



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie

# Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg

Ergebnisse der zehnten Welle des  
Betriebspanels Brandenburg

**Reihe Forschungsberichte Nr. 28**



EUROPÄISCHE  
UNION  
Europäischer  
Sozialfond

# **Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg**

- Ergebnisse der zehnten 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

Liebe Leserinnen und Leser,

das Interesse an aktuellen Ergebnissen und Erkenntnissen zur wirtschaftlichen Lage der Brandenburger Betriebe sowie deren Nachfrage nach Arbeitskräften ist angesichts der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktsituation in diesem Land ungebrochen hoch. Gerade für eine problemadäquate und perspektivisch ausgerichtete Arbeitspolitik des Landes Brandenburg sind detaillierte Informationen und Wissen über betriebliche Prozesse, insbesondere des Arbeitskräfteeinsatzes, unerlässlich. Es geht vor allem darum zu erkennen, welche Anforderungen die Betriebe an Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Verfügbarkeit, Flexibilität, Qualifikation und Kosten stellen. Darauf aufbauend können dann Aktivitäten entfaltet werden, die helfen, Beschäftigung zu schaffen und zu sichern.

Mit dem vorliegenden Bericht knüpft das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg an eine inzwischen schon zehn Jahre währende Tradition an - die jährliche Veröffentlichung einer Vielzahl von wichtigen Fakten zur Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Bereitgestellt werden die Daten durch das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, an dem sich das Land Brandenburg seit 1996 beteiligt.

Die Auswertung der zehnten Befragungswelle kommt zu dem Ergebnis, dass die Betriebslandschaft in Brandenburg weiterhin von hohen Turbulenzen geprägt ist: Die Zahl der Betriebsschließungen hält unvermindert an und kann durch ein reges Neugründungsgeschehen nicht kompensiert werden. Somit setzt sich auch in 2005 der Trend fort, dass mehr Arbeitsplätze verloren gehen, als neu geschaffen werden. Dazu kommt der Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen in einem



sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Nur noch 83 Prozent aller Beschäftigten haben ein landläufig als ‚normal‘ bezeichnetes Arbeitsverhältnis. Immer mehr Betriebe versuchen mit der Einrichtung flexibler Beschäftigungsverhältnisse auf Markt- und Wettbewerbsbedingungen zu reagieren.

Verantwortlich für die besondere Wirtschaftsschwäche der Brandenburger Betriebe ist ihre großenteils geringe Betriebsgröße. 74 Prozent der Brandenburger Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Diesem Strukturproblem kann mit Maßnahmen zur Überwindung kleinbetrieblicher Kompetenz- und Kapazitätsengpässe begegnet werden, wie zum Beispiel durch Qualifizierungen und Einbettung in kooperative Netzwerke.

Der wirtschaftliche Angleichungsprozess zwischen Ost und West ist seit längerem ins Stocken geraten und stagniert auch in 2005. So hat sich der Produktivitätsrückstand der Brandenburger Betriebe gegenüber West-

## Vorwort

deutschland nicht wesentlich geändert und beträgt 67 Prozent des westdeutschen Wertes. Entsprechend zeigt sich auf ein West-Ost-Gefälle im Lohnniveau, die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn lag in 2005 bei 79 Prozent. Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug in Brandenburg im Juni 2005 1.790 Euro und entspricht damit exakt dem Vorjahreswert.

Schwerpunktthema des Berichts war die betriebliche Fachkräftesituation. Hier wurde insbesondere der Frage nachgegangen, inwieweit die Betriebe in Brandenburg ihren betrieblichen Personalbedarf decken können. 2005 suchte etwa jedes vierte Brandenburger Unternehmen Personal. Nur ca. 14 Prozent dieser Unternehmen konnte die offenen Stellen bzw. einige davon nicht besetzen. Überwiegend wurden Mitarbeiter für qualifizierte Tätigkeiten gesucht und weniger für einfache Tätigkeiten. Probleme bei der Fachkräftesicherung treten nach Angaben der befragten Unternehmen derzeit nur vereinzelt auf. Die Fachkräftesituation könnte sich jedoch in den nächsten Jahren verschärfen, wenn das Arbeitskräfteangebot zurückgeht und die berufsfachliche Orientierungen und Qualifikationen des Arbeitskräfteangebots nicht mit der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften übereinstimmt. Bemerk-

enswert ist in diesem Zusammenhang die deutliche Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Im Jahr 2005 haben 41 Prozent aller Betriebe Weiterbildungen durchgeführt. Allerdings waren nur 22 Prozent der Beschäftigten einbezogen

Das zeigt, dass die Aufgabe der Fachkräftesicherung, die vor der Kulisse des demografischen Wandels zunehmend an Brisanz gewinnt, von den betrieblichen Personalverantwortlichen noch nicht hinreichend angenommen wurde.

Abschließend möchte ich mich bei allen Beteiligten herzlich bedanken, insbesondere bei den befragten Betrieben. Ohne ihre Bereitschaft und Unterstützung wäre die Untersuchung in dieser Form nicht möglich. Für die Durchführung der Befragung und deren Auswertung sowie die weiterführende Interpretation der Ergebnisse danke ich Infratest Sozialforschung und der SÖSTRA GmbH Berlin.



Dagmar Ziegler  
Ministerin für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie

# Inhaltsverzeichnis

<b>0. EINFÜHRUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>IN ALLER KÜRZE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. DATENBASIS.....</b>	<b>9</b>
<b>2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG.....</b>	<b>13</b>
2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2010.....	14
2.2 Branchen .....	18
2.3 Betriebsgrößenklassen.....	20
2.4 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse.....	21
2.5 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation) .....	23
<b>3. NICHT STANDARDISIERTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE .....</b>	<b>25</b>
<b>4. PERSONALPOLITIK .....</b>	<b>36</b>
4.1 Einstellungen .....	36
4.2 Personalabgänge .....	40
4.3 Offene Stellen.....	43
<b>5. BETRIEBLICHER PERSONALBEDARF (SCHWERPUNKTTHEMA).....</b>	<b>46</b>
5.1 Qualitative Aspekte der Personaleinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten.....	48
5.2 Rekrutierungsstrategien beim Fachkräftebedarf.....	53
<b>6. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....</b>	<b>56</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung.....	57
6.2 Bestand an Auszubildenden .....	61
6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.....	63
<b>7. WEITERBILDUNG.....</b>	<b>68</b>
7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten .....	69
7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten .....	71
<b>8. ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG.....</b>	<b>77</b>
8.1 Investitionsförderung .....	77
8.2 Förderung von Lohn- und Gehaltskosten .....	81
8.3 Ausbildungsförderung.....	86
<b>9. WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE.....</b>	<b>89</b>
9.1 Positive Tendenzen beim Aufholprozess (Produktivität).....	89
9.2 Produktivität nach Branchen.....	91
9.3 Produktivität nach Betriebsgrößenklassen .....	97
9.4 Export und Warenaustausch mit den alten Ländern.....	99
9.5 Löhne und Gehälter.....	101
9.6 Tarifbindung der Betriebe .....	108
9.7 Investitionstätigkeit .....	112

Liebe Leserinnen und Leser,

das Interesse an aktuellen Ergebnissen und Erkenntnissen zur wirtschaftlichen Lage der Brandenburger Betriebe sowie deren Nachfrage nach Arbeitskräften ist angesichts der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktsituation in diesem Land ungebrochen hoch. Gerade für eine problemadäquate und perspektivisch ausgerichtete Arbeitspolitik des Landes Brandenburg sind detaillierte Informationen und Wissen über betriebliche Prozesse, insbesondere des Arbeitskräfteeinsatzes, unerlässlich. Es geht vor allem darum zu erkennen, welche Anforderungen die Betriebe an Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Verfügbarkeit, Flexibilität, Qualifikation und Kosten stellen. Darauf aufbauend können dann Aktivitäten entfaltet werden, die helfen, Beschäftigung zu schaffen und zu sichern.

Mit dem vorliegenden Bericht knüpft das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg an eine inzwischen schon zehn Jahre währende Tradition an - die jährliche Veröffentlichung einer Vielzahl von wichtigen Fakten zur Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Bereitgestellt werden die Daten durch das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, an dem sich das Land Brandenburg seit 1996 beteiligt.

Die Auswertung der zehnten Befragungswelle kommt zu dem Ergebnis, dass die Betriebslandschaft in Brandenburg weiterhin von hohen Turbulenzen geprägt ist: Die Zahl der Betriebsschließungen hält unvermindert an und kann durch ein reges Neugründungsgeschehen nicht kompensiert werden. Somit setzt sich auch in 2005 der Trend fort, dass mehr Arbeitsplätze verloren gehen, als neu geschaffen werden. Dazu kommt der Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen in einem



sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Nur noch 83 Prozent aller Beschäftigten haben ein landläufig als ‚normal‘ bezeichnetes Arbeitsverhältnis. Immer mehr Betriebe versuchen mit der Einrichtung flexibler Beschäftigungsverhältnisse auf Markt- und Wettbewerbsbedingungen zu reagieren.

Verantwortlich für die besondere Wirtschaftsschwäche der Brandenburger Betriebe ist ihre großenteils geringe Betriebsgröße. 74 Prozent der Brandenburger Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Diesem Strukturproblem kann mit Maßnahmen zur Überwindung kleinbetrieblicher Kompetenz- und Kapazitätsengpässe begegnet werden, wie zum Beispiel durch Qualifizierungen und Einbettung in kooperative Netzwerke.

Der wirtschaftliche Angleichungsprozess zwischen Ost und West ist seit längerem ins Stocken geraten und stagniert auch in 2005. So hat sich der Produktivitätsrückstand der Brandenburger Betriebe gegenüber West-

## Vorwort

deutschland nicht wesentlich geändert und beträgt 67 Prozent des westdeutschen Wertes. Entsprechend zeigt sich auf ein West-Ost-Gefälle im Lohnniveau, die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn lag in 2005 bei 79 Prozent. Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug in Brandenburg im Juni 2005 1.790 Euro und entspricht damit exakt dem Vorjahreswert.

Schwerpunktthema des Berichts war die betriebliche Fachkräftesituation. Hier wurde insbesondere der Frage nachgegangen, inwieweit die Betriebe in Brandenburg ihren betrieblichen Personalbedarf decken können. 2005 suchte etwa jedes vierte Brandenburger Unternehmen Personal. Nur ca. 14 Prozent dieser Unternehmen konnte die offenen Stellen bzw. einige davon nicht besetzen. Überwiegend wurden Mitarbeiter für qualifizierte Tätigkeiten gesucht und weniger für einfache Tätigkeiten. Probleme bei der Fachkräftesicherung treten nach Angaben der befragten Unternehmen derzeit nur vereinzelt auf. Die Fachkräftesituation könnte sich jedoch in den nächsten Jahren verschärfen, wenn das Arbeitskräfteangebot zurückgeht und die berufsfachliche Orientierungen und Qualifikationen des Arbeitskräfteangebots nicht mit der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften übereinstimmt. Bemerkenswert

ist in diesem Zusammenhang die deutliche Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Im Jahr 2005 haben 41 Prozent aller Betriebe Weiterbildungen durchgeführt. Allerdings waren nur 22 Prozent der Beschäftigten einbezogen

Das zeigt, dass die Aufgabe der Fachkräftesicherung, die vor der Kulisse des demografischen Wandels zunehmend an Brisanz gewinnt, von den betrieblichen Personalverantwortlichen noch nicht hinreichend angenommen wurde.

Abschließend möchte ich mich bei allen Beteiligten herzlich bedanken, insbesondere bei den befragten Betrieben. Ohne ihre Bereitschaft und Unterstützung wäre die Untersuchung in dieser Form nicht möglich. Für die Durchführung der Befragung und deren Auswertung sowie die weiterführende Interpretation der Ergebnisse danke ich Infratest Sozialforschung und der SÖSTRA GmbH Berlin.



Dagmar Ziegler  
Ministerin für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie

# 0. Einführung

Das Betriebspanel wurde in Brandenburg als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2005 zum zehnten Mal durchgeführt. Ebenfalls zum zehnten Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungstichprobe eigene Panels für die anderen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch immer mehr westdeutsche Bundesländer. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) finanziert wiederum eine Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe, was sich anteilig auch in einer höheren Fallzahl für Brandenburg niederschlägt. Insgesamt wirkten am IAB-Betriebspanel ca. 16 Tsd. Betriebe aller Branchen und Größen mit.

Das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (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 Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Brandenburg ansässiger Betriebe durchgeführt. Die zehnte Welle des Betriebspanels ist in denselben Betrieben wie im Vorjahr gelaufen. Darüber hinaus wurden „neue“ Betriebe einbezogen, die Existenzgründungen berücksichtigen 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 Länderinteressen in Zusammenarbeit mit dem IAB.

Das zentrale **Schwerpunktthema** der zehnten Welle konzentrierte sich auf Probleme des betrieblichen Personalbedarfs. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, inwieweit der Einstellungsbedarf der Betriebe bei Fachkräften und bei einfachen Tätigkeiten gedeckt werden konnte. Folgende Aspekte wurden erfragt:

- Wie viele der offenen Stellen konnten zur vollen Zufriedenheit der Betriebe und Verwaltungen besetzt werden?
- Inwieweit mussten bei eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten Kompromisse eingegangen werden; um welche Kompromisse handelte es sich?
- In welchen Größenordnungen und aus welchen Gründen sind offene Stellen für einfache und qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt geblieben?

Darüber hinaus ging es im Kontext des betrieblichen Personalbedarfs auch um die praktizierten Personalstrategien im Betrieb. Damit wird der Stellenwert von betrieblicher Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, ferner der Umgang mit älteren Fachkräften, die Anwendung von flexiblen Arbeitsverträgen sowie der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit hinterfragt.

Die mit dem Betriebspanel gewonnenen Aussagen über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften erläutern bzw. ergänzen wesentlich die Informationsbasis der amtlichen Statistik.

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 Ländern und zu den Ergebnissen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten möglich. Brandenburgs Wirtschafts- und Beschäftigungssituation lässt sich somit innerhalb der Bundesländer einordnen.

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung bereits zum zehnten Mal durchgeführt wurde, konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2005 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 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 (MASGF) seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Brandenburger Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Brandenburg). Im Jahre 2005 fand diese Befragung zum zehnten Mal statt. Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Für Auswertungen in Brandenburg liegen für das Jahr 2005 Interviews von 1.004 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der Brandenburger Betriebe mit 11,3 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 64.524 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg.

### **Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung**

Die Anzahl der 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 Mitte 2005 noch bei knapp 64 Tsd. Betrieben. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel/Reparatur bei, auf die ca. 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können.

Der Beschäftigungsrückgang hat sich in Brandenburg zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 nach Angaben des Panels mit 17 Tsd. Beschäftigten (-2 Prozent) fortgesetzt, die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter sank sogar um 3 Prozent.

Der Beschäftigungsabbau der vergangenen Jahre wird sich nach Einschätzung der Betriebe in Brandenburg im Jahr 2006 voraussichtlich fortsetzen. Die Einschätzungen über die Beschäftigungsentwicklung bis 2010 fallen nicht günstiger aus als in der kurzfristigen Prognose für das Jahr 2006. Relativierend zu betrachten sind aber die großen Unsicherheiten derartiger Einschätzungen.

### **Betrieblicher Personalbedarf**

Trotz der insgesamt rückläufigen Beschäftigtenzahlen in Brandenburg gibt es eine hohe Einstellungs- und Abgangsdynamik der Unternehmen. Im 1. Halbjahr 2005 wurden Arbeitskräfte für 53 Tsd. Arbeitsplätze gesucht, die zu etwa 90 Prozent auch besetzt werden konnten. 76 Prozent der im 1. Halbjahr 2005 insgesamt gesuchten Beschäftigten wurden für qualifizierte, 24 Prozent für einfache Tätigkeiten nachgefragt. Fast die Hälfte aller Einstellungen erfolgte in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Baugewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe.

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.

14 Prozent der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten nur mit Kompromissen besetzt werden, d. h., bei den eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern mussten vor allem der allgemein übliche Einarbeitungszeitraum verlängert und der betriebsspezifische interne Weiterbildungsaufwand erhöht werden. Es wurden außerdem auch Abstriche an der geforderten Qualifikation vorgenommen.

Im 1. Halbjahr 2005 konnten 9 Prozent der insgesamt für qualifizierte Tätigkeiten vorhandenen offenen Stellen nicht besetzt werden, z. T. friktionsbedingt, das ist auf den objektiv benötigten Zeitaufwand bei der Personalsuche zurückzuführen, zum anderen Teil verursacht durch fehlende fachlich geeignete Bewerber/-innen. Größere Probleme traten vor allem in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen auf.

Insgesamt ist seit Ende der 90er Jahre eine Entspannung bei der Rekrutierung von Fachkräften eingetreten. Inwieweit die vergleichsweise positiven Einschätzungen auf Basis des 1. Halbjahres 2005 zur viel und durchaus kontrovers 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 Fachkräfteengpasses ausweiten.

### **Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse**

Mitte 2005 waren in Brandenburg, in Ost- wie in Westdeutschland ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Brandenburg mit 39 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 (ABM/SAM/BSI) und befristete ungeforderte Arbeitsverhältnisse in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt, Mini-Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland. Das Ausmaß der einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen wird deutlich von den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen beeinflusst.

### **Ausbildung**

Die Zahl der Auszubildenden und die Auszubildendenquote sind in Brandenburg seit Jahren stabil. Etwa 6 Prozent der für das Ausbildungsjahr 2004/2005 angebotenen Ausbildungsplätze (ca. 1 Tsd.) blieben insbesondere in Folge fehlender geeigneter Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 31 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings erschweren die gegenwärtigen Rahmenbedingungen – Beschäftigungsabbau, geringes Wachstum – die Erschließung dieses Potenzials. Weiterhin ist 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, der sich allerdings seit 2001 auf niedrigem Niveau stabilisiert. Wurden 1996 noch 40 und 1999 sogar 50 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb übernommen, waren es 2005 nur noch 34 Prozent. Die Gründe für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen sind vielfältig: Jeder dritte Betrieb (33 Prozent), der nicht alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernahm, gab an, dass sich seine wirtschaftliche Lage schlechter entwickelt hat, als erwartet. 42 Prozent führten an, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte. 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- bzw. Zivildienst ableisten mussten. 17 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Absolventinnen und Absolventen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen.

### **Weiterbildung**

Gegenüber dem 1. Halbjahr 2001 (36 Prozent) und dem 1. Halbjahr 2003 (35 Prozent) haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Brandenburger Betriebe im 1. Halbjahr 2005 deutlich erhöht (41 Prozent).

Parallel mit der steigenden Beteiligung Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung erhöhten sich auch die Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten) seit 2001 (17 Prozent im 1. Halbjahr) auf 22 Prozent im 1. Halbjahr 2005; sie liegt damit im Bereich des Wertes der alten Länder (22 Prozent im 1. Halbjahr 2005). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2005 bei 25 Prozent, die der Männer bei 20 Prozent.

In jedem zweiten Betrieb (56 Prozent) finden Weiterbildungsaktivitäten ausschließlich in der Arbeitszeit statt, 37 Prozent der Betriebe verteilen die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeits- und Freizeit, und 7 Prozent verlegen sie ausschließlich in die Freizeit.

74 Prozent der Betriebe tragen die direkten Weiterbildungskosten vollständig selbst, in 11 Prozent erfolgt eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten, und bei 15 Prozent müssen die Beschäftigten die direkten Weiterbildungskosten selbst tragen.

### **Öffentliche Förderung**

Die Investitionsförderung leistet einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Mit rückläufiger Tendenz haben 6 Prozent der Brandenburger Betriebe im Jahr 2004 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten erhielten 13 Prozent der Brandenburger Betriebe (6 Prozent der Beschäftigten). Sie haben damit einen deutlichen Anteil an der Entlastung des Brandenburger Arbeitsmarktes.

Die vielfach angestrebten Synergieeffekte zwischen den beiden genannten Förderbereichen können gesamtwirtschaftlich kaum nachgewiesen werden. Nur 2 Prozent der Brandenburger Betriebe nutzten beide Fördermöglichkeiten.

Kleinbetriebe (insbesondere die mit weniger als 5 Beschäftigten) nahmen Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie für Lohn- und Gehaltskosten deutlich weniger in Anspruch als größere Betriebe.

6 Prozent der auszubildenden Brandenburger Betriebe (2 Prozent aller Betriebe) erhielten Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung.

### **Löhne und Gehälter**

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2005 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.790 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres der gleiche Wert. Zwischen Juni 1996 und Juni 2005 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, d. h., sie lag in der Regel zwischen 78 und 79 Prozent. Die Angleichungsquote Brandenburgs lag im Juni 2005 bei 79 Prozent.

Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit) erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland um 5 Prozentpunkte. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 79 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 74 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente).

Nur 3 Prozent der Brandenburger Betriebe mit 2 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs haben ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2005 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, dagegen gibt es in 9 Prozent der Betriebe mit 8 Prozent der Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter/-innen. Gegenüber 2001 hat der Anteil der Betriebe und der der Beschäftigten bei Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung in Brandenburg leicht zugenommen.

### **Tarifbindung**

Die Tarifbindung ist in Brandenburg deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während in Brandenburg jeder vierte Betrieb tarifgebunden ist (Branchen- bzw. Haustarifvertrag), trifft dies auf 40 Prozent der westdeutschen Betriebe zu. Darüber hinaus orientiert sich in Brandenburg aber etwa jeder vierte Betrieb an einem Branchentarif. Unter Berücksichtigung dieser Orientierung an Tarifverträgen erhalten in Brandenburg 73 Prozent aller Beschäftigten eine dem Tarif entsprechende Bezahlung (in Westdeutschland 82 Prozent).

Von den Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt (25 Prozent aller Betriebe), besitzen rund 13 Prozent Tarifverträge, die Öffnungsklauseln enthalten. In diesen Betrieben arbeiten rund 23 Prozent aller Beschäftigten.

Die vorhandenen Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen sagen noch nichts darüber aus, ob diese auch tatsächlich Anwendung finden. Enthalten die Tarifverträge Öffnungsklauseln, so machen ca. zwei Drittel (61 Prozent) aller Betriebe mit Öffnungsklauseln davon auch Gebrauch, das sind ca. 8 Prozent aller tarifgebundenen Betriebe. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sind dies doppelt so viele (15 Prozent).

In den Betrieben bezog sich die überwiegende Mehrzahl der genutzten Öffnungsklauseln auf Regelungen zu variablen Arbeitszeiten (60 Prozent). Tarifliche Öffnungsmöglichkeiten im Entgeltbereich fanden in 23 Prozent der Betriebe Anwendung.

### **Produktivität**

Der Produktivitätsrückstand der Betriebe Brandenburgs wie auch Ostdeutschlands insgesamt gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Er hat sich in Brandenburg zwischen 1997 und 2001 nicht wesentlich verändert. Seit 2002 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – insgesamt leicht verringert. Die Brandenburger Betriebe erreichten 2004 67 Prozent des westdeutschen Wertes. 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. 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 2005 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 1.004 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird<sup>1</sup>. Die befragten 1.004 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 64.524 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg<sup>2</sup>.

Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen<sup>3</sup> 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 11,3 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 der gesamten Dienstleistungen 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 ebenfalls 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 entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (Soll-Matrix).

---

<sup>1</sup> Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Agentur für Arbeit vergeben wird.

<sup>2</sup> Ohne private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

<sup>3</sup> Hier wird eine Matrix mit 13 Branchen und 8 Betriebsgrößenklassen abgebildet.

Tabelle 1:  
Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2004 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl SV-pflichtig 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	1.980	484	366	275	50	19	3	0	3.177		
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	101	51	43	63	25	12	9	5	309		
Verarbeitendes Gewerbe	2.843	1.215	770	590	216	93	44	18	5.789		
Baugewerbe	5.508	1.843	1.000	515	113	43	9	0	9.031		
Handel und Reparatur	8.788	2.688	1.326	688	165	66	16	4	13.741		
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.962	744	463	301	119	55	19	9	3.672		
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.026	84	31	32	31	15	13	1	1.233		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.675	1.300	692	407	165	75	21	4	9.339		
Erziehung und Unterricht	677	233	141	137	60	56	25	13	1.342		
Gesundheits- und Sozialwesen	4.745	904	339	325	138	82	52	19	6.604		
Übrige Dienstleistungen	5.540	1.096	435	256	93	33	12	4	7.469		
Organisationen ohne Erwerbszweck	811	209	109	72	27	19	5	3	1.255		
Öffentliche Verwaltung	412	171	180	270	135	101	44	26	1.339		
Nicht zuordenbar	220	1	2	1	0	0	0	0	224		
Insgesamt	41.288	11.023	5.897	3.932	1.337	669	272	106	64.524		

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). 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 30.6.2004<sup>4</sup>.
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 1.004 verwertbaren Interviews bzw. auf die 822 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2:  
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des IAB-Betriebspanels Brandenburg 2005

Frage	Interviews	Fehlende Angaben	
	Anzahl	Anzahl der Fälle	Prozent
Erwartete Beschäftigte in 5 Jahren	1.004	316	31,5
Umsatz 2005	822	154	18,7
Vorleistungen 2004	822	144	17,5
Investitionen 2005	1.004	132	13,2
Geschäftsvolumen 2004	1.004	131	13,1
Struktur des Umsatzes 2004	822	102	12,4
Erwartete Beschäftigte 2006	1.004	100	10,0
Lohn/Gehalt 2005	1.004	91	9,1

Bei Vergleichen der im IAB-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 IAB-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 IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik der BA* keine Beamtinnen und Beamten, 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 IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

<sup>4</sup> Aktuellere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.



2. Im IAB-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 Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

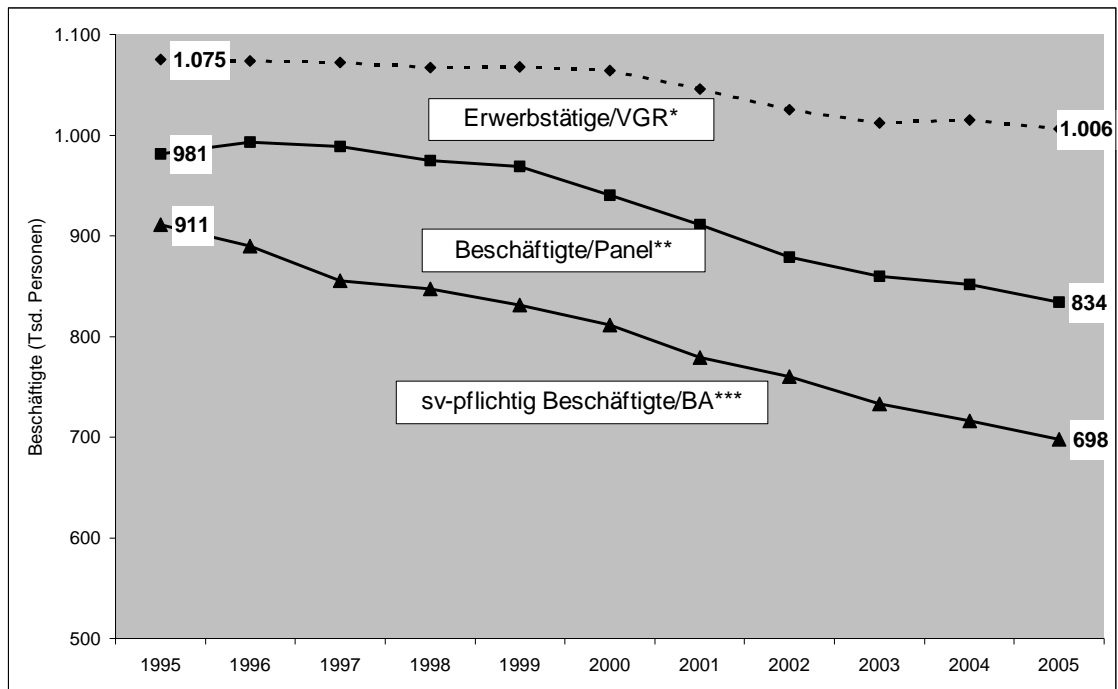
Da die Beschäftigtenzahlen in der *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder* auch Ein-Personen-Betriebe, „Ich-AGs“ sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (so genannte „Ein-Euro-Jobber“) enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

3. Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Gebiet von Berlin-Ost mit ein, analog die westdeutschen Daten das Gebiet von Berlin-West.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien stimmen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen nicht mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen überein. Die Werte aus dem IAB-Betriebspanel liegen zwischen den Angaben aus der amtlichen Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:

Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Brandenburg – 1995 bis 2005



\* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (Berechnungsstand: August 2005/Februar 2006, im Jahresdurchschnitt)

\*\* Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.

\*\*\* Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30.6., für 2005 vorläufige Angabe

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit Mitte der 90er Jahre in Brandenburg kontinuierlich gesunken – von 911 Tsd. im Jahr 1995 auf 698 Tsd. im Jahr 2005. Damit hat sich über den genannten Zeitraum sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Brandenburg um 23 Prozent verringert (in Ostdeutschland um 22 Prozent). In Westdeutschland lag der Rückgang demgegenüber zwischen 1995 und 2005 bei 3 Prozent.

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2005 statt.<sup>5</sup>

## 2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

Anhand der Beschäftigtenstatistik der BA lässt sich neben der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Brandenburg im zeitlichen Verlauf nachzeichnen (vgl. Abbildung 2).

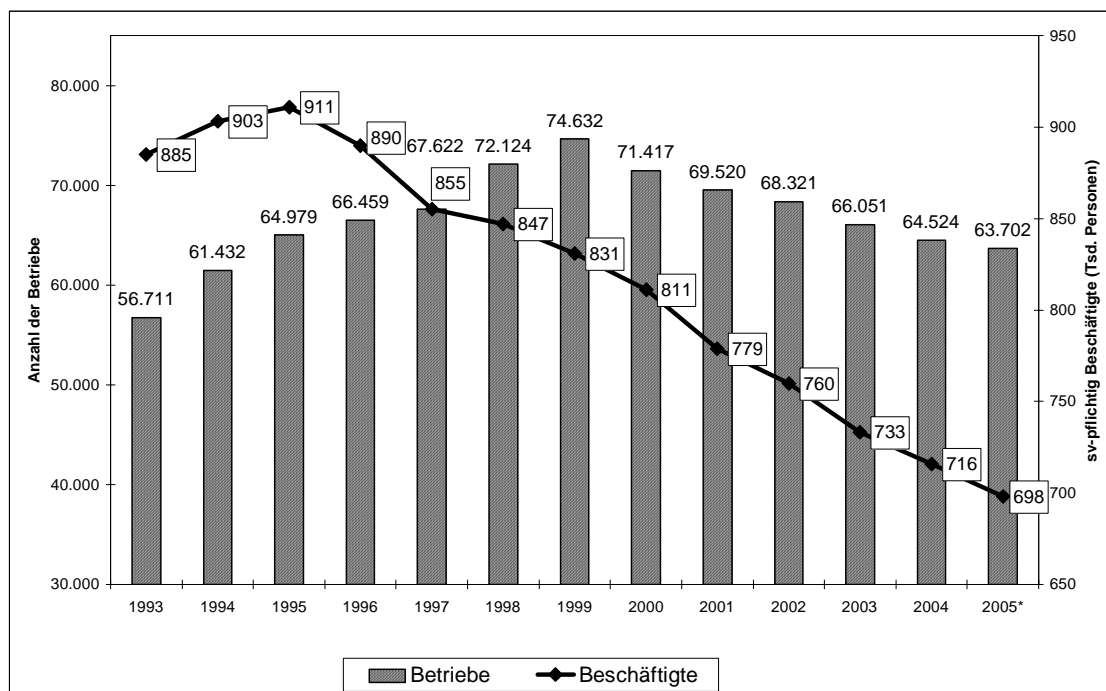
<sup>5</sup> Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „.“ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „-“ nicht vorhandene Werte.

