



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Energie

Ergebnisse der siebenundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg

# ENTWICKLUNG VON BETRIEBEN UND BE- SCHÄFTIGUNG IN BRANDENBURG



# In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Aus der aktuellen, 27. Welle liegen Befragungsdaten von knapp 1.000 brandenburgischen Betrieben vor; das entspricht 1,5 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Die Befragung fand im dritten Quartal des Jahres 2022 statt.

## Die brandenburgische Betriebslandschaft ist jung und kleinteilig

Bei der großen Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe handelt es sich um Kleinbetriebe: Laut IAB-Betriebspanel hatten 72 Prozent aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte; nur 5 Prozent der Betriebe hatten 50 Beschäftigte und mehr. Allerdings arbeitete in diesen größeren Betrieben mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten. Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe (65 Prozent) wurde erst nach dem Jahr 2000 gegründet. Jüngere Betriebe sind im Mittel kleiner als ältere, sie wachsen aber besonders dynamisch: In knapp jedem dritten jungen, d.h. nach 2010 gegründeten, Betrieb (31 Prozent) stieg zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 die Zahl der Beschäftigten. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur für knapp jeden fünften Betrieb (18 Prozent).

## Etwa die Hälfte der Betriebe von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen

44 Prozent der Betriebe in Brandenburg gaben an, negativ von den wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen gewesen zu sein. In einzelnen Branchen lag dieser Anteil noch einmal deutlich höher: So waren im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe jeweils rund 60 Prozent der Betriebe negativ von den wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges betroffen. Vor

allem die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoff, aber auch für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen, stellten die Betriebe vor Herausforderungen.

## Positive Beschäftigungsentwicklung, wenn auch verlangsamt durch wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

In gut einem Viertel der brandenburgischen Betriebe (26 Prozent) gab es am 30.06.2022 mehr Beschäftigte als ein Jahr zuvor; in gut einem Fünftel der Betriebe (22 Prozent) waren es weniger Beschäftigte. Unter Betrieben, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges berichteten wies ein erhöhter Anteil einen Beschäftigungsrückgang auf (27 Prozent). In der Summe wurde aber auch in den negativ vom Krieg betroffenen Betrieben Beschäftigung aufgebaut, der Zuwachs fiel mit knapp 1 Prozent jedoch schwächer aus als im brandenburgischen Durchschnitt (2 Prozent).

## Nur wenige Betriebe beschäftigten bislang Geflüchtete aus der Ukraine

Zum Zeitpunkt der Befragung (3. Quartal 2022) waren insgesamt 5 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen waren, bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes kontaktiert worden. Davon hatten 14 Prozent auch geflüchtete Personen beschäftigt – das entspricht knapp 1 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland hatten mit 2 Prozent bzw. fast 3 Prozent jeweils größere Anteile der Betriebe zumindest zeitweise geflüchtete Personen aus der Ukraine beschäftigt.

## **Fachkräftebedarf steigt an, auch Besetzungsschwierigkeiten verschärfen sich wieder**

Im ersten Halbjahr 2022 suchten 40 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Fachkräfte. Ihre Nachfrage konnten sie nur zum Teil durch Personaleinstellungen decken. Insbesondere in kleineren Betrieben blieben zahlreiche Stellen unbesetzt. Insgesamt konnten 46 Prozent der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. In Brandenburg blieb damit – genau wie in Ost- und Westdeutschland – ein so großer Anteil der offenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie noch nie. Rund zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe gingen zudem davon aus, dass es auch in den kommenden zwei Jahren schwierig werden würde, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen.

## **Beschäftigungsaussichten sind positiv, wenn auch von den Auswirkungen des Krieges leicht getrübt**

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 15 Prozent aller brandenburgischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Damit lag der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Jahre. Allerdings stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarteten, leicht auf 7 Prozent an. Unter den überwiegend negativ vom Krieg in der Ukraine betroffenen Betrieben fiel dieser Anteil mit 10 Prozent noch einmal höher aus.

## **Ausbildungsbeteiligung wieder auf Vor-Pandemie-Niveau, Besetzungsschwierigkeiten nehmen weiter zu**

Im Ausbildungsjahr 2021/2022 beteiligten sich 26 Prozent aller brandenburgischen Betriebe an

der Ausbildung, 19 Prozent aller Betriebe suchten neue Auszubildende. Nach einem Rückgang in den vergangenen beiden Jahren lag die Ausbildungsbeteiligung der brandenburgischen Betriebe damit bereits wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Jahre. Allerdings konnte fast die Hälfte aller für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden – ein so großer Anteil wie noch nie seit 2010.

## **Weiterbildungsbeteiligung erreicht noch nicht das Niveau von vor der Pandemie**

Im ersten Halbjahr 2022 ermöglichten 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung; 29 Prozent aller Beschäftigten nahmen an einer Weiterbildung teil. Damit konnten gegenüber dem Vorjahr wieder deutliche Zuwächse realisiert werden, die Werte der Vor-Pandemie-Jahre wurden jedoch noch nicht wieder erreicht.

Regelmäßig ergab sich durch die Einführung neuer digitaler Technologien oder Anwendungen ein erhöhter Weiterbildungsbedarf in den brandenburgischen Betrieben. Dabei zog die Einführung neuer, digital gesteuerter Maschinen, Anlagen, Werkzeuge oder Instrumente in größerem Maße einen erhöhten Weiterbildungsbedarf nach sich als die Einführung digitaler Prozesse oder Vertriebswege.

## **Lohnabstand zu Westdeutschland bleibt konstant**

Die Bruttodurchschnittsverdienste blieben in Brandenburg im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant und lagen bei rund 3.080 € je Vollzeitäquivalent. Die Angleichungsquote gegenüber Westdeutschland betrug 87 Prozent und bewegte sich damit auf dem Niveau der vergangenen Jahre. Innerhalb der letzten fünf

Jahre ist der Anteil der Betriebe mit monatlichen Bruttodurchschnittsverdiensten unter 2000 € in Brandenburg um 16 Prozentpunkte auf nun 33 Prozent gesunken, in Westdeutschland um zehn Prozentpunkte auf nun 28 Prozent. Dies deutet auf eine Angleichung der Lohnstruktur zumindest im unteren Lohnsegment hin.

### **Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhungen geht zurück – mit Ausnahme der letzten Erhöhung auf 12,00 € pro Stunde**

Seit seiner Einführung im Jahr 2015 wurde der Mindestlohn mehrfach angepasst. Die einzelnen Erhöhungen betrafen dabei einen immer kleineren Anteil der Betriebe. So hatten kurz vor der Erhöhung des Mindestlohns am 01.07.2022 nur 6 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigte, die weniger als die entsprechende neue Lohnuntergrenze von 10,45 € pro Stunde verdienten. Der erneute Anstieg auf 12,00 € pro Stunde im Oktober 2022 hatte dagegen potenziell größeren Einfluss: Zum 30.06.2022 hatten 27 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigte, deren Bruttostundenlöhne unter diesem Betrag lagen. Insgesamt verdienten 12 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 € pro Stunde und waren so potentiell von der Mindestloohnerhöhung betroffen.

### **Weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, soweit es die Tätigkeiten zulassen**

In den brandenburgischen Betrieben ist eine Tendenz hin zu einer verstärkten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zu beobachten: 2022 gab es in 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe Arbeitszeitkonten; in 26 Prozent aller Betriebe bestand die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Dennoch stellt die Beschäftigung mit festen

Arbeitszeiten und einem vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsort weiterhin die Regel dar. So hatten 2022 nur 17 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten.

### **Tarifbindung der Betriebe stabil, aber nach wie vor geringer als im Westen**

Die Tarifbindung ist über rund 20 Jahre bundesweit zurückgegangen, hat sich aber in den letzten drei Jahren auf niedrigem Niveau stabilisiert. Dabei besteht nach wie vor eine relevante Tariflücke zwischen Ost- und Westdeutschland. In Brandenburg waren 2022 insgesamt 17 Prozent aller Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiteten 47 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten. In Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile bei 27 Prozent und 52 Prozent.

### **Leitungspositionen werden weiterhin mehrheitlich von Männern bekleidet**

Im Jahr 2022 waren in 35 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: Rund ein Viertel aller Betriebe führten Frauen alleine und rund jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Auf der anderen Seite wurden damit 65 Prozent aller brandenburgischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Insgesamt 32 Prozent aller Führungskräfte in brandenburgischen Betrieben waren im Jahr 2022 weiblich – ein Wert, der deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt (47 Prozent) liegt.

## **Führung in Teilzeit wenig verbreitet und Domäne von Frauen**

In 20 Prozent der brandenburgischen Betriebe können Vorgesetztenfunktionen auch in Teilzeit ausgeübt werden; in rund der Hälfte dieser Betriebe findet Führung in Teilzeit tatsächlich statt.

Damit gab es 2022 in 11 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Führungskräfte in Teilzeit; 8 Prozent aller brandenburgischen Führungskräfte waren in Teilzeit tätig. Unter weiblichen Führungskräften war Teilzeitarbeit etwas weiter verbreitet: 13 Prozent von ihnen übten ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus. Dadurch handelte es sich bei knapp zwei Dritteln aller in Teilzeit tätigen Führungskräfte um Frauen.

# Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze .....	2
Inhaltsverzeichnis .....	6
1. Einführung .....	8
2. Datenbasis .....	9
3. Betriebsstruktur .....	13
4. Beschäftigungsstruktur .....	17
4.1 Beschäftigungsformen .....	17
4.2 Qualifikationsanforderungen .....	21
4.3 Geschlechtsspezifische Merkmale der Erwerbstätigkeit .....	22
5. Wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine .....	27
6. Beschäftigungsentwicklung .....	32
6.1 Beschäftigungsauf- und -abbau .....	32
6.2 Einstellungen und Abgänge .....	34
6.3 Fachkräftebedarf .....	39
6.4 Beschäftigungsaussichten und erwartete Personalprobleme .....	44
7. Betriebliche Ausbildung .....	49
7.1 Ausbildungsbeteiligung .....	49
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt .....	51
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen .....	54
8. Betriebliche Weiterbildung .....	56
8.1 Weiterbildungsbeteiligung .....	56
8.2 Digitalisierung und Weiterbildungsbedarfe .....	59
9. Löhne und Gehälter .....	62
9.1 Lohnniveau .....	62
9.2 Mindestlohn .....	65
10. Arbeitszeiten und Arbeitsort .....	69
10.1 Arbeitszeiten .....	69
10.2 Homeoffice .....	72
11. Tarifbindung .....	75
11.1 Entwicklung der Tarifbindung .....	75
11.2 Betriebliche Interessenvertretung .....	79
12. Leitungsfunktionen .....	81
12.1 Frauen und Männer in Leitungsfunktionen .....	81

12.2	Führen in Teilzeit .....	83
13.	Investitionen und Innovationen .....	86
13.1	Investitionen.....	86
13.2	Innovationen .....	88
Glossar	.....	90
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	.....	92

# 1. Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu beschäftigungsrelevanten Aspekten gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022 durchgeführt.

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, wie z.B. die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/n 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 des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Dadurch sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für Ost- und Westdeutschland möglich. Aufgrund der 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. Dies sind die Betriebs- und die Beschäftigungsstruktur (Kapitel 3 und 4), Beschäftigungsentwicklung und Arbeitskräftebedarf (Kapitel 6), die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Löhne (Kapitel 9) und Tarifbindung (Kapitel 11) sowie Fragen von Investitionen und Innovationen (Kapitel 13). Das Thema Arbeitszeiten wird in diesem Jahr um Befunde zu betrieblichen Regelungen zum mobilen Arbeiten/Homeoffice erweitert (Kapitel 10). Erkenntnisse zu den Leitungsstrukturen in der brandenburgischen Wirtschaft werden in Kapitel 12 dargestellt. Ein besonderer Schwerpunkt lag in der diesjährigen Befragung auf den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. Dabei wurde insbesondere die wirtschaftliche Betroffenheit der brandenburgischen Betriebe thematisiert. Die Befunde zu diesem Themenkomplex finden sich in Kapitel 5.

## 2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2022 liegen verwertbare Interviews von knapp 1.000 brandenburgischen Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,5 Prozent aller Betriebe in Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 4,7 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller knapp 66.000 Betriebe in Brandenburg mit den genannten Merkmalen. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand in den Monaten Juli bis November 2022 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage 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 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, ist folgendes zu beachten:

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

Quelle: eigene Darstellung.

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 Landesebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten), Kleinbetriebe (zehn bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). Über die vergangenen Jahre hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben des IAB-Betriebspanels kontinuierlich verringert. Im Jahr 2022 lagen in dieser Größenklasse für Brandenburg nur noch 38 auswertbare Fälle vor. Um die größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden daher die beiden oberen Größenkategorien im aktuellen Bericht neu abgegrenzt. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (80 Stichprobenfälle), als Großbetriebe alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (106 Stichprobenfälle).

Im vorliegenden Bericht werden sowohl auf Ebene der Länder als auch Ost- und Westdeutschlands folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten),

- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Einige Angaben im Bericht, etwa zu Löhnen und zu Investitionen, werden bezogen auf Vollzeitäquivalente dargestellt. Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Ab 2022 werden im IAB-Betriebspanel nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben. Darum wurde die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2. In Regionen, in denen die anteilige Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Auszubildenden durchschnittlich über diesem Faktor liegt, werden die Kennzahlen damit tendenziell überschätzt; in Regionen, in denen der Anteil der Arbeitszeit darunter liegt, werden sie eher unterschätzt.

Die Daten im aktuellen Bericht beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf das erste Halbjahr 2022. Davon abweichend werden Angaben zu Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2021 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: Zunächst werden die antwortenden Betriebe entsprechend der Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Anschließend werden

fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt (Imputation). Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z.B. Investitionen). Aufgrund dieses Vorgehens können die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg betrachtet werden.

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

# 3. Betriebsstruktur

Am 30.06.2022 gab es in Brandenburg insgesamt 66.438 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.<sup>1</sup> Mitte 2019 belief sich der Bestand auf 66.745 Betriebe<sup>2</sup>, d.h. innerhalb von drei Jahren hat sich die Zahl der brandenburgischen Betriebe in der Summe<sup>3</sup> um mehr als 300 verringert.

Mit jeweils 18 Prozent entfielen die meisten Betriebe auf den Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die Branche Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel. Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen handelt es sich um eine recht heterogene Branche, in der neben Rechts- und Steuerberatung und Werbung bzw. Marktforschung auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau zusammengefasst sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche.

Abweichend von der Verteilung der Betriebe fand sich der größte Beschäftigtenanteil<sup>4</sup> im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als jede bzw. jeder sechste Beschäftigte in Brandenburg (18 Prozent) arbeitete in dieser Branche. Weitere be-

schäftigungsstarke Branchen sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur mit 14 Prozent bzw. 13 Prozent aller Beschäftigten (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.

Das Verarbeitende Gewerbe war im Vorjahr mit einem Anteil von 16 Prozent der Beschäftigten noch die beschäftigungsstärkste Branche Brandenburgs, inzwischen sind dort nur noch 10 Prozent der Beschäftigten tätig. Diese Entwicklung ist nicht auf einen effektiven Rückgang der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Vielmehr blieb die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Allerdings kam es in anderen Branchen, insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen, zu einem deutlichen Beschäftigungsaufwuchs, was eine Verschiebung der Beschäftigtenanteile nach sich zog.

---

<sup>1</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2022, Nürnberg, 10.01.2023, Tabellenreiter 2.1SvB\_Region.

<sup>2</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2019, Nürnberg, 28.10.2021, Tabellenreiter 2.1SvB\_Region.

<sup>3</sup> Hinter diesen Bestandzahlen liegen potenziell deutlich mehr Betriebsschließungen und -eröffnungen.

<sup>4</sup> Die folgenden Ausführungen basieren auf den Daten des IAB-Betriebspanels. Hier gelten alle

Personen als „Beschäftigte“, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. In anderen Statistiken, etwa in der Beschäftigungsstatistik der BA, sind keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten. Daher liegen die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Werte. Auch weichen größen- oder branchenspezifische Anteilswerte voneinander ab (vgl. auch Kapitel 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*	4	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	3
Verarbeitendes Gewerbe	6	10
Baugewerbe	14	8
Handel und Reparatur	18	13
Verkehr, Information und Kommunikation	6	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	14
Erziehung und Unterricht*	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	18
Übrige Dienstleistungen	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	9
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

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

## Kleinstbetriebe dominieren die brandenburgische Betriebslandschaft

Die brandenburgische Wirtschaft ist von kleinen Betrieben geprägt. So hatte laut IAB-Betriebspanel<sup>5</sup> ein brandenburgischer Betrieb Mitte 2022 im Durchschnitt 15 Beschäftigte. Insgesamt 72 Prozent aller brandenburgischen Betriebe waren sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr<sup>6</sup> bildeten mit einem Anteil von 5 Prozent an allen Betrieben die Ausnahme. Allerdings arbeitete in diesen größeren Betrieben

mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

<sup>5</sup> Aus erhebungstechnischen Gründen können diese Werte von Zahlen aus anderen Datenquellen leicht abweichen. So werden im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Be-

schäftigten berücksichtigt. Die BA-Beschäftigungsstatistik erfasst hingegen auch Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten. <sup>6</sup> Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022

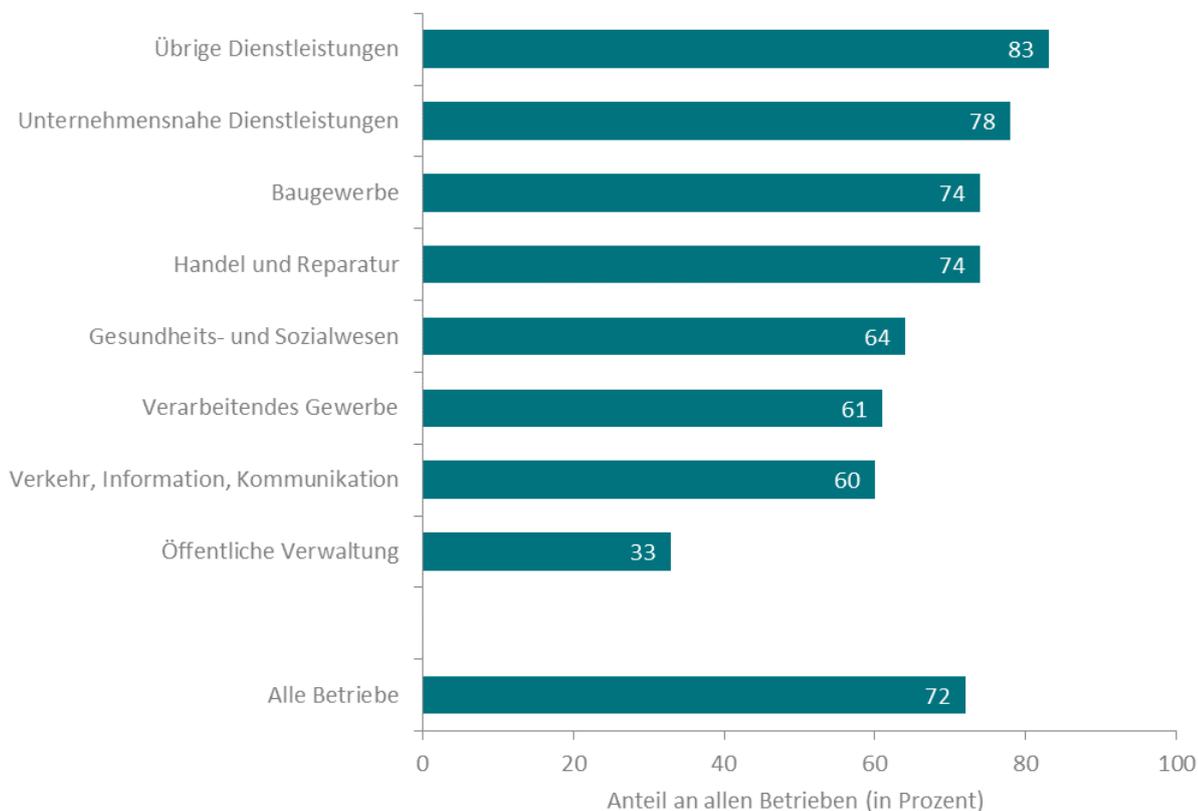
Betriebsgrößenklasse	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	72	20
10 bis 49 Beschäftigte	22	29
50 bis 99 Beschäftigte	3	13
ab 100 Beschäftigte	2	39
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Wie Abbildung 1 zeigt, bilden Kleinstbetriebe in allen Branchen (außer der Öffentlichen Verwaltung) die Mehrheit. Doch es gibt Abstufungen: So haben im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sechs von zehn Betrieben weniger als zehn Beschäftigte; die durchschnittliche Betriebsgröße in dieser Branche liegt bei 23 Be-

schäftigten. Demgegenüber zählen in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen rund acht von zehn Betrieben zu den Kleinstbetrieben. Ein Betrieb hat in den Übrigen Dienstleistungen im Mittel neun Beschäftigte, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen 12 Beschäftigte.

Abbildung 1: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022



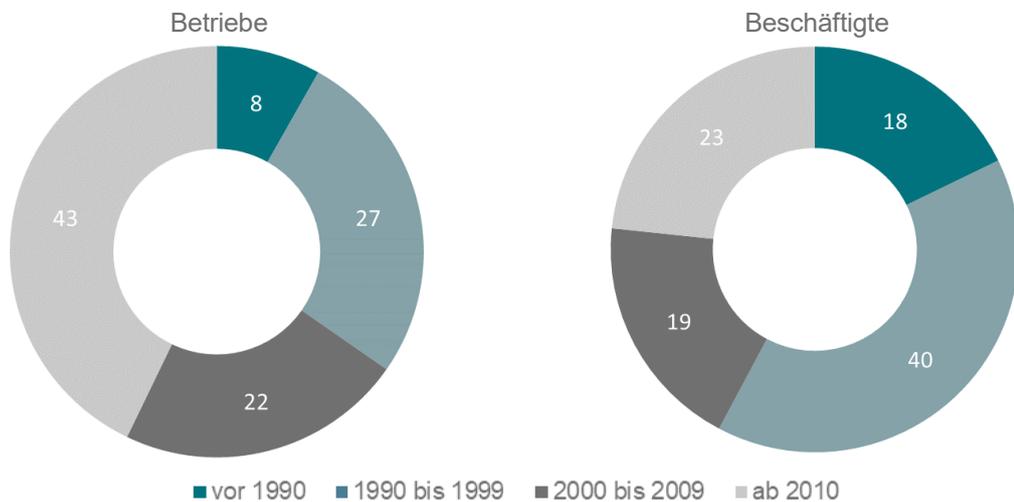
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

## Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe wurde nach dem Jahr 2000 gegründet

Rund 65 Prozent der brandenburgischen Betriebe bestehen erst seit dem Jahr 2000, 43 Prozent sind sogar erst 2010 oder später gegründet worden (vgl. Abbildung 2 links). Hier zeigt sich die große Dynamik der brandenburgischen Betriebs-

landschaft. Je älter ein Betrieb ist, desto mehr Beschäftigte hat er im Mittel. So arbeiteten 2022 in Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, durchschnittlich 31 Beschäftigte. In Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, waren es durchschnittlich acht Beschäftigte. Trotz des großen Gewichts jüngerer, also ab 2010 entstandener Betriebe waren darum in diesen nur 23 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten tätig (vgl. Abbildung 2 rechts).

Abbildung 2: Betriebe und Beschäftigte in Betrieben nach dem Gründungsjahr in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

**Fazit:** Die brandenburgische Wirtschaft ist durch kleine und eher junge Betriebe geprägt. Wie die folgenden Kapitel zeigen werden, stehen kleinere und jüngere Betriebe vor spezifischen Herausforderungen, etwa bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs oder bei der betrieblichen Ausbildung. Diese Herausforderungen gilt es bei der Ausgestaltung öffentlicher Unterstützungsangebote zu berücksichtigen.

# 4. Beschäftigungsstruktur

Im Juni 2022 arbeiteten in Brandenburg rund 882.000 Personen in einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.<sup>7</sup> Hinzu kommen geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie tätige Inhaberinnen und Inhaber und mithelfende Familienangehörige. Das IAB-Betriebspanel, das auch diese Beschäftigtengruppen erfasst, weist zum Stichtag 30.06.2022 eine Gesamtzahl von gut 1 Million Beschäftigten<sup>8</sup> in Brandenburg aus.

## 4.1 Beschäftigungsformen

Die Mehrheit dieser Beschäftigten arbeitete 2022 in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen, also in unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beim anstellenden Unternehmen mit einem Stundenumfang von mindestens 21 Stunden wöchentlich.<sup>9</sup> Insgesamt 36 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg sind hingegen in Beschäftigungsverhältnissen tätig, die in der einen oder anderen Hinsicht von dieser Situation abweichen: Sie arbeiten in Teilzeit, zeitlich befristet, oder in Leiharbeit für wechselnde Entleihbetriebe.

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche 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 Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von we-

niger 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 Stundenumfanges 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.

Mehr als jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in Brandenburg (28 Prozent) arbeitete Mitte 2022 in Teilzeit. In 69 Prozent der brandenburgischen Betriebe gab es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n. Insbesondere im Dienstleistungssektor spielte Teilzeitbeschäftigung eine große Rolle. So fanden sich in 85 Prozent der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte; 43 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche waren in Teilzeit tätig. Im Baugewerbe hingegen gab es nur in gut der Hälfte der Betriebe Teilzeitbeschäftigte; nur 11 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten hier in Teilzeit. Ähnlich war die Situation im Verarbeitenden Gewerbe (61 Prozent der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten; 13 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit).

## Teilzeittätigkeit ist häufig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

<sup>7</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktreport – Land Brandenburg. Nürnberg, Dezember 2022.

<sup>8</sup> Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat.

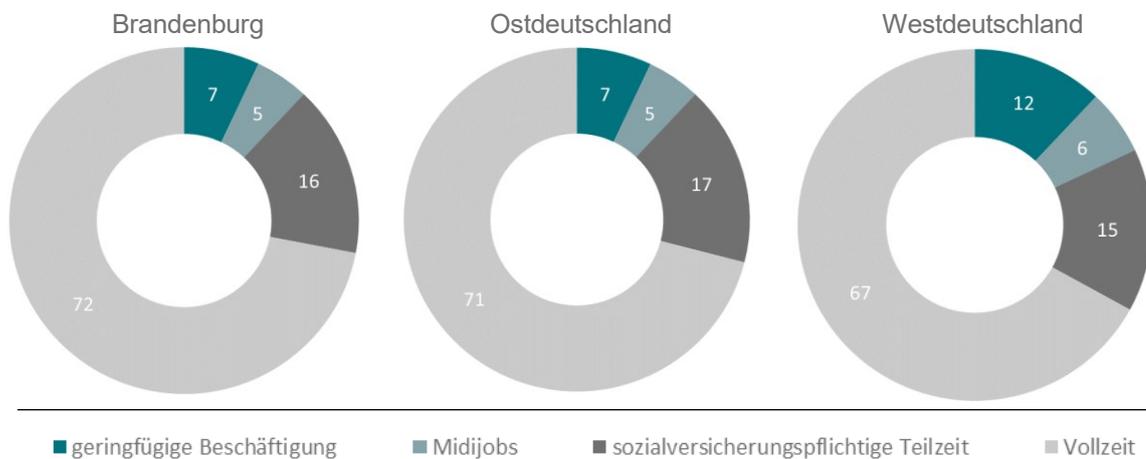
<sup>9</sup> Zur Abgrenzung von atypischer Beschäftigung vom Normalarbeitsverhältnis siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-atypische-beschaeftigung.html> (zuletzt besucht am 10.03.2023).

Eine Teilzeittätigkeit kann entweder in Form einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden oder in Form eines abgabenfreien bzw. -reduzierten Mini- oder Midijobs. Bei Minijobs handelt es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt von maximal 520 €.<sup>10</sup> Midijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt von bis zu 1.300 €,<sup>11</sup> für die reduzierte Sozialabgaben zu leisten sind.

Mitte 2022 waren 7 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem Minijob tätig und weitere 5 Prozent in einem Midijob. Diese beiden Beschäftigungsformen machten 44 Prozent aller

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus. Insgesamt 16 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten arbeiteten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Das entspricht gut der Hälfte der Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg (56 Prozent). Wie Abbildung 3 zeigt, stellen sich Umfang und Struktur von Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland insgesamt ähnlich dar wie in Brandenburg. In Westdeutschland hingegen arbeitete 2022 – wie schon in den Vorjahren – ein größerer Anteil der Beschäftigten in Teilzeit. Dies ist auf den größeren Anteil von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen: In Westdeutschland waren 12 Prozent aller Beschäftigten in einem Minijob tätig. In Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt waren es 7 Prozent.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Beschäftigungsform in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung treten in den einzelnen Branchen in sehr unterschiedlichem Maße auf. So reichte der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 2 Prozent im Baugewerbe bis hin zu 33 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung; der Anteil der Midijobs von

kaum 1 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 16 Prozent in den Übrigen Dienstleistungen und der Anteil der geringfügig Beschäftigten von 1 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 18 Prozent in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 4).

