

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg

Ergebnisse der elften Welle des
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 29



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

- Ergebnisse der elften Welle des Betriebspanels Brandenburg -

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

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

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe) und aus Mitteln des Landes Brandenburg



Vorwort

Liebe Leser und Leserinnen,

dieser Bericht ist eine aktuelle Bestandsaufnahme der Entwicklung der Betriebe und der Beschäftigung im Land Brandenburg. Grundlage ist das Betriebspanel, eine repräsentative Umfrage bei brandenburgischen Arbeitgebern, die wir gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit bereits zum elften Mal durchführen.

Die jährlich vorgenommene Befragung ermittelt nicht nur grundlegende Informationen über betriebliche Strukturen und Situationen, sondern erlaubt uns auch, gleichzeitig „Tiefenbohrungen“ vornehmen zu können, indem Entwicklungsbedingungen hinterfragt und Probleme herausgearbeitet werden. Mit dem Betriebspanel können somit viele Fragen, die im Zusammenhang mit der Wirtschaftsentwicklung und der Beschäftigung in unserem Land entstehen, zeitnah und präzise beantwortet werden. Gleichzeitig lassen sich Entwicklungen auch über längerfristige Zeiträume beobachten, um daraus z.B. Trends abzuleiten; und nicht zuletzt sind bundesweit regionale Vergleiche möglich.

Neben vielen wichtigen Fakten zur Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung im Jahr 2006 finden sich in der Auswertung der 11. Welle des Betriebspanels einige Schlaglichter von zentraler Bedeutung:

Erfreulicherweise wächst seit 2006 wieder die Beschäftigung in Brandenburg; davon profitiert auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wichtige Wachstumsbereiche sind die Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe.

Erstmalig werden die Ergebnisse des Betriebspanels differenziert nach den beiden Regionen Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest ausgewiesen. Deutliche Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten zeigen sich bislang nicht. Einzig bei der Bewertung der Standortfaktoren spielt im Süden des Landes die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren für die Betriebe eine größere Rolle.

Ein Schwerpunkt des Betriebspanels 2006 war die Erforschung der Standortqualität. Die Betriebe wurden gefragt, welche Standortfaktoren aus ihrer Sicht besonders bedeutsam sind und wie sie diese Faktoren gegenwärtig in Brandenburg beurteilen. Dieser Aspekt ist für das Land sehr wichtig; einerseits, um potentielle Investoren anzuwerben (und somit auch zur Arbeitsplatzentwicklung beizutragen) und andererseits wegen möglicher Ansatzpunkte für politische Interventionen, die zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Betriebe führen können.

Die Antworten auf die Frage nach der Bedeutung der Standortfaktoren sind sehr interessant: Ausschlaggebend für die Ortswahl sind die Kundennähe, die Qualität des Fachkräfteangebots sowie das Preisniveau Energie/Wasser. Bei der Beurteilung des Standortes schneidet Brandenburg gut ab und kann im Wettbewerb mit anderen Regionen durchaus mithalten. Auffällig ist, dass der Standortfaktor „Preisniveau Energie/Wasser“, der aus betrieblicher Sicht eine außerordentlich wichtige Rolle spielt, von den Betrieben am schlechtesten bewertet wird. Für Brandenburg sprechen – so die befragten Betriebe – vor allem die günstige Kundennähe, das regionale Lohnniveau und die gute

Verfügbarkeit von Fachkräften. Letzteres ist deshalb wichtig, weil die Diskussion um mögliche Fachkräfteengpässe in der öffentlichen Wahrnehmung weiter zunimmt. Bislang decken die Betriebe – nach eigenen Angaben – ihren Personalbedarf ohne größere Probleme; und nur in wenigen Fällen mussten sie Kompromisse eingehen. Auch für die nahe Zukunft erwarten nur wenige der befragten Unternehmen Probleme in der Personalgewinnung. Möglicherweise resultiert diese Einschätzung daraus, dass der Planungshorizont vieler, insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe, sehr kurz ist.

Einen weiteren Schwerpunkt der Betriebsbefragung im Jahre 2006 bildeten betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Sie spielen nur in Großbetrieben eine Rolle; in Brandenburg hat etwa ein Drittel dieser Betriebe entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen.

Abschließend möchte ich allen Mitwirkenden an dieser Studie danken, insbesondere den befragten Betrieben. Ohne ihre Bereitschaft und Unterstützung wäre die Untersuchung in dieser Form nicht möglich gewesen. Für die Durchführung der Befragung und deren Auswertung sowie die weiterführende Interpretation der Befunde danke ich Infratest Sozialforschung und der SÖSTRA GmbH Berlin.

A handwritten signature in black ink, reading "D. Ziegler". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Dagmar Ziegler
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
des Landes Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. DATENBASIS.....	8
2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG.....	13
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe von 1993 bis 2006.....	13
2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2007	14
2.3 Branchen	17
2.4 Betriebsgrößenklassen	19
2.5 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse.....	20
2.6 Veränderung der Tätigkeitsstruktur.....	22
3. NICHT STANDARDISIERTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	24
4. PERSONALPOLITIK.....	34
4.1 Personalprobleme.....	34
4.2 Einstellungen	37
4.3 Personalabgänge.....	41
4.4 Sofort gesuchte Arbeitskräfte	44
5. BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG.....	46
6. BETRIEBLICHE ARBEITSZEITEN	54
6.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten	54
6.2 Überstunden	55
6.3 Arbeitszeitkonten	58
7. ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER.....	60
7.1 Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten	61
7.2 Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	64
7.3 Personalpolitische Konsequenzen/Reaktionen der Betriebe gegenüber Älteren	65
7.4 Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren	67
8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	70
8.1 Ausbildungsbeteiligung.....	71
8.2 Bestand an Auszubildenden	75
8.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	77
9. BEDEUTUNG UND BEURTEILUNG BETRIEBLICHER STANDORTFAKTOREN (SCHWERPUNKTTHEMA).....	80
9.1 Höchste Priorität – Nähe zu Kunden, Preisniveau Energie/Wasser, Fachkräfteangebot.....	82
9.2 Relativ gute Beurteilung des eigenen Standorts	85
9.3 Standortfaktoren im Länderranking.....	91
10. WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE.....	95
10.1 Produktivität und ostdeutscher Aufholprozess	95
10.2 Export	103
10.3 Löhne und Gehälter	105
10.4 Tarifbindung der Betriebe	110
10.5 Investitionstätigkeit	111
RESÜMEE.....	117

Einführung

Das Betriebspanel wurde in Brandenburg als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2006 zum elften Mal durchgeführt. Ebenfalls zum elften Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungsstichprobe eigene Panels für die anderen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch immer mehr westdeutsche Länder. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) finanziert wiederum eine Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe, was sich anteilig auch in einer höheren Betriebszahl für Brandenburg niederschlägt. Insgesamt wirken am Betriebspanel ca. 16 Tsd. Betriebe aller Branchen und Größen mit.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) hat durch seine finanzielle Beteiligung ein eigenes Betriebspanel für das Land ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Dazu werden auf der Grundlage eines einheitlichen Fragebogens mündliche Interviews mit Inhabern/Inhaberinnen, Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Brandenburg ansässiger Betriebe durchgeführt. Die elfte Welle des Betriebspanels ist in denselben Betrieben wie im Vorjahr gelaufen, darüber hinaus in „neuen“ Betrieben, die Existenzgründungen einbeziehen und die Ausfälle des bisherigen Samples ausgleichen.

Zur repräsentativen Auswahl der zu befragenden Betriebe wurde wiederum eine Stichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens erfolgte unter Berücksichtigung der Landesinteressen in Zusammenarbeit mit dem IAB.

Entsprechend den Anforderungen der neuen Förderperiode der EU-Strukturfonds 2007 bis 2013 werden in diesem Bericht die zwei Förderregionen des Landes Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest (NUTS-2-Regionen) gesondert ausgewertet.

Das zentrale **Schwerpunktthema** der elften Welle konzentriert sich auf Probleme der Beschäftigungssicherung von Betrieben. Im Mittelpunkt steht dabei die Analyse diesbezüglicher Vereinbarungen zwischen der Geschäftsleitung und Belegschaft bzw. deren Interessenvertretungen. Im Wesentlichen werden folgende Fragen behandelt:

- die Verbreitung derartiger Vereinbarungen;
- Grund, Laufzeit und Form der Vereinbarungen;
- Inhalte der Vereinbarungen, speziell Arbeitszeit- und Vergütungsmodifikationen einerseits sowie Zusagen im Rahmen der Beschäftigungssicherung durch die Arbeitgeber andererseits.

In einem zweiten Schwerpunktthema geht es im Kontext der betrieblichen Standortsicherung um eine Analyse der einzelnen Standortfaktoren und ihre Bewertung durch die ortsansässigen Betriebe einerseits sowie um die Standortattraktivität für potenzielle Investoren andererseits.

In den diesjährigen Fragenkomplex wurden weiterhin Aussagen zu den verschiedenen Aspekten betrieblicher Arbeitszeiten aufgenommen. Das Spektrum umfasst Überstunden, Arbeitszeitkonten, separate Langzeitkonten, Vertrauensarbeitszeitregelungen, Kurzarbeit u. a. m.

Die mit dem Betriebspanel gewonnenen Aussagen über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird.

Ein entscheidender Vorteil dieser Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Ostdeutschland und Westdeutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen zwischen einzelnen Bundesländern und zu den Ergebnissen für Ost- und

Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten möglich. Brandenburgs Wirtschafts- und Beschäftigungssystem lässt sich somit innerhalb der Bundesländer einordnen.

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung bereits zum elften Mal durchgeführt wurde, konnten Längsschnitt- und Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2006 in die Auswertung aufgenommen werden.

Für die Feldarbeit, d. h. die Durchführung der Interviews, die Datenerfassung und –aufbereitung sowie die Erarbeitung eines entsprechenden Methoden- und Datenbandes, war TNS Infratest Sozialforschung/TNS Infratest verantwortlich. Die inhaltliche Auswertung und Interpretation der Ergebnisse unter Berücksichtigung ostdeutscher Besonderheiten erfolgte durch SÖSTRA GmbH Berlin. Dazu gehört auch die Erarbeitung von Vergleichen zwischen den einzelnen neuen Ländern und ein Bezug zu den Gesamtdaten Ost- und Westdeutschlands.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Brandenburger Betrieben durch (Betriebspanel Brandenburg). Im Jahre 2006 fand diese Befragung zum elften Mal statt. Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Erstmals werden mit der aktuellen Panelwelle die Förderregionen Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest getrennt ausgewiesen. Für Auswertungen in Brandenburg liegen für das Jahr 2006 Interviews von 1.016 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der Betriebe mit 10,7 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 63.702 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg.

Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist in Brandenburg nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit – nachdem 1999 mit über 74 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und lag 2006 nur noch bei knapp 63 Tsd. Betrieben. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel/Reparatur bei, auf die über 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die aktuellen Panelangaben im Vorjahresvergleich für Brandenburg erstmals einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs von ca. 25 Tsd. Personen bzw. von 3 Prozent aus. Fast alle Branchen, insbesondere das Dienstleistungsgewerbe, aber auch das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Insgesamt gab es am 30. Juni 2006 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 866 Tsd. Beschäftigte. Dieser Beschäftigungsaufbau in Brandenburg ergab sich zum einen aus der Zunahme der geringfügigen Beschäftigung sowie zum anderen aus einem Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Für 2007 geht die große Mehrheit der Betriebe in Brandenburg von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Betriebe mit erwartetem Personalabbau halten sich in etwa die Waage mit jenen Betrieben, die Personal aufbauen wollen. Im Vorjahresvergleich fallen die betrieblichen Einschätzungen zur erwarteten Beschäftigungsentwicklung günstiger aus. Insbesondere ist der Anteil der Betriebe rückläufig, die von einer sinkenden Beschäftigung ausgehen. Der Beschäftigungsaufbau des vergangenen Jahres wird sich somit voraussichtlich fortsetzen.

Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

Mitte 2006 waren in Brandenburg ebenso wie in Ost- und in Westdeutschland 34 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse nicht standardisiert. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Brandenburg mit 48 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Während die Gesamtionen zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zwischen Brandenburg, Ost und West ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. So sind sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geförderte Arbeitsverhältnisse und befristete ungeforderte Arbeitsverhältnisse in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt, Mini-Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland.

Betrieblicher Personalbedarf

Insgesamt ist aus der subjektiven Sicht der befragten Betriebe die Situation in der Fachkräfteproblematik eher entspannt. 9 Prozent aller Brandenburger Betriebe erwarten in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften. Inwieweit die vergleichsweise positiven Einschätzungen auf Basis der Panelergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels zur viel diskutierten Fachkräfteproblematik auch für die Zukunft Bestand haben, kann mit diesen Analysen nicht beantwortet werden. Mit Anziehen der Konjunktur könnte sich das Problem des bisher nur partiell bestehenden Fachkräftemangels ausweiten.

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sind in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland wenig verbreitet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass dieses Resultat vor allem durch das hohe Gewicht, mit dem die Kleinst- und Kleinbetriebe in die Bildung des Durchschnittswertes eingehen, begründet ist. Lässt man diese Betriebe außer Betracht und blickt ausschließlich auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten – auf diese Betriebe entfallen in Brandenburg zwar lediglich 1 Prozent aller Betriebe, aber 21 Prozent aller Beschäftigten – so erhält man ein etwas anderes Bild: Derzeit bestehen in 35 Prozent aller Brandenburger Großbetriebe entsprechende Bündnisse bzw. Vereinbarungen. Wie der Blick auf die Motive zum Abschluss solcher Vereinbarungen zeigt, dienen diese weniger einer reaktiven Bewältigung eingetretener Krisen bzw. der Vorbeugung von Krisensituationen, sondern vor allem dazu, generell die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Ausbildung

Sowohl die Zahl der Auszubildenden als auch die Auszubildendenquote sind in Brandenburg seit Jahren relativ stabil. Etwa 8 Prozent der für das vergangene Ausbildungsjahr 2005/2006 angebotenen Ausbildungsplätze (ca. 2 Tsd.) blieben insbesondere in Folge fehlender geeigneter Bewerber/-innen unbesetzt.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 29 Prozent ein rechnerisches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Seit 1996 ist in Brandenburg ein Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu verzeichnen – von 40 Prozent 1996 auf 35 Prozent 2006. In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 57 Prozent deutlich höher. Diese Differenz ist auch auf das über den Bedarf hinausgehende Ausbildungsendagement der Brandenburger Betriebe zurückzuführen.

In der beruflichen Erstausbildung besteht in Brandenburg Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn diese am Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern zu einem Ausbildungsplatz gemessen wird. Beim Übergang der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Beschäftigung gibt es allerdings geschlechtsspezifische Unterschiede: Während die Übernahmequote ausgebildeter junger Frauen 2006 bei 31 Prozent lag, erreichte die der Männer 39 Prozent.

Betriebliche Standortfaktoren

Das aktuelle Panel 2006 erlaubt zum ersten Mal bundesweit und differenziert nach Bundesländern eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Standortfaktoren. Diese Einschätzung beruht auf zwei Fragekomplexen:

1. Welche Standortfaktoren sind für die ansässigen Betriebe besonders wichtig?
2. Wie sind diese Standortfaktoren aus Sicht der befragten Betriebe ausgeprägt?

Die Kundennähe, das Preisniveau für Energie/Wasser sowie die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte sind für die Betriebe sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland die wichtigsten Standortfaktoren. Demgegenüber spielt aus Sicht der Betriebe sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen eine eher untergeordnete Rolle.

Die aus der Sicht der Betriebe wichtigsten Standortfaktoren erhalten eine sehr unterschiedliche Bewertung. Während die Kundennähe mit Abstand die beste Bewertung unter allen Faktoren bekommt, das regionale Lohnniveau sowie die Zusammenarbeit mit Behörden durchschnittlich bewertet werden, erhalten das Preisniveau für Energie/Wasser die schlechteste Note. Hier eröffnet sich ein breiter Handlungsbedarf.

Die Einschätzungen zur Standortqualität sind in ost- und westdeutschen Betrieben etwa identisch. Auch auf Ebene der Bundesländer sind die Unterschiede eher moderat, wenngleich im Länderranking die südlichen Bundesländer bessere Werte aufweisen (leichtes Süd-Nord-Gefälle) (Brandenburg liegt im Mittelfeld).

Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2006 nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Brandenburg 1.800 €. Zwischen Juni 1996 und Juni 2006 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, d. h., sie schwankte zwischen 78 und 79 Prozent. Die Angleichungsquote Brandenburgs lag im Juni 2006 bei 78 Prozent.

Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Wochenarbeitszeit der Teilzeitarbeit in Brandenburg und Westdeutschland) erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 4 Prozentpunkte. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 78 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 74 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente).

Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist in den tarifgebundenen Betrieben Westdeutschlands (39 Prozent) deutlich höher als in Brandenburg (19 Prozent), was u. a. auch das geringere Lohnniveau in Brandenburg erklärt. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung aller Betriebe mit Tarifverträgen bewegt sich in Brandenburg bei 12 Prozent (in Ost- und Westdeutschland je 11 Prozent). Resümierend kann festgestellt werden: Nicht die prozentuale Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Brandenburg und Westdeutschland.

Tarifbindung

Die Tarifbindung ist in Brandenburg deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während nur jeder dritte bis vierte Brandenburger Betrieb (28 Prozent) tarifgebunden ist (Branchen- bzw. Haustarifvertrag), trifft dies auf 39 Prozent der westdeutschen Betriebe zu. Darüber hinaus orientiert sich in Brandenburg aber jeder vierte Betrieb (25 Prozent) an einem Branchentarif. Insgesamt erhalten damit in Brandenburg 74 Prozent aller Beschäftigten eine tarifgerechte Bezahlung (in Westdeutschland 83 Prozent).

Produktivität

Der Produktivitätsrückstand der Brandenburger Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Während er zwischen 1997 und 2001 stabil blieb, hat sich der Produktivitätsrückstand allerdings in den Jahren 2002 bis 2005 – nach einer langen Stagnationsphase – um insgesamt 10 Prozentpunkte verringert. Die Brandenburger Betriebe erreichten 2005 auf Basis Umsatzproduktivität 67 Prozent der westdeutschen Werte. Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten würden sich die Relationen aufgrund der längeren Arbeitszeit in Brandenburg um 5 Prozentpunkte verschlechtern.

Die Zweig- und Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet, d. h. von Betrieben, die einen niedrigen Beitrag am Bruttoinlandsprodukt aufweisen und damit auch in geringerem Maße zum Wirtschaftswachstum beitragen. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum gehören zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern.

1. Datenbasis

Für das Jahr 2006 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 1.016 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird¹. Die befragten 1.016 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 63.702 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg². Die Ergebnisse des Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen – definiert durch Branche und Betriebsgrößenklasse³ – unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl mit 10,7 Prozent deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe.

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Bei Besetzungszahlen von weniger als 100 antwortenden Betrieben (ungewichtet) wird von einer isolierten Interpretation der Erhebungsbefunde abgeraten. Es handelt sich dabei um folgende Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/Energie/Wasser, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Kredit-/Versicherungsgewerbe, Organisationen ohne Erwerbszweck.

Innerhalb des gesamten Dienstleistungsgewerbes werden die unternehmensnahen Dienstleistungen gesondert ausgewiesen. Diese Dienstleistungen (Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung beweglicher Sachen, übrige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) gelten als Wachstumsmotor und Hoffnungsträger für neue Arbeitsplätze. Die Verflechtung von industrieller Produktion und Dienstleistungen wird in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen.

Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen in drei Untergruppen ausgewiesen. Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen werden aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Es sei darauf hingewiesen, dass aufgrund der Fallzahl die Ergebnisse für Erziehung und Unterricht nur eingeschränkt aussagefähig sind. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten und Beherbergungsgewerbe; Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung; Kultur, Sport und Unterhaltung; andere Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunen, Solarien usw. Auch die personenbezogenen Dienstleistungen zählen zu den Hoffnungsträgern für neue Arbeitsplätze in Brandenburg.

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen, d. h. die Zahl der Betriebe in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der BA.

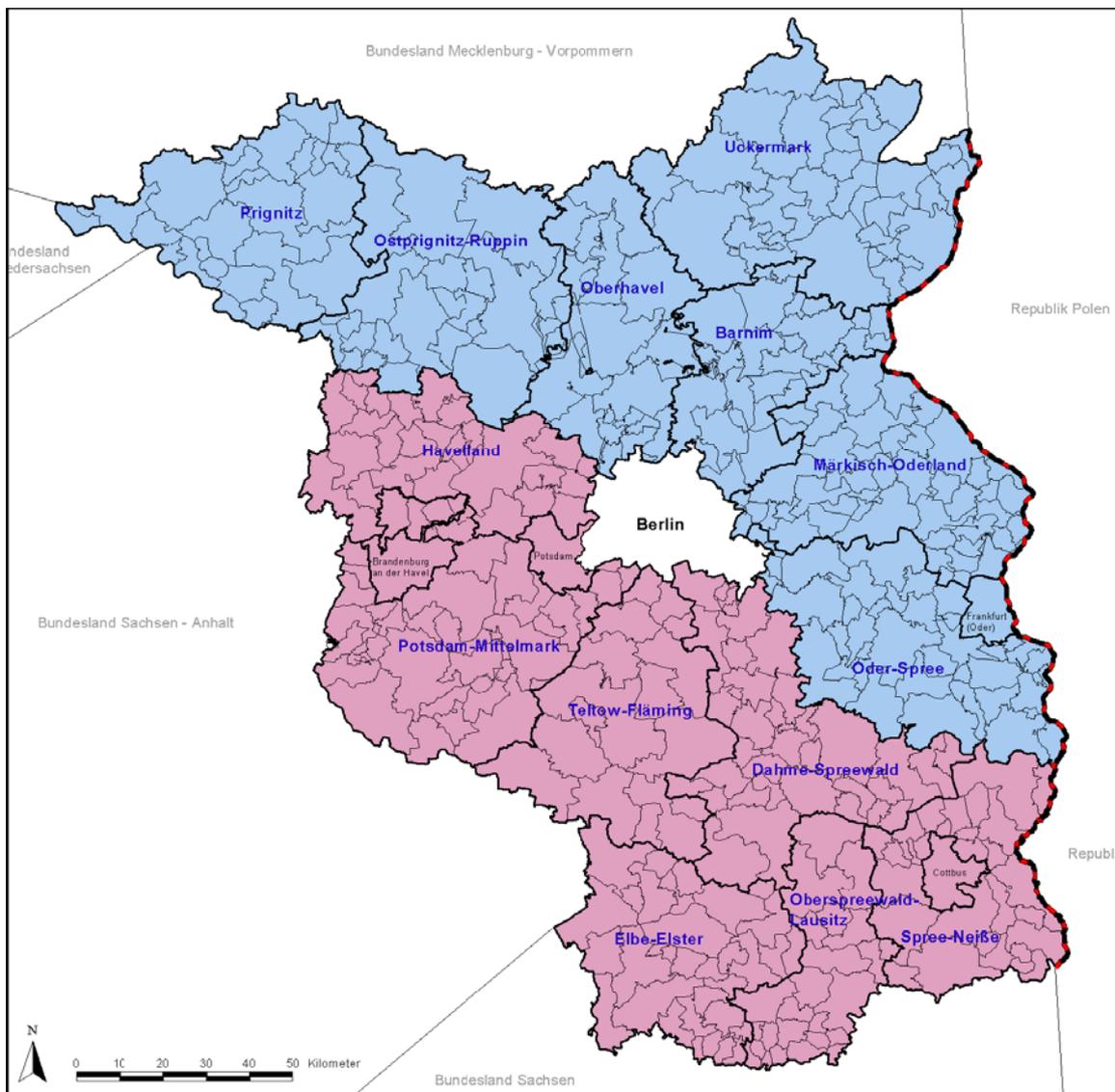
¹ Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Arbeitsagentur vergeben wird.

² Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

³ Die Auswertungen im Bericht erfolgen nach den in Tabelle 1 angegebenen Branchen sowie einer Zusammenfassung der Betriebsgrößenklassen entsprechend der neuen KMU-Definition der Europäischen Union vom 1.1.2005 (vgl. Kapitel 2.3).

Entsprechend den Anforderungen der neuen Förderperiode der EU-Strukturfonds 2007 bis 2013 wird in diesem Bericht das Land Brandenburg nach zwei Förderregionen, den beiden NUTS-2-Regionen⁴ Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest ausgewertet (vgl. Abbildung 1). Brandenburg-Nordost umfasst die kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder) und die Landkreise Prignitz, Ostprignitz/Rüppin, Uckermark, Oberhavel, Barnim, Märkisch-Oderland und Oder-Spree, Brandenburg-Südwest die kreisfreien Städte Brandenburg an der Havel, Cottbus, Potsdam sowie die Landkreise Havelland, Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße). Kriterium für die Bildung der Regionen ist das BIP je Einwohner. Eine Auswertung der Panelergebnisse auf Ebene der Landkreise Brandenburgs ist aufgrund des vorliegenden Stichprobenumfangs nicht möglich.

Abbildung 1:
Förderregionen Brandenburgs: Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest



⁴ NUTS (frz. Abk.: „Nomenclature des unites territoriales statistiques“) ist die hierarchische Gebietsgliederung der Europäischen Union für Zwecke der Regionalstatistik und darauf aufbauend die Grundlage für die Bewertung und Förderung strukturschwacher Gebiete.

Tabelle 1:

Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni 2005 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)								Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	ab 500	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.022	506	348	269	48	18	1	0	3.212
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	108	50	46	62	26	10	11	4	317
Verarbeitendes Gewerbe	2.820	1.133	777	548	216	101	47	17	5.659
Baugewerbe	5.494	1.689	891	449	112	40	5	0	8.680
Handel und Reparatur	8.645	2.684	1.281	665	164	72	16	4	13.531
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.917	694	453	308	115	58	22	7	3.574
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.096	92	44	36	29	12	13	1	1.323
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.717	1.297	690	402	162	79	26	4	9.377
Erziehung und Unterricht	644	216	152	127	61	41	21	9	1.271
Gesundheits- und Sozialwesen	4.747	922	346	334	141	78	51	20	6.639
Übrige Dienstleistungen	5.501	1.094	447	249	93	34	14	3	7.435
Organisationen ohne Erwerbszweck	774	201	95	60	23	19	4	2	1.178
Öffentliche Verwaltung	381	145	172	251	144	99	46	24	1.262
Nicht zuordenbar	238	1	2	3	0	0	0	0	244
Insgesamt	41.104	10.724	5.744	3.763	1.334	661	277	95	63.702

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni 2005⁵.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe.

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 1.016 Interviews bzw. auf die 835 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2:
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des Betriebspanels Brandenburg 2006

Frage	Interviews	Fehlende Angaben	
	Anzahl	Anzahl der Fälle	Prozent
Umsatz 2006	835	185	22,2
Vorleistungen 2005	835	179	21,4
Investitionen 2005	1.016	171	16,8
Struktur des Umsatzes 2005	835	134	16,1
Erwartete Beschäftigte 2007	1.016	158	15,6
Geschäftsvolumen 2005	1.016	130	12,8
Lohn/Gehalt 2006	1.016	112	11,0

Bei Vergleichen der im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Punkte zu beachten:

1. Als Beschäftigte werden im Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar
 - a) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
 - b) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
 - c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

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

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik der BA* keine Beamten/Beamtinnen, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

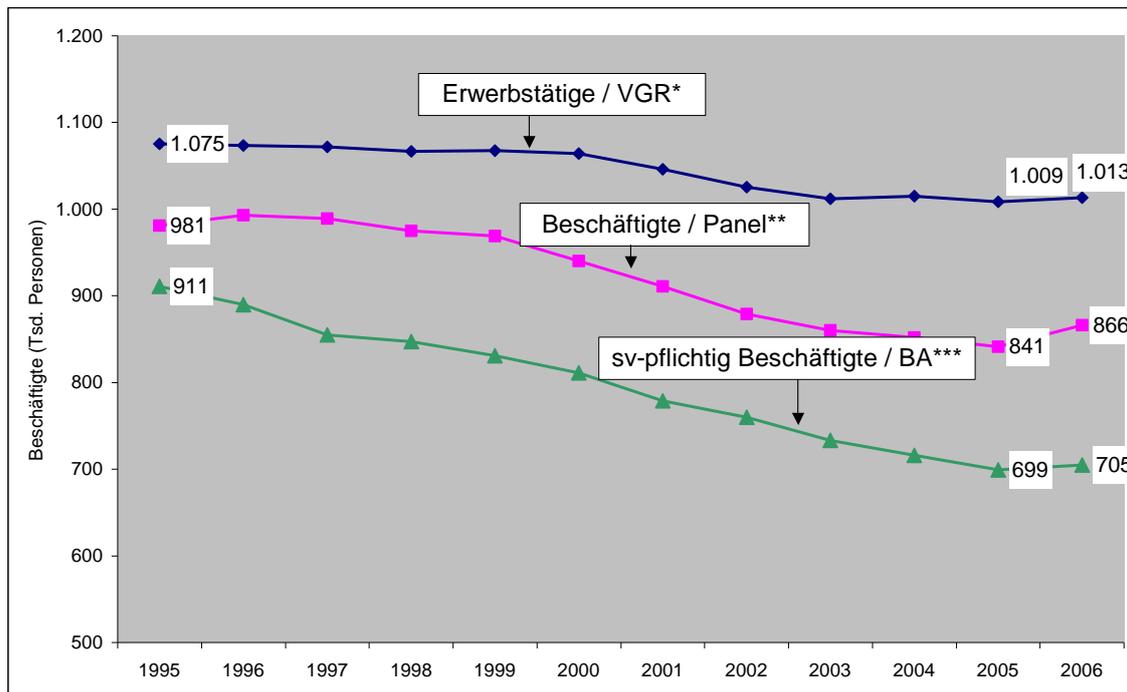
⁵ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

- Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte/Beamtinnen 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, Ich-AGs sowie so genannte „Ein-Euro-Jobber“ enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.⁶

- Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
- Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
- Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Gebiet von Berlin-Ost mit ein, analog die westdeutschen Daten das Gebiet von Berlin-West.

Abbildung 2:
Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Brandenburg – 1995 bis 2006



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (für Berlin-Ost: eigene Berechnungen auf Basis des Betriebspanels), Berechnungsstand: August 2006/Januar 2007, im Jahresdurchschnitt.

** Beschäftigtenangaben des Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30. Juni

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30. Juni, für 2006 vorläufige Angabe.

⁶ Ich-AGs und „Ein-Euro-Jobs“ gehen in die Erwerbstätigenzahlen ein, wie sie in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ausgewiesen werden, zählen im Betriebspanel aber nicht zu den Belegschaften der befragten Betriebe. Ihre Anzahl hat maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Erwerbstätigenzahlen insgesamt, deren Umfang in Brandenburg im Vorjahresvergleich leicht angestiegen ist.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der amtlichen Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA (vgl. Abbildung 2).

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2006 statt. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „ . “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „ - “ nicht vorhandene Werte⁷.

2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

Seit einigen Monaten gibt es positive Meldungen aus der Bundesagentur für Arbeit: Die Zahl der Arbeitslosen sinkt, und sie unterschritt im April 2007 in Deutschland die 4-Millionen-Grenze. Auch in Brandenburg ist die Arbeitslosigkeit rückläufig. Mit knapp 210 Tsd. Arbeitslosen wurde in Brandenburg der niedrigste Aprilwert seit 11 Jahren erreicht. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt, erfreulicherweise auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der langjährige Abwärtstrend in der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist auch in Brandenburg gestoppt. Im Vorjahresvergleich ist im Jahr 2006 in Brandenburg sogar ein Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verzeichnen und zwar um ca. 6 Tsd. bzw. 1 Prozent (Ost- und Westdeutschland um knapp 1 Prozent). Nach Angaben der BA setzt sich der Aufwärtstrend bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Brandenburg weiter fort.

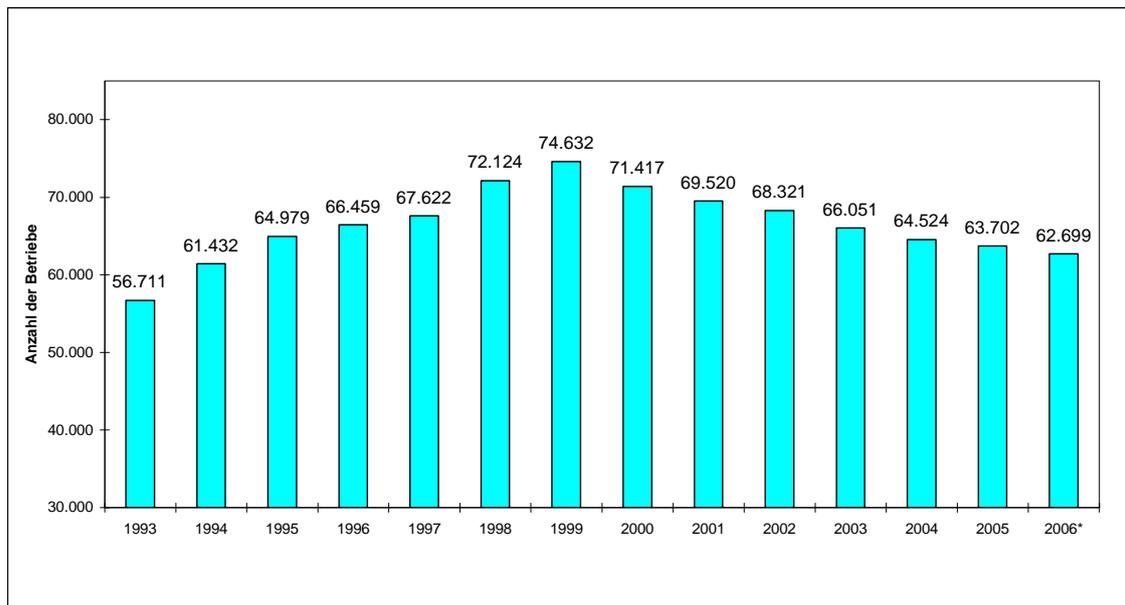
Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Betriebspanels wider, allerdings nur in ihren Anfängen, da der Bezugszeitraum aufgrund der Befragung Mitte 2006 in der Regel die Entwicklung bis in die Gegenwart noch nicht berücksichtigen kann.

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe von 1993 bis 2006

Die Beschäftigtenstatistik der BA weist neben der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Brandenburg im zeitlichen Verlauf aus (vgl. Abbildung 3). Die Anzahl bestehender Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Brandenburg – nachdem 1999 mit über 74.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt aktuell bei knapp 63.000 Betrieben. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen in Brandenburg die stark von der Binnenkonjunktur abhängigen Branchen Baugewerbe sowie Handel/Reparatur bei, auf die ca. 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können. Offensichtlich wird der Beschäftigungsabbau nach 1999 verstärkt durch Betriebsschließungen verursacht und weniger durch einen Beschäftigungsabbau in bestehenden Betrieben.

⁷ Nicht vorhandene Werte sind Angaben, die entweder in einer bestimmten Befragungswelle nicht erfasst bzw. nicht ausgewertet wurden.

Abbildung 3:
Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)



* Die Angaben für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2006 sind vorläufig.
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2007

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2006 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2007 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt eingeschätzt werden.

Beschäftigungsentwicklung bis 2006

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die aktuellen Panelangaben (elfte Welle) für 2006 im Vorjahresvergleich für Brandenburg erstmals einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs von ca. 25 Tsd. Personen bzw. 3 Prozent aus. Diese erfreuliche Entwicklung erklärt sich insbesondere aus der positiven konjunkturellen Entwicklung, d. h. den hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts in 2006. Fast alle Branchen, insbesondere aber das Dienstleistungsgewerbe, aber auch das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Insgesamt gab es am 30. Juni 2006 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 866 Tsd. Beschäftigte (bei einem Frauenanteil von 46 Prozent).

Der Beschäftigungsaufbau in Brandenburg (30. Juni 2005 bis 30. Juni 2006) ergab sich sowohl aus der Zunahme der geringfügigen und sonstigen Beschäftigung (+11 Tsd.) als auch einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (+14 Tsd.). Diese Entwicklung kann einerseits als Zeichen der zunehmenden Inanspruchnahme nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse gewertet werden (vgl. auch Kapitel 3), die offensichtlich zur Bewältigung von Auftragsspitzen unter den Bedingungen schwankender Nachfrage praktikable Instrumente darstellen, aber andererseits auch ein Indiz für einen beginnenden, längerfristig andauernden Beschäftigungsaufbau sein.

Die Beschäftigtenstruktur hat sich im Vorjahresvergleich kaum verändert. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um 1 Prozentpunkt gesunken, der Anteil der geringfügig und sonstigen Beschäftigten in den Betrieben ist wiederum um 1 Prozentpunkt angestiegen. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die 2003 modifizierten Mini-Jobs, die stark in Anspruch genommen

werden.⁸ Die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen Mitte 2006 bei 82 Prozent, die der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dies sind Beamte/Beamtinnen und tätige Inhaber/-innen) bei 10 und bei den geringfügigen und sonstigen Beschäftigten bei 8 Prozent.

Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/-innen, Leiharbeitskräfte

Zusätzlich zu den o. g. Beschäftigten werden durch das Betriebspanel Praktikanten/Praktikantinnen⁹, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte erfasst, die laut Definition und Fragestellung des Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl ergänzt die Beschäftigtenzahl von 866 Tsd. Personen und umfasste Mitte 2006 in Brandenburg ca. 45 Tsd. Personen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3:
Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2006 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Praktikanten/Praktikantinnen	freien Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften	Praktikanten/Praktikantinnen	freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräfte
	Prozent			Tsd. Personen		
Brandenburg	19	5	2	25	11	10
Brandenburg-Nordost	19	4	2	12	4	5
Brandenburg-Südwest	18	5	2	12	7	5
Mecklenburg-Vorpommern	17	3	2	16	12	10
Sachsen-Anhalt	18	4	3	19	8	15
Sachsen	14	5	3	40	41	36
Thüringen	16	3	3	16	9	19
Berlin-Ost	15	10	3	8	17	4
Ostdeutschland	16	5	3	124	98	94
Westdeutschland	14	8	3	480	580	410

Gut jeder zweite dieser zusätzlichen Mitarbeiter/-innen ist ein Praktikant oder eine Praktikantin. Der Einsatz von Praktikanten/Praktikantinnen ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln Praktikanten/Praktikantinnen Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Jungakademiker/-innen, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Betrieben eingestellt (in der Regel unentgeltlich) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten/Praktikantinnen ersetzt. Nach den Panelergebnissen hat der Einsatz von Praktikanten/Praktikantinnen seit 2002 deutlich zugenommen.

Der Anteil der Leiharbeiter/-innen (Zeitarbeiter/-innen) ist in Brandenburg mit gut 1 Prozent an allen Beschäftigten – gemessen am europäischen Niveau – nach wie vor relativ niedrig, er hat sich auch im Vorjahresvergleich nicht erhöht.¹⁰ Zeitarbeit gilt als Frühindikator, der Erstbedarf

⁸ Die Erhöhung der Pauschalabgabe auf Mini-Jobs (Arbeitgeber zahlen seit dem 1.7.2006 15 Prozent zur Rentenversicherung, 13 Prozent zur Krankenversicherung und 2 Prozent Steuern) hat dazu geführt, dass nach Angaben der Minijobzentrale die Zahl der geringfügig Beschäftigten im dritten Quartal 2006 im Vergleich zum Vorquartal rückläufig war – eine Entwicklung, die sich aufgrund des Befragungszeitpunkts im aktuellen Betriebspanel noch nicht widerspiegeln kann.

⁹ Im Unterschied zu den Vorjahren werden keine Aushilfen erfasst, sondern nur noch Praktikanten/Praktikantinnen.

¹⁰ In den EU-Ländern lag 2000 (bzw. 2001) der Anteil der Leiharbeiter/-innen an den Gesamtbeschäftigten (Erwerbstätige einschließlich Selbstständiger und mithelfender Familienangehöriger) bei 2,1 Prozent. Spitzenreiter ist Großbritannien (4,7 Prozent), auf Platz zwei folgen die Niederlande (4,5 Prozent). In Deutschland waren demgegenüber 0,9 Prozent der Beschäftigten Leiharbeitskräfte. Schlusslichter im EU-Vergleich sind Italien und Griechenland mit einem Anteil von jeweils 0,2 Prozent. Vgl. Werner Nienhüser, Wenzel Matiaske: Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit – Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern im europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen, August 2003, 56. Jahrgang, S. 466 ff.

an Arbeitskräften wird immer öfter über Zeitarbeiter/-innen gedeckt. Allerdings gibt es Begleiterscheinungen dieser Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die trotz der eingetretenen Beschäftigungseffekte negativ zu werten sind. Leiharbeit wandelt sich vom Instrument einer kurzfristigen Reaktion auf einen Nachfrageboom zu einem Instrument der dauerhaften Kostensenkung. Dies ist durchaus problematisch: Trotz zunehmender Tarifbindungen in Zeitarbeitsfirmen erreichen die Stundenlöhne zum Teil nur 50 Prozent der durchschnittlichen Tariflöhne regulär Beschäftigter; darüber hinaus ist die Beschäftigungsstabilität dieser Arbeitsverhältnisse gering. Nach Angaben des IAB liegt die durchschnittliche Verweildauer von Leiharbeitern/Leiharbeiterinnen im Betrieb bei etwa 4 Monaten und ist damit nur noch halb so hoch wie vor 2003.¹¹

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung

Nach dem SGB II sind seit dem 1.1.2005 für Empfänger/-innen des Arbeitslosengeldes II Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) vorgesehen. Diese Arbeitsgelegenheiten ergänzen die im Betriebspanel erfassten Beschäftigten. Zwischen einem „Ein-Euro-Jobber/-in“ und einem Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II besteht ein Sozialrechtsverhältnis. „Ein-Euro-Jobs“ sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung (Kommunen), in Organisationen ohne Erwerbszweck, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht konzentriert. Nach Angaben der Arbeitgeber im Betriebspanel beschäftigen in Brandenburg 37 Prozent aller Betriebe in der öffentlichen Verwaltung, 21 Prozent der Organisationen ohne Erwerbszweck und 23 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht „Ein-Euro-Jobber/-innen“. Diese Relationen treffen auch auf Ostdeutschland insgesamt zu.

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung 2006 bis 2007

Tabelle 4 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2007 einschätzen. Die große Mehrheit der Betriebe in Brandenburg geht von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Betriebe mit erwartetem Personalabbau halten sich in etwa die Waage mit jenen Betrieben, die Personal aufbauen wollen (7 bzw. 8 Prozent). Im Vorjahresvergleich fallen die betrieblichen Einschätzungen zur erwarteten Beschäftigungsentwicklung günstiger aus. Insbesondere ist der Anteil der Betriebe rückläufig, die von einer sinkenden Beschäftigung ausgehen. Der Beschäftigungsaufbau des vergangenen Jahres wird sich somit möglicherweise fortsetzen, vor allem in der Region Brandenburg-Südwest.

Die Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass insbesondere bei den größeren Betrieben mehr Betriebe von Personalabbau ausgehen als von Personalaufbau. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich allerdings, dass anteilmäßig immer mehr Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten und ein deutlich geringerer Anteil von fallenden Beschäftigtenzahlen ausgeht. Dennoch sind die mit den jeweiligen Erwartungen der Betriebe verbundenen konkreten Beschäftigungseffekte unsicher. Diese werden in der Gesamtbilanz nur dann positiv ausfallen, wenn die Zahl der neuen Arbeitsplätze in Betrieben mit geplantem Personalaufbau, insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben sowie Neugründungen, höher ist, als die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze in Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau. Die vorliegenden aktuellen Panelergebnisse lassen aber – unter Berücksichtigung der Neugründungen – auch für 2007 auf einen weiteren Beschäftigungsaufbau hoffen.

¹¹ Vgl. Manfred Antoni, Elke J. Jahn: Arbeitnehmerüberlassung, Boomende Branche mit hoher Fluktuation. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14/19.9.2006; S. 5.

Tabelle 4:
Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2006 und 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse/ Bundesland/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	Insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	6	90	4	100
5 bis 9 Beschäftigte	6	85	9	100
10 bis 49 Beschäftigte	14	75	11	100
50 bis 249 Beschäftigte	12	76	12	100
ab 250 Beschäftigte	9	72	19	100
Brandenburg insgesamt	8	85	7	100
Brandenburg-Nordost	5	88	7	100
Brandenburg-Südwest	10	83	7	100
Mecklenburg-Vorpommern	7	85	8	100
Sachsen-Anhalt	8	83	9	100
Sachsen	9	82	9	100
Thüringen	7	85	8	100
Berlin-Ost	10	84	6	100
Ostdeutschland	8	84	8	100
Westdeutschland	9	84	7	100

Auch die sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute gehen von weiter zunehmender Beschäftigung aus und prognostizieren in ihrem Herbstgutachten 2006 für das Jahr 2007 einen Beschäftigungszuwachs für Ostdeutschland (einschließlich Berlin) von 15 Tsd. Erwerbstätigen, für Westdeutschland einen Zuwachs von 209 Tsd. Der Anstieg der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in 2006 in Ostdeutschland wird sich allerdings nach dieser Einschätzung voraussichtlich in 2007 nicht fortsetzen. Die Belebung auf dem Arbeitsmarkt wird sich infolge des geringeren Produktionswachstums in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland abschwächen.¹²

2.3 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg im Jahre 2006 waren wiederum das Dienstleistungsgewerbe mit 37 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (13 Prozent) sowie der Bereich Handel/Reparatur (13 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden immer noch das hohe Gewicht des Baugewerbes, ferner die höheren Anteile im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und entsprechend der relativ geringe Anteil des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel/Reparatur deutlich (vgl. Tabelle 5).

¹² Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2006. In: DIW Wochenbericht, Nr. 43/2006, S. 589.

Tabelle 5:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
Land- und Forstwirtschaft*	5	29	9	3	3	1
Bergbau/Energie/Wasser*	1	14	45	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	114	20	13	16	24
Baugewerbe	14	77	9	9	8	5
Handel und Reparatur	21	115	9	13	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	6	63	17	7	6	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2	13	10	2	2	4
Dienstleistungen	38	320	13	37	39	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	97	10	11	13	13
Erziehung und Unterricht*	2	52	41	6	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	10	104	16	12	12	12
Übrige Dienstleistungen	12	67	9	8	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	20	17	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	101	80	12	10	7
Brandenburg insgesamt	100	866	14	100	100	100
Brandenburg-Nordost	49	380	12	44		
Brandenburg-Südwest	51	486	15	56		

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Bei einem Beschäftigungsaufbau zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 in Brandenburg von ca. 25 Tsd. bzw. +3 Prozent zeigt die Untersuchung in vielen Branchen eine positive Entwicklung. Mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft, des Bereichs Verkehr/Nachrichtenübermittlung sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes wurde in allen anderen Bereichen die Beschäftigung konsolidiert bzw. aufgebaut:

- Der Dienstleistungssektor war bereits in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel, dieser Trend setzte sich in 2006 fort: Alle Dienstleistungsbereiche verzeichneten steigende Beschäftigtenzahlen (+4 Prozent). In den unternehmensnahen (+5 Prozent) und übrigen (+11 Prozent) Dienstleistungen sind die Beschäftigtenzahlen sowohl absolut als auch relativ am stärksten gestiegen.
- Bereits in den Vorjahren war im verarbeitenden Gewerbe ein Stabilisierungsprozess zu verzeichnen, der 2006 in einen deutlichen Beschäftigungsanstieg (+4 Prozent) überging.
- Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hat sich entspannt, dieser Bereich verzeichnet einen beachtlichen Beschäftigungszuwachs (+9 Prozent). Auch nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute¹³ hat 2005 eine Aufwärtsbewegung in der Bauwirtschaft eingesetzt.