Die Anzahl bestehender Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Brandenburg – nachdem 1999 mit über ca. 75.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt aktuell noch bei knapp 64.000 Unternehmen. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel/Reparatur bei, auf die etwa 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.

Die Anzahl der Betriebe in Brandenburg lag 2005 unterhalb des Standes von 1995.

Abbildung 2:

Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2005 (Stand: 30. Juni)



\* Die Angaben für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2005 sind vorläufig.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

## 2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2010

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2005, zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2006 und zur vermuteten Entwicklung bis 2010 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt eingeschätzt werden.

### Beschäftigungsentwicklung bis 2005

Die Beschäftigtenzahl Brandenburgs ist zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen IAB-Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2005 (aktuelle zehnte Welle) um fast 150 Tsd. Personen bzw. 15 Prozent gesunken. Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunktur- und Wachstumsschwäche. Die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert. In der Konsequenz dessen kam es zu starken Beschäftigungsrückgängen, die sich besonders im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung zeigten und nur zum Teil durch Zuwächse im Dienstleistungssektor kompensiert werden konnten. Andererseits wurden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA in Brandenburg wie im gesamten Bundesgebiet deutlich reduziert.

Die Abnahme der Beschäftigtenzahlen ging mit relevanten Veränderungen ihrer Struktur einher. Während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist, steigt insbesondere der Anteil der geringfügig Beschäftigten ständig an. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die 2003 modifizierten Mini-Jobs, die stark in Anspruch genommen werden. Die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen Mitte 2005 bei 83 Prozent, die der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dies sind Beamtinnen und Beamte sowie tätige Inhaber/-innen) bei 9 und die der geringfügig Beschäftigten bei 8 Prozent.

Auch zwischen Juni 2004 und Juni 2005 war ein Beschäftigtenabbau von 17 Tsd. Personen zu verzeichnen. Insgesamt gab es am 30.6.2005 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 834 Tsd. Beschäftigte bei einem Frauenanteil von 45 Prozent.

<b>Exkurs zu weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>						
<u>Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen, Leiharbeitskräfte (Arbeitnehmerüberlassung)</u>						
Zusätzlich zu diesen Beschäftigten werden durch das IAB-Betriebspanel Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte erfasst, die lt. Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl ergänzt die Beschäftigtenzahl von 834 Tsd. Personen und umfasste Mitte 2005 in Brandenburg knapp 50 Tsd. Personen (vgl. Tabelle 3). Dies ist im Vergleich zum Vorjahr ein geringer Anstieg.						
Tabelle 3: Aushilfen, Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2005 (Stand: 30. Juni)						
Bundesland/Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Aushilfen, Praktikanten/Praktikantinnen	freien Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften	Aushilfen, Praktikanten/Praktikantinnen	freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften
	Prozent			Tsd. Personen		
Brandenburg	21	4	3	29	7	10
Mecklenburg-Vorpommern	18	3	1	19	13	4
Sachsen-Anhalt	20	4	3	26	12	12
Sachsen	21	6	2	53	30	15
Thüringen	19	3	2	28	12	8
Berlin-Ost	19	12	2	13	23	4
Ostdeutschland	20	5	2	168	97	53
Westdeutschland	18	6	3	762	503	298
Zwei Drittel dieser Mitarbeiter/-innen sind Aushilfen bzw. Praktikantinnen oder Praktikanten. Der Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln Praktikantinnen und Praktikanten Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Unternehmen eingestellt (in der Regel unentgeltlich) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikantinnen und Praktikanten nicht besetzt bzw. nicht geschaffen. Insbesondere in den alten Ländern hat nach den						

Panelergebnissen der Einsatz von Praktikantinnen, Praktikanten und Aushilfen seit 2002 deutlich zugenommen, in den neuen Ländern ist dies bisher noch nicht zu verzeichnen.<sup>6</sup>

#### „Ein-Euro-Jobs“

Nach dem SGB II sind seit dem 1.1.2005 für Empfänger des Arbeitslosengeldes II Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) vorgesehen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind nicht sozialversicherungspflichtig. Sie sind ebenfalls eine Beschäftigtengruppe, die die im Betriebspanel erfassten Beschäftigten ergänzen. Bei diesen Jobs handelt es sich um „Arbeitsgelegenheiten“, bei denen statt eines Arbeitsentgeltes eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt wird. Zwischen einem „Ein-Euro-Jobber“ und einem Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II besteht ein Sozialrechtsverhältnis, kein Arbeitsverhältnis. „Ein-Euro-Jobber“ sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung (Kommunen) und in Organisationen ohne Erwerbszweck konzentriert. Nach Angaben der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel beschäftigen 14 Prozent aller Betriebe in der öffentlichen Verwaltung, 11 Prozent in den Organisationen ohne Erwerbszweck und 16 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht „Ein-Euro-Jobber“.

#### **Beschäftigungsentwicklung 2005 bis 2006**

Tabelle 4 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2006 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. Der Beschäftigungsabbau der vergangenen Jahre wird sich somit möglicherweise nicht bzw. nicht mehr in dem bisherigen Maße fortsetzen. Die Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass bei größeren Betrieben – anders als bei kleineren Betrieben – mehr Betriebe von Personalabbau ausgehen als von Personalaufbau. Unsicher sind die mit den jeweiligen Erwartungen der Betriebe verbundenen konkreten Beschäftigungseffekte. Diese werden in der Gesamtbilanz nur dann positiv ausfallen, wenn die Zahl der neuen Arbeitsplätze in Unternehmen mit geplantem Personalaufbau, insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben sowie Neugründungen, höher ist als die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze in Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau.

---

<sup>6</sup> Vgl. auch Die Zeit – Wirtschaft: Späte Rache nicht ausgeschlossen, 31.03.2005, Nr. 14.

Tabelle 4:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2005 und 2006 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/ Bundesland/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	9	86	5	100
5 bis 9 Beschäftigte	5	81	14	100
10 bis 49 Beschäftigte	10	75	15	100
50 bis 249 Beschäftigte	13	66	21	100
ab 250 Beschäftigte	5	59	36	100
Brandenburg insgesamt	8	82	10	100
Mecklenburg-Vorpommern	8	82	10	100
Sachsen-Anhalt	8	79	13	100
Sachsen	10	80	10	100
Thüringen	8	79	13	100
Berlin-Ost	8	78	14	100
Ostdeutschland	9	80	11	100
Westdeutschland	9	81	10	100

Die sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute prognostizieren in ihrem Herbstgutachten 2005 für das Jahr 2006 einen Beschäftigungszuwachs für Ostdeutschland von 15 Tsd. Erwerbstätigen. Der Wermutstropfen liegt allerdings darin, dass die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter voraussichtlich weiter sinken wird, wenn auch nicht mehr so stark wie bisher, und der Beschäftigungszuwachs überwiegend auf dem erwarteten Anstieg der „Ein-Euro-Jobs“ sowie ausschließlich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beruhen dürfte<sup>7</sup> („Ein-Euro-Jobs“ und „Ich-AGs“ werden im Panel nicht erfasst). Inwieweit die vorgesehene erhöhte Pauschalbesteuerung der Mini-Jobs diese Entwicklung verändern wird, ist noch nicht abzusehen.

Die zögerliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – bei einer für Ostdeutschland prognostizierten BIP-Wachstumsrate von ca. 1 bis 1,5 Prozent – ergibt sich daraus, dass spürbare Arbeitsmarkteffekte erst ab höheren Wachstumsraten zu erwarten sind.

### Beschäftigungsentwicklung bis 2010

Die Einschätzungen über die Beschäftigungsentwicklung bis 2010 fallen nicht günstiger aus als in der kurzfristigen Prognose für 2006, wenn man die in Tabelle 5 aufgeführten betrieblichen Einschätzungen zum Beschäftigungsauf- und -abbau gegenüber stellt. Diese Aussagen sind allerdings vor dem Hintergrund der großen Unsicherheiten derartiger Einschätzungen, die nicht zuletzt in den hohen Antwortausfällen zum Ausdruck kommen, zu relativieren.

<sup>7</sup> Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2005. In: DIW Wochenbericht, Nr. 43/2005, S. 638 f.

Tabelle 5:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2005 und 2010 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/ Bundesland/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...						Insge- samt
	deutlich höher sein (mehr als 10 %)	etwas höher sein (bis zu 10 %)	etwa gleich hoch sein	etwas niedriger sein (bis zu 10 %)	deutlich niedriger sein (mehr als 10 %)	keine Ant- wort	
	Prozent						
1 bis 4 Beschäftigte	1	5	49	5	3	37	100
5 bis 9 Beschäftigte	0	6	46	8	4	36	100
10 bis 49 Beschäftigte	1	6	34	14	4	41	100
50 bis 249 Beschäftigte	2	10	27	25	5	31	100
ab 250 Beschäftigte	0	11	23	38	11	17	100
Brandenburg insges.	1	6	44	8	4	37	100
Mecklenburg-Vorp.	1	4	46	5	3	41	100
Sachsen-Anhalt	1	6	41	7	3	42	100
Sachsen	3	7	40	7	3	40	100
Thüringen	2	3	50	9	4	32	100
Berlin-Ost	6	9	40	7	3	35	100
Ostdeutschland	2	6	43	7	3	39	100
Westdeutschland	3	8	43	7	2	37	100

Die jüngsten Projektionen des IAB gehen davon aus, dass die Erwerbstätigenzahlen in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) im Zeitraum 2005 bis 2010 um ca. 600 Tsd. Personen abnehmen werden. Hauptgründe für diese Entwicklung in Ostdeutschland sind das erwartete vergleichsweise hohe Wachstum der Erwerbstätigenproduktivität um 2,1 Prozent im Jahresdurchschnitt und das deutlich geringere Wirtschaftswachstum von jahresdurchschnittlich nur 0,6 Prozent. Dieser Trend soll sich nach IAB-Angaben bis 2020 fortsetzen, wobei für den Zeitraum 2005 bis 2020 für Ostdeutschland von einem Beschäftigtenrückgang von insgesamt 1 Million Personen ausgegangen wird. Diese Beschäftigtenaussichten sind noch schlechter als vor drei Jahren angenommen<sup>8</sup>.

## 2.2 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg im Jahre 2005 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 36 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (14 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 die geringeren Anteile des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel/Reparatur deutlich (vgl. Tabelle 6).

<sup>8</sup> Die Berechnungen erfolgten auf Grundlage eines modellbasierten Projektionssystems, wobei Grundannahmen u. a. zur weltwirtschaftlichen Entwicklung, zur Entwicklung des Mineralölpreises, zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, zur Entwicklung des Gesamtbeitragssatzes zur Sozialversicherung, zur Lohnentwicklung getroffen wurden. Vgl. Peter Schnur, Gerd Zika: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 12/27.7.2005, S. 5.

Tabelle 6:

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Bran- denburg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
Prozent	Tsd. Perso- nen	Perso- nen	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	5	30	10	4	3	1
Bergbau/Energie/Wasser*	1	12	40	1	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	113	19	14	16	24
Baugewerbe	14	78	9	9	9	5
Handel und Reparatur	21	113	8	13	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	6	67	18	8	6	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2	13	10	2	2	4
Dienstleistungen	38	302	12	36	38	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	98	11	12	12	13
Erziehung und Unterricht*	2	48	36	5	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	10	99	15	12	12	11
Übrige Dienstleistungen	12	57	8	7	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	12	10	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	94	69	11	10	7
Brandenburg insgesamt	100	834	13	100	100	100

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

Bei einem Beschäftigungsabbau zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 in Brandenburg von 17 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen eine differenzierte Entwicklung:

- Wie bereits in den Vorjahren setzt sich der Stabilisierungsprozess im verarbeitenden Gewerbe fort. Die relativ konstanten Beschäftigtenzahlen der vergangenen Jahre gingen aber 2005 um 2 Prozent leicht zurück.
- Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält demgegenüber an; ein Ende der Talfahrt ist – auch nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute<sup>9</sup> – immer noch nicht abzusehen.
- Der Dienstleistungssektor entwickelte sich unterschiedlich. Das Gesundheits- und Sozialwesen konnte (im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung, umfangreicheren Pflegedienstleistungen und sozialer Betreuung, einem zunehmenden Gesundheitsbewusstsein) seine Beschäftigtenzahl leicht erhöhen, dagegen musste der Bereich Erziehung und Unterricht (im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, dem Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in das Bildungswesen) Verluste hinnehmen. Die Beschäftigtenzahlen in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen blieben relativ konstant.

<sup>9</sup> Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2005. In: DIW Wochenbericht, Nr. 43/2005, S. 633.



- Die rückläufige Beschäftigungsentwicklung in der öffentlichen Verwaltung ist vor allem durch den Personalabbau infolge der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden.
- Der leichte Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel/Reparatur ist überwiegend auf die schwache Kaufkraft der Konsumenten zurückzuführen.
- Beschäftigungsabbau trat auch bei den Organisationen ohne Erwerbszweck auf, z. B. wegen reduzierter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.
- Die Veränderungen in den anderen Branchen (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/Energie/Wasser, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe) sind vorsichtig zu interpretieren, da die Fallzahlen für diese Branchen relativ niedrig ausfallen.

### 2.3 Betriebsgrößenklassen

Der Ausweis der Betriebsgrößenklassen im aktuellen Betriebspanel erfolgt auf Grundlage der Definition der Betriebsgröße der Europäischen Union (EU) und unterscheidet sich von den Panelangaben in den Vorjahren.<sup>10</sup> Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Brandenburg eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe als in den alten Bundesländern. Über 50 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben weniger als 5 Beschäftigte, in Westdeutschland sind dies 44 Prozent.

Bei der Verteilung der Beschäftigten ist der Anteil von größeren Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich höher. Er liegt mit 30 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem in Brandenburg. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2005 bei 13 Personen<sup>11</sup> (in Westdeutschland bei 17 Personen) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7:

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

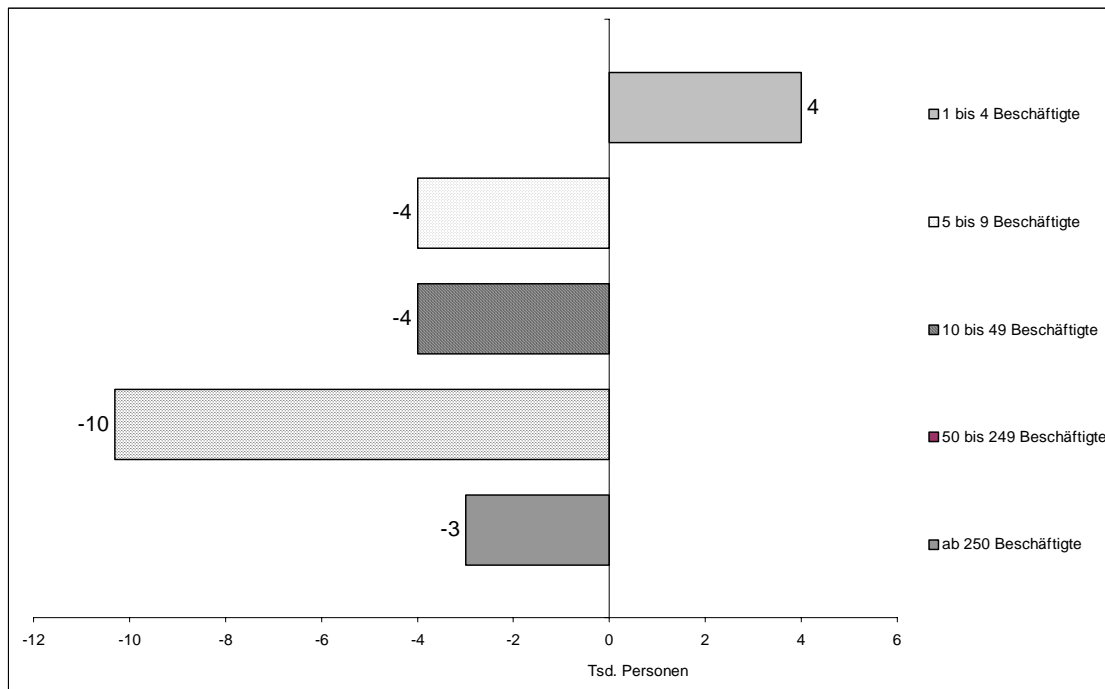
Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	54	95	3	11	10	7
5 bis 9 Beschäftigte	22	96	7	11	12	12
10 bis 49 Beschäftigte	20	238	19	29	27	25
50 bis 249 Beschäftigte	4	241	103	29	29	26
ab 250 Beschäftigte	0	164	584	20	22	30
Brandenburg insgesamt	100	834	13	100	100	100

<sup>10</sup> Die Gruppierung der Betriebe nach ihrer Betriebsgröße wurde im Betriebspanel im Vergleich zu den Vorjahren verändert. Die neue Basis für die angegebenen Betriebsgrößenklassen ist die entsprechende Definition der EU: Kleinstbetriebe – 1 bis 9 Beschäftigte (Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten werden im Panel gesondert ausgewiesen), Kleinbetriebe – 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Betriebe – 50 bis 249 Beschäftigte, größere Betriebe – ab 250 Beschäftigte.

<sup>11</sup> 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.

Bei der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2004 und 2005 in Brandenburg gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen leichten Beschäftigungszuwachs charakterisiert. Sie sind auch Hoffnungsträger für einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben bestätigt sich auch für Brandenburg (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:  
Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2004 bis 2005 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Tsd. Personen)



## 2.4 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 zwischen Groß- und Kleinbetrieben, sondern insbesondere auch zwischen etablierten Altbetrieben und Neugründungen. Diese Unterschiede sind schwerpunktmäßig auf ein völlig unterschiedliches Verhalten am Markt, auf eine differenzierte Innovationsstrategie, auf den Zugang zu bestehenden Netzen, 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 unternehmenstypische Untersuchungen gewinnen. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass die Betriebsbiografie sogar eine ausschlaggebende Determinante für die Personalentwicklung ist.

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

Zu den Altbetrieben<sup>12</sup> gehören die ehemaligen Treuhandbetriebe<sup>13</sup>, die ehemaligen Genossenschaften und die Betriebe, die bereits vor 1990 privat geführt wurden. Zu den Neugründungen nach 1990 zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassungen von Ärzten, der Aufbau des vernachlässigten Dienstleistungsgewerbes sowie die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen.

Die Beschäftigten in neu gegründeten Betrieben konzentrieren sich sehr stark auf solche, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit abnehmenden Wachstumsraten. Das jährliche Gründungsgeschehen ist aber wesentlich dynamischer, als es die Bestandsveränderungen zum Ausdruck bringen, da der moderate Nettozuwachs an Selbstständigen mit einer erheblichen Umwälzung im Bestand einhergeht. Trotzdem ist festzustellen, dass seit 1999 die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt in Brandenburg rückläufig ist (vgl. Abbildung 2).

Wenn auch die Zahl der Betriebsgründungen in Brandenburg in den letzten Jahren abnimmt, ist doch der Umfang der jährlichen Betriebsneugründungen immer noch beachtlich, was sicher auch mit der entsprechenden Förderpolitik des Bundes, der EU und des Landes zusammenhängt. Die Vielzahl der Gründungen hat zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt. Inzwischen ist der grundlegende Neuaufbau der Betriebslandschaft in Brandenburg abgeschlossen. Die wirtschaftliche Umstrukturierung wird daher in Zukunft sowohl von der Wachstumsstärke der bestehenden Jungunternehmen als auch von der Dynamik des weiteren Gründungsgeschehens abhängen. Daher ist es in Bezug auf die Förderphilosophie von Bund und Ländern sinnvoll, sowohl neue Existenzgründungen zu fördern als auch bestehende Betriebe des „Altbestandes“ z. B. bei der Lösung des Nachfolgeproblems zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es, die vollzogenen Existenzgründungen zumindest in den ersten Jahren zu begleiten.

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Brandenburg auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen **Eigentumsverhältnissen** entstanden. Sie ergab sich vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben. Tabelle 8 zeigt die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in Brandenburg nach den Eigentumsverhältnissen.

Rund die Hälfte der Beschäftigten Brandenburgs ist in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 16 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum<sup>14</sup>. Da aber nur 10 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. 42 Beschäftigte).

---

<sup>12</sup> Neben den hier genannten Unternehmenstypen gibt es darüber hinaus reprivatisierte und kommunalisierte ehemalige VEB, die nicht unter Treuhandverwaltung standen, sowie ehemalige staatliche Einrichtungen, wie z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungseinrichtungen.

<sup>13</sup> Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag 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.

<sup>14</sup> Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

Tabelle 8:

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte			
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung	
	Prozent			Tsd. Personen	Personen
Ostdeutsches Eigentum	78	428	9	51	50
Westdeutsches Eigentum	10	130	20	16	18
Ausländisches Eigentum	1	28	42	3	4
Öffentliches Eigentum	3	165	77	20	19
Sonstiges bzw. nicht bekannt	8	83	17	10	9
Brandenburg insgesamt	100	834	13	100	100

## 2.5 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)

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. 12 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) waren 2005 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern. 38 Prozent der Erwerbstätigen waren als Facharbeiter/-innen beschäftigt, 42 Prozent waren Angestellte, Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (dabei 29 Prozent mit abgeschlossener Berufsausbildung und 13 Prozent mit abgeschlossenem Hochschulstudium) 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 ohne Berufsausbildung und Facharbeitern bzw. Facharbeiterinnen, die insbesondere auf die in der DDR dominierende Praxis in der beruflichen Ausbildung zurückzuführen sind<sup>15</sup>. Der Facharbeiteranteil liegt in Brandenburg doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben, entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung. Unter den Angestellten und Beamten bzw. Beamtinnen für qualifizierte Tätigkeiten besitzt in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt jeder dritte einen Hochschulabschluss, in den alten Ländern nur jeder fünfte.

Der Frauenanteil ist in den einzelnen Tätigkeits-/Qualifikationsgruppen durchaus unterschiedlich. Bei den Angestellten mit Hochschulabschluss entspricht er mit 49 Prozent dem der Männer (dies ist in Westdeutschland mit 33 Prozent bei Weitem nicht so ausgeprägt), gleiches gilt für den Bereich der un- und angelernten Arbeitskräfte. Deutlich höher ist ihr Anteil bei den Angestellten mit Berufsausbildung (71 Prozent). 26 Prozent beträgt ihr Anteil bei den Facharbeiterinnen und Facharbeitern und 24 Prozent bei den tätigen Inhaberinnen und Inhabern. Insgesamt aber, über alle Tätigkeitsgruppen, entspricht das Qualifikationsniveau der Frauen dem der Männer.

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen insgesamt stellt einen wichtigen Vorzug Brandenburgs wie der neuen Länder dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung dieses Potenzials. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial – einschließlich auspendelnder Fachkräfte – an Bedeutung.

<sup>15</sup> In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeiterinnen und Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausbildung erforderten, Facharbeiter/-innen eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Brandenburg, Ost- und Westdeutschland über 10 Panelwellen hinweg signalisiert sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern einerseits einen steigenden Anteil bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhaberrinnen und Inhabern/Vorständen/Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern sowie andererseits deutlich sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten. Der Facharbeiteranteil blieb weitgehend unverändert (vgl. Tabelle 9). Wenn derzeit in Brandenburg Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten abgebaut werden, so gaben 60 Prozent dieser Betriebe an, dass diese Arbeitsplätze ersatzlos gestrichen wurden, jeweils 10 Prozent der Betriebe integrierten einfache Arbeit in die Aufgabengebiete anderer Beschäftigter oder vergaben entsprechende Tätigkeiten an externe Anbieter.

Tabelle 9:

Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche/Bundesland/Region	Un- und Ange-lernte	Fach-arbei-ter/-in-nen	Angestell-te/Be-amte/Beam-tinnen	Angestell-te/Be-amte/Beam-tinnen	Tätige Inha-ber/-in-nen/ Vorstän-de/Ge-schäfts-füh- rer/-in-nen	Beschäf-tigte insge-samt
			für quali-fizierte Tätigkei-ten mit abge-schlos-sener Lehre	für quali-fizierte Tätigkei-ten mit Hoch-schulab-schluss		
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	12	65	5	8	10	100
Bergbau/Energie/Wasser*	1	53	17	27	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	15	55	16	9	5	100
Baugewerbe	5	65	12	5	13	100
Handel und Reparatur	15	38	31	5	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	4	75	12	4	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	4	0	67	20	10	100
Dienstleistungen	16	21	33	21	9	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	17	31	21	12	100
Erziehung und Unterricht*	7	11	24	55	3	100
Gesundheits- und Sozialwesen	10	16	50	17	6	100
Übrige Dienstleistungen	24	44	14	5	13	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	17	18	45	15	4	100
Öffentliche Verwaltung	7	17	59	17	0	100
Brandenburg insgesamt 2005	12	38	29	13	8	100
2004	13	36	30	13	8	100
2003	14	37	30	11	8	100
1996	20	39	35		6	100
Ostdeutschland 2005	13	35	30	15	7	100
Westdeutschland 2005	26	18	39	11	6	100

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

Tabelle 9 zeigt auch, welchen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Brandenburgs haben:

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil von un- und angelernten Arbeitskräften in den übrigen Dienstleistungen (24 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei/Reinigung zurückzuführen ist. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte mit 20 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten, wie z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering, ausgeführt werden.
- Facharbeiter/-innen dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 60 Prozent im produzierenden Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung mit 75 Prozent.
- Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 87 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht (79 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (76 Prozent) konzentriert. Überproportional hoch ist der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Bereich Erziehung und Unterricht mit 55 Prozent. Das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Handel/Reparatur, die Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen weisen demgegenüber nur einstellige Anteile von Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf.

Auch im verarbeitenden Gewerbe besitzen nur 9 Prozent der Beschäftigten einen Hochschulabschluss. Es ist allerdings zu erkennen, dass forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes einen deutlich höheren Anteil an Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben als nicht FuE-intensive. Gleiches gilt für die exportintensiven Branchen.

- Tätige Inhaber/-innen sind in besonderem Maße im Baugewerbe, bei den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen (jeweils 12 bis 13 Prozent), im Bereich Handel/Reparatur (11 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (10 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

### 3. Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

#### **Exkurs zur Flexibilisierung**

Hohe Arbeitslosigkeit, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und geringes Wirtschaftswachstum werden immer wieder mit unzureichender Flexibilität der Unternehmen in ursächlichen Zusammenhang gebracht. Dabei wird bei der Flexibilität idealtypisch die so genannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden<sup>16</sup>.

Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, atypische oder sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. Im

<sup>16</sup> Vgl. Lutz Bellmann u. a.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg 1996.

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 IAB-Betriebspanel 2005 konzentrieren sich im Wesentlichen auf eine differenzierte Betrachtung betrieblicher nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität.<sup>17</sup> Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Betriebliche nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse weisen insbesondere seit Mitte der 80er Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine steigende Tendenz auf. Sie weichen von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können auch als standardisierte Arbeitsverhältnisse bezeichnet werden.<sup>18</sup>

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 (derzeit ABM, SAM, BSI) 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 Art „brasilianischer Arbeits- und Lebensverhältnisse“ gleichgesetzt wird, sehen andere darin den einzigen Weg, neue bzw. mehr Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Schwerpunkt nachfolgender Ausführungen soll ausschließlich eine Betrachtung dieser Beschäftigungsverhältnisse als Instrumente betrieblicher Flexibilisierung sein und nicht das Aufzeigen von Konsequenzen unmittelbar auf die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer, 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 zählen insbesondere Instrumente der Arbeitszeitgestaltung wie z. B. der Arbeitszeitkonten.

Entsprechend der Anlage des IAB-Betriebspanels als Unternehmensbefragung können aus den Analyseergebnissen keine Informationen zur Wertung einzelner Beschäftigungsformen

<sup>17</sup> Vgl. auch Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg. In: Reihe Forschungsberichte Nr. 27 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, September 2005, S. 37 ff., Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg. In: Reihe Forschungsberichte Nr. 23 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Juli 2004, S. 40 ff.

<sup>18</sup> 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.

abgeleitet werden. Diese werden in Abhängigkeit vom Betrachtungspunkt (Staat, Gewerkschaft, Betrieb bzw. Beschäftigter) durchaus ambivalent ausfallen.

Im Vordergrund der Analyse stehen deshalb Veränderungen und Entwicklungen einzelner Beschäftigungsformen, wie sie in den vergangenen 10 Jahren – belegt durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels – in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beobachten waren.

### **Fast 30 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse**

Die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel gestatten eine Strukturierung der so genannten standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse, wie sie in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Tragen kommt. Zu den standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zählen abhängige Vollzeitbeschäftigte (einschließlich Auszubildende), Beamtinnen und Beamte in Vollzeit sowie tätige Inhaber/-innen und mithelfende Familienangehörige. Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse setzen sich überwiegend aus zwei Beschäftigtengruppen zusammen: den Teilzeitbeschäftigten und den befristet Beschäftigten. Eine Überschneidung beider Gruppen ist nach Angaben des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)<sup>19</sup> eher marginal gegeben. Die Panelangaben gestatten eine Aufspaltung der Teilzeitbeschäftigten 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 Beschäftigtengruppen 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 Ebene<sup>20</sup> vorliegen. Jeder Betrieb hat seine Relation von standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen, die dann wiederum nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und anderen Merkmalen aggregierbar sind.

Als Ergebnis der Analyse des IAB-Betriebspanels zu den einzelnen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zeigt die folgende schematische Darstellung die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen aus der Sicht der Brandenburger Betriebe. Es gibt kaum Unterschiede in den Relationen zwischen Brandenburg und Ostdeutschland. 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 4).