<sup>10</sup> Die Obergrenze für Minijobs wurde zum 1.10. 2022 angehoben. Zuvor lag sie bei 450 €.

<sup>11</sup> Die Obergrenze für Midijobs wurde zum 1.7. 2019 angehoben. Zuvor lag sie bei 850 €.

Tabelle 4: Geringfügig, im Midijob und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	In Midijobs Beschäftigte (in Prozent)*	Geringfügig Beschäftigte (in Prozent)*
Verarbeitendes Gewerbe	9	1	3
Baugewerbe	2	3	6
Handel und Reparatur	14	5	7
Verkehr, Information und Kommunikation	4	2	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	13	11
Gesundheits- und Sozialwesen	32	4	6
Übrige Dienstleistungen	4	16	18
Öffentliche Verwaltung	33	0	1
<b>Alle Branchen</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Anteil an allen Beschäftigten

Mini- und Midijobs waren in Kleinstbetrieben weiterverbreitet als in größeren. Insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben arbeiteten auf geringfügiger Basis, gegenüber 2 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr. Bei den Midijobs stellte sich die Situation ähnlich dar. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung kam hingegen in kleineren Betrieben deutlich seltener vor als in größeren: So waren in Brandenburg nur 8 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform tätig. In Großbetrieben machten sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte hingegen 21 Prozent der Belegschaft aus.

Bei der geringfügigen Beschäftigung zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier arbeitete mehr als ein Fünftel (22 Prozent) aller geringfügig Beschäftigten. Hinzu kamen die Übrigen Dienstleistungen mit 18 Prozent der geringfügig Beschäftigten und das Gesundheits- und Sozialwesen mit 16 Prozent. Auch bei den Midijobs liegt der Schwerpunkt in den Unternehmensnahen

Dienstleistungen: 35 Prozent aller entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse fanden sich in dieser Branche. Die Mehrzahl der Mini- und Midijobs gab es zudem in Kleinst- und Kleinbetrieben: Drei Viertel aller Minijobs und knapp zwei Drittel aller Midijobs existierten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten tätig war.

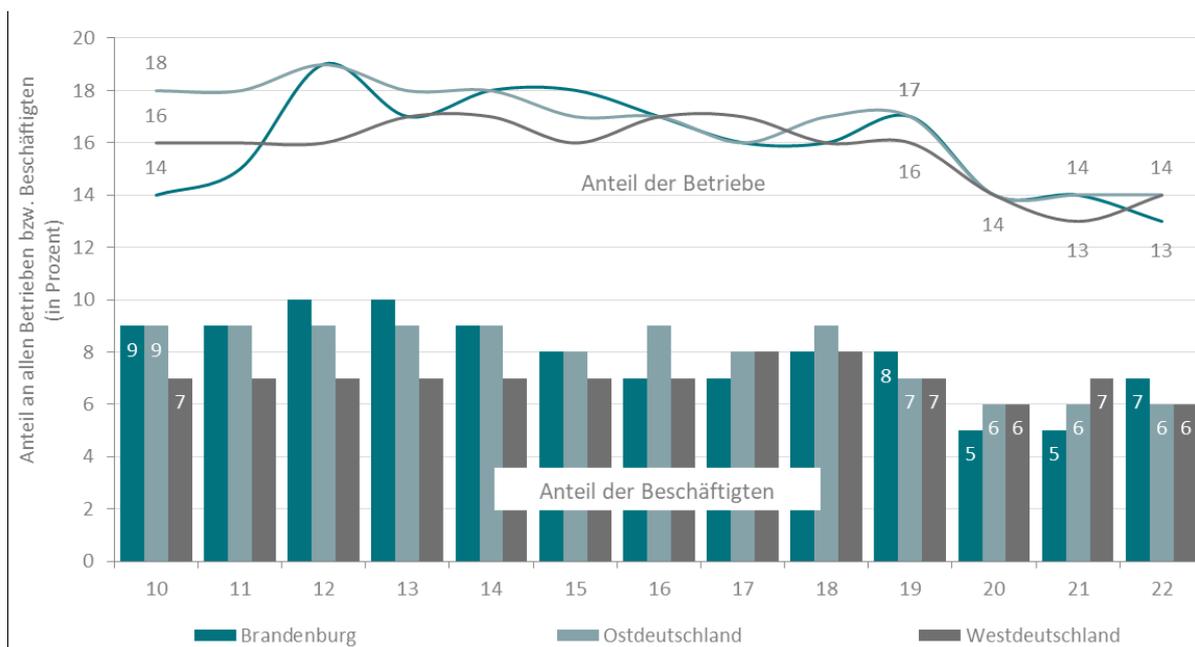
Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten fand sich im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als ein Drittel (36 Prozent) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Brandenburg einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten in dieser Branche. Gut die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg arbeiteten in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr.

## Befristete Beschäftigung bleibt relevant

Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger.<sup>12</sup> Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2022) gab es in 13 Prozent der brandenburgischen Betriebe

befristet Beschäftigte; 7 Prozent aller Beschäftigten befanden sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Befristete Beschäftigung war damit in Brandenburg ähnlich weit verbreitet wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit befristet Beschäftigten und befristet Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es weiterhin in der Öffentlichen Verwaltung (23 Prozent aller Betriebe), den höchsten Anteil befristet Beschäftigter in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (15 Prozent). In dieser Branche fanden sich auch die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse: Mehr als jede bzw. jeder fünfte befristet Beschäftigte arbeitete hier. Das hängt auch damit zusammen, dass die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine der beschäftigungsstärksten Branchen in Brandenburg sind, in

der generell viele Personen arbeiten – und damit auch viele Personen mit Befristung.

### Leiharbeit wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe genutzt

Leiharbeitskräfte sind bei einem Unternehmen angestellt, werden von diesem aber für einen bestimmten Zeitraum an andere Unternehmen verliehen und erbringen ihre Arbeitsleistung dort. Leiharbeit<sup>13</sup> ermöglicht den Einsatzunternehmen

<sup>12</sup> Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

<sup>13</sup> Synonym werden auch die Begriffe Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung verwendet.

einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem Auftragspitzen und kurzfristige Personalbedarfe abgedeckt werden können. In Brandenburg findet diese Beschäftigungsform insgesamt nur wenig Anwendung: So waren zum Stichtag 30.06.2022 in 3 Prozent der brandenburgischen Betriebe Leiharbeitskräfte eingesetzt;<sup>14</sup> gut 1 Prozent aller Beschäftigten waren als Leiharbeitskräfte tätig. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegen die Anteile ebenfalls auf diesem Niveau. Einzig das Verarbeitende Gewerbe setzte Leiharbeitskräfte in deutlich größerem Umfang ein: Hier griffen 10 Prozent der Betriebe auf Leiharbeitskräfte zurück, und 4 Prozent aller Beschäftigten dieser Branche waren in Form von Leiharbeit tätig.

## 4.2 Qualifikationsanforderungen

Vier von fünf Beschäftigten in Brandenburg übten Mitte 2022 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. Nur 20 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war.

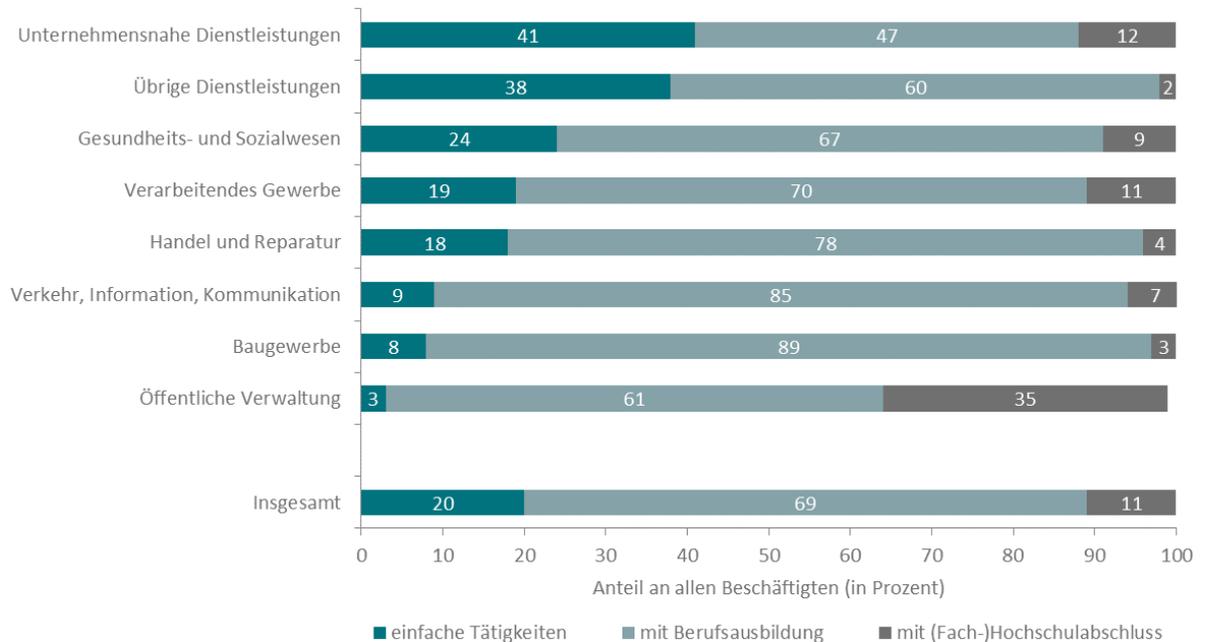
In mehr als der Hälfte aller brandenburgischen Betriebe (58 Prozent) gab es 2022 ausschließlich Arbeitsplätze, die eine formale Ausbildung erfordern. Besonders hoch fiel dieser Anteil in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (jeweils rund 74 Prozent) sowie im Baugewerbe (67 Prozent der Betriebe) aus. In diesen Branchen gab es dementsprechend auch besonders geringe Anteile von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Jeweils weniger als zehn Prozent der Beschäftigten in diesen Branchen arbeiteten auf Arbeitsplätzen, die keine formale Ausbildung erfordern (vgl. Abbildung 5). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen fiel der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 41 Prozent aller Beschäftigten besonders hoch aus.

---

<sup>14</sup> Die Angaben beziehen sich auf Entleihbetriebe, die zum Stichtag der Befragung, also am 30.06.2022, 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.

Abbildung 5: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Ohne Auszubildende.

### 4.3 Geschlechtsspezifische Merkmale der Erwerbstätigkeit

Knapp die Hälfte der im IAB-Betriebspanel erfassten brandenburgischen Beschäftigten (47 Prozent) waren Frauen. Ihre Verteilung auf die einzelnen Branchen unterscheidet sich teils deutlich von der der Männer. Dies hat Konsequenzen auf individueller Ebene (etwa hinsichtlich der Einkommenssituation und der Karrierechancen) wie auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene (z.B. bei Fragen der Nutzung vorhandener Potenziale).

Wie Tabelle 5 zu entnehmen ist, war mehr als ein Viertel aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, aber nur knapp ein Zehntel der männlichen Beschäftigten. Demgegenüber arbeiteten nur 2 Prozent aller weiblichen Beschäftigten, aber 13 Prozent aller männlichen Beschäftigten in Brandenburg im Baugewerbe.

Tabelle 5: Verteilung von allen sowie von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2022

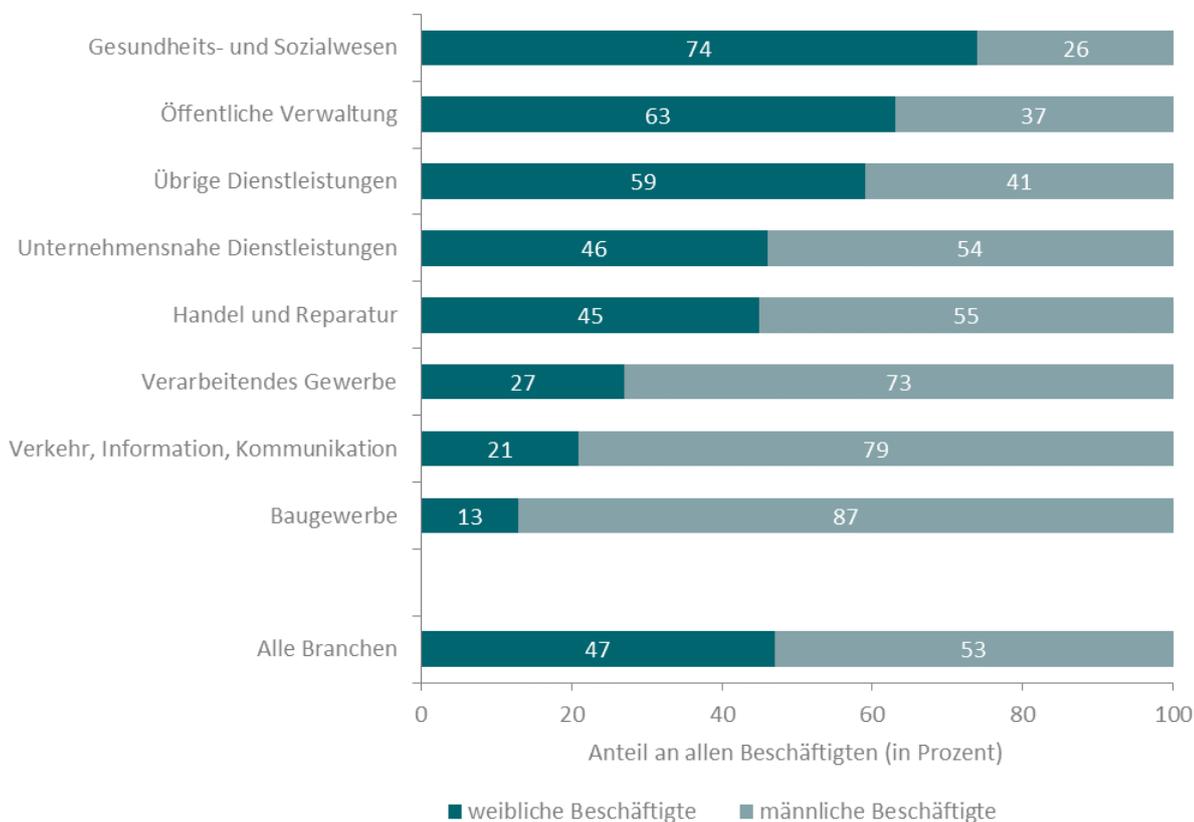
Branche	Beschäftigte (in Prozent)	weibliche Be- schäftigte (in Prozent)	männliche Be- schäftigte (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	10	6	14
Baugewerbe	8	2	13
Handel und Reparatur	13	13	14
Verkehr, Information und Kommunikation	9	4	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	14	14
Gesundheits- und Sozialwesen	18	28	9
Übrige Dienstleistungen	7	9	5
Öffentliche Verwaltung	9	13	6
Andere Branchen	12	11	11
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im Ergebnis waren rund drei Viertel aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen weiblich,

aber nur gut ein Achtel der Beschäftigten im Baugewerbe:

Abbildung 6: Anteil von Frauen und Männern an allen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Frauen verrichteten insgesamt etwas häufiger einfache Tätigkeiten als Männer: 23 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten auf einer Stelle, für die keine formale Ausbildung erforderlich war. Unter allen brandenburgischen Beschäftigten lag der Anteil bei 20 Prozent (vgl. Kapitel 4.2). Dies hängt zum einen damit zusammen, dass weibliche Beschäftigte in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen überrepräsentiert sind – zwei Branchen mit hohen Anteilen an Einfacharbeit (vgl. ebenfalls Kapitel 4.2). Zum anderen arbeiteten Frauen in zwei weiteren Branchen überdurchschnittlich häufig auf Stellen für einfache Tätigkeiten: Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten 19 Prozent aller Beschäftigten auf Stellen, für die keine Ausbildung erforderlich war, aber 28 Prozent der weiblichen Beschäftigten. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen lagen die entsprechenden Anteile bei 41 Prozent (alle Beschäftigten auf Stellen für einfache Tätigkeiten) und 49 Prozent (weibliche Beschäftigte auf Stellen für einfache Tätigkeiten).

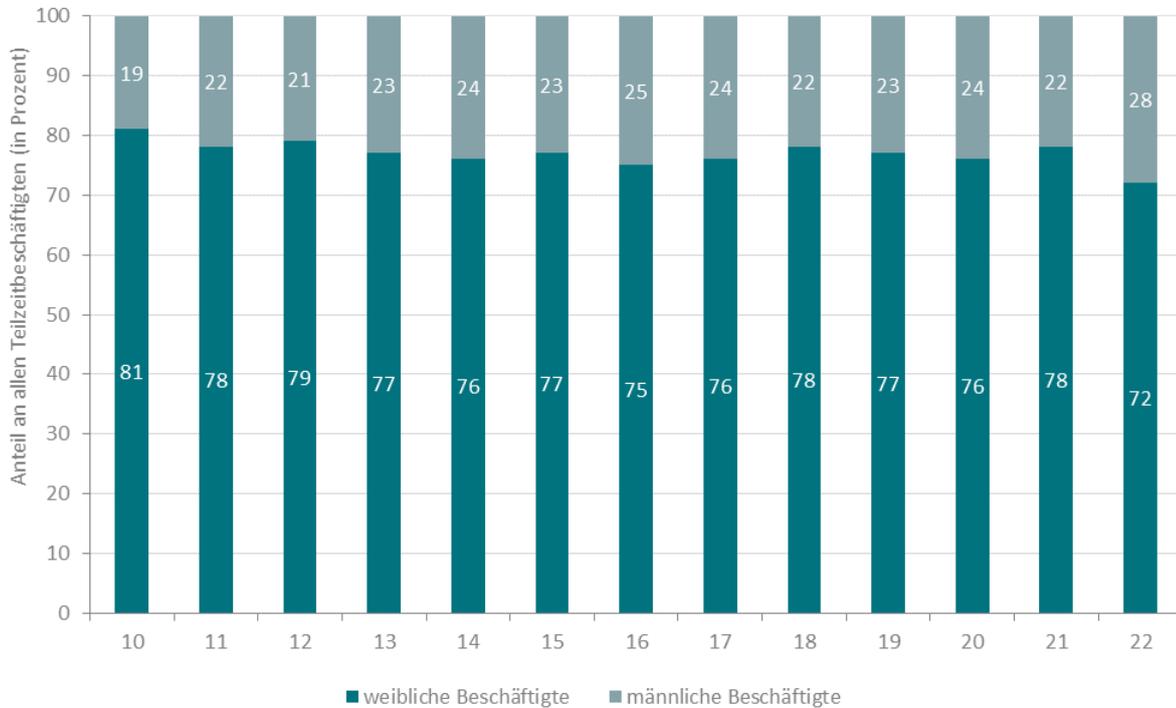
Frauen waren zudem häufiger befristet beschäftigt, als ihr Anteil an allen Beschäftigten erwarten lässt. Insgesamt handelte es sich bei 54 Prozent

aller befristet Beschäftigten um Frauen – obgleich sie nur 47 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. Das ist auf die oben dargestellte Branchenverteilung von Frauen zurückzuführen: So arbeiteten in den vier Branchen mit den höchsten Anteilen befristet Beschäftigter (Übrige Dienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung) 64 Prozent aller Frauen, aber nur 35 Prozent aller Männer.

### **Anteil von Männern unter Teilzeitbeschäftigten steigt**

Teilzeitbeschäftigung war bei Frauen deutlich weiter verbreitet als bei Männern: Insgesamt 43 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiteten Mitte 2022 in Teilzeit, aber nur 15 Prozent der männlichen. Damit handelte es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um Frauen. Allerdings ist der Anteil männlicher an allen Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Jahr 2010 von 19 Prozent auf 28 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 7). Diese Entwicklung ist auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten.

Abbildung 7: Anteil von Frauen und Männern an allen Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Dass Frauen besonders häufig in Teilzeit arbeiten, schlägt sich auch darin nieder, dass in Branchen, in denen besonders große Anteile von Frauen arbeiten (etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen; vgl. Tabelle 5 oben), der Anteil Teilzeitbeschäftigter besonders groß ist. Bemerkenswert ist, dass in diesen Branchen auch vergleichsweise viele männliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten (vgl. Tabelle 6). Dies könnte einerseits damit zusammenhängen, dass Tätigkeiten in diesen Branchen häufig zeitlich so strukturiert sind, dass Teilzeitarbeit arbeitgeberseitig gewünscht ist (s. hierzu auch Kapitel 10). Andererseits könnte die bestehende Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in diesen Branchen eine größere Offenheit der Betriebe gegenüber dieser Arbeitszeitgestaltung nach sich ziehen, die es für Beschäftigte jeden Geschlechts einfacher

macht, einen arbeitnehmerseitig bestehenden Wunsch nach Teilzeit zu realisieren.

Tabelle 6: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)	weibliche Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)	männliche Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	13	22	10
Baugewerbe	11	41	6
Handel und Reparatur	27	45	12
Verkehr, Information und Kommunikation	12	26	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	48	25
Gesundheits- und Sozialwesen	43	48	26
Übrige Dienstleistungen	38	41	32
Öffentliche Verwaltung	34	46	15
<b>Alle Branchen</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>15</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

**Fazit:** Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitete 2022 in einer qualifizierten Tätigkeit und in einem Normalarbeitsverhältnis, also auf einer unbefristeten Vollzeitstelle beim anstellenden Unternehmen. Doch auch Beschäftigungsformen, die hiervon abweichen, waren verbreitet. So arbeitete mehr als ein Viertel der brandenburgischen Beschäftigten in Teilzeit. In der überwiegenden Mehrzahl handelte es sich dabei um Frauen.

# 5. Wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

Am 24.02.2022 erklärte Russland der Ukraine den Krieg, und noch am selben Tag marschierten russische Truppen in das Land ein (s. Infokasten). Neben den dramatischen Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa hatte der Krieg in der Ukraine auf verschiedenen Ebenen auch Einfluss auf die deutsche und brandenburgische Wirtschaft. Dazu gehört auf der einen Seite ein starker Zuzug von ukrainischen Geflüchteten: War die Anzahl an Menschen aus der Ukraine in Brandenburg zwischen 2019 und 2021 lediglich leicht von etwa 3.800 auf 4.200 angestiegen, betrug sie im ersten Halbjahr 2022 bereits knapp 25.000, davon waren 67 Prozent weiblich.<sup>15</sup> Auf der anderen Seite war die Wirtschaft von dem durch den Krieg getriebenen Anstieg der Preise, insbesondere auch der Energiepreise, betroffen. Im September 2022, also etwa zum Zeitpunkt der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels, lagen die Verbraucherpreise in Brandenburg um 9,9 Prozent höher als im September des Vorjahres, die Energiepreise stiegen im gleichen Zeitraum sogar um 45,5 Prozent.<sup>16</sup> Weiterhin wurden etwa Bankgeschäfte mit Russland sowie der Reiseverkehr ins und aus dem Land erschwert.

Insgesamt ergaben sich durch den Kriegszustand in der Ukraine, die Sanktionen, die Preis- und

Marktentwicklungen sowie die Migrationsbewegungen für die brandenburgischen Betriebe potenziell weitreichende Veränderungen. Diese reichten von Steigerungen der Produktionskosten über Probleme beim Bezug von Produktionsmitteln bis zu einer Betroffenheit der Kaufkraft und in Folge auch der Nachfrage. Auch Absatzmärkte und Geschäftsbeziehungen sowie die Abwicklung von Zahlungen waren für manche Betriebe betroffen. Nicht alle der genannten Veränderungen manifestierten sich in der Folge tatsächlich. So sank die Teuerungsrate ab Anfang 2023 auf 6,3 Prozent im Mai 2023; die Energiepreise lagen in diesem Monat sogar leicht unter den Werten des Vorjahresmonat. Die folgenden Befunde sind jedoch vor dem Hintergrund der oben beschriebenen wirtschaftlichen Lage im dritten Quartal 2022 zu bewerten und einzuordnen.

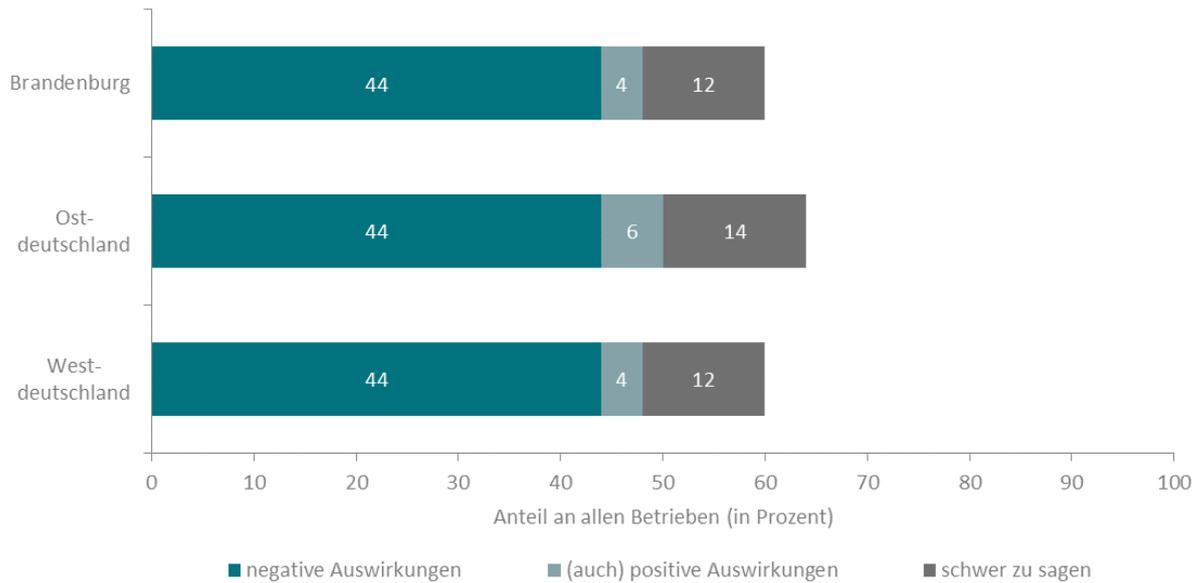
Nach Angaben der Betriebe wirkte sich der Krieg in der Ukraine auf 44 Prozent aller brandenburgischen Betriebe wirtschaftlich negativ aus. Positive Auswirkungen auf ihre wirtschaftlichen Aktivitäten nahm hingegen nur eine kleine Minderheit der brandenburgischen Betriebe wahr (4 Prozent). 40 Prozent von ihnen sahen sich wirtschaftlich nicht vom Krieg in der Ukraine betroffen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland stellte sich die Betroffenheit ähnlich dar (vgl. Abbildung 8).

---

<sup>15</sup> Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Abzurufen unter <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/schwerpunkte/ukraine> (zuletzt besucht am 03.03.2023)

<sup>16</sup> Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht M I 2 – m 09/22: Verbraucherpreisindex im Land Brandenburg September 2022.

Abbildung 8: wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

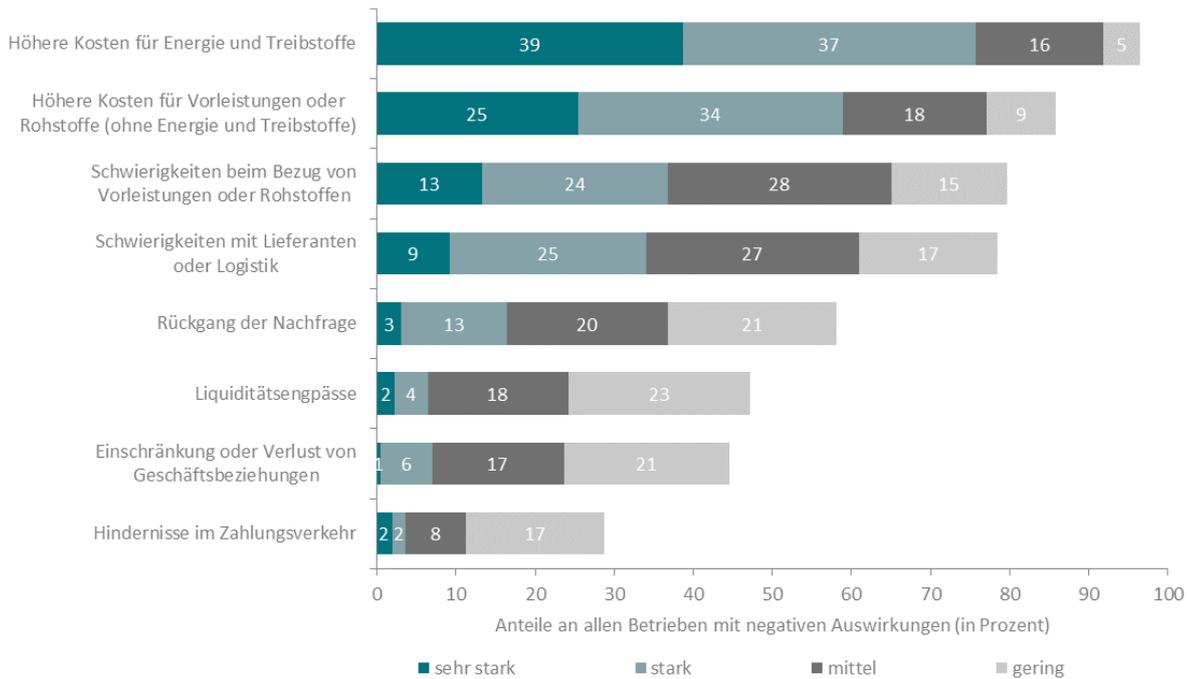
Fehlende zu 100 Prozent = keine Betroffenheit.