¹³ Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft ..., a. a. O., S. 582 f.

- Die Beschäftigtenzahlen in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser, Handel/Reparatur und in der öffentlichen Verwaltung haben sich konsolidiert.

2.4 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen¹⁴ zeigt in Brandenburg eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten als in den alten Ländern. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Brandenburg 54 Prozent aller Betriebe, in Ostdeutschland 51 Prozent, in Westdeutschland sind dies nur 42 Prozent. Demgegenüber sind die Anteile mittlerer Betriebe (50 bis unter 250 Beschäftigte) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland mit 4 Prozent gleich hoch, der Anteil größerer Betriebe (250 und mehr Beschäftigte) liegt in Brandenburg bei 0,5 Prozent, in Westdeutschland bei knapp 1 Prozent.

Bei der Verteilung der Beschäftigten ist der Anteil von größeren Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich höher und liegt dort mit 30 Prozent um 9 Prozentpunkte über dem in Brandenburg. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2006 bei 14 Personen¹⁵ (in Westdeutschland bei 17 Personen) (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6:

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	54	87	3	10	10	7
5 bis 9 Beschäftigte	22	95	7	11	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	19	235	19	27	27	26
50 bis 249 Beschäftigte	4	266	100	31	28	26
ab 250 Beschäftigte	0,5	183	596	21	23	30
Brandenburg insgesamt	100	866	14	100	100	100

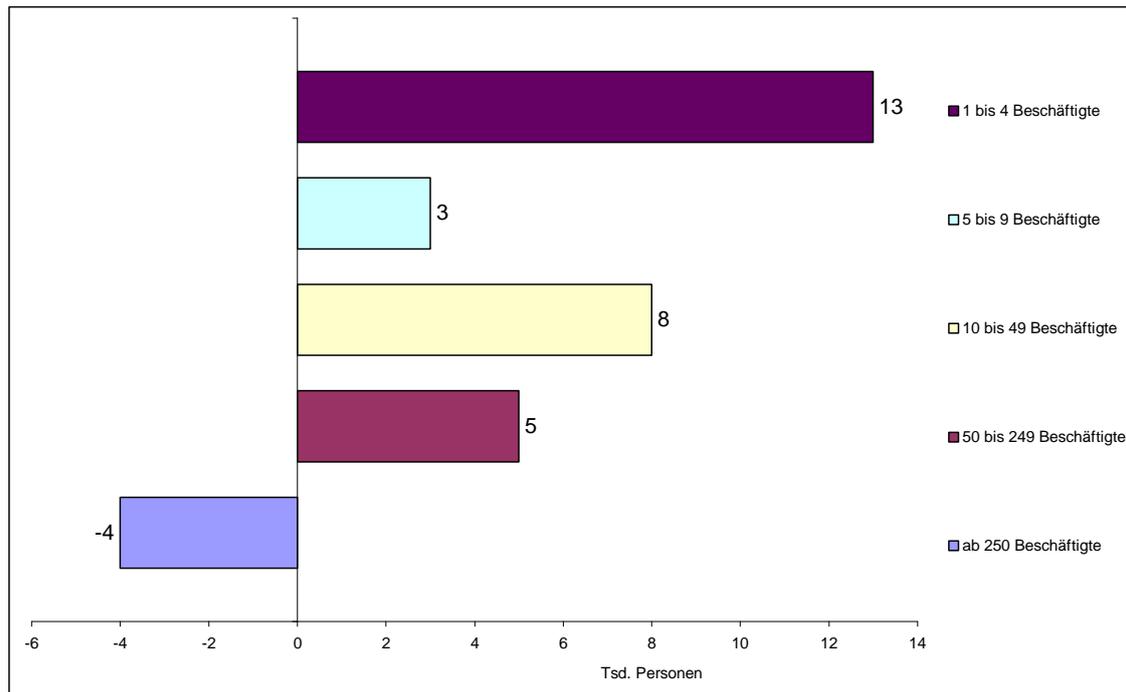
Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2005 und 2006 in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass – mit Ausnahme größerer Betriebe – alle anderen Betriebsgrößenklassen deutliche Beschäftigungszuwächse verzeichneten. Im Vorjahr wiesen nur Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten eine positive Beschäftigungsentwicklung auf.¹⁶ Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben setzte sich damit auch in Brandenburg fort (vgl. Abbildung 4).

¹⁴ Seit dem 1.1.2005 gilt eine neue KMU-Definition der Europäischen Union. Beschäftigungsseitig werden die Unternehmen folgendermaßen gruppiert: „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte. Im Betriebspanel wird dieser Einteilung beim Ausweis der Betriebsgrößenklassen Rechnung getragen, wobei aufgrund des Umfangs von Kleinstunternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten diese Betriebsgruppe innerhalb der Kleinstbetriebe gesondert ausgewiesen wird. (Für die Definition eines KMU-Betriebes gelten gleichzeitig Grenzwerte für die Jahresbilanzsumme bzw. den Jahresumsatz. Darüber hinaus werden die Beziehungen des jeweiligen Unternehmens zu anderen Unternehmen hinsichtlich Kapitalbeteiligung, der Kontrolle von Stimmrechten oder dem Recht zur Ausübung eines beherrschenden Einflusses berücksichtigt.)

¹⁵ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

¹⁶ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 28 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 20 f.

Abbildung 4:
Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2005 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Tsd. Personen)



Auch eine Studie des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI)¹⁷ sieht im deutschen Mittelstand den Garanten für einen Beschäftigungsaufbau. Während der Beschäftigungsabbau der großen Konzerne weiter anhalten wird, haben zahlreiche Neueinstellungen in kleineren und mittleren Betrieben die Arbeitsplatzbilanz im verarbeitenden Gewerbe positiv beeinflusst.

2.5 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse

Die ostdeutsche Betriebslandschaft ist keine in sich gewachsene Größe. Sie ist infolge des nach der Wende einsetzenden Transformationsprozesses, der formaljuristisch im Wesentlichen bereits nach ca. 5 Jahren abgeschlossen war, stärker und vor allem anders differenziert als in Westdeutschland. Dies schlägt sich nicht nur in anderen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen nieder, sondern auch in unterschiedlichen **Betriebsbiografien**.

Betriebsspezifische Charakteristika zeigen sich nicht nur bei Groß- und Kleinbetrieben, sondern insbesondere auch bei etablierten Altbetrieben und Neugründungen. Diese Unterschiede sind schwerpunktmäßig auf ein völlig unterschiedliches Verhalten am Markt, auf eine differenzierte Innovationsstrategie, den Zugang zu bestehenden Netzwerken, auf verschiedene Muster der Personalrekrutierung, auf eine unterschiedliche Alters- und Qualifikationsstruktur usw. zurückzuführen. Aufschlüsse über die Personalentwicklung und daraus resultierende Verhaltens- und Anpassungspotenziale lassen sich gerade in den neuen Ländern nur durch ganz spezifische unternehmens-typische Untersuchungen gewinnen.

In einer groben Unterteilung kann man nach den bereits vor 1990 bestehenden Altbetrieben und den nach der Wende erfolgten Neugründungen differenzieren.

Zu den Altbetrieben gehören die ehemaligen Treuhandbetriebe¹⁸, die ehemaligen Genossenschaften und die Privatbetriebe, die bereits vor 1990 bestanden. Zu den Neugründungen nach 1990

¹⁷ BDI-Mittelstandspanel, Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung, Frühjahr 2006 – Langfassung.

¹⁸ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag

zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Freiberuflern, der Aufbau des Dienstleistungsgewerbes sowie die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen.

Die meisten Beschäftigten gibt es in neu gegründeten Betrieben, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erfahrungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit abnehmender Dynamik. Seit 1999 ist die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt in Brandenburg rückläufig (vgl. Abbildung 2).

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Ostdeutschland auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen **Eigentumsverhältnissen** entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben ergab sich eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den Brandenburger Betrieben. Tabelle 7 zeigt die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in Brandenburg nach den Eigentumsverhältnissen.

Über die Hälfte der Beschäftigten Brandenburgs ist in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 15 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum¹⁹. Da aber nur 11 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt, gleiches gilt für Betriebe in ausländischem Besitz. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 9 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum 20 bzw. 41 Beschäftigte).

Mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Privatisierungszeitpunkt der Treuhandbetriebe gehört der Kreis der vollständig privatisierten Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer im ostdeutschen Vergleich günstigeren Betriebsgröße, dem Engagement der hier stark vertretenen westdeutschen und ausländischen Eigentümer und dem Modernisierungsschub der Vorjahre zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Ländern²⁰.

Tabelle 7:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	79	440	9	51
Westdeutsches Eigentum	11	131	20	15
Ausländisches Eigentum	1	34	41	4
Öffentliches Eigentum	3	175	84	20
Sonstiges bzw. nicht bekannt	6	86	22	10
Brandenburg insgesamt	100	866	14	100

der BvS. In: „Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen.“ Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Berlin, 2003, S. 303-330.

¹⁹ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

²⁰ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, ... a. a. O., S. 306-308, 318, 329.

2.6 Veränderung der Tätigkeitsstruktur

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu. Im Unterschied zu den bisherigen Befragungswellen werden die Beschäftigtengruppen der Arbeiter/-innen und Angestellten nicht mehr getrennt ausgewiesen.²¹

11 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2006 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten. 66 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 15 Prozent waren Angestellte/Beamte/Beamtinnen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium und 8 Prozent tätige Inhaber/-innen/Vorstände/Geschäftsführer/-innen.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten mit und ohne Berufsausbildung. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist in den neuen Ländern immer noch höher als in den alten. Aus den vorangegangenen Befragungswellen ist bekannt, dass insbesondere der Facharbeiteranteil in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt fast doppelt so hoch ist wie in westdeutschen Betrieben.²² Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung nur halb so hoch wie in Westdeutschland.

Der Frauenanteil, der bei den Beschäftigten insgesamt 47 Prozent beträgt, ist in den einzelnen Tätigkeits-/Qualifikationsgruppen durchaus unterschiedlich: Bei den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss entspricht er mit 54 Prozent dem der Männer (dies ist in Westdeutschland mit 34 Prozent bei Weitem nicht so ausgeprägt). Gleiches gilt für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben (52 Prozent). Bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung werden 47 Prozent erreicht, 25 Prozent beträgt ihr Anteil bei den tätigen Inhabern/Inhaberinnen. Insgesamt aber, über alle Tätigkeitsgruppen, entspricht in Brandenburg das Qualifikationsniveaus der Frauen dem der Männer.

Nachfolgende Tabelle 8 zeigt, welchen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den verschiedenen Branchen Brandenburgs aufweisen:

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in den übrigen Dienstleistungen (25 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsanforderungen vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei/Reinigung zurückzuführen ist. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte mit 17 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten – wie z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering – ausgeführt werden.
- Beschäftigte mit Berufsabschluss dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 75 Prozent im produzierenden Gewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft.
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sind erwartungsgemäß mit einem Beschäftigtenanteil von 58 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (24 Prozent) konzentriert. Demgegenüber weisen das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr und Nachrichten-

²¹ Die Beschäftigten werden in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit unterteilt in „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“ – das sind un- und angelernte Arbeiter/-innen sowie Angestellte/Beamte/Beamtinnen für einfache Tätigkeiten, in „Beschäftigte mit Berufsabschluss“ – das sind Facharbeiter/-innen sowie Angestellte/Beamte/Beamtinnen mit abgeschlossener Lehre, „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie in „Tätige Inhaber/-innen/Vorstände/Geschäftsführer/-innen“.

²² Vgl. Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, www.soeetra.de, S. 20.

übermittlung, Handel und Reparatur, die Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen nur Werte von ca. 5 Prozent auf.

Es ist auch zu erkennen, dass forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes einen gut doppelt so hohen Anteil an Hochschulabsolventen/-absolventinnen aufweisen wie nicht FuE-intensive. Gleiches gilt für die exportintensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes.

- Tätige Inhaber/-innen sind in besonderem Maße in der Land- und Forstwirtschaft (14 Prozent), im Baugewerbe (12 Prozent) sowie im Bereich Handel/Reparatur, den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen (jeweils 11 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

Tabelle 8:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche/Region	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen, Vorstände/Geschäftsführer/-innen	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	10	72	4	14	100
Bergbau/Energie/Wasser*	1	70	28	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	11	74	9	6	100
Baugewerbe	5	77	6	12	100
Handel und Reparatur	11	71	7	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	5	86	4	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	3	71	16	10	100
Dienstleistungen	16	54	22	8	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	51	21	11	100
Erziehung und Unterricht*	11	29	58	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	12	62	20	6	100
Übrige Dienstleistungen	25	59	5	11	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	37	40	20	3	100
Öffentliche Verwaltung	5	71	24	0	100
Brandenburg insgesamt 2006	11	66	15	8	100
Brandenburg-Nordost	10	67	15	8	100
Brandenburg-Südwest	13	65	15	7	100
Brandenburg 2005	12	67	13	8	100
Brandenburg 2004	13	66	13	8	100
Brandenburg 1996	20	74		6	100
Ostdeutschland 2006	12	65	16	7	100
Westdeutschland 2006	23	59	12	6	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Brandenburg über 11 Panelwellen hinweg signalisiert deutliche Veränderungen der qualifikatorischen Zusammensetzung der Beschäftigten in Brandenburg und zwar eindeutig in Richtung steigender Qualifikationsanforderungen. Der Anteil der einfachen Tätigkeiten hat sich 2006 im Vergleich zu 1996 fast halbiert, demgegenüber ist der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte in den vergangenen 11 Jahren von Jahr zu Jahr angestiegen. Die Zunahme des Fachkräfteanteils trifft vorwiegend auf Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss zu (vgl. ebenfalls Tabelle 8).

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen insgesamt stellt einen wichtigen Standortvorteil Brandenburgs wie der neuen Länder dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung vorhandener Fachkräfte ohne Arbeit. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial, zu dem auch derzeit auspendelnde Fachkräfte gehören, an Bedeutung.

3. Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

Exkurs zur Flexibilisierung

Hohe Arbeitslosigkeit, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und geringes Wirtschaftswachstum werden immer wieder mit unzureichender Flexibilität der Betriebe in ursächlichen Zusammenhang gebracht. Dabei wird bei der Flexibilität idealtypisch die so genannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden²³.

Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, atypische oder sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. Im Mittelpunkt steht die optimale Kombination von Stamm- und Randbelegschaften. Letztlich wird eine kurzfristige Senkung der Arbeitskosten angestrebt.

Funktionale Flexibilität konzentriert sich auf betriebsinterne und -externe Qualifizierung, Forschung und Entwicklung, Innovation und Investition, technologische und organisatorische Änderungen, vielfältige Arbeitszeitmuster. Im Ergebnis soll die betriebliche Ertragsseite langfristig gestärkt werden.

Die folgenden Ausführungen im Betriebspanel 2006 konzentrieren sich im Wesentlichen auf eine differenzierte Betrachtung betrieblicher nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität. Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Betriebliche nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse²⁴ weisen insbesondere seit Mitte der 1980er Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine steigende Tendenz auf. Sie weichen von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalar-

²³ Vgl. Lutz Bellmann u. a.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg 1996.

²⁴ In der soziologischen Forschung werden derartige Arbeitsverhältnisse als atypisch und häufig als „prekär“ bezeichnet, d. h., es wird abweichend vom Normalarbeitsverhältnis vertraglich, zeitlich und räumlich flexibel gearbeitet.

beitsverhältnis“ ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können auch als „standardisierte Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet werden.²⁵

Die nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung) sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit). Auch die von den Agenturen für Arbeit geförderten Beschäftigungsverhältnisse zählen dazu. Diese nicht standardisierten Arbeitsverhältnisse werden in der Öffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert, insbesondere hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/-innen. Während einerseits die Entstandardisierung und Individualisierung mit einer deutlichen Verschlechterung der Arbeits- und Lebensverhältnisse gleichgesetzt wird, sehen andere darin den einzigen Weg, neue bzw. mehr Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Schwerpunkt nachfolgender Ausführungen kann ausschließlich eine Betrachtung dieser Beschäftigungsverhältnisse als Instrumente betrieblicher Flexibilisierung sein und nicht das Aufzeigen von Konsequenzen unmittelbar auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, die zweifelsohne sowohl in positiver (z. B. höhere individuelle zeitliche Flexibilität) als auch in negativer Hinsicht (z. B. verringerte soziale Sicherheit, unzureichende Alterssicherungsansprüche) vorhanden sind.

Es sei darauf hingewiesen, dass auch standardisierte Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) Spielräume für flexible betriebliche Arbeitsgestaltungen beinhalten. Dazu zählt insbesondere das Instrument der Arbeitszeitkonten.

Entsprechend der Anlage des Betriebspanels als Betriebsbefragung können aus den Analyseergebnissen keine Informationen zur Wertung einzelner Beschäftigungsformen abgeleitet werden. Diese werden in Abhängigkeit vom Betrachter (Staat, Parteien, Gewerkschaft, Betrieb bzw. Beschäftigter) durchaus ambivalent ausfallen. Aus verschiedenen Gründen wird die Erosion des „Standard-Normal-Arbeitsverhältnisses“ als bedrohlich empfunden (weniger Sicherheit, geringere Stabilität der Arbeitsverhältnisse, Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme). Dieser Wandel der Beschäftigungsverhältnisse kann aber nicht pauschal beurteilt werden. Teilweise treffen diese Beschäftigungsverhältnisse die Bedürfnisse der Beschäftigten. Hierzu gehört beispielsweise Teilzeitarbeit, die den Beschäftigten auch die Möglichkeit bietet, Arbeits- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren (work-life-balance). Für die Betriebe können diese Beschäftigungsformen aber auch ein Instrument für das kurzfristige Reagieren auf Schwankungen im Arbeitsanfall sein.

Im Vordergrund der Analyse stehen deshalb Veränderungen und Entwicklungen einzelner Beschäftigungsformen, wie sie in den vergangenen 11 Jahren – belegt durch die Ergebnisse des Betriebspanels – in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beobachten waren.

Anstieg nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse

Die Angaben aus dem Betriebspanel gestatten eine Strukturierung der so genannten standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse, wie sie in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Tragen kommt. Formen von standardisierten Beschäftigungsverhältnissen sind abhängige Vollzeitbeschäftigte (einschließlich Auszubildende), Beamte/Beamtinnen in Vollzeit sowie tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige. Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse bestehen über-

²⁵ Vgl. Holger Alda: Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Arbeit und Lebensweisen, Erster Bericht, Wiesbaden 2005, S. 245 ff.

wiegend aus zwei Beschäftigtengruppen: den Teilzeitbeschäftigten und den befristet Beschäftigten. Eine Überschneidung beider Gruppen ist nach Angaben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)²⁶ eher marginal, d. h., es gibt nur wenige Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse gleichzeitig befristet sind. Die Panelangaben gestatten eine Aufspaltung der Teilzeitbeschäftigung in Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs und „klassische“ Teilzeit (als Differenz zur Teilzeit insgesamt). Befristete Beschäftigung setzt sich aus ungeförderter und geförderter Beschäftigung zusammen. Die Größenordnung geförderter Befristung resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit. Neben diesen Beschäftigtenformen wurden die Leiharbeit sowie Kurzarbeit (Angaben der BA) berücksichtigt. Bei den letztgenannten beiden Gruppen können zwar Überschneidungen zu Befristung und Teilzeit auftreten, der Einfluss auf die Gesamtrelation zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen ist aber eher unbedeutend.

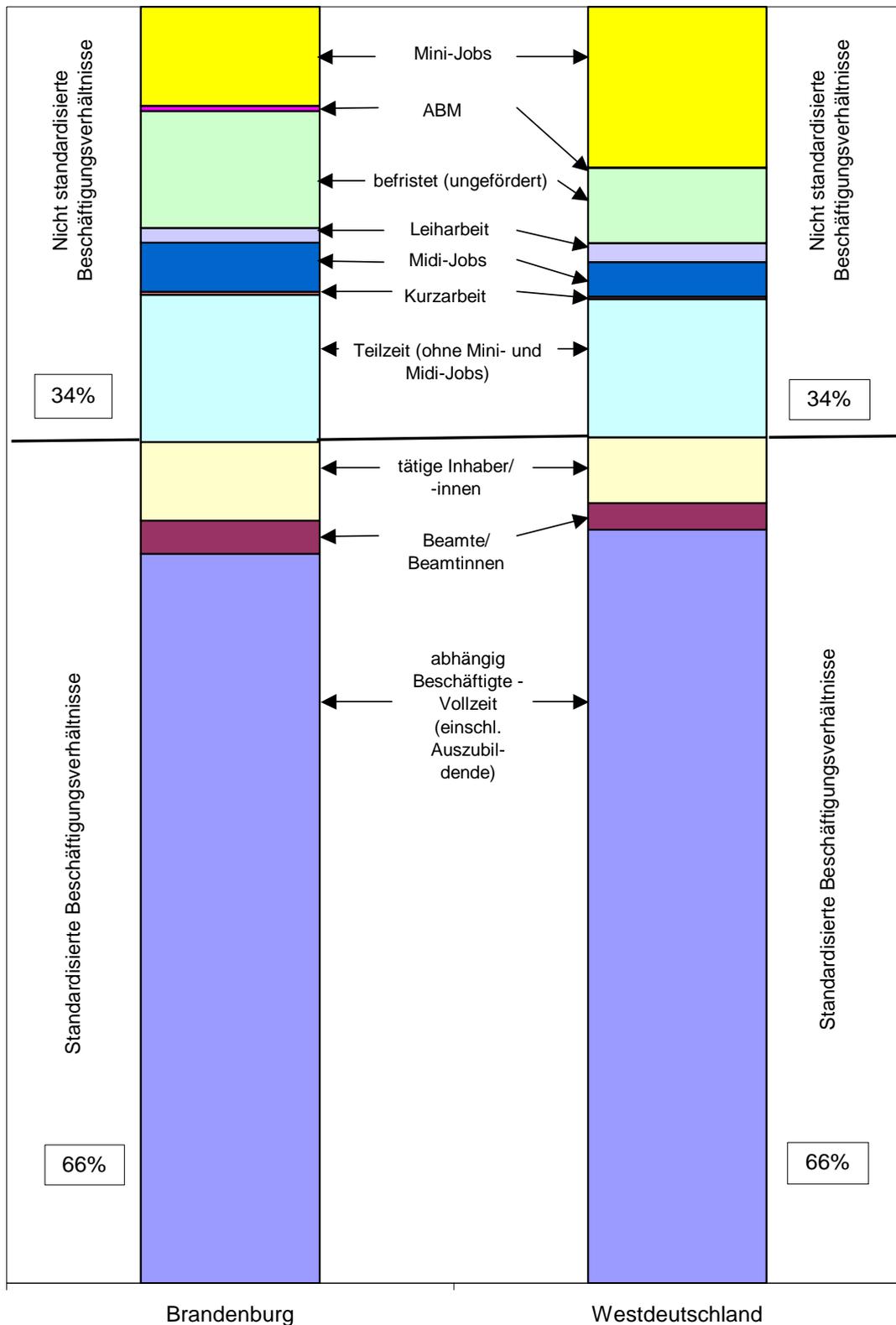
Ein großer Vorteil der Nutzung der Paneldaten für die Bestimmung und Eingrenzung von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen besteht darin, dass alle Informationen auf betrieblicher Ebene²⁷ vorliegen. Jeder Betrieb hat eine eigene Relation von standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen, die dann wiederum nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und anderen Merkmalen aggregierbar sind.

Als Ergebnis der Analyse des Betriebspanels zu den einzelnen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zeigt die folgende schematische Darstellung die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen aus der Sicht der Betriebe. Die Darstellung verdeutlicht auch die Vielfalt von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen, aus denen die Betriebe wählen können, um ein für sie optimales Arbeitsregime zu gestalten (vgl. Abbildung 5).

²⁶ Das Sozio-oekonomische Panel ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von über 12.000 Privathaushalten in Deutschland.

²⁷ Mit Ausnahme geförderter befristeter Beschäftigung sowie Kurzarbeit.

Abbildung 5:
Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2006) (in Prozent)



In der Summe ist der Umfang der verschiedenen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse beachtlich. Ihr Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt kann als Flexibilisierungsgrad

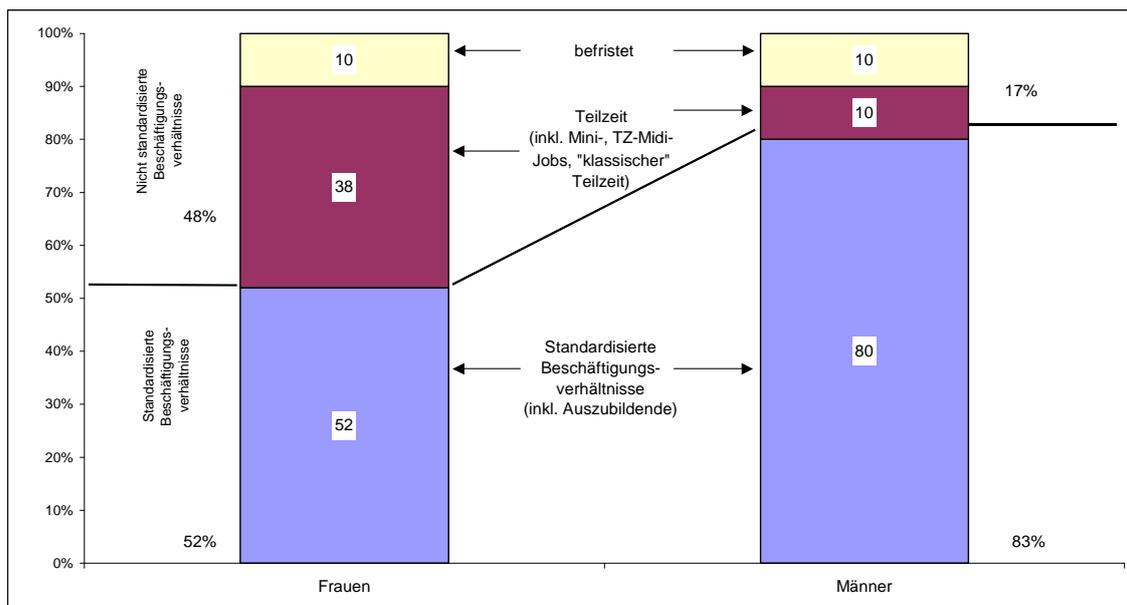
bezeichnet werden. Mitte 2006 betrug der Flexibilisierungsgrad mit steigender Tendenz in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland ca. ein Drittel (jeweils 34 Prozent).²⁸

Während die Gesamtrationen zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen somit zwischen Brandenburg und Westdeutschland gleich sind, zeigen sich in der Struktur dieser Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. Während befristete Arbeitsverhältnisse, darunter geförderte Arbeitsverhältnisse, und Midi-Jobs in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt sind, ist der Anteil der Mini-Jobs in Westdeutschland deutlich höher (vgl. ebenfalls Abbildung 5).

Flexibilisierungsgrad nach dem Geschlecht

Bei den Flexibilisierungsgraden nach Frauen und Männern zeigen sich größere geschlechtsspezifische Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad der Frauen lag in Brandenburg mit 48 Prozent (Westdeutschland mit 55 Prozent) deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades aller Beschäftigten (34 Prozent), der der Männer mit 20 Prozent (Westdeutschland 15 Prozent) deutlich unterhalb des Durchschnittswerts aller Beschäftigten. Das bedeutet, dass in Brandenburg lediglich jede zweite Frau in standardisierten Beschäftigungsverhältnissen tätig ist, während dies auf 80 Prozent der beschäftigten Männer zutrifft (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6:
Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006) (in Prozent)



Bei in etwa gleicher Partizipation von Frauen und Männern an der Beschäftigung in Brandenburg (Frauenanteil an den Beschäftigten 46 Prozent) belegen Frauen damit überdurchschnittlich stark Arbeitsplätze, die von einem „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen (Frauenanteil an nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen liegt bei 70 Prozent).

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung einzelner Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen²⁹ macht deutlich, dass die großen geschlechtsspezifischen Unter-

²⁸ Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland hatten 2003 unbefristete „Standard“-Arbeitsverträge (einschließlich Beamte), 12 Prozent waren geringfügig, 11 Prozent befristet und 9 Prozent in unbefristeter Teilzeit beschäftigt, 10 Prozent waren Selbstständige. (Vgl. Marcel Erlinghagen: The Case of West Germany – Flexibility and continuity in the German labour market, S. 122 f. In: Christoph Köhler, Kyra Junke, Tim Schröder, Olaf Struck (Eds.): Trends in employment stability and labour market segmentation.) Die Größenordnungen dieser Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stimmen mit den Panelergebnisse in hohem Maße überein.

schiede aus den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen resultieren. Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, fast 40 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen werden in Teilzeit ausgeführt. Demgegenüber trifft Teilzeitbeschäftigung nur auf 10 Prozent der in Brandenburg beschäftigten Männer zu. Dieser hohe Frauenanteil ist durchaus ambivalent zu betrachten. Höhere Arbeitszeitflexibilität kann den individuellen Vorstellungen entsprechen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, ist aber in der Regel auch mit Einkommenseinbußen, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen sowie geringerer sozialer Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter verbunden.

Flexibilisierungsgrad nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Der Anteil von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen an allen Beschäftigungsverhältnissen eines Betriebes, also der Flexibilisierungsgrad der Belegschaft eines Betriebes, hängt in hohem Maße von der Gestaltbarkeit betrieblicher Arbeitsabläufe ab, aber auch von tarifvertraglichen Regelungen, der Branchenzugehörigkeit bzw. vom Anteil der Frauenbeschäftigung. Traditionelle Denkmuster zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern scheinen mögliche Flexibilisierungen von Arbeitsverhältnissen zu prägen.

Zwischen den einzelnen Branchen schwanken die Anteile von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen erheblich. Überdurchschnittlich hoch ist der Flexibilisierungsgrad in den Dienstleistungsbereichen (48 Prozent). Diese Bereiche zeichnen sich zum einen durch Arbeitsabläufe aus, die in hohem Maße aufteilbar sind. Zum anderen handelt es sich um typische Frauenbranchen mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von über 60 Prozent.

Unterdurchschnittlich ist demgegenüber der Flexibilisierungsgrad im produzierenden Gewerbe mit 15 Prozent. Für diese Bereiche ist – vor allem technologisch bedingt – eher eine eingeschränkte Teilbarkeit betrieblicher Abläufe charakteristisch. Die Produktionsabläufe werden in der Regel auf bis zu 4 Schichten ausgelegt und sind z. B. nicht ohne Weiteres auf Teilzeitarbeit umstellbar. Eine Ausnahme hierbei bilden die Verwaltungsbereiche. Dadurch zeichnen sich typische Männerbranchen mit einem Frauenanteil von lediglich 21 Prozent durch einen deutlich geringeren Anteil von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen aus als Branchen, die von Frauen dominiert werden.

Zwischen der Betriebsgröße und dem Flexibilisierungsgrad scheint kein Zusammenhang zu bestehen. In allen Betriebsgrößenklassen ist etwa jedes dritte Arbeitsverhältnis ein nicht standardisiertes.

Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation

Die Strukturierung von nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen nach ihren Formen („klassische“ Teilzeit, Mini-Jobs, Midi-Jobs, befristete Beschäftigung, Leiharbeit) hängt nicht vom Flexibilisierungsgrad des Betriebes ab, d. h., sie ist unabhängig vom Anteil nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigten. Das Auftreten der verschiedenen Formen und des Umfangs von nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen hängt offensichtlich eher mit den Qualifikationsanforderungen der Betriebe an die Beschäftigten zusammen.

In Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen ist stärker die „klassische Teilzeit“ verbreitet, Mini- und Midi-Jobs spielen dagegen kaum eine Rolle. Dies trifft auf den Bereich Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die öffentliche Verwaltung zu. Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen sind demgegenüber durch hohe Anteile von Mini- und Midi-Jobs, aber auch befristeten Arbeitsverhältnissen charakterisiert (Handel/Reparatur, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, übrige Dienstleistungen, Land- und Forstwirtschaft).

²⁹ Die im Fragebogen des Betriebspanels erhobenen Daten gestatten getrennte Aussagen für Frauen und Männer – allerdings nicht in der Differenziertheit wie für die Beschäftigten insgesamt. Geschlechtsspezifische Angaben liegen für Teilzeitbeschäftigte (diese umfassen „klassische Teilzeit, Mini- sowie Teilzeit-Midi-Jobs) und befristet Beschäftigte (diese umfassen ungeforderte und geforderte Beschäftigung) vor.

Der Flexibilisierungsgrad nach einzelnen Betriebsgrößenklassen ist relativ gleich. Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Qualifikationsanforderungen, und es treten starke Veränderungen in der Struktur der flexiblen Arbeitsverhältnisse auf. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten dominieren Mini- und Midi-Jobs, in mittleren und größeren Betrieben sind es demgegenüber die „klassische“ Teilzeitbeschäftigung sowie die befristete Beschäftigung.

Umfang und Struktur einzelner nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse

In den letzten Jahren hat sich nicht nur die Anzahl der nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse erhöht, auch ihre Vielfalt hat zugenommen (z. B. Midi-Jobs, Leiharbeit und Mini-Jobs sowie die hier nicht enthaltenen Ich-AGs und „Ein-Euro-Jobs“). Darüber hinaus unterlagen die einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen in den vergangenen Jahren sowohl in West- als auch in Ostdeutschland teilweise starken Veränderungen. Diese waren und sind sowohl auf Änderungen in der Gesetzeslage zurückzuführen als auch auf Annäherungen im Erwerbsverhalten ostdeutscher Beschäftigter an das Erwerbsverhalten in Westdeutschland.

Teilzeitarbeit: Deutlicher Anstieg auf 23 Prozent aller Beschäftigten

In Brandenburg gab es Mitte 2006 ca. 200 Tsd. Teilzeitbeschäftigte³⁰, das sind 50 Tsd. mehr als im Vorjahr. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 23 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 9). 77 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 38 Prozent, die der Männer 10 Prozent.

Neben der absoluten Zunahme der Teilzeitarbeit ist die Strukturveränderung innerhalb der Teilzeitarbeit bemerkenswert. Im Unterschied zu den Vorjahren sind die Mini-Jobs als Bestandteil der Teilzeitarbeit in Brandenburg erstmals in geringerem Maße gestiegen als die Teilzeitarbeit insgesamt. Daraus leitet sich ab, dass die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit gestiegen sein muss. Die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Brandenburg um ca. 2 Prozent beruht dementsprechend auch auf dem Anstieg sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Tabelle 9:
Teilzeitbeschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)

Bundesland/Region	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an allen Beschäftigten						Frauenanteil
	1996	2002	2003	2004	2005	2006	2006
	Prozent						Prozent
Brandenburg	13	17	20	19	18	23	77
Brandenburg-Nordost	-	-	-	-	-	23	80
Brandenburg-Südwest	-	-	-	-	-	23	75
Mecklenburg-Vorpommern	12	20	20	19	20	23	76
Sachsen-Anhalt	11	18	20	19	20	22	80
Sachsen	14	20	21	19	20	22	80
Thüringen	12	19	20	19	20	23	77
Berlin-Ost	11	17	18	16	17	20	70
Ostdeutschland	12	19	20	19	19	22	78
Westdeutschland	21	23	23	22	22	26	80

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung beträgt in Brandenburg 22 Stunden je Woche (Ostdeutschland ebenfalls 22 Stunden).

³⁰ Die Anzahl der im Betriebspanel ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten sind höher als die BA-Zahlen, da im Panel neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden.

den, Westdeutschland 18 Stunden). Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher.

Befristet Beschäftigte: 10 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in Brandenburg befristet

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Ländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2006 nach Angaben des Betriebspanels 86 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind 25 Tsd. mehr als im Vorjahr. 46 Prozent davon waren Frauen³¹. Damit hatten 10 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag (in Ostdeutschland 9 Prozent, in Westdeutschland 6 Prozent). Der höhere Anteil gegenüber Westdeutschland ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Arbeitsmarktförderung in Brandenburg sowie Ostdeutschland insgesamt zurückzuführen. 26 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg wurden öffentlich gefördert (Ostdeutschland 24 Prozent). Da in Westdeutschland vergleichsweise deutlich weniger befristet Beschäftigte öffentlich gefördert werden (3 Prozent), liegt auch die Befristungsquote folgerichtig mit 6 Prozent niedriger als in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt (vgl. Tabelle 10). Wenn man den arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, nähert sich die Quote dem westdeutschen Wert an.

Tabelle 10:

Befristet Beschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)

Bundesland/Region	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an allen Beschäftigten						Frauenanteil
	1996	2002	2003	2004	2005	2006	2006
	Prozent						Prozent
Brandenburg	6	8	7	8	7	10	46
Brandenburg-Nordost	-	-	-	-	-	10	38
Brandenburg-Südwest	-	-	-	-	-	10	53
Mecklenburg-Vorpommern	9	10	8	9	10	10	53
Sachsen-Anhalt	7	7	7	7	9	8	50
Sachsen	6	6	7	7	8	8	51
Thüringen	7	9	7	8	7	8	52
Berlin-Ost	8	14	10	14	12	13	47
Ostdeutschland	7	8	7	8	8	9	50
Westdeutschland	3	4	5	5	6	6	53

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten deutlich zu. Über zwei Drittel der befristet Beschäftigten in Brandenburg sind in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr tätig. In Kleinstbetrieben spielt die Befristung kaum eine Rolle.

Förderlich für eine befristete Tätigkeit waren Bestimmungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung vom 01.01.2003, speziell der Paragraf 14, Absatz 3, wonach befristete Verträge für Arbeitnehmer/-innen ab dem 52. Lebensjahr, anders als bei jüngeren Beschäftigten, immer wieder durch neue Zeitverträge verlängert werden können. Damit sollen die Einstellungs-chancen für ältere Arbeitnehmer/-innen verbessert werden.³² Laut Mikrozensus arbeiten in Deutschland 274.000 abhängig Erwerbstätige zwischen 50 und 65 Jahren mit einem Zeitvertrag.³³

³¹ Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, bei den übrigen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten deutlich über 60 Prozent.

³² Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat allerdings im November 2005 diese Vorschrift zur Lockerung des Kündigungsschutzes in Deutschland aufgehoben. Vgl. EuGH kippt befristete Jobs. In: Handelsblatt, 23. November 2005, www.handelsblatt.com.

³³ Ebenda.

Geringfügige Beschäftigung: Mehr Mini-Jobs im Vorjahresvergleich

Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, d. h. der so genannten Mini-Jobs (400-€Kräfte, kurzfristig Beschäftigte) ist mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (1.4.2003) deutlich gestiegen. Der Arbeitsmarkt wird durch diese Entwicklung allerdings nur bedingt entlastet. Ein Grund liegt darin, dass ein Teil der neuen Mini-Jobs bisher als Voll- bzw. Teilzeitarbeitsplätze bereits existierte, die in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnern und Rentnerinnen sowie Studenten und Studentinnen ausgeübt.

Von den knapp 63 Tsd. Brandenburger Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten zum Stichtag 30. Juni 2006 28 Prozent geringfügig Beschäftigte. Das waren absolut knapp 60 Tsd. Personen und damit etwa 10 Tsd. mehr als zum gleichen Zeitpunkt 2005. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 51 Prozent weit höher. Von allen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburger Betrieben zählen inzwischen knapp 7 Prozent zu den geringfügigen (Ostdeutschland 7 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent) (vgl. Tabelle 11). Über die Hälfte der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs ist im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt (v. a. in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen), 15 Prozent im Bereich Handel/Reparatur.

Tabelle 11:

Geringfügig Beschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)

Bundesland/Region	Geringfügig Beschäftigte					
	Anteil an allen Beschäftigten					
	1996	2002	2003	2004	2005	2006*
	Prozent					
Brandenburg	3	5	6	7	6	7
Brandenburg-Nordost	-	-	-	-	4	5
Brandenburg-Südwest	-	-	-	-	7	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	6	7	7	7
Sachsen-Anhalt	2	5	6	6	5	6
Sachsen	4	5	6	6	5	6
Thüringen	2	6	7	7	7	8
Berlin-Ost	4	6	6	6	6	6
Ostdeutschland	3	5	6	6	6	7
Westdeutschland	12	10	11	11	11	12

* Im Betriebspanel 2006 wurde zum ersten Mal explizit nach geringfügig Beschäftigten gefragt, während in den Wellen davor der Terminus „sonstige Beschäftigte“ (z. B. geringfügig Beschäftigte, 400-€Kräfte) gebraucht wurde. Damit liegen für 2005 und 2006 genaue Angaben für geringfügig Beschäftigte vor.

Midi-Jobs: Vor allem im Dienstleistungsbereich und in Kleinbetrieben

In Brandenburg gab es zum 30. Juni 2006 in ca. 14 Tsd. Betrieben ca. 35 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job³⁴ ausführten. Das sind immerhin 22 Prozent aller Betriebe mit einem Anteil von 4 Prozent aller Beschäftigten. Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (82 Prozent aller Midi-Jobs) (vgl. Tabelle 12). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber dem Vorjahr (30 Tsd.) erhöht. Zwei Drittel aller Midi-Jobs entfallen allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf die unternehmensnahen Dienstleistungen, darüber hinaus fast ein Fünftel auf den Bereich Handel/Reparatur. Die Hälfte der Midi-Jobs ist in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten angesiedelt.

³⁴ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € liegt.

Tabelle 12:
Midi-Jobs nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)

Bundesland/Region	Midi-Jobs				
	Anteil an allen Beschäftigten				Anteil Teilzeitbeschäftigter
	2003	2004	2005	2006	2006
	Prozent				Prozent
Brandenburg	3	3	4	4	82
Brandenburg-Nordost	-	-	-	4	87
Brandenburg-Südwest	-	-	-	4	77
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	3	68
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	77
Sachsen	4	4	4	4	82
Thüringen	3	3	3	4	81
Berlin-Ost	4	4	4	4	84
Ostdeutschland	4	4	4	4	80
Westdeutschland	3	3	3	3	86

Fazit:

Der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse ist in den Brandenburger Betrieben mit 34 Prozent beachtlich hoch und erreicht bei den Arbeitsverhältnissen für Frauen sogar einen Wert von fast 50 Prozent. In Abhängigkeit von der Gestaltbarkeit betrieblicher Arbeitsabläufe, von tarifvertraglichen Regelungen, vor allem aber vom Anteil der Frauenbeschäftigung ergeben sich unterschiedliche Flexibilisierungsgrade in den Branchen. „Frauendominierte“ Branchen weisen höhere Flexibilisierungsgrade auf als „männerdominierte“ Bereiche.

Die Ausprägung der einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen werden deutlich von den Qualifikationsanforderungen der Betriebe beeinflusst. Höhere Qualifikationsanforderungen gehen mit hohen Anteilen von standardisierten Beschäftigungsverhältnissen einher.

Die Flexibilisierung der Erwerbsformen wird voraussichtlich auch weiter voranschreiten. Es hat sich aber nicht nur die Anzahl nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse erhöht, in den letzten Jahren hat auch die Vielfalt bestehender nicht standardisierter Arbeitsverträge zugenommen (z. B. Midi-Jobs, neue Gesetze und Formen für Leiharbeit und Mini-Jobs sowie die hier nicht enthaltenen Ich-AGs und „Ein-Euro-Jobs“).

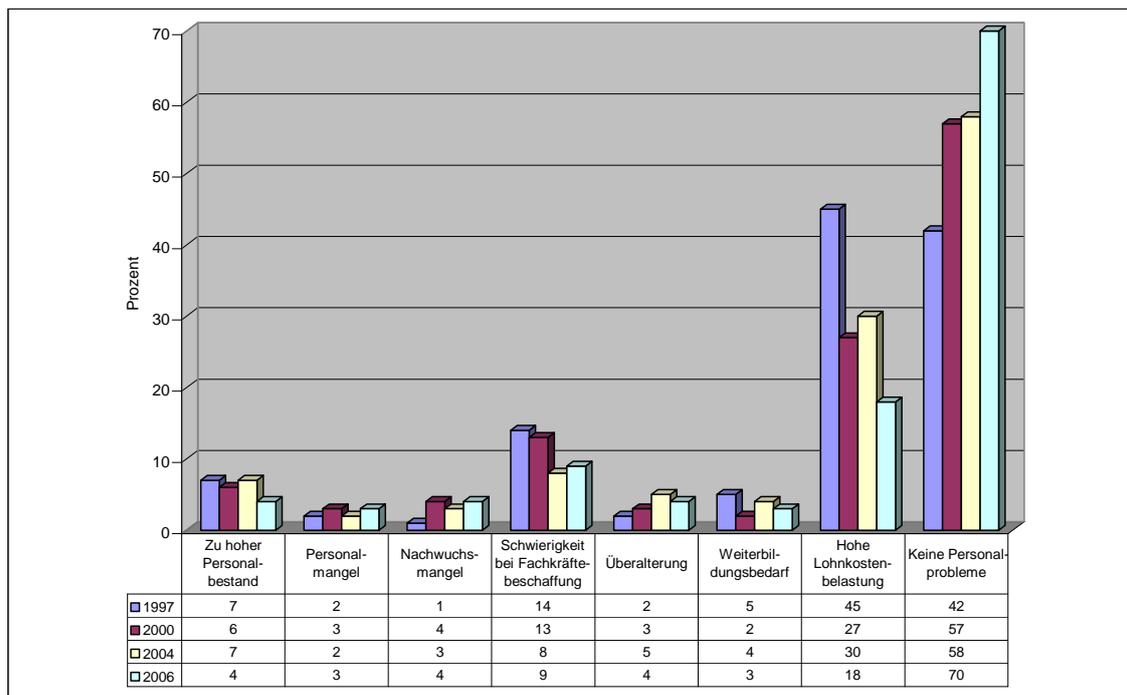
Letztlich stellt sich aber nicht die Alternative zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen. Es ist unbestritten, dass die begehrten und unbefristeten Vollzeitstellen in Ostdeutschland auf dem Rückzug sind. Aufbauend auf einer intakten Kernbelegschaft wird bei einem Auftragsschub das zusätzlich benötigte Arbeitsvolumen überwiegend durch Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs einerseits sowie den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, Überstunden und Outsourcing andererseits beschafft. Ein Lösungsansatz lautet Flexibilisierung, weil letztlich damit das Personal kurzfristig der Auftragslage angepasst werden kann. Es ist aber ebenso unbestritten, dass die mit einem Vollzeitarbeitsplatz verbundene tarifvertraglich geregelte Bezahlung nebst sozialer Sicherheit und Stabilität in der persönlichen Lebensplanung dabei teilweise verloren gehen. Die Auswirkungen der Flexibilisierung auf die Produktivität und Qualität der Arbeit, die Lohnstückkosten und die Qualifizierung der Arbeitnehmer/-innen sind ebenfalls zu beachten, bislang aber wenig untersucht.