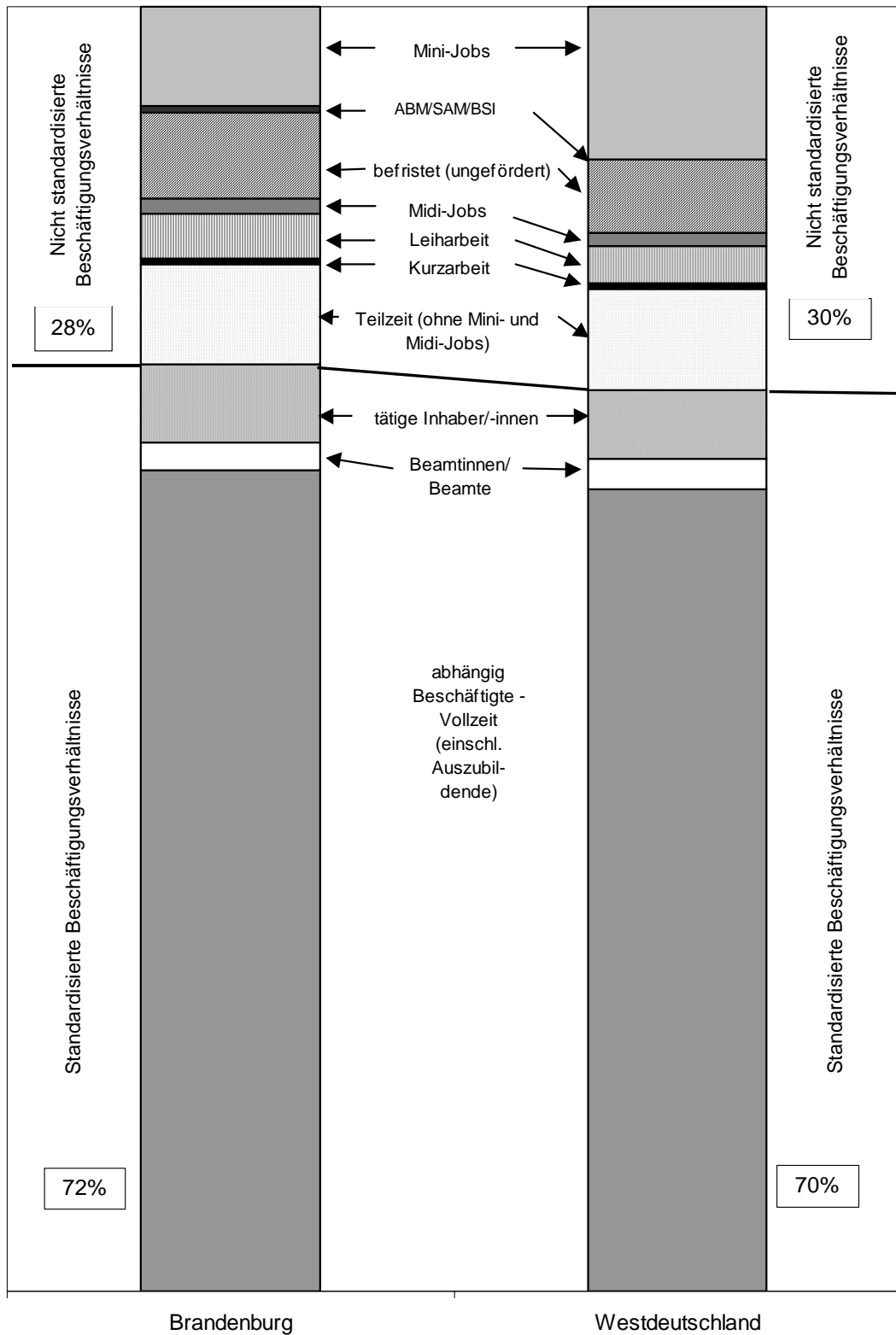
---

<sup>19</sup> Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt wird. Unter anderem liefert das SOEP kontinuierlich Informationen zur Erwerbsbeteiligung.

<sup>20</sup> Mit Ausnahme geförderter befristeter Beschäftigung sowie Kurzarbeit.



Abbildung 4:  
Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2005) (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 2005 betrug der Flexibilisierungsgrad in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland ca. 30 Prozent.<sup>21</sup>

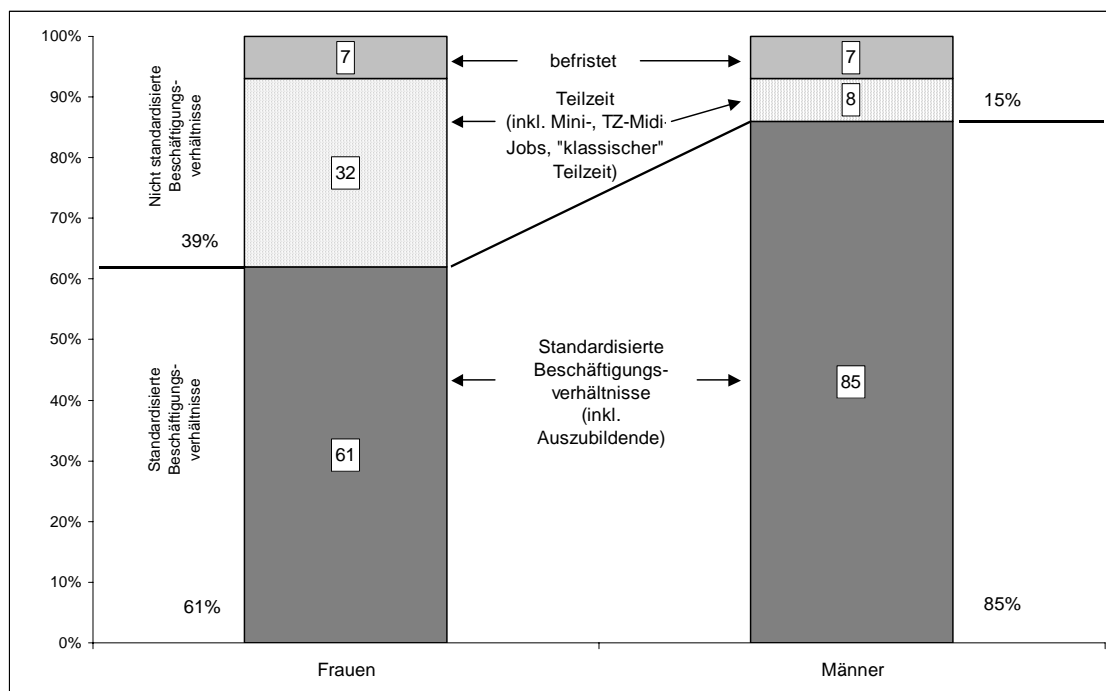
Während die Gesamtrelationen zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen somit zwischen Brandenburg, Ost und West ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur dieser Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. So sind „klassische“ Teilzeit<sup>22</sup> und befristete Arbeitsverhältnisse, darunter geförderte Arbeitsverhältnisse (ABM/SAM/BSI), in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt etwas stärker ausgeprägt, Mini-Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 4).

### Flexibilisierungsgrad nach dem Geschlecht

Bei den Flexibilisierungsgraden nach Frauen und Männern zeigen sich größere Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad der Frauen lag in Brandenburg mit 39 Prozent (Ostdeutschland 42 Prozent, Westdeutschland mit 49 Prozent) deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades aller Beschäftigten (ca. 30 Prozent), der der Männer mit 15 Prozent (Ostdeutschland ebenfalls 15 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent) deutlich unterhalb des Durchschnittswerts aller Beschäftigten. Das bedeutet, dass in Brandenburg lediglich ca. 60 Prozent aller Frauen in standardisierten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, während dies auf 85 Prozent der beschäftigten Männer zutrifft (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5:

Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2005) (in Prozent)



Bei in etwa gleicher Partizipation von Frauen und Männern an der Beschäftigung in Brandenburg (Frauenanteil an den Beschäftigten 45 Prozent) belegen Frauen damit überdurchschnittlich stark

<sup>21</sup> Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland hatten 2003 unbefristete „Standard“-Arbeitsverträge (einschließlich Beamtinnen und 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 Panelergebnissen in hohem Maße überein.

<sup>22</sup> Unter „klassischer“ Teilzeit sind Arbeitsverhältnisse zu verstehen, die unbefristet sind und der „normalen“ Versicherungspflicht unterliegen.

Arbeitsplätze, die von einem „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen (Frauenanteil an nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen 70 Prozent).

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung einzelner Formen nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnissen<sup>23</sup> macht deutlich, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg mit jeweils 7 Prozent von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede resultieren aus den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.<sup>24</sup> Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, fast jedes dritte Beschäftigungsverhältnis von Frauen wird in Teilzeit ausgeführt. Demgegenüber trifft Teilzeitbeschäftigung nur auf 7 Prozent der in Brandenburg beschäftigten Männer zu. Dieser hohe Frauenanteil ist durchaus ambivalent zu betrachten. Höhere Arbeitszeitflexibilität kann durchaus den individuellen Vorstellungen entsprechen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, ist aber in der Regel auch mit Einkommenseinbußen und geringerer sozialer Absicherung im Alter verbunden.

### **Flexibilisierungsgrad nach Branchen und Betriebsgrößenklassen**

Der Anteil nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen eines Betriebes (Flexibilisierungsgrad) hängt in hohem Maße von der Gestaltbarkeit betrieblicher Arbeitsabläufe ab, aber auch von tarifvertraglichen Regelungen, der Branchenzugehörigkeit bzw. vom Anteil der Frauenbeschäftigung.

Zwischen den einzelnen Branchen schwanken die Anteile von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen erheblich. Überdurchschnittlich hoch ist der Flexibilisierungsgrad in allen Dienstleistungsbereichen Brandenburgs (39 Prozent). Diese Bereiche zeichnen sich zum einen durch Arbeitsabläufe aus, die in hohem Maße spezialisiert sind. Zum anderen handelt es sich um typische Frauenbranchen mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von ca. 60 Prozent.

Unterdurchschnittlich ist demgegenüber der Flexibilisierungsgrad mit 13 Prozent im produzierenden Gewerbe. 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 Verwaltungsabteilungen. Damit zeichnen sich typische Männerbranchen mit einem Frauenanteil von lediglich 23 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 vierte Arbeitsverhältnis ein nicht standardisiertes Beschäftigungsverhältnis. Lediglich die kleineren Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten weisen einen etwas geringeren Flexibilisierungsgrad von 22 Prozent auf.

### **Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikation**

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

---

<sup>23</sup> Die im Fragebogen des IAB-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 geförderte Beschäftigung) vor.

<sup>24</sup> Vgl. Susanne Wagner: Frauen am Arbeitsmarkt – Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 22/24.11.2005, S. 2 ff.

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 (Baugewerbe, Handel/Reparatur, unternehmensnahe und übrige Dienstleistungen, Land- und Forstwirtschaft).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Qualifikationsanforderungen deutlich, und es treten starke Veränderungen in der Struktur nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse auf. In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten dominieren Mini- und Midi-Jobs, in mittleren und größeren Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten 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 nicht standardisierter 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“)<sup>25</sup>. Darüber hinaus unterlagen die einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen in den vergangenen Jahren in Brandenburg 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: Strukturveränderungen innerhalb der Teilzeitbeschäftigung

In Brandenburg gab es Mitte 2005 ca. 150 Tsd. Teilzeitbeschäftigte<sup>26</sup>, das ist eine ähnliche Größenordnung wie im Vorjahr (160 Tsd.). Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 18 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 10). 78 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 33 Prozent, die der Männer 8 Prozent.

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Mini-Jobs in Brandenburg sowohl in ihrer absoluten Zahl (+4 Tsd. bzw. +6 Prozent) als auch in ihrem Beschäftigtenanteil im Gegensatz zur Teilzeitarbeit insgesamt gestiegen. Hieraus leitet sich ab, dass die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit gesunken sein muss.

---

<sup>25</sup> „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 nur leicht gesunken ist. Gleichzeitig öffnet sich eine Schere zwischen Panel-Beschäftigten und Erwerbstätigen insgesamt (vgl. auch Abbildung 1).

<sup>26</sup> Die Zahlen der im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten sind höher als die BA-Zahlen, da im Panel neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden.

Tabelle 10:

Teilzeitbeschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an allen Beschäftigten						Frauenanteil
	1996	2001	2002	2003	2004	2005	2005
	Prozent						Prozent
Brandenburg	13	16	17	20	19	18	78
Mecklenburg-Vorpommern	12	17	20	20	19	20	81
Sachsen-Anhalt	11	18	18	20	19	20	83
Sachsen	14	18	20	21	19	20	81
Thüringen	12	18	19	20	19	20	78
Berlin-Ost	11	14	17	18	16	17	76
Ostdeutschland	12	17	19	20	19	19	80
Westdeutschland	21	22	23	23	22	22	82

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit einer Teilzeitbeschäftigten bzw. eines Teilzeitbeschäftigten beträgt in Brandenburg und Ostdeutschland 22 Stunden<sup>27</sup>, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden).<sup>28</sup> Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg und in den neuen Ländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher.

#### Befristet Beschäftigte: 7 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in Brandenburg befristet

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Ländern eine größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2005 nach Angaben des IAB-Betriebspanels ca. 60 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind fast 10 Tsd. weniger als im Vorjahr. 46 Prozent davon waren Frauen<sup>29</sup>. Damit hatten 7 Prozent aller Beschäftigten Brandenburgs einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 6 Prozent). Dieser etwas höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Ostdeutschland zurückzuführen. Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich auch die Befristungsquote in den neuen Ländern (vgl. Tabelle 11).

<sup>27</sup> Berechnet auf Basis der Teilzeitstruktur von 2003. (Vgl. Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse, IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der achten Welle 2003, Teil II. In: IAB Forschungsbericht Nr. 3/2004, S. 45.)

<sup>28</sup> Laut Angaben des IAB lag die durchschnittliche Teilzeitwochenarbeitszeit 2003 in Westdeutschland bei 13,8 Stunden, in Ostdeutschland bei 16,6 Stunden. Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wagner: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10/28.7.2004, S. 3. Diese Zahlen sind zwar in ihrer absoluten Höhe niedriger als die obigen Panelzahlen, aber die entscheidende Aussage, dass in Ostdeutschland die durchschnittliche Teilzeitwochenarbeitszeit deutlich höher als in Westdeutschland ist, wird bestätigt.

<sup>29</sup> Im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den übrigen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent.

Tabelle 11:

Befristet Beschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an allen Beschäftigten						Frauen- anteil
	1996	2001	2002	2003	2004	2005	2005
	Prozent						Prozent
Brandenburg	6	6	8	7	8	7	46
Mecklenburg-Vorpommern	9	11	10	8	9	10	54
Sachsen-Anhalt	7	8	7	7	7	9	47
Sachsen	6	8	6	7	7	8	49
Brandenburg	6	6	8	7	8	7	46
Thüringen	7	9	9	7	8	7	47
Berlin-Ost	8	10	14	10	14	12	52
Ostdeutschland	7	8	8	7	8	8	49
Westdeutschland	3	4	4	5	5	6	53

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten deutlich zu. Ca. 60 Prozent der befristet Beschäftigten in Brandenburg sind in mittleren und größeren Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr tätig. In Kleinstbetrieben spielt die Befristung kaum eine Rolle.

5 Tsd. Beschäftigte sind im 1. Halbjahr 2005 aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Das waren näherungsweise 8 Prozent der ursprünglich befristet Beschäftigten.

#### Geringfügige Beschäftigung: Anwachsen der Mini-Jobs

Die Anzahl der Mini-Jobs ist mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 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 aus bisherigen Vollzeitarbeitsplätzen, die in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden, hervorging. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnerinnen und Rentnern bzw. Studentinnen und Studenten ausgeübt.

Der deutliche Anstieg der Mini-Jobs spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Von den knapp 65 Tsd. Brandenburger Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.6.2005 31 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Dort waren absolut ca. 65 Tsd. Personen und damit 4 Tsd. mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres beschäftigt. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 50 Prozent noch weit höher. Von allen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburger Betrieben zählen inzwischen 8 Prozent zu den geringfügigen, in Westdeutschland sind es immerhin 12 Prozent (vgl. Tabelle 12). Über die Hälfte der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs ist im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt (v. a. in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen), ca. 15 Prozent im Bereich Handel/Reparatur.

Tabelle 12:

Geringfügig Beschäftigte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Geringfügig Beschäftigte					
	Anteil an allen Beschäftigten					
	1996	2001	2002	2003	2004	2005
	Prozent					
Brandenburg	3	5	5	6	7	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	5	6	6	7	8
Sachsen-Anhalt	2	4	5	6	6	6
Sachsen	4	5	5	6	5	6
Thüringen	2	5	6	7	7	8
Berlin-Ost	4	4	6	6	6	7
Ostdeutschland	3	5	5	6	6	7
Westdeutschland	12	10	10	11	11	12

#### **Exkurs: Gesetzesnovellierungen der Mini-Jobs**

Die Geschichte der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Brandenburg lässt sich im Zusammenhang mit den beiden Novellierungen dieser Beschäftigungsverhältnisse in 3 Etappen gliedern:

1. Zwischen 1995 und 1999 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,4 auf 4,5 Prozent).
2. Eine Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes blieb dieser Sektor aber aufgrund seiner Flexibilität und zumindest zum Teil seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung zum 1.4.1999 partiell eingeschränkt wurde) trotzdem beliebt. Die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, waren nur von kurzer Dauer. Führte die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2002 (von 3,8 auf 5,2 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen.
3. Die Neuregelung im Zusammenhang mit dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 1.4.2003 hat zu einer weiteren deutlichen Ausweitung der Mini-Jobs geführt. Ihr Anteil lag Mitte 2005 bei fast 8 Prozent (vgl. Tabelle 12). Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs zwischen 2004 und 2005 um 6 Prozent.

#### Midi-Jobs: vor allem im Dienstleistungsbereich und in Kleinbetrieben

In Brandenburg gab es zum 30.6.2005 in 13 Tsd. Betrieben 30 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausführten. Das sind immerhin 21 Prozent aller Betriebe mit einem Anteil von 4 Prozent aller Beschäftigten. Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (78 Prozent aller Midi-Jobs) (vgl. Tabelle 13). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Über die Hälfte aller Midi-Jobs entfällt allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf unternehmensnahe und übrige Dienstleistungen sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Fast jeder zweite Midi-Job ist in kleineren Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten angesiedelt.

Tabelle 13:

Midi-Jobs nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2005 (Stand: 30. Juni)

Bundesland/Region	Midi-Jobs			
	Anteil an allen Beschäftigten			Anteil Teilzeitbeschäftigter
	2003	2004	2005	2005
	Prozent			Prozent
Brandenburg	3	3	4	78
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	69
Sachsen-Anhalt	4	4	5	79
Sachsen	4	4	4	82
Thüringen	3	3	3	71
Berlin-Ost	4	4	4	82
Ostdeutschland	4	4	4	78
Westdeutschland	3	3	3	84

**Fazit:**

Der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse ist in den Brandenburger Unternehmen mit knapp 30 Prozent beachtlich hoch und erreicht bei den Frauen sogar einen Wert von ca. 40 Prozent. In Abhängigkeit von der Gestaltbarkeit betrieblicher Arbeitsabläufe, von tarifvertraglichen Regelungen, vor allem aber vom Anteil der Frauen an den Beschäftigten ergeben sich unterschiedliche Flexibilisierungsgrade in den Branchen. „Frauendominierte“ Branchen weisen höhere Flexibilisierungsgrade auf als „männerdominierte“ Bereiche.

Die Ausprägung der einzelnen Formen nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse wird deutlich von den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen beeinflusst.

Die Flexibilisierung der Erwerbsformen wird voraussichtlich weiter voranschreiten. Es hat sich aber nicht nur die Anzahl dieser Arbeitsverträge 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 Vollzeitverhältnissen (standardisierten Arbeitsverhältnissen) und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen). Es ist unbestritten, dass die begehrten und unbefristeten Vollzeitstellen in Brandenburg 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. Das Zauberwort lautet Flexibilisierung, weil letztlich damit das Personal kurzfristig der Auftragslage angepasst werden kann. Es ist aber ebenso unbestritten, dass die mit einem Vollzeit Arbeitsplatz verbundene, tarifvertraglich geregelte Bezahlung nebst sozialer Sicherheit und Stabilität in der persönlichen Lebensplanung dabei ein Stück verloren geht. 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 Einstellungen

Zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Brandenburg um 17 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2005 gab es 48 Tsd. Personaleinstellungen<sup>30</sup>, etwa der gleiche Wert wie im Vergleichszeitraum 2003 und 2004 (vgl. Tabelle 14).

Die Einstellungen im 1. Halbjahr 2005 hatten einen Anteil von 6 Prozent an den Beschäftigten insgesamt. Eingestellt wurde vor allem im Bereich der unternehmensnahen 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 drei Branchen entfiel fast die Hälfte aller neu eingestellten Arbeitskräfte.

Tabelle 14:

Einstellungen\* nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (1. Halbjahr)

Bundesland/Region	Einstellungen insgesamt				Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt	Anteil Äterer (ab 50 Jahre) an Einstellungen insgesamt
	1996	2003	2004	2005			
	Tsd. Personen						
Brandenburg	64	53	47	48	6	40	13
Mecklenburg-Vorpommern	63	41	38	40	6	41	14
Sachsen-Anhalt	71	48	52	51	6	46	16
Sachsen	126	83	85	95	6	37	13
Thüringen	70	53	53	52	6	35	14
Berlin-Ost	30	37	38	25	6	44	13
Ostdeutschland	424	315	313	311	6	40	14
Westdeutschland	1.414	1.285	1.246	1.153	4	45	7

\* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

Der Frauenanteil an den Einstellungen betrug 40 Prozent, was etwas unterhalb ihres Beschäftigtenanteils (45 Prozent) lag.

Auch ältere Arbeitnehmer/-innen (50 Jahre und älter) werden im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil (23,5 Prozent<sup>31</sup>) mit 13 Prozent von den Unternehmen nur unterdurchschnittlich eingestellt (vgl. ebenfalls Tabelle 14). Für einen höheren Beschäftigungsgrad Äterer sollten aber nicht nur die Betriebe, sondern auch die Bewerber/-innen sensibilisiert werden. Nach den Ergebnissen des

<sup>30</sup> Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

<sup>31</sup> Errechnet aus Daten der Beschäftigtenstatistik der BA (also auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter).

Vorjahrespanels gab es für fast drei Viertel aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Arbeitsplätze von vornherein keine Bewerbungen Älterer. Dabei ist nicht das Alter an sich der Hauptgrund für die Ablehnung einer älteren Bewerberin oder eines älteren Bewerbers in Brandenburger Unternehmen. Das betriebliche Hauptproblem bei der Einstellung Älterer scheint im nicht passfähigen Qualifikationsprofil und fehlender sozialer Kompetenz der Bewerber/-innen zu liegen. Defizite in diesem Bereich sah immerhin die deutliche Mehrheit der Unternehmen, die vor allem aus diesem Grund den älteren Bewerber bzw. die ältere Bewerberin ablehnte.<sup>32</sup>

### 7 Prozent der Betriebe haben im 1. Halbjahr 2005 ihren Einstellungsbedarf nicht oder nicht vollständig decken können

21 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben im 1. Halbjahr 2005 Personal eingestellt. Während 18 Prozent damit ihren Einstellungsbedarf vollständig befriedigt haben, hatten 3 Prozent der Betriebe darüber hinaus noch weiteren Einstellungsbedarf, d. h., sie hätten bei entsprechendem Angebot noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Darüber hinaus haben 4 Prozent der Betriebe bis zum Stichtag ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte zu rekrutieren. 75 Prozent der Betriebe hatten keinen Einstellungsbedarf. Insgesamt konnten somit 7 Prozent der Betriebe aus den verschiedensten Gründen (keine geeigneten Bewerber/-innen, fehlende Qualifikation, mangelnde Branchen- und Betriebserfahrung, unzureichende Qualität der Bewerber/-innen, fehlende finanzielle Ressourcen usw.) ihren Einstellungsbedarf nicht decken (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15:

Betriebe mit und ohne Einstellungen\* nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2005

Bundesland/Region	Betriebe mit Einstellungen		Betriebe ohne Einstellungen	
	Einstellungsbedarf vollständig gedeckt	Einstellungsbedarf <u>nicht</u> vollständig gedeckt	Hätten gerne eingestellt	Kein Einstellungsbedarf
	Prozent		Prozent	
Brandenburg	18	3	4	75
Mecklenburg-Vorp.	20	3	2	75
Sachsen-Anhalt	18	1	6	75
Sachsen	21	2	4	73
Thüringen	22	3	2	73
Berlin-Ost	17	3	7	73
Ostdeutschland	20	2	4	74
Westdeutschland	19	2	4	75

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

### Jede zweite Neueinstellung ist befristet

Im 1. Halbjahr 2005 gab es in Brandenburg 26 Tsd. befristete Einstellungen, damit etwas weniger als in den 1. Halbjahren 2003 und 2004. Das waren 55 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert ist auch ein Indikator für die angespannte Beschäftigungssituation und die Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung der Brandenburger 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 (40 Prozent) und liegt unter ihrem Beschäftigtenanteil (45 Prozent) (vgl. Tabelle 16).

<sup>32</sup> Mit dem IAB-Betriebspanel 2004 wurden erstmals die Gründe für das verhaltene Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren hinterfragt und detailliert dargestellt. In dem Länderbericht 2004 wurde versucht, den Widerspruch zwischen der insgesamt positiven Leistungseinschätzung der eigenen älteren Beschäftigten und dem realen, eher zurückhaltenden Einstellungsverhalten der Betriebe aufzulösen. Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 71 ff.

Tabelle 16:

Befristete Einstellungen\* nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2005

Bundesland/Region	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Einstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Brandenburg	26	55	39
Mecklenburg-Vorpommern	23	56	53
Sachsen-Anhalt	32	64	47
Sachsen	44	47	42
Thüringen	23	45	38
Berlin-Ost	15	57	45
Ostdeutschland	163	52	44
Westdeutschland	524	45	49

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

### Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei 23 Prozent

Im ersten Halbjahr 2005 erfolgten in den Unternehmen Brandenburgs insgesamt 48 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 23 Prozent durch Mitwirken der Agenturen für Arbeit zustande. Zu den neben den Agenturen für Arbeit von Unternehmen am häufigsten genutzten Möglichkeiten, eine geeignete Bewerberin bzw. einen geeigneten Bewerber 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 2005 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 wie ABM, SAM und BSI sowie Eingliederungszuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich geringeren Umfang als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt. 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.

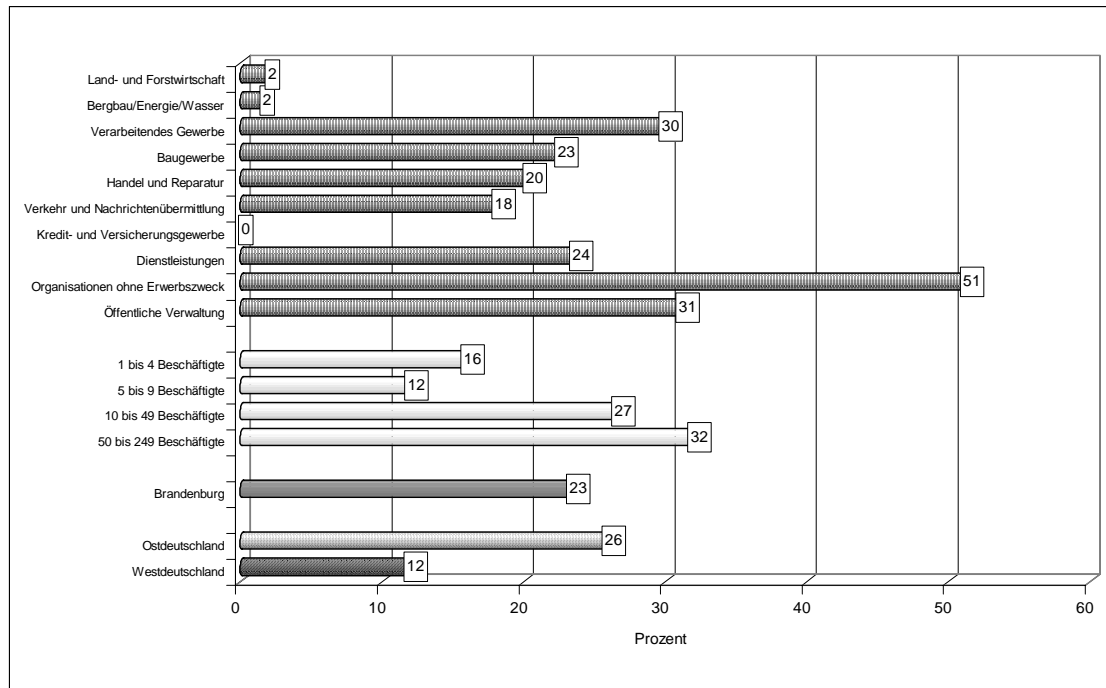
Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Einschaltung der Agenturen für Arbeit bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2005 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch war, die schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbszweck (51 Prozent aller Personaleinstellungen durch Agenturen für Arbeit vermittelt), das Gesundheits- und Sozialwesen (41 Prozent), die öffentliche Verwaltung (31 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht<sup>33</sup> (22 Prozent), aber auch das verarbeitende Gewerbe (30 Prozent) – bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in den unteren und mittleren Qualifikationsstufen. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser sowie bei den übrigen Dienstleistungen fast ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit (vgl. Abbildung 6).

<sup>33</sup> Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei den im ersten Halbjahr 2005 erfolgten Einstellungen stieg. Während in Kleinstbetrieben jede siebte Einstellung über Agenturen für Arbeit erfolgte, war es in mittleren und größeren Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten jede dritte (vgl. ebenfalls Abbildung 6).

Abbildung 6:

Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei Personaleinstellungen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2005 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an allen Personaleinstellungen)



### Vorausschauende Personalpolitik vorrangig im öffentlichen Dienst und in größeren Betrieben

Eine strategische Personalpolitik, begründet auf

- schriftlich fixierten Plänen für die Personalentwicklung und Weiterbildung (15 Prozent aller Betriebe),
- schriftlich fixierten Plänen für den Personalbedarf (10 Prozent),
- formal festgelegten Verfahren bei der Stellenbesetzung (33 Prozent),
- Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze (50 Prozent),

ist in den Betrieben nur unzureichend ausgeprägt. Nur ca. 10 bis 15 Prozent aller Betriebe arbeiten mit schriftlich fixierten Plänen für die Personalentwicklung und den Personalbedarf. Bei Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze sieht die Situation allerdings günstiger aus. Diese Methode nutzt jeder zweite Betrieb.

Ab einer Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten treten nennenswerte Werte auf. Ab dieser Größenklasse nutzt mindestens jeder zweite Betrieb die genannten Methoden der Personalplanung. Branchenmäßige Unterschiede sind kaum zu verzeichnen; allenfalls die Bereiche des öffentlichen Dienstes (öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) achten stärker auf eine strategische Personalplanung. Die auftretenden Unterschiede nach Branchen werden durch die unterschiedliche durchschnittliche Betriebsgröße in den Branchen beeinflusst.

Selbst bei der Besetzung von Stellen mit Führungskräften gibt es in deutschen Unternehmen große Defizite. Wie die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage des Personaldienstleisters Randstad zusammen mit dem Handelsblatt zeigen, kümmern sich die meisten Unternehmen nur ungenügend um den Führungsnachwuchs. Selbst in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten gibt es nur in jedem zweiten Betrieb Nachwuchsprogramme, um intern geeignete Führungskräfte aufzuspüren<sup>34</sup>.

Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 fallen resümierend folgende Erscheinungen ins Auge:

- Erstens erfolgten die Neueinstellungen schwerpunktmäßig im Dienstleistungsgewerbe. Drei Viertel aller Betriebe (75 Prozent) stellen nicht ein und haben auch keinen Personalbedarf.
- Zweitens liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen insgesamt unter ihrem Beschäftigtenanteil.
- Drittens liegt der Anteil Älterer an den Neueinstellungen deutlich unterhalb ihres Anteils an den Beschäftigten.
- Viertens wird fast jede zweite Neueinstellung in Form einer befristeten Einstellung vorgenommen, der Frauenanteil dabei beträgt 39 Prozent.
- Fünftens werden in Brandenburg 23 Prozent aller Neueinstellungen über die Agenturen für Arbeit vermittelt, was im Vergleich zu Westdeutschland (12 Prozent) u. a. aufgrund der umfangreicheren Vermittlung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen deutlich höher ist.
- Sechstens gibt es eine strategische Personalpolitik in der Regel nur in mittleren und größeren Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

#### **4.2 Personalabgänge**

Die Zahl der Personalabgänge in den Brandenburger Betrieben lag im 1. Halbjahr 2005 mit 40 Tsd. unter den Werten der vergangenen Jahre (vgl. Tabelle 17). Der Frauenanteil betrug 42 Prozent, er liegt damit im Bereich des Anteils der Frauen an den Beschäftigten (45 Prozent).

---

<sup>34</sup> Vgl. Katrin Terpitz: Vernachlässigte Brutpflege. In: Handelsblatt, Karriere & Management, 26./27./28.8.2005.