Das Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen unterschied sich zwischen den Betrieben: So gaben 22 Prozent der negativ betroffenen Betriebe an, insgesamt nur sehr geringe oder geringe Auswirkungen des Krieges gespürt zu haben. Demgegenüber schätzten 29 Prozent der negativ betroffenen Betriebe diese Auswirkungen als stark oder sehr stark ein.

### Höhere Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten brandenburgische Betriebe

Den größten Einfluss auf die wirtschaftliche Tätigkeit brandenburgischer Betriebe hatte der Anstieg der Energie- und Treibstoffkosten. Nahezu alle Betriebe, die negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, nannten dies als Problem (vgl. Abbildung 9). 76 Prozent von ihnen gaben sogar an, stark oder sehr stark hiervon betroffen zu sein – das entspricht 33 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Auch die Kostensteigerung bei weiteren Rohstoffen und Vorleistungen stellte die brandenburgischen Betriebe vor Herausforderungen: 59 Prozent aller negativ vom Krieg betroffenen Betriebe waren hiervon stark oder sehr stark betroffen. Das entspricht 26 Prozent aller brandenburgischen Betriebe.

Abbildung 9: Art der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf Betriebe in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Teilgesamtheit: alle Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges

Fehlende zu 100 Prozent = keine Betroffenheit des spezifischen Aspekts

Ob ein Betrieb von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges betroffen war, hing stark mit der Branche zusammen. Wie Abbildung 10 zeigt, fanden sich negativ betroffene Betriebe vor allem im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe: Hier hatten jeweils rund 60 Prozent der Betriebe mit den wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges zu kämpfen. Zudem war das Ausmaß der Auswirkungen in diesen beiden Branchen besonders groß: 39 Prozent der betroffenen Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe berichteten von starken oder sehr starken Auswirkungen; im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation waren es sogar 51 Prozent der betroffenen Betriebe.

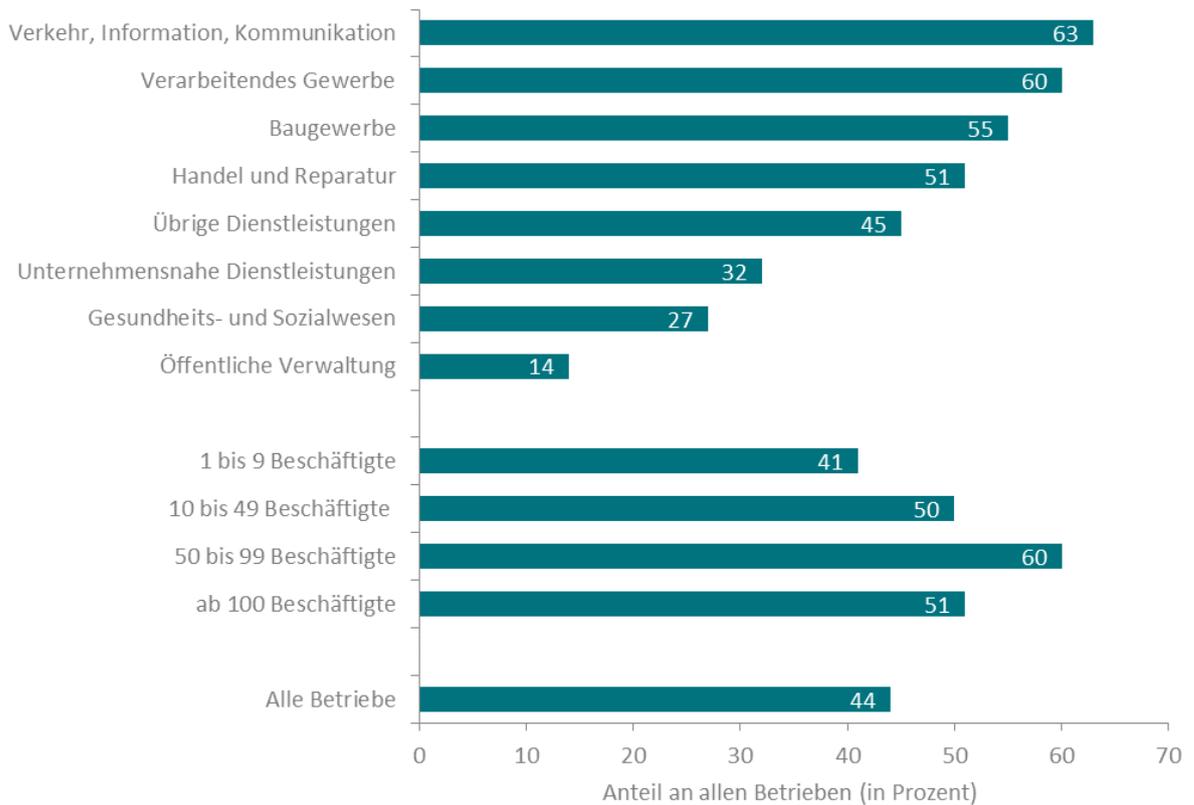
waren von dieser Entwicklung stark oder sehr stark wirtschaftlich betroffen. Das entspricht jeweils rund der Hälfte aller brandenburgischen Betriebe in diesen Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe waren zudem drei Viertel der negativ betroffenen bzw. knapp die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe dieses Bereichs stark oder

Der zentrale Faktor, der für die Betriebe dieser beiden Branchen zu wirtschaftlichen Herausforderungen führte, war der Kostenanstieg für Energie und Treibstoffe: Vier von fünf negativ betroffenen Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe bzw. im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation

sehr stark von höheren Kosten für sonstige Vorleistungen oder Rohstoffe betroffen.<sup>17</sup> In Dienstleistungsbranchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen und den Unternehmensnahe

Dienstleistungen spürte hingegen nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges.

Abbildung 10: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Unter den Kleinstbetrieben war mit 41 Prozent ein geringerer Anteil von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen betroffen als in den anderen Betriebsgrößenklassen, wo die negative Betroffenheit jeweils mindestens 50 Prozent betrug. Auch fiel das Ausmaß der Betroffenheit bei Kleinstbetrieben etwas geringer aus als bei größeren Betrieben: Gut ein Viertel der Kleinstbetriebe mit negativer Betroffenheit berichtete von starken oder

sehr starken Auswirkungen. In den anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei rund einem Drittel. Dabei erstreckt sich die geringere Betroffenheit über alle möglichen Einflussfaktoren: Selbst die Kostensteigerungen von Energie und Treibstoffen bzw. von anderen Rohstoffen und Vorleistungen, von denen anzunehmen wäre, dass sie alle Betriebe unabhängig von der Größe

<sup>17</sup> S.a. Sauer, Stefan und Wohlrabe, Klaus (2022): „Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf deutsche Unternehmen: Unsicherheit,

Lieferengpässe und Preisanstiege“, ifo Schnelldienst 75 (Sonderausgabe).

beeinflussen, betreffen Kleinstbetriebe nach eigenen Angaben in geringerem Maße als größere Betriebe. So gaben zwar 70 Prozent aller negativ betroffenen Kleinstbetriebe an, stark oder sehr stark vom Anstieg der Energie- und Treibstoffkosten betroffen gewesen zu sein. Bezogen auf alle Kleinstbetriebe in Brandenburg entspricht das allerdings nur einem Anteil von 29 Prozent. In den anderen Größenklassen liegt der Anteil bei rund 45 Prozent.

**Fazit:** Fast die Hälfte der Betriebe in Brandenburg war wirtschaftlich von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen, die meisten davon negativ. Vor allem die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoff, aber auch für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen stellten die Betriebe vor Herausforderungen. Dabei sahen sich Kleinstbetriebe sowohl in Häufigkeit als auch im Ausmaß weniger tangiert als größere Betriebe.

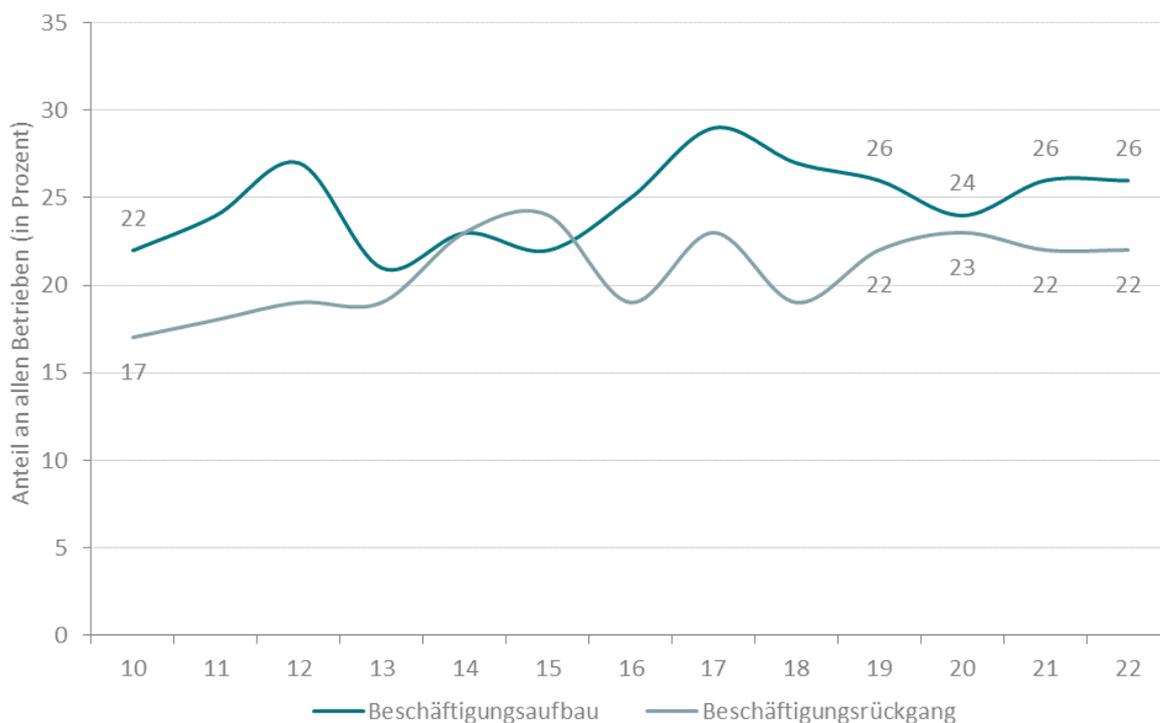
# 6. Beschäftigungsentwicklung

Seit vielen Jahren hat Brandenburg einen nahezu kontinuierlichen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Zum Stichtag 30.06.2022 wies die Bundesagentur für Arbeit für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs um 1,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr aus.<sup>18</sup> Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen des vorliegenden IAB-Betriebspanels, in dem standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben erfasst werden (z.B. Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige), bestätigen die positiven Daten der Bundesagentur für Arbeit.

## 6.1 Beschäftigungsauf- und -abbau

Der Anstieg der Beschäftigung im Jahr 2022 speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in rund einem Viertel (26 Prozent) der brandenburgischen Betriebe. Zugleich baute gut ein Fünftel (22 Prozent) aller Betriebe im Jahr 2022 Beschäftigung ab. In den übrigen brandenburgischen Betrieben blieb die Zahl der Beschäftigten konstant. Die jüngste Verteilung entspricht damit exakt jener aus dem Jahr zuvor (vgl. Abbildung 11). In Ostdeutschland insgesamt baute ein ähnlicher Anteil der Betriebe wie in Brandenburg Beschäftigung auf (27 Prozent). In Westdeutschland fiel dieser Anteil mit 30 Prozent hingegen höher aus.

Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Brandenburg 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

<sup>18</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen).

Brandenburg. Berichtsmonat 30. Juni 2022. Nürnberg, Januar 2023.

Wie Tabelle 7 zeigt, baute in nahezu allen Branchen ein größerer Anteil der Betriebe Beschäftigung auf als ab. Eine Ausnahme bildet das Verarbeitende Gewerbe: Hier ging in 30 Prozent der Betriebe die Beschäftigung zurück, in nur 21 Prozent der Betriebe erhöhte sie sich. Im Saldo sank die Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe um rund 1 Prozent.

### Beschäftigung wächst langsamer in Betrieben, die negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen sind

Der Beschäftigungsrückgang im Verarbeitenden Gewerbe könnte mit den wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine zusammenhängen, die diese Branche in besonderem Maße

trafen (vgl. Kapitel 5). Insgesamt wies unter Betrieben, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges berichteten, ein erhöhter Anteil einen Beschäftigungsrückgang auf (27 Prozent gegenüber 22 Prozent im brandenburgischen Durchschnitt). Zugleich konnten aber auch 28 Prozent der negativ betroffenen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten steigern. In der Summe wurde daher sowohl in den negativ vom Krieg betroffenen Betrieben als auch in allen anderen Betrieben Beschäftigung aufgebaut. Bei ersteren fiel der Zuwachs mit knapp 1 Prozent aber schwächer aus als bei letzteren (2 Prozent). In den wirtschaftlich vom Krieg betroffenen Betrieben ging somit zwar keine Beschäftigung verloren, die realisierten Beschäftigungsgewinne fielen aber merklich geringer aus als in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe.

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2021 und 2022

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsabbau* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	30	49	21
Baugewerbe	21	52	27
Handel und Reparatur	24	53	22
Verkehr, Information und Kommunikation	24	42	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	51	25
Gesundheits- und Sozialwesen	17	52	31
Übrige Dienstleistungen	21	50	29
Öffentliche Verwaltung	11	71	18
<b>Alle Branchen</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%.

\*\* Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%.

In der Mehrzahl der Kleinstbetriebe (60 Prozent) blieb die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten war dies hingegen nur in 32 Prozent bis 36 Prozent der Betriebe der Fall. Größere Betriebe konnten zudem deutlich häufiger ihre Beschäftigung ausbauen als Kleinstbetriebe:

So gab es in nur 20 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 einen Beschäftigungszuwachs, aber in 40 Prozent der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr (vgl. Tabelle 8).

Wie schon in den Vorjahren wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So erhöhte sich in knapp jedem dritten jungen, d.h. nach 2010 gegründeten, Betrieb (31 Prozent) die Zahl der Beschäftigten. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur

für rund jeden sechsten Betrieb (18 Prozent). Zugleich schrumpfte die Belegschaft in 29 Prozent der älteren Betriebe, gegenüber 20 Prozent in der Gruppe der jüngeren Betriebe.

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2021 und 2022

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigungsrückgang* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	20	60	20
10 bis 49 Beschäftigte	29	32	38
50 bis 99 Beschäftigte	25	35	40
ab 100 Beschäftigte	22	36	42
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%.

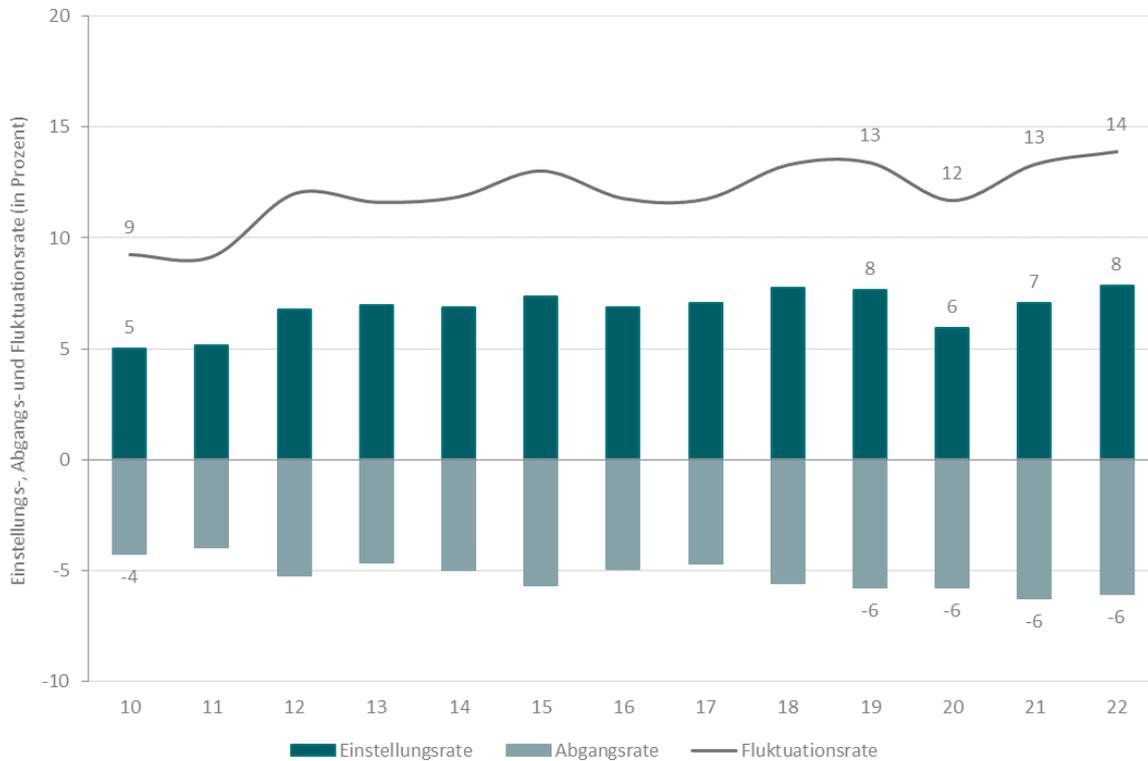
\*\* Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%.

Bei der Interpretation aller Befunde zu Beschäftigungsauf- und -abbau ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können verschlechterte wirtschaftliche Rahmenbedingungen, z.B. Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen, dazu führen, dass Betriebe Beschäftigte entlassen bzw. auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Andererseits kann sich die Zahl der Beschäftigten auch bei günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verringern. So steigt die Wechselneigung der Beschäftigten gerade in konjunkturell guten Zeiten (siehe hierzu das folgende Kapitel 6.2). Gelingt es Betrieben nicht, diese Abgänge wie auch jene, die durch Übergänge in den Ruhestand entstehen, durch Neueinstellungen zu kompensieren, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene ist somit nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation.

## 6.2 Einstellungen und Abgänge

Neben dem Saldo der Beschäftigungszu- und -abgänge sind die dahinterstehenden, deutlich umfangreicheren Ströme von Einstellungen und Abgängen von Interesse. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das erste Halbjahr 2022. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum in Brandenburg 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 8 Prozent aller Stellen wurden neu besetzt. Die Abgangsrate blieb damit im Vergleich zum Vorjahr konstant, während die Einstellungsrate wieder den Wert vor dem pandemiebedingten Einbruch im Jahr 2020 erreichte. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, erreichte mit 14 Prozent einen neuen Höchstwert (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr

Die beschriebenen Einstellungen und Abgänge betrafen allerdings nur eine Minderheit der brandenburgischen Betriebe: 40 Prozent aller Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2022 Personalzu- oder -abgänge zu verzeichnen; in 60 Prozent aller Betriebe kam es dementsprechend in diesem Zeitraum zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatten nur 30 Prozent der Betriebe dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

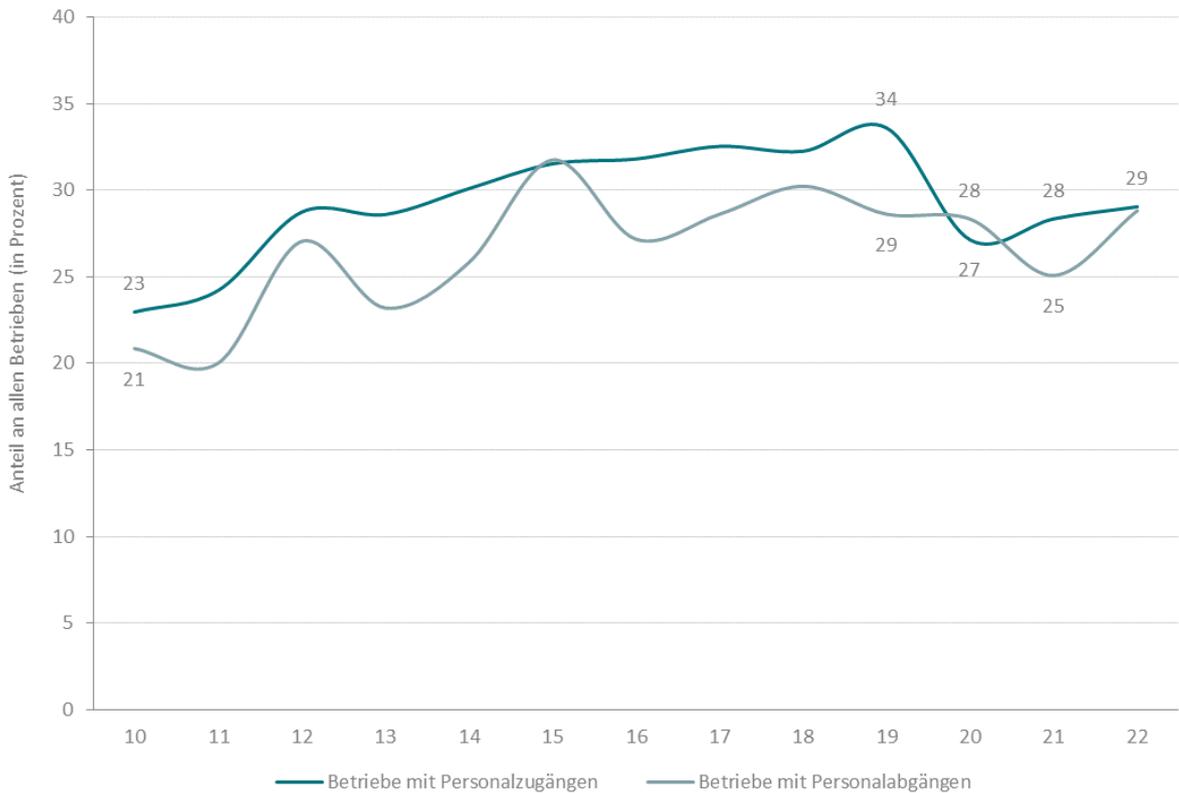
Einstellungen tätigten im ersten Halbjahr 2022 insgesamt 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Damit gab es weiterhin in einem deutlich geringeren Anteil der Betriebe Einstellungen als in den Jahren vor der Corona-Pandemie – da-

mals hatte der Anteil jeweils deutlich über 30 Prozent gelegen, 2019 auf einem Höchstwert von 34 Prozent (vgl. Abbildung 13). In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Personalzugängen auf einem ähnlichen Niveau wie in Brandenburg (31 Prozent). In Westdeutschland hatte mit 35 Prozent ein größerer Anteil der Betriebe Einstellungen zu verzeichnen.

Ob ein Betrieb Einstellungen vornahm, hing nicht nur davon ab, ob er Interesse an einer Ausdehnung der Beschäftigung hatte, sondern auch von seinem Erfolg bei der Gewinnung neuer Beschäftigter. So war die Zahl der brandenburgischen Betriebe, die Personalbedarf hatten, deutlich höher als die Zahl der Betriebe mit realisierten Einstellungen: Fast jeder zweite Betrieb in Brandenburg wollte im ersten Halbjahr 2022 Personal einstellen (48 Prozent), aber nur 29 Prozent der Betriebe stellten tatsächlich neue Beschäftigte ein,

und nur 15 Prozent der Betriebe konnten ihren Personalbedarf vollständig decken.

Abbildung 13: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

## Bislang kaum Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten

Eine Personengruppe, die potenziell als Beschäftigte in brandenburgischen Betrieben in Frage kommt, sind geflüchtete Personen aus der Ukraine. Allein im ersten Halbjahr 2022 flohen knapp

25.000 Personen aus der Ukraine nach Brandenburg.<sup>19</sup> Während ein relevanter Anteil dieser Personen nicht im erwerbsfähigen Alter ist, bleibt eine vermutlich fünfstellige Zahl an Personen, die grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.<sup>20</sup> Zum Befragungszeitpunkt der vorliegenden Befragungswelle im dritten Quartal 2022

<sup>19</sup> Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Abrufbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/schwerpunkte/ukraine> (zuletzt besucht am 03.03.2023)

<sup>20</sup> Daten zur Altersverteilung der geflüchteten Personen in Brandenburg liegen nicht vor.

Deutschlandweit lag der Anteil der 18- bis 60-jährigen an allen Geflüchteten aus der Ukraine bei rund 54 %. Vgl. Destatis, abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/Gesellschaft/\\_inhalt.html#sprg606962](https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/Gesellschaft/_inhalt.html#sprg606962) (zuletzt abgerufen am 03.03.2023).

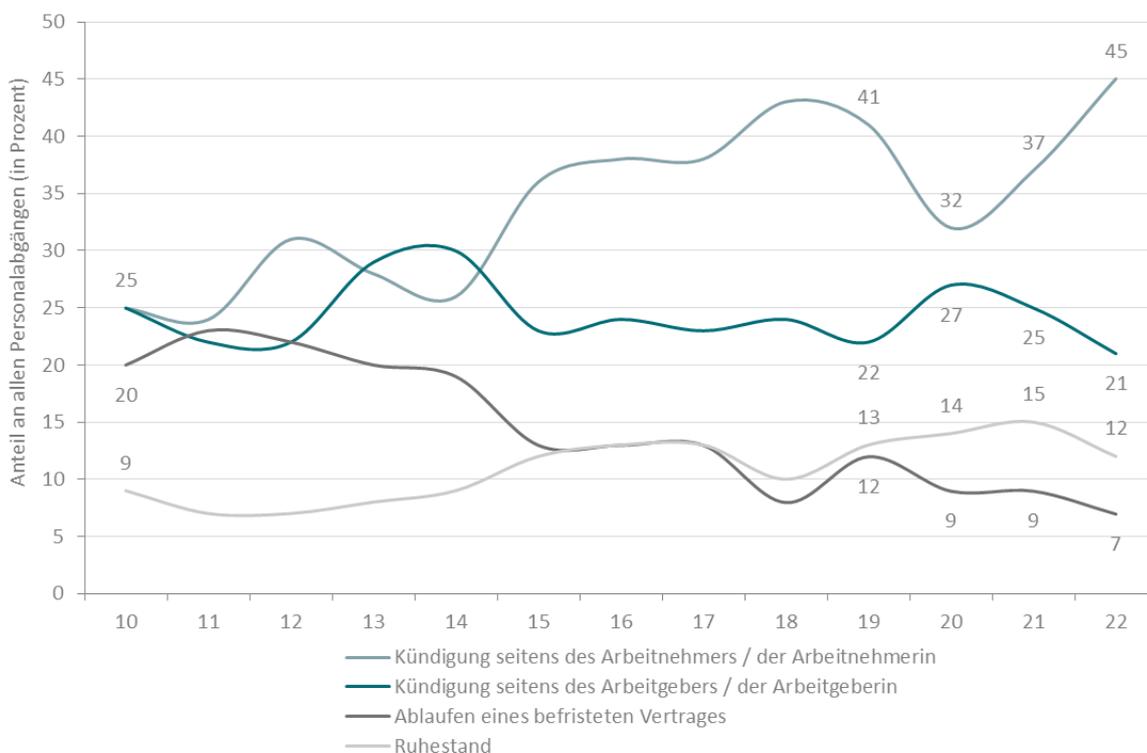
waren 5 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Von diesen gaben wiederum 14 Prozent an, geflüchtete Personen zu beschäftigen oder zeitweise beschäftigt zu haben. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das knapp 1 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland hatten mit 6 Prozent bzw. 7 Prozent vergleichbare Anteile von Betrieben Kontakt zu aus der Ukraine geflüchteten Personen gehabt. Allerdings stellte ein deutlich größerer Anteil der kontaktierten Betriebe auch Personen ein: In Ostdeutschland insgesamt waren es 31 Prozent dieser Betriebe, in Westdeutschland 35 Prozent. Damit beschäftigten 2 Prozent aller ostdeutschen Betriebe und

fast 3 Prozent aller westdeutschen Betriebe zumindest zeitweise geflüchtete Personen aus der Ukraine.

### Personalabgänge vor allem arbeitnehmerseitig bedingt

Wie Abbildung 13 zu entnehmen ist, hatten im ersten Halbjahr 2022 insgesamt 29 Prozent der brandenburgischen Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen. In den meisten Fällen gingen diese nicht vom Betrieb aus: Nur 21 Prozent aller Personalabgänge waren durch eine arbeitgeberseitige Kündigung bedingt. Der Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen stieg hingegen im Vergleich zum Vorjahr stark an und lag im ersten Halbjahr 2022 auf einem neuen Höchstwert von 45 Prozent (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 Prozent entfallen auf sonstige Gründe.