4. Personalpolitik

4.1 Personalprobleme

Die befragten Betriebe wurden gebeten, Personalprobleme zu benennen, die sie in den nächsten beiden Jahren für ihren Betrieb erwarten. Nach den im Betriebspanel erhobenen Personalproblemen zählen die Lohnkostenbelastung, Schwierigkeiten bei der Fachkräftebeschaffung, Personal- und Nachwuchsmangel, hoher Personalbestand, Überalterung der Belegschaft sowie Weiterbildungsbedarf. Nach den voraussichtlichen Personalproblemen in den jeweils kommenden zwei Jahren wurde bereits in den Panelwellen 1997, 2000 und 2004 gefragt. Ein Vergleich der Befragungsergebnisse dieser Jahre mit 2006 zeigt, dass der Anteil der Betriebe, nach deren Einschätzungen keine Personalprobleme zu erwarten sind, eindeutig steigt. Erwarteten 1997 noch 42 Prozent der Brandenburger Betriebe keine Personalprobleme, waren es 2006 sogar 70 Prozent. Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse, dass sich der bestehende Druck bei einzelnen Personalproblemen wie bei der Lohnkostenbelastung und z. T. bei der Fachkräfterekrutierung mit der Zeit verringert hat (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7:
Personalprobleme der Betriebe in Brandenburg 1997, 2000, 2004 und 2006 (Angaben jeweils für die beiden Folgejahre, Anteil der Betriebe in Prozent)



Bestehen Probleme, so konzentrierten sie sich nach wie vor – allerdings mit deutlich sinkender Tendenz – mit großem Abstand auf eine hohe **Belastung durch Lohnkosten**. Fast jeder fünfte Brandenburger Betrieb (18 Prozent aller Betriebe) klagte darüber. Nach den Befragungsergebnissen von 1997 benannte noch knapp jeder zweite Betrieb Brandenburgs die Lohnkostenbelastung als Problem.

Obwohl immer weniger Brandenburger Betriebe überhaupt **Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung** erwarten, wird dieses Problem auch in der aktuellen Befragungswelle an zweiter Stelle genannt. Gingen 1997 noch 14 Prozent der Brandenburger Betriebe in den bevorstehenden zwei Jahren von Personalproblemen aus, waren es 2006 in der aktuellen Arbeitgeberbefragung

9 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe gehen mit 13 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe von Schwierigkeiten bei der künftigen Deckung ihres Fachkräftebedarfs aus (Tabelle 13).³⁵

Insgesamt ist die Situation in der Fachkräfteproblematik z. Zt. aber eher entspannt, dies wird durch die Ergebnisse der zehnten Panelwelle 2005, in der die Fachkräfteproblematik das Schwerpunktthema des Betriebspanels bildete, belegt.³⁶ Darüber hinaus wird diese Aussage auch durch eine Reihe weiterer Untersuchungsergebnisse gestützt.³⁷ Inwieweit die gegenwärtig vergleichsweise positiven Einschätzungen zur viel und durchaus kontrovers diskutierten Fachkräfteproblematik auch für die Zukunft gelten, kann mit diesen Analysen nicht beantwortet werden. Mit Anziehen der Konjunktur könnte sich das Problem des bisher nur partiell bestehenden Fachkräftemangels ausweiten. Dann sind zusätzliche Anstrengungen in der betrieblichen sowie geförderten Aus- und Weiterbildung unerlässlich.

Weitere Personalprobleme sind offensichtlich von untergeordneter Bedeutung, sie werden in der Regel von weniger als 5 Prozent der Brandenburger Betriebe benannt. Dazu gehört auch das Problem der **Überalterung**, das nur von 4 Prozent der Betriebe als Problem gesehen wird, obwohl sich die Betriebe mittelfristig auf eine Alterung ihrer Betriebsbelegschaften einstellen müssen.³⁸

Die von den Betrieben Brandenburgs genannten Probleme decken sich in hohem Maße mit den in Ostdeutschland insgesamt benannten Problemlagen. Interessant sind Vergleiche darüber, welche Probleme stärker Brandenburger und welche eher westdeutsche Betriebe bewegen. Westdeutsche Betriebe klagen eher über Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen sowie mangelnde Arbeitsmotivation, aber auch über zu hohe Lohnkosten (vgl. ebenfalls Tabelle 13).

³⁵ Es gibt Befragungsergebnisse, die in der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern die größte Herausforderung der nächsten Jahre sehen. Nach einer Umfrage von TNS Infratest im Auftrag der Commerzbank beklagen 73 Prozent der Mittelständler einen Mangel an kompetentem Nachwuchs. Befragt wurden gut 4.000 Firmen in Deutschland, die mehr als 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz erzielen. Vgl. Mittelständler ohne Nachwuchs. In: Berliner Morgenpost vom 5.2.2006.

³⁶ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 46 ff.

³⁷ Vgl. Ruhe vor dem Sturm. Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2005 sowie Anja Kettner, Eugen Spitznagel: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot – Kräftiger Anstieg nach jahrelangem Rückgang. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 6/27.4.2006, S. 6.

³⁸ „Die größte Herausforderung des demographischen Wandels scheint aber – zumindest auf mittlere Sicht – nicht in einer allgemeinen Verknappung des Arbeitskräfteangebots und einem generellen Fachkräftemangel zu liegen, sondern in der Alterung sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der Betriebsbelegschaften.“ Vgl. Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, a. a. O., S. 39.

Tabelle 13:

In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	Brandenburg insgesamt	darunter:				Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
		Prozent					
Zu hoher Personalbestand	4	6	5	4	4	4	5
Hohe Personalfuktuation	1	0	0	2	0	1	2
Personalmangel	3	5	1	3	19	3	4
Nachwuchsmangel	4	4	2	4	20	4	6
Abwanderung von Fachkräften	1	1	0	2	0	2	2
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	9	13	7	10	1	10	14
Überalterung	4	5	3	2	26	4	3
Organisatorische Probleme durch Mutterschaft und Erziehungsurlaub	2	0	0	2	5	2	3
Großer Bedarf an Weiterbildung u. Qualifizierung	3	1	0	5	11	3	6
Mangelnde Arbeitsmotivation	3	3	2	5	4	3	7
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	2	2	1	2	10	2	4
Hohe Belastung durch Lohnkosten	18	19	34	15	17	21	25
Andere Personalprobleme	2	1	0	1	4	2	3
Keine Personalprobleme	70	68	61	70	55	66	59

Betrachtet man die Befragungsergebnisse nach Branchen, so sind die Nennungen über die „hohe Belastung durch Lohnkosten“ im Baugewerbe (34 Prozent) auffällig, ebenso die Probleme der Überalterung in der öffentlichen Verwaltung (26 Prozent) und möglicherweise damit im Zusammenhang stehend die hohen Werte beim „Personalmangel“ (19 Prozent) und Nachwuchsmangel (20 Prozent) in diesem Bereich.

In der Regel gilt: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden überhaupt Personalprobleme genannt. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu beachten, dass im Durchschnitt immerhin über zwei Drittel (70 Prozent) der Brandenburger Betriebe in den nächsten beiden Jahren keine Personalprobleme sehen. Von den größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten erwarten nur 15 Prozent keine Personalprobleme, bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind es 81 Prozent. Mit zunehmender Betriebsgröße verändert sich das Gewicht und teilweise auch die Rangfolge der genannten Probleme. In den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sind Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften und die Belastung durch Lohnkosten die entscheidenden Probleme (40 bzw. 29 Prozent). Nicht zuletzt spielt eine Überalterung der Belegschaft (21 Prozent) und der zu hohe Personalbestand (16 Prozent) in diesen Betrieben eine wichtige Rolle. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass der Personalabbau in diesen Betrieben immer noch nicht beendet ist. Auch der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf zählt in Großbetrieben zu den wichtigen Personalproblemen (immerhin

20 Prozent der Betriebe). Demgegenüber ist für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die hohe Lohnkostenbelastung (12 bzw. 24 Prozent) das entscheidende Personalproblem (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14:

In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	1 bis	5 bis	10 bis	50 bis	ab 250	Insgesamt
	4	9	49	249		
	Beschäftigte					Prozent
Prozent						
Zu hoher Personalbestand	0	7	8	12	16	4
Hohe Personalfuktuation	1	0	3	3	5	1
Personalmangel	1	1	7	13	9	3
Nachwuchsmangel	3	3	8	14	12	4
Abwanderung von Fachkräften	1	1	3	4	6	1
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	4	10	15	22	40	9
Überalterung	1	4	7	20	21	4
Organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	1	4	1	4	3	2
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	1	2	7	8	20	3
Mangelnde Arbeitsmotivation	3	3	3	8	7	3
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	1	0	5	11	12	2
Hohe Belastung durch Lohnkosten	12	24	21	30	29	18
Andere Personalprobleme	2	0	4	2	9	2
Keine Personalprobleme	81	62	53	41	15	70

4.2 Einstellungen

Zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Brandenburg um ca. 25 Tsd. erhöht. Hinter diesem Saldo verbergen sich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2006 gab es 67 Tsd. Personaleinstellungen³⁹, ein deutlich höherer Wert als im Vergleichszeitraum des Vorjahres mit 48 Tsd. (vgl. Tabelle 15).

Die Einstellungen im 1. Halbjahr 2006 hatten einen Anteil von 8 Prozent an den Beschäftigten insgesamt. Eingestellt wurde vor allem im Bereich der unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Baugewerbe, wobei speziell hier die Saison einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause. Allein auf die genannten vier Branchen entfiel über die Hälfte aller neu eingestellten Arbeitskräfte.

³⁹ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tabelle 15:
Einstellungen * nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 (1. Halbjahr)

Bundesland/Region	Einstellungen insgesamt				Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt	Anteil Älterer (ab 50 Jahre) an Einstellungen insgesamt
	1996	2004	2005	2006			
	Tsd. Personen						
Brandenburg	64	47	48	67	8	37	19
Brandenburg-Nordost	-	-	-	29	8	31	16
Brandenburg-Südwest	-	-	-	38	8	42	21
Mecklenburg-Vorpommern	63	38	40	49	8	46	19
Sachsen-Anhalt	71	52	51	48	6	39	14
Sachsen	126	85	95	94	6	36	18
Thüringen	70	53	52	54	6	34	19
Berlin-Ost	30	38	25	36	8	43	16
Ostdeutschland	424	313	311	348	7	38	18
Westdeutschland	1.414	1.246	1.153	1.384	5	44	8

* Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Der Frauenanteil an den Einstellungen betrug 37 Prozent, was deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil (46 Prozent) lag.

Auch ältere Arbeitnehmer/-innen (50 Jahre und älter) werden im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil (25,3 Prozent⁴⁰) mit 19 Prozent von den Betrieben nur unterdurchschnittlich eingestellt (vgl. ebenfalls Tabelle 15). Für einen höheren Beschäftigungsgrad Älterer sollten aber nicht nur die Betriebe, sondern auch die Bewerber/-innen sensibilisiert werden. Nach den Ergebnissen des Panels 2004 gab es zum einen für etwa 70 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Plätze von vornherein keine Bewerbungen Älterer. Zum anderen ist nicht das Alter an sich der Hauptgrund für die Ablehnung eines älteren Bewerbers bzw. einer älteren Bewerberin in ostdeutschen Betrieben. Das betriebliche Hauptproblem bei der Einstellung Älterer scheint in dem nicht passfähigen Qualifikationsprofil und in der fehlenden sozialen Kompetenz der Bewerber/-innen zu liegen. Defizite in diesem Bereich sah immerhin die deutliche Mehrheit der Betriebe, die vor allem aus diesem Grund den älteren Bewerber bzw. die ältere Bewerberin ablehnte (vgl. auch Kapitel 7).⁴¹

9 Prozent der Betriebe haben im 1. Halbjahr 2006 ihren Einstellungsbedarf nicht oder nicht vollständig decken können

24 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben im 1. Halbjahr 2006 Personal eingestellt. Während 20 Prozent damit ihren Einstellungsbedarf vollständig befriedigt haben, hatten 4 Prozent der Betriebe darüber hinaus noch weiteren Einstellungsbedarf, d. h., sie hätten bei entsprechendem Angebot noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Darüber hinaus haben 5 Prozent der Betriebe bis zum Stichtag zunächst ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. 71 Prozent der Betriebe hatten keinen Einstellungsbedarf. Insgesamt konnten somit 9 Prozent der

⁴⁰ Errechnet aus Daten der Beschäftigtenstatistik der BA (also auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter), Stand: 30.06.2006.

⁴¹ Mit dem Betriebspanel 2004 wurden erstmals die Gründe für das verhaltene Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren hinterfragt und detailliert dargestellt. In diesem Panelbericht wurde versucht, den Widerspruch zwischen der insgesamt positiven Leistungseinschätzung der eigenen älteren Beschäftigten und dem realen, eher zurückhaltenden Einstellungsverhalten der Betriebe aufzulösen. Vgl. dazu Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 27 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Mai 2005, S. 73 ff.

Betriebe aus den verschiedensten Gründen (keine geeigneten Bewerber, fehlende Qualifikation, mangelnde Branchen- und Betriebserfahrung, unzureichende Qualität der Bewerber, fehlende finanzielle Ressourcen usw.) ihren Einstellungsbedarf nicht decken (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16:
Betriebe mit und ohne Einstellungen* nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2006

Bundesland/Region	Betriebe mit Einstellungen		Betriebe ohne Einstellungen	
	Einstellungsbedarf vollständig gedeckt	Einstellungsbedarf nicht vollständig gedeckt	Hätten gerne eingestellt	Kein Einstellungsbedarf
	Prozent		Prozent	
Brandenburg	20	4	5	71
Brandenburg-Nordost	16	3	6	75
Brandenburg-Südwest	24	5	5	66
Mecklenburg-Vorpommern	25	3	5	67
Sachsen-Anhalt	20	3	6	71
Sachsen	23	2	4	71
Thüringen	22	2	3	73
Berlin-Ost	19	6	7	68
Ostdeutschland	21	3	5	71
Westdeutschland	23	3	4	70

* Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Über 60 Prozent aller Neueinstellungen sind befristet

Im 1. Halbjahr 2006 gab es in Brandenburg ca. 42 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren 62 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 43 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Beschäftigungssituation ostdeutscher Betriebe. Der Anteil der Frauen an den befristeten Einstellungen entspricht – bei starker Differenzierung zwischen den Branchen – mit 39 Prozent ihrem Anteil an den Einstellungen insgesamt (37 Prozent), liegt aber deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil (46 Prozent) (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17:
Befristete Einstellungen* nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2006

Bundesland/Region	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Einstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Brandenburg	42	62	39
Brandenburg-Nordost	21	72	31
Brandenburg-Südwest	21	55	47
Mecklenburg-Vorpommern	26	53	51
Sachsen-Anhalt	29	60	44
Sachsen	42	45	40
Thüringen	25	47	44
Berlin-Ost	24	66	44
Ostdeutschland	188	54	43
Westdeutschland	592	43	49

* Übernahmen von Auszubildenden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei 35 Prozent aller Einstellungen

Im ersten Halbjahr 2006 erfolgten in den Betrieben Brandenburgs insgesamt 67 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 35 Prozent durch Mitwirken der Agenturen für Arbeit zustande. Zu den neben der Arbeitsagentur von Betrieben am häufigsten genutzten Möglichkeiten, geeignete Bewerber/-innen zu finden, zählen nach wie vor Zeitungsannoncen, private Kontakte, Mundpropaganda, das Internet sowie der direkte Kontakt zu Schulen und Hochschulen.

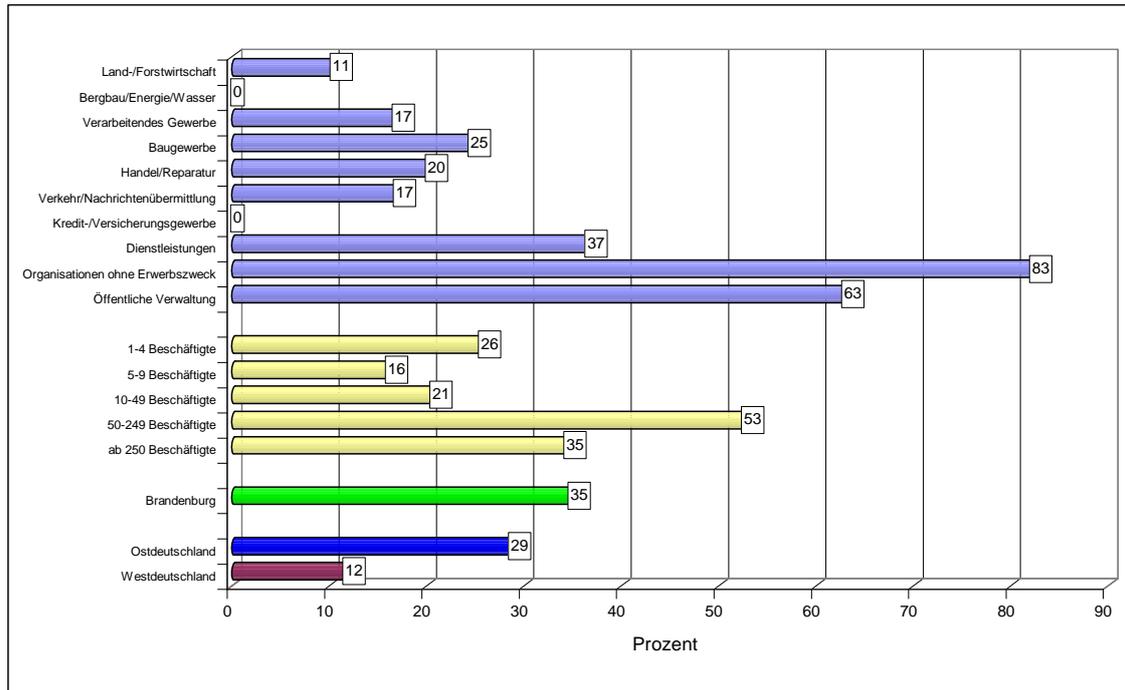
Die Agenturen für Arbeit spielen bei Personaleinstellungen in Westdeutschland eine wesentlich geringere Rolle als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt. Lediglich 12 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2006 wurden in den alten Ländern durch Einschaltung der Agenturen für Arbeit vorgenommen. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens gehören zu den von den Agenturen für Arbeit vermittelten Personaleinstellungen auch Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Lohnkostenzuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich kleineren Umfang als in Ostdeutschland. Zweitens steht der niedrige Vermittlungsanteil der Agenturen für Arbeit bei Personaleinstellungen in Westdeutschland offensichtlich in Korrelation zur bestehenden Arbeitsmarktlage, insbesondere zur Höhe der Arbeitslosenquote in den alten Ländern, die nur halb so hoch ist wie in den neuen Ländern.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2006 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch war, die schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbszweck (83 Prozent aller Personaleinstellungen durch die Agenturen für Arbeit vermittelt) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht⁴² (63 Prozent) – bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in den unteren und mittleren Qualifikationsstufen. Auch in der öffentlichen Verwaltung fiel der Anteil mit 63 Prozent hoch aus. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen im produzierenden Gewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft unter geringerer Beteiligung der Agenturen für Arbeit (vgl. Abbildung 8).

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen ergibt in diesem Jahr keine eindeutige Tendenz (vgl. ebenfalls Abbildung 8). In den vergangenen Jahren stieg mit zunehmender Betriebsgröße auch die Einschaltung der Agenturen für Arbeit.

⁴² Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Abbildung 8:
Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei Personaleinstellungen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2006 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an allen Personaleinstellungen)



4.3 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den Brandenburger Betrieben lag im 1. Halbjahr 2006 mit 46 Tsd. im Bereich der vergangenen Jahre (vgl. Tabelle 18). Der Frauenanteil betrug 41 Prozent, er liegt damit niedriger als der Anteil der Frauen an den Beschäftigten (46 Prozent).

Tabelle 18:
Personalabgänge nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 (1. Halbjahr)

Bundesland/Region	Personalabgänge			
	1996	2004	2005	2006
Tsd. Personen				
Brandenburg	61	53	40	46
Brandenburg-Nordost	-	-	-	21
Brandenburg-Südwest	-	-	-	25
Mecklenburg-Vorpommern	49	42	30	34
Sachsen-Anhalt	74	50	48	39
Sachsen	122	85	93	68
Thüringen	66	43	46	47
Berlin-Ost	38	42	36	35
Ostdeutschland	411	315	293	269
Westdeutschland	1.614	1.275	1.202	1.156

Hauptgründe für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungswellen waren immer Kündigungen seitens des Betriebes sowie das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen. Eine Erklärung dafür ist sowohl der Personalabbau in den vergangenen Jahren als auch die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, andererseits ist es der hohe Anteil von befristeten Maßnahmen der Arbeitsförderung in den neuen Ländern. An dritter Stelle folgt

bei den Gründen für Personalabgänge die Kündigung seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2006

Gründe	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Kündigung seitens des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin	14	17	32
Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	27	28	25
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	4	3	4
Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	32	31	15
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	3	5	5
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	4	3	3
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	4	3	5
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	4	3	4
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	1	1
Übriges	6	6	6
Personalabgänge insgesamt	100	100	100

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbszweck, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung auf. Aufgrund langfristiger Regelungen und der Verbeamtung werden die Personalabgänge im öffentlichen Dienst nur selten über Kündigungen vollzogen. Im produzierenden Gewerbe ist der Trend zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht festzustellen. Hier bleibt die betriebliche Kündigung Hauptgrund für den Personalabgang.

Beim Vergleich zwischen Brandenburg und Westdeutschland fällt auf, dass aufgrund der besonders in den neuen Ländern extrem angespannten Arbeitsmarktsituation nur 14 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin verbunden waren. In den alten Ländern waren dies immerhin 32 Prozent. Dagegen ist das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen in Westdeutschland mit 15 Prozent nur etwa halb so hoch wie in Brandenburg mit 32 Prozent.

Jeder zweite Eintritt in Altersrente erfolgt vorzeitig

Im aktuellen Betriebspanel wird wiederum das Renteneintrittsalter differenziert ausgewiesen. Beim Abgangsgrund Ruhestand wird zwischen dem Ruhestand mit Erreichen der regulären gesetzlichen Altersgrenze (in der Regel 65 Jahre) und dem Ruhestand vor dem Erreichen derselben unterschieden. Das Renteneintrittsalter ist eine der wichtigsten strategischen Variablen für wirtschaftliche und sozialpolitische Entscheidungen und hat unmittelbaren Einfluss auf Erwerbsverhalten und Rentenlast. Gemäß RV-Altersanpassungsgesetz wird das reguläre Renteneintrittsalter von 2012 bis 2029 sukzessive von 65 auf 67 Jahre steigen, d. h., die Lebensarbeitszeit verlängert. Damit soll eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters erreicht werden bzw. sollen höhere Rentenabschläge für vorzeitige Renteneintritte wirksam werden. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Altersrenten, d. h. ohne Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, lag 2005 laut VDR-Statistik⁴³ in Deutschland bei 63,2 Jahren. Bezieht man die Zugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit ein, so lag der Renteneintritt über alle Rentenformen 2005 bei 60,8 Jahren. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist zwar aus Sicht der Entlastung der Gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll, wenn man aber die arbeitsmarktpolitische Komponente – be-

⁴³ Vgl. Gesetzliche Rentenversicherung – Rettungsmaßnahmen mit Schönheitsfehlern. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 32, 14. Dezember 2006, S. 4.

sonders in Ostdeutschland – einbezieht, sollte gegenwärtig vorrangig auf die Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters orientiert werden. Dies entspricht auch den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU, nach denen das durchschnittliche Renteneintrittsalters bis zum Jahr 2010 um 5 Jahre angehoben werden soll und die Beschäftigungsquote Älterer (55 – 64 Jahre) auf 50 Prozent steigen soll.

Die in Bezug auf die fehlenden Arbeitsplätze speziell für Ältere angeführten Bedenken bei der Anhebung der Regelgrenze werden etwas relativiert, wenn man die „Initiative 50plus“ der Bundesregierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer mit in die Betrachtung einbezieht.⁴⁴

Wie die Ergebnisse des Betriebspanels zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 4,3 Prozent der ausscheidenden Mitarbeiter/-innen genutzt, dagegen der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 3,8 Prozent. Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus etwa jeder zweite Eintritt in den Ruhestand vorzeitig erfolgt. Diese bedenkliche Relation unterstützt die Forderung nach Reduzierung aller Formen von Vorruhestandsregelungen und der damit verbundenen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. In Westdeutschland scheiden weniger Mitarbeiter/-innen vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand aus (3,6 Prozent) als mit dem Erreichen dieser Altersgrenze (4,9 Prozent), dennoch ist die Relation auch in Westdeutschland ungünstig.

Kündigung – Domäne der Kleinbetriebe

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 50. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge der Hauptgrund für Personalabgänge (ca. 50 Prozent) (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg im 1. Halbjahr 2006 nach Betriebsgrößenklassen

Gründe/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte				
	1 - 4	5 - 9	10 - 49	50 - 249	ab 250
	Prozent				
Kündigung seitens des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin	11	17	25	14	5
Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	60	44	33	11	20
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	8	2	4	3	4
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	7	0	13	55	42
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	1	0	8	2	6
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	0	20	3	2	3
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	3	0	3	5	6
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	2	1	3	4	10
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	0	0	1	1
Übriges	8	16	8	4	2
Personalabgänge insgesamt	100	100	100	100	100

⁴⁴ Die „Initiative 50plus“ wurde von der Bundesregierung am 13.09.2006 verabschiedet. Kernelemente sind ein Kombilohn, Eingliederungszuschüsse sowie eine verstärkte Förderung der Weiterbildung. Vgl. www.bundesregierung.de.

4.4 Sofort gesuchte Arbeitskräfte

Im Betriebspanel ist die Ermittlung der gesuchten Arbeitskräfte, die zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen, eine stichtagsbezogene Erhebung, die keine Rückschlüsse auf die Zeitdauer zulässt, während der eine gemeldete Stelle nicht besetzt werden konnte. Vielmehr handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung.⁴⁵ 91 Prozent aller Brandenburger Betriebe hatten am 30. Juni 2006 keine Einstellungsabsichten und boten keine Stellen an.

Die Anzahl der sofort gesuchten Arbeitskräfte in den Betrieben Brandenburgs belief sich Mitte 2006 auf 14 Tsd., was ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren ist (2002=12 Tsd., 2003=6 Tsd., 2004=5 Tsd., 2005=10 Tsd.). Davon entfiel die Hälfte auf das Dienstleistungsgewerbe (vor allem auf unternehmensnahe Dienstleistungen). Von den freien Stellen waren 63 Prozent den Agenturen für Arbeit gemeldet⁴⁶ (vgl. Tabelle 21).

Die 14 Tsd. gesuchten Arbeitskräfte wurden im Wesentlichen (ca. 90 Prozent) von Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 250 Beschäftigten nachgefragt. Fast alle freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Tabelle 21:

Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2006 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Betriebe ohne Einstellungsabsichten	Betriebe mit Einstellungsabsichten	Sofort gesuchte Arbeitskräfte	davon der Agentur für Arbeit gemeldet
	Anteil an allen Betrieben			
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Brandenburg	91	9	14	63
Brandenburg-Nordost	92	8	6	71
Brandenburg-Südwest	91	9	8	58
Mecklenburg-Vorpommern	94	6	8	64
Sachsen-Anhalt	93	7	10	58
Sachsen	91	9	24	53
Thüringen	91	9	14	63
Berlin-Ost	87	13	8	44
Ostdeutschland	91	9	78	58
Westdeutschland	90	10	369	48

Drei Viertel aller freien Stellen für Beschäftigte mit Berufsabschluss

Für 73 Prozent der freien Stellen wurden Beschäftigte mit Berufsabschluss gesucht, für 11 Prozent Arbeiter/-innen und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. 16 Prozent der freien Stellen entfielen auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss. Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen

⁴⁵ Das IW Köln geht davon aus, dass es in Deutschland trotz hoher Arbeitslosigkeit so viel offene Stellen gibt wie in keinem anderen europäischen Land. In Großbritannien z. B. sind weniger Stellen vakant, weil die Vermittlung besser klappt und Arbeitslose mobiler sind. Vgl. Offene Stellen: Ein deutsches Problem. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 32, 6. Juli 2006, S. 3.

⁴⁶ In Brandenburg der Arbeitsagentur gemeldete freie Stellen im Juni 2006: 21 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2006, S. 1042). Hierbei handelt es sich um sofort und später zu besetzende freie Stellen, im Betriebspanel werden demgegenüber nur die sofort zu besetzenden freien Stellen erfasst, so dass diese Panelangaben etwas geringer ausfallen als die entsprechenden Angaben der BA. Der Umfang der den Agenturen für Arbeit oder den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II gemeldeten freien Stellen ist im Vorjahresvergleich wiederum deutlich angestiegen. Ca. 20 bis 30 Prozent der den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen sind aus unterschiedlichsten Gründen allerdings nicht mehr besetzbar. Vgl. Christian Baden, Alfons Schmid: „Offenheit“ offener Stellen in Hessen, Kurzfassung. In: IAB regional, Berichte und Analysen, IAB Hessen, Nr. 04/2005.

Tätigkeiten werden besonders viele Arbeitskräfte in der Tätigkeitsgruppe mit Berufsabschluss gesucht (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22:

Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte und des Personalbestandes Mitte 2006 nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen

Bundesland/ Region	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten		Beschäftigte mit Berufsabschluss		Beschäftigte für qualifizierte Tätig- keiten mit Hoch- schul- oder Fach- hochschulab- schluss*		Insgesamt	
	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
Brandenburg	11	11	73	66	16	23	100	100
B.-Nordost	8	10	71	67	21	23	100	100
B.-Südwest	13	13	75	65	12	22	100	100
Meckl.-Vorp.	10	10	77	67	13	23	100	100
Sachsen-Anh.	14	14	68	63	18	23	100	100
Sachsen	18	10	58	66	24	24	100	100
Thüringen	16	13	65	65	19	22	100	100
Berlin-Ost	31	16	48	56	21	28	100	100
Ostdeut schl.	16	12	64	65	20	23	100	100
Westdeut schl.	24	23	55	59	21	18	100	100

* einschließlich tätiger Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen

Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen noch nicht besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Ländern bekannt, dass allein friktionsbedingt ca. 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt sind. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies würde bei einer Beschäftigtenzahl in Brandenburg von fast 900 Tsd. eine friktionsbedingte Zahl von 5 bis 10 Tsd. freien Stellen bedeuten.

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich, wobei die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Diskrepanzen weit auseinander gehen.

5. Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Exkurs

In vielen Betrieben kann von vertraglich vereinbarten Arbeits- und Einkommensbedingungen durch zusätzliche Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bzw. deren Vertretungen zum Zwecke des Erhalts gefährdeter Beschäftigungsverhältnisse abgewichen werden. Es existiert gegenwärtig keine einheitliche Begriffsbestimmung für diese Abmachungen. In der aktuellen Diskussion werden unzählige Bezeichnungen verwendet: betriebliche Bündnisse, betriebliche Vereinbarungen, Beschäftigungspakte, Standortpakte, Wettbewerbsbündnisse etc.⁴⁷ Sind Betriebe tarifgebunden, so spricht man i. d. R. von Öffnungsklauseln, ein Begriff aus dem Tarifvertragsrecht.

Im Rahmen des Betriebspanels werden nicht nur Betriebe mit Tarifvereinbarungen in die Untersuchung einbezogen, sondern auch tariflich nicht gebundene Betriebe, weshalb hier – im Falle des Vorliegens entsprechender Abmachungen – im Weiteren allgemein von **betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung** gesprochen wird. Das Abweichen von tarifvertraglich oder auch außerhalb eines Tarifvertrages vereinbarten Regelungen setzt zunächst voraus, dass sich Unternehmensleitung und Belegschaft bzw. deren Vertretungen einigen können (beiderseitiges Interesse). Bei tarifgebundenen Betrieben ist in den meisten Tarifbereichen zusätzlich das Einverständnis der jeweiligen Tarifparteien erforderlich (Zustimmungsvorbehalt).⁴⁸

Erweiterung betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten durch Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit und der Suche nach Abhilfen verschärfte sich in den letzten Jahren auch die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems. Im Kern der Auseinandersetzungen geht es darum, ob und wie die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Anwendung von Rahmenverträgen durch zusätzliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene erweitert werden können.⁴⁹ Diese sollen es den Betrieben gestatten, in bestimmten Situationen betriebliche Vereinbarungen zu schließen, die von den geltenden Normen abweichen. Diese Vereinbarungen sollen letztlich darauf abzielen, die Arbeitskosten zu senken und die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Für die Beschäftigten soll sich mit solchen Vereinbarungen insbesondere eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit verbinden. Insgesamt werden von einer stärkeren Flexibilisierung zu Gunsten der betrieblichen Ebene positive Effekte auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erwartet.⁵⁰

⁴⁷ Vgl. Massa-Wirth, H.; Seifert, H.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur noch mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen 5/2005, S. 246-254.

⁴⁸ Aus Sicht der Arbeitgebervertreter hält der Zustimmungsvorbehalt – in den betreffenden Fällen müssen den Gewerkschaftsvertretern Einblick in Geschäftsunterlagen gewährt werden – viele Unternehmen davon ab, Öffnungsklauseln in Anspruch zu nehmen.

⁴⁹ Die politische Debatte zum Thema erreichte ihren Höhepunkt Mitte des Jahres 2003, als die CDU/CSU-Fraktion einen Gesetzentwurf zur „Modernisierung des Arbeitsrechts“ vorlegte, der weitreichende Veränderungen des Tarifvertrags- wie auch des Betriebsverfassungsgesetzes beinhaltete. Vgl. Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode, BT-Drucksache 15/1182 vom 18.06.2003.

⁵⁰ Vgl. Massa-Wirth, H.; Seifert, H.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur noch mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen 5/2005, S. 246-254. Die weitreichende Delegation von Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene verbindet sich für die Interessenvertreter der Belegschaften mit neuen Herausforderungen: „Erstmals haben sie die Möglichkeit gemeinsam mit der Geschäftsführung über Arbeitszeit und Entgelt innerhalb von Korridoren zu verhandeln. Damit übernehmen sie auch beschäftigungspolitische Mitverantwortung, für die Sicherheit der Arbeitsplätze und für die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens. Die Betriebsratsarbeit wird durch die neuen Aufgaben inhaltlich aufgewertet, zugleich aber auch schwieriger. Die Thematik, mit der sich die Betriebsräte auseinandersetzen müssen, wird breiter, differenzierter und fachlich komplizierter.“ Vgl. Paprotny, Rolf: Flächentarif

Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung können sich auf folgende Vertragsbereiche erstrecken:

Arbeitszeiten: Vereinbarungen hinsichtlich vereinbarter Arbeitszeiten räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, hiervon je nach Bedarfslage nach oben oder unten abzuweichen (Verlängerung, Korridor, Verkürzung – mit oder ohne Lohnausgleich).

Entgelt: Entgeltbezogene Vereinbarungen ermöglichen den Betriebsparteien, die Löhne und Gehälter teilweise in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg festzulegen, Lohnerhöhungen eine bestimmte Zeit lang auszusetzen oder generell vom vereinbarten Lohnniveau nach unten abzuweichen (Aussetzung bzw. Verschiebung von Entgelterhöhungen, Tarifsenkungen, neue, niedrigere Lohngruppen, Einstiegstarife).

Sonstige Komponenten: Andere Vereinbarungen beziehen sich auf Sonderzahlungen u. Ä., z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Im Gegenzug machen die Arbeitgeber im Rahmen der Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Zusagen über den Erhalt des Standortes, Beschäftigungsgarantien, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, Ausbildungskapazitäten usw.

Verbreitung von betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

In knapp 2 Prozent der Brandenburger Betriebe⁵¹ gibt es derzeit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (Ostdeutschland gut 1 Prozent, Westdeutschland knapp 2 Prozent).⁵²

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen zeigen sich größere Unterschiede. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten spielen betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung überhaupt keine Rolle. Bei Kleinbetrieben (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten) ist deren Bedeutung ebenfalls relativ gering. Demgegenüber bestehen bei derzeit 14 Prozent der mittelgroßen Betriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) bzw. rund 35 Prozent der Brandenburger Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten) entsprechende Vereinbarungen.

Eine zusätzliche Differenzierung der Ergebnisse nach der Tarifbindung der Betriebe zeigt, dass scheinbar fast ausschließlich tarifgebundene Betriebe – 28 Prozent aller Brandenburger Betriebe sind tarifgebunden – auf die Möglichkeit betrieblicher Vereinbarungen bzw. Öffnungsklauseln zur Abweichung von geltenden Standards zurückgreifen. Dies ist der Fall in rund 5 Prozent aller Betriebe mit Tarifbindung (Ostdeutschland 4 Prozent). Da der Grad der Tarifbindung mit steigender Betriebsgröße zunimmt, ist der Anteil der von solchen Vereinbarungen erfassten Beschäftigten mit 22 Prozent (Ostdeutschland 18 Prozent) erwartungsgemäß deutlich höher als der Betriebsanteil. In nicht tarifgebundenen Betrieben – rund 72 Prozent aller Brandenburger Betriebe sind nicht tarifgebunden – spielen betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung demgegenüber kaum eine Rolle. Lediglich 4 Prozent der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Brandenburger Betrieben

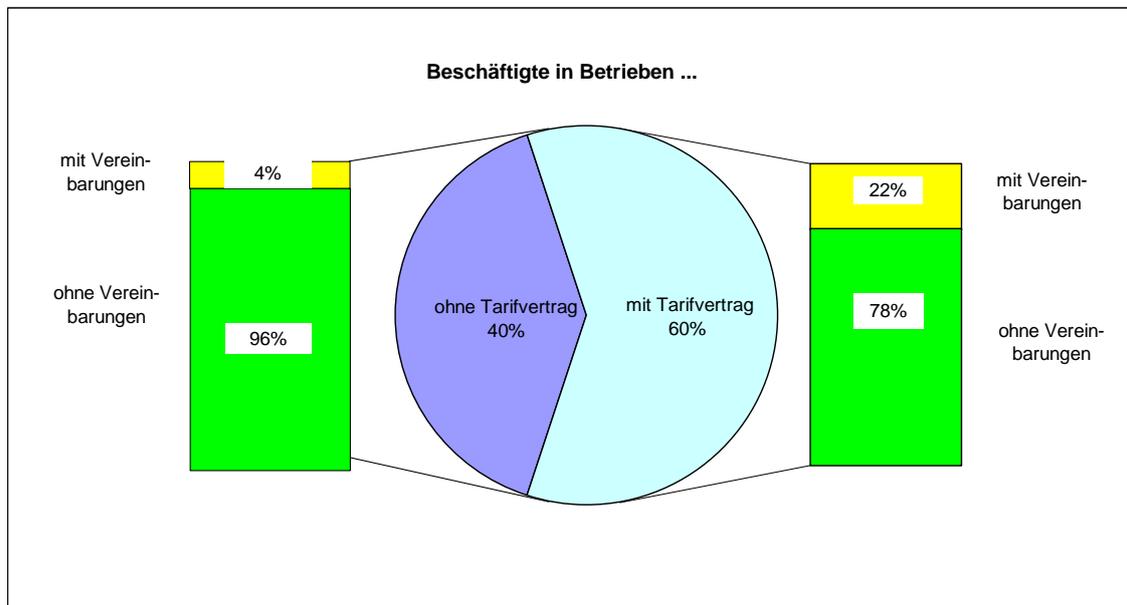
und Standortvereinbarungen: Ein Widerspruch? Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Betriebsräten und Personalleitern der niedersächsischen chemischen Industrie, Hannover 2005.

⁵¹ Die vorliegenden Fallzahlen lassen auf Ebene der einzelnen Länder keine Interpretation der Ergebnisse nach Branchen zu.

⁵² Eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) kommt zu dem Ergebnis, dass rund drei von vier tarifgebundenen Betrieben in Deutschland die Möglichkeiten von Öffnungsklauseln nutzen, um bei Arbeitszeit und Entgelt betriebsspezifische Lösungen auszuhandeln (vgl. Bispinck, R.: Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 303; Schäfer, C.: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/2005 – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen 6/2005, S. 291-300). Die Befragung des WSI beschränkt sich auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, auf bestimmte Branchen sowie auf Betriebe mit Interessenvertretung. Dies bedeutet, dass eine große Zahl von Betrieben und Beschäftigten durch die Untersuchung des WSI nicht repräsentiert wird. Nur in jedem 10. Betrieb in Ostdeutschland bspw. gibt es einen Betriebsrat. In diesen Betrieben arbeiten 38 % aller Beschäftigten (vgl. Ellguth, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-403).

(Ostdeutschland 2 Prozent) werden von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung erfasst (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:
Verbreitung von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung nach der Tarifbindung der Beschäftigten in Brandenburg (Anteil an der Zahl der Beschäftigten) (Stand: 30. Juni 2006)



Betriebliche Vereinbarungen zielen vorrangig auf eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Wie zahlreiche Untersuchungen⁵³ zeigen, sind betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung nicht auf Krisenbetriebe beschränkt. Wirtschaftlich prosperierende Betriebe nutzen betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung vor allem zur Durchsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität bzw. einer Ausweitung der Arbeitszeiten. Demgegenüber zielen betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Betrieben mit prekärer wirtschaftlicher Situation und vor dem Hintergrund drohender Entlassungen in erster Linie auf eine Reduzierung der Arbeitskosten in Form von Kürzungen bei Arbeitszeit und/oder Einkommen der Beschäftigten.

Die Ergebnisse des aktuellen Betriebspanels zeigen, dass die Betriebsparteien mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Brandenburger Betrieben in erster Linie versuchen, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes generell zu verbessern (30 Prozent). Darüber hinaus wird durch getroffene Vereinbarungen auf eingetretene unternehmerische Krisen reagiert (11 Prozent), aber auch versucht, bevorstehende Krisen zu vermeiden (10 Prozent) (vgl. Tabelle 23).

⁵³ Vgl. Berthold, N.; Brischke, M.; Stettes, O.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Eine empirische Untersuchung für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau. Würzburg, 2003; Mauer, A.; Seifert, H.: Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategien für Krisenbetriebe oder regelungspolitische Normalität? In WSI-Mitteilungen 8/2001, S. 490-500; zit. nach Massa-Wirth, H.; Seifert, H.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur noch mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen 5/2005, S. 246-254.

Tabelle 23:
Hauptsächlicher Grund für den Abschluss von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse/ Bundesland/Region	Reaktion auf aktuelle Krise	Prävention gegen bevor- stehende Krise	Generelle Ver- besserung Wettbewerbs- fähigkeit	Andere Gründe
1 bis 4 Beschäftigte
5 bis 9 Beschäftigte
10 bis 49 Beschäftigte	3	10	25	62
50 bis 249 Beschäftigte	15	12	36	37
ab 250 Beschäftigte	16	13	50	21
Brandenburg insgesamt	11	10	30	49
Brandenburg-Nordost	13	5	33	49
Brandenburg-Südwest	9	15	27	49
Mecklenburg-Vorpommern	13	12	27	48
Sachsen-Anhalt	23	14	13	50
Sachsen	6	52	27	15
Thüringen	19	12	53	16
Berlin-Ost	24	20	44	12
Ostdeutschland	14	24	27	35
Westdeutschland	24	17	42	17

* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung mit hohem Formalisierungsgrad

Die Ergebnisse des Betriebspanels zeigen, dass Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in der großen Mehrheit der Betriebe als Betriebsvereinbarung (60 Prozent) oder im Rahmen eines Haustarifvertrags (21 Prozent) zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft bzw. deren Vertretern abgeschlossen werden bzw. im Rahmen von Arbeitsverträgen festgeschrieben werden (7 Prozent). Keine Bedeutung haben demgegenüber mündliche Vereinbarungen. Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung weisen somit einen hohen Grad an Verbindlichkeit auf (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24:
Rechtliche Form der Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland

Bundesland/Region	Betriebsver- einbarung	Haustarifver- trag	Arbeits- vertrag	Mündliche Vereinba- rung	Sonstiges
Brandenburg insgesamt	60	21	7	0	12
Brandenburg-Nordost	57	26	3	0	14
Brandenburg-Südwest	62	16	11	0	11
Mecklenburg-Vorpommern	49	22	7	13	9
Sachsen-Anhalt	45	10	16	15	14
Sachsen	28	61	6	0	5
Thüringen	46	10	27	0	17
Berlin-Ost	64	14	9	0	13
Ostdeutschland	44	28	11	6	11
Westdeutschland	50	15	11	10	14

* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

Konzessionen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Die Konzessionen der Belegschaften im Rahmen der abgeschlossenen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auf betrieblicher Ebene erstrecken sich in Brandenburg in der Regel auf zwei Regelungsbereiche: Arbeitszeiten (92 Prozent aller Betriebe mit Vereinbarungen) und Entgelt (80 Prozent). Daneben gibt es noch Vereinbarungen zu arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (6 Prozent) und Qualifizierungsmaßnahmen (21 Prozent). Sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland gelten ähnliche Relationen.