Tabelle 17:

Personalabgänge nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (1. Halbjahr)

Bundesland/Region	Personalabgänge			
	1996	2003	2004	2005
	Tsd. Personen			
Brandenburg	61	53	53	40
Mecklenburg-Vorpommern	49	42	42	30
Sachsen-Anhalt	74	55	50	48
Sachsen	122	89	85	93
Thüringen	66	48	43	46
Berlin-Ost	38	38	42	36
Ostdeutschland	411	325	315	293
Westdeutschland	1.614	1.413	1.275	1.202

Hauptgründe für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren Kündigungen seitens des Betriebes sowie das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen. Eine Erklärung dafür, dass hier deutlich höhere Werte als in Westdeutschland erreicht werden, ist einerseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, andererseits sind es befristete Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Brandenburg. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18:

Gründe für Personalabgänge in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2005

Gründe	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers	10	12	27
Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	32	32	27
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	6	3	5
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	29	28	16
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	4	5	7
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	2	4	4
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	3	3	5
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	4	3	4
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1	1
Sonstige	9	9	4
Personalabgänge insgesamt	100	100	100

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbszweck, im Bereich Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen 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 in Brandenburg aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation nur 10 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Ländern waren

dies immerhin 27 Prozent. Dagegen ist das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen in Westdeutschland mit 16 Prozent deutlich niedriger als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt.

### **Mehr als jeder zweite Eintritt in Altersrente erfolgt vorzeitig**

Im aktuellen IAB-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. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde festgelegt, die Lebensarbeitszeit zu verlängern (stufenweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre – gegenwärtiger Stand: ab 2012 bis voraussichtlich 2029) und damit eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters zu erreichen bzw. höhere Rentenabschläge für vorzeitige Renteneintritte wirksam werden zu lassen. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Altersrenten, d. h. ohne Rentenzugänge wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, lag 2004 laut VDR-Statistik<sup>35</sup> in Ostdeutschland bei 62,2 Jahren bei den Männern und 61,2 Jahren bei den Frauen (in Westdeutschland bei Frauen und Männern gleichermaßen bei etwa 63,3 Jahren). Bezieht man die Zugänge wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit in die Rechnung mit ein, so liegt der Renteneintritt über alle Rentenformen bei 59,1 Jahren in Ostdeutschland (Westdeutschland 61,1 Jahre). Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters scheint zwar aus Sicht der Entlastung der Gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll, wenn man aber die arbeitsmarktpolitische Komponente – besonders in Ostdeutschland – einbezieht, sollte gegenwärtig vorrangig auf die Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters orientiert werden. Dies entspricht auch den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU, also der Forderung nach Anhebung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters um 5 Jahre bis zum Jahr 2010 sowie einer Beschäftigungsquote Älterer (55 bis 64 Jahre) von 50 Prozent. Beide Ziele sind zwar komplementär, wegen der zahlreichen „Brücken“ (z. B. Arbeitslosigkeit, verschiedene Formen des Altersübergangs), aber nicht identisch.

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 4 Prozent der ausscheidenden Mitarbeiter/-innen genutzt, dagegen der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 3 Prozent. Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus mehr als die Hälfte aller Eintritte in den Ruhestand vorzeitig erfolgt. Diese bedenkliche Relation unterstützt die Forderung nach Reduzierung aller Formen von Vorruhestandsregelungen, nach altersgerechten Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. In Ost- und Westdeutschland sind diese Relationen ähnlich.

### **Kündigung – Domäne der Kleinbetriebe**

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 10. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 10 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (darunter Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) der Hauptgrund für Personalabgänge (vgl. Tabelle 19).

---

<sup>35</sup> Angaben des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger VDR, Abt. Volkswirtschaft und Statistik/Forschungsnetzwerk Alterssicherung.

Tabelle 19:

Gründe für Personalabgänge in Brandenburg im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen

Gründe/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Beschäftigte			
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249
	Prozent			
Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers	4	16	11	7
Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	54	39	30	26
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	11	6	4	5
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	19	16	38	33
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	0	12	3	2
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	0	0	2	2
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	5	1	1	4
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	0	6	2	3
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	2	2	0
Sonstige	7	2	7	18
Personalabgänge insgesamt	100	100	100	100

### 4.3 Offene Stellen

Die Ermittlung der offenen Stellen im IAB-Betriebspanel ist 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. 95 Prozent aller Brandenburger Betriebe hatten zum Erhebungszeitpunkt keine Einstellungsabsichten und boten keine Stellen an.

Die Anzahl der offenen Stellen in den Betrieben Brandenburgs belief sich Mitte 2005 auf 10 Tsd. (2002: 12 Tsd., 2003: 6 Tsd., 2004: 5 Tsd.), davon entfielen über 50 Prozent auf das Dienstleistungsgewerbe (vor allem auf unternehmensnahe Dienstleistungen). Von den offenen Stellen waren 69 Prozent den Agenturen für Arbeit gemeldet<sup>36</sup> (vgl. Tabelle 20).

Die 10 Tsd. offenen Stellen wurden fast ausschließlich von Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 250 Beschäftigten angeboten. Sie konzentrierten sich auf Betriebe, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

<sup>36</sup> In Brandenburg den Agenturen für Arbeit gemeldete offene Stellen im Juni 2005: 14 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2005, S. 1116). Hierbei handelt es sich um sofort und später zu besetzende offene Stellen, im IAB-Betriebspanel werden demgegenüber nur die sofort zu besetzenden offenen Stellen erfasst, so dass diese Panelangaben geringer ausfallen als die entsprechenden Angaben der BA. Der Umfang der den Agenturen für Arbeit gemeldeten offenen Stellen ist im Vorjahresvergleich stark angestiegen, da diese auch „Ein-Euro-Jobs“ enthalten.  
Ca. 20 bis 30 Prozent der den Agenturen für Arbeit 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.



Tabelle 20:

Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2005 (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	95	5	10	69
Mecklenburg-Vorpommern	97	3	4	37
Sachsen-Anhalt	95	5	6	56
Sachsen	94	6	17	55
Thüringen	95	5	7	54
Berlin-Ost	92	8	10	43
Ostdeutschland	95	5	54	54
Westdeutschland	93	7	249	44

### Fast die Hälfte aller offenen Stellen für Un- und Angelernte

Für 42 Prozent der offenen Stellen wurden un- und angelernte Arbeitskräfte gesucht, 31 Prozent entfielen auf Facharbeiter/-innen, 9 Prozent auf Angestellte/Beamten und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss und 18 Prozent auf Angestellte/Beamten und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss.

Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen Tätigkeiten werden besonders viel Arbeitskräfte in der Tätigkeitsgruppe der Un- und Angelernten gesucht (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21:

Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte und des Personalbestandes Mitte 2005 in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen

Region	Un- und Angelernte		Facharbeiter/-innen		Angestellte/Beamten/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss		Angestellte/Beamten/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss*	
	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
Brandenburg	42	12	31	38	9	29	18	21
Ostdeutschland	27	13	31	35	20	30	22	22
Westdeutschland	28	26	23	18	30	39	19	17

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

### 70 Prozent der offenen Stellen den Agenturen für Arbeit gemeldet

Wenn im Durchschnitt fast 70 Prozent der offenen Stellen den Agenturen für Arbeit gemeldet sind – das ist im Vergleich zu den anderen neuen Ländern der höchste Wert, so ist die Struktur dieser Stellen doch sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 22). Während jeweils zwischen 70 und 80 Prozent der offenen Stellen für un- und angelernte Tätigkeiten, Facharbeiter/-innen und für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss den Agenturen für Arbeit gemeldet wurden,

war es bei qualifizierten Tätigkeiten für Angestellte, Beamtinnen und Beamte mit Hochschulabschluss nur jede vierte (23 Prozent).

Tabelle 22:

Meldung der offenen Stellen an die Agenturen für Arbeit Mitte 2005 nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni) (Anteil der gemeldeten Stellen nach Tätigkeitsgruppen)

Bundesland/Region	Un- und Angelernte	Facharbeiter/-innen	Angestellte/Beamtinnen/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss	Angestellte/Beamtinnen/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss	Insgesamt
Brandenburg	84	71	81	23	69
Mecklenburg-Vorp.	41	41	41	22	37
Sachsen-Anhalt	83	58	64	33	56
Sachsen	94	43	44	27	55
Thüringen	64	57	71	37	54
Berlin-Ost	53	69	39	15	43
Ostdeutschland	77	55	50	26	54
Westdeutschland	44	53	42	38	44

Dass trotz der gegenüber den offenen Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die offenen 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 lt. IAB-Betriebspanel von ca. 850 Tsd. eine friktionsbedingte Zahl von 5 bis 10 Tsd. offenen Stellen bedeuten.

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

## 5. Betrieblicher Personalbedarf (Schwerpunktthema)

### Exkurs zum Fachkräftebedarf

Die aktuellen Umbrüche in der Arbeitsmarktpolitik wie auch neuere Tendenzen sowohl in der Beschäftigungsentwicklung als auch in der Bevölkerungsentwicklung führen zu spürbaren Veränderungen im Verhältnis von Fachkräftenachfrage und -angebot. So kann – nicht zuletzt durch die Panelergebnisse gestützt – durchaus angenommen werden, dass in den kommenden Jahren die Nachfrage nach Fachkräften zumindest in einigen Wirtschaftszweigen zunehmen wird. Zugleich hat der seit einigen Jahren anhaltende rückläufige Trend der Lehrstellenbereitstellung eine Verringerung des Fachkräftenachwuchses zur Folge. Auch die mit dem demografischen Wandel in Ostdeutschland einhergehenden sinkenden Schulabgängerzahlen reduzieren zunächst einmal den Umfang der Facharbeiterausbildung und in bestimmtem Umfang auch die Anzahl der Hochschul- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Ebenso wird sich die deutliche Reduzierung der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit negativ auf die Verfügbarkeit von Fachkräften auswirken. Diese Prozesse tragen dazu bei, dass die Fachkräfteproblematik wieder stärker ins Blickfeld wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Überlegungen rückt.

Die Frage des Fachkräftebedarfs wird in den Medien immer wieder sehr schnell auf das Problem des Fachkräftemangels verkürzt und dieser häufig so verallgemeinert, als sei ein genereller Fachkräftemangel vorhanden oder im Zusammenhang mit den demografischen Entwicklungen in nächster Zeit zu erwarten. Dabei werden z. T. in unzulässiger Weise Einzelentwicklungen einander gegenüber gestellt (z. B. Entwicklung der Schulabgängerzahlen und der Renteneintritte älterer Beschäftigter), mit denen allgemein quantitative Defizite in der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften nachgewiesen werden sollen. Die Breite des Angebotspotenzials an Arbeitskräften, das neben den Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Erstausbildung oder eines Studiums auch Arbeitslose, Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitskräfte aus Zuwanderung und Personen der Stillen Reserve umfasst, wird dabei häufig nicht genügend berücksichtigt.

Allein die hohen Zahlen an Arbeitslosen<sup>37</sup> – darunter an jugendlichen Arbeitslosen – zeigen, dass Fachkräftedefizite nicht das Resultat von insgesamt fehlenden Personen sind, sondern sich insbesondere aus Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage ergeben. Ein genereller Fachkräftemangel besteht gegenwärtig nicht. Allerdings kann es in Teilbereichen Fachkräfteprobleme geben, die sich in Zukunft noch verstärken könnten, wenn die berufsfachlichen Orientierungen und Qualifikationen von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot nicht genügend übereinstimmen bzw. passförmig zu machen sind.

In den Mittelpunkt der Fachkräfteproblematik sollten daher stärker die qualitativen Anforderungen des Fachkräftebedarfs und dabei insbesondere der Mismatch von Arbeitskräftenachfrage durch die Unternehmen und Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt gerückt werden. Mit hierauf gerichteten Erkenntnissen kann eine wirksamere Annäherung der berufsfachlichen Orientierungen und Qualifikationen des Arbeitskräfteangebots an die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften unterstützt werden. Auch Betriebe müssen in ihren Anforderungen flexibler werden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Nach den Befragungsergebnissen des IAB-Betriebspanels suchte im 1. Halbjahr 2005 etwa jeder vierte Brandenburger Betrieb Personal. Von diesen suchenden Betrieben konnten

<sup>37</sup> Langfristszenarien für die nächsten zwei Jahrzehnte bewegen sich im Bereich einer Arbeitslosenquote für Deutschland von 4 Prozent im Falle einer günstigen und bis 10 und mehr Prozent im Falle einer ungünstigeren Wirtschaftsentwicklung bis 2030/2040. Vgl. Ernst Kistler: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung. In: Kerschbaumer, J.; Schroeder, W. (Hrsg.) Auswirkungen des demographischen Wandels auf die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland, Wiesbaden 2005, Darstellung 4.

14 Prozent<sup>38</sup> alle bzw. einige Stellen nicht besetzen (bei qualifizierten Tätigkeiten 15 Prozent, bei einfachen Tätigkeiten 5 Prozent). In 91 Prozent aller Betriebe mit Personalsuche erfolgten Einstellungen.<sup>39</sup>

Insgesamt wurde im 1. Halbjahr 2005 nach Angaben der Betriebe eine Größenordnung von 53 Tsd. Arbeitskräften gesucht<sup>40</sup>. Dabei ging es insbesondere darum, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen, d. h., es wurden überwiegend Mitarbeiter/-innen gesucht, die eine Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrungen oder ein Hochschulstudium nachweisen konnten. Der Anteil der zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen zu besetzenden Stellen erreichte in den Brandenburger Unternehmen 76 Prozent, in Ostdeutschland 74 Prozent, in Westdeutschland 61 Prozent. Demgegenüber waren 24 Prozent der Stellen im 1. Halbjahr 2005 in Brandenburg für einfache Tätigkeiten vorgesehen. Dieser Wert ist allerdings überzeichnet, weil speziell bei einfachen Tätigkeiten häufig relativ kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (Saisonarbeit) eingegangen werden und der Personalumschlag höher ist.

Von den insgesamt zu besetzenden Stellen wurden in Brandenburg 90 Prozent auch tatsächlich besetzt, d. h., 10 Prozent der gesuchten Stellen waren zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Dies trifft etwa gleichermaßen auf qualifizierte und einfache Tätigkeiten zu (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7:  
Personalsuche in Brandenburg im 1. Halbjahr 2005 (gesuchte Personen)

Zu besetzende Stellen insgesamt 100 %			
qualifizierte Tätigkeiten 76 %		einfache Tätigkeiten 24 %	
davon Einstellungen 91 %	9 %	davon Einstellungen 87 %	13 %
		Offene Stellen	

Auffällig sind die Schwierigkeiten der Kleinstbetriebe, Mitarbeiter/-innen zu finden. Fast 40 Prozent der zu besetzenden Stellen in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) blieben offen. Möglicherweise stimmten die Vorstellungen der Bewerber/-innen über Arbeitsinhalte und -aufgaben, qualifikatorische Anforderungen, Arbeitszeit und Entlohnung mit den Interessen und wirtschaftlichen Möglichkeiten in den Kleinstbetrieben nicht überein. So erreicht das Lohn- und Gehaltsniveau in Kleinstbetrieben nur knapp 60 Prozent der Löhne und Gehälter in größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.<sup>41</sup>

Im 1. Halbjahr 2005 stellten 18 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Personen für qualifizierte Tätigkeiten ein, nur 4 Prozent der Betriebe für einfache Tätigkeiten. Die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter/-innen konzentrierte sich auf das Dienstleistungsgewerbe und hier besonders auf die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch auf das Gesundheits- und Sozialwe-

<sup>38</sup> Nach Befragungsergebnissen des DIHK im Herbst 2005 konnten ca. 16 Prozent der Unternehmen in Deutschland vorhandene offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen. Vgl. Ruhe vor dem Sturm. Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2005, S. 2.

<sup>39</sup> Ein Betrieb kann Einstellungen vornehmen und trotzdem noch offene Stellen haben, d. h., es können Mehrfachnennungen auftreten.

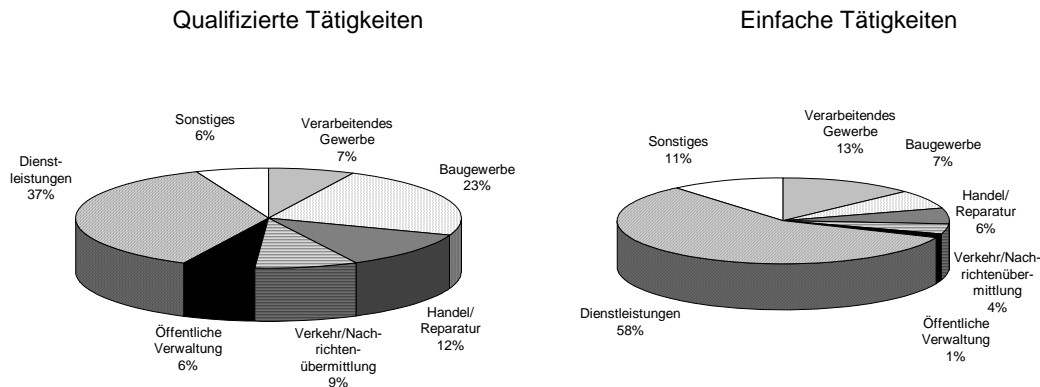
<sup>40</sup> Der in Kapitel 4.3 genannte Umfang an offenen Stellen von 10 Tsd. bezieht sich auf den Zeitpunkt der Befragung. Die Frage lautete: Wie viele Arbeitskräfte suchen Sie für sofort? Demgegenüber beziehen sich im Kapitel „Betrieblicher Personalbedarf“ die Angaben zu offenen Stellen auf das gesamte Halbjahr 2005.

<sup>41</sup> Inwieweit Rekrutierungsprobleme kleinerer Betriebe in starken Lohndifferenzen zwischen kleineren und größeren Betrieben liegen, bedarf eigener Untersuchungen.

sen sowie die übrigen Dienstleistungen. Auf diese drei Branchen entfiel ca. ein Drittel aller Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte. Darüber hinaus erfolgte fast jede vierte Neueinstellung für qualifizierte Tätigkeiten im Baugewerbe. Die Einstellungen erfolgten vor allem in den kleinen und mittleren Betrieben. Auch einfache Tätigkeiten waren überwiegend im Dienstleistungsgewerbe gefragt, insbesondere in den unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8:

Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Brandenburg nach ausgewählten Branchen (eingestellte Mitarbeiter/-innen)



Die folgenden Auswertungen konzentrieren sich auf die Personalsuche und Einstellung qualifizierter Fachkräfte. Die qualifizierten Fachkräfte in Brandenburg stellen mit ca. 76 Prozent den Hauptteil an allen gesuchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## 5.1 Qualitative Aspekte der Personaleinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten

### Neueinstellungen entsprechen betrieblichen Anforderungen

Während in bisherigen Panelwellen zum Fachkräftebedarf in der Regel nur quantitative Defizite analysiert wurden, wird in der Panelbefragung 2005 die qualitative Seite bei Personaleinstellungen hinterfragt, d. h., ob die Personalverantwortlichen der Betriebe vor allem mit der fachlichen Qualifikation der eingestellten Bewerber/-innen zufrieden waren.

In der Befragungswelle 2005 wurde diesbezüglich der Frage nachgegangen, wie die Betriebe auf ein aus ihrer Sicht unzureichendes Fachkräfteangebot unter den Bewerbungen reagierten. Die Frage lautete: „Wenn Sie an die Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 denken: Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen?“ Hinterfragt wurde auch die Art der Kompromisse.

Hinsichtlich der Bedarfsdeckung bei qualifizierten Tätigkeiten zeichnen sich 3 Möglichkeiten ab:

- Die Einstellungen erfolgen ohne Kompromisse, d. h., der Betrieb findet die richtige Bewerberin bzw. den richtigen Bewerber;
- bei Einstellungen müssen Kompromisse eingegangen werden;
- die Einstellungen erfolgen nicht, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten bleiben unbesetzt.

Von allen in Brandenburger Betrieben zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnte die überwiegende Mehrheit (77 Prozent) besetzt werden, ohne dass die Unternehmen Kompromisse eingehen mussten. Das heißt, die Bewerber/-innen entsprachen den Vorstellungen des Betriebes. Dies beinhaltet natürlich eine sich im normalen Umfang bewegende Einarbeitung und

fachliche Qualifizierung in Bezug auf betriebsspezifische Anforderungen. 14 Prozent der insgesamt zu besetzenden Stellen wurden mit Kompromissen besetzt, d. h., die Bewerber/-innen erfüllten die Erwartungen der Arbeitgeber nur teilweise, wurden aber aufgrund fehlender Alternativen trotzdem eingestellt. 9 Prozent aller zu besetzenden Stellen blieben offen, weil entweder gar keine oder nicht die geeigneten Bewerber/-innen zur Verfügung standen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23:

Personalsuche nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an allen gesuchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/ Bundesland/Region	Verteilung der gesuchten Arbeitskräfte	Einstellung erfolgte <u>ohne</u> Kompromisse	Einstellung erfolgte <u>mit</u> Kompromissen	Keine Einstellung
	Prozent	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	12	45	14	41
5 bis 9 Beschäftigte	18	80	15	5
10 bis 49 Beschäftigte	36	77	18	5
50 bis 249 Beschäftigte	25	84	13	3
ab 250 Beschäftigte	9	93	5	2
Brandenburg insgesamt	100	77	14	9
Mecklenburg-Vorpommern		78	15	7
Sachsen-Anhalt		82	13	5
Sachsen		84	8	8
Thüringen		82	13	5
Berlin-Ost		60	16	24
Ostdeutschland		80	12	8
Westdeutschland		77	11	12

Vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen<sup>42</sup>, aber auch im Baugewerbe und z. T. auch im verarbeitenden Gewerbe<sup>43</sup> zeigten sich größere Probleme bei der Personalsuche sowie bei den vollzogenen Einstellungen. Hier ist sowohl bei den nicht besetzten Stellen als auch beim Anteil der Einstellungen mit Kompromissen die Situation unbefriedigend, denn die jeweiligen Anteile liegen deutlich oberhalb des Durchschnitts. Dies deutet auf eine größere Mismatch-Situation zwischen Angebot und Nachfrage hin. Dazu finden sich in der Brandenburger Fachkräftestudie weitere branchenspezifische und regionalisierte Ausführungen.<sup>44</sup> Probleme treten vor allem in den Branchen auf, die auch die höchsten Anteile an den Einstellungen haben. Hier zeigt sich auch die bereits angesprochene Sondersituation bei den Kleinstbetrieben (1 bis 4 Mitarbeiter/-innen) (vgl. Abbildung 9).

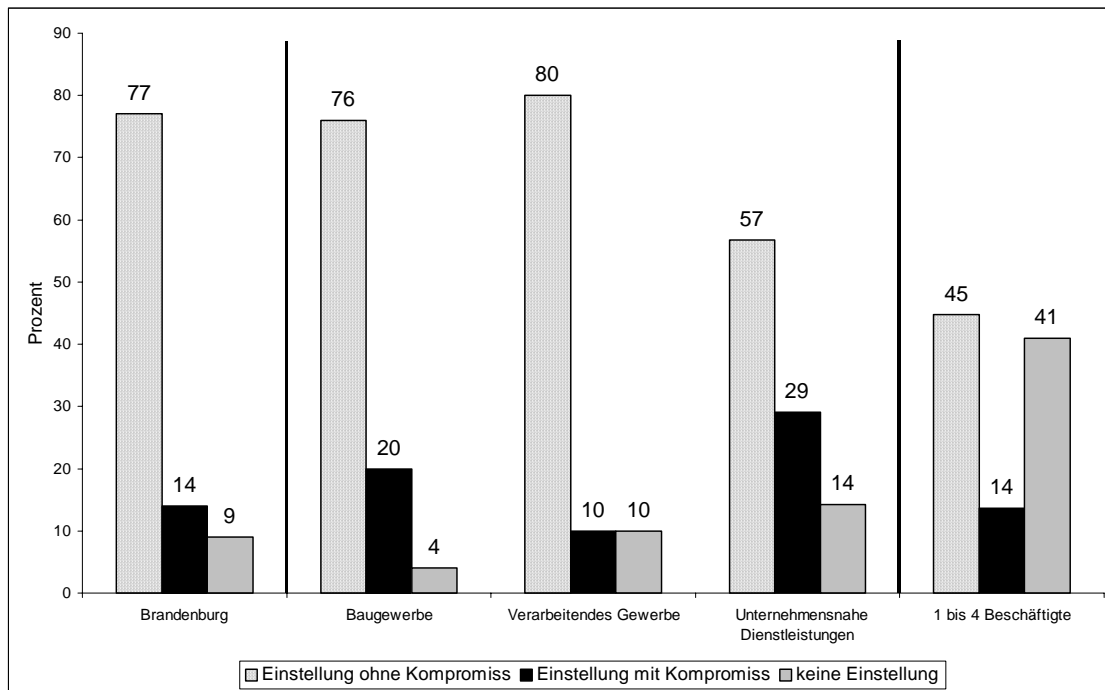
<sup>42</sup> Laut DIHK-Unternehmensbefragung besteht Fachkräftemangel vor allem in Zeitarbeitsfirmen sowie bei IT-Dienstleistern und Unternehmen aus der Sicherheitswirtschaft. Ebenda, S. 6.

<sup>43</sup> Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes besteht Fachkräftemangel vor allem in der pharmazeutischen Industrie sowie im Maschinen- und Fahrzeugbau. Ebenda.

<sup>44</sup> Vgl. Michael Behr u. a.: Brandenburger Fachkräftestudie – Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Ergebnisse einer Untersuchung im Verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus. In: Reihe Forschungsberichte Nr. 26 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam 2005.

Abbildung 9:

Personalsuche nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 in Brandenburg nach ausgewählten Branchen (Anteil an allen gesuchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)



Der hohe Wert, wonach zu 77 Prozent die gesuchten qualifizierten Arbeitskräfte ohne Kompromisse eingestellt wurden, weist auf das qualitativ gute Fachkräftepotenzial in Brandenburg hin. Berufsausbildung und Weiterbildungsförderung durch ESF, die Agenturen für Arbeit sowie das Land leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt dieses Potenzials.

### Hauptkompromiss – erhöhter Einarbeitungsaufwand

Ca. 19 Prozent der Brandenburger Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 qualifizierte Mitarbeiter/-innen einstellten (dies betraf 14 Prozent der gesuchten Mitarbeiter/-innen – vgl. auch Abb. 9), gingen bei der Besetzung der Stellen Kompromisse ein. Diese Betriebe wurden auch nach der Art der Kompromisse befragt (vgl. Tabelle 24). Die Informationen zu den konkret eingegangenen Kompromissen bewegen sich ausschließlich auf der Ebene des Betriebes, ein Umrechnen auf Personen ist mit den Panelergebnissen nicht möglich.

Jeder zweite Betrieb, der aufgrund von Qualifikationsdefiziten Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Mitarbeiter/-innen einging, tat dies in Form eines erhöhten Einarbeitungsaufwands (51 Prozent). Jeweils jeder vierte Betrieb vollzog eine umfangreichere interne Weiterbildung (25 Prozent) oder machte Abstriche bei den Ansprüchen an die fachliche Qualifikation der Bewerber/-innen (22 Prozent). Konzessionen hinsichtlich Bezahlung und Arbeitszeit trafen auf 12 bzw. 13 Prozent der Betriebe zu.

Tabelle 24:

Art der Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 nach Bundesländern (Mehrfachnennungen möglich) (Anteil an allen Betrieben mit Kompromissen bei der Einstellung)

Bundesland/Region	Anteil der Betriebe mit Kompromissen an allen einstellenden Betrieben	Art der Kompromisse					
		Ansprüche an die Qualifikation reduziert	Erhöhung des Einarbeitungsaufwandes	Umfangreichere interne Qualifizierung	Bezahlung verändert	Arbeitszeitvorstellung verändert	Sonstiges
	Prozent	Prozent					
Brandenburg	19	22	51	25	12	13	12
Mecklenburg-Vorpommern	12	38	64	36	12	5	0
Sachsen-Anhalt	22	27	49	71	18	6	12
Sachsen	14	15	54	46	19	9	19
Thüringen	12	29	42	45	20	13	2
Berlin-Ost	34	42	61	44	23	24	6
Ostdeutschland	16	26	53	45	18	11	10
Westdeutschland	18	39	47	32	16	13	5

#### Fachlich ungeeignete Bewerber/-innen – Hauptgrund für nicht besetzte Stellen

14 Prozent der Brandenburger Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 qualifiziertes Personal suchten, konnten offene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen (dies betraf 9 Prozent aller für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzenden Stellen) (vgl. Tabelle 25 und Abbildung 9). Laut Betriebspanel lag dieser Anteil im 1. Halbjahr 2000 bei 24 Prozent, d. h., die Situation in Bezug auf Fachkräftesicherung hat sich seitdem entspannt.

Diese Position vertritt auch die jüngste DIHK-Umfrage vom Herbst 2005. Danach hat sich „die Situation der [gesamtdutschen] Wirtschaft im Vergleich zum Herbst 2001 deutlich entschärft: In der damaligen Umfrage erklärten 39 Prozent der Unternehmen [Befragung 2005 16 Prozent], keine passenden Bewerber für ihre Vakanzen zu finden. Seinerzeit war der Befragung allerdings ein mehrjähriges, relativ kräftiges Wirtschaftswachstum – mit durchschnittlichen realen Wachstumsraten von mehr als zwei Prozent pro Jahr – vorausgegangen. Heute leidet Deutschland indessen immer noch unter den Folgen der bis 2003 andauernden dreijährigen Stagnation“<sup>45</sup>. Diese Entspannung gegenüber Ende der 90er Jahre lässt sich auch an den von den Betrieben benannten Personalproblemen ablesen. Rechneten laut Betriebspanel 1997 noch 14 Prozent und 2000 13 Prozent der Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Anwerbung oder Gewinnung von Fachkräften, waren es 2004 8 Prozent.<sup>46</sup>

Der Hauptgrund für nicht besetzte Stellen, den zwei von drei Betrieben angaben, lag in fehlenden fachlich geeigneten Bewerberinnen und Bewerber. 35 Prozent der Betriebe nahmen wegen unzureichender persönlicher Eignung der Bewerber/-innen von einer Einstellung Abstand. 29 Prozent der Betriebe gaben an, dass es an Bewerberinnen und Bewerbern generell fehlte. Zu hohe Lohnforderungen oder andere Arbeitszeitvorstellungen der Bewerber/-innen waren in Brandenburg keine nennenswerten Gründe für eine Nichteinstellung.

<sup>45</sup> Ebenda, S. 2.

<sup>46</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 24.