Der anhaltend hohe Bedarf an Arbeitskräften scheint somit zum einen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lassen, zum anderen scheint er die Wechselbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen, die durch einen Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anstreben. Es ist davon auszugehen, dass arbeitnehmerseitige Abgänge in der Regel in den Betrieben erhöhte Aufwände (entweder für die Rekrutierung von Ersatz, für organisatorische Umstrukturierungen oder für eine verstärkte Automatisierung) nach sich ziehen.

Besonders stark trifft diese Entwicklung den Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen: Hier sind jeweils mindestens die Hälfte aller Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Beschäftigten zurückzuführen. Auch in Kleinstbetrieben liegt der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer arbeitnehmerseitigen Kündigung mit 54 Prozent überdurchschnittlich hoch.

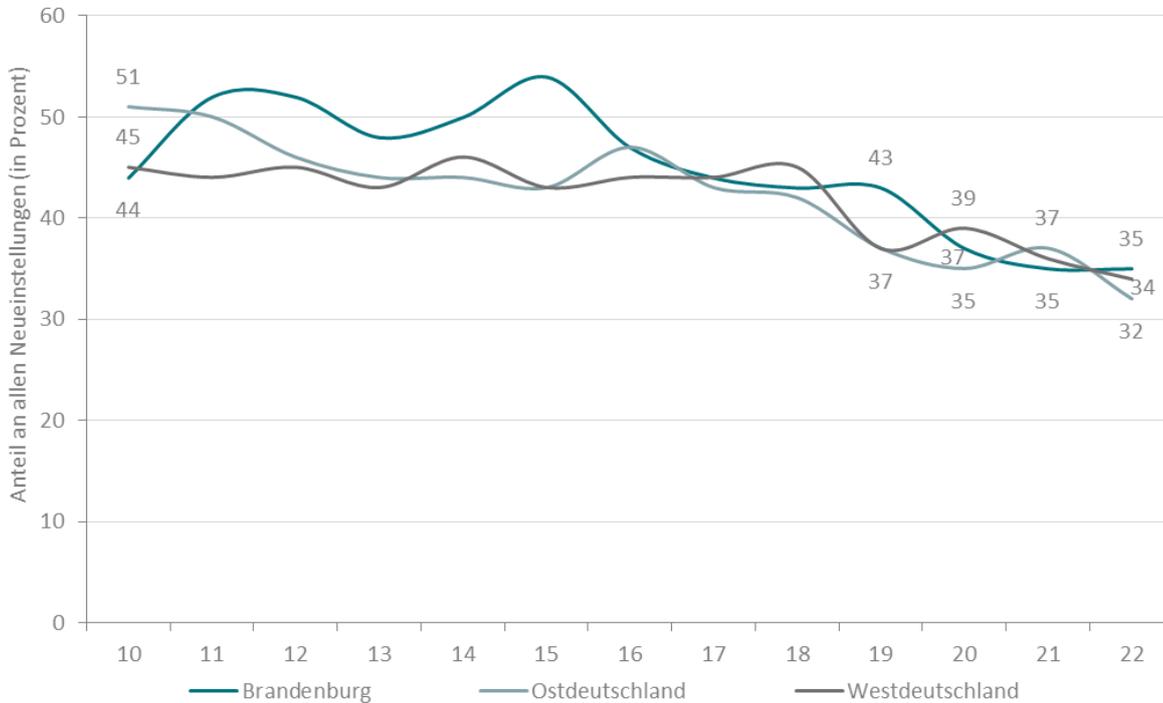
### **Befristete Beschäftigung geht weiter zurück**

Schon seit mehreren Jahren ist der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, tendenziell rückläufig. Im ersten Halbjahr 2022 lag er bei 7 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 14). Vor rund 10 Jahren

war noch ein mehr als doppelt so großer Anteil der Personalabgänge auf das Ende einer Befristung zurückzuführen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, in diesem Zeitraum angestiegen ist: Lag er im ersten Halbjahr 2012 noch bei 32 Prozent, so erreichte er im ersten Halbjahr 2022 einen neuen Höchstwert von 52 Prozent. Zum anderen ging der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück. Im ersten Halbjahr 2022 befanden sich 7 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Im ersten Halbjahr 2012 waren es noch 10 Prozent gewesen (vgl. Kapitel 4.1).

Auch bei den Neueinstellungen zeigt sich ein deutlicher Rückgang von Befristungen über die vergangenen zehn Jahre: War 2012 noch mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen in Brandenburg befristet, so lag ihr Anteil im ersten Halbjahr 2022 nur noch bei 35 Prozent. Eine vergleichbare Entwicklung war in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 15). Es steht zu vermuten, dass hier zunehmende Fachkräfteengpässe eine Rolle spielen (vgl. folgendes Kapitel 6.3), die die Marktmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärken und somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung führen.

Abbildung 15: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

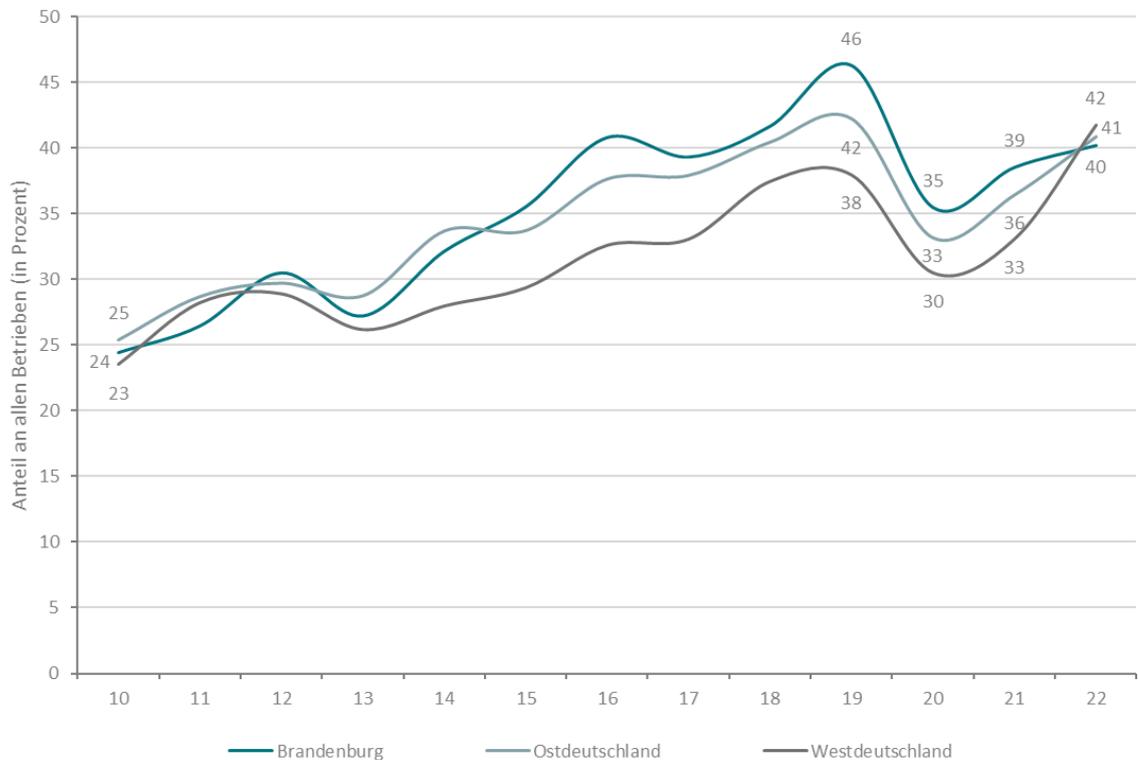
\* jeweils erstes Halbjahr

### 6.3 Fachkräftebedarf

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Wie in Kapitel 4.2 dargestellt, übten im Jahr 2022 in den brandenburgischen Betrieben 80 Prozent aller Beschäftigten eine solche qualifizierte Tätigkeit aus.

Im ersten Halbjahr 2022 suchten insgesamt 40 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Fachkräfte. Das Niveau der Vor-Corona-Jahre ist damit – nach dem pandemiebedingten Einbruch der Fachkräftenachfrage im Jahr 2020 – noch nicht wieder erreicht. Auch fiel der Anstieg der Fachkräftenachfrage im Vergleich zum Vorjahr in Brandenburg geringer aus als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr

Diejenigen brandenburgischen Betriebe, die Fachkräfte suchten, hatten einen hohen Bedarf: Im Durchschnitt suchte jeder dieser Betriebe 3,4 Fachkräfte. In der Summe erreichte der Fachkräftebedarf dadurch einen neuen Höchststand: Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich für das erste Halbjahr 2022 ein Bedarf von rund 89.000 Fachkräften. Das sind gut 20 Prozent mehr als 2021.

Den größten Anteil an den offenen Fachkräftenstellen in Brandenburg hatten die Unternehmensnahen Dienstleistungen: In dieser Branche<sup>21</sup> entstand in 2022 fast ein Fünftel des Fachkräftebedarfs (vgl. Tabelle 9). Damit übersteigt der Anteil der Fachkräftenachfrage den Beschäftigtenanteil dieser Branche (14 Prozent) deutlich. Mit 17 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs bestand auch in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen eine hohe Nachfrage.

<sup>21</sup> Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung

beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Tabelle 9: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	9	10
Baugewerbe	10	8
Handel und Reparatur	12	13
Verkehr, Information und Kommunikation	12	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	14
Gesundheits- und Sozialwesen	17	18
Übrige Dienstleistungen	8	7
Öffentliche Verwaltung	5	9
Andere Branchen	8	12
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* im ersten Halbjahr 2022 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten hatten einen überproportionalen Fachkräftebedarf. Zwar suchte nur knapp ein Drittel der brandenburgischen Kleinstbetriebe im ersten Halbjahr 2022 Fachkräfte. Da aber mit 72 Prozent die große Mehrzahl der Betriebe in Brandenburg zu dieser Größenklasse gehört, entstand in der

Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. So entfielen 27 Prozent der Fachkräftenachfrage auf Betriebe dieser Größenklasse – ihr Beschäftigtenanteil liegt mit 20 Prozent deutlich niedriger. Großbetriebe fragten hingegen einen geringeren Anteil der insgesamt gesuchten Fachkräfte nach als es angesichts ihres Beschäftigtenanteils zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	27	20
10 bis 49 Beschäftigte	32	29
50 bis 99 Beschäftigte	12	13
ab 100 Beschäftigte	30	39
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* im ersten Halbjahr 2022 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

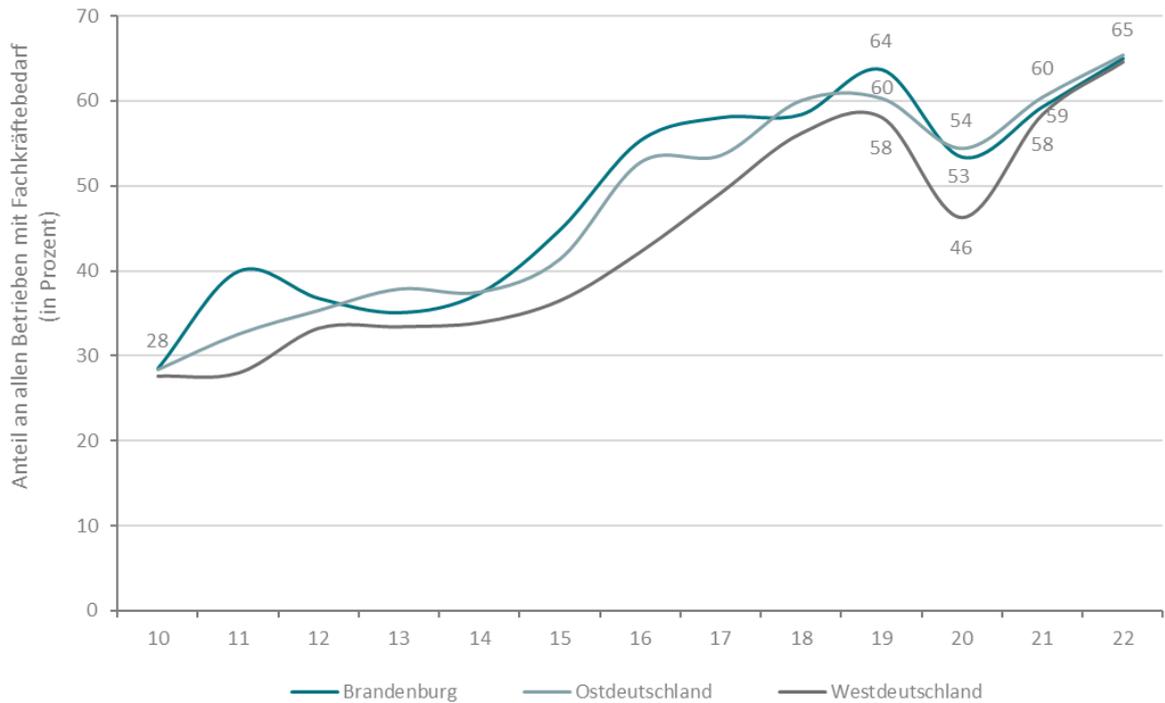
## Besetzungsschwierigkeiten halten an

Die Besetzung offener Fachkräftestellen stellte auch im Jahr 2022 für die brandenburgischen Betriebe eine große Herausforderung dar. Nahezu

zwei Drittel der Betriebe, die im ersten Halbjahr Fachkräfte suchten, hatten zum Zeitpunkt der Befragung nicht alle offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen können (vgl. Abbildung 17).

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen erreichte damit einen neuen Höchstwert.

Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



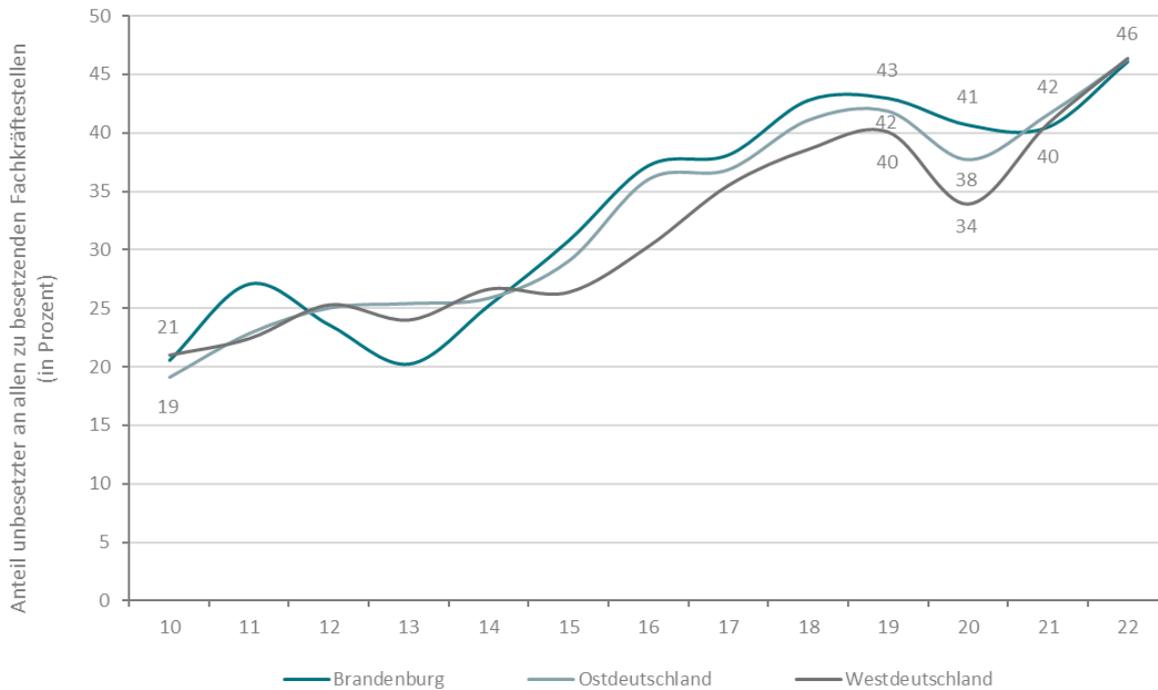
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten, jeweils erstes Halbjahr

War der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Brandenburg in früheren Jahren in der Regel höher als in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland, so haben sich die Werte mittlerweile angeglichen. Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem

Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen an allen offenen Fachkräftestellen. Im ersten Halbjahr 2022 konnten 46 Prozent der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. In Brandenburg blieben damit – genau wie in Ost- und Westdeutschland – anteilig so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie noch nie (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022

\* jeweils erstes Halbjahr

Wie schon in den Vorjahren wies das Baugewerbe den höchsten Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen auf: Von allen im ersten Halbjahr 2022 in dieser Branche zu besetzenden Fachkräftestellen waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch zwei Drittel unbesetzt. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren die Anteile unbesetzter Stellen für qualifiziertes Personal mit rund 55 Prozent überdurchschnittlich hoch. In anderen Bereichen der brandenburgischen Wirtschaft blieb zwar ebenfalls ein nennenswerter Teil der angebotenen Stellen un-

besetzt. Im Gegensatz zu den drei genannten Branchen konnte jedoch für mindestens die Hälfte der offenen Stellen eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber gefunden werden (vgl. Abbildung 19). Gemessen an der absoluten Zahl unbesetzter Stellen fallen die Unternehmensnahen Dienstleistungen besonders ins Gewicht. Von allen unbesetzten Stellen für Fachkräfte fand sich mehr als jede fünfte in dieser Branche (23 Prozent). Jeweils 15 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen entfielen darüber hinaus auf das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 19: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch im Jahr 2022 hatten kleine Betriebe größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen als große. So blieben in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 60 Prozent der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr hingegen nur 33 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 19). Da die Kleinstbetriebe in Brandenburg für 27 Prozent der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren (vgl. Tabelle 10 weiter oben), entfielen 35 Prozent der nicht besetzten Stellen auf Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten – ein größerer Anteil als auf Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr entfiel (30 Prozent).

#### 6.4 Beschäftigungsaussichten und erwartete Personalprobleme

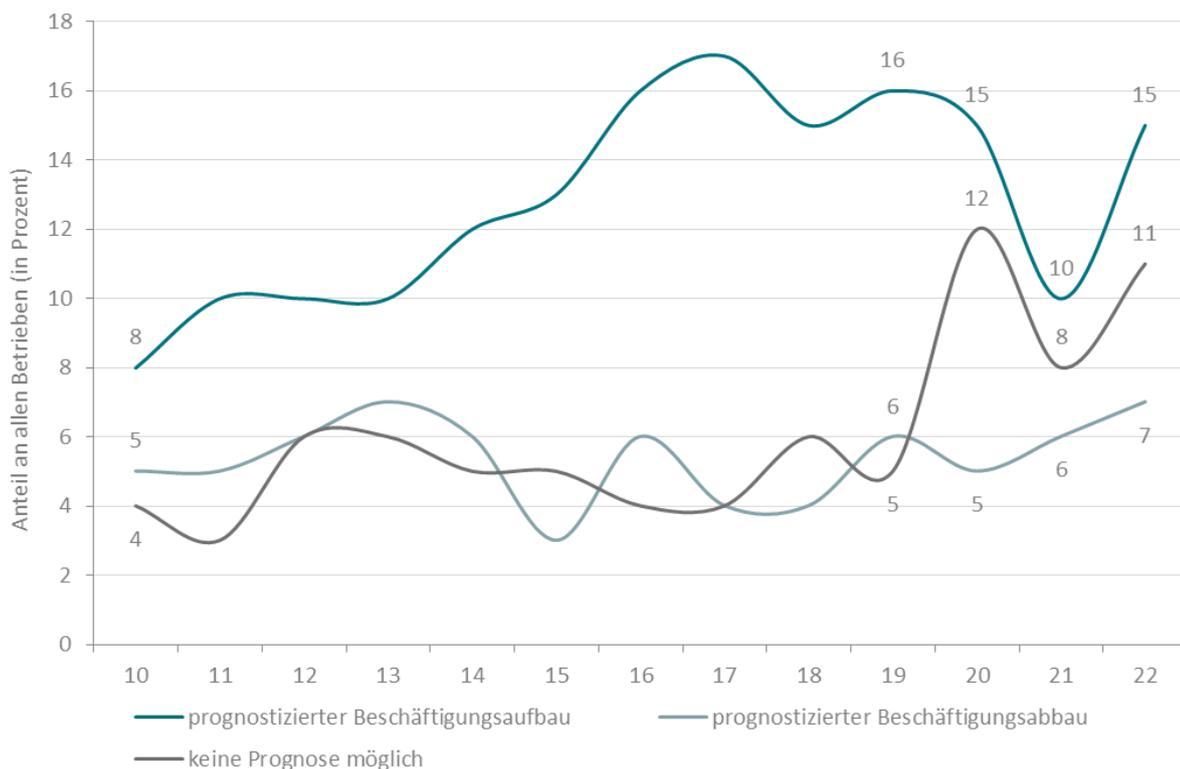
Viele brandenburgische Betriebe sehen zuversichtlich in die nahe Zukunft. Zum Zeitpunkt der

Befragung im dritten Quartal 2022 rechneten 15 Prozent aller Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen (vgl. Abbildung 20). Nach trüben Beschäftigungsprognosen im Vorjahr lag damit der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Jahre. Allerdings stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarteten, leicht auf 7 Prozent an. Es steht zu vermuten, dass dies mit dem Krieg in der Ukraine und seinen wirtschaftlichen Auswirkungen auf die brandenburgischen Betriebe zusammenhängt. So lag der Anteil der Betriebe, die mit einem Beschäftigungsrückgang rechneten, unter den überwiegend negativ vom Krieg betroffenen Betrieben bei 10 Prozent. Er fiel damit doppelt so hoch aus wie bei den nicht betroffenen brandenburgischen Betrieben (5 Prozent). Gleichwohl ging die große Mehrheit der betroffenen Betriebe (63 Prozent)

davon aus, den zum Stichtag der Befragung erreichten Beschäftigtenbestand in den nächsten zwölf Monaten halten zu können; 15 Prozent der

vom Krieg betroffenen Betriebe hatten sogar die Absicht, die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen in den kommenden Monaten zu steigern.

Abbildung 20: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Fehlende zu 100 Prozent = gleichbleibende Beschäftigung prognostiziert

Ein relevanter Anteil der Betriebe war unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Rund jeder zehnte Betrieb (11 Prozent) konnte zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen sind, fiel eine Prognose zudem etwas schwerer als den übrigen Betrieben: Unter ihnen waren 13 Prozent nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung für die kommenden Monate zu prognostizieren. In den einzelnen Branchen fielen die Anteile von fehlenden Prognosen unterschiedlich hoch aus: Das Spektrum reichte von 6 Prozent im

Gesundheits- und Sozialwesen bzw. in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 16 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe. Hier spiegelt sich erneut die wirtschaftliche Betroffenheit durch den Krieg in der Ukraine.

### Größte personalpolitische Herausforderung ist die Gewinnung von Fachkräften

In Anbetracht der überwiegend positiven Erwartungen besteht das Potenzial für eine weitere Zunahme der Beschäftigung in Brandenburg – soweit ein entsprechendes Angebot an Arbeitskräften besteht. Allerdings sehen die

brandenburgischen Betriebe genau hier die größte personalpolitische Herausforderung der kommenden zwei Jahre. Fast zwei Drittel der Betriebe gingen 2022 davon aus, dass es schwierig

werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden; rund ein Drittel der Betriebe rechnete auch mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg 2018 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018 und 2022.

\* Dieser Aspekt wurde im Jahr 2018 nicht erhoben.

Im Vergleich zur Befragung 2018, als die erwarteten Personalprobleme zuletzt erhoben wurden, hat sich die Problematik der Fachkräftegewinnung damit deutlich verstärkt. Noch mehr allerdings ist die Sorge um die Belastung durch Lohnkosten gestiegen: Sahen hier 2018 nur 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe eine Herausforderung der kommenden beiden Jahre, so waren es aktuell 43 Prozent der Betriebe (vgl. ebenfalls Abbildung 21). Dies ist angesichts der hohen Inflation, die im Jahr 2022 bei 7,9 Prozent

lag<sup>22</sup>, wenig verwunderlich. Insbesondere Betriebe, die negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, sahen in den hohen Lohnkosten ein Problem für die kommenden zwei Jahre: 56 Prozent von ihnen nannten diesen Aspekt als zukünftige Herausforderung. Unter den nicht betroffenen Betrieben lag der entsprechende Anteil mit 33 Prozent deutlich niedriger.

In jeder Branche und in allen Betriebsgrößenklassen rangierte das Thema Fachkräftegewinnung an erster Stelle der zukünftigen Personalprobleme. Allerdings sahen in Branchen, in denen schon heute große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen bestehen (vgl. Kapitel 6.3), größere Anteile der Betriebe eine zukünftige Herausforderung in diesem Bereich. So nannten 82 Prozent der Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie 81 Prozent der Betriebe im Baugewerbe die Gewinnung von Fachkräften als personalpolitisches Problem der kommenden beiden Jahre.

Erstaunlich ist, dass unter Kleinbetrieben, die schon heute die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben, ein geringerer Anteil hier in Zukunft Probleme erwartete als unter größeren Betrieben. So nannten 55 Prozent der Kleinbetriebe die Gewinnung von Fachkräften als zukünftiges personalpolitisches Problem, aber 90 Prozent der Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Möglicherweise lässt sich dieser Befund mit den unterschiedlichen Personalbewegungen der Betriebe erklären. So sind bei der Mehrheit der Kleinbetriebe sowohl Einstellungen als auch Personalabgänge selten, während sie mit steigender Betriebsgröße zur alltäglichen Praxis gehören. Für viele Kleinbetriebe ist es somit aufgrund des fehlenden Bedarfs vermutlich irrelevant, wie sich das

Fachkräfteangebot in den nächsten zwei Jahren entwickelt. Möglich wäre allerdings auch, dass mit der Größe der Betriebe die Sensibilität für zukünftige Entwicklungen zunimmt oder auch einfach mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, um die potenzielle Entwicklung von Angebot und Nachfrage einschätzen zu können. Trotz der beobachteten Unterschiede bleibt festzuhalten, dass die Fachkräfteproblematik bei Betrieben aller Größenklassen auf dem ersten Platz der möglichen Problemfelder steht.

Das Problem alternder Belegschaften wurde zwar insgesamt nur von rund einem Fünftel der Brandenburger Betriebe als zukünftige Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik betrachtet, war aber bei vielen Mittel- und Großbetrieben bereits ein relevantes Thema. So war rund jeder zweite Betrieb dieser Größe der Meinung, dass die Altersstruktur der Belegschaft in den nächsten zwei Jahren mit personalpolitischen Herausforderungen verbunden ist.

**Fazit:** Trotz des Krieges in der Ukraine und seiner wirtschaftlichen Auswirkungen auf die brandenburgischen Betriebe entwickelte sich 2022 die Beschäftigung insgesamt positiv. Der Fachkräftebedarf war so hoch wie nie, die Besetzungsprobleme nahmen weiter zu. Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu halten oder neue Fachkräfte zu gewinnen, werden sich den Erwartungen der befragten Betriebe zufolge weiter verschärfen. Es wird für die brandenburgischen Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den Beschäftigten gute Arbeitskonditionen anzubieten. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung, wie die betriebliche Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, intensiv ge-

---

<sup>22</sup> Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 022 vom 17. Januar 2023.

nutzt werden müssen. Die beiden folgenden Kapitel geben einen Einblick in die bestehenden Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe.

# 7. Betriebliche Ausbildung

In Zeiten eines zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte bildet die betriebliche Berufsausbildung eine zentrale Strategie zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Allerdings ging in den vergangenen, von der Corona-Pandemie geprägten Jahren die Ausbildungsbeteiligung der brandenburgischen Betriebe leicht zurück. Auch boten etwas weniger Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Die Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen blieb dennoch schwierig und ein relevanter Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze konnte nicht besetzt werden. Die aktuelle Befragungswelle liefert nun Befunde dazu, wie sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ausbildungsjahr 2021/2022 entwickelt hat.

## 7.1 Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben.<sup>23</sup> Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2022 nach eigenen Angaben 43 Prozent der Betriebe in Brandenburg. Von diesen beteiligten sich 2022 insgesamt 61 Prozent an der Ausbildung; das entspricht 26 Prozent aller brandenburgischen

Betriebe. Ausbildungsbeteiligung bedeutet, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbilden, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.<sup>24</sup>

In Ostdeutschland beteiligte sich mit 25 Prozent ein ähnlicher Anteil aller Betriebe an der Ausbildung: Zwar waren hier etwas mehr Betriebe ausbildungsberechtigt als in Brandenburg (47 Prozent), aber von diesen beteiligte sich ein etwas geringerer Anteil (53 Prozent) tatsächlich an der Ausbildung. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung mit 30 Prozent höher als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt. Die Anteile von Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligen, erreichten damit 2022 wieder das Niveau der Vor-Corona-Jahre (vgl. Abbildung 22).