(a) Regelungsbereich: Arbeitszeiten

Im Hinblick auf den Regelungsbereich Arbeitszeiten sind folgende Kategorien betroffen: Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitverteilung. Nach den Ergebnissen des Betriebspanels betreffen die meisten abgeschlossenen Vereinbarungen im Regelungsbereich Arbeitszeiten die Einführung/Ausweitung von Altersteilzeit. Mit 35 Prozent liegt der für Brandenburg ermittelte Wert deutlich oberhalb der entsprechenden Werte für Ost- und Westdeutschland (Ostdeutschland 19 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Die Nutzung von Arbeitszeitkonten (26 Prozent), die Verkürzung der Arbeitszeiten (25 Prozent) und der Abbau von Mehrarbeit (23 Prozent) haben in etwa das gleiche Gewicht bzw. die gleiche Präferenz. Die Verlängerung der Arbeitszeiten mit und ohne Entgeltanpassung wird in Brandenburg nicht so häufig genutzt (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25:

Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachantworten möglich; Stand: 30. Juni 2006)

Bundesland/Region	Einführung/Ausweitung/Neuregelung von Arbeitszeitkonten	Abbau von Mehrarbeit	Verlängerung der Arbeitszeiten mit Entgeltanpassung	Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Entgeltanpassung	Verkürzung der Arbeitszeiten	Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze	Einführung/Ausweitung von Altersteilzeit	Sonstige Maßnahmen
	Prozent*							
Brandenburg	26	23	17	10	25	12	35	38
Brandenburg-Nordost	28	32	26	7	21	11	28	61
Brandenburg-Südwest	24	12	7	13	29	13	44	12
Mecklenburg-Vorpommern	41	23	4	7	41	31	33	37
Sachsen-Anhalt	35	36	16	20	31	17	13	26
Sachsen	65	50	6	15	17	15	7	16
Thüringen	35	15	5	10	16	15	17	25
Berlin-Ost	45	20	2	8	41	8	28	36
Ostdeutschland	43	33	10	14	26	17	19	27
Westdeutschland	47	38	25	33	12	15	21	27

* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

(b) Regelungsbereich: Entgelt

Am häufigsten waren in Brandenburg mit 30 Prozent aller Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Abstriche bei Jahressonderzahlungen oder sonstigen finanziellen bzw. geldwerten Leistungen, wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Gegenstand der entgeltbezogenen Vereinbarungen. Dieser Anteil liegt unterhalb der ost- wie auch der westdeutschen Werte (Ostdeutschland 42 Prozent, Westdeutschland 49 Prozent). Mit Abstand folgen mit jeweils 21 Prozent die Absenkung der Grundvergütung sowie die Einführung von abgesenkten Einstiegsgehältern. Das Aussetzen von tariflichen Lohnerhöhungen praktizieren 13 Prozent der Brandenburger Betriebe.

be, Abstriche bei Zuschlägen nahmen 11 Prozent der Betriebe vor. Die Verrechnung von tariflichen Lohnerhöhungen mit übertariflichen Einkommensbestandteilen sowie die Umwandlung von festen in variable Einkommensbestandteile spielen in den Brandenburger Betrieben in den Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Unterschied sowohl zu Ost- als auch zu Westdeutschland mit unter 10 Prozent nur eine geringe Rolle (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26:
Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Hinblick auf Entgeltregelungen nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachantworten möglich; Stand: 30. Juni 2006)

Bundesland/Region	Aussetzen von tariflichen Lohnerhöhungen	Verrechnung tariflicher Lohnerhöhungen mit übertariflichen Einkommensbestandteilen	Abstriche bei Jahresonderzahlungen oder sonstigen geldwerten Leistungen	Umwandlung von festen Einkommensbestandteilen in variable Bestandteile	Absenkung der Grundvergütung	Abstriche bei Zuschlägen (z. B. für Überstunden)	Einführung von abgesenkten Einstiegslohnen/Niedriglohntarifen	Sonstige Maßnahmen
	Prozent*							
Brandenburg	13	8	30	8	21	11	21	26
Brandenburg-Nordost	10	10	16	14	20	10	26	36
Brandenburg-Südwest	16	6	45	2	22	12	15	15
Mecklenburg-Vorpommern	29	3	30	13	31	9	14	38
Sachsen-Anhalt	36	3	29	1	21	13	5	37
Sachsen	4	48	63	16	6	7	6	15
Thüringen	17	5	54	32	25	10	3	22
Berlin-Ost	42	2	53	10	36	10	2	40
Ostdeutschland	20	17	42	11	18	10	9	27
Westdeutschland	27	19	49	14	24	23	11	20

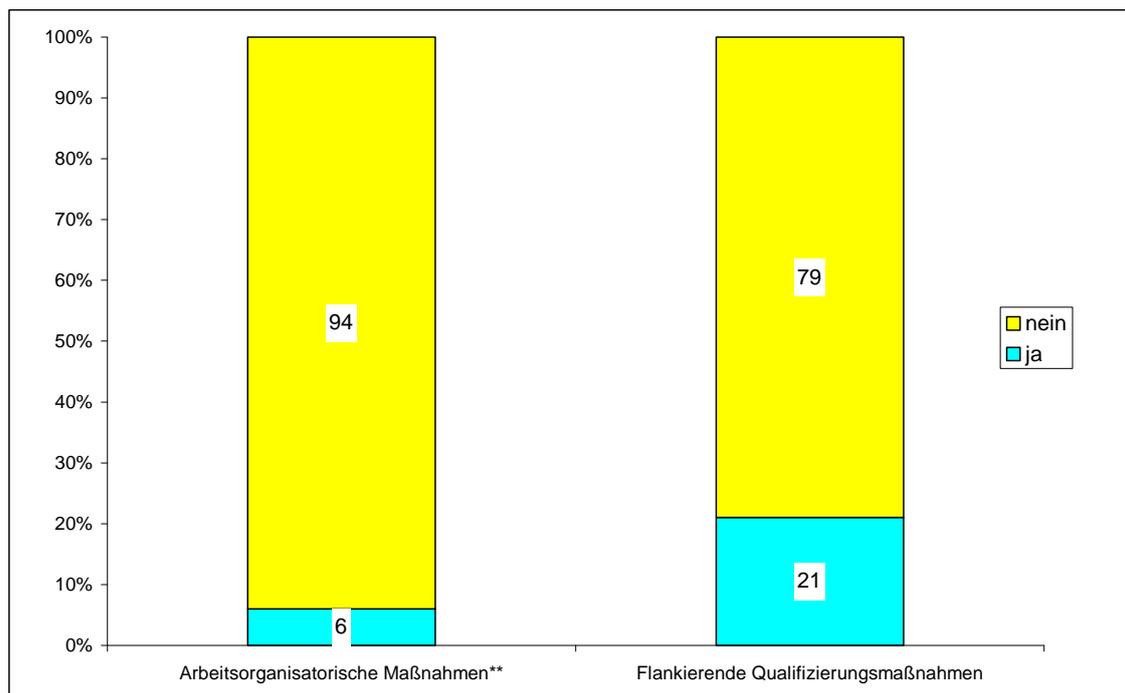
* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

(c) Verbreitung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen und flankierender Qualifizierungsmaßnahmen als Bestandteil von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung

Arbeitsorganisatorische Maßnahmen können sich z. B. auf die Einführung von Gruppenarbeit, die Reorganisation von Abteilungen bzw. Funktionsbereichen oder die Verlagerung von Verantwortung „nach unten“ erstrecken. Qualifizierungsmaßnahmen können sich sowohl auf interne Maßnahmen als auch auf die Teilnahme an extern durchgeführten Qualifizierungskursen beziehen.

Wie die Ergebnisse zeigen, sind die genannten Bereiche – im Gegensatz zu Arbeitszeit- und Entgeltfragen, die bei 92 Prozent bzw. 80 Prozent der Betriebe mit Vereinbarungen eine Rolle spielen – nur relativ selten Gegenstand von betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Lediglich 6 Prozent der Brandenburger Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung gaben an, dass arbeitsorganisatorische Maßnahmen, wie z. B. Gruppenarbeit, Gegenstand dieser Vereinbarungen waren (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 11 Prozent). Demgegenüber nutzen 21 Prozent der Brandenburger Betriebe mit abgeschlossenen Vereinbarungen Möglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen zur Beschäftigungssicherung (Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 25 Prozent) (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10:
Verbreitung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen und flankierender Qualifizierungsmaßnahmen als Bestandteil von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006)*



* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

** Einführung von Gruppenarbeit, Reorganisation von Abteilungen bzw. Funktionsbereichen oder Verlagerung von Verantwortung „nach unten“ u. Ä.

Zusagen der Arbeitgeber

Bei den Zusagen der Arbeitgeber als Gegenleistung für die Konzessionsbereitschaft der Belegschaften kann zwischen direkt und indirekt arbeitsplatz- oder beschäftigungssichernden Garantien unterschieden werden.⁵⁴ Den Ergebnissen des Betriebspanels zufolge verzichteten 56 Prozent der Brandenburger Arbeitgeber mit betrieblichen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auf ihr Recht, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 58 Prozent). Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass mittelfristig keine Arbeitsplätze abgebaut werden. So verpflichteten sich 36 Prozent der Betriebe mit Vereinbarungen, die gegenwärtige Belegschaftsstärke zu erhalten (Ostdeutschland 18 Prozent, Westdeutschland 29 Prozent). 55 Prozent der Betriebe gaben – unabhängig von der konkreten Zahl damit verbundener Arbeitsplätze – Zusagen in Bezug auf den Erhalt des Betriebes am aktuellen Standort (Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 55 Prozent). Indirekt arbeitsplatzsichernde Garantien wie Investitionszusagen u. Ä. sind demgegenüber weniger häufig verbreitet: 22 Prozent der Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung sagten als Gegenleistung für Konzessionen der Belegschaft in Fragen von Einkommen und Arbeitszeiten Investitionen am Standort zu (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). Der Verzicht auf Outsourcing-Maßnahmen (11 Prozent), Ausbildungs- sowie Übernahmegarantien für Auszubildende (jeweils 7 Prozent) und Garantien in Bezug auf Produktlinien (12 Prozent) sind gegenüber den zuvor genannten Vereinbarungsgegenständen von untergeordneter Bedeutung.

Die folgende Tabelle 27 zeigt die Art der Arbeitgeberzusagen differenziert nach Betriebsgrößenklassen. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen als Gegenleistung für die Konzessionsbereitschaft der Belegschaft findet sich in Brandenburg bei größeren Betrieben in höherem

⁵⁴ Vgl. Massa-Wirth, H.; Seifert, H.: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur noch mit begrenzter Reichweite? In: WSI-Mitteilungen 5/2005, S. 246-254.

Maße als bei kleineren Betrieben. So gaben vier Fünftel aller größeren Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten und jeder zweite aller kleineren und mittleren Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten im Rahmen einer Vereinbarung entsprechende Beschäftigungsgarantien ab. Zusagen in Bezug auf den Erhalt der Belegschaftsstärke finden sich, wenngleich insgesamt betrachtet deutlich weniger bedeutsam als der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, gleichermaßen bei größeren und kleineren Betrieben. Deutliche Unterschiede zwischen großen und kleinen Betrieben zeigen sich beim Thema „Auszubildende“. In jedem dritten bis vierten mittleren und größeren Betrieb (ab 50 Beschäftigte), in dem Geschäftsführung und Belegschaft eine betriebliche Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung vereinbart haben, wurde der Erhalt der Ausbildungskapazitäten zugesagt und Übernahmegarantien für Auszubildende gegeben. Diese Zusagen wurden in kleineren Betrieben (unter 50 Beschäftigte) – auch aufgrund ihrer geringeren Ausbildungsbeteiligung – nur zu jeweils 7 Prozent gegeben.

Tabelle 27:

Art der im Rahmen der Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung gegebenen Zusagen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg (Mehrfachnennungen; Stand: 30. Juni 2006)

Betriebsgrößenklasse/ Bundesland/Region	Generelle Beschäftigungsgarantie (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	Beschäftigungsgarantien für Teile der Belegschaft	Zusage für den Erhalt der Beleg- schaftsstärke	Übernahme von Auszubildenden	Erhalt der Ausbildungskapazität	Erhalt des Standortes	Investitionen am Standort	Verzicht auf Outsourcing- Maßnahmen	Garantie von Produktlinien	Sonstige Zusagen
1 bis 4 Beschäftigte
5 bis 9 Beschäftigte
10 bis 49 Beschäftigte	62	22	34	7	7	52	22	11	12	22
50 bis 249 Beschäftigte	53	32	38	32	19	52	33	38	17	55
ab 250 Beschäftigte	79	24	24	42	23	53	24	20	23	31
Brandenburg insgesamt	56	24	36	19	13	55	27	21	18	33
Brandenburg-Nordost	46	33	51	30	20	77	47	31	32	45
Brandenburg-Südwest	68	13	20	7	5	31	6	10	3	20
Mecklenburg-Vorp.	41	47	10	16	19	39	23	6	5	14
Sachsen-Anhalt	35	16	12	15	18	57	9	25	24	39
Sachsen	59	54	16	4	3	71	54	8	9	26
Thüringen	34	30	14	12	12	39	10	15	5	28
Berlin-Ost	50	26	27	16	17	20	16	17	7	56
Ostdeutschland	47	34	18	12	12	56	28	16	14	30
Westdeutschland	58	25	29	30	15	55	32	19	12	23

* Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

Fazit:

Wie die Untersuchung gezeigt hat, sind betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland wenig verbreitet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass dieses Resultat vor allem durch das hohe Gewicht, mit dem die Kleinst- und Kleinbetriebe in die Bildung des Durchschnittswertes eingehen, begründet ist. Lässt man diese Betriebe außer Betracht und blickt ausschließlich auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten – auf diese Betriebe entfallen in Brandenburg zwar nicht einmal 1 Prozent aller Betriebe, aber über

20 Prozent aller Beschäftigten, so erhält man ein etwas anderes Bild: In 35 Prozent aller Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten bestehen entsprechende Vereinbarungen. Wie der Blick auf die Motive zum Abschluss solcher Vereinbarungen gezeigt hat, dienen diese weniger einer reaktiven Bewältigung eingetretener Krisen bzw. der Vorbeugung von Krisensituationen, sondern vor allem dazu, die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

6. Betriebliche Arbeitszeiten

Die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland bezieht auch die Länge der Arbeitszeit mit ein. Vor allem im internationalen Vergleich mit anderen Industriestaaten wird häufig ein Wettbewerbsnachteil aus einer kürzeren Jahresarbeitszeit in Deutschland abgeleitet. Derartige Vergleiche sind allerdings schwierig und nur beschränkt aussagefähig.⁵⁵ Nach Angaben der O-ECD liegen die deutschen Jahresarbeitszeiten im internationalen Vergleich im hinteren Feld, d. h., zählen zu den kürzeren Jahresarbeitszeiten.⁵⁶

6.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten

Im nationalen Vergleich zwischen den neuen und den alten Ländern ist die Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion: Einerseits unter dem Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, andererseits als Wettbewerbsvorteil der neuen Bundesländer im Zusammenhang mit dem sich nur zögerlich vollziehenden Angleichungsprozess. Bei vielen Vergleichen (Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen den alten und den neuen Bundesländern muss die unterschiedliche Länge der Arbeitszeiten beachtet werden. Dabei gibt es vier wichtige Einflussfaktoren. Erstens ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt um etwa 1 Stunde länger als in Westdeutschland, zweitens ist die Zahl der Feiertage in den neuen Bundesländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede⁵⁷), drittens ist der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten)⁵⁸, wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg und Ostdeutschland um 4 Stunden länger ausfällt (vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung). Zusammengefasst arbeiten Beschäftigte in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt im Durchschnitt länger als Beschäftigte in Westdeutschland.

Die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten beträgt 2006 nach Angaben des Betriebspanels in Brandenburg 39,5 Stunden (Westdeutschland 38,7 Stunden). In Brandenburg hat sich die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit kaum verändert (vgl. Abbildung 11). Demgegenüber ist die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland seit 1996 kontinuierlich um insgesamt 0,6 Stunden angestiegen. In jüngster Zeit gehen Diskussionen, vor allem im Zusammenhang mit Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung (Öffnungsklauseln), verstärkt in die Richtung einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit (vgl. auch Kapitel 5).

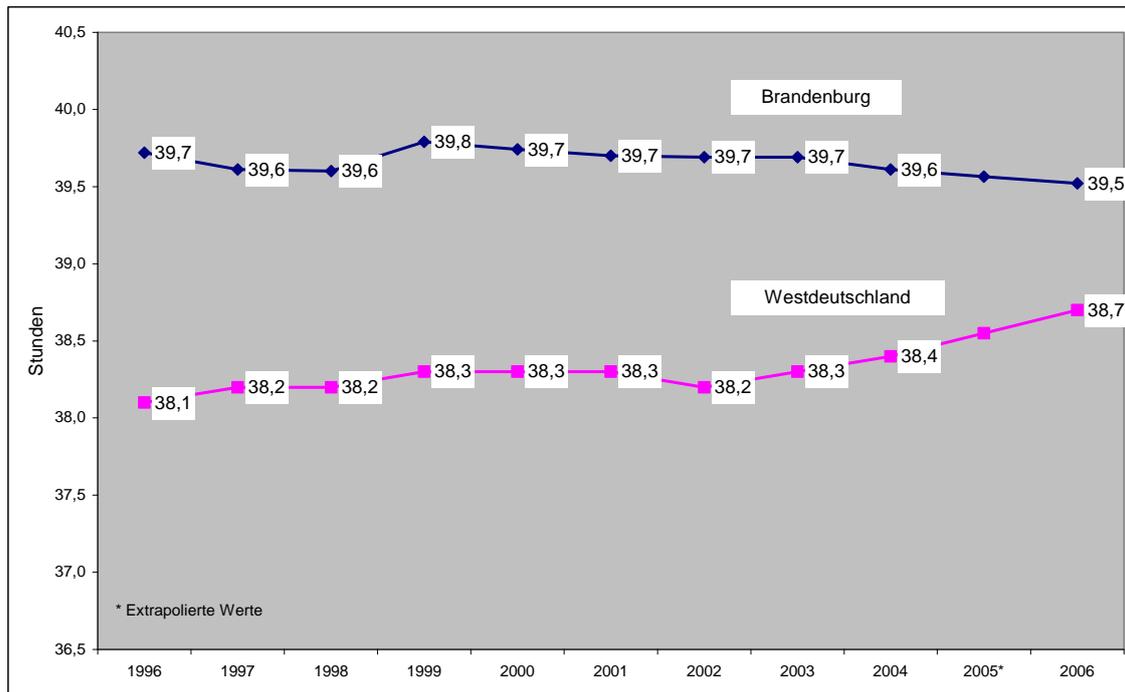
⁵⁵ Sebastian Schleef: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator – Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. In: IAT-Report 2004-03.

⁵⁶ Vgl. OECD employment outlook, Statistical annex. S. 312.

⁵⁷ Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wanger: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10/28.7.2004, S. 2.

⁵⁸ Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt.

Abbildung 11:
Entwicklung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten zwischen 1996 und 2006 in Brandenburg und Westdeutschland



6.2 Überstunden

Exkurs zu Überstunden

Überstunden sind ein wesentlicher Teil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Ihr Niveau und ihre Entwicklungstendenz verdienen angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation besondere Aufmerksamkeit. Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

Schon über den Umfang des Überstundenvolumens besteht große Unsicherheit. Um Verwechslungen zu vermeiden, sollten unterschieden werden:

- „transitorische Überstunden“, das sind Überstunden, bei denen ein Zeitausgleich stattfindet;
- „definitive Überstunden“, für die kein Zeitausgleich stattfindet, sondern die (mit oder ohne Zuschläge) bezahlt oder unentgeltlich geleistet werden.

Arbeitsmarktpolitisch orientierte Überlegungen setzen vor allem bei den bezahlten definitiven Überstunden an. Die Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnung des IAB enthält nur diese definitiven bezahlten Überstunden.

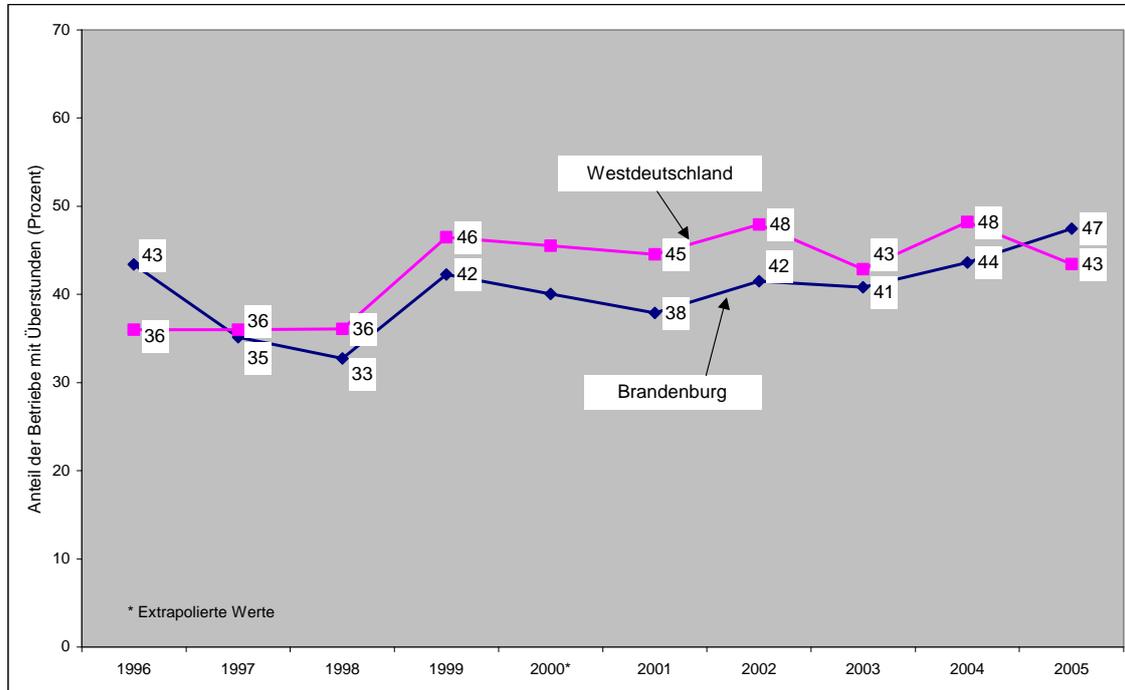
Betriebe mit Überstunden

Im Betriebspanel 2006 bezog sich die Frage nach Überstunden auf das Jahr 2005. Nach den Ergebnissen des Betriebspanels wurden fast in jedem zweiten Brandenburger Betrieb (47 Prozent) in 2005 Überstunden geleistet (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent).

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland bis Anfang der 2000er Jahre in der Tendenz leicht anstieg. Seitdem ist der Anteil von Überstunden leistenden Betrieben in etwa un-

verändert hoch. Die Unterschiede zwischen den neuen und alten Ländern sind eher geringfügig (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12:
Anteil der Betriebe mit Überstunden in Brandenburg und Westdeutschland 1996 bis 2005



Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden in den Bereichen Verkehr/Nachrichtenübermittlung (64 Prozent), Bergbau/Energie/Wasser (66 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (69 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 59 Prozent, was wohl mit der angespannten Ertragslage, Terminarbeiten und saisonalen Einflüssen zu begründen ist.

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt mit wachsender Betriebsgröße deutlich zu. Während in gut jedem dritten Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten Überstunden geleistet werden, sind es ca. zwei Drittel der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr.

Von den Betrieben mit Überstunden gleichen 66 Prozent die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, nur bei 6 Prozent erfolgt generell ein finanzieller Ausgleich. Weitere 19 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- als auch den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 9 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Neben Überstunden (47 Prozent der Betriebe) gibt es eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Beachtliche Größenordnungen werden vor allem bei der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit (51 Prozent), der Anwendung versetzter Arbeitszeiten (49 Prozent) sowie der ständigen oder regelmäßigen Samstagsarbeit (34 Prozent) erreicht (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28:

Betriebe mit weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Anteil an der Zahl der Betriebe)

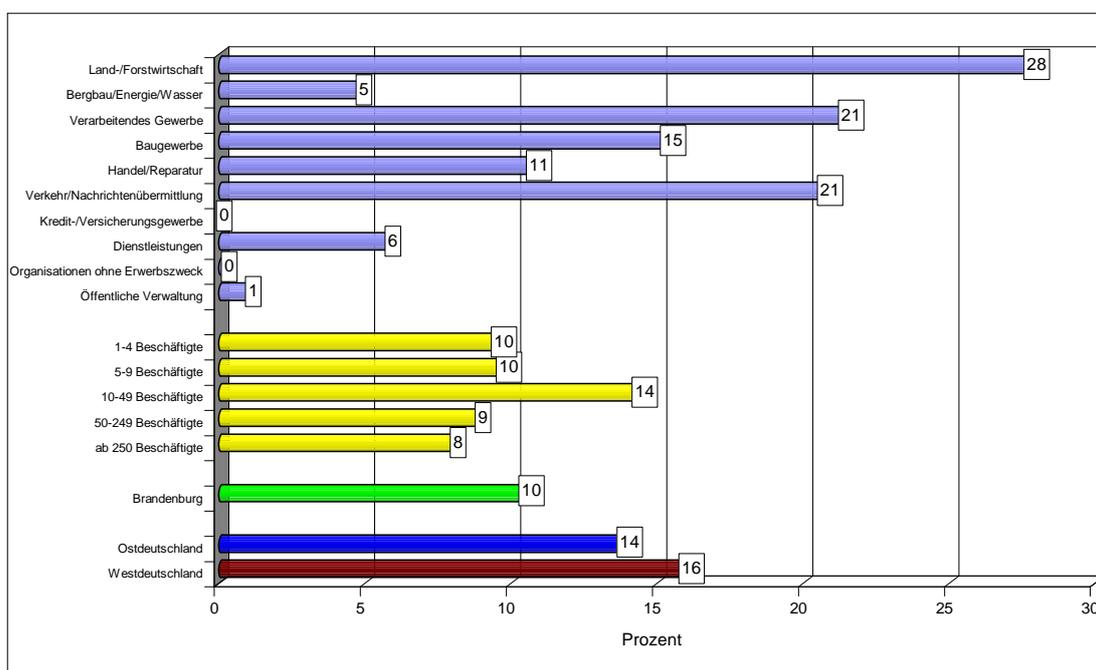
Bundesland/Region	Ständige oder regelmäßige Sams-tags-arbeit	Bedarfs-abhän-gige Sams-tags-arbeit	Ständige oder regelmäßige Sonn-tagsarbeit	Versetzte Arbeits-zeiten	Schicht-arbeit	Veränder-te Dauer und Lage von Teil-zeit
Prozent						
Brandenburg	35	51	16	49	14	20
Brandenburg-Nordost	36	54	17	49	12	18
Brandenburg-Südwest	35	48	15	49	16	23
Mecklenburg-Vorpommern	35	48	18	39	15	13
Sachsen-Anhalt	34	50	14	45	14	22
Sachsen	30	52	13	48	13	16
Thüringen	34	50	14	48	13	17
Berlin-Ost	26	47	14	41	14	20
Ostdeutschland	33	50	14	46	13	18
Westdeutschland	35	48	15	32	9	21

Beschäftigte mit bezahlten Überstunden

Im Mittelpunkt der weiteren Analyse stehen die von den Beschäftigten geleisteten bezahlten Überstunden.

10 Prozent aller abhängig Beschäftigten leisteten 2005 bezahlte Überstunden. Besonders hoch (ca. 20 Prozent) liegt der Anteil im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Demgegenüber bewegen sich die Anteile in den Branchen des öffentlichen Dienstes, der Dienstleistungen sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe im einstelligen Prozentbereich (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13:
Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden in Brandenburg 2005 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an abhängig Beschäftigten, ohne Auszubildende)



Die Überstunden werden vorzugsweise in den Tätigkeitsgruppen der Facharbeiter/-innen und der un- und angelernten Arbeiter/-innen geleistet. Bei den Angestellten sowie Beamten/Beamtinnen für qualifizierte Tätigkeiten werden Überstunden offensichtlich stärker durch Freizeit bzw. überhaupt nicht ausgeglichen; sie werden häufig stillschweigend als Bestandteil ihrer Arbeit betrachtet.⁵⁹

6.3 Arbeitszeitkonten

Exkurs zu Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten erlauben einen adäquaten Umgang sowohl mit Nachfrageeinbußen als auch mit unerwartet hoher Produktnachfrage, während alternative quantitative Maßnahmen jeweils entweder expansiven Charakter aufweisen oder kontraktiv ausgerichtet sind.

Ein Weg von der Überstundenarbeit zu mehr Beschäftigung führt offensichtlich über Zeitkonten. Sie bieten den Betrieben ein mindestens ebenbürtiges Flexibilitätspotenzial, sind kostengünstiger und lassen sich beschäftigungssteigernd nutzen. Zugleich profitieren die Beschäftigten in ihren Möglichkeiten der Zeitgestaltung und gewinnen Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen.

Laut Betriebspanel sind gegenwärtig in 21 Prozent der Betriebe (2002=13 Prozent, 2004= 21 Prozent) Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in 1 Prozent geplant. Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 40 Prozent der Beschäftigten, d. h., zwei von fünf Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Brandenburg sind in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden. In mittleren und größeren Betrieben (ab 50 Beschäftigten) stehen jedem zweiten Beschäftigten Arbeitszeitkonten zur Verfügung. Dagegen sind Arbeitszeitkonten – auch aufgrund des verwaltungstechnischen Aufwands – in kleinen

⁵⁹ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der siebten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 22 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Mai 2003, S. 46 ff.

Betrieben weit weniger verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29:

Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten)

Betriebsgrößenklasse/ Bundesland/Region	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Ar- beitszeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
	Anteil an allen Betrieben		Anzahl	Anteil an Be- schäftigten
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	9	2	8	9
5 bis 9 Beschäftigte	23	1	20	21
10 bis 49 Beschäftigte	41	2	88	37
50 bis 249 Beschäftigte	59	2	134	50
ab 250 Beschäftigte	72	4	99	54
Brandenburg insgesamt	21	1	349	40
Brandenburg-Nordost	18	2	135	36
Brandenburg-Südwest	24	1	214	44
Mecklenburg-Vorpommern	18	2	220	36
Sachsen-Anhalt	24	1	343	40
Sachsen	24	2	676	43
Thüringen	23	1	344	40
Berlin-Ost	20	1	172	39
Ostdeutschland	22	2	2.104	40
Westdeutschland	21	2	11.922	43

Der Zeitraum, in dem die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, wird in Betrieben unterschiedlich gewählt. 52 Prozent der Betriebe (Ostdeutschland 49 Prozent, Westdeutschland 40 Prozent) wählen als Zeitraum das Jahr. Der Zeitraum bis zu einem Halbjahr wird von 36 Prozent der Betriebe gewählt, ohne festen Ausgleichszeitraum arbeiten 10 Prozent der Betriebe.

Im Zusammenhang mit der Flexibilisierungsdiskussion gewinnt die Frage an Bedeutung, ob in den Betrieben über die relativ kurzfristigen Überstundenkonten hinaus, die durch die vereinbarte Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen, auch separate Langzeitkonten eingerichtet werden, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (sabbaticals, Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit usw.). Offensichtlich spielen diese Formen in der Theorie eine größere Rolle als in der Praxis, denn nur 4 Prozent der Brandenburger Betriebe (Ost- und Westdeutschland je 2 Prozent) arbeiten mit derartigen Langzeitkonten. Innerhalb der verschiedenen Formen von Langzeitkonten hat die Freistellung für Familienzeiten mit Abstand das größte Gewicht, mit großem Abstand folgen Langzeitfreistellungen (sabbaticals)

Laut Angaben der Betriebe sind 7 Prozent der Betriebe in Bezug auf die auf den Langzeitkonten aufgelaufenen Zeitguthaben gegen eine mögliche Insolvenz abgesichert (in Ostdeutschland 16 Prozent, in Westdeutschland 35 Prozent), Ein Prozent haben eine derartige Absicherung geplant. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten weisen vergleichsweise hohe Werte von über 50 Prozent auf.

7. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In Deutschland ist in den nächsten 40 bis 50 Jahren – darüber ist man sich in Theorie und Praxis weitgehend einig – ein spürbarer demografischer Wandel zu erwarten. Die erwartete Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung um ca. sieben Jahre bis zum Jahr 2050⁶⁰ wird allerdings nicht voll auf die Alterung der Betriebsbelegschaften durchschlagen, dennoch altert auch diese – und zwar um etwa 2 Jahre. Der Alterungsprozess wird seinen Höhepunkt etwa im Jahr 2020 erreichen und in den Folgejahren bis 2050 stagnieren.

Da mit den Alterungsprozessen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedliche Befindlichkeiten und Planungshorizonte angesprochen werden, besteht die Gefahr, das Alterungsproblem zunächst zu unterschätzen oder sogar zu übersehen. Im internationalen Vergleich ist die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland, insbesondere im Verhältnis zu den USA, Japan, Norwegen, Dänemark sowie anderen europäischen Ländern, z. T. deutlich niedriger. Im Rahmen der EU werden seit Jahren Anstrengungen unternommen, die Erwerbsbeteiligung Älterer deutlich zu erhöhen. So wurde auf der EU-Ratstagung in Stockholm 2001 beschlossen, die Beschäftigungsquote Älterer (55-64 Jahre) bis 2010 auf 50 Prozent anzuheben.⁶¹

Nach Angaben von Eurostat⁶² ist die Beschäftigungsquote Älterer seit 1994 in Deutschland deutlich gestiegen – und zwar von 36,6 Prozent im Jahr 1994 auf 41,8 Prozent in 2004 und 45,4 Prozent in 2005⁶³. Das Phänomen der zu geringen Erwerbstätigkeit Älterer erklärt sich einerseits aus der Angebotsseite – Frühverrentung durch großzügige sozialrechtliche Regelungen, andererseits aus der Nachfrageseite – restriktive Einstellungspolitik gegenüber Älteren sowie dem strukturellen Wandel mit einem Rückgang der Branchen mit höheren Beschäftigtenanteilen Älterer.⁶⁴

Hervorzuheben ist auch, dass sich jede Pauschalisierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet. Vielmehr ist in betriebspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Regionen, Berufen, Branchen, Betriebsgrößenklassen usw. erforderlich.

Um nähere Informationen zu möglichen betrieblichen Beschäftigungskonsequenzen aus dieser Entwicklung abzuleiten, ist die Problematik älterer Arbeitnehmer/-innen in das Betriebspanel aufgenommen worden. In bisher drei Befragungswellen (2002, 2004, 2006) sind Angaben zum quantitativen Umfang der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen, ihrer Leistungsfähigkeit, dem betrieblichen Einstellungsverhalten sowie veränderten betrieblichen Anforderungen an den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen erhoben worden. Nachfolgend werden in den verschiedenen Teilabschnitten Ergebnisse aus den drei Befragungswellen vorgestellt, wodurch die Beschäftigungssituation Älterer zusammenfassend beurteilt werden kann.

⁶⁰ Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird 2050 voraussichtlich 48 Jahre betragen, gegenwärtig liegt es bei 41 Jahren. In Ostdeutschland altert die Bevölkerung über den genannten Zeitraum ebenfalls um 7 Jahre, allerdings vollzieht sich der Alterungsprozess ausgehend von einem deutlich höheren Durchschnittsalter. Dieses liegt derzeit bei 43 Jahren, im Jahr 2050 voraussichtlich bei fast 50 Jahren.

⁶¹ Bereits im Jahr 2000 wurden mit dem EU-Ratsbeschluss von Lissabon (Lissabon-Strategie zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Erneuerung der Europäischen Union) langfristige Zielvorgaben für die Erwerbstätigenquoten bis 2010 festgelegt. Diese soll 70 % in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen betragen und 60 % bei den Frauen derselben Altersgruppe.

⁶² Vgl. www.epp.eurostat.ec.europa.eu

⁶³ Die Schätzungen für 2005 sind nicht in vollem Umfang mit denen der Vorjahre vergleichbar. „Bis einschließlich 2004 basierten die deutschen Daten für das zweite Quartal auf einer Frühjahrserhebung über Arbeitskräfte und für die übrigen Quartale auf nationalen Schätzungen. Seit 2005 erstreckt sich die Stichprobe der deutschen Arbeitskräfteerhebung über alle Wochen des Jahres.“ Vgl. Fabrice Romans, Omar S. Hardarson: Jüngste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – 4. Quartal 2005. In: Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen, 11/2006, S. 11.

⁶⁴ Bernhard Boockmann, Thomas Zwick: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, IAB der Bundesagentur für Arbeit, 37. Jahrgang 2004, Heft 1, S. 53.

7.1 Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten

Steigender Anteil älterer Beschäftigter in ostdeutschen Betrieben

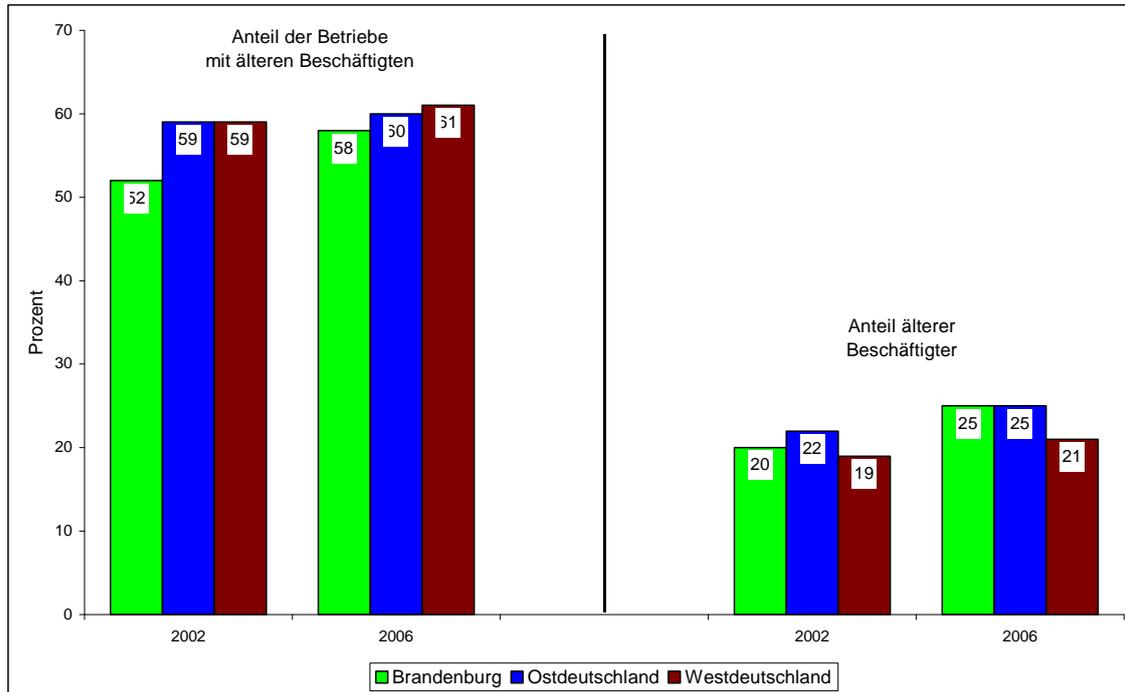
Laut Betriebspanel 2006 ist in Brandenburg jeder vierte Beschäftigte (25 Prozent) 50 Jahre oder älter und müsste im Verlaufe der nächsten 14 Jahre – unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben – ersetzt werden. Somit ist der Umgang mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kein Einzelproblem im Sinne einer verschwindenden betrieblichen Minderheit, sondern ein generelles personalpolitisches Problem, das die meisten Betriebe Brandenburgs (58 Prozent) betrifft.

Die Veränderungen zwischen 2002 und 2006 sind beim Anteil der Betriebe mit Älteren und beim Beschäftigtenanteil Älterer unterschiedlich:

- Der Anteil der Betriebe mit Älteren hat sich zwar erhöht, wahrscheinlich lässt er sich auch kaum noch weiter steigern, da bereits fast alle Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Ältere beschäftigen und rechnerische Reserven nur in den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten auftreten (nur 38 Prozent der Kleinstbetriebe beschäftigen Ältere), die aber aufgrund der geringen Betriebsgröße kaum zu erschließen sind und auch für die Beschäftigung Älterer keinen großen Zuwachs bringen würden (vgl. Tabelle 34).
- Der Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum um 5 Prozentpunkte gestiegen (von 20 auf 25 Prozent). Dies könnte als Indiz für eine beginnende Alterung der Betriebsbelegschaften gelten (vgl. Abbildung 14). Wenn man als Ziel- oder Referenzgröße für die Beschäftigung Älterer ihren Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nimmt (Deutschland insgesamt 2000: 30,4 Prozent, 2010: 32,3 Prozent, 2020: 38,9 Prozent), dann hat man eine Vorstellung, in welchen Dimensionen sich der Anteil älterer Beschäftigter im Zuge des demografischen Wandels entwickeln könnte.

Letztlich kommt es nicht vorrangig darauf an, die Zahl und den Anteil der Betriebe mit Älteren zu erhöhen, sondern den Beschäftigtenanteil Älterer in den jeweiligen Betrieben zu steigern.

Abbildung 14:
Anteil von Betrieben mit älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre) und Beschäftigtenanteil Älterer in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2002 und 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)



Laut Betriebspanel 2006 ist der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt (jeweils 25 Prozent) höher als der entsprechende Anteil in Westdeutschland (21 Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 14).⁶⁵

Konzentration Älterer im öffentlichen Dienst

Der durchschnittliche Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre beträgt in Brandenburg 58 Prozent. Dabei gibt es aber durchaus unter **branchenmäßigen** Gesichtspunkten deutliche Unterschiede. So liegt der Anteil der Betriebe mit Älteren in der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch, bei den übrigen Dienstleistungen, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung dagegen unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 30).

Der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten beträgt in Brandenburg durchschnittlich 25 Prozent. Auch hier sind die Beschäftigtenanteile nach Branchen differenziert. Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Branchen reicht in Brandenburg von ca. 15 bis 20 Prozent im Bereich Handel/Reparatur, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Baugewerbe bis ca. 40 Prozent in der öffentlichen Verwaltung (vgl. ebenfalls Tabelle 30). Die hohen Anteile Älterer im öffentlichen Dienst beruhen im Wesentlichen auf den praktizierten arbeitsrechtlichen Regelungen (weitgehender Kündigungsschutz, hoher Beamtenanteil usw.).

⁶⁵ Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegt der Anteil Älterer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2005 in Ostdeutschland bei 26,7 Prozent, in Westdeutschland bei 23,2 Prozent. Diese Anteile bewegen sich ziemlich genau im Rahmen der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Vgl. Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1999-2005, <http://www.pallas.iab.de>.

Tabelle 30:
Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002 und 2006 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre	
	2002	2006	2002	2006
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	54	42	19	25
Bergbau/Energie/Wasser*	91	82	22	29
Verarbeitendes Gewerbe	68	75	18	23
Baugewerbe	41	54	15	16
Handel und Reparatur	54	55	17	16
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	52	46	23	31
Kredit-/Versicherungsgew.*	45	61	16	19
Dienstleistungen	48	57	20	25
Org. ohne Erwerbszweck*	74	71	34	25
Öffentliche Verwaltung	100	100	28	39
Brandenburg insgesamt	52	58	20	25
Brandenburg-Nordost	-	55	-	26
Brandenburg-Südwest	-	60	-	24
Mecklenburg-Vorpommern	57	58	20	25
Sachsen-Anhalt	57	66	23	27
Sachsen	61	59	23	25
Thüringen	65	64	22	26
Berlin-Ost	57	57	23	23
Ostdeutschland	59	60	22	25
Westdeutschland	59	61	19	21

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Fast alle größeren Betriebe beschäftigen Ältere

Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch nach einzelnen **Betriebsgrößenklassen** erkennbar. Während nicht einmal jeder zweite Kleinbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (38 Prozent) Beschäftigte ab 50 Jahre hat, sind praktisch in allen Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten Ältere tätig (vgl. Tabelle 31). Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter/-innen in den Betrieben schwankt in den Betriebsgrößenklassen zwischen 21 und 29 Prozent, wobei der Anteil älterer Beschäftigter mit steigender Betriebsgröße in der Tendenz steigt.

Tabelle 31:

Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002 und 2006 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre	
	2002	2006	2002	2006
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	36	38	20	22
5 bis 9 Beschäftigte	53	72	16	21
10 bis 49 Beschäftigte	86	87	18	21
50 bis 249 Beschäftigte	100	100	22	29
ab 250 Beschäftigte	99	99	23	27
Brandenburg insgesamt	52	58	20	25
Brandenburg-Nordost	-	55	-	26
Brandenburg-Südwest	-	60	-	24

7.2 Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Betriebspanel 2002 erlaubte eine repräsentative Einschätzung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer/-innen im Betrieb. Erstmals lagen belastbare Ergebnisse über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Leistungsparametern bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor, wobei die zentrale Botschaft ist, dass es über die Summe aller betrachteter Leistungsparameter keine Leistungsunterschiede zwischen Älteren und Jüngeren gibt. Gleichmaßen wurde durch das Betriebspanel 2002 belegt, dass das betriebliche Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen schwach ausgeprägt ist.⁶⁶

Ob eine Alterung der Betriebsbelegschaften überhaupt als personalpolitisches Problem betrachtet wird und ob aus einer Alterung eine „Überalterung“ der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben die Leistungsfähigkeit der Älteren eingeschätzt wird. Die gerontologische Forschung wendet sich bereits seit langem gegen das pauschale Vorurteil, mit dem Alter nehme die Leistungsfähigkeit generell ab, es bestehe gewissermaßen ein biogenetischer Determinismus zwischen Alter und Leistungsminderung. Vielmehr wäre es korrekter, die Leistungsfähigkeit in ihren einzelnen Komponenten und in Bezug auf die Aufgabenstellung zu definieren.

Höchste Priorität – Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein

Den unterschiedlichen Eigenschaften (Leistungsparametern) wird von den Betrieben eine deutlich differenzierte Wertschätzung beigemessen. Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 2002 stehen die Eigenschaften Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen „deutschen“ Arbeitstugenden) ganz oben in der Priorität, gefolgt von Flexibilität und Erfahrungswissen. Am Ende der Skala rangieren Kreativität, psychische und körperliche Belastbarkeit sowie theoretisches Wissen.⁶⁷

Ältere sind genauso leistungsfähig wie Jüngere

Zwar sind die einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) in beiden Altersgruppen deutlich unterschiedlich ausgeprägt, jedoch erreichen Ältere und Jüngere jeweils insgesamt, d. h., summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet über den eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter, in etwa die gleichen Werte. Ältere Erwerbstätige bleiben insgesamt in der quantitativen Bilanz der Leistungsparameter aus der Sicht der Betriebe

⁶⁶ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der siebten Welle..., a. a. O., S. 68 ff.

⁶⁷ Ebenda, S. 65.

nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen also die Aussage, wozu nach Ältere insgesamt über alle hier definierten Leistungsparameter genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern vom effizienten Einsatz der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit.⁶⁸

Diese Einschätzungen gelten gleichermaßen für Brandenburg, Ost- und Westdeutschland insgesamt und auch für die anderen Bundesländer, wenngleich es marginale Unterschiede gibt.

7.3 Personalpolitische Konsequenzen/Reaktionen der Betriebe gegenüber Älteren

Die Maßnahmen der Betriebe in Bezug auf den Umgang mit den eigenen älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind nach den Ergebnissen des Betriebspanels 2006 sehr differenziert (vgl. Abbildung 15). Es ist unbestritten, dass die hohe Leistungsfähigkeit der Älteren nicht per se vorhanden ist und auch nicht zum Nulltarif zu haben ist, sondern dass personalpolitisch auch etwas dafür getan werden muss, damit diese durch die Betriebe dokumentierte hohe Leistungsfähigkeit Älterer erhalten bleibt bzw. richtig genutzt wird. Nur in 15 Prozent aller Betriebe Brandenburgs werden folgende Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, realisiert:

- 8 Prozent der Brandenburger Betriebe nutzen die Möglichkeit einer Altersteilzeit⁶⁹.
- 7 Prozent der Betriebe in Brandenburg bilden altersgemischte Arbeitsgruppen.
- 6 Prozent der Brandenburger Betriebe beziehen Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ein, wobei nur 1 Prozent der Betriebe spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere präferieren.
- 1 Prozent der Brandenburger Betriebe führen andere, hier nicht näher definierte Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit Älterer durch.