Tabelle 25:

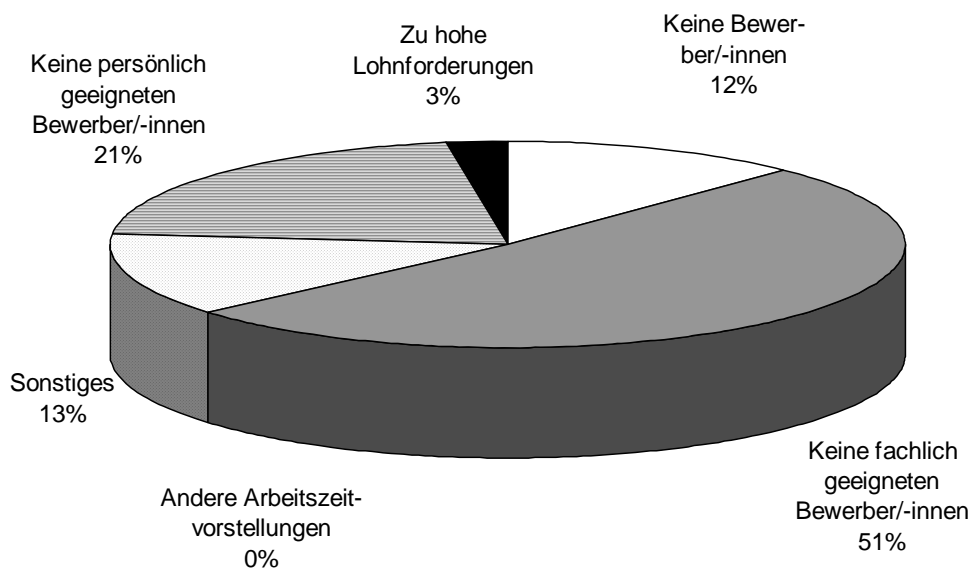
Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 nach Bundesländern (Mehrfachnennungen möglich) (Anteil an allen Betrieben mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten)

Bundesland/Region	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben mit Personalsuche	Gründe für die Nichtbesetzung					
		Keine Bewerber/Bewerberinnen	Keine fachlich geeigneten Bewerber/-innen	Keine persönlich geeigneten Bewerber/-innen	Zu hohe Lohnforderungen	Andere Arbeitszeitvorstellungen	Sonstiges
		Prozent					
Brandenburg	14	29	63	35	10	14	17
Mecklenburg-Vorpommern	11	30	55	26	22	12	19
Sachsen-Anhalt	9	10	44	42	39	9	38
Sachsen	14	19	53	9	36	19	33
Thüringen	5	26	65	16	26	10	15
Berlin-Ost	18	19	62	6	39	19	24
Ostdeutschland	11	22	57	20	29	15	26
Westdeutschland	17	20	64	32	34	12	20

Spitzt man die Frage über die Ursachen der Nichtbesetzung offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu und fragt nach dem wichtigsten Grund (nur eine Antwortmöglichkeit), bestätigen sich die weiter oben gemachten Angaben: Für die betrieblichen Anforderungen fehlt es an fachlich und persönlich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10:

Wichtigster/häufigster Grund für die Nichtbesetzung offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 in Brandenburg (Anteil an der Zahl der Betriebe mit nicht besetzten Stellen)



## 5.2 Rekrutierungsstrategien beim Fachkräftebedarf

Die Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs betreffen sowohl den Ersatz- als auch den Erweiterungsbedarf. In der Mehrzahl der Betriebe erfolgen die Personaleinstellungen zur Deckung des Ersatzbedarfs.

Der Fachkräftebedarf eines Unternehmens kann sowohl intern als auch extern gedeckt werden. Die Panelergebnisse gestatten es, die Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs diesen beiden möglichen Wegen zuzuordnen. Zum internen Weg zählen die eigene betriebliche Ausbildung, die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Weiterbeschäftigung Älterer. Demgegenüber rechnen alle Neueinstellungen von Fachkräften bzw. von Absolventinnen und Absolventen einer Fachhochschule bzw. Hochschule zum externen Weg. Die Panelergebnisse belegen eindeutig, dass sich die Brandenburger Unternehmen überwiegend interner Wege bedienen, um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Dies trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu.

Betrachtet man alle Wege sowohl der internen als auch der externen Bedarfsdeckung, so wird in Brandenburg der Neueinstellung von Fachkräften als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs das größte Gewicht beigemessen, gefolgt von der Fort- und Weiterbildung und der beruflichen Erstausbildung. Auf die Option, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, setzt in Brandenburg jeder vierte Betrieb<sup>47</sup>. Demgegenüber wird in den anderen ostdeutschen Flächenländern und in Westdeutschland der Fachkräftebedarf stärker über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen gedeckt (vgl. Tabelle 26).

---

<sup>47</sup> Laut DIHK-Unternehmensbefragung geben 15 Prozent der Unternehmen an, im Falle eines Fachkräftemangels verstärkt auf das Potenzial älterer Fachkräfte zu setzen. Ebenda, S. 2.

Tabelle 26:

Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Betrieben mit Fachkräftebedarf, Mehrfachnennungen möglich)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/ Bundesland/Region	Interne Bedarfsdeckung			Externe Bedarfsdeckung		Sonstiges
	Eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften	Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern	Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten	Neueinstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung	Neueinstellung von Ausbildungs- oder Hochschulabsolventen/-absolventen	
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	43	22	26	67	3	7
Bergbau/Energie/Wasser*	11	78	0	62	48	0
Verarbeitendes Gewerbe	52	37	34	48	8	1
Baugewerbe	33	29	19	72	3	1
Handel und Reparatur	49	53	26	46	1	4
Verkehr/Nachrichtenübermittlung*	14	54	44	63	2	0
Kredit-/Versicherungsgewerbe*	27	41	8	59	0	0
Dienstleistungen	34	41	26	37	12	7
Unternehmensn. Dienstleistungen	39	28	20	36	22	8
Erziehung und Unterricht*	31	48	37	57	4	2
Gesundheits- und Sozialwesen	29	68	22	25	6	6
Übrige Dienstleistungen	32	35	37	46	5	6
Organisationen oh. Erwerbszweck*	0	49	48	59	46	3
Öffentliche Verwaltung	59	90	16	30	19	2
1 bis 4 Beschäftigte	27	29	15	47	5	4
5 bis 9 Beschäftigte	37	44	38	51	6	4
10 bis 49 Beschäftigte	51	57	36	45	9	5
50 bis 249 Beschäftigte	65	75	24	59	22	4
ab 250 Beschäftigte	61	77	11	46	56	2
Brandenburg insgesamt	38	43	26	48	7	4
Mecklenburg-Vorpommern	37	58	30	36	8	3
Sachsen-Anhalt	39	49	25	38	9	6
Sachsen	40	54	27	49	17	5
Thüringen	45	49	25	38	8	4
Berlin-Ost	37	46	25	48	16	4
Ostdeutschland	40	50	26	44	12	5
Westdeutschland	47	55	26	50	13	7

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

Bei den Rekrutierungsstrategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs zeigen sich **branchenspezifisch** signifikante Unterschiede. Das verarbeitende Gewerbe, die öffentliche Verwaltung sowie der Bereich Handel/Reparatur setzen beispielsweise wesentlich stärker auf die berufliche Erstausbil-

derung als der Durchschnitt der Branchen. In der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht, ist die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen mit Abstand der wichtigste Weg zur Sicherung der notwendigen fachlichen Kompetenz. Der Hintergrund dafür ist mit großer Wahrscheinlichkeit auch der in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes bestehende Einstellungsstopp, der zwangsläufig andere Wege einschränkt bzw. ganz blockiert. Eine Neueinstellung von Fachkräften erfolgt vor allem im Baugewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft (witterungs- und saisonabhängig), im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in den Bereichen Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Bergbau/Energie/Wasser.

Kleinstbetriebe messen aufgrund begrenzter Ressourcen der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer/-innen sowie der betrieblichen Ausbildung ein weitaus geringeres Gewicht bei als größere Betriebe. Eine Prüfung des Zusammenhangs zwischen den Angaben zum Weiterbildungsverhalten und besetzten Stellen speziell in den Kleinstbetrieben ist weiteren Auswertungen vorbehalten.

**Fazit:** Trotz der insgesamt rückläufigen Beschäftigtenzahlen in Brandenburg gibt es eine hohe Einstellungsdynamik der Unternehmen. Im 1. Halbjahr 2005 wurden für 53 Tsd. Arbeitsplätze Arbeitskräfte gesucht, die zu etwa 90 Prozent auch besetzt werden konnten. 76 Prozent der im 1. Halbjahr 2005 insgesamt gesuchten Beschäftigten wurden für qualifizierte, 24 Prozent für einfache Tätigkeiten nachgefragt. Fast die Hälfte aller Einstellungen erfolgte in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im Baugewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe.

Inwieweit konnte der betriebliche Einstellungsbedarf für qualifizierte Tätigkeiten damit quantitativ und qualitativ gedeckt werden?

- Im 1. Halbjahr 2005 konnten 9 Prozent der insgesamt für qualifizierte Tätigkeiten vorhandenen offenen Stellen nicht besetzt werden, was z. T. friktionsbedingt ist, zum anderen Teil auf fehlende fachlich geeignete Bewerber/-innen zurückzuführen ist. Die Kleinstbetriebe befinden sich in einer schwierigeren Situation, bei ihnen konnten ca. 40 Prozent der offenen Stellen nicht besetzt werden. Größere Probleme traten vor allem in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe auf.
- Für das insgesamt vorhandene gute Qualifikationsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Brandenburg steht, dass 77 Prozent aller vakanten Stellen zur Zufriedenheit der Betriebe besetzt werden konnten, d. h. ohne einen zusätzlichen, über die normale Einarbeitung, Weiterbildung und Qualifizierung hinaus gehenden Aufwand.

14 Prozent der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten nur mit Kompromissen besetzt werden, d. h., bei den eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern musste vor allem der allgemein übliche Einarbeitungszeitraum in den Betrieben verlängert und der betriebspezifische interne Weiterbildungsaufwand erhöht werden. Es wurden außerdem auch Abstriche an der geforderten Qualifikation vorgenommen. Hier zeigen sich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich ausgeprägte partielle Disparitäten zwischen den qualitativen Anforderungen der Betriebe an den Fachkräftebedarf und den Qualifikationen des Fachkräfteangebots. Es zeigt sich aber auch eine betriebliche Flexibilität bei der Einstellung von Fachkräften. Mit größeren Problemen waren auch hier die unternehmensnahen Dienstleistungen, das Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber auch das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung konfrontiert.

Insgesamt ist gegenüber Ende der 90er Jahre eine Entspannung bei der Rekrutierung von Fachkräften eingetreten. Inwieweit die vergleichsweise positiven Einschätzungen auf Basis des 1. Halbjahres 2005 zur 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 Fachkräfteengpasses ausweiten. Die größte Herausforderung des demografischen Wandels scheint aber – zumindest auf mittlere Sicht – nicht in einer allgemeinen Ver-

knappung des Arbeitskräfteangebots und einem generellen Fachkräftemangel zu liegen, sondern in der Alterung sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der Betriebsbelegschaften.<sup>48</sup> Auch in Zukunft werden partiell Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierten Tätigkeiten auftreten. Denen muss die betriebliche Personalpolitik mit veränderten Rekrutierungsstrategien sowie neuen Aus- und Weiterbildungskonzepten begegnen. Die Erhaltung des erreichten Qualifikationsniveaus erfordert auch künftig ein hohes Maß an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Zugleich wird mit den Panelergebnissen deutlich, dass bei noch wirksamerer gegenseitiger Anpassung der Qualifikation des Arbeitskräfteangebots und der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage weitere Beschäftigungspotenziale erschlossen werden können.

## 6. Betriebliche Ausbildung

### Exkurs zur Ausbildung

Die Berufsausbildung in Brandenburg leidet – wie in Deutschland insgesamt – unter der Konjunkturschwäche der Wirtschaft und der insgesamt schlechten Arbeitsmarktsituation. Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in den neuen Ländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft eine Lücke, die sich im Vorjahresvergleich sogar wieder vergrößerte. Diese Entwicklung gibt Anlass zur Sorge und bildet eine große Herausforderung für die Bundesregierung, die Länder und die Sozialpartner. Mit dem Ausbildungspakt 2004 haben sich Bundesregierung, Länder und Wirtschaftsverbände verpflichtet, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Im jeweiligen Jahresdurchschnitt sollen in Deutschland für eine Dauer von 3 Jahren 30 Tsd. neue Ausbildungsplätze eingeworben werden.

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und der Agenturen für Arbeit richten sich sowohl an bereits ausbildende Betriebe als auch an nicht ausbildende Betriebe, indem durch Appelle und zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird. Auch Unternehmen, die gegenwärtig noch keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen.

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 werden 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;

<sup>48</sup> „An einer stärkeren Teilhabe Älterer am Arbeitsleben führt kein Weg vorbei.“ Dazu gehören die Abkehr von der Frühverrentung, die Senkung der Lohnzusatzkosten, der Abbau der Frühruhestandsanreize, lebenslanges Lernen. Ebenda, S. 3.

- Kooperatives Modell im Rahmen des APRO;
- INNOPUNKT-Förderung für mehr Ausbildung;
- externes Ausbildungsmanagement;
- Ausbildungspreis des Landes Brandenburg.

## 6.1 Ausbildungsbeteiligung

### Jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2005 bei 26 zu 74 Prozent (im produzierenden Gewerbe bei 32 zu 68 Prozent). Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Wenn in drei von vier Brandenburger Betrieben nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass 43 Prozent aller Betriebe nicht ausbildungsberechtigt sind. 31 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11:

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2005

Betriebe insgesamt <b>100 %</b>	
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung <b>43 %</b>	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung <b>57 %</b>
Nicht ausbildende Betriebe <b>74 %</b>	Ausbildende Betriebe <b>26 %</b>
<i>Ausbildungspotenzial (31 %)</i>	

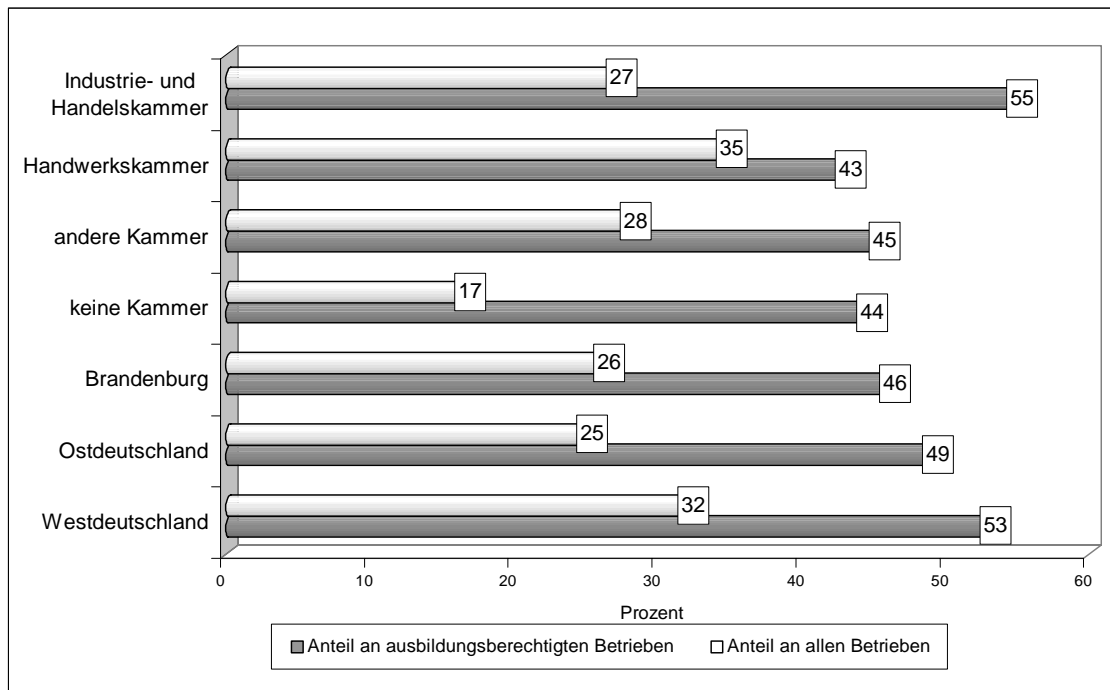
Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 31 Prozent ein Potenzial für neue Lernortkooperationen in der Ausbildung und damit für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings erschweren die gegenwärtigen Rahmenbedingungen – Beschäftigungsabbau, geringes Wachstum – die Erschließung dieses Potenzials. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden. Die Landesregierung nimmt sich dieser Problematik an und begegnet ihr mit der INNOPUNKT-Kampagne „Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe“. Die Zahl der ausbildenden Betriebe, insbesondere derer, die bereits ausbildungsberechtigt sind, soll zielgerichtet durch finanzielle Unterstützung des Landes und der EU erhöht werden.<sup>49</sup>

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 12).

<sup>49</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Presseinformation 171, 2. Dezember 2005.

Abbildung 12:

Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung und an allen Betrieben nach Kammerbereichen in Brandenburg 2005



Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zu-messen (vgl. Tabelle 27). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung seit Jah-ren überdurchschnittlich hoch. 42 Prozent der Betriebe dieser Branche bildeten Mitte 2005 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt nur noch bei 26 Pro-zent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1996, wo noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden. Diese Ergebnisse sind ein Spiegelbild der sich in Brandenburg wie in Ost-deutschland insgesamt vollziehenden Strukturveränderungen und Ausdruck der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Unternehmen.

Tabelle 27:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe ...	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	15	34	51
Bergbau/Energie/Wasser*	14	27	59
Verarbeitendes Gewerbe	42	36	22
Baugewerbe	26	52	22
Handel und Reparatur	28	32	40
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	21	18	61
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	16	26	58
Dienstleistungen	25	24	51
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	14	64
Erziehung und Unterricht*	23	21	56
Gesundheits- und Sozialwesen	20	41	39
Übrige Dienstleistungen	35	23	42
Organisationen ohne Erwerbszweck*	9	20	71
Öffentliche Verwaltung	29	8	62
Brandenburg insgesamt	26	31	43
Mecklenburg-Vorpommern	22	25	53
Sachsen-Anhalt	27	27	46
Sachsen	25	24	51
Thüringen	25	24	51
Berlin-Ost	19	28	53
Ostdeutschland	25	26	49
Westdeutschland	32	28	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 13 Prozent in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 70 Prozent im KMU-Bereich und sogar auf 91 Prozent in größeren Betrieben mit über 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 28). Der geringe Anteil in kleineren Unternehmen ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen hat die Hälfte der Kleinstfirmen 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 knapp 50 Prozent.



Tabelle 28:

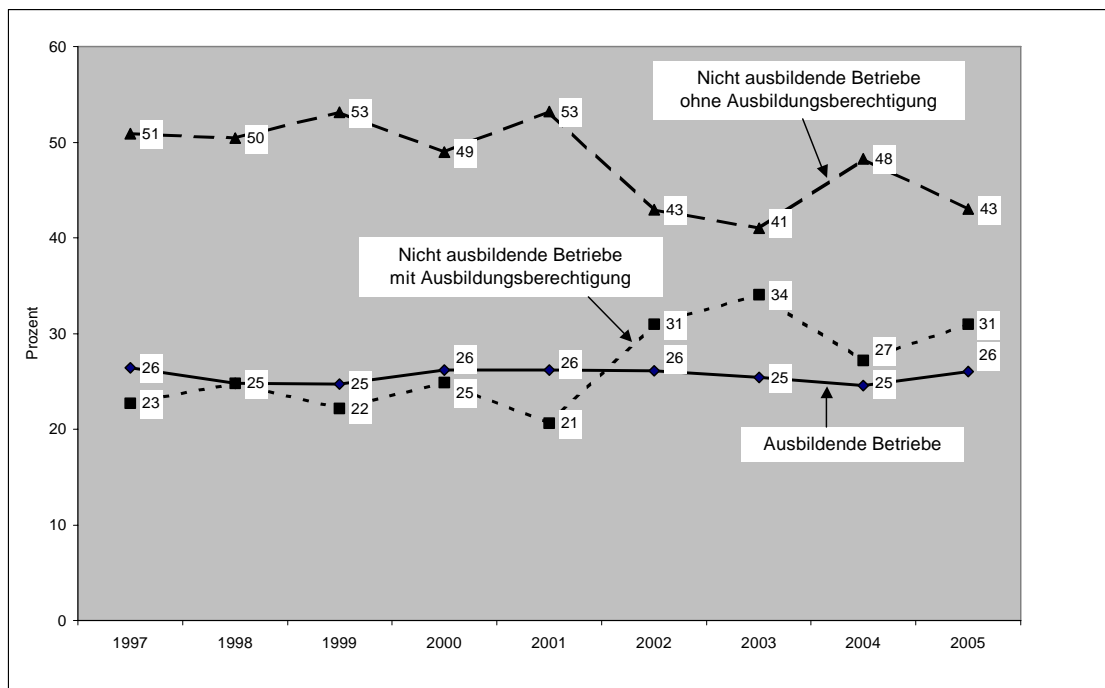
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe ...	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	13	36	51
5 bis 9 Beschäftigte	31	33	36
10 bis 49 Beschäftigte	48	17	35
50 bis 249 Beschäftigte	70	10	20
ab 250 Beschäftigte	91	1	8
Insgesamt	26	31	43

Während der Anteil der ausbildenden Betriebe in den letzten Jahren konstant zwischen 25 und 26 Prozent lag, ist – trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess – der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in der Tendenz leicht gestiegen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13:

Entwicklung des Anteils ausbildender Betriebe, nicht ausbildender Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben in Brandenburg von 1997 bis 2005 (Stand: jeweils 30. Juni)



In Westdeutschland verfügen prozentual geringfügig mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in Brandenburg (60 gegenüber 57 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Westdeutschland (32 Prozent) gegenüber Brandenburg (26 Prozent).

## 6 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen

In der aktuellen Welle des IAB-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 IAB-Betriebspanels waren 6 Prozent der von den Betrieben für das Ausbildungsjahr 2004/2005 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt (im Vorjahr 5 Prozent). Damit kommen auf 22 Tsd. besetzte Ausbildungsplätze 1 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 diese Differenz kaum auf Null reduzierbar ist.

Laut Betriebspanel von 2004<sup>50</sup> waren in Brandenburg zum Befragungszeitpunkt 70 Prozent der freien Ausbildungsplätze deshalb nicht besetzt, weil aus Sicht der Arbeitgeber nicht genügend geeignete Bewerber/-innen vorhanden waren, weitere 26 Prozent waren unbesetzt, weil die vorgesehenen Bewerber/-innen ihre Bewerbung rückgängig machten.<sup>51</sup> Zwar kann das IAB-Betriebspanel zu den konkreten, von einem Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern betroffenen Ausbildungsberufen keine direkten Aussagen treffen, da entsprechende Fragen den Umfang des Fragebogens unzulässig überschritten hätten. Die Entwicklung der Zahl der Bewerber/-innen und Ausbildungsstellen der letzten Jahre zeigt jedoch, dass es in einigen Ausbildungsberufen immer wieder zu einer erheblichen Differenz zwischen Lehrstellennachfrage und Lehrstellenangebot kommt. Während Ausbildungsberufe wie z. B. Kraftfahrzeugmechaniker, Verkaufs- und Büroberufe allgemein ebenso wie die IT- und Medienberufe jedes Jahr durch einen großen Bewerberüberhang gekennzeichnet sind, gibt es daneben immer wieder auch Ausbildungsberufe, überwiegend im Handwerk, für die in der Regel stets mehr Stellen angeboten werden, als Bewerber/-innen vorhanden sind. Das betrifft in nennenswertem Umfang Fachverkäufer im Nahrungsmittelhandwerk, in geringerem Ausmaß auch Bäcker, Restaurantfachleute und zahnmedizinische Fachangestellte. Auch in der Systemgastronomie – also bei Auszubildenden in Schnellrestaurants – gab es mehr Lehrstellenangebote als Bewerber/-innen.<sup>52</sup>

## 6.2 Bestand an Auszubildenden

### Jeder zweite Auszubildende im Dienstleistungsbereich

Insgesamt gab es Mitte 2005 in Brandenburg nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 54 Tsd. Auszubildende. Dies entspricht einer Auszubildendenquote<sup>53</sup> von 7 Prozent. Damit sind in Brandenburg sowohl die Auszubildendenquoten als auch die Zahl der Auszubildenden insgesamt seit Jahren stabil (vgl. Tabelle 29).

Die Ausbildungssituation ist in den Brandenburger Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2005 entfielen 52 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe. Dieser hohe Anteil im Dienstleistungsgewerbe resultiert in erster Linie daraus, dass mehr als 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.

<sup>50</sup> Im Panel 2005 wurde nach den Gründen der Betriebe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen nicht gefragt.

<sup>51</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 82 f.

<sup>52</sup> Vgl. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_ausweitstat\\_schaubilder\\_ab0505.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_ab0505.pdf)

<sup>53</sup> Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten.

Nur 11 Prozent aller Auszubildenden in Brandenburg entfielen auf das verarbeitende Gewerbe, 13 Prozent auf den Bereich Handel/Reparatur und nur noch 9 Prozent auf das Baugewerbe. Der jahrelange Rückgang bei den Ausbildungsleistungen im Baugewerbe scheint beendet zu sein (vgl. Abbildung 14 und Tabelle 29).

Abbildung 14:  
Struktur der Auszubildenden in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

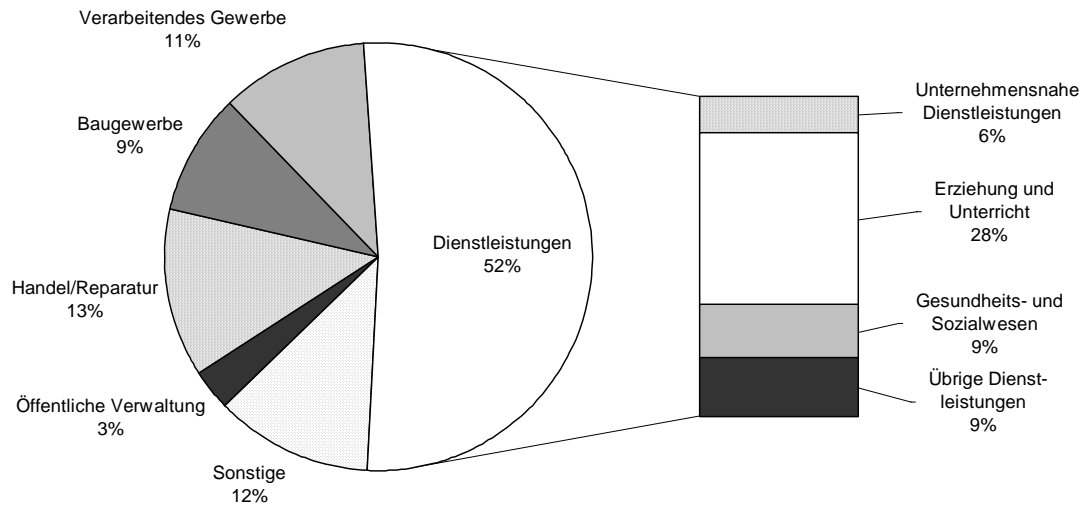


Tabelle 29:

Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2005 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubilden- denquote**	
	1995	2003	2004	2005	1995	2005	1995	2005
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	1	2	1	1	1	2	3	3
Bergbau/Energie/Wasser*	1	1	1	1	3	1	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	7	6	14	11	5	5
Baugewerbe	11	4	5	5	24	9	9	6
Handel und Reparatur	6	7	6	7	14	13	5	6
Verkehr/Nachrichtenübermittl.*	2	3	3	3	5	6	2	4
Kredit-/Versicherungsgew.*	1	0	1	1	2	1	5	5
Dienstleistungen	15	26	27	27	31	52	5	9
Organ. ohne Erwerbszweck*	1	2	1	1	2	2	4	10
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	4	3	1	2
Brandenburg	46	54	54	54	100	100	5	7
Mecklenburg-Vorpommern	41	41	41	40			6	6
Sachsen-Anhalt	55	56	54	56			6	7
Sachsen	84	91	81	80			5	5
Thüringen insgesamt	49	52	48	47			5	6
Berlin-Ost	16	18	21	21			4	5
Ostdeutschland	291	312	299	298			5	6
Westdeutschland	1.133	1.251	1.222	1.226			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

Viele Berufsgruppen sind durch eine einseitige Geschlechterkonzentration charakterisiert. „In den Metall- und Elektroberufen stellten die jungen Frauen im Jahr 2005 noch nicht einmal fünf Prozent der Ausbildungsanfänger, in den Bau- und Baunebenberufen sowie in den Verkehrsberufen keine zehn Prozent. Überproportional stark waren die Frauen dagegen vertreten in den Verwaltungs- und Büroberufen (72,7 %), in den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen (79,3 %), in den Waren- und Dienstleistungsberufen (55,3 %), in den übrigen Dienstleistungsberufen, zu denen die Gesundheitsberufe zählen (94,1 %), und in den Textilbekleidungs- und Lederberufen (67,3 %).<sup>54</sup>

### 6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

#### Seit 2001 Stabilisierung der Übernahmequoten auf niedrigem Niveau

Die duale Ausbildung hat für ausbildende Betriebe wie für Schulabgänger/-innen insbesondere der Sekundarstufe 1 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 junge Leute rich-

<sup>54</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.1.1, S. 30/31 sowie Übersicht 1.1.1/6, S. 30.

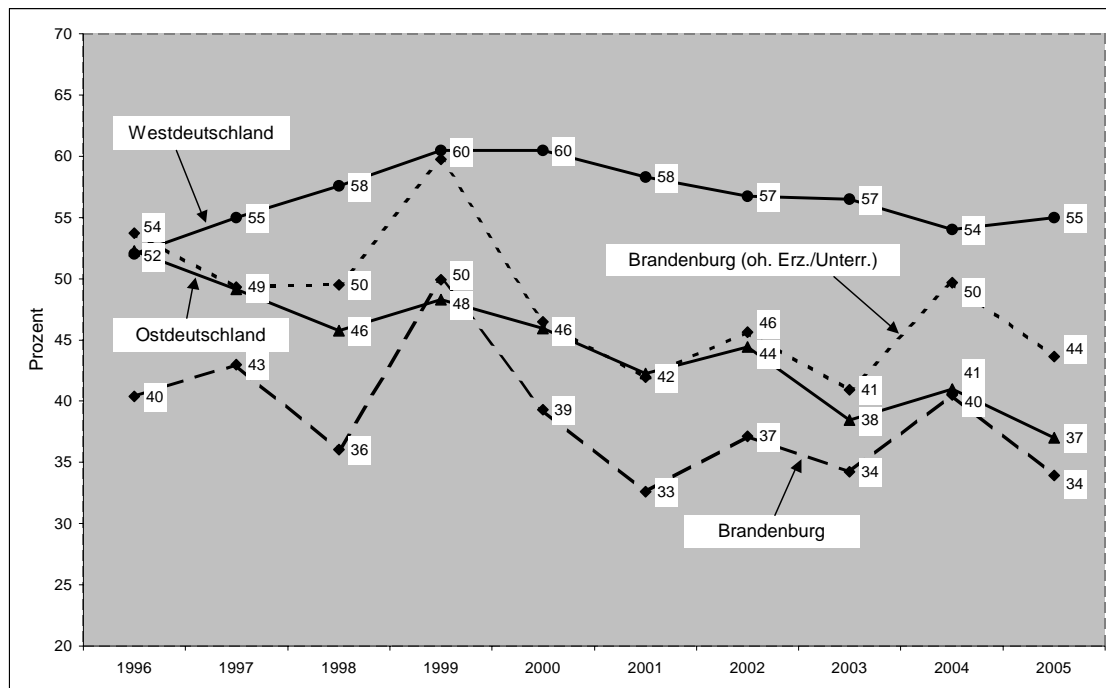
ten wird, die einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung die Arbeitsplatzrisiken vermindert.

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 90er 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 Brandenburgs und Ostdeutschlands sind einige der Folgen dieser Problemlage. Dies könnte sich aber demografisch bedingt in den nächsten Jahren ändern.