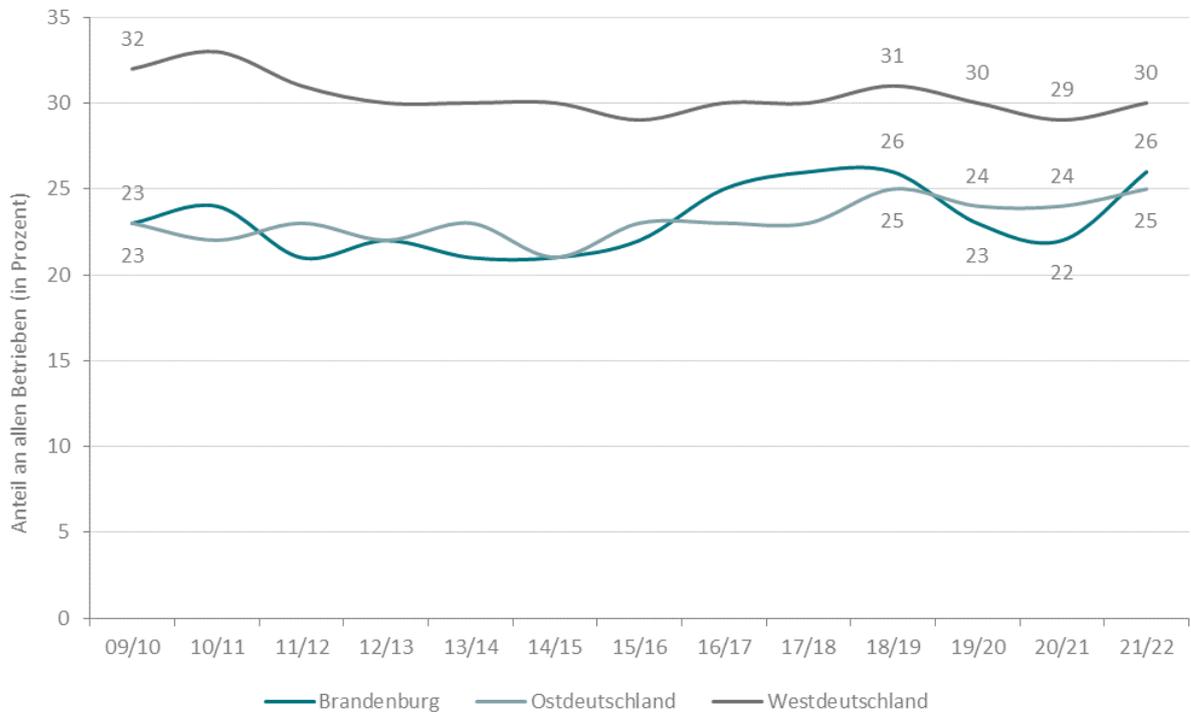
---

<sup>23</sup> Vgl. § 27 ff BBiG.

<sup>24</sup> Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur

dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022

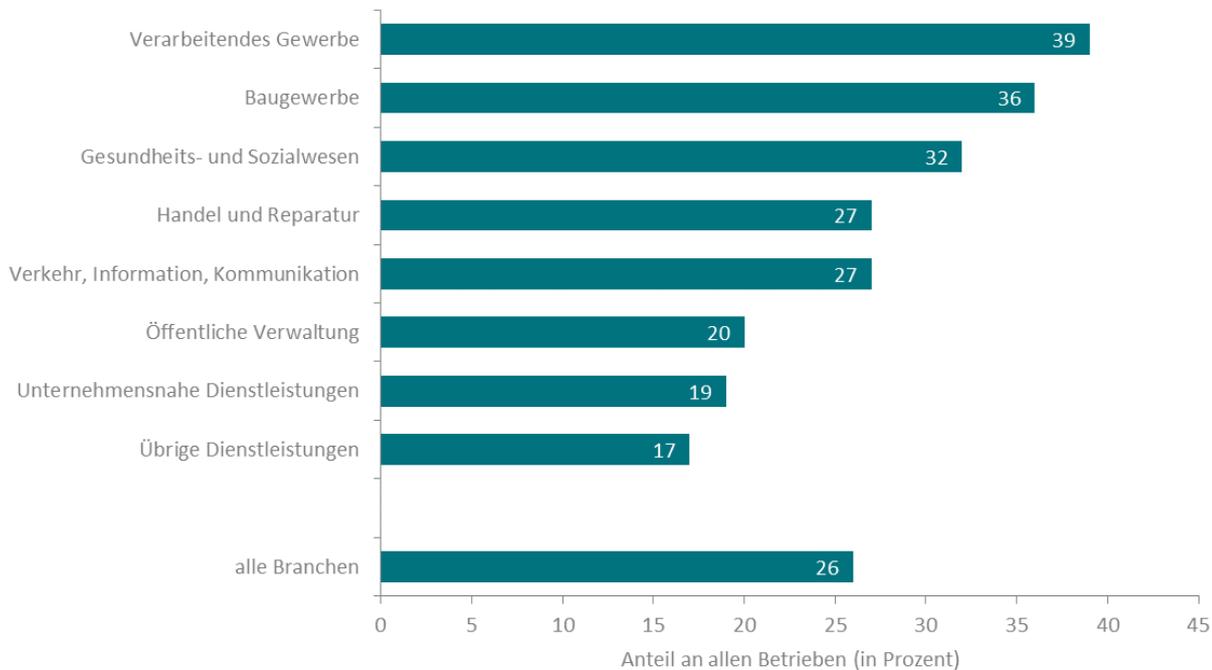


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Die höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe: Hier beteiligten sich 39 Prozent bzw. 36 Prozent der Betriebe an der Ausbildung. In allen anderen Branchen bildete weniger als ein Drittel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 23). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass es sich bei diesen beiden Branchen um diejenigen mit dem höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen handelt: 41 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und 38 Prozent der Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen arbeiten auf Stellen, die keine

abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Kapitel 4.2). Allerdings arbeiten in nahezu allen Betrieben dieser beiden Branchen auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung. Zudem weisen beide Branchen, und besonders die Unternehmensnahen Dienstleistungen, einen relevanten Fachkräftebedarf auf. So berichteten 38 Prozent der Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von einem Fachkräftebedarf; in 24 Prozent der Betriebe in dieser Branche blieben im ersten Halbjahr 2022 Fachkräftestellen unbesetzt. Es könnten also durchaus Anreize bestehen, diesen Fachkräftebedarf über die betriebliche Ausbildung zu decken.

Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2022



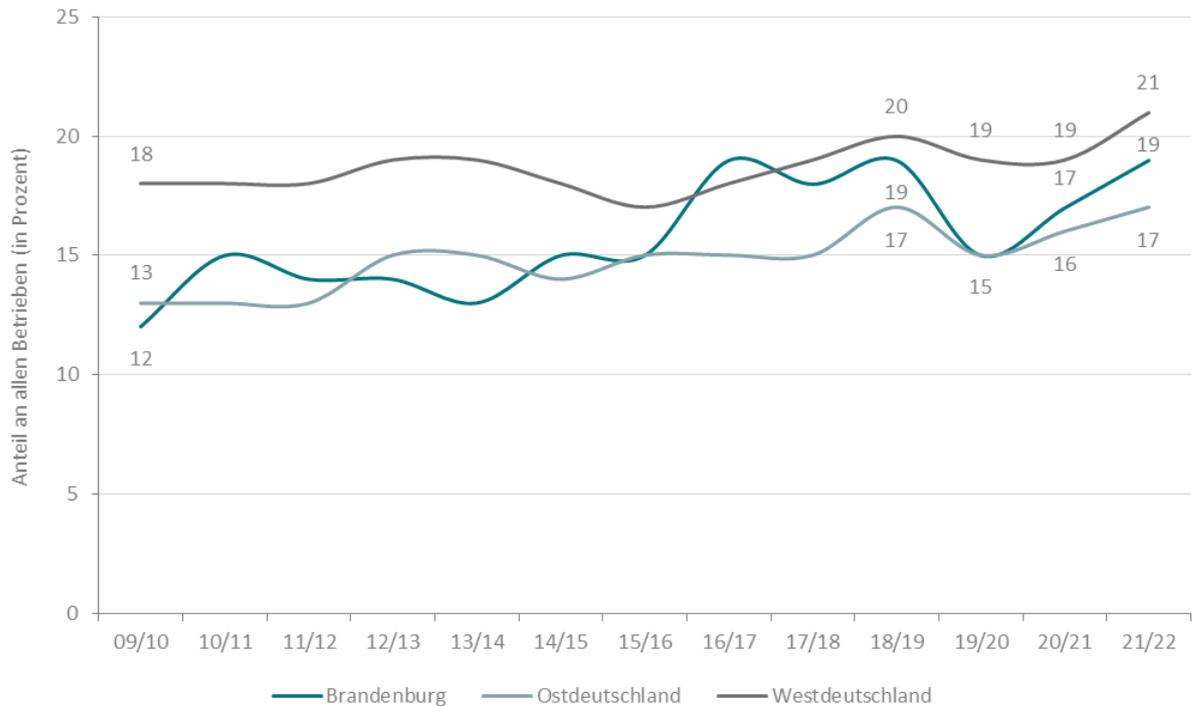
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren 2022 nur 15 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 83 Prozent der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich zumindest teilweise mit der fehlenden Ausbildungsbeziehung erklären: Während neun von zehn Großbetrieben ausbildungsberechtigt sind, ist es unter den Kleinstbetrieben nur einer von dreien. Zugleich bildet aber auch nur knapp die Hälfte der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich aus, gegenüber 90 Prozent der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

## 7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Nicht alle Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bieten in jedem Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. So suchten für das Ausbildungsjahr 2021/2022 insgesamt 43 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 19 Prozent. Nach einem leichten Rückgang in den vergangenen beiden Jahren bot damit bereits im Ausbildungsjahr 2021/2022 wieder ein ebenso großer Anteil von Betrieben Ausbildungsplätze an wie in den Jahren vor der Pandemie. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022

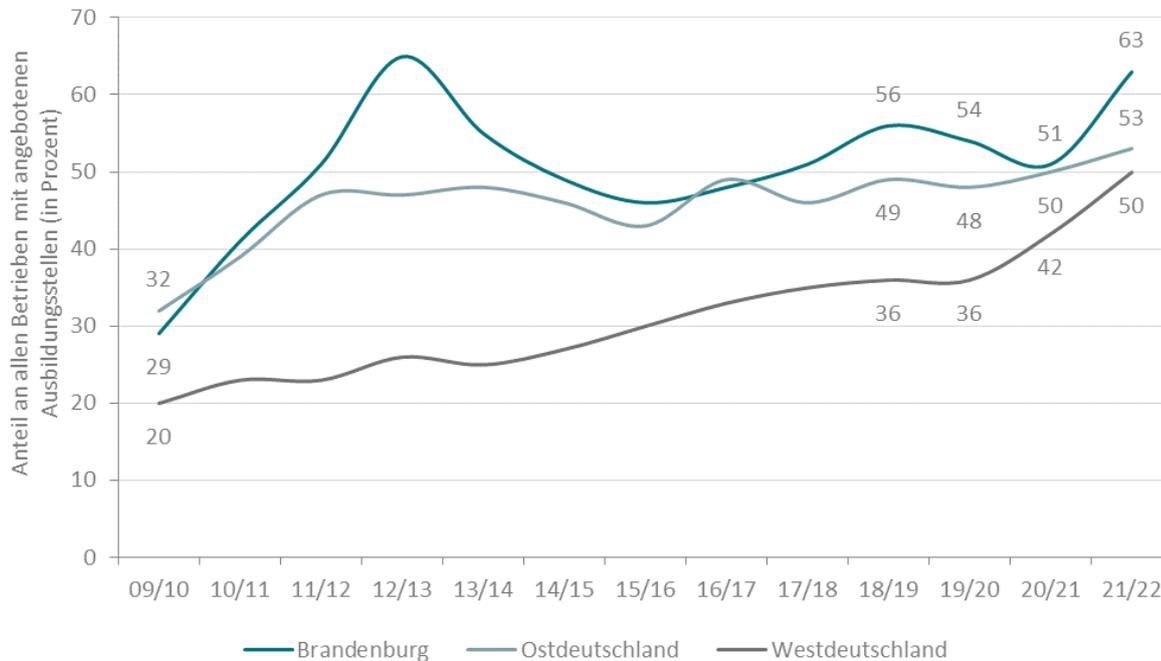


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Bei weitem nicht alle Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, konnten diese auch besetzen: Nur 22 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe hatten für das Ausbildungsjahr 2021/2022 Ausbildungsverträge abgeschlossen, obgleich, wie oben dargestellt, 43 Prozent von ihnen Ausbildungsplätze zu besetzen hatten. Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe heißt das:

19 Prozent aller Betriebe hatten Ausbildungsplätze zu besetzen, aber nur 10 Prozent der Betriebe schlossen Ausbildungsverträge ab. Fast zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten – konkret: 63 Prozent – konnten diese nicht oder nicht vollständig besetzen. Dies ist ein deutlich höherer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt oder in Westdeutschland (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



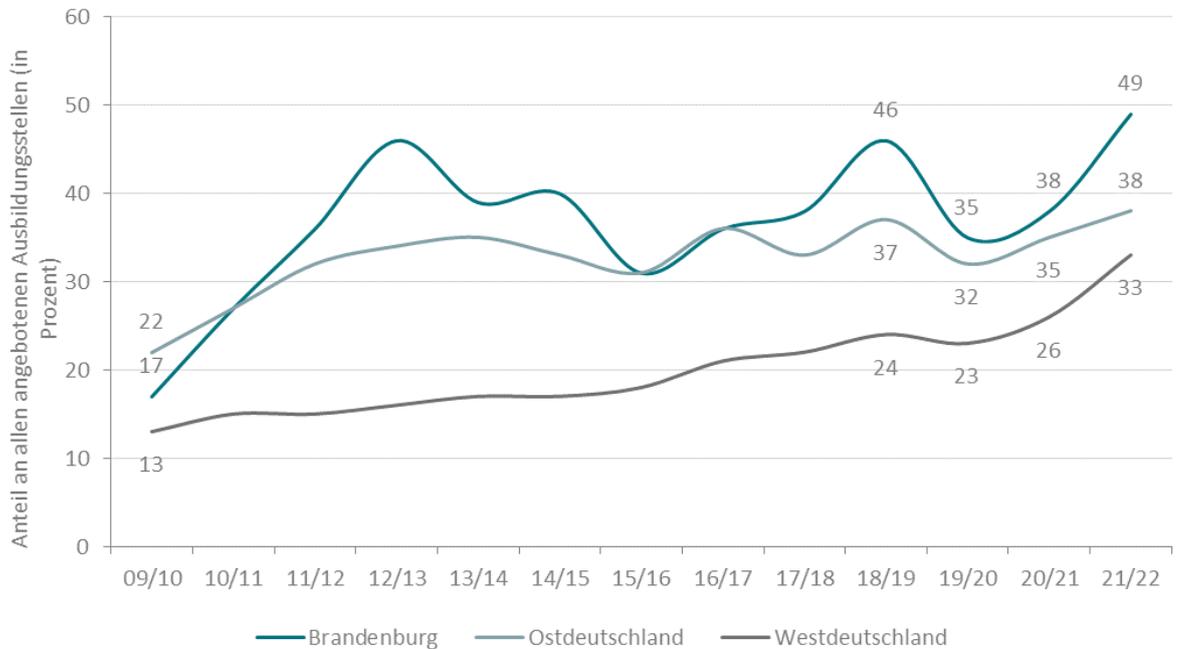
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Fast die Hälfte aller für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angebotenen Ausbildungsplätze konnte in Brandenburg nicht besetzt werden – ein so großer Anteil wie noch nie seit 2010. Die Besetzung von Ausbildungsplätzen gestaltete sich damit in Brandenburg wie schon in den vergangenen Jahren schwieriger als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 26). Vermutlich hängt dies damit zusammen, dass die brandenburgischen Betriebe im Wettbewerb um geeignete Auszubildende in zusätzlicher Konkurrenz zu Berliner Ausbildungsbetrieben stehen. Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt in Brandenburg für kleine Betriebe. So blieben 71 Prozent aller von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr fiel dieser Anteil mit 24 Prozent deutlich niedriger aus.

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag sowohl an der Quantität als auch an der Qualität der Bewerbungen. Von den brandenburgischen Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gaben 44 Prozent als wichtigsten Grund an, nicht genügend Bewerbungen erhalten zu haben. 41 Prozent der Betriebe berichteten, dass es nicht genügend geeignete Bewerbungen gab. In Ostdeutschland insgesamt stellte sich die Situation ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen nannte ein geringerer Anteil der betroffenen Betriebe das Fehlen ausreichender Bewerbungen als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung (37 Prozent), aber ein größerer Anteil das Fehlen geeigneter Bewerbungen (47 Prozent).

Abbildung 26: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



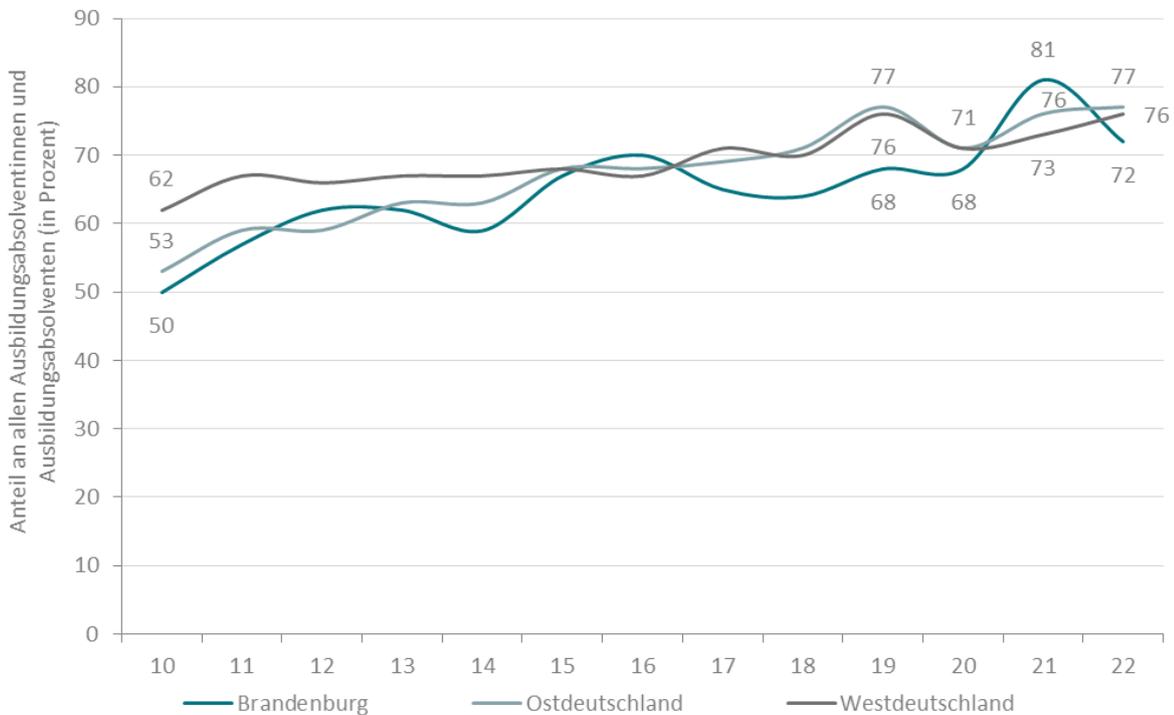
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

### 7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

In den Jahren vor der Corona-Pandemie übernahmen die Betriebe in Brandenburg jedes Jahr rund zwei Drittel aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Im Jahr 2021 schnellte dieser Wert auf 81 Prozent nach oben (vgl. Abbildung 27). Auch 2022 lag die Übernahmequote mit 72 Prozent noch über den Vergleichswerten der Vor-Corona-Zeit, es zeigte sich aber relativ zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass eine Übernahme in ein reguläres

Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung nur dann zustande kommt, wenn beide Seiten, d.h. Arbeitgeber wie auch Absolventin bzw. Absolvent, dies wünschen. Die hohe Übernahmequote im Jahr 2021 hing somit möglicherweise weniger mit einer erhöhten Übernahmeneigung der Betriebe zusammen, als vielmehr damit, dass in Krisenzeiten mehr Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die Sicherheit eines Übernahmeangebots einem Stellenwechsel vorzogen. Perspektivisch ist damit eine Stabilisierung der Übernahmequote auf dem Niveau der Vor-Pandemie-Jahre zu erwarten.

Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

**Fazit:** Nach einem Rückgang in den vergangenen beiden Jahren lag die Ausbildungsbeteiligung der brandenburgischen Betriebe im Ausbildungsjahr 2021/2022 bereits wieder auf dem Niveau der Vor-Corona-Jahre. Die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen auszubilden, sowie die Tatsache, dass die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen übernommen wurde, zeugt vom großen Interesse der brandenburgischen Wirtschaft, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt erweist sich dies jedoch als Herausforderung: Ein zunehmender Anteil von Betrieben, die Auszubildende suchen, kann seine Ausbildungsstellen nicht besetzen. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe, die vor einem doppelten Dilemma stehen: Zum einen sind sie seltener als größere Betriebe ausbildungsberechtigt, zum anderen haben sie, wenn sie Ausbildungsplätze anbieten, größere Schwierigkeiten, diese zu besetzen.

# 8. Betriebliche Weiterbildung

Ergänzend zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen helfen, dass die vorhandene Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Mithilfe von Weiterbildungen kann auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagiert werden.

Wie die Erhebungen der Vorjahre gezeigt haben, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe seit 2020 bundesweit einen massiven Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren im Zuge der Corona-Pandemie derart gravierende Rückgänge festzustellen, die trotz einer Erholung bislang nicht vollständig kompensiert wurden.

## 8.1 Weiterbildungsbeteiligung

Im ersten Halbjahr 2022 ermöglichten 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung<sup>25</sup> (vgl. Abbildung 28); 29 Pro-

zent aller Beschäftigten nahmen an einer Weiterbildung teil (vgl. Abbildung 29). Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu den beiden Vorjahren an, erreichte aber bei weitem noch nicht wieder das Niveau der Vor-Pandemie-Jahre: Damals hatte der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Brandenburg nicht unter 50 Prozent gelegen, der der Weiterbildungsteilnehmenden um die 40 Prozent. Eine vergleichbare Entwicklung war in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten.

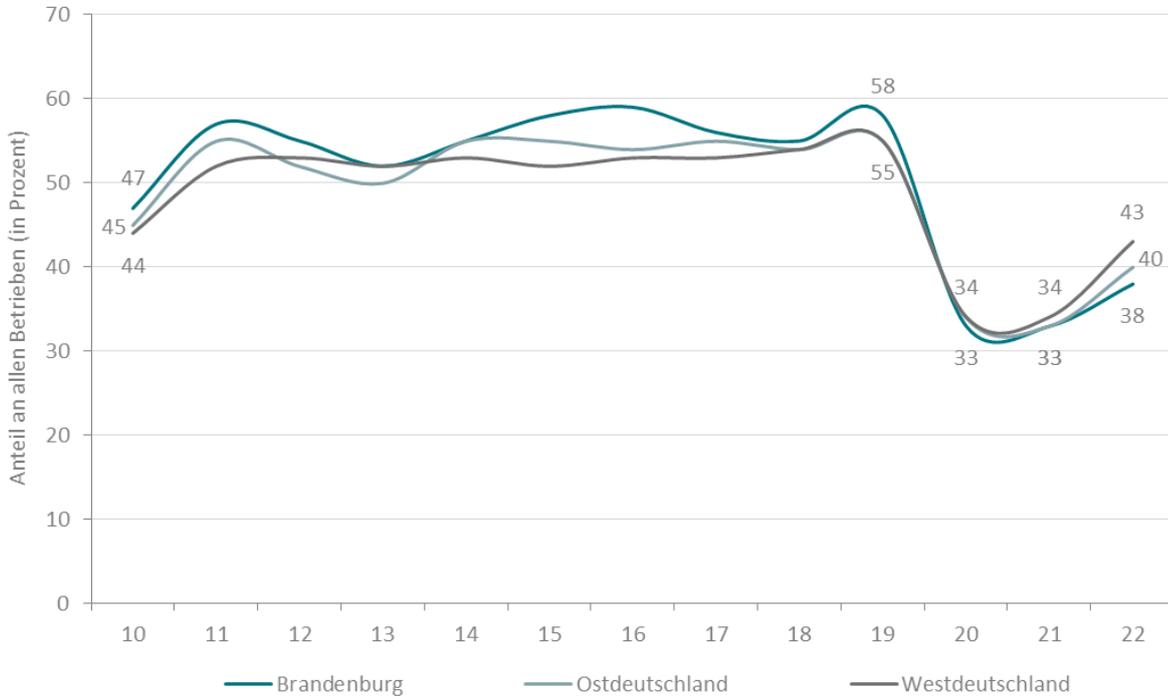
Weiterbildungen fanden 2022 – wie schon in den Jahren vor der Corona-Pandemie – vor allem im Rahmen von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren statt: Insgesamt 93 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2022 nutzten diese Formate. Einen deutlichen Bedeutungszuwachs hat im Vergleich zur Vor-Pandemie-Zeit das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien erfahren: Setzten 2019 noch 31 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildung diese Methode ein, waren es 2022 schon 47 Prozent. Es steht zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um digitale Lernformate handelt, die von den Betrieben in den vergangenen beiden, pandemiegeprägten Jahren vermehrt genutzt wurden.