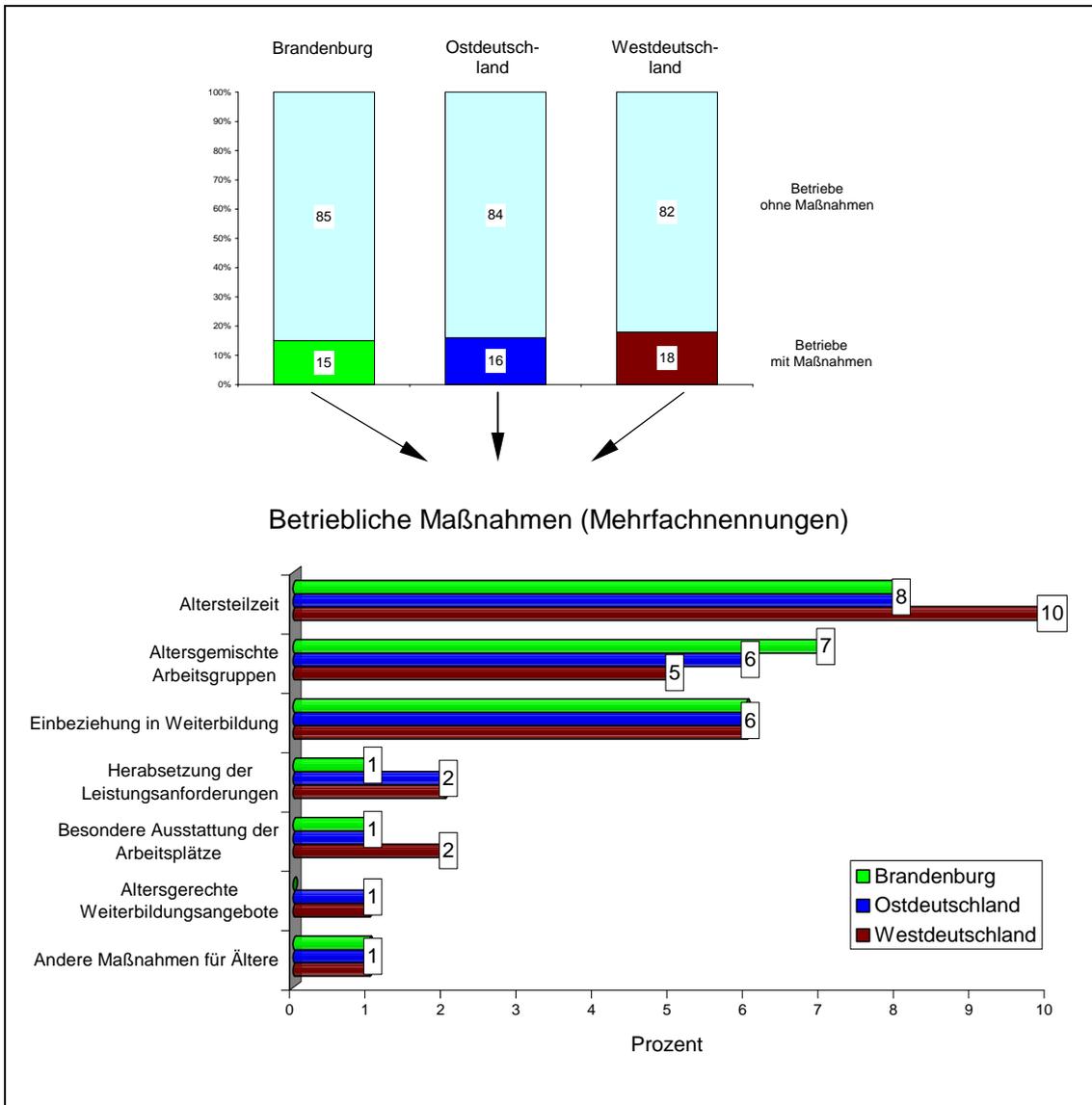
Andererseits setzen – offensichtlich unter dem Gesichtspunkt einer weniger positiven Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmer/-innen – 1 Prozent der Betriebe in Brandenburg die Leistungsanforderungen der Arbeitsplätze für Ältere herab.

Jeweils über 80 Prozent der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland geben allerdings an, dass sie generell von besonderen Maßnahmen für Ältere in Bezug auf deren Beschäftigung absehen.

⁶⁸ Eine Analyse über die Gründe der Nichtbesetzung von freien Stellen aus dem Betriebspanel 2000 ergab z. B., dass in Ost- wie in Westdeutschland nur ca. 5 Prozent der betroffenen Betriebe dies darauf zurückführten, dass die Bewerber zu alt waren. Vgl. Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IAB Werkstattbericht Nr. 8/14.08.2001, Nürnberg, S.56.

⁶⁹ Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) ein gleitender Übergang in die Altersrente ermöglicht werden. Die Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit richtet sich nach dem frühestmöglichen Renteneintrittsalter. Die Altersteilzeit kann auf zwei Wegen in Anspruch genommen werden: Erstens, in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird wie bisher Vollzeit gearbeitet; in der zweiten Hälfte ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin von der Beschäftigung freigestellt (Blockmodell). Zweitens, während der gesamten Altersteilzeit wird nur halbtags gearbeitet. Der Arbeitgeber stockt den Teilzeitbruttolohn um 20 Prozent auf, zumindest 70 Prozent des bisherigen Nettolohnes müssen erreicht werden. Zusätzlich werden Rentenbeiträge vom Arbeitgeber auf 90 Prozent des bisherigen Niveaus gezahlt. Diese zusätzlichen Leistungen werden dem Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit zurückerstattet, wenn er einen Arbeitslosen oder Auszubildenden neu einstellt oder einen Ausgebildeten übernimmt. Diese Regelung ist z. Zt. bis zum Jahr 2009 begrenzt. Gegenwärtig wird diskutiert, die Förderung der Altersteilzeit über das Jahr 2009 hinaus zu verlängern.

Abbildung 15:
Maßnahmen der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Älteren)



Die Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen differieren deutlich in Abhängigkeit von der Branche, wenngleich in ausnahmslos allen Bereichen entsprechende Maßnahmen realisiert werden. Am stärksten sind die Schwankungen bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit als wichtigste betriebliche Maßnahme zur Beschäftigung Älterer. Sie spielt insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Bergbau/Energie/Wasser sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung eine große Rolle. In diesen Bereichen eröffnet der hohe Grad an Tarifbindung auch entsprechende Möglichkeiten zur Gestaltung der Altersteilzeit. Darüber hinaus weisen die genannten Branchen in der Regel größere Betriebe auf, so dass nicht nur die Spezifik der Branche, sondern auch die Betriebsgröße ein wesentlicher Grund für die unterschiedliche Nutzung der einzelnen Maßnahmen zur Einbeziehung Älterer in den Arbeitsprozess ist.

Dies bestätigen auch die direkten Analysen nach der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten spielen Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen so gut wie keine Rolle (in 6 Prozent der Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse gibt es Maßnahmen), ähnlich ist die Situation in den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten (9 Prozent). Demgegenüber leisten mittlere und größere Betriebe aktive Beiträge für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen. Die Aktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße stark zu und erreichen in Betrieben mit 250

und mehr Beschäftigten über 80 Prozent. Die Maßnahmen betreffen insbesondere die Altersteilzeit, aber auch die Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsangebote sowie die Bildung altersgemischter Arbeitsgruppen.

7.4 Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren

Mit dem Betriebspanel 2004 wurden die Gründe für das verhaltene Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren hinterfragt.⁷⁰ Es wurde versucht, den Widerspruch zwischen der insgesamt positiven Leistungseinschätzung der eigenen älteren Beschäftigten und dem realen Einstellungsverhalten der Betriebe aufzulösen. Hier lautete die zentrale Botschaft, dass gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil Ältere unterproportional eingestellt wurden. Gründe dafür waren allerdings vor allem fehlende Bewerbungen älterer Personen bei den Betrieben sowie mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber/-innen. Es gab aber auch generelle Vorbehalte der Betriebe gegenüber älteren – vor allem externen – Bewerbern und Bewerberinnen.

Mit der Initiative „50plus“ versucht die Bundesregierung seit 2006, bewährte und neue Anreize zur Einstellung Älterer – wie Lohnkostenzuschüsse, Entgeltsicherung, Übernahme von Weiterbildungskosten – zu bündeln, geht gegen Vorurteile zur Leistungsfähigkeit Älterer an und motiviert die Arbeitgeber, mehr für die Qualifizierung Älterer zu tun.⁷¹

Tatsächliches betriebliches Einstellungsverhalten widerspricht positiver Leistungseinschätzung Älterer

Der Umgang mit den eigenen älteren Beschäftigten im Betrieb und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vom externen Arbeitsmarkt erfolgen nach völlig unterschiedlichen Verhaltensmustern. Offensichtlich schlägt sich die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer/-innen nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder⁷².

Kriterium für das Einstellungsverhalten der Betriebe war im hier zitierten Betriebspanel 2004 die zuletzt besetzte Stelle. Nach diesen Ergebnissen entfielen 16 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen auf ältere Bewerber/-innen, dementsprechend 84 Prozent auf jüngere. Gemessen am Anteil der über 50-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg aktuell von 25 Prozent wurden damit in den Brandenburger Betrieben unterdurchschnittlich viele Ältere eingestellt. In Westdeutschland wurden sogar nur 11 Prozent aller Stellen durch Ältere besetzt (bei einem Beschäftigtenanteil von 21 Prozent).

Reserven im individuellen Bewerberverhalten

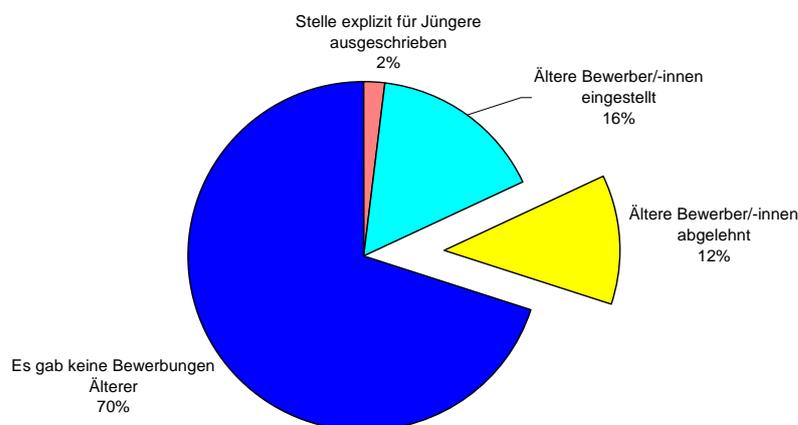
Die Gründe für diese Situation sind vielfältig und sowohl im unmittelbaren Bewerberverhalten zu suchen, als auch in der Einstellungspraxis der Betriebe. Für etwa 70 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 in Brandenburg zuletzt besetzten Plätze gab es von vornherein keine Bewerbungen Älterer. Diese Größenordnung resultiert überwiegend aus dem individuellen Bewerberverhalten und zum geringen Teil aus der restriktiven Ausschreibungspraktik der Betriebe. Altersbegrenzte, d. h. ältere Bewerber/-innen von vornherein ausgrenzende Ausschreibungen, gab es nur in 2 Prozent der Betriebe. Zum anderen entschieden sich weitere 12 Prozent der Betriebe aufgrund betriebsinterner Gründe gegen eine Einstellung Älterer (vgl. Abbildung 16).

⁷⁰ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle..., a. a. O., S. 71 ff.

⁷¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. SPI Sozialpolitische Informationen, 02/2006, S. 1.

⁷² Zu ähnlichen Einschätzungen gelangt auch eine Befragung der Vergütungs- und Unternehmensberatung Towers Perrin, Frankfurt, von 629 Personalchefs der größten Unternehmen Deutschlands. Einerseits werden Ältere in ihrer Arbeit positiv eingeschätzt, andererseits verfallen die selben Personalchefs dem Jugendwahn, wenn es um Neueinstellungen geht. „Damit handeln die Personalchefs – bewusst oder unbewusst – wider besseres Wissen.“ Vgl. Jörg Lichter, Claudia Tödtmann: Vom Zeitgeist aussortiert. In: Handelsblatt, 21.1.2005, Karriere & Management, S. 1.

Abbildung 16:
Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren in Brandenburg (Anteil an den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen)



Offensichtlich sind die Befragungsergebnisse auch ein Spiegelbild des in der Öffentlichkeit hervorgerufenen Eindrucks, dass Ältere in einem modernen Betrieb nur wenig bis keine Chancen hätten. Dieser Eindruck wurde implizit nicht zuletzt durch die vielfältigen Formen der Frühverrentung verstärkt. Mit dem vorgesehenen Auslaufen der Förderung von Altersteilzeit könnten sich positive Effekte für die Beschäftigungssituation Älterer ergeben. Im Bewerberverhalten müssen vorhandene Hemmschwellen überwunden werden – etwa die Überzeugung: „Ich habe in meinem Alter von vornherein keine Chance.“

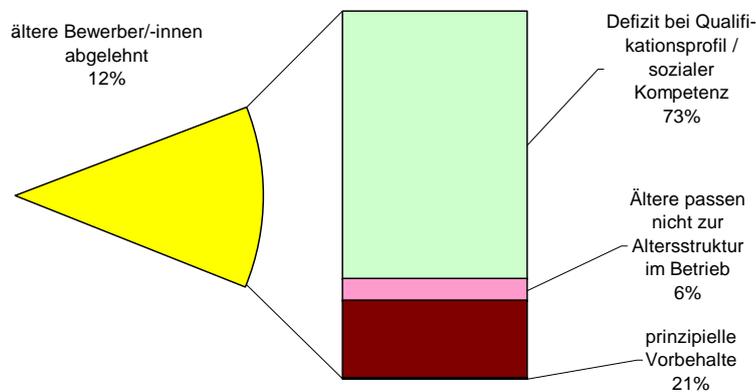
Betriebliche Gründe für die Ablehnung älterer Bewerber und Bewerberinnen

Mit den Panelergebnissen von 2004 liegen Informationen vor, mit denen hinterfragt wurde, warum Betriebe bei der letzten Stellenbesetzung den älteren Bewerber bzw. die ältere Bewerberin ablehnten und Jüngere einstellten. Wenn sich Betriebe bei ihren Einstellungen gegen einen Älteren entscheiden und einen Jüngeren einstellen, hat dies überwiegend berechtigte Gründe. Es kann aber auch sein, dass ein Betrieb in der Vergangenheit mit älteren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen schlechte Erfahrungen machte bzw. diese befürchtet und deshalb Ältere nicht einstellt. Das Betriebspanel liefert entsprechende Befunde, um hier erste Antworten zu geben.

Es ist „nachvollziehbar“, dass bestimmte Arbeiten körperlich und psychisch nur von jüngeren Arbeitskräften ausgeführt werden können, dass die Tätigkeit älterer Arbeitskräfte die vorhandene Altersstruktur des Betriebes sprengen würde, dass bestimmte Qualifikationsprofile bei älteren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nicht vorhanden waren. Diese „nachvollziehbaren“ Gründe bei der Ablehnung Älterer basieren also aus betrieblicher Sicht auf Defiziten bei Qualifikation, sozialer Kompetenz, Altersstruktur, Tätigkeitsprofil usw. Von allen Betrieben, die sich bei der konkreten Einstellung gegen den älteren Bewerber bzw. die ältere Bewerberin entschieden, waren für 80 Prozent die genannten Beweggründe entscheidend (vgl. Abbildung 17).

Gleichzeitig haben 20 Prozent aller Betriebe, die Ältere ablehnten, ihre Stellen mit Jüngeren besetzt, weil sie in der Vergangenheit mit Personen über 50 Jahre schlechte Erfahrungen machten bzw. prinzipielle Vorbehalte (Befürchtungen hinsichtlich Kündigungsschutz, Krankenstand und Minderleistung) gegenüber älteren Arbeitnehmern/-nehmerinnen hatten, ohne dass dafür auf eigene Erfahrungen zurückgegriffen werden kann (vgl. ebenfalls Abbildung 17).

Abbildung 17:
Gründe für die Ablehnung älterer Bewerber/-innen im ersten Halbjahr 2004 in Brandenburg



Damit ist festzustellen, dass das Alter an sich nicht der Hauptgrund für die Ablehnung eines älteren Bewerbers bzw. einer älteren Bewerberin in Brandenburger Betrieben ist. Ein alleiniges Ansetzen an dieser Stelle würde dementsprechend kaum zu mehr Berücksichtigung älterer Bewerber/-innen führen. Demgegenüber scheint das betriebliche Hauptproblem bei der Einstellung Älterer im nicht passfähigen Qualifikationsprofil und fehlender sozialer Kompetenz der Bewerber/-innen zu liegen. Defizite in diesem Bereich sah immerhin die deutliche Mehrheit der Betriebe, die vor allem aus diesem Grund den älteren Bewerber bzw. die ältere Bewerberin ablehnte.

Fazit:

1. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird demografisch bedingt mittel- und langfristig auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen. Gegenwärtig wird der damit im Zusammenhang stehende Alterungsprozess der Beschäftigten noch durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten.
2. Der Anteil der Betriebe mit Älteren hat mit ca. 60 Prozent seine Grenze erreicht; ein rechnerisches Potenzial geben nur noch die Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten her. Dagegen beinhaltet der gestiegene Anteil der älteren Beschäftigten auf 25 Prozent noch Reserven, die im Kontext des demografischen Wandels erschlossen werden müssen.
3. Jede Pauschalierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet sich. Vielmehr ist in betriebspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Berufen notwendig.
4. In Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland insgesamt wird das Alterungsproblem offensichtlich noch unterschätzt, sehen im Durchschnitt doch nur 3 bis 4 Prozent der Betriebe die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Weit gravierender als die Überalterung sind aus Betriebssicht offensichtlich personalpolitische Fragen wie hohe Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften.

5. Der überwiegende Teil der Betriebe Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer/-innen im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt. Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer sind personalpolitische Aktivitäten der Betriebe unerlässlich. Diese beziehen sich insbesondere auf die Nutzung von Altersteilzeit, die Bildung altersgemischter Arbeitsgruppen sowie die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.
6. Die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer/-innen schlägt sich nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder. Die Gründe hierfür liegen in fehlenden Bewerbungen Älterer, in Defiziten beim Qualifikationsprofil und der sozialen Kompetenz der älteren Bewerber/-innen, aber auch in schlechten Erfahrungen der Betriebe bzw. befürchteten Schwierigkeiten, die mit der Einstellung Älterer verbunden sein könnten.

8. Betriebliche Ausbildung

Exkurs zur Ausbildung

Seit Jahren ist die Ausbildungsstellenbilanz in Brandenburg und in den neuen Ländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen der Zahl der Bewerber/Bewerberinnen und der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze klafft eine Lücke. Diese Situation bildet eine große Herausforderung für die Bundesregierung, die Länder und die Sozialpartner. Der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ wurde am 5. März 2007 für weitere 3 Jahre bis 2010 verlängert. Mit dem Pakt haben sich die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft verpflichtet, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. In diesem und den beiden folgenden Jahren sollen jeweils 60.000 neue Ausbildungsplätze eingeworben werden. Darüber hinaus sagte die Wirtschaft zu, in den 3 Jahren jeweils 40.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen.

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und der Agenturen für Arbeit richten sich sowohl an bereits ausbildende Betriebe, als auch direkt an nicht ausbildende Betriebe, indem durch Appelle und zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird. Auch Betriebe, die gegenwärtig noch keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen und zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen (z. B. durch das Aussetzen der Ausbilder-Eignungsverordnung 2003 für 5 Jahre, das Programm „Ausbildungsplatzentwickler Ost“ – dank seines Erfolgs inzwischen auf besonders schwierige Regionen in den alten Ländern ausgeweitet und durch Verbundausbildung).

Bereits im Frühjahr 2003 haben in Brandenburg Wirtschaft, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA und die Landesregierung den „Brandenburger Ausbildungskonsens“ vereinbart. Seitdem werben die Konsenspartner gemeinsam und abgestimmt für mehr Ausbildung. Der Ausbildungskonsens setzt darauf, dass freiwillig vermehrt in die Quantität und Qualität der Ausbildung investiert wird. Unter Einschluss der Nachvermittlungsaktion konnte in Brandenburg jedem Jugendlichen, der es wollte, ein Angebot für Ausbildung oder Qualifizierung zur Ausbildungsreife unterbreitet werden.

Ausbildung wird in Brandenburg vielfältig gefördert. Folgende Instrumente wurden auch in 2006 eingesetzt:

- Förderung von Ausbildungsverbänden;
- Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk;
- Förderung betriebsnaher Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO);
- Modellprojekte zur weiteren Erschließung betrieblicher Ausbildungskapazitäten im Rahmen des APRO;
- Kooperatives Modell im Rahmen des APRO;
- INNOPUNKT-Wettbewerb „Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung – Schnittstellen und Übergangsmanagement an der ersten Schwelle“ (Start in 2006);
- INNOPUNKT 15-Kampagne: „Neue Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe“;
- Ausbildungspreis des Landes Brandenburg seit 2005.

8.1 Ausbildungsbeteiligung

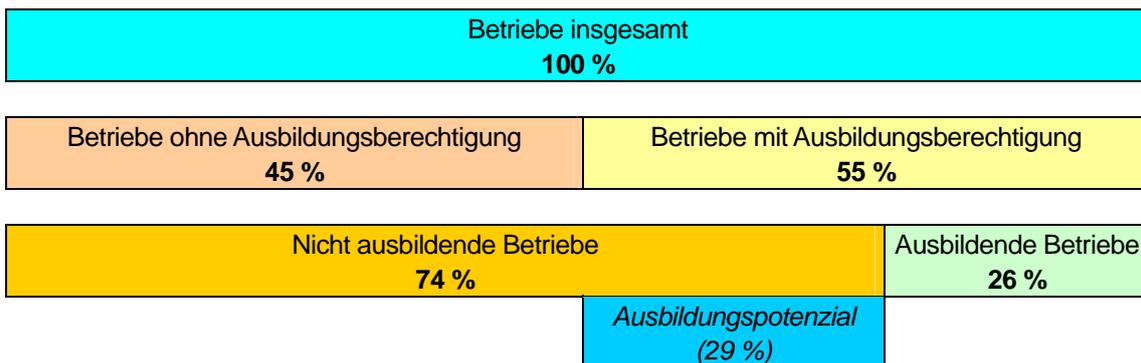
Mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2006 bei 26 zu 74 Prozent (im produzierenden Gewerbe bei 36 zu 64 Prozent). Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Es zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in der Region Brandenburg-Südwest mit 28 Prozent um 5 Prozentpunkte höher ist als in Brandenburg-Nordost.

Wenn in drei von vier Brandenburger Betrieben nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass fast die Hälfte aller Betriebe (45 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 29 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 18).

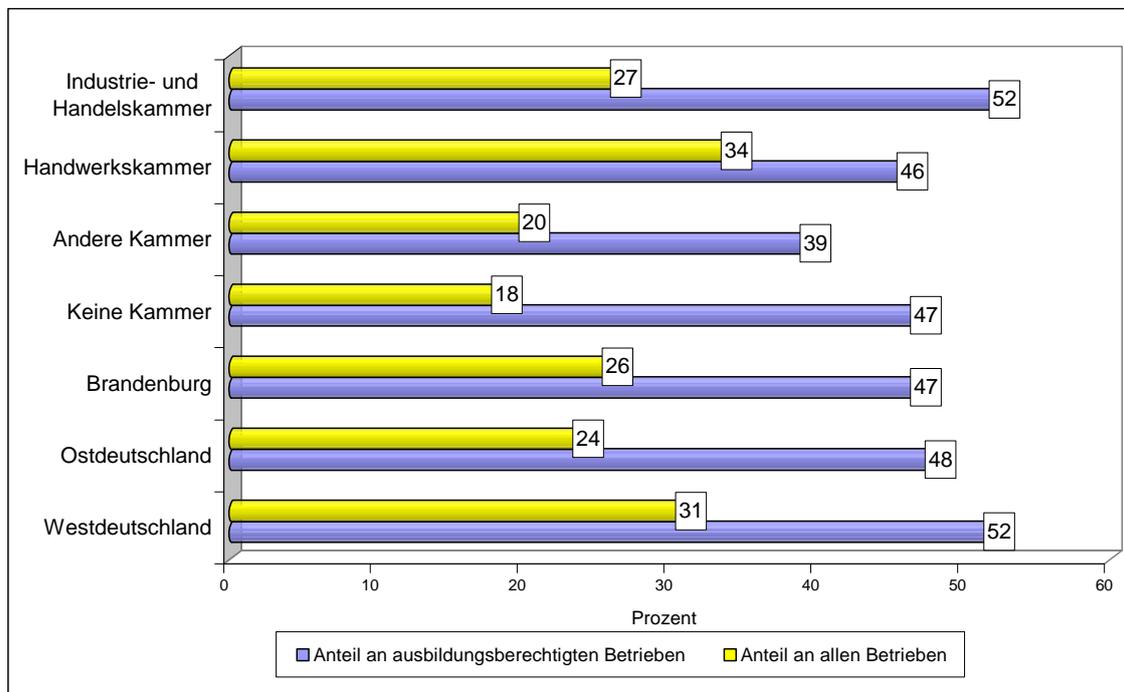
Abbildung 18:
Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2006



Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 29 Prozent ein rechnerisches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Dabei ist zu berücksichtigen, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Die Werte für den Anteil der ausbildenden Betriebe sowohl an allen Betrieben als auch an den ausbildungsberechtigten Betrieben sind zwischen den einzelnen Kammerbereichen unterschiedlich (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19:
 Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung und an allen Betrieben nach
 Kammerbereichen in Brandenburg 2006



Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zumessen (vgl. Tabelle 32). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung seit Jahren überdurchschnittlich hoch. 40 Prozent der Betriebe dieser Branche bildeten Mitte 2006 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt nur noch bei 33 Prozent, hat sich aber gegenüber den Vorjahren stabilisiert. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, wo noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden.

Tabelle 32:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	15	15	70
Bergbau/Energie/Wasser*	17	13	70
Verarbeitendes Gewerbe	40	32	28
Baugewerbe	33	44	23
Handel und Reparatur	27	31	42
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	17	22	61
Kredit- /Versicherungsgew. *	24	40	36
Dienstleistungen	22	26	52
Unternehmensnahe DL	18	18	64
Erziehung und Unterricht*	20	19	61
Gesundheits-/Sozialwesen	22	37	41
Übrige Dienstleistungen	28	28	44
Org. ohne Erwerbszweck*	1	1	98
Öffentliche Verwaltung	31	23	46
Brandenburg insgesamt	26	29	45
Brandenburg-Nordost	23	33	44
Brandenburg-Südwest	28	25	47
Mecklenburg-Vorpommern	24	23	53
Sachsen-Anhalt	29	28	43
Sachsen	20	24	56
Thüringen	25	29	46
Berlin-Ost	23	23	54
Ostdeutschland	24	26	50
Westdeutschland	31	29	40

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

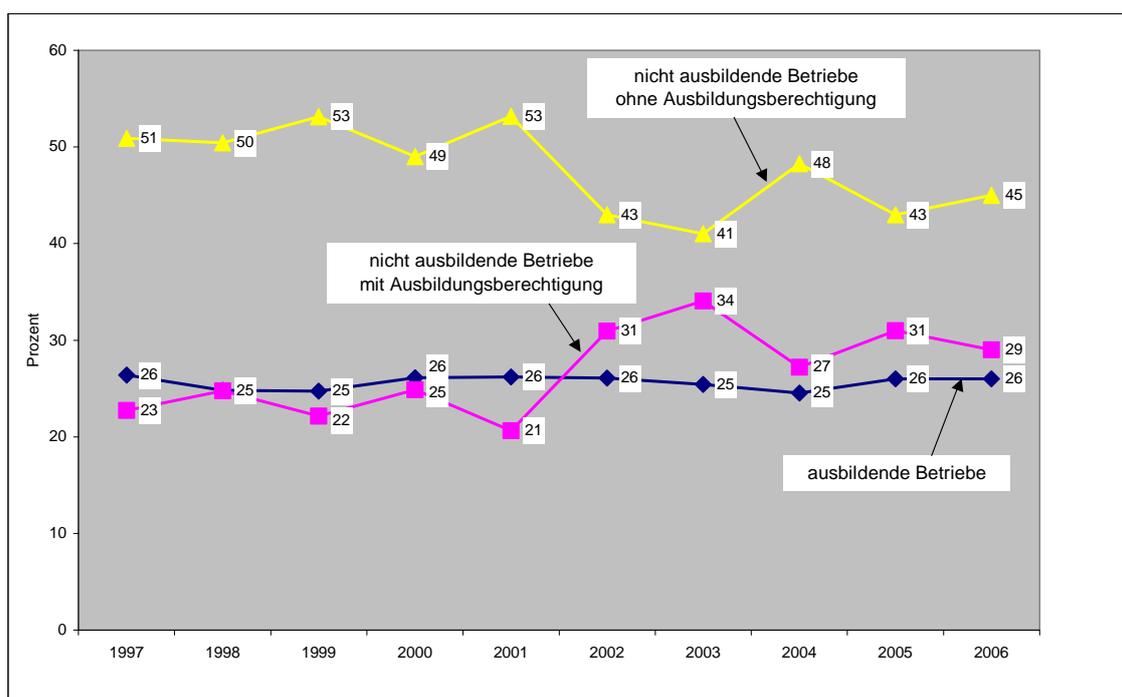
Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe – von 10 Prozent in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 69 Prozent in mittleren Betrieben und sogar auf ca. 80 Prozent in größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 33). Der geringe Anteil in kleineren Betrieben ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen haben fast 60 Prozent der Kleinstbetriebe keine Ausbildungsberechtigung, zum anderen legen gerade kleine Betriebe auch „Ausbildungspausen“ ein. Der relativ geringe Eigenbedarf dieser Betriebe sowie die betrieblichen Anforderungen, die eine Ausbildung mit sich bringt, führen offensichtlich dazu, dass Kleinbetriebe Ausbildungsleistungen nur diskontinuierlich anbieten. Insgesamt werden in Brandenburg von den kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten aber über 40 Prozent der Ausbildungsleistungen erbracht, in den alten Ländern sind es sogar fast 50 Prozent.

Tabelle 33:
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ausbildende Betriebe		Nicht ausbildende Betriebe	
			mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	10	33	57	
5 bis 9 Beschäftigte	37	30	33	
10 bis 49 Beschäftigte	46	22	32	
50 bis 249 Beschäftigte	69	8	23	
ab 250 Beschäftigte	78	5	17	
Insgesamt	26	29	45	

Während der Anteil der ausbildenden Betriebe in den letzten Jahren relativ konstant zwischen 25 und 26 Prozent lag, ist aber – trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess – der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in der langfristigen Betrachtung leicht gestiegen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:
Entwicklung des Anteils ausbildender Betriebe, nichtausbildender Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben in Brandenburg von 1997 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)



In Westdeutschland verfügen prozentual mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in Brandenburg (60 gegenüber 55 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Westdeutschland (31 Prozent) gegenüber Brandenburg (26 Prozent).

8 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen

In der aktuellen Welle des Betriebspanels wurde wiederum auf repräsentativer Basis untersucht, wie hoch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in den Betrieben tatsächlich ist.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des Betriebspanels waren 8 Prozent der von den Betrieben für das Ausbildungsjahr 2005/2006 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt (im Vorjahr 6 Prozent). Damit kommen auf 23 Tsd. besetzte Ausbildungsplätze 2 Tsd. nicht besetzte Ausbildungsplätze. Die Befunde machen deutlich, dass zum Befragungszeitpunkt zwar ein Teil der vorhandenen Lehrstellen noch nicht besetzt war, dass aber andererseits friktionsbedingt und auch aufgrund von Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage es immer unbesetzte Ausbildungsplätze geben wird.

8.2 Bestand an Auszubildenden

Jeder zweite Auszubildende im Dienstleistungsbereich

Insgesamt gab es Mitte 2006 in Brandenburg nach den Ergebnissen des Betriebspanels 53 Tsd. Auszubildende. Dies entspricht einer Auszubildendenquote von gut 6 Prozent.⁷³ Damit sind die Auszubildendenquoten in Brandenburg seit Jahren stabil. Auch die Zahl der Auszubildenden insgesamt ist in den letzten Jahren relativ stabil (vgl. Tabelle 34).

Die Ausbildungssituation ist in den Brandenburger Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2006 entfielen 48 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe. Dieser hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes resultiert in erster Linie daraus, dass ca. die Hälfte der Auszubildenden in diesem Bereich auf Erziehung und Unterricht entfällt, dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufsakademien usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen erfasst, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt – bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses.

Nur 12 Prozent aller Auszubildenden in Brandenburg entfielen auf das verarbeitende Gewerbe, 14 Prozent auf den Bereich Handel/Reparatur und 9 Prozent auf das Baugewerbe. Der jahrelange Rückgang bei den Ausbildungsleistungen im Baugewerbe scheint jetzt beendet zu sein, es ist eine Konsolidierung eingetreten (vgl. Abbildung 21 und Tabelle 34).

⁷³ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten.

Abbildung 21:
Struktur der Auszubildenden in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

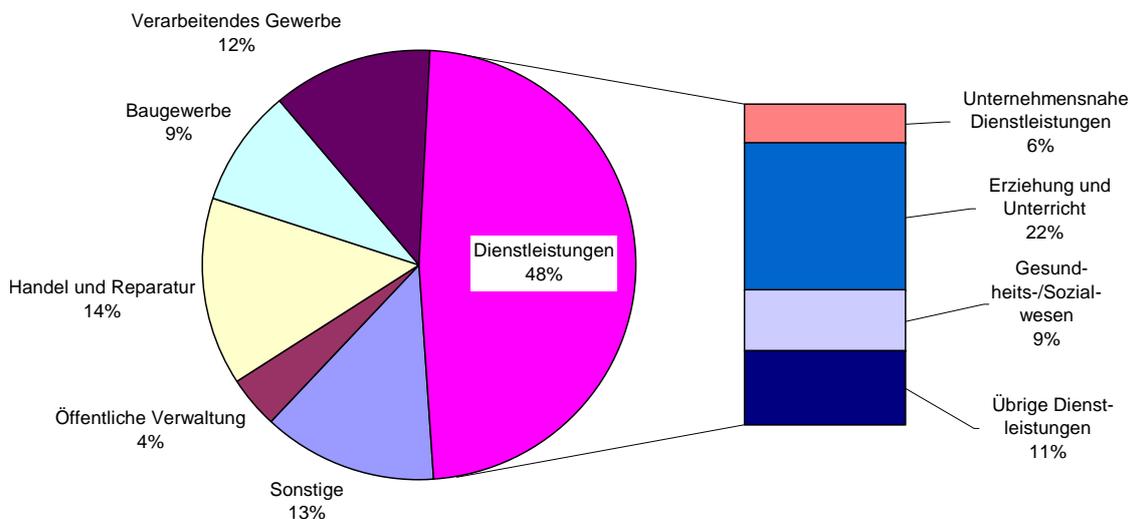


Tabelle 34:
Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubildendenquote**	
	1995	2004	2005	2006	1995	2006	1995	2006
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	1	1	1	1	1	2	3	3
Bergbau/Energie/Wasser*	1	1	1	1	3	2	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	6	6	14	12	5	6
Baugewerbe	11	5	4	5	24	9	9	6
Handel und Reparatur	6	6	6	7	14	14	5	6
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	2	3	3	2	5	4	2	3
Kredit- /Versicherungsgew. *	1	1	1	1	2	2	5	6
Dienstleistungen	15	27	25	25	31	48	5	8
Org. ohne Erwerbszweck*	1	1	2	2	2	4	4	10
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	4	4	1	2
Brandenburg insgesamt	46	54	51	53	100	100	5	6
Brandenburg-Nordost	-	-	25	25	-	48	-	7
Brandenburg-Südwest	-	-	26	28	-	52	-	6
Mecklenburg-Vorpommern	41	41	39	39			6	6
Sachsen-Anhalt	55	54	53	55			6	6
Sachsen	84	81	74	76			5	5
Thüringen	49	48	45	46			5	5
Berlin-Ost	16	21	15	17			4	4
Ostdeutschland	291	299	277	286			5	5
Westdeutschland	1.133	1.222	1.217	1.207			4	4

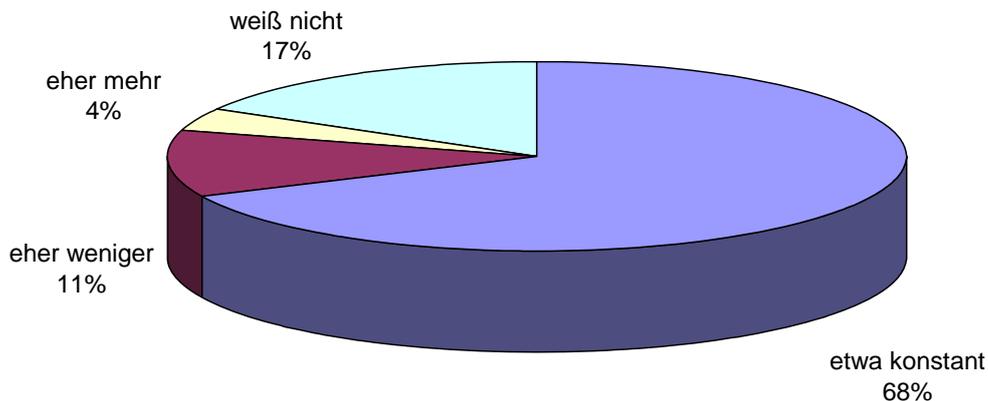
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Nach Angaben des Betriebspanels wird sich im nächsten Ausbildungsjahr (2007/2008) die Zahl der Ausbildungsverträge eher verringern. Zwar gehen 68 Prozent der Betriebe – zu dieser Vorausschau befragt – von einem ähnlichen Umfang an Ausbildungsverträgen aus, aber nur 4 Prozent von mehr, dagegen 11 Prozent von weniger (vgl. Abbildung 22). Dennoch sei darauf hingewiesen, dass es sich bei diesen Angaben um jeweilige Betriebsanteile handelt, es kann nicht direkt auf einen bestimmten Umfang an Ausbildungsverträgen geschlossen werden.

Abbildung 22:

Geplante Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2007/2008 im Vorjahresvergleich in Brandenburg (Anteil an der Zahl der Betriebe, die 2006/2007 selbst neue Ausbildungsverträge abschlossen)



8.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung (2. Schwelle) auf niedrigem Niveau

Die duale Ausbildung hat für ausbildende Betriebe wie für Schulabgänger/-innen insbesondere der Haupt- und Realschulen eine hohe Bedeutung. Für Betriebe ist die Berufsausbildung ein unverzichtbares Instrument der Personalgewinnung und für Schulabgänger/-innen eine Voraussetzung für einen möglichst ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und gute Aufstiegschancen. Die Mehrzahl der Betriebe, vor allem im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und im gewerblich-technischen Bereich, geht davon aus, dass sich der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften verstärkt auf ausgebildete junge Leute richten wird, die einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung die Arbeitsplatzrisiken vermindert.

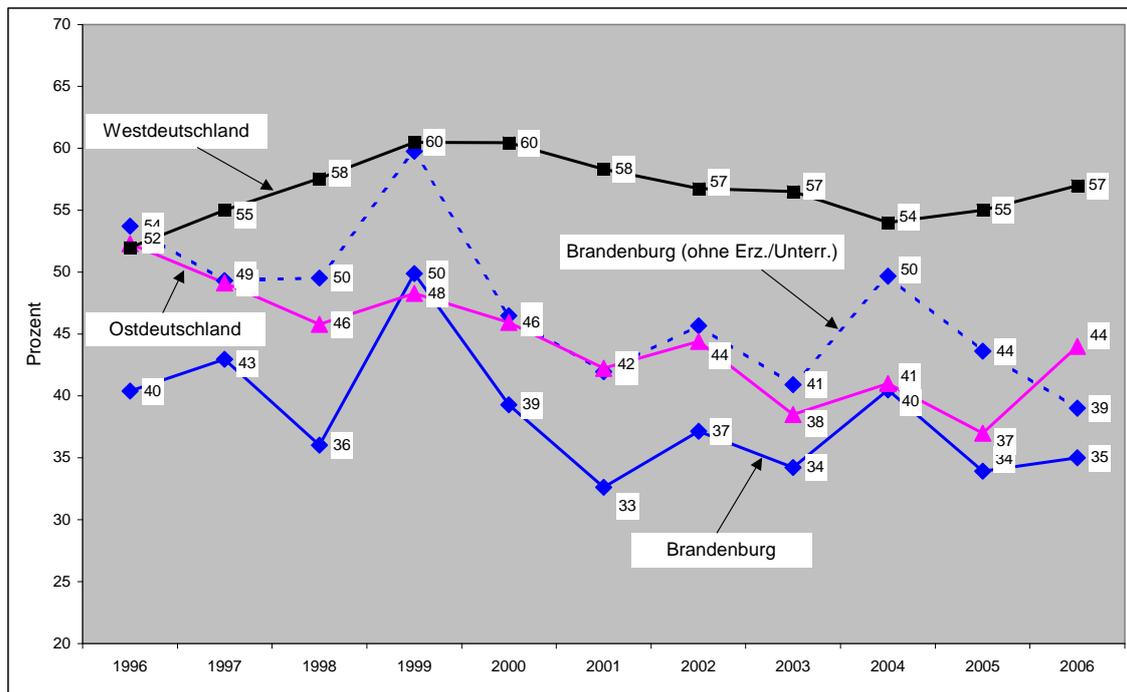
Dennoch ist eine erfolgreich abgeschlossene betriebliche Ausbildung keine Garantie für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das Ausbildungssystem konnte zwar auch in der komplizierten Situation der 1990er Jahre im Wesentlichen seine Bindungskraft erhalten, das Beschäftigungssystem dagegen hatte und hat erhebliche Probleme, das vorhandene Arbeitskräfteangebot an Jugendlichen zu absorbieren. Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, aber auch der Weg zu Arbeitsplätzen außerhalb Ostdeutschlands sind einige der Folgen dieser Problemlage.

Seit 1996 ist in Brandenburg ein leichter Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes charakteristisch. Wurden 1996 noch 40 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2006 nur noch 35 Prozent (vgl. Abbildung 23). Allerdings

hat sich seit 2001 die Übernahmequote in Brandenburg auf niedrigem Niveau stabilisiert. In der Region Brandenburg-Südwest war die Übernahmequote 2006 mit 42 Prozent deutlich höher als in Brandenburg-Nordost, wo sie bei 28 Prozent lag.

In den alten Ländern liegt die Übernahmequote mit 57 Prozent deutlich höher. Diese Differenz ist zumindest teilweise auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Ost und West.

Abbildung 23:
Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2006 (Stand: jeweils 30. Juni)



Bei den hier verwendeten Übernahmequoten ist Folgendes zu berücksichtigen: In den Quoten wird ausschließlich die Übernahme durch den ausbildenden Betrieb erfasst. Das bedeutet, dass außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche, die naturgemäß von der ausbildenden Einrichtung nicht übernommen werden können, auch nicht in die Übernahmequote eingehen. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht, auf den diese außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse entfallen, kann näherungsweise für Brandenburg eine „bereinigte“ betriebliche Übernahmequote berechnet werden. Diese liegt Mitte 2006 bei 39 Prozent. Damit relativiert sich der große Unterschied in der Übernahme zwischen Brandenburg und Westdeutschland leicht. Darüber hinaus können Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen auch von anderen Betrieben eingestellt werden.

In der Übernahmepraxis treten größere branchenmäßige Unterschiede auf. Im Bereich Kredit-/Versicherungsgewerbe wurden 80 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, in der Land- und Forstwirtschaft 75 Prozent, in der öffentlichen Verwaltung 72 Prozent und im verarbeitenden Gewerbe 57 Prozent. In den Dienstleistungsbereichen waren es demgegenüber 23 Prozent (vgl. Tabelle 35). Auch gelten unterschiedliche tarifliche Regeln befristeter Übernahme.

In der beruflichen Erstausbildung besteht in Brandenburg annähernd Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn diese am Zugang von Bewerbern und Bewerberinnen zu einem Ausbildungsplatz gemessen wird. Während 48 Prozent der Bewerber Brandenburgs im Ausbildungsjahr 2005/2006 einen Ausbildungsplatz erhielten, waren es 49 Prozent der Bewerberinnen. Beim Übergang der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen in Beschäftigung gibt es allerdings geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übernahmequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer: 31 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer werden vom ausbildenden Betrieb übernommen (Ostdeutschland: Übernahmequote der Frauen 45 Prozent, der Männer 44 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 35).

Tabelle 35:

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Brandenburg 1996 bis 2006 (Stand: jeweils 30.Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2004	2005	2006	2006	
					Frauen	Männer
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	16	59	20	75	16	84
Bergbau/Energie/Wasser*	24	74	48	53	70	49
Verarbeitendes Gewerbe	48	59	50	57	44	59
Baugewerbe	63	32	39	40	24	41
Handel und Reparatur	47	48	40	47	43	51
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	12	85	26	22	20	22
Kredit- /Versicherungsgew. *	69	47	36	80	55	95
Dienstleistungen	26	24	27	23	25	19
Org. ohne Erwerbszweck*	83	1	4	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	16	60	72	72	71	74
Brandenburg insgesamt	40	40	34	35	31	39
Brandenburg-Nordost	-	-	-	28	23	32
Brandenburg-Südwest	-	-	-	42	38	45
Mecklenburg-Vorpommern	43	33	32	40	42	38
Sachsen-Anhalt	63	44	36	40	41	40
Sachsen	56	43	46	59	62	58
Thüringen	56	42	36	37	37	37
Berlin-Ost	49	42	28	44	52	38
Ostdeutschland	52	41	37	44	45	44
Westdeutschland	52	54	55	57	55	59

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse aus dem Vorjahr verdeutlichen.⁷⁴ 42 Prozent der Betriebe, die in 2005 nicht alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernahmen, führten an, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Bedarfs an Nachwuchsfachkräften konnte dann lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. Jeder dritte Betrieb (33 Prozent) gab an, dass sich seine wirtschaftliche Lage schlechter entwickelt hat, als erwartet. 16 Prozent der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sagten, dass die Absolventinnen und Absolventen aufgrund anderer Pläne von selbst gegangen sind, u. a. weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten, eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung planten (z. B. Studium) oder ihren Wehr-

⁷⁴ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 66 f.

bzw. Zivildienst leisteten. 17 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Absolventinnen und Absolventen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen. Möglicherweise wurde auch hier bereits von vornherein über Bedarf ausgebildet – mit dem Ziel, unter einer größeren Zahl von Nachwuchskräften auswählen zu können. Diese Praxis findet sich erwartungsgemäß besonders häufig in den größeren Betrieben.

Die Orientierung der Berufsbildungspolitik an strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft ist ein aktuelles Erfordernis, um einerseits ausgebildeten Jugendlichen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben und andererseits den Betrieben die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

9. Bedeutung und Beurteilung betrieblicher Standortfaktoren (Schwerpunktthema)

Exkurs zu Standortfaktoren⁷⁵

Mit der Fragestellung „betriebliche Standortfaktoren“ werden als Schwerpunktthema des diesjährigen Betriebspanels zwei Ziele verfolgt: Zum einen geht es darum, welche Bedeutung die Betriebe einzelnen ausgewählten Standortfaktoren zumessen und zum anderen darum, wie sie die gegenwärtigen Standortbedingungen beurteilen bzw. bewerten. In die Befragung sind 12 Standortfaktoren einbezogen, die wesentliche Bereiche berücksichtigen, von denen die Attraktivität eines Standortes abhängig ist und die auf die Wirtschaftlichkeit der ansässigen Betriebe vorteilhaft oder nachteilig einwirken. Sind sie überwiegend positiv, ist zu erwarten, dass die Verbundenheit der ansässigen Betriebe mit ihren Standorten stark ausgeprägt ist und gute Bedingungen bestehen, im zunehmenden Standortwettbewerb zu den Gewinnern zu zählen. Gleichermaßen ist eine derartige Standortbewertung ein wichtiger Indikator bei Entscheidungen über Betriebsverlagerungen und vor allem bei der Investorenwerbung. Nicht zuletzt deshalb steht im Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2006 in der gegenwärtigen Legislaturperiode von den sieben Handlungsfeldern die Verbesserung der Investorenanwerbung an erster Stelle. „Heute und in Zukunft geht es besonders um ausländisches Kapital“ und dafür muss „stärker als bisher mit den spezifischen Qualitäten von Ostdeutschland geworben werden“⁷⁶.