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 und 1999 sogar 50 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2005 nur noch 34 Prozent. Die Übernahmequoten in Ostdeutschland weisen ebenfalls eine rückläufige Entwicklung auf, liegen aber oberhalb der Brandenburger Werte (vgl. Abbildung 15). Allerdings hat sich seit 2001 die Übernahmequote in Brandenburg auf niedrigem Niveau wieder stabilisiert. In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 55 Prozent immer noch 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 15:

Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2005 (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 (Übernahmequote nur 3 Pro-

zent), auf den diese außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse entfallen, kann näherungsweise für Brandenburg eine „reine“ betriebliche Übernahmequote berechnet werden. Diese liegt Mitte 2005 bei 44 Prozent. Damit relativiert sich der große Unterschied in der Übernahme zwischen Brandenburg und Westdeutschland von 21 auf 12 Prozentpunkte. Darüber hinaus können Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen auch von anderen Betrieben eingestellt werden.

In der Übernahmepraxis treten größere branchenspezifische Unterschiede auf. In der öffentlichen Verwaltung wurden 72 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im verarbeitenden Gewerbe 50 Prozent und in den unternehmensnahen Dienstleistungen 74 Prozent (vgl. Tabelle 30).

In der beruflichen Erstausbildung besteht in Brandenburg annähernd Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn diese am Zugang der Bewerberinnen und Bewerber zu einem Ausbildungsplatz gemessen wird. Während 62 Prozent der Bewerber Brandenburgs im Ausbildungsjahr 2004/2005 einen Ausbildungsplatz erhielten, waren es 59 Prozent der Bewerberinnen. Beim Übergang der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Beschäftigung gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in den Übernahmequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer: 30 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer wurden vom ausbildenden Betrieb übernommen (vgl. ebenfalls Tabelle 30).

Tabelle 30:

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Brandenburg 1996 bis 2005 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2003	2004	2005	2005	
					Frauen	Männer
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	16	49	59	20	1	26
Bergbau/Energie/Wasser*	24	63	74	48	69	40
Verarbeitendes Gewerbe	48	39	59	50	52	50
Baugewerbe	63	35	32	39	0	44
Handel und Reparatur	47	34	48	40	38	40
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	12	46	85	26	7	41
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	69	78	47	36	27	52
Dienstleistungen	26	21	24	27	28	26
Organisationen ohne Erwerbszweck*	83	73	1	4	12	0
Öffentliche Verwaltung	16	49	60	72	70	75
<b>Brandenburg insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>37</b>
Mecklenburg-Vorpommern	43	31	33	32	31	33
Sachsen-Anhalt	63	34	44	36	35	36
Sachsen	56	41	43	46	47	44
Thüringen	56	47	42	36	39	34
Berlin-Ost	49	42	42	28	35	22
Ostdeutschland	52	38	41	37	38	37
Westdeutschland	52	57	54	55	53	57

\* 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 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse verdeutlichen. 42 Prozent der Betriebe, die 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- 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 (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31:

Gründe für Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30. Juni 2005, Mehrfachnennungen, alle Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/Bundesland/Region	Anteil der Betriebe, die <u>nicht</u> <u>alle</u> Absol- ventin- nen/Ab- solventen übernah- men	Gründe der Nichtübernahme			
		Ausbil- dung über Bedarf	Schlechte wirtschaft- liche Lage	Absolven- tin/Absol- vent hatte andere Pläne	Absolven- tin/Absol- vent ent- sprach nicht be- trieblichen Anforde- rungen
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	69	9	25	72	7
Bergbau/Energie/Wasser*	89	100	0	17	71
Verarbeitendes Gewerbe	61	19	39	5	42
Baugewerbe	73	42	47	4	18
Handel und Reparatur	55	52	44	6	14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	72	71	6	22	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	66	100	0	0	0
Dienstleistungen	42	37	32	31	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	20	65	10	14
Erziehung und Unterricht*	93	74	1	8	2
Gesundheits- und Sozialwesen	41	86	20	7	13
Übrige Dienstleistungen	50	24	30	44	0
Organisationen ohne Erwerbszweck*	13	50	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	41	72	6	9	18
1 bis 4 Beschäftigte	64	44	37	0	19
5 bis 9 Beschäftigte	37	73	8	0	9
10 bis 49 Beschäftigte	59	32	41	23	14
50 bis 249 Beschäftigte	57	39	28	23	27
ab 250 Beschäftigte	68	70	19	16	24
Brandenburg insgesamt	56	42	33	16	17
Mecklenburg-Vorpommern	58	47	33	32	12
Sachsen-Anhalt	65	27	19	31	21
Sachsen	57	40	31	27	16
Thüringen	61	30	35	32	18
Berlin-Ost	69	23	31	32	18
Ostdeutschland	60	36	30	28	17
Westdeutschland	55	36	24	30	22

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

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 Unternehmen die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.



## 7. Weiterbildung

### **Exkurs zur Definition der Weiterbildung**

Mit den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft als Folge des technischen Fortschritts und des wachsenden internationalen Wettbewerbs ergeben sich neue Anforderungen an die Bildung und Qualifizierung in den Betrieben. Längst lässt sich der Strukturwandel nicht mehr allein über berufliche Erstausbildung nachrückender Generationen bewältigen, längst reichen auch ein- oder mehrmalige Weiterbildungsaktionen im Erwerbsleben nicht mehr aus, um den Innovationsanforderungen gerecht zu werden. Permanentes Lernen ist inzwischen in vielen Berufsgruppen und Betrieben einer der wichtigsten Bestandteile der Personalstrategie geworden, zudem sorgt in vielen Betrieben eine absehbare Alterung der Belegschaften für zusätzliche Schwierigkeiten.

Die Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung im IAB-Betriebspanel orientieren sich in erster Linie auf die formal-organisierte Weiterbildung, also auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freigestellt bzw. die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen haben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, die in Form von Lehrgängen, Kursen u. Ä. von den Betrieben selbst sowie von anderen Betrieben und Einrichtungen sowie Bildungsträgern geleistet werden. Informationen über nicht-formale und informelle Lernformen können nur insofern aus der Panelerhebung gewonnen werden, wie sie aus betrieblicher Sicht einschätzbar sind (z. B. selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel usw.). Umfassende Informationen zu dieser Problematik, die in wachsendem Maße von bildungspolitischem Interesse ist, sind eher Gegenstand von Personen- als von Betriebsbefragungen.<sup>55</sup>

Aus theoretischen und empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass aufgrund des sehr unterschiedlichen Verständnisses von betrieblicher Weiterbildung und der daraus resultierenden begrifflichen und methodischen Abgrenzung Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen schwierig sind, da in der Regel unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde liegen. Auf Grund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Länder im IAB-Betriebspanel lassen sich aber die Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland und auch zwischen den einzelnen ostdeutschen Ländern vergleichen, da überall die gleiche Definition und Erhebungsmethodik verwendet wurden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das erste Halbjahr 2005 erhoben wurden. Die ermittelten Indikatoren sind damit grundsätzlich nur für den Zeitraum eines halben Jahres aussagefähig, somit wird ein Vergleich mit anderen Untersuchungsergebnissen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren, erschwert. Allerdings erlauben 10 Panelwellen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung.

<sup>55</sup> „Zur Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen.“ Vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn, Berlin 2005, S. 7 ff.

## 7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

### Verstärkte Weiterbildungsaktivitäten Brandenburger Betriebe

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben<sup>56</sup>, so liegt er bei 41 Prozent<sup>57</sup>. Demgegenüber hat es in 59 Prozent der Betriebe keine vom Betrieb geförderten Weiterbildungsmaßnahmen gegeben. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2001 (36 Prozent) und dem 1. Halbjahr 2003 (35 Prozent) haben sich damit die Weiterbildungsaktivitäten der Brandenburger Betriebe deutlich erhöht (vgl. Tabelle 32). Die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt zu den wichtigsten Strategien Brandenburger Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu decken (vgl. auch Abschnitt 5.2). Damit werden in den Betrieben verstärkt die vorhandenen internen Ressourcen genutzt.

Tabelle 32:

Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2005 (jeweils 1. Halbjahr)

Branche/Bundesland/Region	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen				
	1997	1999	2001	2003	2005
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	10	25	30	11	20
Bergbau/Energie/Wasser*	39	38	33	58	77
Verarbeitendes Gewerbe	26	41	20	33	34
Baugewerbe	36	43	37	16	27
Handel und Reparatur	56	47	21	38	46
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	93	67	51	34	39
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	38	37	43	32	44
Dienstleistungen	40	69	45	42	47
Organisationen o. Erwerbszweck*	59	50	65	35	27
Öffentliche Verwaltung	10	25	30	52	52
Brandenburg insgesamt	37	40	36	35	41
Mecklenburg-Vorpommern	40	47	36	41	43
Sachsen-Anhalt	43	41	41	45	45
Sachsen	36	40	34	48	47
Thüringen	42	47	39	44	47
Berlin-Ost	38	35	40	50	38
Ostdeutschland	39	42	37	44	45
Westdeutschland	37	38	36	41	42

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

Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten zeigen, so sind es insbesondere die öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen, die Bereiche Erziehung/Unterricht sowie Bergbau/Energie/Wasser, wo jeweils deutlich über 50, teilweise über 70 Prozent der Betriebe im 1. Halbjahr 2005 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

<sup>56</sup> Die Frage lautete: Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

<sup>57</sup> Größenordnungen von weit über 90 Prozent der befragten Betriebe, die „in der einen oder anderen Weise“ Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen durchführen, beruhen auf einer anderen Fragestellung, betreffen einen anderen Zeitraum und eine andere Definition der Weiterbildung.

Eine weit unterdurchschnittliche Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen weisen die Land- und Forstwirtschaft (20 Prozent), das Baugewerbe (27 Prozent), die übrigen Dienstleistungen (30 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (34 Prozent) aus.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 91 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2005 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Demgegenüber waren es in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 27 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“<sup>58</sup>.

### Weiterbildungsmaßnahmen – Arbeitszeit und/oder Freizeit?

In jedem zweiten Betrieb (56 Prozent) finden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit statt, 37 Prozent der Betriebe verteilen die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeits- und Freizeit, und 7 Prozent verlegen sie ausschließlich in die Freizeit (mit der Tendenz eines höheren Anteils bei Kleinbetrieben und einer Tendenz gegen Null bei den Großbetrieben) (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33:

Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit in Brandenburg im ersten Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Während der Arbeitszeit	Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	In der Freizeit
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	45	43	12
5 bis 9 Beschäftigte	64	32	4
10 bis 49 Beschäftigte	64	33	3
50 bis 249 Beschäftigte	53	44	3
ab 250 Beschäftigte	53	47	0
Brandenburg insgesamt	56	37	7
Mecklenburg-Vorpommern	58	37	5
Sachsen-Anhalt	52	39	9
Sachsen	46	45	9
Thüringen	53	41	6
Berlin-Ost	54	43	3
Ostdeutschland	52	41	7
Westdeutschland	63	32	5

### Kostenbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsaufwendungen kann man grundsätzlich in direkte Kosten (z. B. Kursgebühren, Reisekosten) und indirekte Kosten (Lohnfortzahlung bei Freistellungen) trennen. Die Frage der Kostenbeteiligung der Beschäftigten bezieht sich hier auf die direkten Kosten<sup>59</sup>. 74 Prozent der Betriebe tragen die direkten Weiterbildungskosten vollständig selbst, in 11 Prozent erfolgt eine

<sup>58</sup> Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser kleineren Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (über 50 Prozent aller Firmen in Brandenburg gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die geringere Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (41 Prozent) gegenüber anderen Umfrageergebnissen sein.

<sup>59</sup> Nach Angaben des IW Köln machten im Jahr 2001 die indirekten Kosten 55 Prozent der Gesamtkosten aus. Vgl. R. Weiß: Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: iw-trends; Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Heft 1/2003, S. 12.

Kostenbeteiligung der Beschäftigten, und bei 15 Prozent müssen die Beschäftigten die direkten Weiterbildungskosten selbst tragen.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein differenziertes Bild. Während in den kleineren Betrieben deutlich häufiger die direkten Weiterbildungskosten von den Beschäftigten allein getragen werden, werden in mittleren und größeren Betrieben die Kosten in der Regel teilweise oder vollständig vom Betrieb übernommen (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34:

Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)

Betriebsgrößenklasse am 30.6. 2005	Vollständig	Teilweise	Gar nicht	Rückzahlungsvereinbarung bei Ausscheiden
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	20	10	70	6
5 bis 9 Beschäftigte	10	9	81	5
10 bis 49 Beschäftigte	15	8	77	17
50 bis 249 Beschäftigte	9	26	65	35
ab 250 Beschäftigte	4	43	53	56
Brandenburg insgesamt	15	11	74	11
Mecklenburg-Vorpommern	14	14	72	6
Sachsen-Anhalt	16	9	75	14
Sachsen	12	19	69	16
Thüringen	7	13	80	10
Berlin-Ost	11	18	71	13
Ostdeutschland	13	14	73	13
Westdeutschland	16	12	72	14

Rückzahlungsvereinbarungen über entstandene Weiterbildungskosten beim Verlassen des Betriebes nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen gibt es bei 11 Prozent der Betriebe. In großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten findet eine Rückzahlungsvereinbarung bei über 50 Prozent der Betriebe Anwendung.

## 7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

### Steigende Weiterbildungsquoten

Im IAB-Betriebspanel 2005 sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Mitarbeiter/-innen, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Über eine "Weichenfrage" war es den Betrieben möglich, Angaben entweder zu Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen zu machen. Bei der Angabe von Teilnehmenden wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmenden gezählt, so dass je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

Die so berechnete Weiterbildungsquote lag im ersten Halbjahr 2005 bei 22 Prozent (bezogen auf alle Beschäftigten)<sup>61</sup>.

Parallel mit der steigenden Beteiligung Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote von 17 Prozent im 1. Halbjahr 2001 auf 22 Prozent im 1. Halbjahr 2005; sie liegt damit im Bereich des Wertes der alten Länder, aber leicht unterhalb des Durchschnitts der neuen Länder (26 Prozent).

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Unterschiede. Die höchsten Weiterbildungsquoten verzeichneten das Kredit- und Versicherungsgewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Bergbau/Energie/Wasser. Hier nahmen im ersten Halbjahr 2005 zwischen 30 und 33 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Mit nur 11 Prozent weisen Betriebe des Baugewerbes die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus. Auch die übrigen Dienstleistungen und die Land- und Forstwirtschaft haben deutlich unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35:

Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) aller Betriebe in Brandenburg im ersten Halbjahr 1997, 1999, 2001, 2003 und 2005 nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	1997	1999	2001	2003	2005
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	5	8	7	11	14
Bergbau/Energie/Wasser*	38	35	25	16	30
Verarbeitendes Gewerbe	19	18	12	22	18
Baugewerbe	12	12	8	9	11
Handel und Reparatur	21	26	19	24	29
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	17	15	21	22	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	50	32	45	33	33
Dienstleistungen	24	22	19	27	23
Organisationen ohne Erwerbszweck*	17	23	17	16	14
Öffentliche Verwaltung	26	27	22	24	24
Brandenburg insgesamt	20	21	17	23	22
Mecklenburg-Vorpommern	23	21	17	23	23
Sachsen-Anhalt	21	25	20	25	23
Sachsen	20	20	18	31	28
Thüringen	24	25	20	28	29
Berlin-Ost	30	25	23	26	25
Ostdeutschland	22	22	19	27	26
Westdeutschland	.	19	18	23	22

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

Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2005 bei 25 Prozent, die der Männer bei 20 Prozent. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden lag mit 51 Prozent höher als ihr Anteil an den Beschäftigten (45 Prozent). Frauen partizipieren gegenüber Männern offen-

<sup>61</sup> Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmenden nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (32 Prozent gegenüber 22 Prozent).

sichtlich stärker an Weiterbildungsmaßnahmen<sup>62</sup>. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Auch liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten (bei denen Frauen stärker repräsentiert sind) deutlich über der der Arbeiter/-innen.

Eine Hochrechnung der vorliegenden Weiterbildungsquoten vom 1. Halbjahr 2005 auf das Gesamtjahr 2005 gestaltet sich insbesondere wegen der personenbezogenen Berechnung schwierig. Da Beschäftigte mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, dürfte die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmenden im zweiten Halbjahr deutlich geringer zunehmen als die der Weiterbildungsmaßnahmen, so dass für das Gesamtjahr auf keinen Fall mit einer Verdopplung der Weiterbildungsquote zu rechnen ist.

Zur Schätzung einer Weiterbildungsquote für das Gesamtjahr 2005 muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Umfang der formalen Weiterbildung im zweiten Halbjahr durch Urlaubszeiten sowie das Jahresende geringer als in der ersten Jahreshälfte ausfallen dürfte.

Unter Beachtung der beiden Einflussfaktoren (keine parallele Entwicklung von Teilnehmenden und Teilnahmefällen, stärkere Konzentration der Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr) kann in Brandenburg von einer Weiterbildungsquote der Beschäftigten für das Gesamtjahr 2005 von etwa 40 Prozent ausgegangen werden.

### **Große Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten nach Tätigkeitsgruppen**

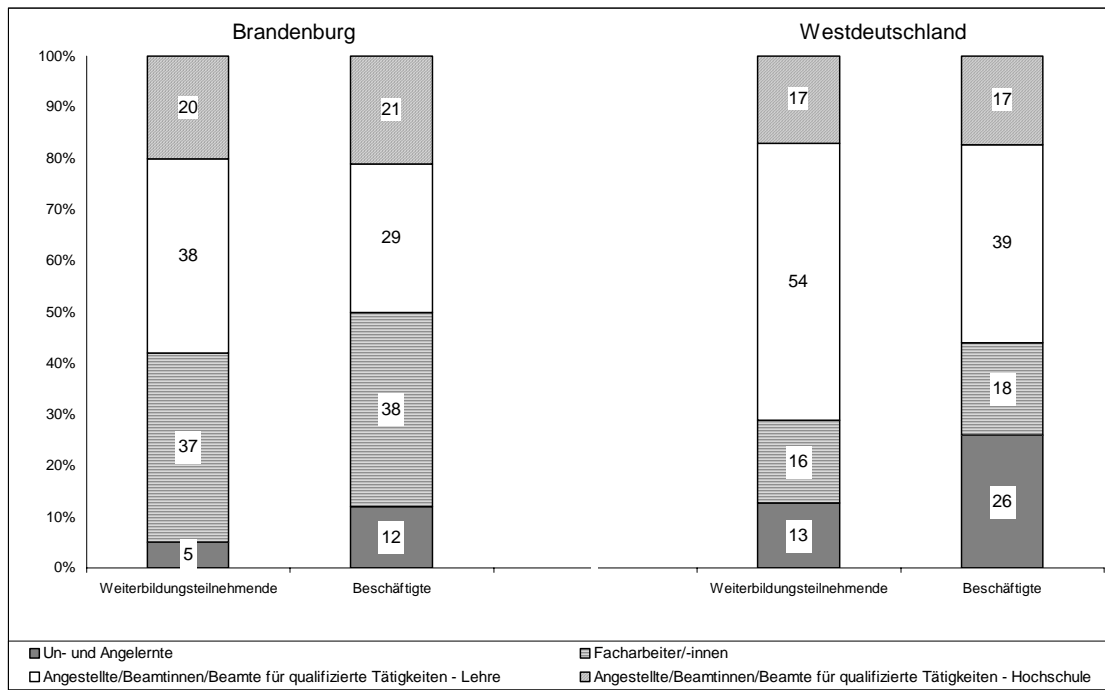
Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf Mitarbeiter/-innen mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte vergleichsweise wenig an Weiterbildung partizipierten. Diese Verteilung entspricht nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben. In der Grundtendenz ist der Anteil der Angestellten, Beamtinnen und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung an solchen Weiterbildungsmaßnahmen (38 Prozent) deutlich höher als ihr Anteil nach der Qualifikationsstruktur (29 Prozent). Umgekehrt ist es bei den Un- und Angelernten (vgl. Abbildung 16). Eine Sonderauswertung zur Entwicklung der un- und angelernten Arbeiter bzw. Angestellten, Beamtinnen und Beamten für einfache Tätigkeiten in den Betrieben Brandenburgs im Rahmen des Betriebspanels ergab, dass sich der Anteil un- und angelernter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten seit 1997 deutlich verringert hat. Infolgedessen hat sich gegenwärtig im Vergleich zu Ende der 90er Jahre auch ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmenden mehr als halbiert. Während im 1. Halbjahr 1997 noch 13 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/-innen zu den Un- und Angelernten zählten, waren es im 1. Halbjahr 2005 nur noch 5 Prozent .

---

<sup>62</sup> Diese Ergebnisse entsprechen in den Relationen denen des Berichtssystems Weiterbildung IX. Bei den Erwerbstätigen in Ostdeutschland nahmen im Jahr 2003 33 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil, in Westdeutschland jeweils 34 Prozent. Vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX, a. a. O., S. 41.

Abbildung 16:

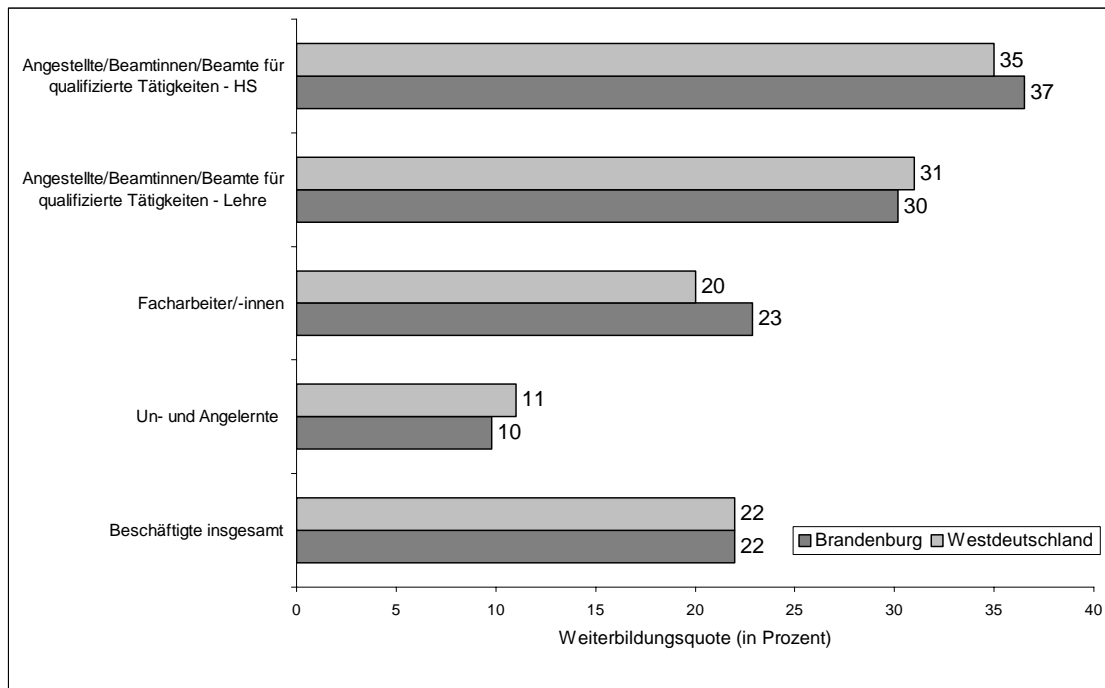
Teilnehmende an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2005 nach Tätigkeitsgruppen im Vergleich zur Qualifikationsstruktur



Neben der Verteilung der Weiterbildungsteilnehmenden bestätigen auch die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen konzentrieren. Demgegenüber profitieren Mitarbeiter/-innen ohne beruflichen Abschluss in der Regel immer weniger von Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebes. Die Ergebnisse der o. g. Sonderauswertung belegen, dass nicht nur die Anzahl der Un- und Angelernten stark rückläufig war, sondern dass auch ihre Weiterbildungsquote seit Ende der 90er Jahre in den Brandenburger Betrieben deutlich sinkt. Lag sie in den 1. Halbjahren 1997 und 1999 noch bei 15 bzw. 17 Prozent, wurden im 1. Halbjahr 2005 noch 10 Prozent erreicht. Damit verringern sich weiter ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb. 37 Prozent der Angestellten bzw. Beamtinnen und Beamten für qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss nahmen im ersten Halbjahr 2005 an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei den Un- und Angelernten waren es 10 Prozent (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17:

Weiterbildungsquoten in Brandenburg und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2005 (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe)



### Priorität nach wie vor bei den institutionalisierten Lehr- und Lernformen

In den letzten Jahren wurden umfassende Diskussionen darüber geführt, ob mit der Tendenz zum lebenslangen Lernen auch die Formen der beruflichen Weiterbildung einem Wandlungsprozess unterliegen. Danach geht der Trend von vorwiegend institutionellen Lernformen wie Seminaren und Kursen hin zu den arbeitsintegrierten und selbstinitiierten Lernformen wie Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) u. Ä. Von daher erhält die Frage Bedeutung, wie im Verständnis der Betriebe die einzelnen Lernformen an der beruflichen Weiterbildung beteiligt waren. Die Ergebnisse der Befragung von 2005 entsprechen dabei etwa den Ergebnissen von 1997, 1999 und 2003, eine signifikante Verschiebung in den Relationen ist somit nicht festzustellen.

Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurde nach wie vor den institutionalisierten Lehr- und Lernformen der Vorzug gegeben (vgl. Tabelle 36). 74 Prozent der befragten Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten stellten im ersten Halbjahr 2005 Beschäftigte für die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren frei bzw. übernahmen ganz oder teilweise die Kosten dafür. 43 Prozent der befragten Betriebe ermöglichten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen. Zusätzlich wurden von 37 Prozent der Betriebe interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare angeboten.

Arbeitsplatzbezogene bzw. arbeitsplatzintegrierte Lernformen hatten demgegenüber aus Sicht der Betriebe eine geringere Bedeutung. Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und gezielten Einarbeitungen nutzten mit steigender Betriebsgröße 48 Prozent der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten. Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) wurden lediglich von 4 Prozent der Betriebe als Weiterbildungsmöglichkeit eingesetzt (im verarbeitenden Gewerbe 11 Prozent).

Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u. Ä. als moderne Weiterbildungsformen beschränkten sich auf 4 Prozent aller Betriebe (Gesundheits- und Sozialwesen 10 Prozent, Erziehung und Unterricht 8 Prozent).



Das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien fand in 13 Prozent aller Betriebe statt. Branchenspezifisch konzentrierte sich diese Lernform vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in Brandenburg niedriger ist (37 gegenüber 49 Prozent). Auch die modernen Lernformen wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe wurden in Brandenburger Betrieben weniger genutzt. Dies hängt mit der kleinbetrieblichen Struktur in Brandenburg zusammen.

Tabelle 36:

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs im ersten Halbjahr 2005 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Weiterbildungsmaßnahmen	Betriebsgrößenklasse 30.6.2005					Brandenburg insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	
	Prozent					
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	68	72	76	93	97	74
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	29	28	47	64	85	37
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	38	45	57	65	69	48
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. Ä.	37	41	46	59	90	43
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	0	6	7	10	12	4
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	5	22	14	16	18	13
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	2	0	8	14	14	4
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	10	2	15	16	27	10

Betrachtet man die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich folgende Tendenz: Je größer der Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der angewandten Weiterbildungsformen. Damit nimmt die Zahl der Mehrfachnennungen zu (vgl. Tabelle 36).

Besonders auffällig ist die Diskrepanz zwischen kleinen und großen Betrieben bei internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Derartige Maßnahmen gibt es nur in ca. 30 Prozent der Kleinbetriebe, dagegen in fast allen Betrieben ab 250 Beschäftigten. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei den Lernformen Arbeitsplatzwechsel sowie bei Maßnahmen wie Qualitäts- und Werkstattzirkeln.

## 8. Öffentliche Förderung

Der Abstand in der Produktivität zu den alten Bundesländern wie auch die doppelt so hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland sind nur zwei Aspekte, die deutlich werden lassen, dass der wirtschaftliche Aufbauprozess ebenso wie die Angleichung der Lebensverhältnisse noch längst nicht abgeschlossen sind. Bei allen Fortschritten in den neuen Ländern ist die Unterstützung durch den Bund, den Länderfinanzausgleich, die Bundesagentur für Arbeit und die EU-Strukturfonds weiterhin notwendig. Zum Abbau von Wettbewerbs- und Standortnachteilen sowie unter Beachtung der hohen Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes kommen der Wirtschaftsförderung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach wie vor ein besonderer Stellenwert zu.

Es ist zu berücksichtigen, dass sich die folgenden Aussagen hauptsächlich auf die Struktur der Inanspruchnahme einzelner Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung beziehen, nicht aber auf das Fördervolumen, welches sich hinter den genutzten Instrumenten verbirgt.

### 8.1 Investitionsförderung

Die Wirtschaftsförderung wird über verschiedene Instrumente umgesetzt. Dazu zählen insbesondere die Mittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA-Förderung)<sup>63</sup>, die durch EFRE-Mittel<sup>64</sup> ergänzt werden, die steuerliche Investitionszulage sowie eine Reihe anderer Programme (auf Ebene des Landes, des Bundes und der EU), die jeweils auf spezifische Förderziele gerichtet sind.<sup>65</sup> Dabei geht es vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, um die Verbesserung der Infrastruktur sowie um die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz.

#### **Förderung von Investitionen und Sachmitteln vor allem für mittlere und größere Betriebe**

Im Jahr 2004 wurde nach den Ergebnissen des Betriebspanels den Betrieben in Brandenburg aus öffentlichen Mitteln über die Wirtschaftsförderinstrumente der EU, des Bundes und des Landes insgesamt ein Betrag von gut 1 Mrd. € zur Verfügung gestellt. Insgesamt ist das Mittelvolumen seit den 90er Jahren in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt zurückgegangen.

Die Verteilung dieser Fördermittel auf die einzelnen Branchen ist sehr unterschiedlich. Auf das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen entfielen 30 Prozent, 40 Prozent auf die öffentliche Verwaltung sowie 15 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße wird deutlich, dass die ca. 35.000 Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten in Brandenburg 1 bis 2 Prozent des Fördervolumens binden konnten, auf die 2.300 mittleren Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) entfiel ein Drittel und auf die 300 größeren Unternehmen ab 250 Beschäftigte ca. 40 Prozent des gesamten Fördervolumens. Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigten-

---

<sup>63</sup> Die von Bund und Ländern getragene Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ unterstützt die Entwicklung in wirtschaftsschwachen Regionen und Regionen mit besonderen strukturellen Problemen (GA-Förderung).

<sup>64</sup> EFRE ist die Abkürzung für Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung. Der EFRE ist einer von drei Strukturfonds der Europäischen Union (ESF – Europäischer Sozialfonds, EAGFL – Europäischer Ausgleichs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft). Die Inanspruchnahme von Mitteln aus den Strukturfonds bedingt eine nationale Kofinanzierung.