---

<sup>25</sup> Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für

die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

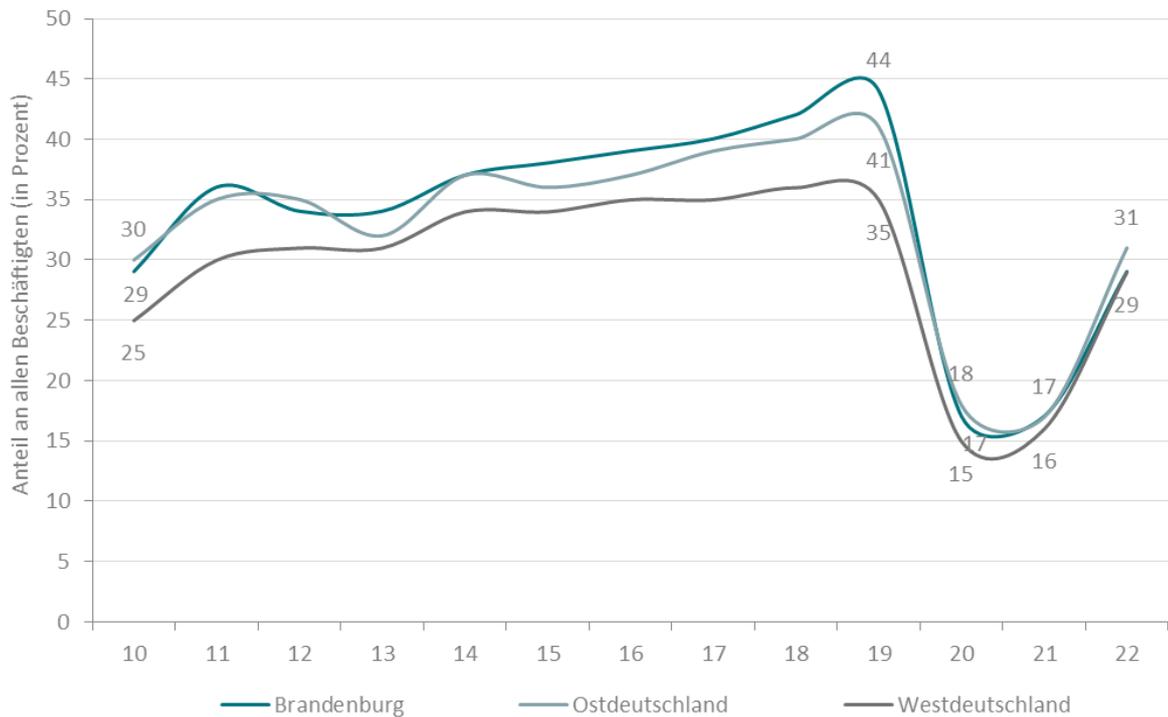
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022\*



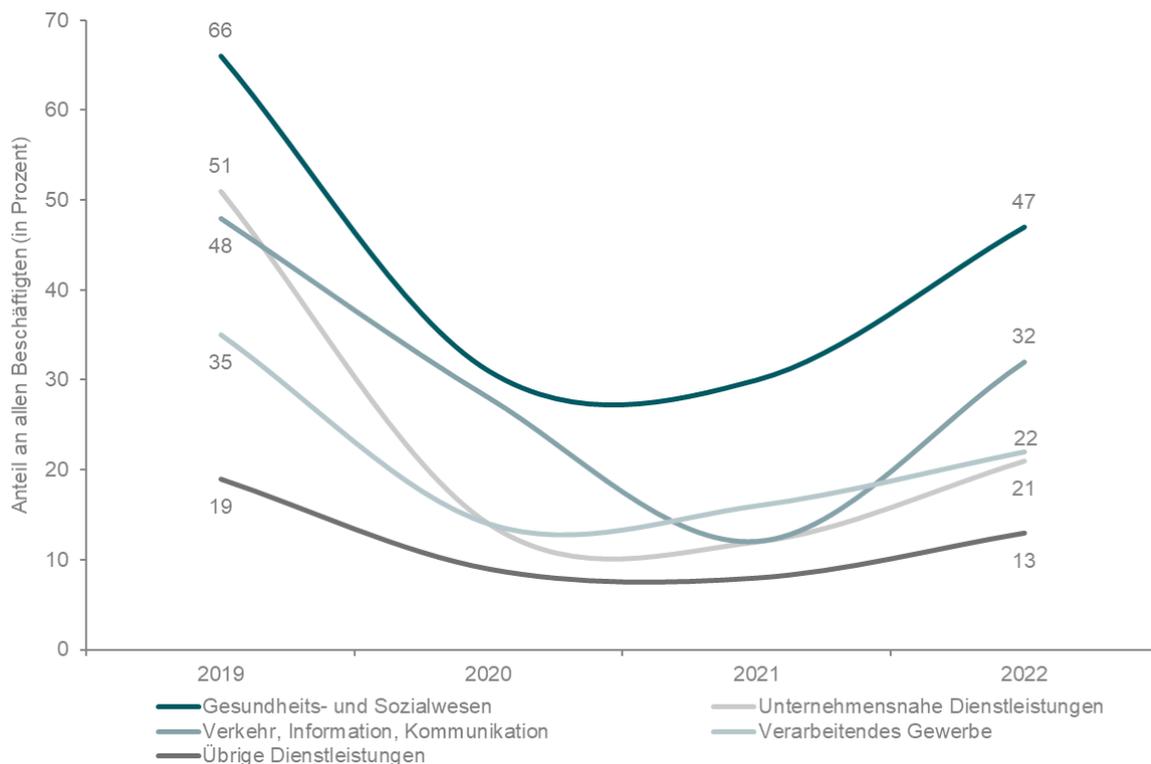
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr

Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten in der brandenburgischen Wirtschaft erfolgte 2020 flächendeckend über alle Branchen hinweg. Auch die Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten am

aktuellen Rand fand in allen Branchen statt. Bislang hat aber die Weiterbildungsquote in keiner Branche wieder das Niveau von 2019 erreicht (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2019 bis 2022\*



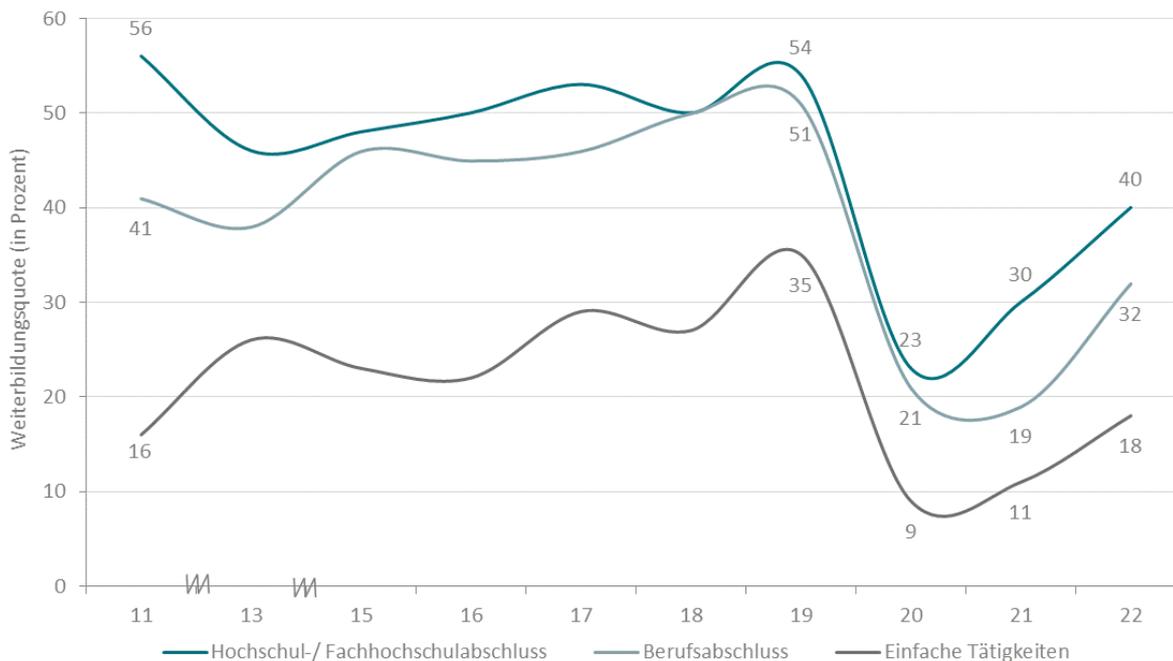
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr

Ungeachtet der Entwicklung seit 2020 zeigte sich bei der Weiterbildungsbeteiligung eine große Spannweite zwischen den Branchen. So fiel die Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2022 mit 47 Prozent der Beschäftigten fast viermal so hoch aus wie in den Übrigen Dienstleistungen. Auf diese Unterschiede haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, u.a. im Gesundheitswesen, gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung. Zum anderen kann die

Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Wie Abbildung 31 zeigt, lag die Weiterbildungsquote unter Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 32 Prozent bzw. 40 Prozent deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (18 Prozent). Daraus erklärt sich die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem hohen Anteil von Einfacharbeit (etwa die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen, vgl. Kapitel 4.2).

Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2022.

\* jeweils erstes Halbjahr; In den Jahren 2012 und 2014 wurden die entsprechenden Daten nicht erhoben.

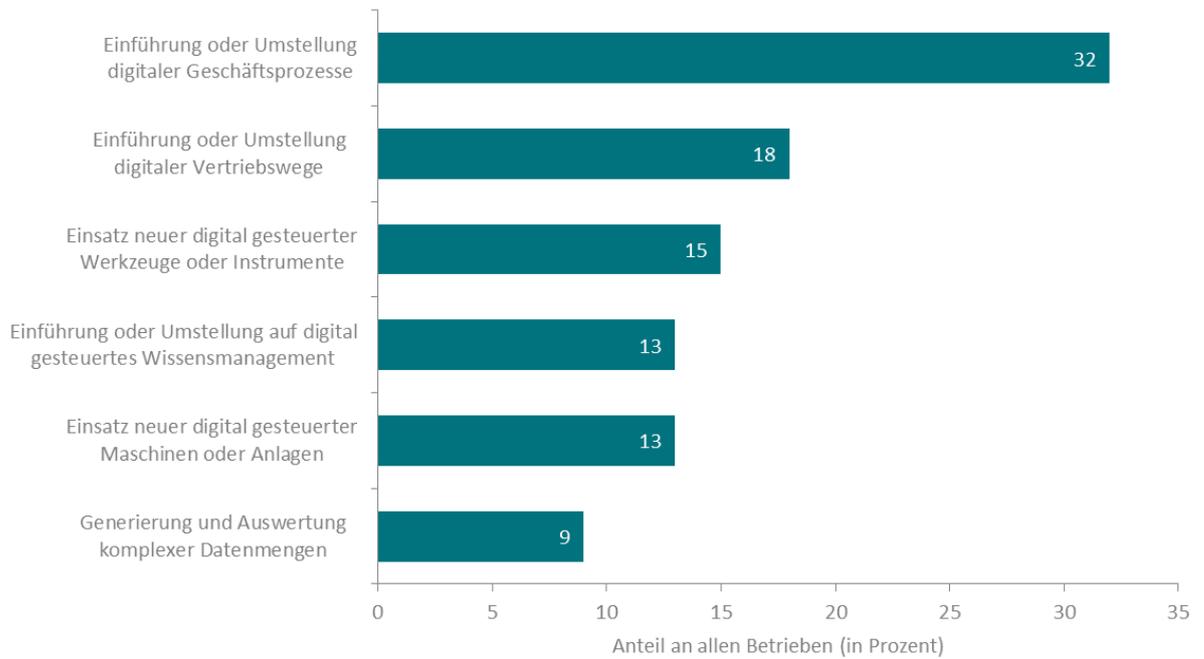
Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 12 Prozent der im ersten Halbjahr 2022 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 20 Prozent aus.

## 8.2 Digitalisierung und Weiterbildungsbedarfe

Die Digitalisierung der brandenburgischen Wirtschaft schreitet weiter voran. Im Jahr 2022 setzten Betriebe in Brandenburg eine Vielzahl neuer

digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren ein. Besonders häufig handelte es sich dabei um die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse (z.B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen oder digitale Personalakte) oder digitaler Vertriebswege (z.B. Online-Plattformen oder Shop-Systeme; vgl. Abbildung 32). In den Branchen des Produzierenden Gewerbes war zudem der Einsatz neuer, digital gesteuerter Maschinen, Anlagen, Werkzeuge oder Instrumente weit verbreitet.

Abbildung 32: Betriebe mit Anwendung oder Einführung neuer digitaler Technologien in Brandenburg 2022

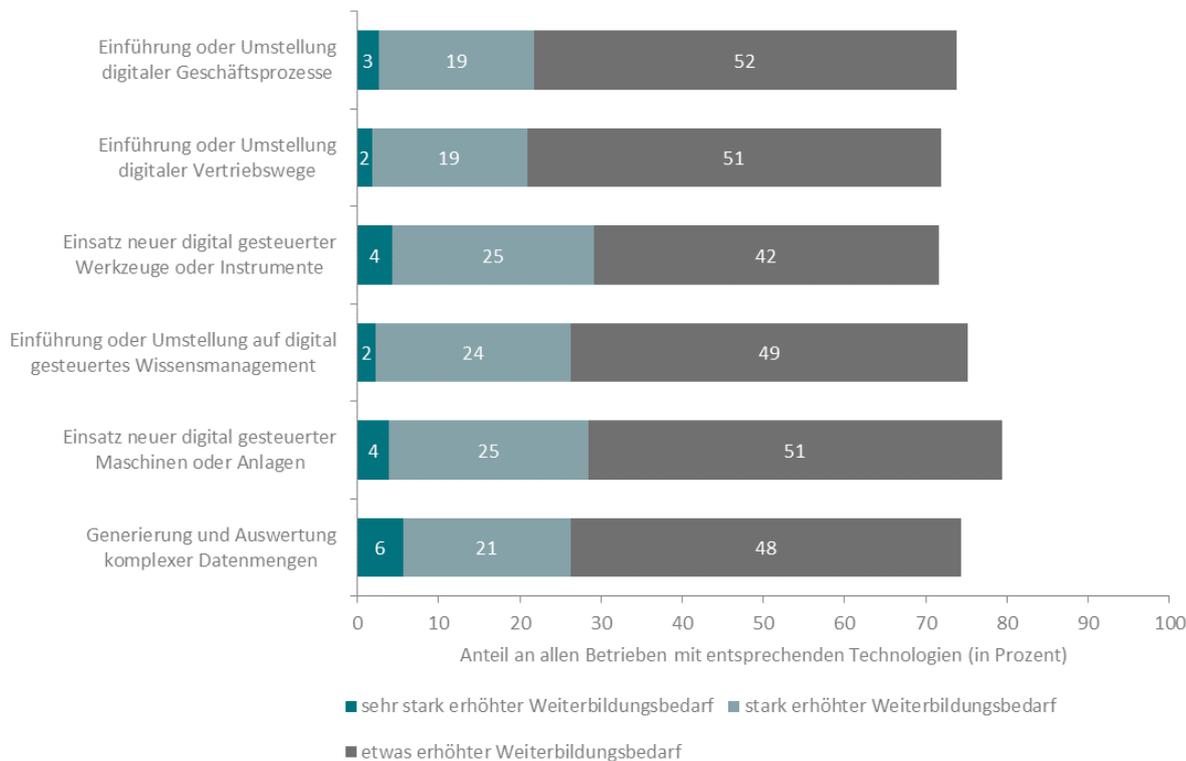


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Nutzung neuer digitaler Technologien kann umfangreiche Auswirkungen haben – auf betriebliche Prozesse, auf die Arbeitsorganisation, aber auch auf den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. Der letztgenannte Aspekt wurde in der aktuellen Befragung näher beleuchtet. Dabei zeigte sich, dass die Einführung neuer digitaler Technologien oder Anwendungen regelmäßig den Weiterbildungsbedarf in den Betrieben erhöht: Je-

weils rund 20 Prozent bis 30 Prozent der Betriebe, die eine Technologie oder ein Verfahren eingeführt hatten, gaben an, dass sich der Weiterbildungsbedarf dadurch stark oder sehr stark erhöht hat. Dabei zog die Einführung neuer, digital gesteuerter Maschinen, Anlagen, Werkzeuge oder Instrumente in größerem Maße einen erhöhten Weiterbildungsbedarf nach sich als die Einführung digitaler Prozesse oder Vertriebswege (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Auswirkungen der Einführung neuer digitaler Technologien auf den Weiterbildungsbedarf in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fehlende zu 100 Prozent = kein erhöhter Weiterbildungsbedarf

Insgesamt 63 Prozent aller brandenburgischen Betriebe konstatierten einen zumindest etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf aufgrund der Einführung neuer digitaler Technologien oder Verfahren. Dabei war der Großteil dieser Betriebe zurecht, diesen Bedarf auch decken zu können: Nur 9 Prozent der Betriebe gaben an, Probleme bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe zu erwarten. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das einem Anteil von 6 Prozent. Am häufigsten wurde der hohe zeitliche Aufwand für Weiterbildung als Problem benannt. Ein Mangel an passenden Weiterbildungsangeboten oder Schwierigkeiten bei der Finanzierung der Weiterbildung spielten hingegen eine untergeordnete Rolle.

der Corona-Pandemie heran. Dies könnte zu einem Qualifizierungstau führen, der unter Umständen noch dadurch verstärkt werden könnte, dass die Einführung neuer digitaler Technologien und Verfahren regelmäßig zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf führt.

**Fazit:** Das Weiterbildungsengagement der brandenburgischen Betriebe hat sich im Vergleich zu den Vorjahren erhöht. Allerdings reichen die aktuellen Werte bei weitem nicht an das Niveau vor

# 9. Löhne und Gehälter

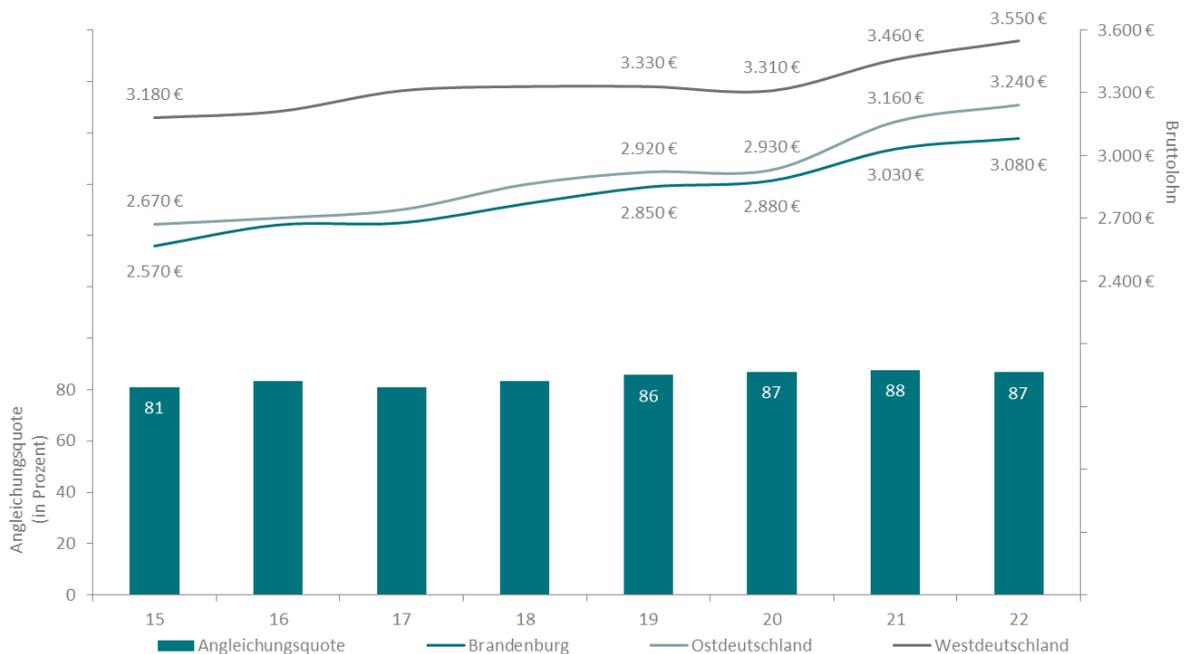
Die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber bestimmt sich maßgeblich an den angebotenen Löhnen und Gehältern: Liegen diese deutlich niedriger als bei alternativen Beschäftigungsoptionen, wird es dem Betrieb schwerfallen, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu halten.

## 9.1 Lohnniveau

Im Juni 2022 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>26</sup> in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.080 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten<sup>27</sup>). Damit

blieb er im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigte sich eine etwas dynamischere Lohnentwicklung (vgl. Abbildung 34). Im Ergebnis lag der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst bei rund 3.240 €, der westdeutsche bei rund 3.550 €. Die Angleichungsquote gegenüber Westdeutschland blieb in Brandenburg - wie schon in den Vorjahren - weitgehend konstant. Im Mittel verdienten brandenburgische Beschäftigte im Jahr 2022 87 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns. Die Lohnlücke zu Westdeutschland lag somit bei 13 Prozent.

Abbildung 34: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten\* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022.

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

<sup>26</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Be-

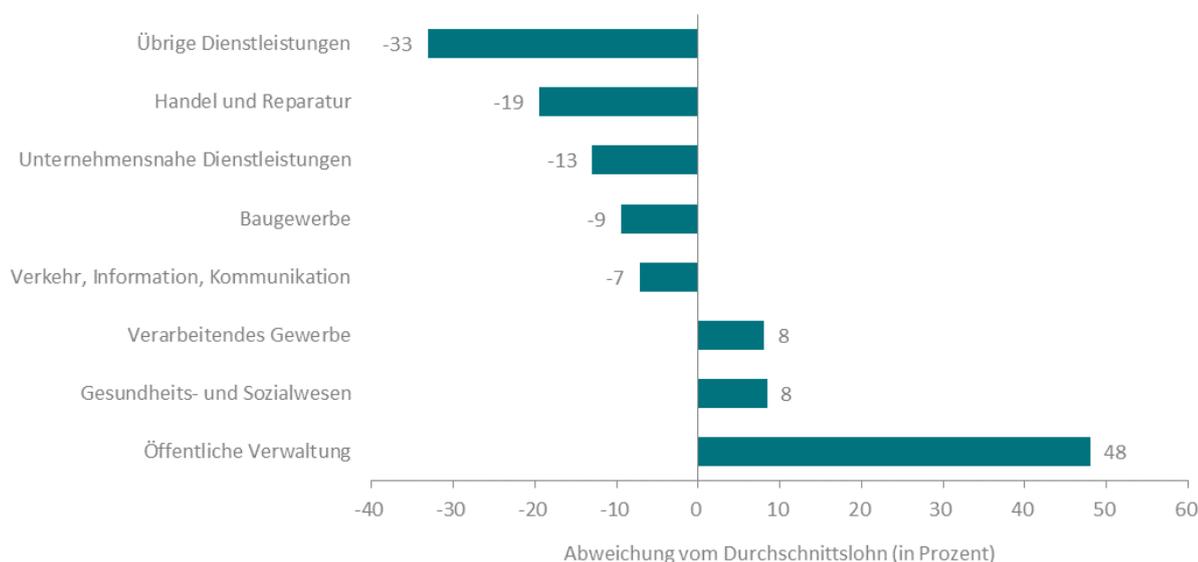
triebe Angaben zur Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

<sup>27</sup> Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der aktuellen Befragungswelle verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

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 Fri-

seur) lag der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unter dem Durchschnittslohn. Über dem Durchschnitt lagen die Verdienste im Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen, und in erheblichem Maße auch in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst\* nach Branchen in Brandenburg 2022



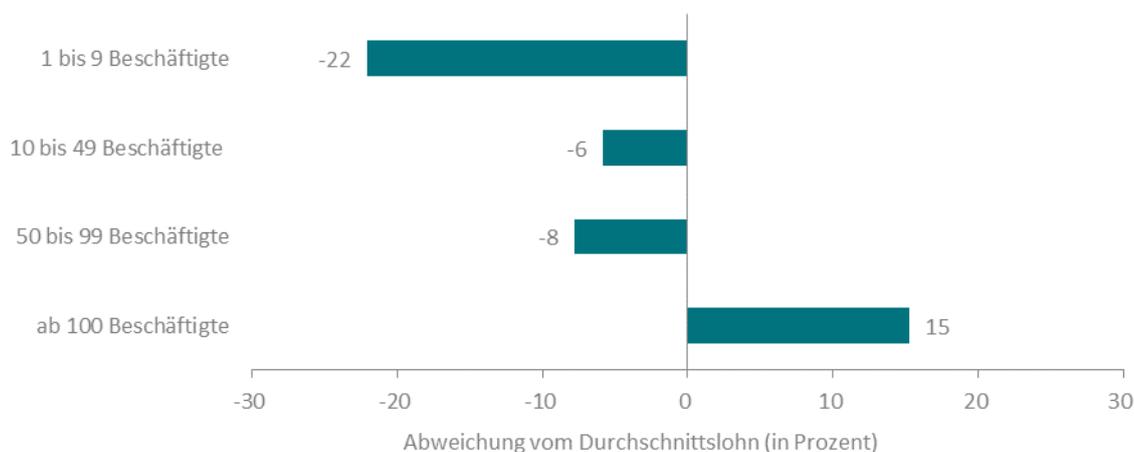
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Verdienste im Juni 2022 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

In größeren Betrieben sind die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt höher als in kleineren: So lag der Bruttodurchschnittslohn in Betrieben mit weniger als

zehn Beschäftigten 22 Prozent unter dem landesweiten Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben lag er 15 Prozent darüber (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst\* nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Verdienste im Juni 2022 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

## Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment geht weiter zurück

Bei Betrachtung der durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene wird deutlich, dass in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt ein größerer Anteil der Betriebe niedrige Löhne zahlte als in Westdeutschland. So hat im Jahr 2022 ein Drittel der brandenburgischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn<sup>28</sup> von weniger als 2.000 € gezahlt. In Westdeutschland fiel der Anteil mit 28 Prozent niedriger aus (vgl. Abbildung 37). Dieses Lohnniveau entspricht einer Bezahlung nach Mindestlohn: Bei Bezug des ab dem 01.07.2022 gültigen Mindestlohns von 10,45 € pro Stunde lag der monatliche Lohn für eine Vollzeitkraft bei 1.810 €, bei dem ab dem 01.10.2022 gültigen Mindestlohn von 12,00 € waren es 2.078 € (vgl. hierzu auch das folgende Kapitel 9.2).

Rund jeder zehnte brandenburgische Betrieb zahlte 2022 monatliche Durchschnittslöhne von

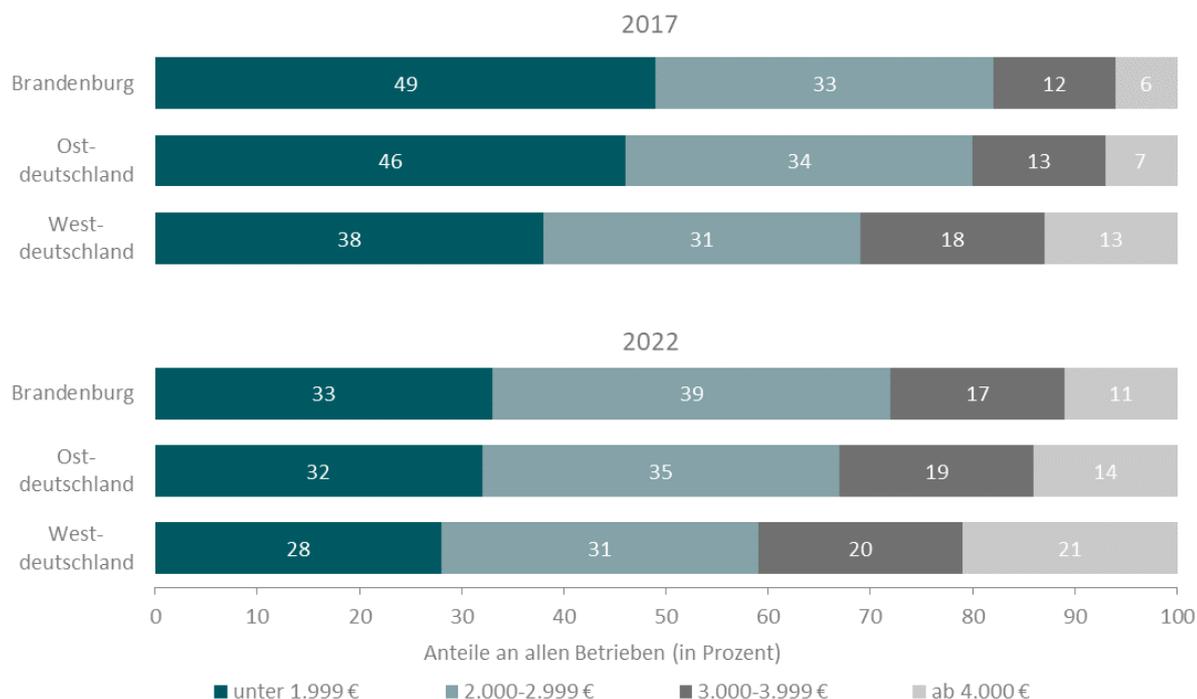
mindestens 4.000 €. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland, wo ein fast doppelt so großer Anteil der Betriebe durchschnittliche Löhne in dieser Höhe zahlte. Auch in Ostdeutschland insgesamt fällt der Anteil der Betriebe mit diesem Lohnniveau höher aus als in Brandenburg: Hier zahlte rund jeder siebte Betrieb durchschnittliche Löhne von 4.000 € und mehr.

Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 € zahlen, sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland deutlich gesunken, um 16 bzw. 14 Prozentpunkte (vgl. ebenfalls Abbildung 37). Da hier Nominallöhne dargestellt sind, ist diese Entwicklung zwar auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen. Allerdings zeigt ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattzufinden scheint: Dort ging der Anteil der Betriebe im untersten

<sup>28</sup> Je Vollzeitäquivalent

Lohnsegment in den betrachteten fünf Jahren nur um zehn Prozentpunkte zurück.

Abbildung 37: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst\* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2017 und 2022.

\* Verdienste im Juni 2017 und 2022 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Geringe betriebliche Durchschnittsverdienste finden sich erwartungsgemäß vor allem in Branchen mit niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdiensten. So zahlten in den Übrigen Dienstleistungen, der Branche mit den niedrigsten Durchschnittsverdiensten (vgl. Abbildung 35 oben), 56 Prozent der Betriebe durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 €. Auch im Bereich Handel und Reparatur ist der Anteil von Betrieben mit Löhnen im untersten Segment vergleichsweise hoch (41 Prozent). Dagegen lagen die Durchschnittsverdienste in rund der Hälfte der Betriebe der Öffentlichen Verwaltung bei 4.000 € und mehr. Diese Unterschiede lassen sich nicht zuletzt mit der Qualifikationsstruktur in den einzelnen Branchen erklären. So ist in der Öffentlichen Verwaltung der Anteil an Beschäftigten, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausführen, am höchsten,

in den Übrigen Dienstleistungen ist er dagegen am niedrigsten (vgl. hierzu Kapitel 4.2).

Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sinkt zudem mit der Betriebsgröße. Unter den Kleinstbetrieben zahlten 41 Prozent Löhne unter 2.000 €, unter den Großbetrieben waren es dagegen nur 8 Prozent. Bei der Einordnung dieses Befundes ist die branchenspezifische Größenstruktur zu berücksichtigen: Wie in Kapitel 3 dargestellt, handelt es sich gerade bei den Betrieben in den Übrigen Dienstleistungen zum überwiegenden Teil (83 Prozent) um Kleinstbetriebe.

## 9.2 Mindestlohn

Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde

eingeführt. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.<sup>29</sup> Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01.07.2022 wirksam, als der Mindestlohn auf 10,45 € erhöht wurde. Mit Wirkung vom 01.10.2022 wurde der Mindestlohn schließlich durch eine politische Entscheidung auf 12,00 € angehoben.

viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor der Einführung bzw. den jeweiligen Erhöhungen des Mindestlohns (nämlich zum Ende des jeweiligen Vorjahres) unter der neuen Lohnuntergrenze lag. Im Jahr der Einführung 2015 traf dies auf 41 Prozent der brandenburgischen Betriebe zu. In den folgenden Jahren sank der Anteil deutlich: 2017 waren in 17 Prozent, 2019 in 12 Prozent und 2020 noch in 9 Prozent der Betriebe Beschäftigte von der jeweiligen Mindestlohnerhöhung betroffen.