Der Jahresbericht der Bundesregierung nennt eine Reihe von guten Gründen für den Standort Ostdeutschland⁷⁷:

1. das gute Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in Verbindung mit den vielerorts vorhandenen flexiblen Arbeitszeitregelungen;
2. die Innovationskraft vieler ostdeutscher Regionen in Verbindung mit leistungsstarken Hochschulen und der außeruniversitären Forschung;

⁷⁵ Der Begriff des Standortfaktors wurde erstmals 1909 von Alfred Weber verwendet. Er war einer der Begründer der modernen Standorttheorien. Weber reduzierte in seinem deduktiven Modell die Standortfaktoren auf die Transportkosten, die Arbeitskosten und die Agglomerationswirkung. Ein Standortfaktor bezeichnet nach Weber „einen seiner Art nach scharf abgegrenzten Vorteil, der für eine wirtschaftliche Tätigkeit dann eintritt, wenn sie sich an einem bestimmten Ort [...] vollzieht“. Vgl. Über den Standort der Industrien von Alfred Weber, Tübingen, Verlag von J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1922, S. 16.

⁷⁶ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2006, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, September 2006, S. 11.

⁷⁷ Ebenda, S. 39 f.

3. die gut ausgebaute Infrastruktur Ostdeutschlands, besonders die Verkehrsinfrastruktur (Autobahnnetz) und die Telekommunikationstechnik;
4. die günstigen Baulandpreise;
5. die relativ niedrigen Arbeitskosten der ostdeutschen Industrie. Diese sind zwar deutlich höher als in den neuen EU-Staaten, aber im westeuropäischen Vergleich liegen sie im unteren Drittel und gegenüber den alten Bundesländern um rund 38 Prozent niedriger.⁷⁸

Auch in einem jüngsten Städte-Standortvergleich Ostdeutschlands gegenüber Mittel- und Osteuropa wird den ostdeutschen Standorten ein sehr gutes Niveau bescheinigt. Berücksichtigt wurden 15 qualitative Faktoren, wie Innovation, Arbeitskräftepotenzial, Infrastruktur, Umweltqualität, kulturelles Angebot, nicht aber die primär monetären Faktoren Lohnhöhe und Steuern⁷⁹. Eine Standortanalyse der Prognos AG für Deutschland⁸⁰ belegt, dass einige wirtschaftliche Zentren in Ostdeutschland ihre Zukunftsfähigkeit deutlich verbessert haben. So zählen Dresden, Potsdam und Jena inzwischen zu den TOP-Standorten in Deutschland.

Die Aktualität der Bedeutung und Beurteilung von betrieblichen Standortfaktoren kann man auch aus der Vielfalt der aktuellen Studien zu diesem Thema ersehen (vgl. Tabelle 39).

Das aktuelle Betriebspanel 2006 erlaubt zum ersten Mal bundesweit und differenziert nach Bundesländern eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Standortfaktoren. Diese betriebliche Einschätzung beruht auf zwei Fragekomplexen:

1. Welche Standortfaktoren sind für die ansässigen Betriebe besonders wichtig? Dazu wird nach den Angaben der Betriebe ein Ranking der Standortfaktoren nach ihrer Bedeutung aus betrieblicher Sicht (in 5 Stufen: von „äußerst wichtig“ bis „unwichtig“) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen aufgestellt und darüber regionale Unterschiede auf Länderbasis bzw. im West-Ost-Vergleich verdeutlicht.
2. Wie sind diese Standortfaktoren nach Ansicht der befragten Betrieben ausgeprägt? Für die Beurteilung der Standortfaktoren insgesamt wird unter Berücksichtigung der gegebenen betrieblichen Einschätzungen des Standortes (Beurteilung der Standortfaktoren mit Noten (1 bis 6)) eine zusammenfassende Kennziffer ermittelt, die den jeweiligen Wirtschaftsstandort charakterisiert.

Häufig werden Standortentscheidungen überwiegend nur auf Basis von harten Standortfaktoren (verschiedene Kostenarten, verfügbare und qualifizierte Arbeitskräfte, wissenschaftliches Umfeld, Kunden- und Lieferantennähe, Infrastruktur usw.) getroffen. Kostenvorteile sollten aber nicht der alleinige Gradmesser sein. Die Qualität der kommunalen Verwaltung, Attraktivität für Arbeitskräfte, Wohn- und Freizeitwert, Image, Rechtssicherheit usw. sind als so genannte weiche Standortfaktoren wichtige Voraussetzungen für eine effektive Produktion. Wenn diese weichen Faktoren auch schwerer zu quantifizieren sind, so sollten sie trotzdem ein unverzichtbarer Bestandteil jeder Standortanalyse sein. Diesem Ansatz wurde im Betriebspanel mit der Auswahl der vorliegenden Standortfaktoren Rechnung getragen.

⁷⁸ Vgl. Christoph Schröder: Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich. In: IW-Trends, 3/2006.

⁷⁹ Die Studie erstellte die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG im Auftrag von 10 ostdeutschen Städten (darunter Berlin, Leipzig, Dresden, Rostock). Konkurrenzstädte bildeten u. a. Warschau Pilsen, Riga, Tallinn usw. Vgl. www.rostock-business.com/download/Standort-Ostd-091006.pdf.

⁸⁰ Untersucht wurden die 439 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. Vgl. „Zukunftsatlas 2007 – Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb“, Prognos AG, www.prognos.com.

Im Einzelnen werden im Betriebspanel 12 Standortfaktoren untersucht, die sich in vier Bereiche einordnen lassen (vgl. Abbildung 24)⁸¹:

Abbildung 24:
12 Standortfaktoren nach vier Bereichen

<p style="text-align: center;">Fachkräfte/Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualität des Fachkräfteangebots - Attraktivität für Arbeitskräfte 	<p style="text-align: center;">Infrastruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfügbarkeit von Gewerbeflächen - Überregionale Verkehrsanbindung
<p style="text-align: center;">Produktionsfaktorkosten und Steuern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionales Lohnniveau - Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro- und Ladenmieten - Preisniveau für Energie und Wasser - Kommunale Steuern 	<p style="text-align: center;">Wirtschaftsbeziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nähe zu Kunden - Nähe zu Lieferanten - Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen - Zusammenarbeit mit Behörden

Im Mittelpunkt der Panelauswertungen stehen Standortbewertungen nach Branchen⁸² und Betriebsgrößenklassen, die sowohl für Brandenburg als auch für die einzelnen anderen Bundesländer vorgenommen werden; darüber hinaus erfolgen Vergleiche mit Ost- und Westdeutschland. Den Auswertungsschwerpunkt bilden damit nicht Standorteinschätzungen kleinteiliger Regionen bzw. ausgewählter Wirtschaftsbereiche, sondern umfassende Bewertungen durch die Gesamtheit der jeweils ansässigen Betriebe. Damit werden belastbare Ergebnisse geliefert, die in Brandenburg Aufschluss über die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts insgesamt bzw. seiner einzelner Branchen liefern. Es sind umfangreiche Vergleichsmöglichkeiten zwischen Brandenburg sowie einzelnen Bundesländern gegeben, da entsprechend der Philosophie des Betriebspanels bundesweit dasselbe Erhebungsinstrument genutzt wird.

9.1 Höchste Priorität – Nähe zu Kunden, Preisniveau Energie/Wasser, Fachkräfteangebot

Die Einschätzungen der Betriebe über die Bedeutung/Wichtigkeit der jeweiligen Standortfaktoren beruhen auf der subjektiven Sicht der Betriebe. Diese Einschätzung kann von der objektiven Wirklichkeit abweichen, sie wird in der Regel aber nicht weit von ihr entfernt sein. Auf jeden Fall sind aber die Einschätzungen der Betriebe für die regionalen Akteure handlungsrelevant; sie bestimmen das Image einer Region auch nach außen hin mit.⁸³

Den einzelnen Standortfaktoren wird von den Betrieben eine deutlich differenzierte Wertschätzung beigemessen. Ordnet man die 12 Faktoren nach ihrer Bedeutung für die ansässigen Betriebe, so steht der Standortfaktor „Kundennähe“ deutlich an erster Stelle, gefolgt von den Faktoren „Preisniveau Energie/Wasser“ sowie „Qualität des Fachkräfteangebots“. Erst an vierter Stelle folgt mit Abstand das im Allgemeinen häufig genannte „regionale Lohnniveau“. Am Ende der Skala rangieren deutlich abgeschlagen die Standortfaktoren „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ (vgl. Abbildung 25). Die Einschätzungen der Bedeutung der einzelnen Faktoren und ihre Rangfolge

⁸¹ Eine umfassende Übersicht über die einzelnen Standortfaktoren und Möglichkeiten ihrer Zuordnung findet sich unter www.standorte-bewerten.de/index.php?main=projekt&thID=6.

⁸² In die nachfolgende Untersuchung werden alle Betriebe der Privatwirtschaft einbezogen, das sind die Betriebe mit Umsatz zuzüglich der Betriebe aus den Branchen Banken/Kreditinstitute und Versicherungen, die ihr Geschäftsvolumen über eine Bilanzsumme bzw. Beitragssumme angeben. Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die öffentliche Verwaltung werden nicht berücksichtigt, da in der Regel hier andere Standortfaktoren (wie z. B. Bevölkerungsdichte, Altersstruktur der Bevölkerung) dominieren. Ebenfalls nicht erfasst werden die Einrichtungen des Erziehungs- und Gesundheitswesens, die nicht (und das ist der überwiegende Teil) umsatzorientiert sind.

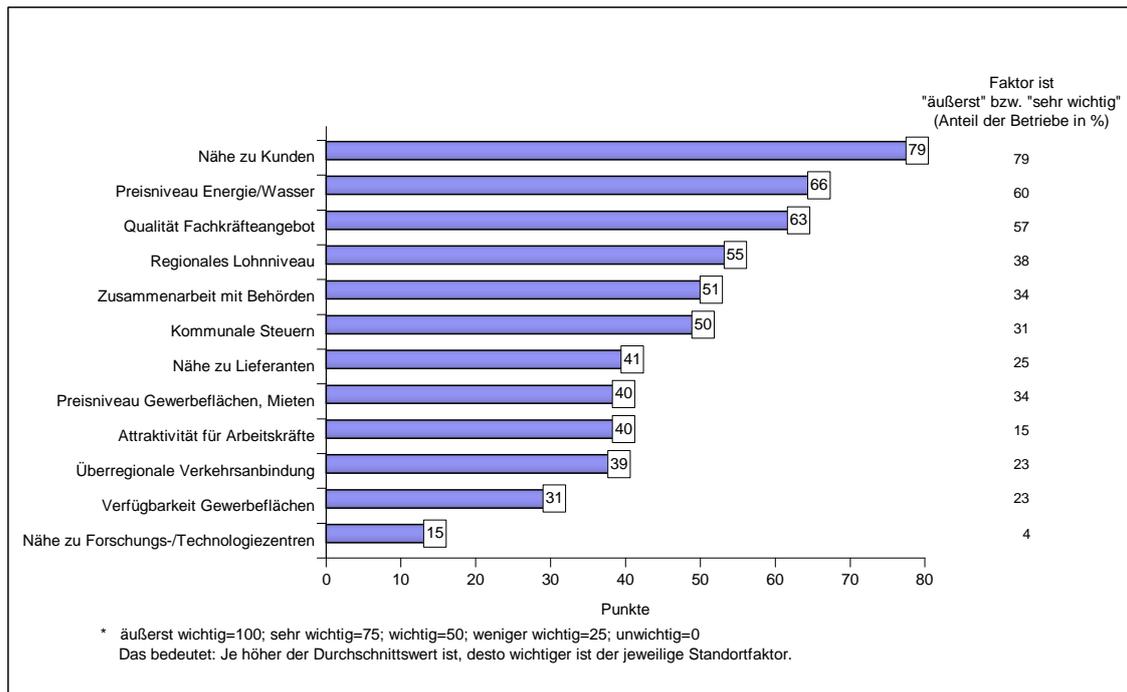
⁸³ Vgl. Karl Brenke: Wie ostdeutsche Unternehmen die Standortbedingungen in ihrer Region einschätzen – Ergebnisse einer Umfrage. DIW Berlin, November 2003, S. 6.

unterscheiden sich in den Regionen Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest nicht substantziell voneinander.

Die Einschätzungen der westdeutschen Betriebe entsprechen im Wesentlichen denen der Brandenburger Betriebe. Lediglich der Standortfaktor „Preisniveau Energie/Wasser“ hat für westdeutsche Betriebe eine etwas geringere Bedeutung. Ebenfalls aus Abbildung 25 ist der prozentuale Anteil der Betriebe zu ersehen, die den jeweiligen Standortfaktor als „äußerst wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ einschätzen.

Abbildung 25:

Durchschnittswert* der einzelnen Standortfaktoren nach ihrer **Bedeutung** für den eigenen Betriebsstandort, Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)



Neben der Darlegung der Bedeutung vorgegebener Standortfaktoren für alle Betriebe Brandenburgs ermöglicht das Betriebspanel auch eine differenzierte Darlegung entsprechend der Zugehörigkeit der Betriebe nach Branchen. Dadurch sind vertiefende Einsichten über Standortfaktoren zu gewinnen, die Aussagen über Verbundenheit und Ansiedlung von Betrieben bestimmter Branchen zu Brandenburger Standorten ermöglichen sollen. Die Ergebnisse des Betriebspanels weisen darauf hin, dass Betriebe, die unterschiedlichen Branchen angehören, zum Teil auseinander liegende Anforderungen an einen Standort stellen. Die generelle Einschätzung über den hohen Stellenwert von „Kundennähe“, „Preisniveau Energie/Wasser“ sowie „Qualität des Fachkräfteangebots“ gilt aber durchgängig in fast allen Branchen (vgl. Tabelle 36 – gelb unterlegt).

Andererseits wird der „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ sowie der „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ von den Betrieben fast ausnahmslos aller Branchen die geringste Bedeutung beigemessen. Zum einen sind durch die guten Förderkonditionen in Brandenburg ausreichend Gewerbeflächen erschlossen worden, zum anderen ist die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren für die Vielzahl der Kleinst- und Kleinbetriebe nur im Ausnahmefall von Bedeutung (vgl. Tabelle 36 – blau unterlegt).

Tabelle 36:

Durchschnittswert** der einzelnen Standortfaktoren nach ihrer **Bedeutung** für den eigenen Betriebsstandort nach Branchen, Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)

Branche/Bundesland/Region	Nähe zu Kunden	Nähe zu Lieferanten	Qualität Fachkräfteangebot	Wohn- und Freizeitwert	Nähe zu Forschung/Hochschulen	Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	Preise/Mieten für Gewerbeflächen	Überregionale Verkehrsanbindung	Regionales Lohnniveau	Zusammenarbeit mit Behörden	Kommunale Steuern	Preisniveau Energie/Wasser
	Durchschnittswert											
Land- und Forstwirtschaft*	75	61	66	31	15	49	43	43	57	56	57	74
Bergbau/Energie/Wasser*	70	53	64	44	26	21	25	38	50	52	51	77
Verarbeitendes Gewerbe	70	42	64	39	16	26	33	44	55	49	55	74
Baugewerbe	76	56	68	38	18	32	40	40	57	52	51	68
Handel und Reparatur	84	46	64	40	14	37	44	36	56	48	50	66
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	65	27	48	30	7	20	37	37	51	47	59	60
Kredit- /Versicherungsgew. *	91	4	72	50	11	30	40	49	72	45	46	47
Unternehmensnahe DL	70	24	57	41	18	25	35	36	45	57	43	49
Übrige Dienstleistungen	89	49	58	40	6	31	44	40	57	55	52	81
Brandenburg insgesamt	79	41	63	40	15	31	40	39	55	51	50	66
Brandenburg-Nordost	82	46	66	46	16	40	49	43	61	54	56	67
Brandenburg-Südwest	76	37	61	34	13	21	31	35	49	49	45	65
Mecklenburg-Vorpommern	76	39	63	42	14	27	35	50	54	51	52	67
Sachsen-Anhalt	74	35	64	36	15	27	40	45	49	47	48	63
Sachsen	77	42	65	40	18	25	37	42	54	51	52	68
Thüringen	80	38	70	37	18	23	35	45	47	47	52	67
Berlin-Ost	71	28	58	35	14	26	50	33	46	43	44	56
Ostdeutschland	77	39	65	39	16	26	38	43	52	49	51	66
Westdeutschland	75	36	62	39	14	26	39	39	48	47	49	55

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** äußerst wichtig=100; sehr wichtig=75; wichtig=50; weniger wichtig=25; unwichtig=0. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger der jeweilige Standortfaktor.

Eine Auswertung nach der Betriebsgröße lässt erwarten, dass unterschiedliche Betriebsgrößen differenzierte Anforderungen an Standorte stellen. Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen sind zwar da, aber nicht so gravierend wie in den Branchen ausgeprägt. Wie bereits in der branchenmäßigen Betrachtung erreichen in allen Betriebsgrößenklassen die Standortfaktoren „Kundennähe“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ sowie „Preisniveau Energie/Wasser“ die höchsten Werte, wobei nur geringfügige Differenzierungen auftreten. Der „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie der „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ wird demgegenüber in allen Betriebsgrößenklassen eine geringe Bedeutung beigemessen. Allerdings nimmt der Stellenwert des Faktors „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ mit steigender Betriebsgröße zu. Die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren spielt in den größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eine Rolle, während Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten diesen Faktor fast ausblenden (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37:

Durchschnittswert* der einzelnen Standortfaktoren nach ihrer Bedeutung für den eigenen Betriebsstandort nach Betriebsgrößenklassen, Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)

Betriebsgrößenklasse	Nähe zu Kunden	Nähe zu Lieferanten	Qualität Fachkräfteangebot	Wohn- und Freizeitwert	Nähe zu Forschung/Hochschul	Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	Preise/Mieten für Gewerbeflächen	Überregionale Verkehrsbindung	Regionales Lohnniveau	Zusammenarbeit mit Behörden	Kommunale Steuern	Preisniveau Energie/Wasser
	Durchschnittswert											
1 bis 4 Beschäftigte	80	40	58	37	13	30	39	37	53	49	49	63
5 bis 9 Beschäftigte	81	43	68	45	15	31	40	39	57	52	51	69
10 bis 49 Beschäftigte	74	41	70	40	17	33	42	46	57	56	55	71
50 bis 249 Beschäftigte	71	46	70	43	26	28	32	49	56	60	45	69
ab 250 Beschäftigte	74	45	78	47	27	32	28	53	51	55	42	60
Insgesamt	79	41	63	40	15	31	40	39	55	51	50	66

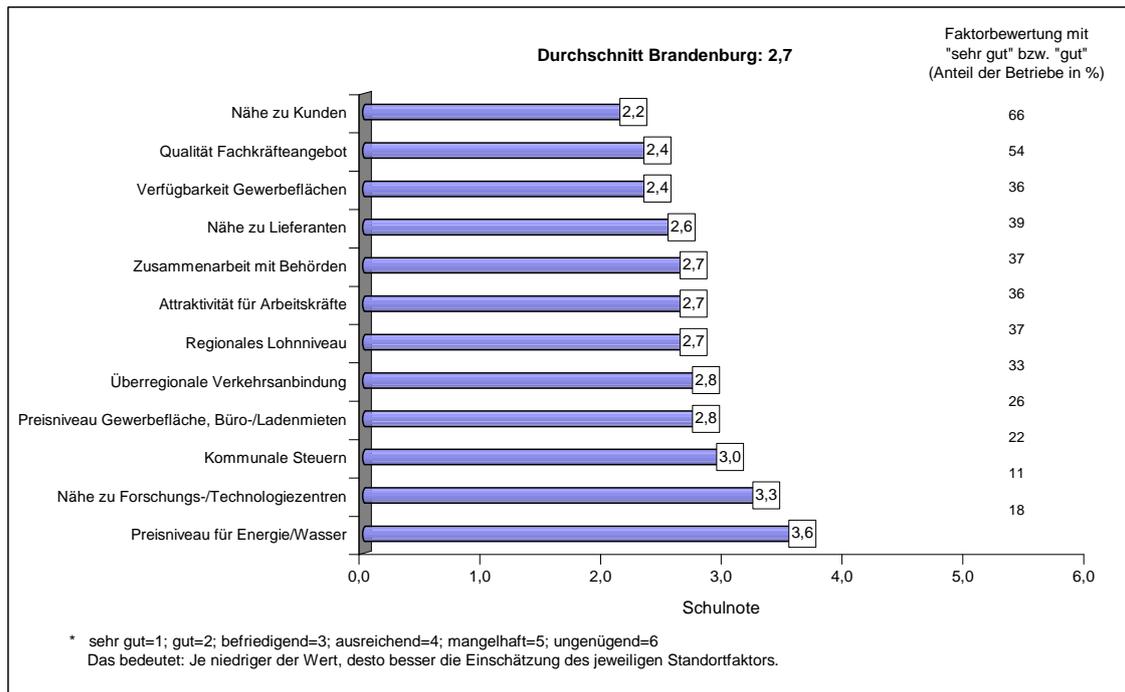
* äußerst wichtig=100; sehr wichtig=75; wichtig=50; weniger wichtig=25; unwichtig=0. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger der jeweilige Standortfaktor.

9.2 Relativ gute Beurteilung des eigenen Standorts

Nachdem in einem ersten Schritt die Bedeutung der einzelnen Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort eingeschätzt wurde, geben die Betriebe in einem zweiten Schritt darüber Auskunft, wie gut oder schlecht sie die Ausprägung dieser Standortfaktoren beurteilen und damit bewerten. Hierbei werden nur die Einschätzungen der Betriebe berücksichtigt, für die der jeweilige Standortfaktor auch von Bedeutung ist (von „weniger wichtig“ bis „äußerst wichtig“). Die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren sowie die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen und deren Preisniveau spielen in jedem zweiten Betrieb keine Rolle.

Die Beurteilung (nach Schulnoten) signalisiert der Politik auf den verschiedensten Ebenen Problemfelder und möglicherweise Handlungsbedarfe. Die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen zielt dabei sowohl auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der vorhandenen, bereits angesiedelten Betriebe, als auch auf die Werbung von potenziellen Investoren (vgl. Abbildung 26). Mit einer Durchschnittsnote von 2,7 (über alle 12 Standortfaktoren) erhält der Standort Brandenburg eine relativ gute Bewertung (Ostdeutschland 2,7, Westdeutschland 2,6) (vgl. Abbildung 27). Diese Einschätzung gilt gleichermaßen für Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest (jeweils 2,7). Aus Abbildung 26 ist auch der prozentuale Anteil der Betriebe zu ersehen, die den jeweiligen Standortfaktor als „sehr gut“ bzw. „gut“ einschätzen.

Abbildung 26:
Durchschnittswert* bei der **Beurteilung** einzelner Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort, Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)



Die Beurteilung der 12 Standortfaktoren, gegliedert nach den in Abbildung 24 aufgeführten vier Bereichen, zeigt folgende Ergebnisse:

- **Produktionsfaktorkosten**

Eine überdurchschnittlich schlechte Beurteilung erhalten alle Standortfaktoren, die sich unter dem Begriff Produktionsfaktorkosten zusammenfassen lassen. Es muss hierbei aber deutlich darauf hingewiesen werden, dass das die subjektive Beurteilung durch die jeweiligen Betriebe ist. Klagen über hohe Kosten, auf welchem Gebiet auch immer, gehören in einer dynamischen Marktwirtschaft, besonders im zunehmend harten Wettbewerb im Rahmen der Globalisierung, teils objektiv aber teils auch subjektiv zum Standardrepertoire der Betriebe.

Von allen untersuchten Parametern kristallisiert sich eine Größe heraus – nämlich das „Preisniveau für Energie/Wasser“, bei dem die Einschätzung seiner Bedeutung für die Betriebe und die Beurteilung des vorhandenen Niveaus extrem weit auseinander fallen. Dem „Preisniveau für Energie/Wasser“ wird einerseits die zweithöchste Priorität in der Bedeutung für den eigenen Standort zugemessen und andererseits wird es mit Abstand – vor allem in Brandenburg-Südwest – mit der schlechtesten Note (3,6) bei der tatsächlichen Ausprägung am Standort beurteilt⁸⁴.

Aber auch andere Produktionsfaktorkosten werden als nicht optimal eingeschätzt. Dazu gehören insbesondere weitere Kostenfaktoren wie „kommunale Steuern“ (3,0) und „regio-

⁸⁴ Die gegenwärtigen Diskussionen zwischen den Energiekonzernen, Kartellbehörden, Landesregierungen unterstreichen die Bedeutung des Standortfaktors Preisniveau für Energie/Wasser. Ein aktuelles Gutachten der TU Dresden im Auftrag des Verbandes der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft stützt bestehende Klagen der Industrie über zu hohe Strompreise, die auf die Marktmacht der vier großen Energiekonzerne in Deutschland zurückzuführen sind. Vgl. Handelsblatt, 19./20./21. Januar 2007. Die Bundesregierung will mit einer Gesetzesänderung die Kosten für Strom- und Gaskunden deutlich senken. Mit dieser Gesetzesnovelle wird die Beweislast umgekehrt, d. h., die Konzerne müssen auf Verlangen der Kartellwächter Kosten und Kalkulationen offenlegen und zeigen, dass ihre Preise gerechtfertigt sind.

nales Lohnniveau“ (2,7). Brandenburg-Südwest beurteilt das „regionale Lohnniveau“ mit 2,9 deutlich schlechter als Brandenburg-Nordost mit 2,6. Auch hier wird den Faktoren einerseits eine relativ hohe Bedeutung und andererseits eine in der Regel überdurchschnittlich schlechte Bewertung zugemessen. Die große Gefahr im Klagen über zu hohe Kosten liegt tendenziell darin, mit einer einseitigen Orientierung von Politik und Öffentlichkeit auf diese Faktoren einerseits von möglichen Fehlentwicklungen in der betrieblichen Wirtschaftsstrategie abzulenken und andererseits unpopuläre personalpolitische Entscheidungen zu begründen. Allerdings scheinen die Zeiten vorbei zu sein, in denen die Lohnkosten als entscheidender Wettbewerbsnachteil betrachtet wurden.⁸⁵

„Grundstückspreise und Mieten“ spielen keine zentrale Rolle im Rahmen der Standortfaktoren, werden aber ebenfalls überdurchschnittlich schlecht bewertet (2,8).

- **Fachkräfte/Arbeitsmarkt**

Mit der Note 2,4 erhält die „Qualität des Fachkräfteangebots“ eine der besten Bewertungen. Es bestätigen sich die Ergebnisse aus dem Betriebspanel 2005, in welchem die gute Qualität und auch Verfügbarkeit der Brandenburger Fachkräfte herausgearbeitet wurde⁸⁶. Für das insgesamt vorhandene gute Bildungs- und Ausbildungsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Brandenburg steht, dass 77 Prozent aller zu besetzenden Stellen zur Zufriedenheit der Betriebe besetzt werden konnten, d. h. ohne einen zusätzlichen, über die normale Einarbeitung, Weiterbildung und Qualifizierung hinaus gehenden Aufwand. Darüber hinaus konnten 14 Prozent der freien Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit Kompromissen besetzt werden. Mit Anziehen der Konjunktur könnte sich das Problem der bisher nur partiell bestehenden Fachkräftengpässe jedoch ausweiten.

Zu den so genannten „weichen“ Standortfaktoren – hier der Standortfaktor „Attraktivität für Arbeitskräfte“ – zählt der Wohn- und Freizeitwert (Wohnungen und Wohnumfeld, Bildungseinrichtungen, Kindertagesstätten, medizinische Versorgung, kulturelles Angebot). Der Einfluss dieses Standortfaktors ist (aus der Sicht der Betriebe) relativ unbedeutend, seine Beurteilung liegt mit 2,7 im Durchschnitt.

- **Infrastruktur**

Die „überregionale Verkehrsanbindung“ Brandenburgs, die im Zuge der deutschen Einheit über eine Reihe von Sonderprogrammen modernisiert und ausgebaut wurde, wird mit der Note 2,8 am schlechtesten von allen ostdeutschen Ländern bewertet (Ost- und Westdeutschland jeweils 2,6).

Die „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ (2,4) ist in Brandenburg breit ausgeprägt, manchmal sogar weit über den Bedarf hinaus. Die Bedeutung für die Betriebe ist möglicherweise gerade deshalb relativ gering.

- **Wirtschaftsbeziehungen**

Widersprüchliche Beurteilungen gibt es innerhalb der Faktorengruppe „Wirtschaftsbeziehungen“. Die „Zusammenarbeit mit den Behörden“ wird in der Regel mit dem Begriff der Bürokratie in Verbindung gebracht. Laut einer Studie des Bundes der Selbständigen Baden-Württemberg⁸⁷ wird Bürokratie neben Lohnnebenkosten und Steuern als eines der drei wichtigsten

⁸⁵ Eine vergleichbare DIW-Analyse aus dem Jahr 2000 in der ostdeutschen Industrie kommt zu dem Ergebnis, dass die Lohnkosten inzwischen als Standortvorteil angesehen werden, da die Lohnsteigerungen der vergangenen Jahre hinter den Produktivitätszuwächsen zurückblieben. Auch die sinkende Bedeutung von Flächentarifverträgen hat zur positiven Einschätzung der Lohnkosten beigetragen. Vgl. Karl Brenke: Standortbedingungen in Ostdeutschland verbessert. In: DIW Wochenbericht, Nr. 3/2002, S. 1 f.

⁸⁶ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 46 ff.

⁸⁷ Vgl. Bürokratiebelastung mittelständischer Unternehmen 2005. Ergebnisse einer Studie des Bundes der Selbständigen Baden-Württemberg e. V., Vorbericht, Juni 2005.

Probleme in den Betrieben beschrieben. Innerhalb des schwer greifbaren Begriffs der Bürokratie als ein vielschichtiges Gemengelage wird in dieser Studie die „Dienstleistungs-/Kundenorientierung der öffentlichen Verwaltung“ mit einem Durchschnittswert von 4,2 auf einer Skala von 1 (kein Problem) bis 6 (sehr großes Problem) als großes bis sehr großes Problem gesehen. Im Betriebspanel wird die „Zusammenarbeit mit den Behörden“ nicht so negativ bewertet. Sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland vergeben die Betriebe mit 2,7 durchschnittliche Noten.

Der „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ (3,3) kann für Betriebe dann interessant sein, wenn sie kooperieren wollen (z. B. bei Produkt- oder Verfahrensentwicklung). Zugleich sind die Hochschulen ein Rekrutierungspotenzial für benötigte Fachkräfte. Trotzdem wird diesem Standortfaktor insgesamt die geringste Bedeutung von allen Faktoren beigemessen, wobei dies nicht zu Fehlinterpretationen führen sollte.⁸⁸ Naturgemäß ist dieser Faktor für Kleinst- und Kleinbetriebe kaum von Bedeutung, umso mehr aber für die größeren Betriebe. Von den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten wird diesem Faktor eine größere Bedeutung und eine gute Beurteilung (2,5) gegeben.

Die „Nähe zu Kunden und Lieferanten“ wird unterschiedlich bewertet, wobei die Kundennähe als deutlich wichtiger eingeschätzt wird und auch eine bessere Bewertung erhält. Die Kundennähe hat für die Betriebe die höchste Bedeutung und erhält in der Beurteilung mit 2,2 gleichermaßen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland mit Abstand die besten Werte aller Standortfaktoren. Die Bedeutung und Beurteilung des Faktors Kundennähe korreliert mit dem Anteil des Umsatzes, der z. B. in einem Umkreis von 30 km abgesetzt wurde (in Brandenburg 66 Prozent⁸⁹). Die These, wonach die Kundennähe vor allem für nicht exportintensive Betriebe, d. h. für den lokalen Markt produzierende Betriebe wichtig ist (im Gegensatz zu exportintensiven Betrieben), kann mit den Ergebnissen des Betriebspanels bestätigt werden (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38:
Standortfaktoren Kunden- und Lieferantennähe in Abhängigkeit von der Exportintensität im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2006)

	Standortfaktor			
	Nähe zu Kunden		Nähe zu Lieferanten	
	Bedeutung*	Beurteilung**	Bedeutung*	Beurteilung**
	Punkte	Note	Punkte	Note
Verarbeitendes Gewerbe	70	2,4	42	2,8
Davon:				
Exportintensive Betriebe	65	2,1	36	2,9
Nicht exportint. Betriebe	72	2,5	44	2,8

* äußerst wichtig=100, sehr wichtig=75, wichtig=50, weniger wichtig=25, unwichtig=0.

** sehr gut=1, ... ungenügend=6.

Zwischen der Betriebsgrößenklasse und den Standortfaktoren Kunden- und Lieferantennähe ergeben sich keine eindeutigen Bezüge. Die Faustregel „Je kleiner der Betrieb, desto wichtiger die beiden Standortfaktoren“ bestätigt sich nur teilweise.

⁸⁸ Jeder zweite Betrieb gab an, dass dieser Faktor für ihn gar keine Bedeutung hätte.

⁸⁹ Vgl. IAB-Betriebspanel, Ergebnisse der zweiten Welle 1997, Länderbericht Brandenburg, Reihe Forschungsberichte des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Mai 1998, S. 83.

Exkurs: Synopse zu Bedeutung und Beurteilung von Standortfaktoren

Das im Betriebspanel gewählte Herangehen, verschiedene Standortfaktoren sowohl nach ihrer Bedeutung einzuschätzen als auch nachfolgend zu bewerten, wurde in der Vergangenheit von anderen Instituten ebenfalls angewendet. Die Auswahl der jeweils konkret betrachteten Standortfaktoren unterscheidet sich zwar bei den Erhebungsinstituten, auch sind die Faktoren auf verschiedene Weise ermittelt und betrachtet worden, dennoch zeigen sich große Parallelen in den jeweils gewonnenen Ergebnissen mit den Angaben aus dem Betriebspanel (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39:

Bedeutung und Beurteilung von Standortfaktoren aus der Sicht verschiedener Erhebungsinstitute⁹⁰

Standortfaktoren	Bedeutung von Standortfaktoren					Bewertung von Standortfaktoren			
	Be- triebs- panel	IW ⁹¹	DIW ⁹²	Prog- nos/ Syr- con ⁹³	IHK Stutt- gart ⁹⁴	Be- triebs- panel	DIW	Prog- nos/ Syrcon	IHK Stuttgart
	Region					Region			
	OD	D	OD/Ind.	Bln/BB	Stutt.	OD	OD/Ind.	Bln/BB	Stutt.
	Rangfolge					Rangfolge			
Kundennähe	1	-	1	6	1	1	3	10	1
Energie/Wasser	2	-	5	-	12	12	11	-	11
Fachkräfteangebot	3	7	3	1	4	2	10	8	5
Lohnniveau	4	1	1	4	9	8	5	1	9
Kommunale Steuern	5	12	7	-	10	11	12	-	12
Zus.arbeit mit Behörden	6	5	8	-	8	7	9	-	8
Überreg. Verkehrsanbg.	7	-	4	2	2	5	7	3	3
Lieferantennähe	8	-	6	10	-	4	4	12	-
Attraktivität für AK	9	12	12	8	11	3	8	5	9
Preis Gewerbefl./Mieten	10	12	10	-	5	10	6	-	6
Verfüg. Gewerbeflächen	11	-	9	-	3	6	2	-	2
Nähe Forsch./Hochsch.	12	-	11	12	7	9	1	6	4

Bedeutung: Den Befragungsergebnissen der genannten Studien ist gemeinsam, dass in etwa identische Faktorengruppen gebildet werden können, die für einen Standort von besonders hoher bzw. auch relativ geringer Bedeutung sind. Die größte Bedeutung haben in der Regel die Faktoren Kundennähe, Lohnkosten, das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften sowie Preise für Energie/Wasser. Eine geringere Rolle spielen demgegenüber die Attraktivität des Standorts für Arbeitskräfte (Wohn- und Freizeitwert)⁹⁵ sowie die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen.

⁹⁰ Die in der Synopse von den genannten Instituten dargestellte Reihenfolge der Faktoren beruht darauf, dass nur Standortfaktoren berücksichtigt wurden, nach denen im IAB-Betriebspanel ebenfalls gefragt wurde. Handelte es sich um weniger als 12 Faktoren, ist deren Rangfolge durch eine entsprechende Skalierung angepasst worden.

⁹¹ Bundesländer-Ranking. Bundesländer im Vergleich: Wer wirtschaftet am besten? Studie der IW Consult GmbH und der GWS GmbH in Zusammenarbeit mit der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft und der Wirtschaftswoche, Köln, Oktober 2005.

⁹² Vgl. Karl Brenke: Wie ostdeutsche Unternehmen die Standortbedingungen in ihrer Region einschätzen ..., a. a. O., S. 18.

⁹³ Dr. Philip Steden, Franziska Maier/Prognos AG, Dr. Hans-Jörg Aleff/Syrcon GmbH: Standortanalyse für das Land Brandenburg und die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg, Unternehmensbefragung, Potsdam/Berlin, 07. März 2006.

⁹⁴ Wie attraktiv sind Standorte in der Region Stuttgart? Eine Analyse der Verlagerung von Unternehmenssitzen. Hrsg.: IHK Region Stuttgart, März 2006.

⁹⁵ Dies kann darin begründet liegen, dass diese Faktoren eher der Gegenstand von Personen- und nicht von Betriebsbefragungen sind.

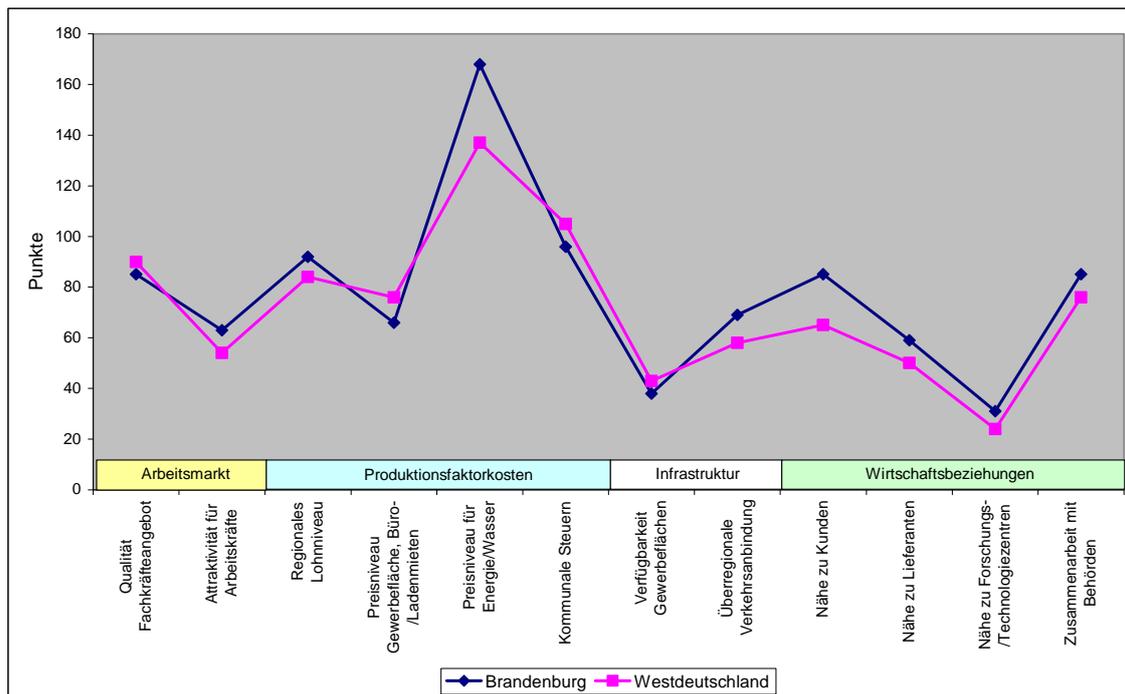
Bewertung: Die betriebliche Bewertung der einzelnen Standortfaktoren fällt im Vergleich zur Einschätzung ihrer Bedeutung von den genannten Studien nicht ganz so einheitlich aus. Insbesondere differieren die positiven Bewertungen, die von der Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen, Verfügbarkeit von Gewerbeflächen (Studie des DIW), Lohnniveau und die Verkehrsinfrastruktur (Untersuchungen von Prognos/Syrcon), über Verfügbarkeit und Preis von Gewerbeflächen, Büro und Ladenmieten (Studie der IHK Stuttgart) bis zur Kundennähe und dem Fachkräfteangebot (Betriebspanel) reichen. Relative Einigkeit besteht demgegenüber bei der Vergabe schlechter Bewertungen. Insbesondere kommunale Steuern und Gebühren sowie die Preise für Energie und Wasser sind negativ bewertet worden. Auch die Zusammenarbeit mit Behörden wird als eher schlecht eingeschätzt.

Handlungsbedarf bei Preisen für Energie/Wasser

Die Befragungsergebnisse des Betriebspanels ermöglichen es, aus der betrieblichen Bewertung und Beurteilung der einzelnen Standortfaktoren Ansatzpunkte für mögliche Handlungsempfehlungen zu identifizieren. Anhand der von den Betrieben vorgenommenen Beurteilung der Standortfaktoren in Form von Noten (jeweils gewichtet über die Bedeutung der Standortfaktoren) wurde der Unterschied zur theoretisch denkbaren Idealnote 1 eines jeden Faktors ermittelt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27:

Diskrepanz zwischen der konkreten betrieblichen Beurteilung der einzelnen Standortfaktoren (gewichtet) und der Idealnote „1“ in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)



Diese in Abbildung 27 vorgenommene Quantifizierung kann aber nur die Problemfelder umreißen, in denen ein Handlungsbedarf erkennbar ist. Dieser lässt sich aber nicht schematisch aus den ermittelten Daten ableiten. Zum einen muss noch einmal auf die subjektive Einschätzung der Betriebe hingewiesen werden, zum anderen gibt es Faktoren, die nicht oder nur längerfristig veränderbar sind (z. B. Nähe zu Kunden und Lieferanten, überregionale Verkehrsanbindung) und darüber hinaus sind die Ebenen, auf denen tatsächlich Handlungsmöglichkeiten bestehen, genauer zu definieren. Das kann die betriebliche Ebene selbst sein, ebenso regionale Akteure wie z. B. Landratsämter, Kammern (Preisniveau und Verfügbarkeit von Gewerbeflächen, Zusammenarbeit mit Behörden, Höhe kommunaler Steuern) oder auch die Landes-

ebene (Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren, Qualität des Fachkräfteangebotes, Zusammenarbeit mit Behörden, Preise für Energie/Wasser) bzw. sogar die Bundesebene (überregionale Verkehrsanbindung, Attraktivität für Arbeitskräfte).

Unter diesen Voraussetzungen und Einschränkungen zeichnen sich Handlungsbedarfe vor allem bei dem Standortfaktor „Preisniveau für Energie/Wasser“ ab. Die getroffenen Einschätzungen der Brandenburger Betriebe sowohl über die Bedeutung dieses Faktors als auch die Beurteilung der gegebenen Niveaus gelten im Wesentlichen auch für Ost- und Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 27).

Auch wenn viele Entscheidungen über die Attraktivität von Standorten im Rahmen der Globalisierung auf EU- und Bundesebene getroffen werden, so gibt es darüber hinaus Entscheidungen und Handlungsalternativen, für die die Landes- bzw. die kommunale Ebene zuständig ist. Bei bestehenden Betrieben lässt sich grundsätzlich eine gewisse Beharrungstendenz feststellen, d. h., Betriebe versuchen an ihrem bestehenden Standort festzuhalten. Oft wird statt einer Standortverlagerung zuerst versucht, die Lagenachteile des alten Standortes durch eine Verbesserung der Standortfaktoren auszugleichen. Genau hier ergibt sich ein gezielter betrieblicher Handlungsbedarf (Rationalisierungsmaßnahmen, veränderte Produktpalette, neue Absatzmärkte usw.), gleichzeitig aber auch ein entsprechender Handlungsbedarf auf regionaler Ebene (Bund, Land, kommunale Ebene). Für im Zuge der Globalisierung weltweit tätige Unternehmen nimmt die Bedeutung von Beharrungsfaktoren jedoch immer stärker ab.

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) wird Anfang 2007 erstmals ein bundesweites Standortsicherungsinstrument anbieten. Dieser GEWERBEMonitor 2007 liefert teilnehmenden Kommunen Daten zur Standortbindung. „Ziel dieser Initiative ist es, den Kommunen verlässliche Daten über Bedürfnisse und Wechselbereitschaft von ortsansässigen Unternehmen zur Verfügung zu stellen“⁹⁶.

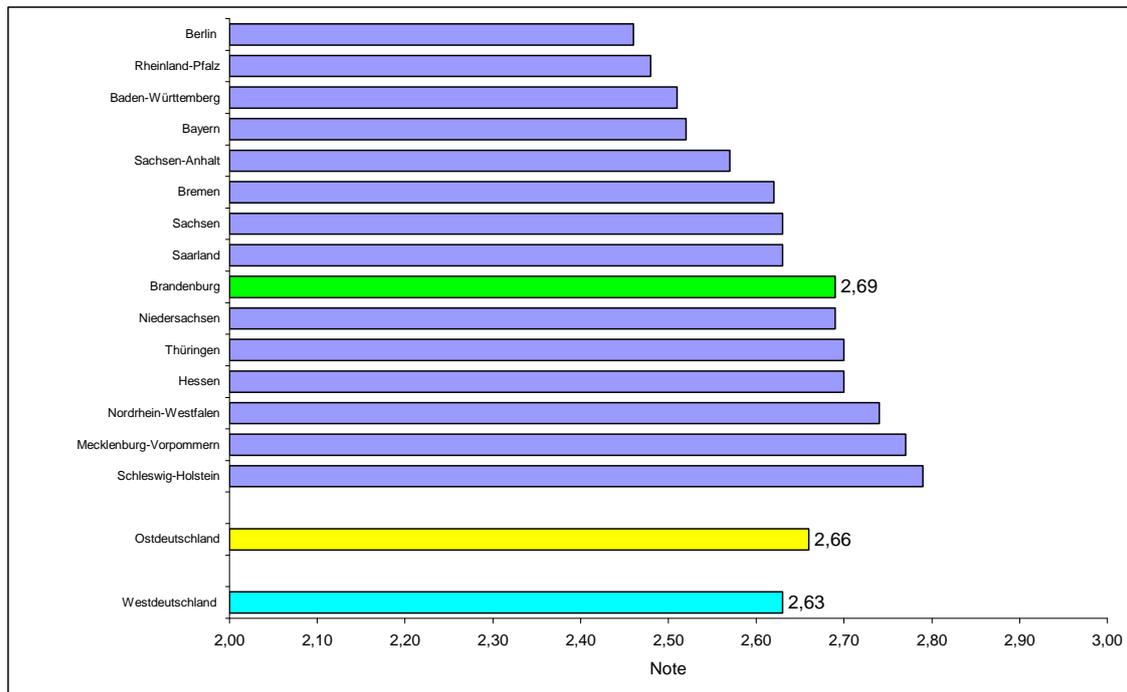
9.3 Standortfaktoren im Länderranking

Die einzelnen Standortfaktoren sind in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland unterschiedlich ausgeprägt. Das betrifft sowohl die Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung/Wichtigkeit der einzelnen Faktoren für den eigenen Betrieb (vgl. Kapitel 9.1) als auch die Beurteilung der vorhandenen Standortfaktoren (vgl. Kapitel 9.2.). Für eine zusammenfassende Beurteilung der 12 Standortfaktoren in den einzelnen Bundesländern sowie in Ost- und Westdeutschland insgesamt wurde eine Bewertung in Form einer Note vorgenommen. Diese Note beinhaltet die Beurteilung des jeweiligen Standortes – gewichtet über den Stellenwert des einzelnen Standortfaktors und zusammengefasst über alle Standortfaktoren. Wie die Ergebnisse dieser Gesamtbewertung zeigen, überwiegen in den einzelnen neuen Bundesländern sowie in Ost- und Westdeutschland insgesamt die positiven Einschätzungen (mit durchschnittlichen Noten zwischen 2 und 3). Die Unterschiede in der Gesamtbeurteilung sind sowohl zwischen Ost und West als auch zwischen den einzelnen neuen Bundesländern relativ moderat⁹⁷ (vgl. Abbildung 28).