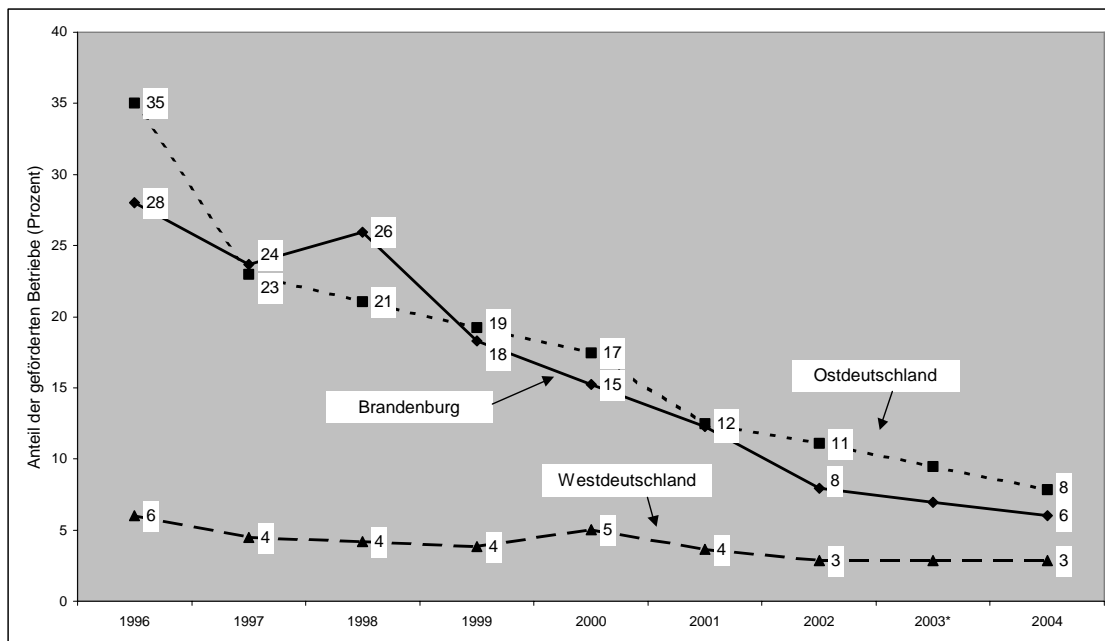
<sup>65</sup> Es gibt zwei wesentliche Instrumente zur Förderung der Investitionsaktivitäten: die Investitionszulage und die Investitionszuschüsse. Auf die Investitionszulage besteht ein Rechtsanspruch. Sie ist eine *steuerliche* Hilfe, wird mit der Einkommensteuererklärung beantragt und mit der Steuerschuld verrechnet. Aus all dem ergibt sich ein zeitlicher Lag zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel von mindestens einem Jahr. Investitionszuschüsse sind Bestandteil der GA und müssen vor Beginn des Investitionsvorhabens beantragt werden. Bei Bewilligung kann der Förderbeitrag zeitgleich mit der Investitionsdurchführung oder sogar vorher ausbezahlt werden. Die Verfahrensweise ist vergleichbar mit der von der Gewährung von Krediten. Hier dürfte eher kein zeitlicher Lag zwischen der Investition und Auszahlung der Fördermittel bestehen. Möglich wäre aber ein Vorlauf vor der Investitionsdurchführung.

größeren Klassen wider. In Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten lag dieser Durchschnittswert bei 1 Tsd. €, in mittleren Betrieben bei etwa 150 Tsd. € und in größeren Unternehmen bei 1,5 Million €

Der Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben lag 2004 in Brandenburg bei ca. 6 Prozent, in Ostdeutschland insgesamt bei 8 Prozent. Die Unterschiede zwischen West und Ost sind gravierend, denn in Westdeutschland nutzten nur 3 Prozent der Betriebe solche Zuschüsse. Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2004, so zeigt sich, dass der Anteil geförderter Betriebe in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt deutlich rückläufig ist. Mitte der 90er Jahre erhielt jedes vierte Brandenburger Unternehmen öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel, wobei insbesondere steuerliche Hilfen eine große Rolle spielten (vgl. Abbildung 18 und Tabelle 37). Die Zuschüsse werden von Betrieben in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen sehr differenziert in Anspruch genommen. Von den Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten sind es lediglich 4 bis 5 Prozent. Vor allem mittlere und größere Betriebe ab 50 Beschäftigte nutzten die gegebenen Fördermöglichkeiten weitaus stärker (knapp 40 Prozent) (vgl. Tabelle 38).

Abbildung 18:

Anteil der Betriebe, deren Investitionen und Sachmittel gefördert wurden, an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2004



\* Für das Jahr 2003 ist der entsprechende Anteil der Betriebe im Betriebspanel nicht erhoben worden, der in der Abbildung enthaltene Wert ist extrapoliert.

Tabelle 37:

Förderung von Investitionen und Sachmitteln in Brandenburg 1996 bis 2004 nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben				Förderanteil an Investitionen und Sachmitteln
	1996	2000	2002	2004	2004
	Prozent				Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	36	45	21	22	11
Bergbau/Energie/Wasser*	61	40	29	17	2
Verarbeitendes Gewerbe	42	32	21	14	20
Baugewerbe	33	15	6	4	2
Handel und Reparatur	11	14	6	3	1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	10	3	3	6	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	0	0	0	2	0
Dienstleistungen	33	11	4	3	23
Organisationen ohne Erwerbszweck*	41	12	21	30	3
Öffentliche Verwaltung	11	12	19	24	30
Brandenburg insgesamt	26	15	8	6	18
Mecklenburg-Vorpommern	29	16	9	7	30
Sachsen-Anhalt	31	19	10	7	19
Sachsen	37	18	15	9	20
Thüringen	34	19	12	9	18
Berlin-Ost	27	14	5	5	8
Ostdeutschland	32	17	11	8	19
Westdeutschland	6	5	3	3	5

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

Der Förderanteil an den gesamten Investitionen<sup>66</sup> lag im Jahr 2004 in Brandenburg bei 18 Prozent (Ostdeutschland 19 Prozent, Westdeutschland 5 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 37).

Der Förderanteil an den gesamten Investitionen erreichte in den kleineren Betrieben (bis zu 9 Beschäftigte) mit ca. 4 Prozent nur einen Bruchteil des Anteils in mittleren und größeren Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr (vgl. ebenfalls Tabelle 38).

<sup>66</sup> In Folge des möglichen zeitlichen Lags zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel sind die ausgewiesenen Anteile der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen nur eine ungefähre Größe.

Tabelle 38:

Förderung von Investitionen und Sachmitteln in Brandenburg 2004 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben	Förderanteil an Investitionen und Sachmitteln
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	2	4
5 bis 9 Beschäftigte	7	4
10 bis 49 Beschäftigte	14	16
50 bis 249 Beschäftigte	26	17
ab 250 Beschäftigte	50	28
Brandenburg insgesamt	6	18

Die einzelnen Förderinstrumente wurden in unterschiedlichem Maße genutzt. Die folgenden Daten sagen zwar nichts über das finanzielle Fördervolumen der einzelnen Instrumente aus, geben aber einen Überblick über die Inanspruchnahme der einzelnen Instrumente durch die Betriebe.

Fast jeder zweite Betrieb (44 Prozent) in Brandenburg (Ostdeutschland 45 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent), der 2004 öffentliche Mittel für Investitionen und Sachmittel erhielt, nutzte steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen). Damit kommt dieser Art der Förderung unter den verschiedenen Wirtschaftsförderinstrumenten das uneingeschränkte Hauptgewicht zu. Betrachtet man speziell das verarbeitende Gewerbe, so hatten sogar 75 Prozent der Betriebe steuerliche Hilfen in Anspruch genommen.

Darüber hinaus spielen Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) sowie aus europäischen Förderprogrammen eine große Rolle. Während Landesprogramme in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland etwa gleichermaßen genutzt werden (20 Prozent aller Unternehmen mit Zuschüssen in Brandenburg, 20 Prozent in Ostdeutschland, 23 Prozent in Westdeutschland), spielen europäische Fördermittel insbesondere in Brandenburg, aber auch in Ostdeutschland insgesamt eine große Rolle, wo der Anteil der auf diesem Weg geförderten Unternehmen bei 23 Prozent liegt (Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 16 Prozent). Auch die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ kommen insbesondere in Brandenburg und den neuen Ländern zum Tragen. Demgegenüber spielen Mittel aus spezifischen Bundesprogrammen eher in westdeutschen Unternehmen eine Rolle (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39:

Betriebe, deren Investitionen und Sachmittel gefördert wurden, in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Förderung nutzten, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	darunter			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
Prozent						
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	10	17	8	13	10	4
Mittel aus Bundesprogrammen	8	5	8	13	9	20
Mittel aus Landesprogrammen	20	23	29	27	20	23
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen/Strukturfonds	23	25	14	35	24	16
Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	44	75	35	18	45	12
Andere Hilfen	24	7	29	65	19	45

## 8.2 Förderung von Lohn- und Gehaltskosten

Die zu Beginn des Jahres 2006 in Deutschland erreichte Zahl der offiziell registrierten Arbeitslosen von 5 Millionen zeigt auf anschauliche Weise, dass von der Wirtschaft gegenwärtig nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitsplätzen angeboten wird, um die Nachfrage auch nur annähernd decken zu können. Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind deshalb ein wichtiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, mit dem die Eingliederung von Zielgruppen in ungeforderte Beschäftigung vorangetrieben werden soll.

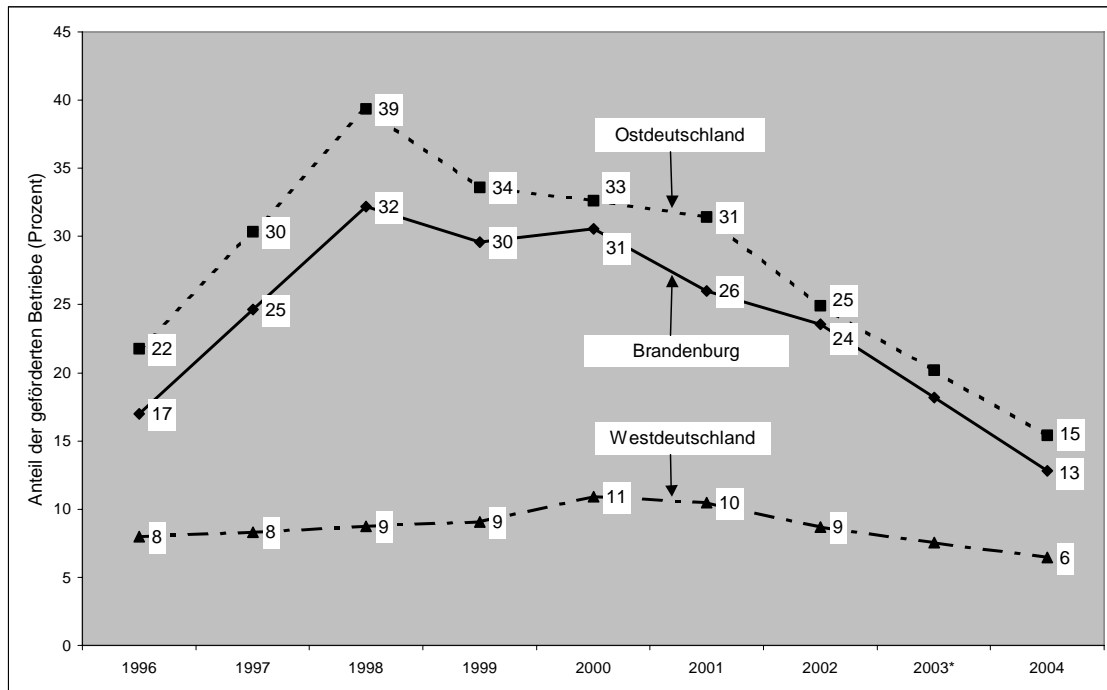
Das IAB-Betriebspanel geht auch in dieser Befragungswelle dem Problem nach, in welchem Umfang Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten – diesmal im Jahr 2004 – sowohl im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung (ABM, SAM, BSI) als auch in der privaten Wirtschaft (z. B. Einstellungszuschüsse) genutzt worden sind.

### Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten für 13 Prozent der Brandenburger Betriebe

Im Jahr 2004 haben 13 Prozent der Brandenburger Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen. Damit nutzten in Brandenburg insgesamt anteilig mehr als doppelt so viele Betriebe diese Fördermöglichkeiten wie in den alten Ländern (13 im Vergleich zu 6 Prozent). Seit 1998 ist allerdings ein deutlicher Rückgang beim Anteil der geförderten Betriebe sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt zu verzeichnen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19:

Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2004



\* Für das Jahr 2003 ist der entsprechende Anteil der Betriebe im Betriebspanel nicht erhoben worden, der in der Abbildung enthaltene Wert ist extrapoliert.

Von Organisationen ohne Erwerbszweck wie auch von der öffentlichen Verwaltung werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in deutlich höherem Umfang genutzt als in anderen Branchen. Immerhin haben 52 bzw. 20 Prozent dieser Betriebe solche Zuschüsse genutzt. Dies dürfte sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sich hinter den Organisationen ohne Erwerbszweck in hohem Maße die Trägerlandschaft der Arbeitsförderung verbirgt und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung ebenfalls in großer Zahl vor allem ABM-Stellen eingerichtet haben. Im verarbeitenden Gewerbe ist seit einigen Jahren eine sinkende Tendenz zu konstatieren; der Anteil der geförderten Betriebe liegt noch bei 13 Prozent (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2004 nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben				
	1996	1998	2000	2002	2004
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	16	50	38	34	23
Bergbau/Energie/Wasser*	3	8	20	21	9
Verarbeitendes Gewerbe	30	33	26	18	13
Baugewerbe	7	31	31	20	12
Handel und Reparatur	12	32	24	17	10
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	12	9	.	.	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	.	0	0	.	2
Dienstleistungen	16	35	31	24	13
Organisationen ohne Erwerbszweck*	56	.	54	29	52
Öffentliche Verwaltung	14	22	.	54	20
Brandenburg insgesamt	16	32	31	24	13
Mecklenburg-Vorpommern	20	39	31	21	16
Sachsen-Anhalt	23	34	32	23	14
Sachsen	26	43	35	28	18
Thüringen	22	47	32	28	16
Berlin-Ost	16	37	34	18	10
Ostdeutschland	22	39	33	25	15
Westdeutschland	8	9	11	9	6

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

Betrachtet man einzelne Instrumente gesondert, so nutzen 41 Prozent aller Betriebe Brandenburgs, die Zuschüsse für Löhne bzw. Gehälter in Anspruch nahmen, Eingliederungszuschüsse der BA. Im Rahmen öffentlicher Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten wird damit von dieser Förderart in Brandenburg am meisten Gebrauch gemacht (Ostdeutschland 50 Prozent der geförderten Betriebe, Westdeutschland 35 Prozent). Auch Zuschüsse für Altersteilzeit nutzte jedes 7. geförderte Brandenburger Unternehmen (15 Prozent). Dieses Förderinstrument spielt allerdings sowohl in Brandenburg als auch in den anderen neuen Ländern (Ostdeutschland 12 Prozent) eine deutlich geringere Rolle als in Westdeutschland (25 Prozent). Etwa gleichermaßen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland wurden in 2004 Zuschüsse für ABM in Anspruch genommen (ca. 11 bis 13 Prozent der geförderten Unternehmen). Traditionelle Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) und Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI) nahmen 16 Prozent der Brandenburger Betriebe in Anspruch, allerdings mit deutlich sinkender Tendenz, weil diese Instrumente auslaufen.

Die Zuschüsse im Rahmen des Jugendsofortprogramms, Einstellungszuschüsse bei Neugründungen, Leistungen für berufliche Rehabilitation und Förderung im Rahmen von Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG) nutzen in Brandenburg nur wenige Betriebe. Bei diesen Förderinstrumenten gibt es kaum Unterschiede zwischen den neuen und alten Ländern.

Ca. 19 Prozent der geförderten Betriebe Brandenburgs nutzten andere Formen von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen (vgl. Tabelle 41).



Tabelle 41:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Zuschüsse nutzten, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	darunter			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
Prozent						
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	12	2	12	38	11	13
SAM, BSI	16	9	26	47	11	3
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugendsofortprogramm	7	10	2	3	7	6
Eingliederungszuschuss	41	42	30	6	50	35
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	8	0	7	0	5	4
Leistungen für berufliche Rehabilitation	2	4	2	4	5	5
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	6	1	10	10	2	7
Altersteilzeitzuschuss	15	15	15	60	12	25
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	19	33	23	19	18	20

Auch bei Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten gibt es einen engen Zusammenhang zwischen ihrer Inanspruchnahme und der Betriebsgröße. Für Brandenburg sowie auch für Ost- und Westdeutschland gilt gleichermaßen: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden derartige Zuschüsse in Anspruch genommen. Während nur etwa jedes 10. kleinere Unternehmen derartige Zuschüsse nutzte, war es fast jeder dritte mittlere Betrieb und zwei Drittel der größeren Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Kleinere Betriebe werden somit als Zielgruppe der Förderung nur ungenügend erreicht. Die großen Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße beruhen im Wesentlichen darauf, dass insbesondere Zuschüsse im Rahmen von Altersteilzeit mit steigender Betriebsgröße in deutlich wachsendem Maße eingesetzt werden. Während nur 1 Prozent der Kleinstbetriebe dieses Instrument nutzen, sind es 61 Prozent der geförderten größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 42).

Über die Gründe für die relative Zurückhaltung der kleineren Betriebe bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor. Da die Ertragslage der kleineren Betriebe angespannter ist als die der größeren, kann es kaum am mangelnden Förderbedarf liegen. Wahrscheinlicher ist, dass zum Teil die Information fehlt bzw. die technische Umsetzung (Antragsverfahren) für zu kompliziert gehalten wird.

Tabelle 42:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 2004 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Zuschüsse nutzten, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	1 bis	5 bis	10 bis	50 bis	ab 250	Brandenburg ins- gesamt
	4	9	49	249		
	Beschäftigte					
Prozent						
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	15	4	12	21	19	12
SAM, BSI	25	2	16	17	13	16
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugendsofort- programm	6	11	4	6	11	7
Eingliederungszuschuss	21	56	52	37	51	41
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	15	0	10	0	0	8
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0	2	8	8	2
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	9	5	2	7	8	6
Altersteilzeitzuschuss	1	20	16	40	61	15
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	15	18	25	19	22	19

Die Gesamtzahl der in Brandenburg aus öffentlichen Mitteln mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderten Beschäftigten lag 2004 nach den Ergebnissen des Betriebspanels bei knapp 50 Tsd. Personen. Dies entsprach einem Anteil von 6 Prozent an allen Beschäftigten (Ostdeutschland 6 Prozent, Westdeutschland 1 Prozent). Dies ist eine deutliche Reduzierung gegenüber den Vorjahren (vgl. Tabelle 43).

Betrachtet man die Verteilung der Geförderten auf die Branchen, so sind mit 22 Tsd. Personen die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (7 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches). Innerhalb des Dienstleistungssektors wurden allein im Bereich Erziehung und Unterricht etwa 11 Tsd. Personen und damit 20 Prozent der Beschäftigten dieser Branche gefördert<sup>67</sup>. Gemessen am Anteil an den Beschäftigten gingen die meisten Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in den Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und damit vor allem an gemeinnützige freie Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen, z. B. ABS-Gesellschaften. Mit 8 Tsd. Personen wurde etwa jeder zweite Beschäftigte dieses Bereiches gefördert (vgl. Tabelle 43).

<sup>67</sup> Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Tabelle 43:

Beschäftigte mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2004 nach Branchen

Branche/Bundesland/Region	Beschäftigte mit Lohn- und Gehaltskosten-zuschüssen	Anteil an allen Beschäftigten				
		2004	1996	1998	2000	2002
	Tsd. Personen	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	4	8	19	13	6	12
Bergbau/Energie/Wasser*	0	0	1	2	0	1
Verarbeitendes Gewerbe	4	5	4	4	3	3
Baugewerbe	2	1	4	6	5	3
Handel und Reparatur	2	2	9	4	3	2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	0	1	2	4	3	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	0	3	0	0	4	0
Dienstleistungen	22	9	15	14	10	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	8	45	33	71	61	52
Öffentliche Verwaltung	5	6	5	5	6	5
Brandenburg insgesamt	47	6	9	9	7	6
Mecklenburg-Vorpommern	41	9	12	12	8	7
Sachsen-Anhalt	54	7	8	9	8	6
Sachsen	107	7	10	9	8	7
Thüringen	46	10	11	10	8	6
Berlin-Ost	38	7	6	11	9	9
Ostdeutschland	333	8	10	10	8	6
Westdeutschland	410	2	1	2	2	1

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

### 8.3 Ausbildungsförderung

Das Jahr 2004 war - wie schon die gesamten 90er Jahre – in Brandenburg wie in allen neuen Ländern durch eine Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen charakterisiert. Zwar ist die Zahl der den Agenturen für Arbeit gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen in Brandenburg rückläufig, aber ebenso sinkt die Anzahl der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen<sup>68</sup>. Insgesamt verharrt die Lücke zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Stellen seit Ende der 90er Jahre in Brandenburg auf hohem Niveau.

Die bestehende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verlangt daher eine beträchtliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes. Für die nächsten Jahre bleibt die Aufgabe bestehen, den Einstieg ins Berufsleben staatlich zu fördern. Dabei wurde – regional differenziert – von einigen Bundesländern bereits eine Reihe von Modifikationen im Fördergefüge vorgenommen. Dazu zählen:

- eine Umsteuerung von der flächendeckenden Förderung zur gezielten Förderung „expandierender Zukunftsberufe“,

<sup>68</sup> Vgl. Angaben der Regionaldirektion Berlin Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen jeweils seit Beginn des Berichtsjahres mit Vorjahresvergleich.

- eine Förderung von ausbildungsberechtigten, aber bisher nicht ausbildenden Betrieben, um die Eintrittsschwelle in die Berufsausbildung beispielsweise über Verbundausbildungen zu überwinden,
- eine stärkere Konzentration der Förderung auf benachteiligte Jugendliche.

In diesem Zusammenhang sollten Abstimmungsprozesse zwischen den verschiedenen Förderprogrammen auf Landesebene mit der Bund-Länder-Förderung, der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, den Sonderprogrammen des Bundes bis hin zur ESF-Kofinanzierung weitergeführt werden.

2 Prozent aller Brandenburger Betriebe haben 2004 eine Förderung zur betrieblichen Ausbildung erhalten. Dieser Wert ist zu relativieren, wenn man bedenkt, dass nur 26 Prozent der Betriebe ausbilden und nur diese die Möglichkeit haben, eine Förderung in Anspruch zu nehmen.

6 Prozent aller ausbildenden Betriebe in Brandenburg haben im Jahr 2004 entweder Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung oder Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder/-innen o. Ä. in Anspruch genommen (Ostdeutschland 7 Prozent, Westdeutschland 4 Prozent) (vgl. Tabelle 44)<sup>69</sup>.

Tabelle 44:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung 2004 nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland

Bundesland/Region	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben
	Prozent	Prozent
Brandenburg	2	6
Mecklenburg-Vorpommern	1	5
Sachsen-Anhalt	2	5
Sachsen	3	11
Thüringen	1	4
Berlin-Ost	1	3
Ostdeutschland	2	7
Westdeutschland	1	4

Untersucht man die Inanspruchnahme der beiden erfragten Formen der Förderung im Bereich der Berufsausbildung (Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung sowie Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder/-innen o. Ä.), so zeigt sich eine klare Nutzungsstruktur: Die Förderung wird im Wesentlichen für Lohn- und Gehaltskosten entweder der Auszubildenden oder der Ausbilder/-innen eingesetzt. Sachmittelzuschüsse kommen mit weniger als 1 Prozent dagegen kaum zum Tragen.

Betrachtet man einzelne Branchen, so fällt mit jeweils 9 Prozent ein überdurchschnittlicher Wert im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel/Reparatur auf.

<sup>69</sup> Dieser Wert ist aufgrund einer veränderten (eingeschränkten) Fragestellung in der Befragung seit dem Jahr 2001 mit den Werten der IAB-Betriebspanel von 1999 und 2000 nicht vergleichbar.

**Fazit:** Zusammenfassend sei auf folgende fünf Aspekte verwiesen, die die Fördersituation in Brandenburg charakterisieren. Tabelle 45 vermittelt einen Überblick über die Art der Zuschüsse, die die Betriebe in Brandenburg sowie in Ost- und Westdeutschland erhalten haben.

Tabelle 45:

Betriebe mit Förderung von Investitionen und Sachmitteln, mit Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten sowie zur betrieblichen Ausbildung nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2004

Bundesland/Region	Betriebe mit Zuschüssen		
	für Investitionen und Sachmittel	zu Lohn- und Gehaltskosten	zur betrieblichen Ausbildung
	Prozent		
Brandenburg	6	13	2 ( 6)
Mecklenburg-Vorpommern	7	16	1 ( 5)
Sachsen-Anhalt	7	14	2 ( 5)
Sachsen	9	18	3 (11)
Thüringen	9	16	1 ( 4)
Berlin-Ost	5	10	1 ( 3)
Ostdeutschland	8	15	2 ( 7)
Westdeutschland	3	6	1 ( 4)

Werte in Klammern: Bezugsbasis ausbildende Betriebe

Erstens leisten die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Mit rückläufiger Tendenz haben 6 Prozent der Brandenburger Betriebe (Ostdeutschland 8 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent) im Jahr 2004 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zweitens haben Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten für 13 Prozent der Brandenburger Betriebe (6 Prozent der Beschäftigten) einen Anteil an der Entlastung des Brandenburger Arbeitsmarktes. Während die genannten Größenordnungen auch auf Ostdeutschland insgesamt zutreffen, liegt in Westdeutschland die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen auf einem Niveau von 6 Prozent der Betriebe und 1 Prozent der Beschäftigten.

Drittens können auch im Jahr 2004 die vielfach angestrebten Synergieeffekte zwischen den beiden genannten Förderbereichen gesamtwirtschaftlich kaum nachgewiesen werden. Während nach den Ergebnissen des Betriebspanels 6 Prozent der Brandenburger Betriebe Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln und 13 Prozent Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in Anspruch nahmen, nutzten nur 2 Prozent der Betriebe beide Fördermöglichkeiten.

Viertens nehmen Kleinbetriebe (insbesondere die mit weniger als 5 Beschäftigten) Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie zu Lohn- und Gehaltskosten deutlich weniger in Anspruch als größere Betriebe.

Fünftens erhalten 6 Prozent der ausbildenden Brandenburger Betriebe (2 Prozent aller Betriebe) Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung. Diese Förderung wird im Wesentlichen als Zuschuss zu den Ausbildungsvergütungen bzw. Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder genutzt. Die Sachmittelförderung ist in der beruflichen Erstausbildung kaum nennenswert.

## 9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

### 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 Erwerbszweck 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) sagt etwas über die Leistungsfähigkeit eines Betriebes aus. 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.

### 9.1 Positive Tendenzen beim Aufholprozess (Produktivität)

Nach wie vor ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zwischen den alten und neuen Ländern durch ein beachtliches Produktivitätsgefälle charakterisiert. Nach den Angaben der in das IAB-Betriebspanel einbezogenen Betriebe und statistisch gesicherten Hochrechnungen ist in Bezug auf die Produktivitätslücke von drei Feststellungen auszugehen:

1. Der Produktivitätsrückstand der Brandenburger Betriebe wie auch der Betriebe Ostdeutschlands insgesamt gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erreichten die Brandenburger Betriebe im Jahr 2004 auf Basis Umsatzproduktivität 67 Prozent der westdeutschen Werte<sup>70</sup>. Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten 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 (bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente wurden die längere Wochenarbeitszeit, die geringere Teilzeitarbeit sowie die Auszubildenden berücksichtigt).

Die spezifische Branchenstruktur in Brandenburg (hoher Beschäftigtenanteil des Dienstleistungsgewerbes, niedriger Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes) und die damit im Zusammenhang stehende starke Binnenorientierung Brandenburger Betriebe sowie Defizite im Export führen unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu einer gravierenden Wachstumsschwäche in Brandenburg. Der sich unaufhörlich vollziehende Arbeitsplatzabbau wirkt sich zwar rein rechnerisch positiv auf die Produktivität aus, „echte Produktivitätssteigerungen“ sind aber nur durch eine hohe Wertschöpfung erreichbar. Nur auf diesem Weg ist eine weitere Angleichung an das westdeutsche Produktivitätsniveau möglich.

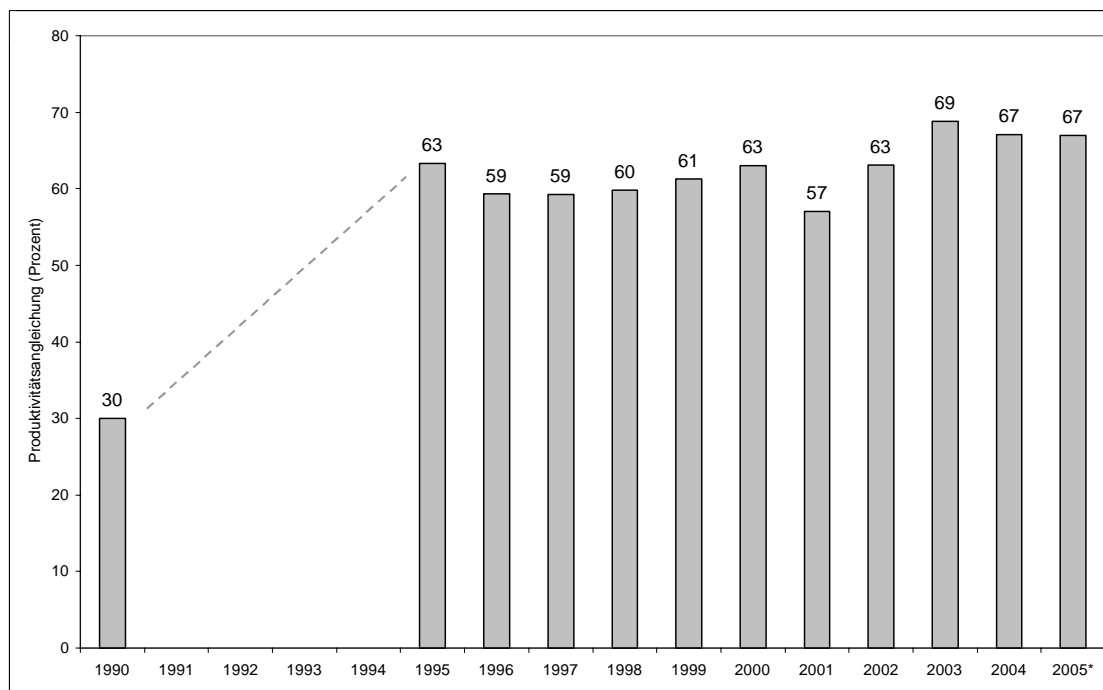
<sup>70</sup> Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich Produktivitätsrückstände Brandenburger Betriebe (70 Prozent).

2. In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Zwischen 1997 und 2001 blieb er stabil<sup>71</sup>. Seit 2002 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – leicht verringert (vgl. Abbildung 20).
3. Der ostdeutsche Aufholprozess bedarf sowohl struktureller Korrekturen (vgl. Abschnitt 9.2) als auch einer intensiven Konzentration auf die internen Entwicklungsbedingungen der Betriebe. Es geht 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 sein<sup>72</sup>.

Auf Dauer widerspricht ein solcher Produktivitätsrückstand den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost- und Westdeutschland notwendig.

Abbildung 20:

Produktivitätsangleichung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz in Brandenburg 1990 bis 2005 (Westdeutschland = 100)



\* vorläufige Angaben

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

<sup>71</sup> Vgl. Direkt, Presseinformation aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, Jg. 30, Nr. 5, Jan. 2004.

<sup>72</sup> Die punktuelle Ansiedlung von größeren Betrieben konnte nicht verhindern, dass per Saldo die Anzahl der Betriebe in Brandenburg mit mehr als 200 Beschäftigten 2004 im Vergleich zu 2000 um 17 Prozent gesunken ist – nach Angaben der BA.

Inzwischen liegen über einen Zeitraum von 10 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.