In den Wellen 2015, 2017, 2019 und 2020 des IAB-Betriebspanels wurde jeweils erhoben, wie

Abbildung 38: Betriebe mit Beschäftigten, die kurz vor der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns weniger als die zukünftige gesetzliche Lohnuntergrenze verdienen, in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022.

\* Für die Erhöhungen zum 01.01.2021, zum 01.07.2021 und zum 01.01.2022 wurde die betriebliche Betroffenheit nicht im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben.

Seit dem Jahr 2021 wurden die Erhöhungen im halbjährlichen Turnus durchgeführt, sodass nicht alle Erhöhungszeitpunkte im IAB-Betriebspanel

abgebildet werden konnten. Mit der Befragungswelle 2022 wurde die betriebliche Betroffenheit von der siebten Mindestlohnerhöhung, welche

<sup>29</sup> Die durch die Mindestlohnkommission veranlassten Anpassungen erfolgten: zum 01.01.2017 auf 8,84 €, zum 01.01.2019 auf 9,19 €, zum 01.01.2020 auf 9,35 €, zum

01.01.2021 auf 9,50 €, zum 01.07.2021 auf 9,60 €, zum 01.01.2022 auf 9,82 € und zum 01.07.2022 auf 10,45 €.

zum 01.07.2022 wirksam wurde, erfragt. Wiederrum wurde erhoben, ob die Betriebe kurz vor der Erhöhung, also am 30.06.2022, Beschäftigte hatten, die weniger als 10,45 € verdienten. Dies traf auf 6 Prozent der brandenburgischen Betriebe zu. In Ostdeutschland insgesamt waren 8 Prozent der Betriebe betroffen, in Westdeutschland 5 Prozent der Betriebe. Die Betroffenheit der Betriebe von den durch die Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Erhöhungen war somit im Zeitverlauf rückläufig; die Anhebungen stellten also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar. Dies kann auch dadurch begründet sein, dass die Anpassungen jeweils mit deutlichem Vorlauf angekündigt wurden. Insbesondere trifft dies auf die letzte Erhöhung auf 10,45 € zu. Diese stellte mit einem Anstieg von 63 Cent zwar die bis dahin höchste Anpassung dar (die vorherigen Erhöhungen lagen zwischen 15 und 35 Cent), sie wurde jedoch bereits im Juni 2020 angekündigt, sodass die Betriebe zwei Jahre Zeit hatten, um notwendige Lohnanpassungen vorzunehmen.

Die Erhöhung zum 01.10.2022 auf 12,00 € fiel mit einem absoluten Anstieg um 1,55 € deutlich stärker aus als alle vorangegangenen Mindestlohnanpassungen und folgte zudem in sehr kurzem Abstand zur Erhöhung auf 10,45 €. Insgesamt 27 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gingen davon aus, von dieser Erhöhung betroffen zu sein.<sup>30</sup> Der Anteil der betroffenen Betriebe lag in Brandenburg dabei etwas unter dem Vergleichswert in Ostdeutschland insgesamt (30 Prozent).

In Westdeutschland war mit 21 Prozent ein geringerer Anteil der Betriebe betroffen. Die deutliche Erhöhung des Mindestlohns zum 01.10.2022 zog somit einen spürbaren Anstieg der Eingriffstiefe nach sich, betraf also wesentlich mehr Betriebe als die vorangegangenen, geringfügigeren Anpassungen. Insgesamt verdienten 12 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 € pro Stunde und waren so potentiell von einer Lohnerhöhung betroffen. In Ostdeutschland insgesamt waren es 11 Prozent der Beschäftigten, in Westdeutschland 7 Prozent.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 12,00 € lag im Dienstleistungssektor mit 30 Prozent deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe (18 Prozent). Am stärksten betroffen waren in Brandenburg dabei die Übrigen Dienstleistungen, wo mit 47 Prozent fast jeder zweite Betrieb mindestens eine Person mit einem Stundenlohn unter 12,00 € beschäftigte. Am geringsten betroffen war mit 7 Prozent der Betriebe die Öffentliche Verwaltung.

Dies spiegelt sich auch in dem Anteil der Beschäftigten wider, die weniger als 12,00 € pro Stunde verdienten. In den Übrigen Dienstleistungen traf dies am 30.06.2022 auf 30 Prozent der Beschäftigten zu, in der Öffentlichen Verwaltung nur auf 0,2 Prozent der Beschäftigten (vgl. Tabelle 11).

---

<sup>30</sup> Die Erhebung der betrieblichen Betroffenheit erfolgte bei der Erhöhung zum 01.10.2022 aus befragungstechnischen Gründen anhand der Frage, ob die Betriebe Personen beschäftigten,

deren Bruttostundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen, also mit dreimonatigem Abstand zur tatsächlichen Erhöhung.

Tabelle 11: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen, sowie Anteil der betroffenen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen (in Prozent)	Beschäftigte, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen* (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	31	11
Baugewerbe	11	2
Handel und Reparatur	31	18
Verkehr, Information und Kommunikation	34	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	24
Gesundheits- und Sozialwesen	19	4
Übrige Dienstleistungen	47	30
Öffentliche Verwaltung	7	0
<b>Alle Branchen</b>	<b>27</b>	<b>12</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Anteil an Beschäftigten insgesamt

Die betriebliche Betroffenheit fiel unter Kleinbetrieben geringer aus als unter größeren Betrieben: So beschäftigten am 30.06.2022 insgesamt 23 Prozent der brandenburgischen Kleinbetriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn unter 12,00 €. Unter größeren Betrieben lag dieser Anteil bei rund 36 Prozent. Auf Beschäftigtenebene lag die Betroffenheit in Kleinbetrieben allerdings etwas höher als im Mittel aller Betriebe: Insgesamt verdienten 14 Prozent aller in Kleinbetrieben beschäftigten Personen am 30.06.2022 weniger als 12,00 € pro Stunde. In Großbetrieben betrug dieser Anteil hingegen 10 Prozent.

**Fazit:** Das Lohnniveau in Brandenburg blieb im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Besonders niedrig fielen die Verdienste in den übrigen Dienstleistungen aus. Auch Beschäftigte in Kleinbetrieben verdienten unterdurchschnittlich.

Die Mindestloohnerhöhung zum 01.07.2022 auf 10,45 € traf weniger Betriebe als die vorangegan-

genen Erhöhungen. Die schrittweisen Anhebungen stellten im Zeitverlauf immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar. Für die Erhöhung auf 12,00 € zum 01.10.2022, die im Vergleich zu den vorangegangenen Anpassungen eine besonders starke Anhebung darstellte, zeichnete sich jedoch eine hohe betriebliche Betroffenheit ab.

# 10. Arbeitszeiten und Arbeitsort

Neben den Löhnen und Gehältern bilden die betrieblichen Arbeitsbedingungen einen zentralen Bestimmungsfaktor für die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Eine flexible Gestaltung etwa von Arbeitszeiten und Arbeitsort entsprechend der jeweiligen Wünsche und persönlichen Erfordernisse der Beschäftigten kann dabei helfen, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

Gerade die Ausgestaltung der Arbeitszeiten wird in der Öffentlichkeit aktuell intensiv diskutiert<sup>31</sup>: Während einerseits eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit gefordert wird, um den bestehenden Arbeitskräftebedarf zu decken, geht andererseits die Tendenz hin zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten, um einen besseren Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen.

## 10.1 Arbeitszeiten

In der großen Mehrheit der brandenburgischen Betriebe (70 Prozent) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2022 bei 40 bis 42 Stunden. Nur in 28 Prozent der Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden.<sup>32</sup> In Ostdeutschland insgesamt lag letzterer Anteil ebenfalls auf diesem Niveau. In Westdeutschland hingegen gibt es einen größeren Anteil von

Betrieben mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden (36 Prozent).

Durch diese unterschiedlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergibt sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von rund 39,3 Stunden in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt und von 38,9 Stunden in Westdeutschland. Wie schon in den Vorjahren arbeiteten damit Beschäftigte in Brandenburg im Mittel jede Woche knapp eine halbe Stunde länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland.

Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe Überstunden hinzu. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, in der Öffentlichen Verwaltung und im Baugewerbe wurden im Jahr 2021<sup>33</sup> Überstunden geleistet (vgl. Abbildung 39). Abgesehen von der Öffentlichen Verwaltung handelt es sich hierbei um diejenigen Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Fachkräftebedarf (vgl. Kapitel 6.3). Möglicherweise werden hier fehlende Fachkräfte durch Mehrarbeit der vorhandenen Beschäftigten kompensiert.

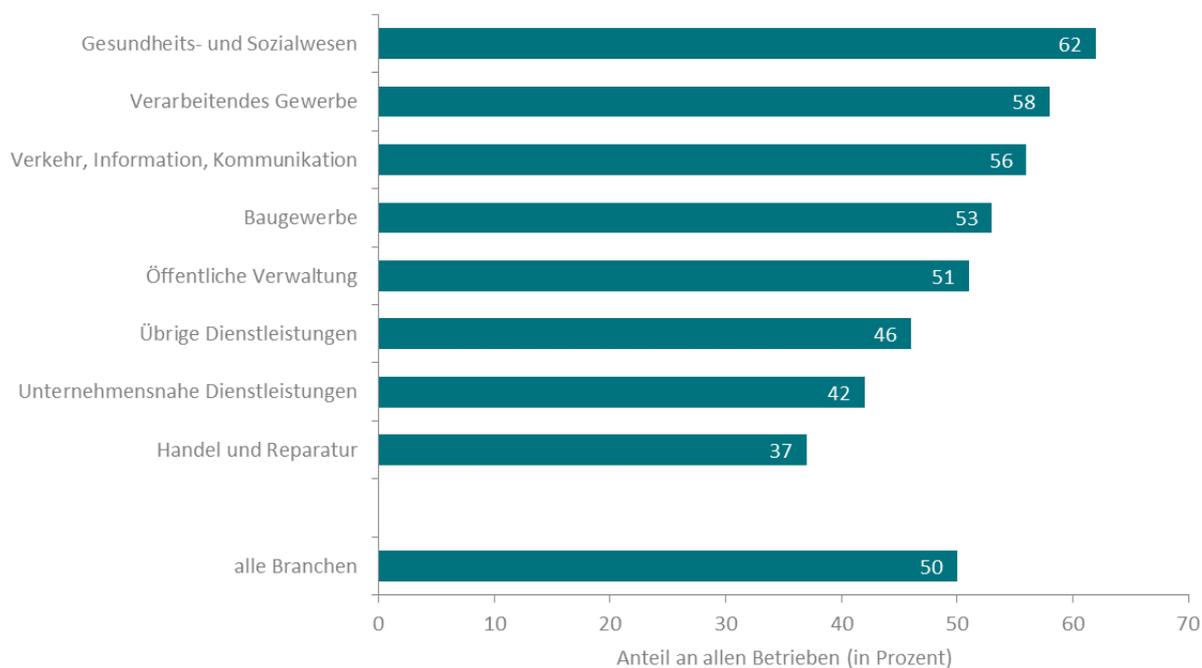
---

<sup>31</sup> Vgl. z.B. Interview mit Michael Hüther und Lasse Rheingans im Handelsblatt vom 30.09.2022. [www.iwkoeln.de/presse/interviews/arbeitszeit-rauf-oder-runter.html](http://www.iwkoeln.de/presse/interviews/arbeitszeit-rauf-oder-runter.html) (zuletzt abgerufen am 24.03.2023).

<sup>32</sup> fehlende zu 100 Prozent: vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 42 Stunden und mehr

<sup>33</sup> Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2021.

Abbildung 39: Betriebe mit Überstunden nach Branchen in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Überstunden wurden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation: In jedem zweiten Betrieb mit Überstunden wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 8 Prozent der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In vielen Betrieben mit Überstunden (35 Prozent) wurden auch beide Arten des Ausgleichs genutzt. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen gab es (nach Eigenauskunft der Betriebe) in lediglich 4 Prozent der Betriebe mit Überstunden.

### Viele Betriebe ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten werden in den brandenburgischen Betrieben flexibel ausgestaltet. Das am weitesten verbreitete Modell zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist das Arbeiten in Teilzeit. Wie in Kapitel 4.1 dargestellt, gab es

2022 in 69 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Teilzeitbeschäftigte. Je nach Stundenumfang kann es sich bei einer solchen Teilzeitbeschäftigung um eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, einen Midijob oder eine geringfügige Beschäftigung handeln. Insgesamt arbeiteten 28 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg in Teilzeit. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf einem ähnlichen Niveau, in Westdeutschland lag er mit 33 Prozent noch etwas höher.

Eine Beschäftigung mit reduzierten Arbeitszeiten kann grundsätzlich im Arbeitsvertrag verankert sein, sie kann aber auch ergänzend und ggf. temporär, d.h. mit einem Rückkehrrecht auf Vollzeit, vereinbart werden. Mit §9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wurde 2019 ein ge-

setzlicher Anspruch auf eine temporäre Reduzierung der Arbeitszeit geschaffen.<sup>34</sup> Zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2022) gab es in 9 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit temporär auf eigenen Wunsch reduziert hatten; 4 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiteten in einem solchen Arbeitszeitmodell. In knapp jedem fünften Fall erfolgte diese Reduzierung auf Grundlage der neuen gesetzlichen Regelung im TzBfG. Dabei befindet sich in größeren Betrieben ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten in temporärer Teilzeit: 8 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten arbeiteten zum Stichtag auf eigenen Wunsch zeitlich begrenzt mit reduzierter Stundenzahl. In den anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei maximal 2 Prozent. Dies könnte zum einen damit zusammenhängen, dass §9a TzBfG erst ab einer Beschäftigtenzahl von 45 greift. Zum anderen verfügen größere Betriebe möglicherweise über mehr Flexibilität, die ihnen die Gewährung einer temporären Arbeitszeitreduzierung eher ermöglicht als kleineren Betrieben.

Einen Sonderfall von Teilzeitbeschäftigung stellt das Ansparen von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen dar: Hier arbeiten Beschäftigte über einen gewissen Zeitraum formal in Teilzeit, leisten aber Stunden in vollzeit- bzw. vollzeitnahe Umfang und sparen die über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus geleisteten Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto an. Insgesamt 10 Prozent aller Betriebe in Brandenburg (wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland) boten 2022 zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten die Möglichkeit, dies zu tun, wobei solche Langzeitkonten in größeren Betrieben weiter verbreitet waren als in kleineren.

So gab es in gut jedem fünften Betrieb mit 100 Beschäftigten und mehr die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen, aber nur in jedem fünfzehnten Kleinstbetrieb. Die angesparten Arbeitszeiten können vor allem für die Freistellung für Familienzeiten verwendet werden, aber auch für sonstige Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) und Weiterbildungszeiten. Nach Angaben der Betriebe, die das langfristige Ansparen von Arbeitszeit ermöglichen, machten 13 Prozent ihrer Beschäftigten hiervon Gebrauch.

Eine Voraussetzung für das Ansparen von Arbeitszeitguthaben ist, dass in dem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten existieren. Das war 2022 in 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe der Fall. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten: Bei hoher Auslastung werden dort Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder es werden Minusstunden angesammelt.

Arbeitszeitkonten können auch dabei helfen, zu überprüfen, ob Arbeitszeiten im vereinbarten Umfang geleistet wurden. Allerdings setzt ein zunehmender Anteil der brandenburgischen Betriebe auf Regelungen, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten. So gab es 2022 in 32 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Vertrauensarbeit. In 2020 war dies erst in 28 Prozent der Betriebe der Fall. Besonders verbreitet war Vertrauensarbeitszeit in der Öffentlichen Verwaltung, wo die Hälfte der Betriebe diese praktizierte, sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Betriebe, in denen

---

<sup>34</sup> Laut §9a TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus

zu bestimmenden Zeitraum von einem bis höchstens fünf Jahren verringert wird. Dieser Anspruch besteht nur in Unternehmen mit mindestens 45 Beschäftigten.

es Vertrauensarbeitszeit gab, ermöglichten diese allerdings bei weitem nicht allen Beschäftigten: Im Schnitt galt die Vertrauensarbeitszeit in diesen Betrieben für 41 Prozent der Belegschaft.

## 10.2 Homeoffice

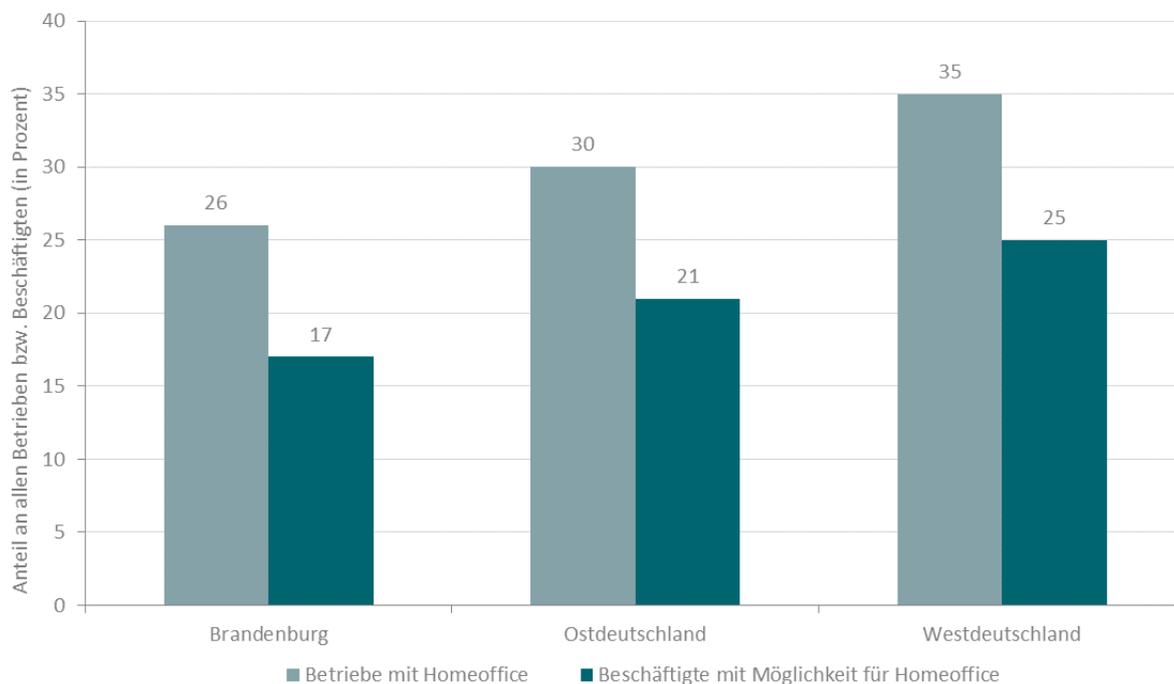
Die zunehmende Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit könnte nicht zuletzt mit der gewachsenen Bedeutung des Homeoffice zusammenhängen, denn beim Arbeiten von zu Hause lassen sich die geleisteten Arbeitsstunden nur mit deutlich mehr Aufwand erfassen als beim Arbeiten im Betrieb. Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 26 Prozent aller brandenburgischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 32 Prozent der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Brandenburg bedeutet das: 17 Prozent von ihnen konnten im Jahr 2022 von zu Hause arbeiten. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, zeigt sich eine größere Verbreitung: Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten noch bei 20 Prozent. Allerdings ist weiterhin das Arbeiten von zu Hause nur in einer Minderheit der Betriebe und nur für eine Minderheit der Beschäftigten möglich. Die große Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitete auch im Jahr 2022 in ihrer Betriebsstätte bzw. an einem anderen vom Betrieb zugewiesenen Arbeitsort.

Besonders weit verbreitet ist das Arbeiten von zu Hause aus inzwischen in der Öffentlichen Verwaltung. Hier ermöglichte 2022 mehr als die Hälfte

aller Betriebe zumindest für einen Teil der Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause; fast zwei Drittel der Beschäftigten in dieser Branche hatten damit die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Sehr selten ist Homeoffice hingegen in den Übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur: In diesen Branchen gab es nur in jeweils knapp 12 Prozent der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause und jeweils knapp 5 Prozent der Beschäftigten konnten dies in Anspruch nehmen. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt: Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z.B. Maschinen oder Anlagen, oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, wie z.B. die von Friseurinnen und Friseuren, ist das Arbeiten von zu Hause aus nicht realisierbar.

Wie Abbildung 40 zeigt, ist Homeoffice in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland etwas weiter verbreitet als in Brandenburg. Das hängt sowohl damit zusammen, dass in anderen Regionen ein größerer Anteil der Betriebe das Arbeiten von zu Hause anbietet, als auch damit, dass in diesen Betrieben ein größerer Anteil der Beschäftigten dies nutzen darf. In Ostdeutschland insgesamt etwa bestand 2022 in 30 Prozent aller Betriebe die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. In diesen Betrieben konnten 38 Prozent der Beschäftigten diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Das entspricht 21 Prozent aller Beschäftigten. In Westdeutschland liegen die jeweiligen Anteile mit 35 Prozent und 40 Prozent noch einmal etwas höher, sodass sich eine Beschäftigtenreichweite von 25 Prozent ergibt.

Abbildung 40: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

Die Verbreitung von Homeoffice wurde durch die Corona-Pandemie beschleunigt: Um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu reduzieren, waren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab Januar 2021 verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wann immer das möglich war, die Arbeit im Homeoffice anzubieten.<sup>35</sup> In diesem Zusammenhang war es häufig auch notwendig, Arbeitsprozesse neu zu strukturieren, um sie an das ortsunabhängige Arbeiten anzupassen. Zudem waren Regelungen erforderlich, um die potenziellen negativen Effekte von Homeoffice (z.B. erhöhtes Arbeitsvolumen, größere Arbeitsintensität, unterbrochene Erholungsphasen) zu verhindern. Knapp die Hälfte der brandenburgischen Betriebe, die Homeoffice ermöglichen, führten im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu

Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passten bestehende Regelungen an. Größere Betriebe wurde hier eher aktiv als kleinere: Während 38 Prozent der Kleinstbetriebe mit Homeoffice-Möglichkeit Anpassungen oder Neuregelungen vornahm, waren es unter den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr 76 Prozent. Bei den Anpassungen ging es vor allem um das Thema Datenschutz und Datensicherheit, zu welchem ein Drittel der Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeit Regelungen einführte oder änderte. Ein Viertel der Betriebe konkretisierte den Gesundheits- und Unfallschutz, gut ein Fünftel die Regelungen zu Kernarbeitszeiten und Ansprechzeiten.

<sup>35</sup> Vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, § 2, Abs. 4.

**Fazit:** In den brandenburgischen Betrieben ist eine Tendenz hin zu einer verstärkten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zu beobachten: Die Nutzung von Arbeitszeitkonten ermöglicht den Beschäftigten einen individuellen Zuschnitt der Arbeitszeiten; Vertrauensarbeitszeitregelungen und die Möglichkeit für Homeoffice überlassen die Gestaltung der Arbeitszeiten zunehmend den Beschäftigten. Allerdings sind diese Instrumente bei weitem nicht für alle Tätigkeiten einsetzbar. Daher stellt die Beschäftigung mit festen Arbeitszeiten und einem vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsort weiterhin die Regel dar.

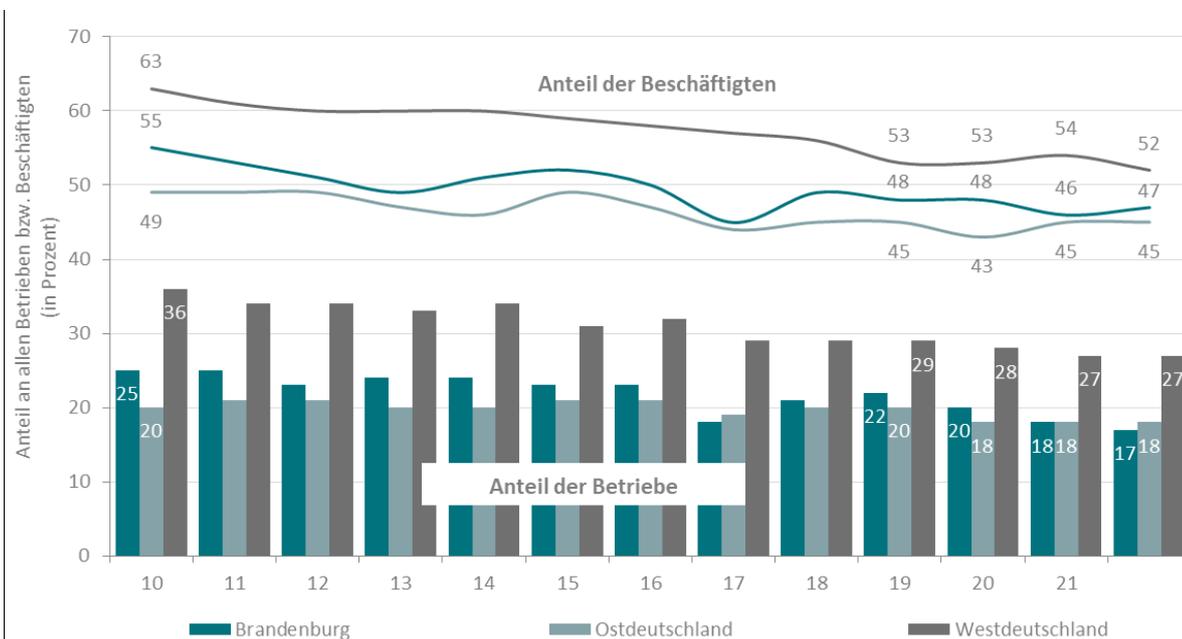
# 11. Tarifbindung

Die Höhe von Löhnen und Gehältern wie auch die Ausgestaltung anderer Arbeitsbedingungen werden im deutschen System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation maßgeblich im Rahmen von überbetrieblichen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestimmt und in Tarifverträgen festgeschrieben. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt allerdings ganz wesentlich von ihrer betrieblichen Reichweite ab, d.h. vom Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der regelmäßig Informationen zur betrieblichen Tarifbindung erhoben werden.<sup>36</sup>

## 11.1 Entwicklung der Tarifbindung

Die Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass die Tarifbindung in den letzten rund 20 Jahren bundesweit zurückgegangen ist, sich aber in den letzten drei Jahren auf niedrigem Niveau stabilisiert hat. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen besteht nach wie vor eine relativ große Tariflücke zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern. So waren in Brandenburg 2022 insgesamt 17 Prozent aller Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiteten 47 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten. In Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile bei 27 Prozent und 52 Prozent (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

<sup>36</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 12). Während Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten nach wie vor mehrheitlich tarifgebunden sind, bestehen bei kleineren Betrieben erhebliche Tariflücken: Lediglich 11 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. Auch ältere Be-

triebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die ab 2010 gegründet wurden, nur 12 Prozent tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 32 Prozent. Der Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 12: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	11	13
10 bis 49 Beschäftigte	28	31
50 bis 99 Beschäftigte	50	51
ab 100 Beschäftigte	59	74
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>17</b>	<b>47</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch zwischen den einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung. Die Anteile reichten von 3 Prozent bis 93 Prozent bei den Betrieben und von 7 Prozent bis 99 Prozent bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 13). Dies dürfte ebenfalls mit der branchenspezifischen Größenstruktur, d.h. dem jeweiligen Ge-

wicht von Kleinstbetrieben in einer Branche, zusammenhängen. So ist etwa in den Übrigen Dienstleistungen der Anteil von tarifgebundenen Betrieben mit unter 10 Prozent wesentlich niedriger als in allen anderen Branchen. Gleichzeitig weist diese Branche den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben auf (siehe hierzu Kapitel 3).

Tabelle 13: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	18	36
Baugewerbe	34	49
Handel und Reparatur	12	19
Verkehr, Information und Kommunikation	17	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	48
Gesundheits- und Sozialwesen	21	61
Übrige Dienstleistungen	3	7
Öffentliche Verwaltung	93	99
<b>Alle Branchen</b>	<b>17</b>	<b>47</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

## Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Die geringe Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge nur bei einer Minderheit der Betriebe Anwendung finden. Tatsächlich orientiert sich ein nicht unerheblicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an geltenden Flächentarifverträgen. So gab etwa jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (31 Prozent) an, bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern zu nutzen. Dies entspricht einem Viertel (26 Prozent) aller brandenburgischen Betriebe, in denen 19 Prozent der Beschäftigten tätig sind. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der

Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 43 Prozent der Betriebe und 66 Prozent 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 gab im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe jeweils rund die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung. In Branchen mit geringer Tarifbindung, z.B. in den Übrigen oder den Unternehmensnahen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt. Dadurch finden sich in diesen Branchen besonders viele Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Tarifbindung und Tariforientierung nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	18	29	53
Baugewerbe	34	34	32
Handel und Reparatur	12	27	61
Verkehr, Information und Kommunikation	17	9	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	24	65
Gesundheits- und Sozialwesen	21	38	41
Übrige Dienstleistungen	3	18	79
Öffentliche Verwaltung	93	7	0
<b>Alle Branchen</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>57</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich ein Viertel an

einem Branchentarifvertrag; unter den Kleinbetrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten ist es knapp ein Drittel. Damit zahlen 64 Prozent der Kleinst- und 41 Prozent der Kleinbetriebe Löhne und

Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 15). Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem

Tarifvertrag orientieren, in Brandenburg bei 57 Prozent.