⁹⁶ Deutscher Städte und Gemeindebund, GEWERBEMonitor 2007, www.lindauermanagement.de/files/20061024_produkblatt_gewerbemonitor.pdf.

⁹⁷ Bei einer Aufnahme der „verausgabten Fördermittel“ (Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung) in die Reihe der Standortfaktoren würde sich der Wert für den Standort Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland noch erhöhen, da das Ausmaß der Subventionen in Ostdeutschland wesentlich größer ist. Vgl. Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. In: IAB Forschungsbericht, Nr. 11/2006, S. 22 ff. (Abb. 2.7 und 2.8).

Abbildung 28:
 Vergleich über alle Standortfaktoren nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2006) (alle Betriebe mit Umsatz, Bilanzsumme oder Beitragssumme)



Standorte in Brandenburg wie ostdeutsche Standorte insgesamt bleiben in der quantitativen Bilanz aller in diese Untersuchung einbezogenen Standortfaktoren aus Sicht der Betriebe nicht hinter westdeutschen Standorten zurück. Ostdeutsche Standorte sollten somit mit dem gleichen Selbstbewusstsein in den Wettbewerb um potentielle Investoren gehen wie westdeutsche. Offensichtlich ist das in der Vergangenheit dominierende West-Ost-Gefälle bei der Attraktivität von Standorten durch ein gewisses Süd-Nord-Gefälle überlagert worden (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29:
Bundesländer im Standortvergleich 2006



Natürlich gibt es weitere Faktoren, die für die Beurteilung eines Standortes wichtig sind. Diese Faktoren sind aber allgemeinerer Natur und können nur eingeschränkt aus betrieblicher Sicht beurteilt werden. Sie haben in der Regel einen überbetrieblichen Charakter wie die generelle demografische Entwicklung, gesellschaftliche, politische und wirtschaftspolitische Gegebenheiten und Zielvorgaben (Arbeitszeitregime, Förderkonditionen, geografische Lage u. a.).

Aktuelle Untersuchungen anderer Institute (IW Consult GmbH Köln und GWS GmbH, IWH Halle, Prognos/Syrcon), die ebenfalls Einschätzungen zu Standortbedingungen der ostdeutschen Länder beinhalten, kommen zu ähnlichen Ergebnissen⁹⁸ wie das Betriebspanel.⁹⁹

- Standorteinschätzungen spielen auch beim so genannten Bundesländer-Ranking eine Rolle, das von der IW Consult GmbH Köln und der GWS GmbH durchgeführt wird. Laut Studie rangieren die neuen Bundesländer bei der Einschätzung des Standorts (Bestands-ranking 2004) am Ende der Skala, wenngleich ihnen bei der Veränderung der Standortbedingungen eine hohe Dynamik bescheinigt wird. Am günstigsten werden die Standortbedingungen in Sachsen und Thüringen eingeschätzt, am ungünstigsten in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Insgesamt wird der Standort Ost deutlich ungünstiger eingeschätzt als der Standort West.¹⁰⁰

⁹⁸ Zu den Abweichungen gehört die relativ gute Position Sachsen-Anhalts im Ranking der ostdeutschen Länder.

⁹⁹ Im Unterschied zum Betriebspanel, dessen Ergebnisse ausschließlich auf betrieblichen Einschätzungen beruhen, gehen in die Ergebnisse der genannten Forschungsinstitute z. T. auch Auswertungen vorliegender Regionaldaten, Befragungsergebnisse von Kammern und weiterer Wirtschaftsakteure ein.

¹⁰⁰ Bundesländer-Ranking. Bundesländer im Vergleich: Wer wirtschaftet am besten? Studie der IW Consult GmbH und der GWS GmbH in Zusammenarbeit mit der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft und der Wirtschaftswoche, Köln, Oktober 2005.

- Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) hat unter Berücksichtigung der Herausbildung regionaler Branchenschwerpunkte, der Existenz von regionalen Netzwerkbeziehungen zwischen Betrieben sowie anderen Akteuren und der Stärke der regionalen Innovationstätigkeit in Ostdeutschland nach einzelnen Regionen so genannte „Ökonomische Entwicklungskerne“ (OEK) identifiziert. Nimmt man die Existenz dieser OEK und ihre Verteilung auf einzelne Regionen in Ostdeutschland als Beleg für günstige Standortbedingungen, so zeugen auch diese Untersuchungsergebnisse von einem Nord-Süd-Gefälle: Während Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt jeweils lediglich 2 OEK aufweisen, sind es in Brandenburg 4, in Thüringen 8 und in Sachsen sogar 16 OEK. Berlin hat 10 OEK, wobei es zwischen Brandenburg und Berlin enge wirtschaftliche Verknüpfungen gibt.¹⁰¹
- Prognos/Syrcon haben Anfang 2006 ein Länderranking im Auftrag der Zukunftsagentur Brandenburg unter Frage „Welche Regionen kommen für Ihr Unternehmen im Falle einer Expansion in Frage“ erstellt. Befragt wurden mittelständische Unternehmen in Berlin-Brandenburg, Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Hamburg und Nordrhein-Westfalen. Danach sind die alten Bundesländer und Osteuropa die beliebtesten Expansionsziele. Die ostdeutschen Länder nehmen folgende Rangfolge ein: Berlin, Sachsen, Brandenburg, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.¹⁰²

Fazit:

1. Die „Kundennähe“, das „Preisniveau für Energie/Wasser“ sowie die „Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte“ zählen sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland zu den wichtigsten Standortfaktoren. Demgegenüber spielen aus Sicht der Betriebe die „Attraktivität des Standorts für Arbeitskräfte“, das „Preisniveau und die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ eine eher untergeordnete Rolle.
2. Die aus der Sicht der Betriebe wichtigsten Standortfaktoren erhalten eine sehr unterschiedliche Bewertung. Während die „Kundennähe“ mit Abstand die beste Bewertung aller Faktoren erhält, das „regionale Lohnniveau“ sowie das „Preisniveau und die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ im Durchschnitt bewertet werden, erhält das „Preisniveau für Energie/Wasser“ die schlechteste Note. Hier gibt es entsprechenden Handlungsbedarf.
3. Die Standorteinschätzungen der Betriebe für Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest sind in der Zusammenfassung aller Faktoren gleich. Dennoch zeigen sich bei einigen Faktoren Unterschiede zwischen beiden Regionen, insbesondere was die Bewertung einzelner Faktoren anbelangt. So schätzen die Betriebe in Brandenburg-Südwest die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren deutlich besser ein als die Betriebe in Brandenburg-Nordost. Das regionale Lohnniveau sowie das Preisniveau für Energie/Wasser werden demgegenüber in Brandenburg-Nordost besser bewertet. Bei allen anderen Faktoren gibt es nur marginale Unterschiede.
4. Die Einschätzungen zur Standortqualität sind in ost- und westdeutschen Betrieben ähnlich. Auch auf Landesebene sind die Unterschiede eher moderat, wenngleich sich ein leichtes Süd-Nord-Gefälle zeigt.

¹⁰¹ Ökonomische Entwicklungskerne in ostdeutschen Regionen. Branchenschwerpunkte, Unternehmensnetzwerke und innovative Kompetenzfelder der Wirtschaft. Gutachten im Auftrag des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung. Hrsg.: Institut für Wirtschaftsforschung Halle – IWH, Sonderheft 5/2006.

¹⁰² Vgl. Dr. Philip Steden, Franziska Maier/Prognos AG, Dr. Hans-Jörg Aleff/Syrcon GmbH: Standortanalyse ..., a. a. O., S. 14.

10. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Die in diesem Abschnitt im Focus stehenden Kennziffern Umsatz, Investitionen, Export, Löhne und tarifliche Bindung haben eine doppelte Funktion: Zum einen sind es wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften, und zum anderen haben sie einen eigenständigen Wert in Bezug auf die Darstellung der wirtschaftlichen Lage des Landes Brandenburg. Letzteres erlangt um so mehr an Bedeutung, als der Aufholprozess in den neuen Bundesländern in der Vergangenheit sehr zögerlich verlief.

Die Analyse des Angleichungs- oder Aufholprozesses in Brandenburg wird im Folgenden zu einer übergreifenden Klammer der Panelauswertung. Der unterschiedliche Entwicklungsstand der Wirtschaft in den einzelnen Bundesländern und Regionen wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlichen Wertschöpfung sowie der Arbeits- und Lebensverhältnisse deutlich. Darüber können entsprechende Angleichungsquoten der Umsatzproduktivität, der Bruttolöhne und tariflichen Bindung sowie der Umfang des verausgabten Arbeitsvolumens Auskunft geben. Tiefergehend soll analysiert werden, welche Ursachen für die unterschiedliche Wirtschaftskraft zwischen den neuen und alten Ländern verantwortlich sind. Dabei stehen Indikatoren im Mittelpunkt wie Umfang und Effizienz der FuE-intensiven und exportintensiven Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, Branchen und Betriebsgrößenstruktur der Betriebe, die Wertschöpfung in den unterschiedlichen Eigentumsformen der Betriebe, aber auch die Investitionsintensität und -struktur.¹⁰³

10.1 Produktivität und ostdeutscher Aufholprozess

Exkurs zu Geschäftsvolumen und Produktivität

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung des Leistungsumfangs eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen als Umsatz, Banken und Kreditinstitute als Bilanzsumme. Bei Versicherungsunternehmen bildet die Beitragssumme das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbzweck entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen. Der Umsatz (ohne Umsatzsteuer) bildet die bestimmende Kennziffer in der wirtschaftlichen Tätigkeit der meisten Betriebe.

Die Produktivität (hier konkret die betriebliche Arbeitsproduktivität) ist der zentrale Indikator für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Sie wird allgemein definiert als der Quotient zwischen Ergebnis (wirtschaftliche Leistung) und Aufwand (Zahl der Beschäftigten) im Produktionsprozess. Bei der Messung einer derartigen betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zumindest zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatz je Beschäftigten bzw. Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten).

Beide Kennziffern resultieren somit aus unterschiedlichen Messkonzepten, haben ihre eigenständige Aussagekraft und sind durchaus üblich und gebräuchlich. Unterschiede im Ergebnis zwischen beiden Messkonzepten können sich vor allem aus einer in den letzten Jahren steigenden Vorleistungsquote bzw. sinkender Wertschöpfungsquote ergeben. Verantwortlich dafür ist ein zunehmendes Outsourcing von bisher selbst produzierten Waren und Dienstleistungen sowie die wachsende Globalisierung und internationale Arbeitsteilung.

¹⁰³ Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern: Während bei Löhnen der 30.06.2006 die Basis ist, beziehen sich alle anderen Kennziffern (Umsatz, Investitionen, Export, Tarifbindung) auf das Jahr 2005.

Der erreichte Grad in der Angleichung an das Produktivitätsniveau Westdeutschlands zeigt, dass die wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern nach wie vor sehr angespannt ist. Dies ist nicht als ein regionales Problem hinzunehmen, sondern beeinflusst die wirtschaftliche Lage in Gesamtdeutschland negativ. „Die Entwicklung der neuen Bundesländer ist ... von der Wirtschaftskraft Deutschlands ebenso abhängig, wie umgekehrt auch die Prosperität Deutschlands von der Lage in den neuen Bundesländern maßgeblich beeinflusst wird. Aus diesem Wechselverhältnis ergibt sich die gesamtgesellschaftliche Herausforderung, mit unverminderter Intensität für eine sich selbst tragende Wirtschaft in Ostdeutschland und damit für eine schrittweise Unabhängigkeit von Sondertransfers zu sorgen“.¹⁰⁴

Nach wie vor ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zwischen den alten und neuen Ländern durch ein beachtliches Produktivitätsgefälle charakterisiert. Ein selbst tragender Entwicklungsprozess konnte daher in Ostdeutschland noch nicht erreicht werden. Nach den Angaben der in das Betriebspanel einbezogenen Betriebe und statistisch gesicherten Hochrechnungen ist in Bezug auf die Produktivitätslücke von drei Feststellungen auszugehen:

1. Der Produktivitätsrückstand der Brandenburger wie auch der ostdeutschen Betriebe insgesamt gegenüber westdeutschen Betrieben ist nach wie vor beträchtlich. Inzwischen liegen über einen Zeitraum von 11 Jahren Informationen über die Produktivitätsentwicklung der einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg vor. Diese geben über die Entwicklung der Angleichungsquoten der Produktivität an westdeutsche Werte Aufschluss.

Nach Angaben des Betriebspanels erreichten die Brandenburger Betriebe im Jahr 2005 auf Basis Umsatzproduktivität¹⁰⁵ 67 Prozent¹⁰⁶ der westdeutschen Werte. Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten (d. h. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit sowie der Zahl der Auszubildenden) würden sich die Unterschiede der Umsatzproduktivität zwischen Brandenburg und den alten Ländern noch vergrößern (um ca. 5 Prozentpunkte), da in den neuen Ländern im Durchschnitt länger gearbeitet wird.

Die starke Binnenorientierung Brandenburger Betriebe, ihre Defizite im Export (trotz positiver Entwicklung) führen unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu einer Wachstumsschwäche in Brandenburg.

2. In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand schnell halbiert. Diese Angleichung vollzog sich aber nicht nur über eine steigende Wertschöpfung, sondern basierte auch auf einem umfangreichen Arbeitsplatzabbau, der sich rein rechnerisch ebenfalls positiv auf die Produktivität auswirkte. Die Produktivitätsangleichung hatte sich allerdings in Brandenburg zwischen 1995 und 2002 nicht wesentlich verändert. Nach dieser langen Stagnationsphase hat sich der Produktivitätsrückstand bis 2005 um insgesamt 4 Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 30).
3. Der ostdeutsche Aufholprozess bedarf sowohl struktureller Korrekturen als auch einer intensiven Konzentration auf die internen Entwicklungsbedingungen der Betriebe. Es geht

¹⁰⁴ Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2006, a. a. O., S. 8.

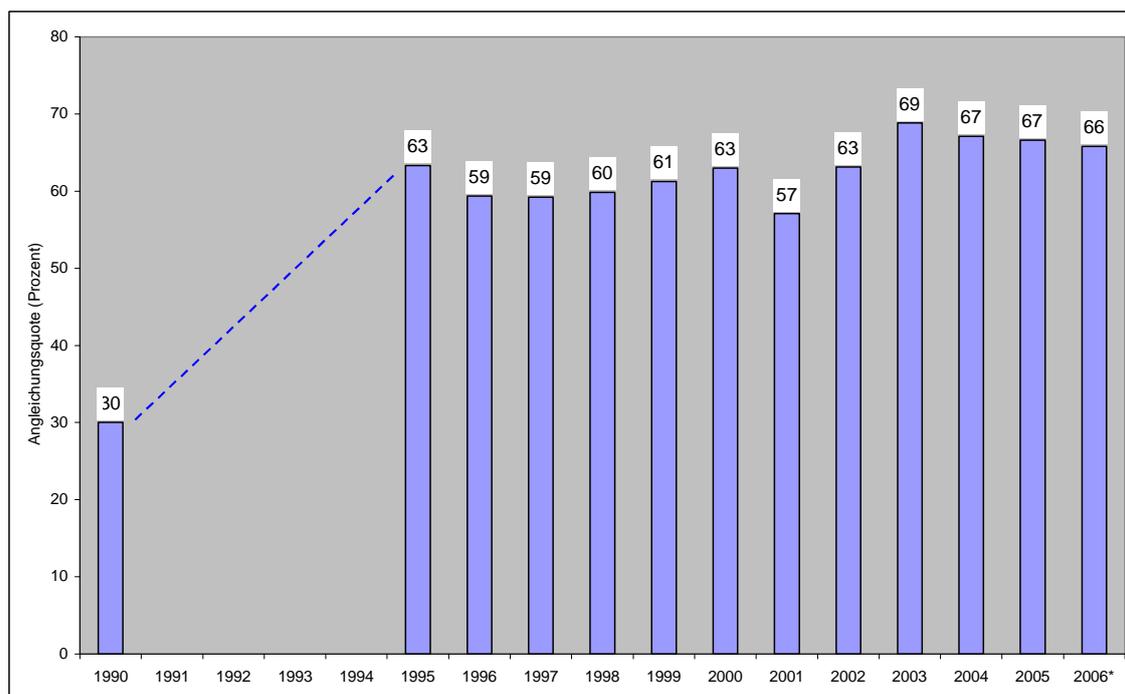
¹⁰⁵ Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich Produktivitätsrückstände Brandenburger Betriebe (69 Prozent).

¹⁰⁶ Bei einem Vergleich von unterschiedlichen Werten bei der Produktivitätsanpassung in verschiedenen Quellen muss zumindest zweierlei beachtet werden. Einmal ist der verwendete Quotient genau zu vergleichen, d. h., die inhaltliche Definition von Zähler (Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung, Umsatz) und Nenner (sv-pflichtig Beschäftigte, Erwerbstätige, Einwohner) und zum anderen ist auf den erfassten Bereich der Daten (verarbeitendes Gewerbe, produzierendes Gewerbe, Industrie, alle Betriebe mit Umsatz, alle Betriebe) sowie die unterschiedlichen Größenklassen der Betriebe (über 20 Beschäftigte, Betriebe mit mindestens 1 sv-pflichtig Beschäftigten, alle Betriebe) zu achten.

um die Entwicklung aller Produktionsfaktoren der Betriebe, angefangen bei der Kapitalausstattung je Beschäftigten, über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte. Während sich die Branchenstrukturen im Rahmen des Angleichungsprozesses langsam annähern, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf und wird – wenn überhaupt – nur langfristig zu verändern sein¹⁰⁷. „Echte Produktivitätssteigerungen“ sind nur durch eine wachsende Wertschöpfung erreichbar. Nur auf diesem Weg ist eine weitere Angleichung an das westdeutsche Produktivitätsniveau möglich.

Die Produktivitätslücke zu Westdeutschland führt in Brandenburg zu Nachteilen im nationalen und internationalen Wettbewerb, da das Kapital dort eingesetzt wird, wo es am produktivsten ist und die höchsten Renditen realisieren kann. Somit wird die vom Investor erwartete Arbeitsproduktivität bzw. die Höhe der Lohnstückkosten zu einem der wichtigsten Standortfaktoren. Sind das Produktivitätsniveau und der Produktivitätsfortschritt nicht ausreichend, führt die Produktivitätslücke leicht zu einer Wachstumsschwäche und steigender Arbeitslosigkeit.¹⁰⁸ Auf Dauer widerspricht ein solcher Produktivitätsrückstand auch den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus, der sozialen Sicherung wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost und West notwendig.

Abbildung 30:
Produktivitätsangleichung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz in Brandenburg 1990 bis 2006 (Westdeutschland = 100)



* erwarteter Wert

Die Angaben aus dem Betriebspanel liefern eine Reihe von Erkenntnissen zu Ursachen der Produktivitätslücke, die zu ersten Ableitungen für künftige wirtschaftspolitische Erfordernisse genutzt werden können.

¹⁰⁷ Die nur punktuelle Ansiedlung von größeren Betrieben konnte nicht verhindern, dass per Saldo die Anzahl der Betriebe Brandenburg mit mehr als 100 Beschäftigten 2005 im Vergleich zu 2000 um fast 10 Prozent gesunken ist.

¹⁰⁸ Vgl. G. Erber/U. Fritsche: Produktivitätswachstum in den USA und Deutschland: Fällt Deutschland weiter zurück? In: DIW Wochenbericht, Nr. 30/2005, S. 455 f.

Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

Die diesjährigen Panelergebnisse belegen erneut, dass der Umsatz je Beschäftigten¹⁰⁹ – Umsatzproduktivität – in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert ist. Ein Branchenvergleich macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite Brandenburger und ostdeutscher gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40:

Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Angleichungsquote Brandenburg (Westdeutschl. = 100)
	Tsd. €		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	95	83	82	117
Bergbau/Energie/Wasser*	208	310	452	46
Verarbeitendes Gewerbe	162	159	218	74
Baugewerbe	94	85	99	94
Handel und Reparatur	188	211	256	73
Verkehr und Nachrichtenüberm.*	68	87	142	48
Dienstleistungen	67	67	85	79
Darunter				
Unternehmensnahe DL	97	92	115	84
Gesundheits- und Sozialwesen	55	51	51	108
Übrige Dienstleistungen	48	45	65	74
Insgesamt	113	121	170	67

* Für Brandenburg: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

In allen Branchen (mit Ausnahme der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft) sind trotz positiver Tendenzen nach wie vor zum Teil beachtliche Rückstände in der Produktivität charakteristisch. Dieser Tatbestand stellt Vermutungen infrage, der Aufholprozess bedürfe nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Aufmerksamkeit muss vor allem auch den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, damit sich die Produktivität in den einzelnen Betrieben erhöht. Nur so kann der Aufholprozess insgesamt gelingen. Die wichtigsten Differenzen sind damit Niveau- und weniger Strukturprobleme.

Nachteilige Branchenstrukturen bergen Produktivitätsreserven in Brandenburg. Bisher realisieren die Branchen, die über relativ niedrige Produktivitäten verfügen, ein vergleichsweise beachtliches Umsatzvolumen. So erreichte 2005 der Anteil des Baugewerbes sowie der Land- und Forstwirtschaft mit deutlich unterdurchschnittlich hohen Produktivitätsniveaus in Brandenburg einen Umsatzanteil von 13 Prozent (Westdeutschland 5 Prozent). Gleichzeitig erreichen Branchen mit höherer Produktivität im Vergleich zu Westdeutschland geringere Umsätze. So liegt der Umsatzanteil des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg bei 25 Prozent, in Westdeutschland demgegenüber bei 40 Prozent. Daraus resultieren negative Wirkungen auf den Durchschnittswert der Brandenburger Produktivität. Wie die Branchenstruktur führt auch die kleinbetriebliche Struktur zu Nachtei-

¹⁰⁹ Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitarbeit sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

len in der Produktivität. Während sich jedoch nach den Ergebnissen des Betriebspanels die Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft der westdeutschen aufgrund von veränderten Märkten stetig annähert¹¹⁰, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf. Offensichtlich ist es wesentlich schwieriger, die Betriebsgrößenstruktur zu verändern als die Branchenstruktur.

Für das Jahr 2005 die Beschäftigtenstruktur nach Branchen von Westdeutschland für Brandenburg unterstellt, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität um 7 Prozentpunkte steigen.

Entscheidend für die strukturellen Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft sind die Größenordnungen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes¹¹¹ (vgl. Tabelle 41).

Im Zuge der Umgestaltung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung an internationale Wettbewerbsbedingungen waren viele Betriebe des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes nicht mehr wettbewerbsfähig und verloren ihre wirtschaftliche Existenz. Andere schrumpften auf marktgerechte Größen. Neugründungen vermochten bisher nur unvollständig, die entstandenen Lücken auszufüllen. Das verarbeitende Gewerbe in Brandenburg stellt nur 25 Prozent des gesamten Umsatzes. Es hat damit neben Mecklenburg-Vorpommern den geringsten Anteil innerhalb der ostdeutschen Flächenländer (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 40 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil des verarbeitenden Gewerbes am Umsatz aber um 3 Prozentpunkte gestiegen. „Wirtschaftszweige wie das Verarbeitende Gewerbe und die produktionsnahen Dienstleistungen konnten zum Teil erhebliche Zuwächse verzeichnen. Das Verarbeitende Gewerbe erhöhte seine Wertschöpfung in den vergangenen fünf Jahren um durchschnittlich 5,6 Prozent und festigte damit seine Position als Wachstumslokomotive der ostdeutschen Wirtschaft“.¹¹²

Die Entwicklung im Baugewerbe verlief entgegengesetzt. Es wurde durch öffentliche Investitionsförderung und Herstellung gleicher Bedingungen in der Infrastruktur zeitweise stark nachgefragt und forciert. Das hatte die Entwicklung einer überdimensionierten Bauwirtschaft in Brandenburg wie in ganz Ostdeutschland zur Folge, die sich einer nachlassenden Nachfrage anpassen musste. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 9 Prozent am Umsatz der Brandenburger Wirtschaft, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 4 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Anteils des Baugewerbes in Brandenburg ist in den kommenden Jahren zu erwarten. Die zukünftige Entwicklung der Bauwirtschaft ist neben der Investitionsentwicklung der Wirtschaft auch von den Relationen bei den Investitionen von Ausrüstungen und Bau sowie dem Umfang öffentlicher Investitionen abhängig. Der konjunkturelle Aufschwung im Jahr 2006 hat auch das Baugewerbe erfasst.

¹¹⁰ Vgl. auch Klaus-Heiner Röhl: Der Aufbau Ostdeutschlands – struktureller Fortschritt bei wirtschaftlicher Stagnation. In: IW-Trends, 4/2003.

¹¹¹ „Wenn es um den Strukturwandel geht, sind die Industrie und der Dienstleistungssektor keineswegs unversöhnliche Widersacher. Denn das Verarbeitende Gewerbe greift immer stärker auf Service-Vorleistungen aller Art zurück – von Finanzierungs- und Transportdiensten bis hin zur Kundenbetreuung. Damit erweist sich die Industrie als weitaus bedeutenderer Wirtschaftsfaktor, als es die Statistiken zunächst vermuten lassen. [...] Der Vorleistungsverbund, also die Bezüge des Verarbeitenden Gewerbes von anderen Sektoren abzüglich der Lieferungen dorthin, sorgt jedoch inzwischen für nahezu 8 Prozent [...] der Wirtschaftsleistung.“ Vgl. Industrie bleibt stark. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 31, 27. Januar 2005.

¹¹² Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2006, a. a. O., S. 16.

Tabelle 41:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	2	1	5	3	1
Bergbau/Energie/Wasser*	4	5	3	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	25	28	40	18	22	31
Baugewerbe	9	8	4	11	11	7
Handel und Reparatur	30	31	31	18	18	20
Verkehr u. Nachrichtenüberm.*	6	6	5	10	9	6
Dienstleistungen	21	19	16	35	35	32
darunter						
Unternehmensnahe DL	11	11	10	13	15	15
Gesundheits-/Sozialwesen	6	4	3	11	9	9
Übrige Dienstleistungen	4	3	3	9	9	7
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Für Brandenburg: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Produktivitätsniveau differiert stark nach Eigentumsverhältnissen der Betriebe

Über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen verfügen die Brandenburger Betriebe in westdeutschem bzw. in ausländischem Eigentum. Sie sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nur 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Betriebe, erzielen nur 90 Tsd. € je Beschäftigten (westdeutsches Eigentum 147 Tsd. €, ausländisches Eigentum 286 Tsd. €). Auf diese Betriebe in ostdeutschem Eigentum (83 Prozent der Brandenburger Betriebe mit Umsatz) entfallen 48 Prozent des Umsatzes in Brandenburg. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 11 Prozent an allen Betrieben, aber einen Umsatzanteil von 39 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Defizite aufweisen. Es gilt andererseits herauszustellen, dass westdeutsche und ausländische Eigentümer über wesentliche Potenziale verfügen, die für die Brandenburger Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind. Es sind vor allem diese Betriebe, die zur Einbindung der Brandenburger Wirtschaft in die internationale Verflechtung beitragen.¹¹³

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: FuE-intensive und export-intensive Zweige

Das verarbeitende Gewerbe in Brandenburg verzeichnet seit Ende der 1990er Jahre eine durchaus positive Entwicklung. Das Produktionswachstum ist überdurchschnittlich hoch, wenngleich die Beschäftigungseffekte noch verhalten sind. Einen positiven Einfluss haben zweifelsohne Forschung und Entwicklung, ihre Wirkungen auf die Innovationsfähigkeit und die Exportleistungen der Betriebe. So hat sich die Exportquote des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes seit 1995 mehr als verdreifacht.

Trotz eines gewissen Re-Industrialisierungsprozesses in Brandenburg, der in schwierigem konjunkturellen Umfeld bemerkenswert stabil verläuft, trotz aller Anstrengungen und Erfolge, die durch

¹¹³ Vgl. auch Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 94 f.

Forschungs- und Entwicklungsleistungen im Wachstum und nicht zuletzt beim Export erreicht wurden, weist das verarbeitende Gewerbe in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt deutliche Defizite auf. Die strukturellen Schwächen dieser Branche bündeln sich nach wie vor insbesondere im Bereich Forschung und Entwicklung sowie im Export. Die FuE-intensiven und als innovativ¹¹⁴ bezeichneten Zweige sowie die exportintensiven¹¹⁵ Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland immer noch einen deutlich geringeren Anteil sowohl am Gesamtumsatz als auch an den Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes.¹¹⁶

In Brandenburg wie auch in den anderen ostdeutschen Ländern liegen die FuE- und exportintensiven Zweige jedoch nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität zurück. Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt in Brandenburg bei den FuE-intensiven und exportintensiven Zweigen bei ca. 70 bis 80 Prozent.

Der Rückstand im Anteil und in der Produktivität besonders der FuE-intensiven und exportintensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes ist eine beachtliche Hypothek der Brandenburger Wirtschaft, die langfristig Einfluss auf die Angleichung in der Produktivität und auch auf die Zukunftsfähigkeit der Branchenstruktur nimmt. Die für den Aufhol- und Angleichungsprozess besonders wichtigen Bereiche der Brandenburger Industrie sind im Umfang und im Leistungsniveau immer noch unzulänglich ausgeprägt. Eine nachholende Entwicklung innerhalb des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes muss sich in erster Linie auf die nachhaltige Erschließung neuer Märkte mit innovativen, forschungsintensiven Produkten bzw. Leistungen richten.

Die an den beiden Indikatoren – FuE-Intensität und Exportintensität – nachgewiesenen Nachteile des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes haben auch negative Einflüsse auf Beschäftigung und Wachstumsperspektiven in Brandenburg. Die Branchen, die vor allem im Sog des Baugeschehens und regionaler Märkte produzieren, sind zuallererst von konjunkturellen Einflüssen abhängig. FuE-intensive und exportintensive Branchen sind in die internationale Arbeitsteilung verstärkt eingebunden und verfügen über einen höheren Anteil qualifizierter Arbeitsplätze.

Ungünstige Betriebsgrößenstruktur

Neben der Branchenstruktur weisen auch die Größenstrukturen der Betriebe zwischen Brandenburg und Westdeutschland deutliche Unterschiede auf. Der Anteil kleiner Betriebe dominiert in Brandenburg (vgl. auch Kapitel 2.4). Große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung fehlen weitgehend. Vor allem im produzierenden Gewerbe ist die durchschnittliche Betriebsgröße in Brandenburg deutlich geringer als in Westdeutschland (14 gegenüber 24 Beschäftigten).¹¹⁷ Kleine Betriebe erzielen in der Regel

¹¹⁴ Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweige geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die Produktion von Spitzentechnologie und hochwertiger Technik (Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von mehr als 3,5 Prozent) auf folgende Zweige des verarbeitenden Gewerbes: Chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Alle anderen Zweige (Kunststoff, Steine/Erden/Glas, Eisen-/Stahlerzeugung/NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung/Textil, Nahrungs- und Genussmittel) stellen danach vorrangig Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von weniger als 3,5 Prozent her und zählen daher im Allgemeinen nicht zu den forschungsintensiven Zweigen.

¹¹⁵ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

¹¹⁶ Auch andere Quellen verweisen auf den deutlichen Rückstand in der Forschungsintensität des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes. (Vgl. EuroNorm: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin, August 2006, S. 72 ff.) Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Differenzen im Niveau von FuE zum größten Teil auf die unterschiedliche sektorale Struktur im verarbeitenden Gewerbe und die ungünstige Größenstruktur der ostdeutschen Unternehmen zurückzuführen sind. (Vgl. DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S. 151 f.)

¹¹⁷ In Deutschland wiesen 2003 insgesamt 50 Konzerne einen Umsatz in mindestens zweistelliger Milliardenhöhe aus – in dieser Liga spielt kein einziges Unternehmen Ostdeutschlands. Zudem sind die größten Unternehmen in der Regel verlängerte Werkbänke mit eingeschränkter Entscheidungsbefugnis. Eigenständige Konzernunternehmen wie Jenoptik aus Jena sind in den „Top 100 des Ostens“ dramatisch unterrepräsentiert. Dagegen sind in dieser Aufstellung vor allem Stadtwerke, Regionalzeitungen und Wohnungsvermieter vertreten, die nicht repräsentativ für

geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die eine gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf angelegt, in neue Dimensionen hineinzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

Für das Jahr 2005 die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößenklassen von Westdeutschland für Brandenburg unterstellt, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität um 2 Prozentpunkte steigen.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2005 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten etwas mehr als die Hälfte der Werte größerer Betriebe (vgl. Tabelle 42). Kleinbetriebe haben weder beim Einkauf noch beim Verkauf eine genügende Marktmacht. Versuchen sie aber, mit Preisdumping neue Märkte oder Marktanteile zu erobern, hat das negative Folgen für ihre reproduktiven Möglichkeiten. Die Option Niedrigpreisstrategie wählen trotzdem viele Brandenburger Betriebe, um Zutritt zu Märkten zu erhalten¹¹⁸. Vielfach wird – trotz häufig gleichwertiger Qualität im Vergleich zu Produkten westdeutscher Anbieter – bei höheren Kosten mit geringeren Preisen konkurriert. Dadurch werden potenzielle Möglichkeiten im Ertrag, im Umsatz, bei der Wertschöpfung und damit auch bei der Produktivität Brandenburger Betriebe geschmälert. Die Option Niedrigpreis ohne kostenseitige Voraussetzungen ist ungeeignet, zur nachhaltigen Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie spiegelt die grundsätzliche Schwäche der Brandenburger Wirtschaft wider, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse durchsetzen zu können.

Tabelle 42:
Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Angleichungsquote Brandenburg (Westdeutschl.=100)
	Tsd. €			Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	78	72	90	87
5 bis 9 Beschäftigte	98	87	105	93
10 bis 49 Beschäftigte	112	122	141	79
50 bis 249 Beschäftigte	126	140	192	65
ab 250 Beschäftigte	139	161	241	58
Insgesamt	113	121	170	67

In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigten) tragen in Brandenburg und Ostdeutschland 18 bzw. 20 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 36 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen jeweils 8 bis 9 Prozent in Brandenburg und Ostdeutschland zu 5 Prozent in Westdeutschland (vgl. Tabelle 43).

Kleinere Betriebe haben in der Regel eine geringere Umsatzproduktivität und eine geringere Kapitalintensität als größere. Das trifft auf alle Branchen zu und erklärt einen Teil der Produktivitätslücke aller Branchen im Vergleich mit Westdeutschland. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im

den wirtschaftlichen Aufschwung sind. Vgl. Viel zu klein für einen robusten Aufschwung. In: Die Welt, 13. Dezember 2004, www.welt.de.

¹¹⁸ Vgl. BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002, Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung, Februar 2003, S. 142.

Betriebspanel. Tabelle 43 verdeutlicht, dass die Brandenburger Wirtschaft sowohl einen geringeren Umsatzanteil als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in größeren Betrieben hat.

Tabelle 43:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	9	8	5	13	13	9
5 bis 9 Beschäftigte	12	10	8	14	14	13
10 bis 49 Beschäftigte	30	31	24	30	31	28
50 bis 249 Beschäftigte	31	31	27	28	27	24
ab 250 Beschäftigte	18	20	36	15	15	26
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

10.2 Export

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Fernabsatz ostdeutscher Betriebe festzustellen. So hat sich die Exportquote des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes¹¹⁹ von 1996 bis Mitte 2006 mehr als verdoppelt. Sie liegt allerdings mit knapp 30 Prozent noch immer deutlich unter dem westdeutschen Niveau von knapp 44 Prozent.¹²⁰ Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen, dass die Absatzchancen der ostdeutschen Betriebe noch immer begrenzt, d. h., stark binnenwirtschaftlich orientiert sind. Deshalb setzte die Bundesregierung ihre spezielle Unterstützung der Auslandsaktivitäten für ostdeutsche Betriebe im Rahmen der Außenwirtschaftsförderung fort, insbesondere mit Hilfe des speziellen Vermarktungshilfeprogramms für ostdeutsche Unternehmen.¹²¹

Bei der Wertung der steigenden Exporte deutscher Firmen ist aber relativierend zu beachten, dass es seit 1991 die Tendenz gibt, wonach der Importgehalt deutscher Ausfuhren stark angestiegen ist und inzwischen bei 42 Prozent liegt.¹²² Hochwertige Zulieferungen für deutsche Exporte werden zunehmend, so beklagen DIHK und ifo, nicht in Deutschland, sondern im Ausland gefertigt, wodurch in Deutschland keine Beschäftigungseffekte erzielt werden. In diesem Kontext wird von einer drohenden Basar-Ökonomie gesprochen, wo sich der Produktions- und Investitionsstandort Deutschland zunehmend zu einer Handelsplattform verändert. Neben der Exportquote (Exportweltmeister) sind die Exporterlöse für die deutschen Exportfirmen und die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung von entscheidender Bedeutung.

Steigende, aber immer noch zu geringe Exportkraft Brandenburger Betriebe

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Brandenburg betrug im Jahr 2005 laut Betriebspanel 8 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 25 Prozent), die der westdeutschen 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 39 Prozent). Auch im Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt fallen die Brandenburger Werte niedriger aus. Die Brandenburger Exportquote stieg seit 1996 von 2 auf 8 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 8 auf 25 Prozent.

¹¹⁹ Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz der Betriebe ab 20 Beschäftigten.

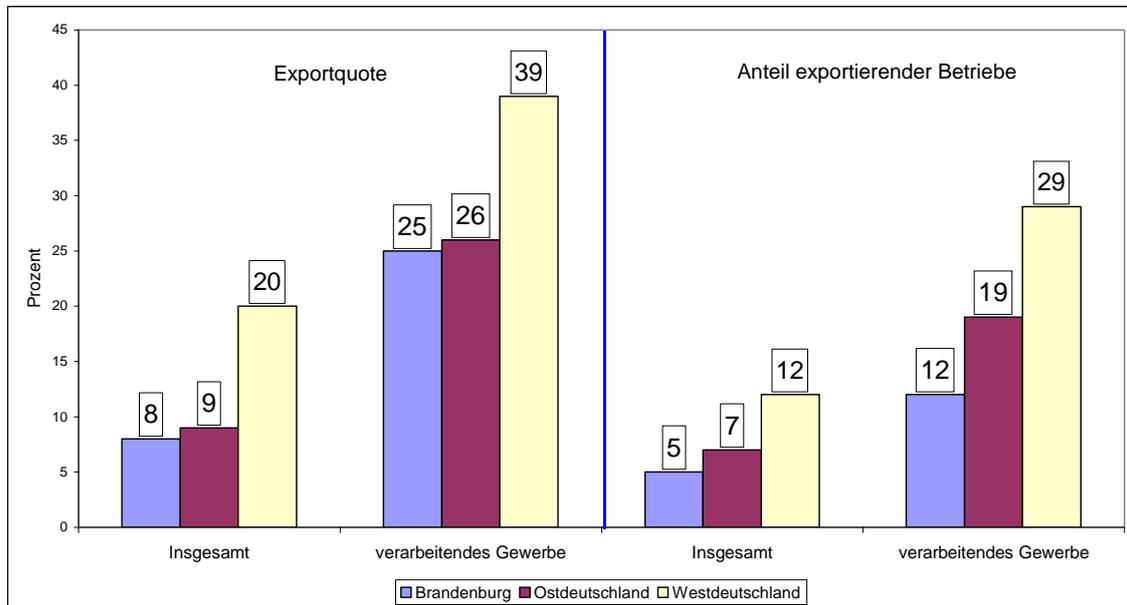
¹²⁰ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2006, a. a. O., S. 22.

¹²¹ Ebenda, S. 45.

¹²² Vgl. Ostdeutscher Arbeitsmarkt: Kein Licht im Tunnel. In: Wirtschaft & Markt, 15. Jahrgang, Dezember 2004, S. 17 f. sowie Vom Basar noch weit entfernt. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 27, 6. Juli 2006, S. 6 f.

Der Anteil der exportierenden Betriebe liegt in Brandenburg bei 5 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 12 Prozent), in Westdeutschland sind es 12 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 29 Prozent) (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31:
Exportquote und Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 (alle Betriebe mit Umsatz)



Trotz der beschriebenen Zuwächse bleibt der Export eine Schwachstelle der Brandenburger Betriebe. Die strukturellen Nachteile der Brandenburger Wirtschaft mit einem niedrigen Anteil des verarbeitenden Gewerbes und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Die Zahl exportierender Brandenburger Betriebe ist ebenso unzureichend wie der Export je Betrieb, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen. Das gilt vor allem für Betriebe in ostdeutschem Eigentum. „Ein wesentlicher Grund für die relativ geringe Exporttätigkeit ... dürfte die jahrelange Konzentration der Betriebe auf die regionale Nachfrage sein. Weiterhin spielt eine Rolle, dass sich bestimmte Spezialisierungsmuster ... entwickelt haben. ... Ein weiterer Grund ist in der kleinen Betriebsgröße zu sehen. Die Industriebetriebe in den neuen Ländern sind – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt etwa halb so groß wie in den alten Ländern. Um auf größeren Märkten präsent zu sein, müssen, neben den qualitativen Anforderungen, häufig bestimmte Mindestanforderungen kontinuierlich abgesichert werden können, was vielen ostdeutschen Betrieben nach wie vor Probleme bereitet.“¹²³

Betriebe in ausländischem Eigentum in Brandenburg sind mit einer Exportquote von 25 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 37 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

Die Exportkraft Brandenburger Betriebe ist ebenso wie der Absatz in die alten Länder nach wie vor zu gering. Allerdings ist eine Relativierung angebracht. Viele Produkte aus ostdeutschen Betrieben kommen auf Umwegen ins Ausland. So geht laut IW Köln ein gutes Drittel der Ostprodukte in die alten Länder, die zum Teil als Zulieferungen in „westdeutsche“ Produkte eingebaut und danach exportiert werden¹²⁴.

¹²³ Vgl. DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S. 116.

¹²⁴ Vgl. Ostdeutsche Industrie: Eine Erfolgsstory. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 40, Jahrgang 29/2. Oktober 2003, S. 6.

10.3 Löhne und Gehälter

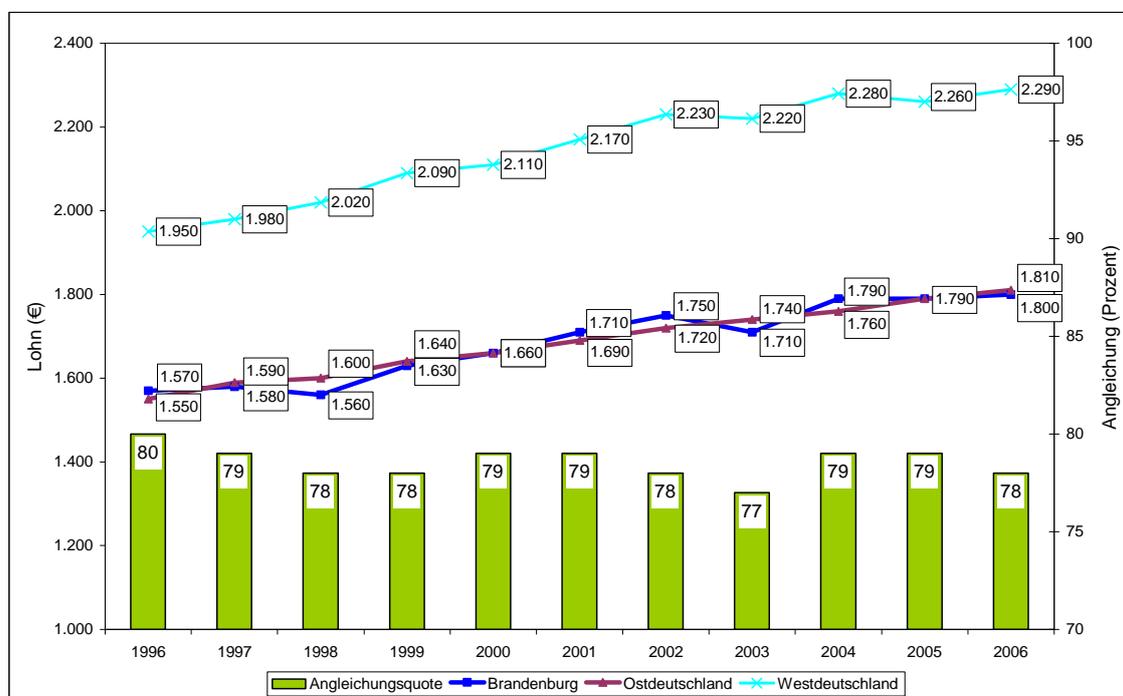
Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2006 nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Brandenburg 1.800 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine geringfügige Erhöhung um 10 €¹²⁵. In der Region Brandenburg-Südwest ist der Bruttodurchschnittslohn um ca. 70 € höher als in Brandenburg-Nordost.

Zwischen Juni 1996 und Juni 2006 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten in Brandenburg (Westdeutschland = 100 Prozent) etwa gleich geblieben, d. h., sie schwankte in der Regel zwischen 78 und 79 Prozent. Die Angleichungsquote lag im Juni 2006 bei 78 Prozent (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006 und Angleichungsquote Brandenburg/Westdeutschland (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Wochenarbeitszeit der Teilzeitarbeit¹²⁶) in Brandenburg und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 4 Prozentpunkte. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 78 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 74 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente) (vgl. Tabelle 44).

Generell haben sich die Arbeitskosten in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2005 so moderat entwickelt wie in kaum einem anderen Land der Europäischen Union. Sie stiegen im produzierenden Gewerbe und den marktbestimmten Dienstleistungsbereichen nur um ca. 1,8 % jährlich (EU-

¹²⁵ Die Reallöhne werden in Deutschland im Jahr 2006 mit 0,7 Prozent zum dritten Mal hintereinander sinken. Vgl. Thorsten Schulten: Europäischer Tarifbericht des WSI – 2005/2006. In: WSI Mitteilungen 7/2006, S. 368.

¹²⁶ Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt. Ein weiterer Einflussfaktor – die geringere Zahl der Feiertage in Ostdeutschland – wurde nicht berücksichtigt. Beim Urlaub gibt es dagegen kaum noch Unterschiede.

Durchschnitt 3,6 Prozent).¹²⁷ Damit hat Deutschland seine Wettbewerbsfähigkeit erhöht und den Wirtschaftsstandort gestärkt. Innerhalb Deutschlands gibt es nach wie vor große Unterschiede bei den Arbeitskosten dergestalt, dass der Osten ein Niedriglohn-Gebiet bleibt. Die Differenz in den Arbeitskosten im produzierenden Gewerbe und den marktbestimmten Dienstleistungsbereichen zwischen den neuen und den alten Bundesländern (einschl. Berlin) betrug 2004 im Durchschnitt rund 28 Prozent je Arbeitsstunde¹²⁸.

Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsverhältnissen

Branchen

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns stehen in Brandenburg wie auch in Ost- und Westdeutschland die abhängig Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft, den übrigen personengebundenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit jeweils ca. 70 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe¹²⁹ und den unternehmensnahen Dienstleistungen bei ähnlichen Lohnstückkosten sehr niedrig sind. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch die Land- und Forstwirtschaft haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 44).

¹²⁷ Vgl. Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004. Hrsg.: Statistisches Bundesamt – Pressestelle, Wiesbaden 2006, S. 22.

¹²⁸ Ebenda, S. 11.

¹²⁹ Vgl. auch Ostdeutsche Wirtschaft: Wachstum der Produktion bleibt erneut im Ost-West-Vergleich zurück. In: IWH Wirtschaft im Wandel, a. a. O., S. 196 f.

Tabelle 44:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2006 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Bundesland/Region	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt					Lohnangleichung (West=100)	
	1996	2003	2004	2005	2006	2006	
	€					Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeit-äquivalente**
Land- und Forstwirtschaft*	1.320	1.390	1.400	1.280	1.460	90	76
Bergbau/Energie/Wasser*	2.360	2.680	3.020	2.880	3.140	93	93
Verarbeitendes Gewerbe	1.730	1.790	1.930	2.000	1.970	69	65
Baugewerbe	1.510	1.700	1.850	1.800	1.890	85	78
Handel und Reparatur	1.270	1.490	1.530	1.500	1.530	79	72
Verkehr u. Nachrichtenüberm. *	1.570	1.670	2.020	1.980	1.940	90	83
Kredit- /Versicherungsgewerbe*	2.190	2.340	2.090	2.040	2.460	87	84
Dienstleistungen	1.520	1.580	1.710	1.660	1.650	83	79
Org. ohne Erwerbszweck*	1.290	1.270	1.100	1.330	1.330	62	65
Öffentliche Verwaltung	1.720	2.120	2.020	2.130	2.100	90	85
Brandenburg insgesamt	1.570	1.710	1.790	1.790	1.800	78	74
Brandenburg-Nordost	-	-	-	-	1.760	77	-
Brandenburg-Südwest	-	-	-	-	1.830	80	-
Mecklenburg-Vorpommern	1.530	1.670	1.710	1.760	1.770	77	73
Sachsen-Anhalt	1.570	1.790	1.770	1.760	1.810	79	74
Sachsen	1.470	1.700	1.740	1.770	1.770	77	71
Thüringen	1.460	1.730	1.730	1.760	1.740	76	71
Berlin-Ost	1.890	1.990	1.940	2.130	2.180	95	89
Ostdeutschland	1.550	1.740	1.760	1.790	1.810	79	74
Westdeutschland	1.950	2.220	2.280	2.260	2.290	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

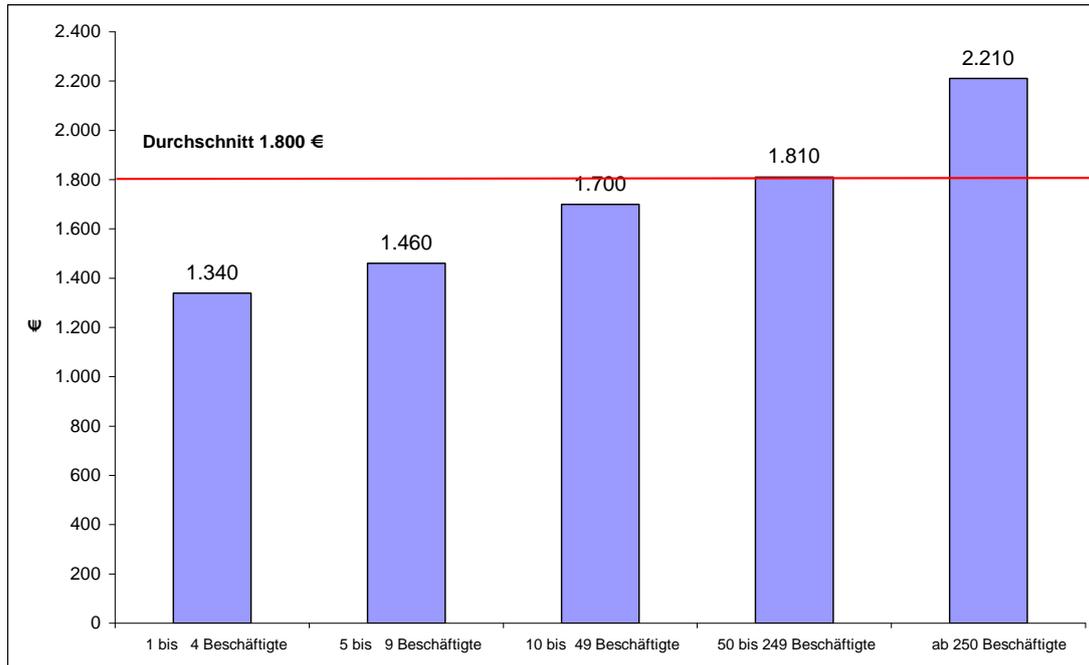
** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit, Auszubildenden sowie der Wochenarbeitszeit

Betriebsgrößenklassen

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen kleinen und großen Betrieben ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In Brandenburger Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2006 im Durchschnitt 1.340 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.210 € (vgl. Abbildung 33), d. h. knapp 900 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten haben laut Betriebspanel mit Abstand die schlechteste Ertragslage) ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter Betriebe (häufig Kleinbetriebe) eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommen.

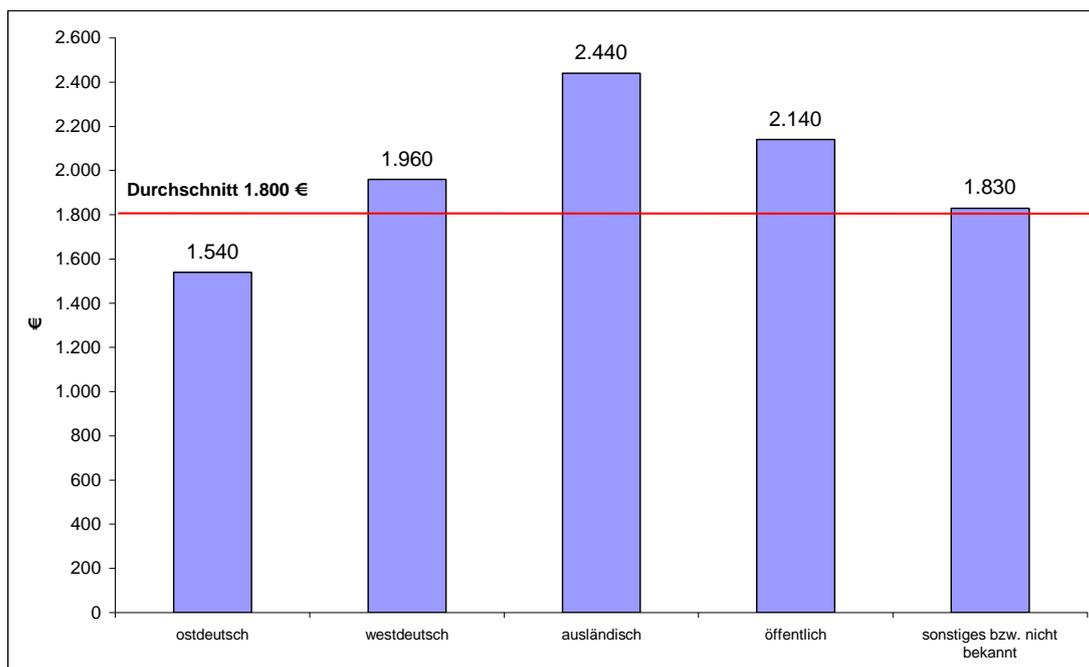
Abbildung 33:
 Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2006 (Stand: Juni) nach Betriebsgrößenklassen



Eigentumsverhältnisse

In Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich ebenfalls starke Lohnunterschiede feststellen. Auch hier setzen sich Leistungsunterschiede in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2006 einen monatlichen Durchschnittslohn von 1.960 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 2.440 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.540 € (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34:
 Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2006 (Stand: Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



Übertarifliche Bezahlung vor allem in Betrieben in westdeutschem und ausländischem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des Betriebspanels zahlen in Brandenburg lediglich 19 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter (vgl. Tabelle 45), wobei Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum mit 21 bzw. 25 Prozent leicht darüber liegen. In Westdeutschland sind es 39 Prozent¹³⁰.

Tabelle 45:

Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Brandenburg Juni 2006 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Tarifvertrag)

Branche/Bundesland/Region	Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Durchschnittliche Höhe der Zahlung über Tarif
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	84	10
Bergbau/Energie/Wasser*	10	10
Verarbeitendes Gewerbe	20	12
Baugewerbe	9	8
Handel und Reparatur	24	11
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	38	20
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	3	7
Dienstleistungen	22	11
darunter		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	12
Gesundheits- und Sozialwesen	5	3
Übrige Dienstleistungen	44	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	
Öffentliche Verwaltung	9	6
Brandenburg insgesamt	19	12
Brandenburg-Nordost	20	12
Brandenburg-Südwest	18	11
Mecklenburg-Vorpommern	12	9
Sachsen-Anhalt	11	12
Sachsen	15	10
Thüringen	16	9
Berlin-Ost	26	11
Ostdeutschland	15	11
Westdeutschland	39	11

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher, was u. a. auch das geringere Lohnniveau in Brandenburg erklärt. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich in Brandenburg bei 12 Prozent (in Ost- und Westdeutschland je 11 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 45). Damit kann festgestellt werden: Nicht die prozentuale Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Brandenburg und Westdeutschland.

¹³⁰ Untersuchungen des IAB Nürnberg sowie der Universität Erlangen kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Nach diesen Angaben zahlten im Jahr 2002 in Westdeutschland 46 Prozent aller Unternehmen mit Tarifbindung übertarifliche Löhne und Gehälter. Vgl. Susanne Kohaut, Claus Schnabel: Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg./2003, Heft 4, S. 662 ff.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass trotz eines Rückstandes im Lohnniveau zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Brandenburger Betrieben die Lohnstückkosten immer noch hoch sind¹³¹. Das liegt an der niedrigeren Produktivität, die nur 67 Prozent der westdeutschen beträgt. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet¹³².

In der Zielstellung sind sinkende Lohnstückkosten in erster Linie über steigende Produktivität und nicht über sinkende Löhne zu erreichen. Eine umgekehrte Herangehensweise würde in der Konsequenz zu einer stagnierenden, wenn nicht sogar zurückgehenden Konsumnachfrage in den neuen Ländern führen, was letztlich die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Die durchschnittlichen Lohnzuwächse in Ostdeutschland sollten unter Beachtung der Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung vollzogen werden. Dabei sind Lohndifferenzierungen in Abhängigkeit von der Leistungsstärke der Betriebe sinnvoll, um den Einsatz eines qualifizierten und hoch motivierten Personals zu sichern.

Die betriebliche Strategie sollte auf eine Verringerung der Produktivitätslücke zu Westdeutschland hinauslaufen. Eine deutliche Produktivitätsanpassung an das Niveau westdeutscher Betriebe ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes eine weitere Annäherung der ost- an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein konkreter Zeitraum ist dafür noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern wird auch beim effektiven Durchschnittslohn – im Unterschied zu den Tariflöhnen – ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um Gleichwertigkeit in Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

10.4 Tarifbindung der Betriebe

Drei Viertel aller Beschäftigten werden in Tariffhöhe entlohnt

Die Tarifbindung in Brandenburg ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während nur jeder dritte bis vierte Brandenburger Betrieb (28 Prozent) tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) ist, trifft dies auf 39 Prozent der westdeutschen Betriebe zu. Aufgrund der Größe der Betriebe, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, werden in Brandenburg aber 60 Prozent und in Westdeutschland 65 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt (vgl. Abbildung 35).

Darüber hinaus orientieren sich aber nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Betriebe in Ost und West an bestehenden Tarifverträgen. Jeder vierte Betrieb in Brandenburg (25 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag, in Westdeutschland ebenfalls 25 Prozent. Diese Orientierung beinhaltet, dass in Brandenburg 90 Prozent dieser Betriebe vergleichbare oder höhere Löhne in Bezug auf den Branchentarifvertrag zahlen, in Westdeutschland sind es sogar 97 Prozent¹³³. Es sind in der Regel kleinere Betriebe, die sich an bestehenden Tarifverträgen orientieren, so dass in Brandenburg weitere 14 Prozent aller Beschäftigten in den betreffenden Betrieben eine Entlohnung in tariflicher Höhe erhalten (vgl. ebenfalls Abbildung 35).

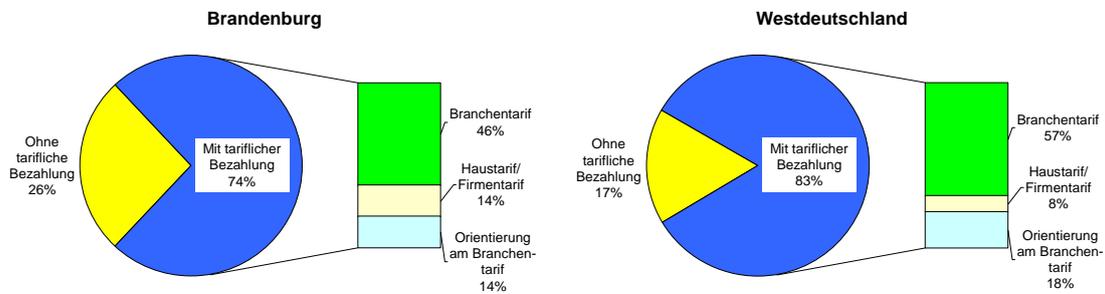
¹³¹ Mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes sowie des Handels, Gastgewerbes und des Verkehrs liegen die Lohnstückkosten in Ostdeutschland oberhalb des westdeutschen Niveaus. Vgl. Wirtschafts-Daten Neue Länder des BMWA, Berlin Oktober 2006, S. 3, 8.

¹³² K. Brenke (DIW) geht dagegen davon aus, dass die Arbeitskosten in Ostdeutschland kein Wettbewerbsnachteil für die ostdeutsche Wirtschaft mehr sind, da die Effektivlöhne weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen zurückgeblieben sind. Workshop: „Ostdeutschland – Potentiale für eine neue wirtschaftliche Dynamik“? am 28. Juni 2002 im DIW Berlin.

¹³³ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 23 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Mai 2004, S. 120.

Unter Einbeziehung der tarifgebundenen Betriebe sowie der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren und dabei Tariflöhne zahlen, erhalten in Brandenburg 74 Prozent aller Beschäftigten eine dem Tarif entsprechende Bezahlung (vgl. ebenfalls Abbildung 35).

Abbildung 35:
Tarifliche Bezahlung der Beschäftigten in Brandenburg und Westdeutschland 2006 (Anteil in Prozent)



10.5 Investitionstätigkeit

Weiterer Rückgang des Investitionsvolumens

Da Investitionen und insbesondere Ausrüstungsinvestitionen in einer intensiv produzierenden Wirtschaft für die ökonomische Dynamik ausschlaggebend sind, ist durch ihre Entwicklung der Weg vorgezeichnet, den eine Region ökonomisch geht.

Nach den Angaben des Betriebspanels haben 49 Prozent aller Brandenburger Betriebe im Jahre 2005 Investitionen vorgenommen (im Jahr 2000 waren es noch 55 Prozent). Für 2006 gaben 44 Prozent der Betriebe an, investieren zu wollen. Für 2007 mehren sich die Anzeichen für eine deutlich höhere Investitionsbereitschaft. Die Investitionsbereitschaft der Betriebe wurde in den letzten Jahren vor allem dadurch gedämpft, dass neben den vorhandenen neu errichtete moderne Produktionskapazitäten nicht ausgelastet werden konnten. Hinzu kamen die Ertrags- und Absatzschwäche der Betriebe selbst sowie das restriktive Verhalten der Banken bei Kreditvergaben für Investitionen. Strukturell offenbaren die Angaben der Betriebe zu den Investitionen große Unterschiede zwischen Ost und West. So bleiben die Investitionen in den gewerblichen Branchen in Brandenburg anteilig immer noch zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (im verarbeitenden Gewerbe 14 Prozent Anteil in Brandenburg, 20 Prozent in Ostdeutschland, 33 Prozent in Westdeutschland) eine der Ursachen für das unzureichende Tempo im Aufholprozess.

Das absolute Investitionsvolumen hat in Brandenburg seit Mitte der 1990er Jahre insgesamt deutlich abgenommen. Es erreichte 2005 nur noch die Hälfte der Werte von Mitte der 1990er Jahre. Auch im Jahr 2005 sank es deutlich gegenüber 2004. Fast gleichzeitig mit dem Rückgang des Einsatzes von Investitionen ging auch das Wirtschaftswachstum in Brandenburg insgesamt zurück. Investitionen, stimuliert durch staatliche Förderbedingungen, bleiben jedoch auf lange Sicht die wichtigste Säule für den Aufholprozess, denn der Kapitalstock je Einwohner liegt in Ostdeutschland erst bei zwei Dritteln des westdeutschen Niveaus (1991 gut ein Drittel). Abnehmende Investitionen haben sicher unterschiedliche Gründe. Viele Vorhaben zur Modernisierung der Betriebe sind weitgehend abgeschlossen. Investitionszusagen ehemaliger Treuhandbetriebe gegenüber der Treuhandanstalt/BvS sind bereits ausgelaufen, und auch Maßnahmen der staatlichen Investitionsförderung dürften kaum stärker ausgebaut werden. Auch die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler

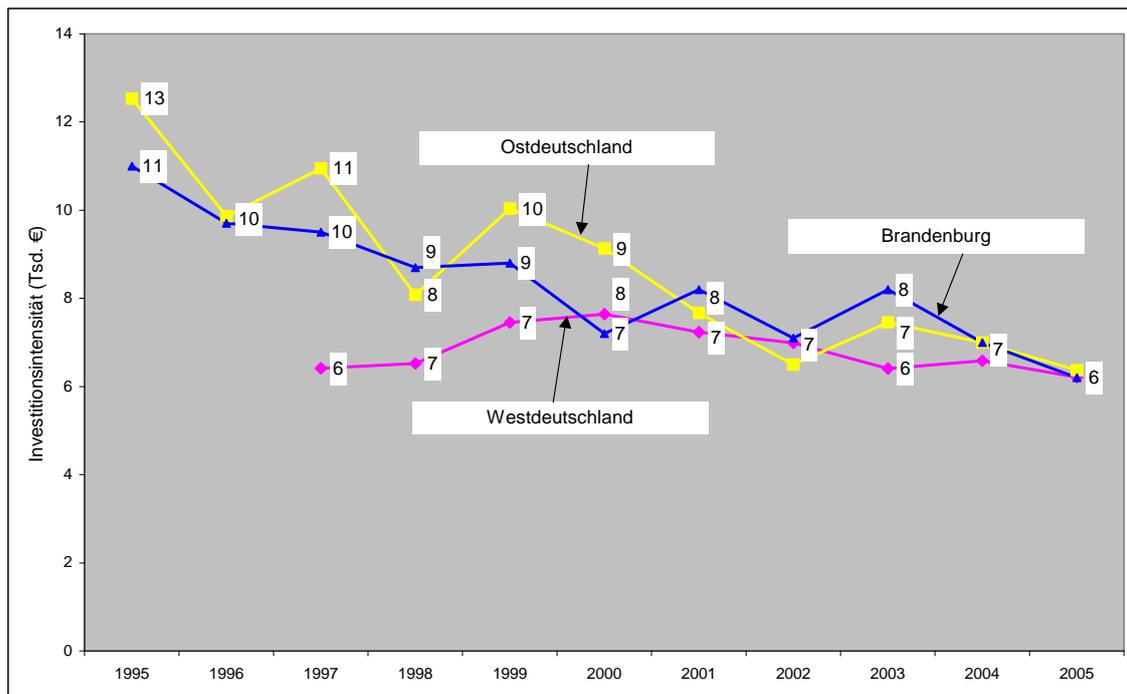
Betriebe mindert die Investitionsbereitschaft. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros haben die Bautätigkeit negativ beeinflusst. Mit dem Anziehen der Konjunktur seit dem Jahr 2006 könnte sich der negative Trend umkehren.

Im Brandenburger verarbeitenden Gewerbe blieb das Investitionsvolumen 2005 gegenüber dem Vorjahr fast konstant. Nach den hochgerechneten Befragungsergebnissen des Betriebspanels lag der Höhepunkt der Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs mit fast 2 Mrd. € im Jahr 1995, demgegenüber wurde in den Jahren 2002 bis 2005 mit jeweils unter 1 Mrd. € ein Tiefpunkt erreicht.

Sinkende Investitionsintensität

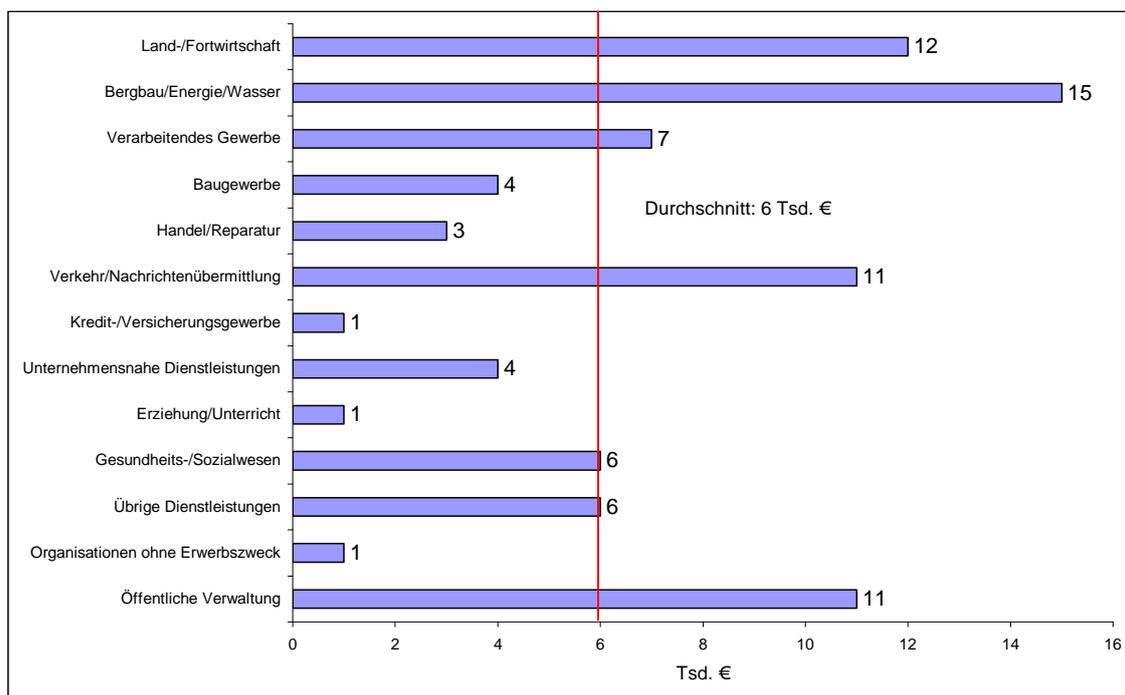
Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug laut Betriebspanel in den Betrieben Brandenburgs 2005 ca. 6 Tsd. € (Ost- und Westdeutschland ebenfalls jeweils 6 Tsd. €). Damit ist die Investitionsintensität in Brandenburg gegenüber den Vorjahren gesunken und liegt auf westdeutschem Niveau. Die hohen Werte der 1990er Jahre werden bei Weitem nicht mehr erreicht (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36:
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 1995 bis 2005



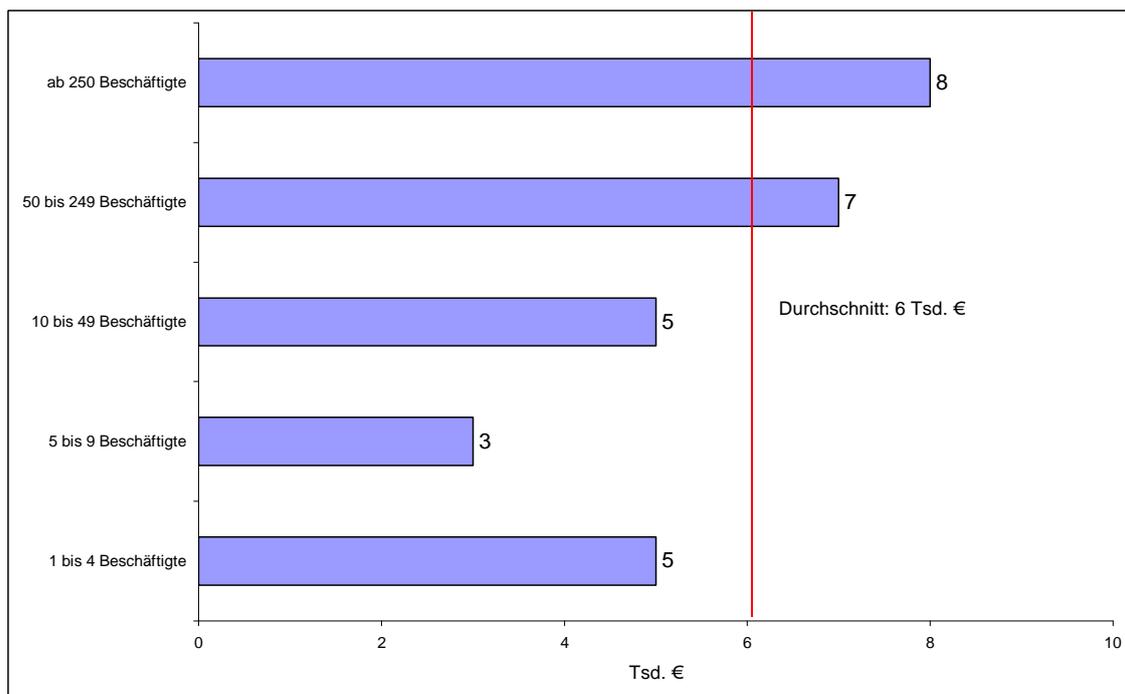
Aus Abbildung 37 werden die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bei der Investitionsintensität deutlich.

Abbildung 37:
Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg 2005 nach Branchen



Die Investitionsintensitäten der kleineren Betriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten) sind deutlich niedriger als in den größeren Betrieben (mit 50 Beschäftigten und mehr) (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38:
Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg 2005 nach Betriebsgrößenklassen



Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2005 etwa 5 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Betrieben 4 Prozent ihres Umsatzes

investiert worden. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein ähnlicher Anteil wie in den alten Ländern (jeweils 4 Prozent).

Hohe Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe

Die Beschäftigungswirkungen der Investitionen sind unbestritten. Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Sicherung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es oder kann es keinen zwangsläufigen und auch keinen annähernd linearen Zusammenhang geben¹³⁴.

Von der gesamten Investitionssumme der Brandenburger Betriebe im Jahre 2005 entfielen 46 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen (Ostdeutschland 44 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Es zeigt sich, dass dieser Anteil im Brandenburger verarbeitenden Gewerbe mit 50 Prozent etwas höher ist (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland nur 34 Prozent). Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein höherer Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes in der Brandenburger Wirtschaft zählt zu den wichtigsten Bedingungen für die Fortsetzung der Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings besteht ein beträchtlicher Rückstand im Gewicht für die Gesamtwirtschaft, für dessen Abbau mehrere Jahre höherer Investitionsvolumina und -intensitäten erforderlich sind, um die Kapitalausstattung insbesondere bei Ausrüstungen der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anzugleichen.

Zu geringe Investitionen für Informationstechnik

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den Brandenburger Betrieben wurden EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (56 Prozent aller Betriebe mit Investitionen) sowie Produktionsanlagen (54 Prozent) genannt.

Andererseits sind die geringeren Anteilswerte der Investitionen für Informationstechnik in Brandenburg (nur 7 Prozent aller Investitionen) gegenüber Westdeutschland (12 Prozent) ein Warnsignal für künftige Entwicklungen. Diese Unterschiede im Anteil der Investitionen für Informationstechnik gab es in gleicher Größenordnung bereits in den letzten Jahren, was die Problematik zuspitzt.

Moderner technischer Stand der Anlagen

Die rege Investitionstätigkeit Brandenburger Betriebe in den 1990er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und war in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Nach einer Werteskala von 1 bis 5 für Anlagen auf dem neuesten Stand bis völlig veraltet wird in Brandenburg ein guter technischer Stand der Anlagen im Durchschnitt der Betriebe erreicht. Dieser Wert spiegelt eine erfolgreiche Investitionstätigkeit in den vergangenen Jahren wider. Insgesamt sind die Brandenburger sowie die ost- und westdeutschen betrieblichen Einschätzungen des technischen Niveaus identisch (vgl. Tabelle 46).

¹³⁴ Eine Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2003 ergab, dass 47 Prozent der Firmen beabsichtigen, ihre Investitionen zur Kapazitätserweiterung und 53 Prozent zur Rationalisierung (einschließlich Ersatzinvestitionen) zu verwenden. Aber selbst von diesen 47 Prozent der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, beabsichtigt nur ca. ein Viertel, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Vgl. Jürgen Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, a. a. O., S. 328.

Tabelle 46:

Technischer Stand der Anlagen in den Betrieben nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2006
(Anteil an der Zahl der Betriebe)

Bundesland/Region	Technischer Stand					
	1	2	3	4	5	Durchschnittswert
	Prozent					Punkte*
Brandenburg	18	52	27	3	0	2,2
Brandenburg-Nordost	20	55	23	2	0	2,1
Brandenburg-Südwest	17	49	31	3	0	2,2
Mecklenburg-Vorpommern	15	51	29	5	0	2,2
Sachsen-Anhalt	13	53	31	3	0	2,2
Sachsen	14	54	27	4	0	2,2
Thüringen	18	47	31	4	0	2,2
Berlin-Ost	12	53	28	6	0	2,3
Ostdeutschland	15	52	29	4	0	2,2
Westdeutschland	17	48	31	3	1	2,2

* 1 – auf dem neusten Stand ... 5 – völlig veraltet

Der technische Stand der Anlagen ist kaum noch ein erklärender Faktor für den Produktivitätsrückstand. Die technischen Bedingungen für ein ähnliches Produktivitätsniveau in Ost und West dürften daher gegeben sein, es besteht im Wesentlichen kein weiterer Nachholbedarf. Offene Märkte gewährleisten den Einsatz technisch und technologisch modernster Investitionsgüter. Offensichtlich haben nicht zuletzt die umfangreichen Fördermaßnahmen in ostdeutschen Betrieben in relativ kurzer Zeit zu einem ebenso modernen Stand der Ausrüstungen geführt wie in vergleichbaren westdeutschen Betrieben.

Fazit:

1. Nach Angaben des Betriebspanels erreichten die Brandenburger Betriebe im Jahr 2005 auf Basis Umsatzproduktivität 67 Prozent des westdeutschen Wertes. Damit hat sich der Produktivitätsrückstand seit 1990 mehr als halbiert. Nach einer längeren Stagnationsphase werden seit 2002 wieder Fortschritte in der Angleichung erzielt.

Die Zweig- und Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft, die sich insgesamt an die westdeutsche Struktur angleicht, ist immer noch durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet.

Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert, der Angleichungsprozess an die westdeutsche Struktur stagniert.

2. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum gehören mit ihrer günstigeren Betriebsgröße, dem Modernisierungsschub der Vorjahre und vor allem mit ihren besseren Voraussetzungen beim Marktzugang nach wie vor zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Ländern.
3. Trotz deutlich zunehmender Exportkraft Brandenburger Betriebe, insbesondere des verarbeitenden Gewerbes, bleibt der Export eine Schwachstelle der Brandenburger Wirtschaft.
4. Zwischen Juni 1996 und Juni 2006 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, d. h., sie schwankte zwischen 78 und 79 Prozent. Unter Einbeziehung der längeren Arbeitszeit in Brandenburg erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland um 4 Prozentpunkte.

5. Das absolute Investitionsvolumen hat in Brandenburg seit Mitte der 1990er Jahre insgesamt deutlich abgenommen, im verarbeitendem Gewerbe blieb das Investitionsvolumen 2005 im Vorjahresvergleich fast konstant. Auch die Investitionsintensität sank in den Brandenburger Betrieben seit Mitte der 1990er Jahren stark und lag 2005 nur noch bei 6 Tsd. € je Beschäftigten, was allerdings dem westdeutschen Niveau entspricht.

Hohe Wachstumsraten bei den Kennziffern der Investitionsaktivitäten in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt über einen langen Zeitraum sind für den Aufholprozess unabdingbar. Eine öffentliche Förderung bleibt in Brandenburg eine wesentliche Finanzierungsquelle. Ihre Fortsetzung ist eine Bedingung für den weiteren Angleichungsprozess.

Resümee

Die voranstehenden Ergebnisse der Panel-Untersuchung für das Jahr 2006 weisen Brandenburg insgesamt weiterhin als eine strukturschwache Region aus. Dennoch ist es in Brandenburg wie auch in den anderen ostdeutschen Bundesländern gelungen, den wirtschaftlichen Abstand zu den westdeutschen Bundesländern tendenziell zu verkürzen. Für alle ostdeutschen Länder ist ein leichter Aufholprozess konstaterbar, jedoch bleibt ein Einholen bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auf absehbare Zeit ein schwieriges Unterfangen.

Die Analyseergebnisse des Betriebspanels belegen seit Jahren eine hohe Differenziertheit arbeitsmarktlcher und wirtschaftlicher Indikatoren auf Bundesländerebene. Die positive Entwicklung in den neuen Bundesländern wird von massiven Arbeitsplatzverlusten begleitet und der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist weiterhin stark belastet. Zudem ist es bisher noch nicht gelungen, in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt das Produktivitätsniveau Westdeutschlands zu erreichen. Im Einzelnen zeigt sich für Brandenburg folgender Entwicklungsstand:

(1) Beschäftigung im Wandel – Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber auch höherer Anteil nicht standardisierter Beschäftigung

Von Mitte der 1990er Jahre bis 2005 hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Brandenburger Betrieben nach Panel-Angaben um 14 Prozent verringert. Der Beschäftigungsrückgang fällt damit etwas niedriger aus als im ostdeutschen Durchschnitt (16 Prozent). Der Beschäftigungsrückgang in Brandenburg traf vor allem das Baugewerbe, aber auch das verarbeitende Gewerbe. Darüber hinaus wurden die Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung stark reduziert. Gewinner im Strukturwandel waren demgegenüber ausschließlich die Dienstleistungsbereiche, insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

Die aktuellen Panelangaben für 2006 weisen im Vorjahresvergleich für Brandenburg im Unterschied zu den Vorjahren erstmals einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs von 3 Prozent aus. Fast alle Branchen, insbesondere das Dienstleistungsgewerbe, aber auch das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Auch für 2007 sind die Beschäftigungsaussichten positiv, so dass sich unter Berücksichtigung der Neugründungen der Beschäftigungsaufbau des vergangenen Jahres möglicherweise fortsetzen könnte.

Die quantitative Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg geht mit starken qualitativen Veränderungen einzelner Beschäftigungsformen einher. Diese Entwicklung ist nicht nur für Brandenburg, sondern für Deutschland insgesamt charakteristisch. Der Umfang von so genannten nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen ist in den letzten Jahren gestiegen und lag 2006 sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland bei jeweils 34 Prozent. Der Frauenanteil an nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen erreichte 70 Prozent - bei in etwa gleicher Partizipation von Frauen und Männern an der Beschäftigung in Brandenburg. Nur noch jede zweite Frau in Brandenburg hat ein „Normalarbeitsverhältnis“. Auch der Beschäftigungsaufbau 2006 gegenüber dem Vorjahr wird in Brandenburg zur Hälfte durch die Zunahme geringfügiger und sonstiger Beschäftigungsverhältnisse getragen, die andere Hälfte beruht aber auf einem Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, einschließlich sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Charakterisierung der Beschäftigung ist das vorhandene Qualifikationsniveau. Beim Umfang und beim Anteil der einzelnen ausgeübten Tätigkeiten nach Bildungsabschlüssen (Qualifikation) zeigt sich, dass die neuen Länder am besten abschneiden. Dabei bekleidet Brandenburg eine Spitzenposition. Dieses höhere Qualifikationsniveau ist vorrangig auf das in der DDR vorhandene Recht, aber auch die Pflicht einer beruflichen Ausbildung für Jugendliche zurückzuführen, die keine weiterführende Schule besuchten. So ist der Facharbeiter-

anteil in den Betrieben Brandenburgs im Durchschnitt etwa doppelt so hoch wie in Westdeutschland, demgegenüber ist der Anteil Un- und Angelernter nur etwa halb so hoch. Diese hohe Qualifikation schlägt sich auch in der guten Bewertung des Fachkräfteangebots in Brandenburg nieder – einer der wichtigsten betrieblichen Standortfaktoren.

(2) Seit 2002 wieder Bewegung in der Produktivitätsangleichung

Eine Regionalisierung der Produktivitätsangaben für das Jahr 2005 nach Bundesländern verdeutlicht eine breite Streuung der einzelnen Produktivitätsniveaus zwischen den Ländern Deutschlands. Am höchsten ist die Umsatzproduktivität in Nordrhein-Westfalen und Bremen. Am Ende der Skala stehen die neuen Länder und Berlin, wobei Brandenburg derzeit den höchsten Rückstand aufweist.

In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess Brandenburger Betriebe bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand auf Westdeutschland bis Mitte der 1990er Jahre mehr als halbiert. Die Produktivitätsangleichung hatte sich allerdings in Brandenburg zwischen 1995 und 2002 nicht wesentlich verändert. Nach dieser langen Stagnationsphase hat sich der Produktivitätsrückstand bis 2005 um insgesamt 4 Prozentpunkte verringert.

Das jeweilige Produktivitätsniveau einer Volkswirtschaft resultiert immer aus den Produktivitäten der einzelnen Betriebe. Das bedeutet, dass Produktivitätsveränderungen sowohl unmittelbar aus Veränderungen des betrieblichen Produktivitätsniveaus resultieren als auch aus Veränderungen der Betriebslandschaft. Produktivität ist also auch Resultante der konkreten Wirtschaftsstruktur. Anerkanntermaßen weist die Brandenburger wie die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt sowohl in der Branchen- als auch Betriebsgrößenstruktur strukturelle Defizite auf, wodurch das Produktivitätsniveau negativ beeinflusst wird.

In Brandenburg sind Branchen mit einer hohen Wertschöpfung und einer hohen Produktivität (vor allem das verarbeitende Gewerbe mit seinen FuE-intensiven und exportintensiven Zweigen) relativ schwach vertreten. Demgegenüber haben Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Umsatzproduktivität (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe) in Brandenburg sowohl bei Beschäftigten als auch beim Umsatz ein deutlich höheres Gewicht als in Westdeutschland. Gleichzeitig ist auch die Größenstruktur der Brandenburger Betriebe ungünstig, d. h., der Anteil der kleinen Betriebe – mit einer in der Regel deutlich unterdurchschnittlichen Produktivität – dominiert, wogegen große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung unterrepräsentiert sind. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die Brandenburger Umsatzproduktivität gesteigert werden. Für das Jahr 2005 die Beschäftigtenstruktur nach Branchen von Westdeutschland für Brandenburg unterstellt, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität um 7 Prozentpunkte steigen, unter der Annahme identischer betrieblicher Größenklassenstrukturen rein rechnerisch um 2 Prozentpunkte.

Für die Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gilt die regionale Ausrichtung des Absatzes als wichtige Bezugsgröße. In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Export der Betriebe in Brandenburg wie Ostdeutschlands insgesamt zu verzeichnen. Die Exportquote Brandenburgs (Exportanteil am Umsatz) hat sich nach Angaben des Betriebspanels seit 1996 vervierfacht, im verarbeitenden Gewerbe verdreifacht. Dennoch liegen die Exportleistungen Brandenburgs unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts und erreichen nicht einmal die Hälfte der gesamtdeutschen Exportquote. Trotz deutlicher Zuwächse bleibt der Export der Brandenburger Betriebe eine Schwachstelle und beeinflusst damit das Produktivitätsniveau negativ.

(3) Investitionsintensität in Ostdeutschland auf westdeutschem Niveau

Die Investitionsaktivitäten der Betriebe sind ein wichtiger Indikator für die künftige wirtschaftliche Entwicklung Brandenburgs. Nach Angaben des Betriebspanels ist seit Mitte der 1990er Jahre das Investitionsvolumen in Brandenburg stark rückläufig und erreichte 2005 nur noch die Hälfte der

Werte von 1995. Auch die Investitionsintensität, d. h. die Investitionssumme je Beschäftigten, ist in Brandenburg rückläufig und liegt inzwischen bei 6 Tsd. € je Beschäftigten (Ost- und Westdeutschland ebenfalls 6 Tsd. €). Die hohen Investitionsintensitäten in Brandenburg von Anfang und Mitte der 1990er Jahre gehören damit der Vergangenheit an. Öffentliche Förderung ist mit fast einem Drittel des Investitionsvolumens in Brandenburg eine wesentliche Finanzierungsquelle. Infolge der Investitions- und Innovationsanstrengungen der vergangenen Jahre verfügen die Brandenburger Betriebe nach Angaben des Betriebspanels inzwischen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen.

(4) Stagnation in der Lohnangleichung

Brandenburg ist – wie alle neuen Länder – innerhalb Deutschlands nach wie vor ein Niedriglohn-Gebiet. Der Angleichungsprozess in der Lohnentwicklung stagniert. Die Angleichungsquote schwankt seit 1996 zwischen 78 und 79 Prozent. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass in Brandenburg die Tarifgebundenheit der Betriebe deutlich niedriger ist als in Westdeutschland und die Tarifabschlüsse in der Regel unterhalb der für Westdeutschland geltenden Abschlüsse liegen. Zum anderen werden in westdeutschen Betrieben sehr häufig Löhne und Gehälter gezahlt, die oberhalb der vereinbarten Tariflöhne liegen. Dies hat zur Folge, dass die effektiv gezahlten Löhne in westdeutschen Betrieben höher ausfallen als in Brandenburger Betrieben.

Trotz eines Rückstandes im Lohnniveau zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Brandenburger Betrieben sind die Lohnstückkosten immer noch hoch. Das liegt an der niedrigeren Produktivität, die nur zwei Drittel der westdeutschen erreicht. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet. In der Zielstellung sind sinkende Lohnstückkosten in erster Linie über steigende Produktivität und nicht über sinkende Löhne zu erreichen. Eine umgekehrte Herangehensweise würde in der Konsequenz zu einer stagnierenden, wenn nicht sogar zurückgehenden Konsumnachfrage in Brandenburg führen, was letztlich die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Eine deutliche Produktivitätsanpassung an das Niveau westdeutscher Betriebe ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des Brandenburger Arbeitsmarktes eine weitere Annäherung an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein konkreter Zeitraum ist dafür noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern wird auch beim effektiven Durchschnittslohn – im Unterschied zu den Tariflöhnen – ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um Gleichwertigkeit in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland zu erreichen.

(5) Trotz Strukturschwäche zeigt der Standort Brandenburg Stärken

Eine in der diesjährigen Panelwelle erfolgte Analyse wichtiger Standortfaktoren hat gezeigt, dass Brandenburg im Vergleich mit allen anderen Ländern der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der Standortqualität aus Sicht der Betriebe einen mittleren Platz belegt. Berücksichtigt wurden Einschätzungen der Betriebe zu 12 ausgewählten Faktoren, die sowohl die Kostenseite der Betriebe, die Infrastruktur, das Fachkräfteangebot als auch die Wirtschaftsbeziehungen der Betriebe berücksichtigten. Die Ergebnisse zeigen, dass Standorte in Brandenburg wie in den neuen Ländern insgesamt aus Sicht der Betriebe nicht hinter westdeutschen Standorten zurückbleiben. Ostdeutsche Standorte können somit mit dem gleichen Selbstbewusstsein in den Wettbewerb um potenzielle Investoren gehen wie westdeutsche.

Zu den aus Sicht der Betriebe wichtigsten Standortfaktoren in Brandenburg zählen die Kundennähe, das Preisniveau für Energie/Wasser sowie das Fachkräfteangebot. In der Bewertung der einzelnen Faktoren erhalten Kundennähe, die Verfügbarkeit an Fachkräften, aber auch die Verfügbarkeit an Gewerbeflächen die besten Noten. Demgegenüber rangiert das Preisniveau für Energie/Wasser in der Bewertung mit Abstand an letzter Stelle, auch die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren wird schlecht bewertet. Allerdings spielt letztgenannter Faktor aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur in fast 60 Prozent der Brandenburger Betriebe keine Rolle.

Die Standorteinschätzungen der Betriebe für Brandenburg-Nordost und Brandenburg-Südwest sind in der Gesamtbewertung über alle Faktoren gleich. Dennoch zeigen sich bei einigen Faktoren Unterschiede zwischen beiden Regionen. So schätzen die Betriebe in Brandenburg-Südwest die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren deutlich besser ein als die Betriebe in Brandenburg-Nordost. Das regionale Lohnniveau sowie das Preisniveau für Energie/Wasser werden demgegenüber in Brandenburg-Nordost besser bewertet. Bei allen anderen Faktoren gibt es nur marginale Unterschiede.

Im Vergleich mit den anderen Bundesländern weist Brandenburg insbesondere Stärken hinsichtlich der Verfügbarkeit von Fachkräften auf, auch das regionale Lohnniveau erhält von den Brandenburger Betrieben Bewertungen, die besser als der Bundesdurchschnitt sind. Einen Spitzenplatz belegt Brandenburg bei der Verfügbarkeit und dem Preisniveau von Gewerbeflächen innerhalb aller Bundesländer. Nicht so günstig wird von den Betrieben in Brandenburg – wie in allen neuen Ländern – das Preisniveau für Energie/Wasser bewertet. Besondere Defizite treten in der Bewertung der Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren zu Tage, die in Brandenburg, trotz eigener Forschungslandschaft und der Nähe zu Berlin, im Vergleich mit allen anderen Bundesländern am ungünstigsten bewertet wurden.

Herausgeber:

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

Öffentlichkeitsarbeit

Heinrich-Mann-Allee 103

14473 Potsdam

www.masgf.brandenburg.de

Der Forschungsbericht wird aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft

Lektorat: Evelyn Teschner

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren

Auflage: 650 Stück

Juni 2007

ISSN 1432-8445