Tabelle 15: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022

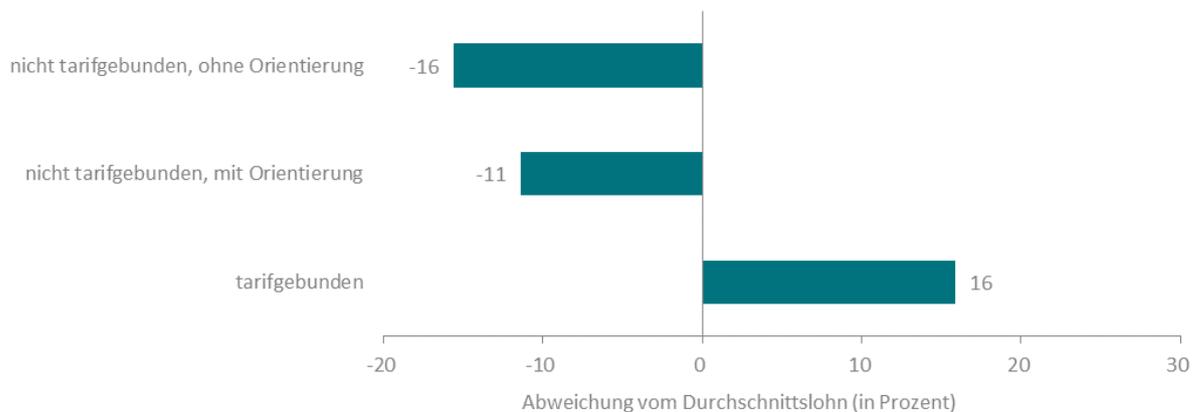
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	11	25	64
10 bis 49 Beschäftigte	28	31	41
50 bis 99 Beschäftigte	50	14	36
ab 100 Beschäftigte	59	18	23
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>57</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Wie zu erwarten ist, zahlen tarifgebundene Betriebe im Mittel höhere Löhne als nicht tarifgebundene Betriebe. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben lagen 2022 rund 16 Prozent über dem brandenburgischen Durchschnittslohn; die Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben ohne Tariforientierung lagen im

Mittel 16 Prozent darunter. Bemerkenswert ist, dass das Lohnniveau auch in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, deutlich niedriger ausfiel als im Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe (vgl. Abbildung 42). Eine Orientierung an einem Tarifvertrag ist somit nicht mit einer Bezahlung auf Tarifniveau gleichzusetzen.

Abbildung 42: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst\* nach Tarifbindung in Brandenburg 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

\* Verdienste im Juni 2022 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

## 11.2 Betriebliche Interessenvertretung

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z.B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden.

Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, also in 57 Prozent aller brandenburgischen Betriebe.<sup>37</sup> Tatsächlich gab es 2022 in Brandenburg, wie auch in Ostdeutschland insgesamt, nur in 6 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat (Westdeutschland: 7 Prozent). Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergab sich in Brandenburg eine Reichweite von 10 Prozent.

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe: Während in den zahlreichen brandenburgischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte existierten (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 3 Prozent, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 11 Prozent), hatten immerhin 35 Prozent der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten ein solches Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gab es sogar in mehr als der Hälfte einen Betriebsrat. Dadurch

fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer aus als der Betriebsanteil: 2022 arbeiteten insgesamt 36 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sog. Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.<sup>38</sup> Diese Kernzone war in Brandenburg sehr klein: Sie umfasste nur 5 Prozent aller Betriebe. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Wert auf diesem Niveau. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), lag der Anteil in Brandenburg bei 8 Prozent. Da unter den Betrieben, die in die Kernzone fallen, überdurchschnittlich viele größere Betriebe sind, erstreckte sich ihre Reichweite auf 31 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten.

**Fazit:** Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe blieb in Brandenburg im aktuellen Beobachtungsjahr weitgehend stabil. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen, d.h. tendenziell sinkender Tarifbindung, sind in Brandenburg – ähnlich wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern – anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben ist dementsprechend kleiner als im Westen Deutschlands. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich nach eigenen Angaben zumindest bei der

---

<sup>37</sup> Vgl. § 1 BetrVG.

<sup>38</sup> Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel

2019. WSI-Mitteilungen, Vol. 73 (4), S. 278-285.

Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge potenziell über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

# 12. Leitungsfunktionen

Die überwiegende Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe (80 Prozent) wird von einer einzigen Führungskraft geleitet. Dies gilt insbesondere für die Kleinst- und Kleinbetriebe, die das Gros der brandenburgischen Betriebe stellen (vgl. Kapitel 3). Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten werden hingegen in der Regel durch Leitungsteams von zwei oder mehr Personen geführt.

## 12.1 Frauen und Männer in Leitungsfunktionen

Leitungsfunktionen werden überproportional häufig von Männern ausgeübt. Im Jahr 2022 waren in 35 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: Rund ein Viertel aller Betriebe führten Frauen alleine und rund jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Auf der anderen Seite wurden damit 65 Prozent aller brandenburgischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Insgesamt 32 Prozent aller Führungskräfte

in brandenburgischen Betrieben waren im Jahr 2022 Frauen – ein Wert, der deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt liegt (47 Prozent, vgl. Kapitel 4.3). In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar, in Westdeutschland sind Frauen in etwas geringerem Maße an der Leitung von Betrieben beteiligt.

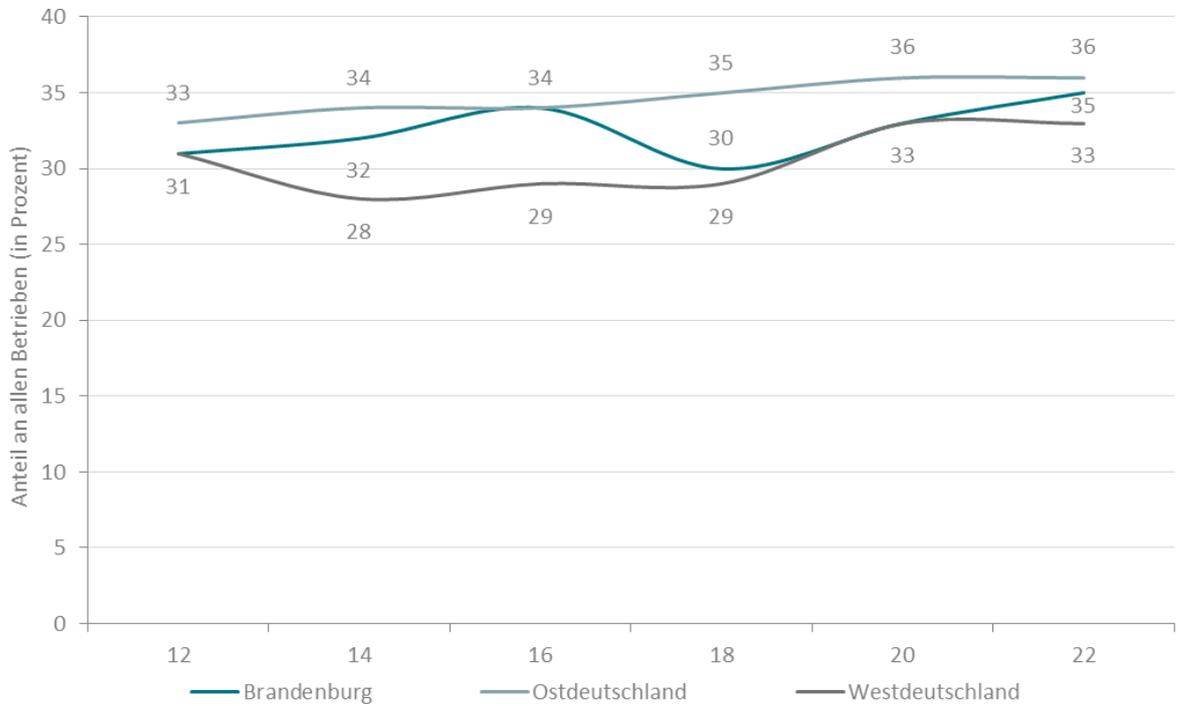
Im Lauf der vergangenen zehn Jahre hat sich der Anteil von Betrieben, die (auch) von Frauen geleitet werden, in Brandenburg ebenso wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland nur um wenige Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 43). Gleiches gilt für den Anteil von Frauen an den Führungskräften (vgl. Abbildung 44). Politische Initiativen der vergangenen Jahre, etwa das Zweite Führungspositionengesetz<sup>39</sup> oder Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei der Existenzgründung<sup>40</sup>, scheinen somit nur begrenzt Wirkung gezeigt zu haben.

---

<sup>39</sup> Das Führungspositionengesetz (FüPoG) vom 01.05.2015 sowie seine Ergänzung im FüPoG II vom 12.08.2021 zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung zu erhöhen. In Unternehmen der Privatwirtschaft regelt es allerdings nur die Besetzung von Vorständen und greift damit nur bei sehr großen Unternehmen.

<sup>40</sup> Auf Bundesebene z.B. die Initiative „Frauen unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, in Brandenburg z.B. der Unternehmerinnen- und Gründerinnentag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg.

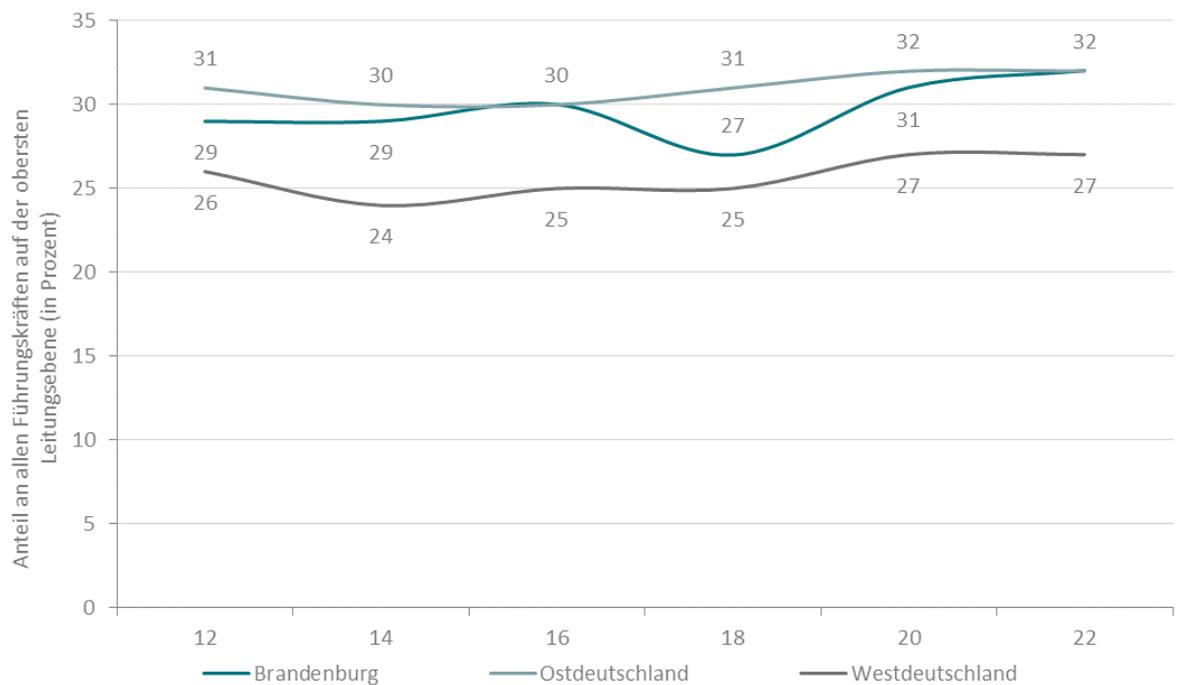
Abbildung 43: Betriebe mit weiblichen Führungskräften in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland 2012 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022.

\* Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Abbildung 44: Weibliche Führungskräfte in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland 2012 bis 2022\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022.

\* Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

In Branchen, in denen Frauen einen hohen Anteil der Beschäftigten stellen, wurden mehr Betriebe auch oder ausschließlich von Frauen geleitet. Al-

lerdings erreicht der Anteil der weiblichen Führungskräfte in keiner Branche den jeweiligen Anteil weiblicher Beschäftigter (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: weibliche Beschäftigte und weibliche Führungskräfte nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Weibliche Beschäftigte (in Prozent)	Weibliche Führungskräfte (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	27	17
Baugewerbe	13	9
Handel und Reparatur	45	27
Verkehr, Information und Kommunikation	21	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	31
Gesundheits- und Sozialwesen	74	70
Übrige Dienstleistungen	59	39
Öffentliche Verwaltung	63	31
<b>Alle Branchen</b>	<b>47</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der Anteil von Betrieben mit Frauen auf der obersten Leitungsebene fiel unter größeren Betrieben höher aus als unter kleineren. Das hängt auch damit zusammen, dass diese Leitungsebene in größeren Betrieben meist mehrere Personen umfasst, sodass eher die Möglichkeit für eine gemischte Führung besteht. So umfasste 2022 in 68 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr die oberste Führungsebene mindestens zwei Personen. Zugleich wurden 44 Prozent der Betriebe dieser Größenklasse von einem Leitungsteam geführt, das sowohl aus Frauen als auch aus Männern bestand. Demgegenüber gab es nur in 14 Prozent aller Kleinstbetriebe mehrere Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene, und 6 Prozent der Kleinstbetriebe wurden gemischt geführt.

## 12.2 Führen in Teilzeit

Eine Führungsposition muss nicht notwendigerweise als Vollzeitstelle ausgestaltet sein – auch Führen in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. Dies eröffnet auch Personen, die aus persönlichen Gründen nicht in Vollzeit arbeiten wollen, die Perspektive auf eine Führungsrolle. Bislang ist das Führen in Teilzeit allerdings nur in einer Minderheit der Betriebe in Brandenburg möglich: In der vorliegenden Befragung gab jeder fünfte Betrieb an, dass Vorgesetztenfunktionen<sup>41</sup> auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Sofern die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit bestand, wurde sie in Brandenburg von 57 Prozent der Betriebe genutzt. Damit waren 2022 in 11 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Führungskräfte tatsächlich in Teilzeit tätig. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland war Führung in Teilzeit etwas weiter verbreitet: So bestand in 23 Prozent

<sup>41</sup> Neben der obersten Leitungsebene war hiermit auch eine zweite Führungsebene gemeint.

bzw. in 25 Prozent der Betriebe die Möglichkeit hierfür, in 13 Prozent bzw. 15 Prozent aller Betriebe wurde dieses Modell auch umgesetzt.

In einigen Branchen war Führung in Teilzeit weiter verbreitet als in anderen. Dabei handelte es sich tendenziell um jene Branchen, in denen ein großer Anteil von Betrieben Teilzeitbeschäftigte hat, wie etwa das Gesundheits- und Sozialwesen

und die Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 4).

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Möglichkeit, als Führungskraft in Teilzeit zu arbeiten. So bestand diese Option in 17 Prozent der Kleinbetriebe und in 43 Prozent der Großbetriebe; tatsächlich praktiziert wurde Führung in Teilzeit in 11 Prozent der Klein- und in 25 Prozent der Großbetriebe.

Tabelle 17: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und mit Führung in Teilzeit nach Branchen in Brandenburg 2022

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)	Betriebe mit Möglichkeit zum Führen in Teilzeit (in Prozent)	Betriebe mit Führungskraft in Teilzeit (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	61	10	4
Baugewerbe	56	4	2
Handel und Reparatur	61	20	9
Verkehr, Information und Kommunikation	67	13	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	78	23	16
Gesundheits- und Sozialwesen	85	24	17
Übrige Dienstleistungen	67	20	16
Öffentliche Verwaltung	92	57	9
<b>Alle Branchen</b>	<b>69</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Obwohl ältere Betriebe in der Regel größer sind als jüngere (vgl. Kapitel 3), gab es das Angebot, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben, nur in 13 Prozent aller vor 1990 gegründeten Betriebe, aber in 20 Prozent der seit 2010 bestehenden Betriebe. Diese Option wurde in rund zwei Dritteln der anbietenden jungen Betriebe genutzt, in den Altbetrieben nur in gut der Hälfte. Damit war Führung in Teilzeit in 7 Prozent aller vor 1990 gegründeten Betriebe Realität, in den jungen Betrieben demgegenüber in 13 Prozent. Dies könnte auf eine größere Offenheit jüngerer Betriebe gegenüber diesem Arbeitszeitmodell hindeuten.

Trotz der beschriebenen Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben stellt die Verrichtung von Führungsaufgaben in Teilzeit weiterhin eine Ausnahme dar. Insgesamt arbeiteten 2022 8 Prozent aller brandenburgischen Führungskräfte in Teilzeit. Unter weiblichen Führungskräften war Teilzeitarbeit etwas weiter verbreitet: 13 Prozent von ihnen übten ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus. Dadurch handelte es sich bei knapp zwei Drittel aller in Teilzeit tätigen Führungskräfte um Frauen.

**Fazit:** Trotz vielfältiger politischer Initiativen zur Förderung weiblicher Führungskräfte sind Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Ein Faktor könnte hier die Tatsache sein,

dass Führungsverantwortung weiterhin überwiegend in Vollzeit übernommen wird, Frauen aber häufig in Teilzeit arbeiten. Bisläng gibt es nur in einer Minderheit der Betriebe Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten.

# 13. Investitionen und Innovationen

Investitionen und Innovationen stellen zwei zentrale Strategien dar, mit denen ein Betrieb seine Leistungsfähigkeit verbessern kann: Investitionen in bessere Produktionsmittel (z.B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen führen zu einer erhöhten Nachfrage. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen erhöhten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass sein Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.<sup>42</sup>

## 13.1 Investitionen

Investitionen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung

kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2021<sup>43</sup> investierten 47 Prozent aller brandenburgischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (30 Prozent aller Betriebe) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (25 Prozent aller Betriebe).

Der Anteil investierender Betriebe geht in Brandenburg seit mehreren Jahren kontinuierlich zurück – 2014 lag er noch bei 63 Prozent. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten<sup>44</sup>) blieb in Brandenburg im Vergleich zum Vorjahr konstant und betrug rund 8.200 €. In Ostdeutschland insgesamt und vor allem in Westdeutschland stieg das durchschnittliche Investitionsvolumen hingegen im Vergleich zu 2020 an und lag 2021 wieder über dem brandenburgischen Vergleichswert (vgl. Abbildung 45). Hier zeigt sich eine Entwicklung, wie sie auch in früheren Krisen zu beobachten war: In Westdeutschland sinken die Investitionen auf bzw. unter das ostdeutsche Niveau, steigen dann aber bei wirtschaftlicher Erholung rasch wieder an.

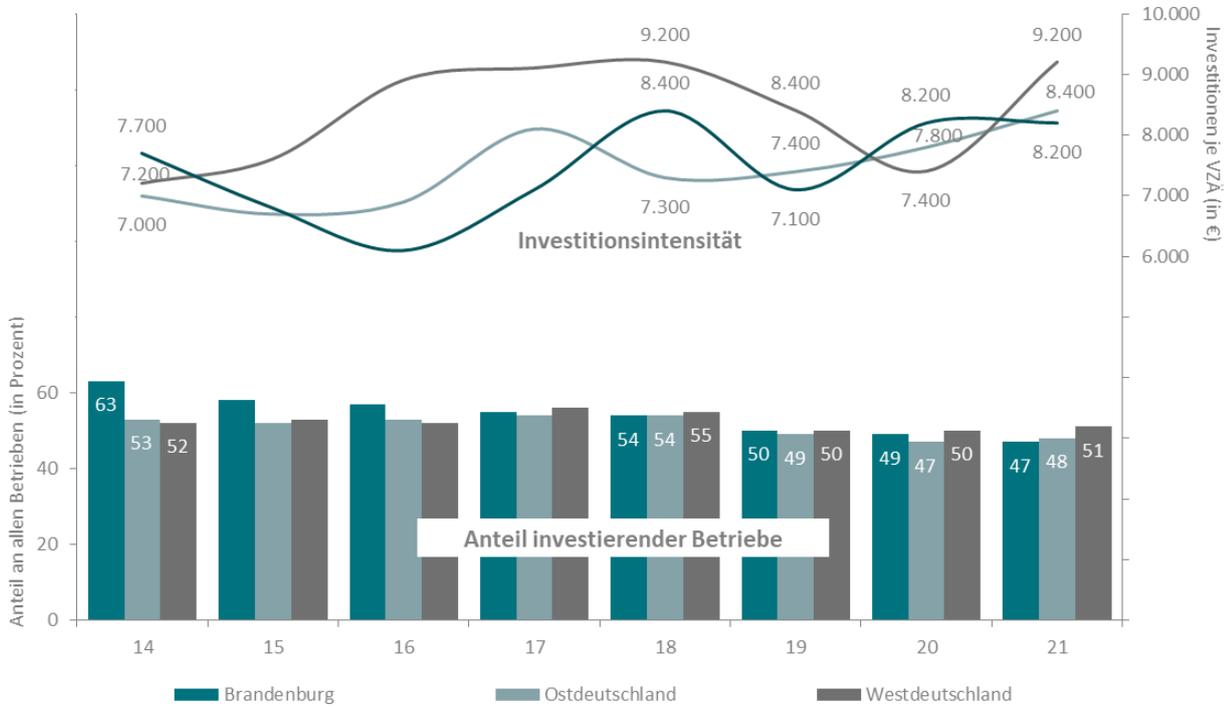
---

<sup>42</sup> Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. aktuell z.B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

<sup>43</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2021.

<sup>44</sup> Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der aktuellen Befragungswelle verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

Abbildung 45: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022.

Die einzelnen Branchen weisen eine ganz unterschiedliche Investitionsneigung auf. So investierten in Brandenburg fast zwei Drittel der Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, aber nur gut ein Viertel der Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen. Auch das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es reichte von rund 2.300 € in den Übrigen Dienstleistungen bis zu rund 20.500 € im Verarbeitenden Gewerbe.

Größere Betriebe investierten in höherem Maße als kleine: So tätigten 67 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur 40 Prozent der Kleinstbetriebe. Im Ergebnis wurde knapp die Hälfte des gesamten Investitionsvolumens von Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten investiert und nur 11 Prozent von Kleinstbetrieben.

### Jeder vierte Betrieb tätigte Erweiterungsinvestitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z.B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftefrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 45 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 21 Prozent aller Betriebe. 42 Prozent der insgesamt investierten Mittel fließen in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag dieser Anteil mit 34 Prozent bzw. 40 Prozent niedriger.

Der höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich im Bereich Verkehr,

Information, Kommunikation: Hier baute fast ein Drittel aller Betriebe (30 Prozent) seine Kapazitäten aus. Vergleichsweise gering fiel hingegen der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen in den Übrigen Dienstleistungen, im Bereich Handel und Reparatur und im Baugewerbe aus: Hier nahmen jeweils weniger als 20 Prozent aller Betriebe Erweiterungsinvestitionen vor. Den höchsten Anteil von Erweiterungsinvestitionen an allen getätigten Investitionen weisen hingegen die Unternehmensnahen Dienstleistungen auf: Hier flossen 62 Prozent der gesamten Investitionssumme in Erweiterungen. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 44 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr Erweiterungsinvestitionen, aber nur 16 Prozent der Kleinstbetriebe. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der Gesamtinvestitionssumme war allerdings bei großen Betrieben mit 43 Prozent nur unwesentlich höher als bei Kleinstbetrieben mit 40 Prozent.

### 13.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leis-

tungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2021<sup>45</sup> realisierten 38 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland fiel er mit 44 Prozent höher aus.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Betrieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen erstellt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt, in Westdeutschland etwas häufiger als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021

Art der Innovation*	Brandenburg (in Prozent)	Ostdeutschland (in Prozent)	Westdeutschland (in Prozent)
Prozessinnovationen	11	12	15
Produktinnovationen	35	34	42
darunter:			
Weiterentwicklungen	29	27	34
Sortimentserweiterungen	18	17	21
Marktneuheit	5	4	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

<sup>45</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befra-

gung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2021.

Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentserweiterung wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil auf einem ähnlichen Niveau.

Besonders innovationsfreudig waren in Brandenburg der Bereich Handel und Reparatur, das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, wo jeweils mehr als 40 Prozent aller Betriebe Innovationen realisierten. Im Verarbeitenden Gewerbe fand sich zudem der größte Anteil von Betrieben, die Markt-

neuheiten realisierten: Jeder zehnte Betrieb dieser Branche brachte 2021 neue Produkte auf den Markt.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierte die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen; 8 Prozent der Großbetriebe brachten Marktneuheiten hervor. Dies sind deutlich höhere Anteile als im brandenburgischen Durchschnitt (5 Prozent). Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.<sup>46</sup>

**Fazit:** Obgleich die Investitionsneigung der Betriebe in Brandenburg in den vergangenen Jahren rückläufig war, wird weiterhin in relevantem Umfang investiert. Auch realisieren die Betriebe Innovationen. Beides kann zu einer Verbesserung der Marktposition dieser Betriebe beitragen, was wiederum Auswirkungen auf Umfang und Art ihres Arbeitskräftebedarfs haben kann.

---

<sup>46</sup> Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland –

Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

# 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 mind. eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Um die Arbeitgebermeldung zu nutzen, benötigen Betriebe eine Betriebsnummer, die durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Diese Betriebsnummer ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens 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 520 € oder einem Arbeitsinsatz 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 520,01 € und 1.300 €. Midijobber bzw. Midijobberinnen zahlen einen reduzierten Beitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und sind damit sozialversichert.

### Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer, 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.

### Vollzeitäquivalente

Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Dieser Wert wird zur Berechnung verschiedener Kennzahlen herangezogen. Da im IAB-Betriebspanel ab 2022 nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben werden, wurde die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2.

### Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Weiterbildung alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. die Kosten hierfür ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. 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).

# Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen	10
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2022	14
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	15
Tabelle 4: Geringfügig, im Midijob und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2022	19
Tabelle 5: Verteilung von allen sowie von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2022	23
Tabelle 6: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und Branchen in Brandenburg 2022	26
Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2021 und 2022	33
Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2021 und 2022	34
Tabelle 9: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	41
Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	41
Tabelle 11: Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen, sowie Anteil der betroffenen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	68
Tabelle 12: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	76
Tabelle 13: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	76
Tabelle 14: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2022	77
Tabelle 15: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	78
Tabelle 16: weibliche Beschäftigte und weibliche Führungskräfte nach Branchen in Brandenburg 2022	83
Tabelle 17: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und mit Führung in Teilzeit nach Branchen in Brandenburg 2022	84
Tabelle 18: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021	88

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	15
Abbildung 2: Betriebe und Beschäftigte in Betrieben nach dem Gründungsjahr in Brandenburg 2022	16
Abbildung 3: Beschäftigte nach Beschäftigungsform in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022	18
Abbildung 4: Betriebe mit befristet Beschäftigten und befristet Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	20
Abbildung 5: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	22
Abbildung 6: Anteil von Frauen und Männern an allen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2022	23
Abbildung 7: Anteil von Frauen und Männern an allen Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg 2010 bis 2022	25
Abbildung 8: wirtschaftliche Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland	28
Abbildung 9: Art der wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf Betriebe in Brandenburg	29
Abbildung 10: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2022	30
Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Brandenburg 2010 bis 2022	32
Abbildung 12: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2022*	35
Abbildung 13: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2022*	36
Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2022*	37
Abbildung 15: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	39
Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	40
Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	42
Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	43

Abbildung 19: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	44
Abbildung 20: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2010 bis 2022	45
Abbildung 21: erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg 2018 und 2022	46
Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	50
Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2022	51
Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	52
Abbildung 25: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	53
Abbildung 26: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	54
Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	55
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	57
Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022*	57
Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2019 bis 2022*	58
Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2022*	59
Abbildung 32: Betriebe mit Anwendung oder Einführung neuer digitaler Technologien in Brandenburg 2022	60
Abbildung 33: Auswirkungen der Einführung neuer digitaler Technologien auf den Weiterbildungsbedarf in Brandenburg 2022	61
Abbildung 34: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2022	62
Abbildung 35: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Brandenburg 2022	63
Abbildung 36: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2022	64

Abbildung 37: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017 und 2022	65
Abbildung 38: Betriebe mit Beschäftigten, die kurz vor der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns weniger als die zukünftige gesetzliche Lohnuntergrenze verdienten, in Brandenburg	66
Abbildung 39: Betriebe mit Überstunden nach Branchen in Brandenburg 2021	70
Abbildung 40: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022	73
Abbildung 41: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	75
Abbildung 42: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Tarifbindung in Brandenburg 2022	78
Abbildung 43: Betriebe mit weiblichen Führungskräften in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland 2012 bis 2022*	82
Abbildung 44: Weibliche Führungskräfte in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland 2012 bis 2022*	82
Abbildung 45: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2021	87



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie  
des Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 8660  
Fax: 0331 8661533  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@mwaeb.brandenburg.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@mwaeb.brandenburg.de)

Reihe Forschungsbericht Nr. 47  
Juli 2023