Für das Jahr 2005 rechnen die befragten Betriebe in Brandenburg mit einem ähnlichen Umsatz wie im Jahr 2004. Die Umsatzerwartungen folgen dem gleichen Differenzierungsmuster wie in den Vorjahren. Schlechter als der Durchschnitt, aber nicht mehr so gravierend wie in den Vorjahren, sind die Erwartungen der Baubetriebe. Hinzu kommen rückläufige Umsatzerwartungen in allen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes (mit Ausnahme der unternehmensnahen Dienstleistungen) sowie des Bereichs Handel/Reparatur. Das verarbeitende Gewerbe kann sein Umsatzniveau wiederum deutlich ausbauen (+4 Prozent), ebenso der Bereich Bergbau/Energie/Wasser. Insgesamt ist dies im Vergleich zu den Erwartungen der Betriebe im vergangenen IAB-Betriebspanel eine ähnliche Entwicklung<sup>73</sup>. Bei der Entwicklung des Umsatzes je Beschäftigten (Umsatzproduktivität) erwarten die Brandenburger Betriebe eine leichte Steigerung von 1 Prozentpunkt.

Im IAB-Betriebspanel 2005 wird neben dem Umsatz auch die Wertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) ausgewiesen und letztlich die Bruttowertschöpfung je Beschäftigten errechnet. Im Ergebnis ergibt sich im Vergleich mit den westdeutschen Betrieben insgesamt eine etwas höhere Angleichungsquote. Die beiden unterschiedlichen Produktivitätsmaße erbringen also recht ähnliche Ergebnisse. Die nach Branchen teilweise deutlichen Unterschiede in den Angleichungsquoten sind auf den unterschiedlichen Vorleistungsanteil und damit auch auf die unterschiedliche Tiefe in der Arbeitsteilung zurückzuführen.

## 9.2 Produktivität nach Branchen

### Produktivitätsrückstand in fast allen Branchen

Eine **Branchenbetrachtung** verdeutlicht, dass für fast alle Brandenburger Branchen nach wie vor größere Produktivitätsrückstände charakteristisch sind.

Das absolute Produktivitätsniveau (Umsatz je Beschäftigter) ist nach Betriebsangaben in den letzten 10 Jahren in allen Branchen Brandenburgs angestiegen bzw. konstant geblieben. Dennoch stagnierte insgesamt lange Jahre die Angleichung an westdeutsche Werte, da sich die Produktivität in westdeutschen Betrieben dynamischer entwickelte als in Brandenburg, das Ziel „eilt davon“. Erst seit 2002 konnte der Produktivitätsrückstand gegenüber Westdeutschland verringert werden.

Die Angleichungssituation differiert in den einzelnen Branchen sehr stark. Es gibt sowohl Bereiche, in denen das westdeutsche Produktivitätsniveau inzwischen erreicht wurde bzw. sich die Produktivitätsschere zu schließen beginnt, als auch Branchen, in denen sich der bestehende Produktivitätsabstand nicht verändert.

#### Sich angleichende Produktivitätsniveaus:

- **Bergbau/Energie/Wasser:** Die Produktivität hat in diesem Bereich sowohl in Brandenburger als auch in westdeutschen Unternehmen ein hohes Niveau und steigt stark an.
- **Verkehr/Nachrichtenübermittlung:** Produktivitätssteigerungen in Brandenburg steht eine leicht sinkende Produktivität in Westdeutschland gegenüber.
- **Unternehmensnahe Dienstleistungen:** Die Produktivität der Brandenburger Unternehmen steigt deutlich.

---

<sup>73</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 115.



- **Übrige Dienstleistungen:** Einem in etwa konstanten Produktivitätsniveau in Brandenburg steht ein Produktivitätsrückgang in Westdeutschland gegenüber.

In etwa konstanter Produktivitätsabstand:

- **Verarbeitendes Gewerbe:** Die Produktivität steigt sowohl in Brandenburger als auch in westdeutschen Unternehmen deutlich an.<sup>74</sup>
- **Baugewerbe:** Der Umsatz je Beschäftigten steigt sowohl in Brandenburger als auch in westdeutschen Betrieben.
- **Handel:** Der Umsatz je Beschäftigten stagniert in Brandenburg und Westdeutschland.

In der **Land- und Forstwirtschaft** ist inzwischen eine Angleichung in der Produktivität zwischen Brandenburg und Westdeutschland erreicht worden. Auch im **Gesundheits- und Sozialwesen** (in Unternehmen mit Umsatz) gibt es bereits seit mehreren Jahren eine Angleichung an das westdeutsche Produktivitätsniveau.

### Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

Die diesjährigen Panelergebnisse belegen erneut, dass der Umsatz je Beschäftigten<sup>75</sup> – 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 gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46:

Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Angleichungsquote Brandenburg (Westdeutschl. = 100)
	Tsd. €			Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	85	84	89	95
Bergbau/Energie/Wasser*	354	324	394	90
Verarbeitendes Gewerbe	150	148	217	69
Baugewerbe	87	83	103	84
Handel und Reparatur	201	211	286	70
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	90	89	134	67
Dienstleistungen	73	71	91	81
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleistungen	110	99	122	90
Gesundheits- und Sozialwesen	55	50	56	97
Übrige Dienstleistungen	45	49	69	66
Insgesamt	119	120	178	67

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

<sup>74</sup> Das brandenburgische verarbeitende Gewerbe hat mit einem realen Zuwachs der Bruttowertschöpfung um 4,8 Prozent einen um 0,2 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anstieg erreicht. Vgl. Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Land Brandenburg: Daten + Analysen - Statistischer Jahresbericht 2004, Potsdam April 2005, S. 5.

<sup>75</sup> Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitarbeit sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

In vielen Branchen sind trotz positiver Tendenzen nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität charakteristisch. Dieser Tatbestand stellt Vermutungen infrage, der Aufholprozess bedürfe nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Aufmerksamkeit muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, wenn der Aufholprozess gelingen soll. Die wichtigsten Differenzen sind Niveau- und weniger Strukturprobleme.

Die nachteiligen Branchenstrukturen in Brandenburg bergen Produktivitätsreserven. Bisher realisieren die Branchen, die über relativ niedrige Produktivitäten verfügen, ein vergleichsweise beachtliches Umsatzvolumen. Gleichzeitig erreichen Branchen mit höherer Produktivität relativ geringe Umsätze. Daraus resultieren negative Wirkungen auf den Durchschnittswert der Brandenburger Produktivität. Wenn für das Jahr 2004 die Beschäftigtenstruktur nach Branchen von Westdeutschland für Brandenburg unterstellt wird, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität um 6 Prozentpunkte steigen. Wie die Branchenstruktur führt auch die kleinbetriebliche Struktur zu Nachteilen in der Produktivität. Während sich jedoch nach den Ergebnissen des Betriebspanels die Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft der westdeutschen aufgrund von veränderten Märkten stetig annähert<sup>76</sup>, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf. Offensichtlich ist es wesentlich schwieriger, die Betriebsgrößenstruktur zu verändern als die Branchenstruktur.

Entscheidend für die strukturellen Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft sind die unterschiedlichen Anteile des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes innerhalb der Wirtschaftsstruktur (vgl. Tabelle 47).

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 22 Prozent des gesamten Umsatzes. Es hat damit neben Mecklenburg-Vorpommern den geringsten Anteil innerhalb der ostdeutschen Flächenländer (Ostdeutschland 27 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Seit 1996 bis in die Gegenwart ist der Anteil des verarbeitenden Gewerbes nicht gestiegen.

Das Baugewerbe 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 zur Folge, die sich gegenwärtig immer noch einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 9 Prozent am Umsatz der gesamten Wirtschaft Brandenburgs, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 4 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Anteils des Baugewerbes in Brandenburg ist auch in den kommenden Jahren unvermeidlich. Die rückläufige Investitionsentwicklung der Wirtschaft, verstärkt durch die Verschiebung der Relationen bei den Investitionen zugunsten der Ausrüstungen, und das abnehmende Gewicht öffentlicher Investitionen wirken in diese Richtung. Letztlich wird das gesamtwirtschaftliche Wachstum durch Schrumpfungsprozesse im Baugewerbe negativ beeinflusst.

Eine notwendige Korrektur der Branchenstruktur lässt sich aus dem Produktivitäts- bzw. Wertschöpfungsniveau ableiten. In Brandenburg sind genau die Branchen mit einer hohen Wertschöpfung und mit einer hohen Produktivität je Beschäftigten relativ schwach vertreten und umgekehrt. So fällt auf, dass die Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Umsatzproduktivität (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe) in Brandenburg mit 13 Prozent ein anteilig größeres Gewicht am Umsatz haben als in den alten Ländern (5 Prozent). Dagegen ist das verarbeitende Gewerbe mit seinen vielen innovativen und damit zukunftssträchtigen Branchen in Brandenburg deutlich geringer

---

<sup>76</sup> Vgl. auch Klaus-Heiner Röhl: Der Aufbau Ostdeutschlands – struktureller Fortschritt bei wirtschaftlicher Stagnation. In: IW-Trends, 4/2003.

als in Westdeutschland vertreten<sup>77</sup>. Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau/Energie/Wasser und Handel weisen in der Regel überdurchschnittlich hohe Umsatzproduktivitäten auf. Zusammen nehmen sie in Brandenburg einen Umsatzanteil von 59 Prozent, in Westdeutschland jedoch von 74 Prozent ein. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die Brandenburger Umsatzproduktivität gesteigert werden. Die von Westdeutschland immer noch abweichende Struktur ist also ein wichtiger, aber keineswegs der entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verringert werden könnte.

Tabelle 47:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 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*	6	4	3	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	22	27	38	18	22	31
Baugewerbe	9	8	4	13	12	7
Handel und Reparatur	31	31	33	18	18	21
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	7	6	5	10	8	7
Dienstleistungen	21	20	16	33	35	31
darunter:						
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	12	10	14	15	14
Gesundheits- und Sozialwesen	4	3	3	9	8	8
Übrige Dienstleistungen	3	4	3	9	9	8
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Als ein nicht zu vernachlässigender Struktureffekt in diesem Zusammenhang ist auch der zu geringe Anteil von Stammhäusern (Konzernzentralen, Mutterunternehmen) in Brandenburg zu werten. Fast die Hälfte der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs war Mitte 2005 in Betrieben tätig, die sich in westdeutschem oder ausländischem Eigentum befinden. Darunter fallen auch viele Zweigbetriebe, deren Stammhaus sich in den alten Ländern oder im Ausland befindet. Für diese Betriebe werden Entscheidungen in der Regel nicht vor Ort getroffen, sondern im Wesentlichen in den Stammhäusern gefällt, was mit negativen Auswirkungen für z. B. regionale Zulieferer verbunden sein kann. Die Zweigbetriebe, häufig verlängerte Werkbänke ohne zentrale wertschöpfende Betriebsfunktionen (Leitung, Vertrieb, Marketing, Forschung und Entwicklung), haben dadurch eine geringere durchschnittliche Wertschöpfung als ihr Stammhaus. Auch wird die Bruttowertschöpfung der Zweigbetriebe in der Regel nicht über den Ansatz von Marktpreisen der produzierten Güter, sondern über betriebsinterne Verrechnungspreise ermittelt. Trotz dieser einschränkenden Bedingungen bei der Aus-

<sup>77</sup> „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.

schöpfung ihres Produktivitätspotenzials übertreffen die Betriebe mit westdeutschen oder ausländischen Eigentümern die Produktivität der Betriebe mit ostdeutschen Eigentümern des verarbeitenden Gewerbes um das Drei- bis Vierfache.

### **Produktivitätsniveau differiert stark nach Eigentumsverhältnissen**

Brandenburger Betriebe in westdeutschem bzw. in ausländischem Eigentum sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nicht einmal 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Firmen, erzielen nur 87 Tsd. € je Beschäftigten (westdeutsches Eigentum 170 Tsd. €, ausländisches Eigentum 300 Tsd. €). Auf diese Betriebe in ostdeutschem Eigentum (82 Prozent der Brandenburger Betriebe mit Umsatz) entfallen 45 Prozent des Umsatzes in Brandenburg. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von 11 Prozent an allen Betrieben, aber einen Umsatzanteil von fast 40 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Ressourcendefizite 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. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass viele dieser Eigentümer wichtige Partner für Zulieferungen, Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Absatz mitbringen und auf Entwicklungspotenziale aus Brandenburg verzichten. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Besitzverhältnisse in bestehende Liefer- und Absatznetze eingebunden.

### **Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: FuE-intensive und exportintensive Zweige**

Trotz eines gewissen Re-Industrialisierungsprozesses in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt, der in schwierigerem konjunkturellen Umfeld bemerkenswert stabil verläuft<sup>78</sup>, trotz aller Anstrengungen und Erfolge, die durch 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 innovativ<sup>79</sup> bezeichneten Zweige sowie die exportintensiven<sup>80</sup> Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland jeweils immer noch einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes.

Während 2004 in Westdeutschland 60 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf **FuE-intensive Zweige** entfielen, waren es in Brandenburg 45 Prozent. Diese Relation hat sich im letzten Jahr etwas verbessert. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Verteilung der Beschäftigten. 48 Prozent konzentrieren sich in Westdeutschland auf die FuE-intensiven Zweige, dagegen in Brandenburg 34 Prozent (vgl. Abbildung 21). Auch andere Quellen verweisen auf den deutlichen Rückstand in der Forschungsintensität des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes<sup>81</sup>. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Differenzen im Niveau von FuE zum größten Teil auf

---

<sup>78</sup> Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2004, S. 12.

<sup>79</sup> 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.

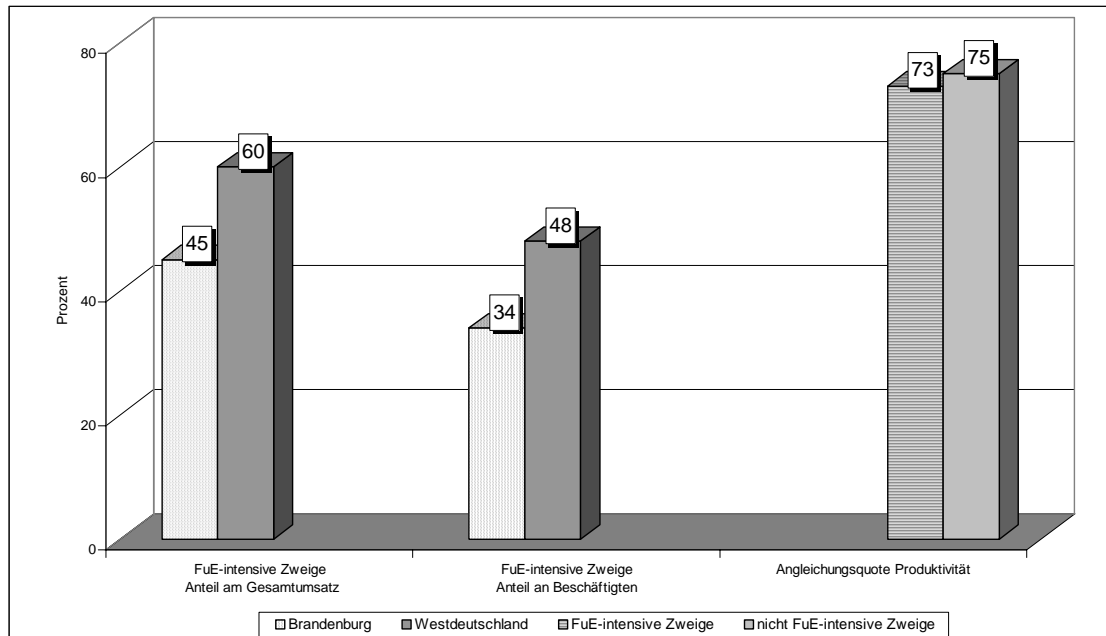
<sup>80</sup> Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

<sup>81</sup> EuroNorm: Entwicklung von FuE-Potentialen im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin Juni 2004.

die unterschiedliche sektorale Struktur im verarbeitenden Gewerbe und die ungünstige Größenstruktur der ostdeutschen Unternehmen zurückzuführen sind<sup>82</sup>.

Abbildung 21:

Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2004



In Brandenburg liegen die FuE- sowie die nicht FuE-intensiven Zweige zum ersten Mal in der Produktivitätsangleichung auf ähnlichem Niveau. Inwieweit diese Tendenz stabil ist, bleibt weiteren Untersuchungen vorbehalten. Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt bei den FuE-intensiven Zweigen bei 73 Prozent, bei den nicht FuE-intensiven Zweigen bei 75 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 21).

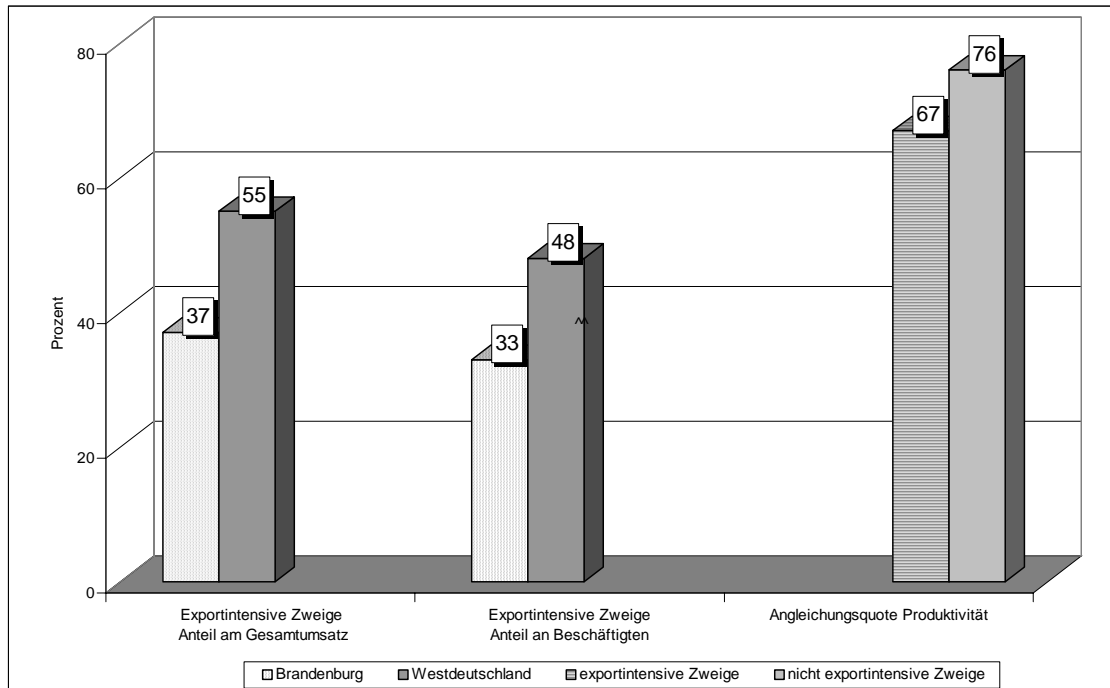
Der Rückstand im Anteil und in der Produktivität gegenüber Westdeutschland besonders der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes ist eine beachtliche Hypothek der Brandenburger Wirtschaft, die langfristig Einfluss auf die Produktivitätslücke und auch auf die Zukunftsfähigkeit der Branchenstruktur 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 **exportintensiven Zweige** haben sich in den letzten Jahren in Brandenburg positiv entwickelt. Ihr Anteil am Umsatz des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes ist gestiegen, die Exportquote konnte deutlich gesteigert werden. Dennoch weisen diese Zweige nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 22).

<sup>82</sup> Vgl. DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S. 151 f.

Abbildung 22:

Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2004



2004 entfielen in Westdeutschland 55 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Brandenburg waren es 37 Prozent. 48 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Brandenburg 33 Prozent.

Auch die exportintensiven Zweige hinken nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher. Die dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen bei 67 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 76 Prozent.

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.

### 9.3 Produktivität nach Betriebsgrößenklassen

#### Produktivitätsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Große Produktivitätsrückstände sind für alle Betriebsgrößenklassen Brandenburgs charakteristisch.

- In kleineren Unternehmen (1 bis 49 Beschäftigte) stieg die Produktivität in Brandenburger Unternehmen in den letzten Jahren geringfügig an, in den westdeutschen Unternehmen stagnierte die Produktivitätsentwicklung. Der bestehende Produktivitätsabstand konnte damit etwas verringert werden.

- In mittleren Unternehmen (50 bis 250 Beschäftigte) steigt die Produktivität sowohl in Brandenburger als auch in westdeutschen Unternehmen, der zu Westdeutschland bestehende Abstand vergrößerte sich allerdings etwas im Vorjahresvergleich.
- Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigte) weisen sowohl in Brandenburg als auch in Westdeutschland eine sehr hohe Produktivitätsdynamik auf. Diese fällt aber in den Brandenburger Unternehmen höher aus, so dass sich der Produktivitätsabstand verringert hat.

Je größer der Betrieb ist, desto höher ist der Umsatz je Beschäftigten. Die Produktivität hat sich in Brandenburg in den vergangenen 10 Jahren in den Betrieben aller Betriebsgrößenklassen erhöht.

### **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. 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 (13 gegenüber 23 Beschäftigten).<sup>83</sup> Kleine Betriebe erzielen 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.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2004 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur ein Drittel der Werte größerer Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 48). 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 erhalten<sup>84</sup>. Vielfach wurde – 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 Preisgeständnisse durchsetzen zu können.

---

<sup>83</sup> 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 den wirtschaftlichen Aufschwung sind. Vgl. Viel zu klein für einen robusten Aufschwung. In: Die Welt, 13. Dezember 2004, [www.welt.de](http://www.welt.de)

<sup>84</sup> Vgl. BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002, a. a. O., S. 142.

Tabelle 48:

Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutsch- land	Westdeutsch- land	Angleichungs- quote Brande- nburg (West- deutschl. = 100)
	Tsd. €			Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	80	72	94	85
5 bis 9 Beschäftigte	112	86	109	103
10 bis 49 Beschäftigte	100	113	141	71
50 bis 249 Beschäftigte	126	144	196	64
ab 250 Beschäftigte	231	178	268	86
Insgesamt	119	120	178	67

Tabelle 49 verdeutlicht, dass sowohl die Brandenburger als auch die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt sowohl einen geringeren Umsatzanteil als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in größeren Betrieben hat. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigten) tragen in Brandenburg 21 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 38 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 10 Prozent zu 5 Prozent.

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. In neue Größenstrukturen zu gelangen, würde längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe erfordern.

Tabelle 49:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land	Brandenburg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	10	9	5	16	15	9
5 bis 9 Beschäftigte	13	11	8	14	15	14
10 bis 49 Beschäftigte	28	29	22	33	31	28
50 bis 249 Beschäftigte	28	32	27	26	26	24
ab 250 Beschäftigte	21	19	38	11	13	25
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

#### 9.4 Export und Warenaustausch mit den alten Ländern

Für eine Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gilt die regionale Ausrichtung des Absatzes als wichtige Bezugsgröße. Im Allgemeinen wird die Bedienung des regionalen Umfeldes als nicht so anspruchsvoll angesehen wie die Bedienung überregionaler, vor allem ausländischer Märkte. Wenn auch einschränkend festzuhalten ist, dass die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung und Internationalisierung der Märkte verstärkt auch heimische Märkte einbezieht und den Konkurrenzdruck erhöht, bleiben Vorteile bestehen, die ansässige Firmen nutzen können. In kleinräumigen Regionen bleibt die Orientierung auf einheimische Firmen dominierend.



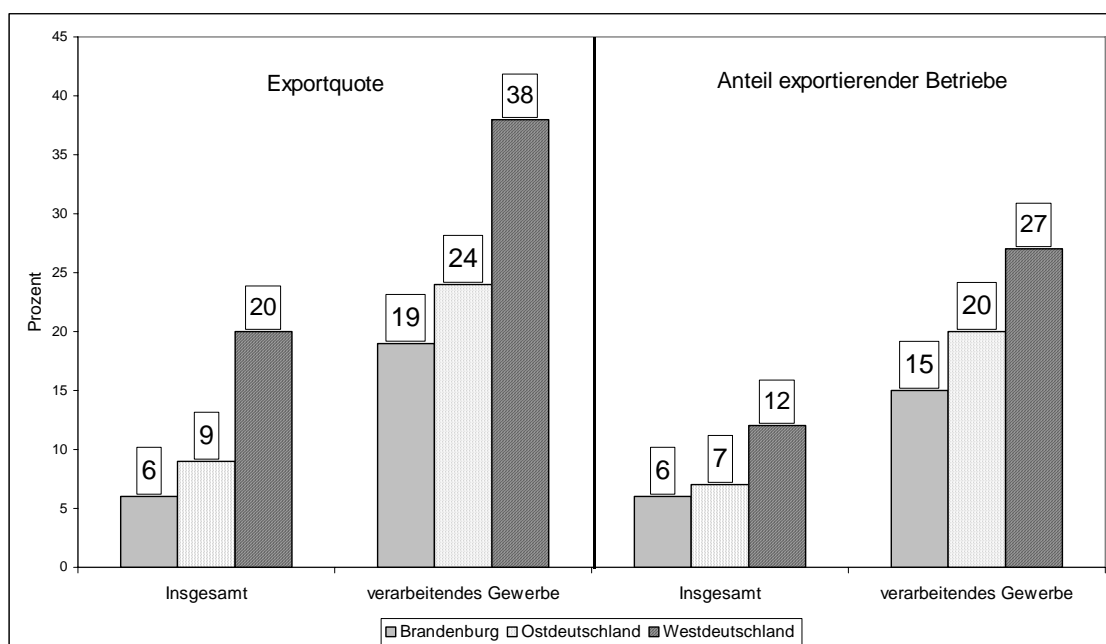
### Steigende, aber immer noch zu geringe Exportkraft Brandenburger Betriebe

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Brandenburg betrug im Jahr 2004 6 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 19 Prozent), die der westdeutschen 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 38 Prozent). Die Brandenburger Exportquote stieg seit 1996 von 2 auf 6 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 8 auf 19 Prozent.

Der Anteil der exportierenden Betriebe liegt in Brandenburg insgesamt bei 6 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 15 Prozent), in Westdeutschland sind es 12 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 27 Prozent) (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23:

Exportquote und Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 (alle Betriebe mit Umsatz)



Trotz der beschriebenen Zuwächse bleibt der Export eine Schwachstelle der Brandenburger Betriebe. Die strukturellen Nachteile der Brandenburger Wirtschaft mit einem schwächeren verarbeitenden Gewerbe 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.“<sup>85</sup>

Betriebe in ausländischem Eigentum in Brandenburg sind mit einer Exportquote von 24 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

<sup>85</sup> Vgl. DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S. 116.

Die Exportkraft Brandenburger Firmen ist ebenso wie der Absatz in den alten Ländern 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 werden<sup>86</sup>.

**Zusammenfassend** ist die wirtschaftsstrukturelle Lage der Betriebe Brandenburgs durch folgende Aspekte charakterisiert:

1. Die Zweig- und Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Es gilt, besonders die Entwicklungspotenziale wertschöpfungsintensiver Betriebe auszuweiten. Dazu bedarf es langer Zeiträume.
2. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert. Hinzu kommt ein ungünstiger Struktureffekt durch einseitige Konzentration von Stammbetrieben in Westdeutschland und Zweigbetrieben in Brandenburg und Ostdeutschland.
3. 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 zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in Brandenburg.
4. Auf betrieblicher Ebene summieren sich die stärksten Defizite im Vergleich zu Westdeutschland unter dem Begriff „unzureichende Marktanteile“. Der große und in den letzten Jahren nur unzureichend abgebaute Rückstand im Produktivitätsniveau beruht in erster Linie auf einer ganzen Reihe innerbetrieblicher Faktoren (z. B. Kapitalausstattung, Betriebsgröße und Marktzugang).
5. Trotz deutlich zunehmender Exportkraft Brandenburger Unternehmen, insbesondere des verarbeitenden Gewerbes, bleibt der Export eine Schwachstelle der Brandenburger Wirtschaft. Auch der Absatz Brandenburger Produkte und Leistungen in den alten Ländern ist relativ gering ausgeprägt.

## 9.5 Löhne und Gehälter

### Keine weitere Lohnangleichung seit 1996

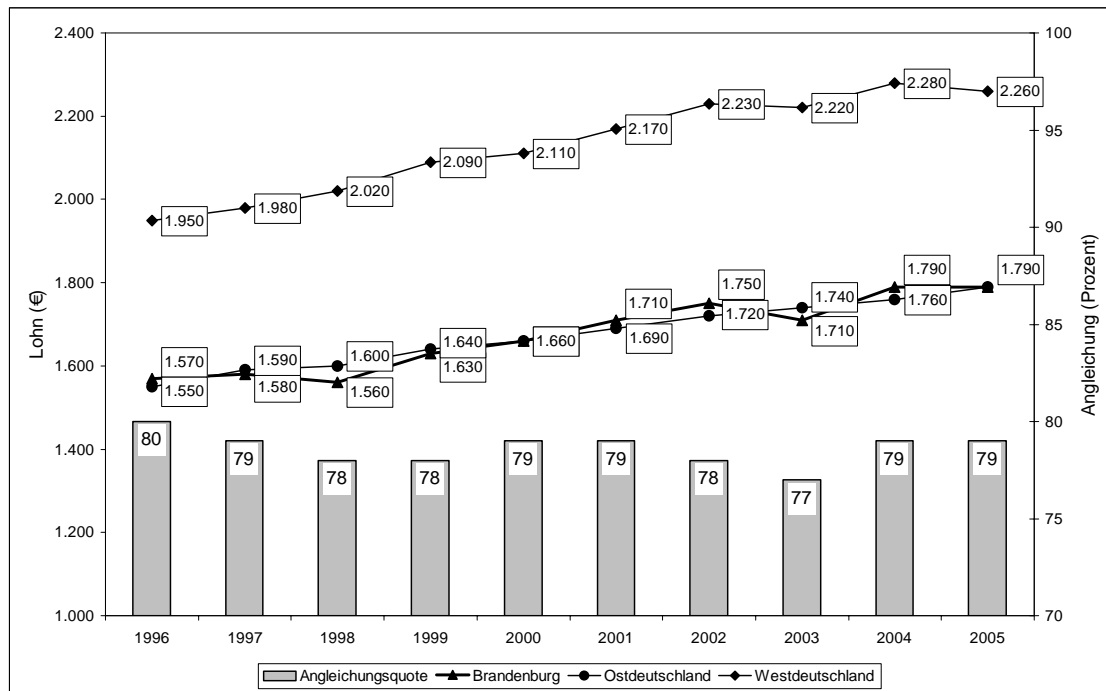
Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2005 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.790 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres der gleiche Wert. Zwischen Juni 1996 und Juni 2005 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, d. h., sie schwankte in der Regel zwischen 78 und 79 Prozent. Die Angleichungsquote Brandenburgs lag im Juni 2005 bei 79 Prozent (vgl. Abbildung 24).

---

<sup>86</sup> Vgl. Ostdeutsche Industrie: Eine Erfolgsstory. In: iwI, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 40, Jahrgang 29/2, Oktober 2003, S. 6.

Abbildung 24:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 und prozentuale Angleichungsquote Brandenburg/Westdeutschland (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



## Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsverhältnissen

### Branchen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne in Brandenburg 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, in den übrigen personengebundenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am Ende der Lohnskala. Die Lohn Differenzen sind gewaltig, sie betragen bis zu 1.500 € monatlich. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit jeweils etwa 70 bis 75 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen bei ähnlichen Lohnstückkosten sehr niedrig sind. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg 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, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2005 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Bundesland/Region	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt in €					Lohnangleichung (West = 100)	
	1996	2002	2003	2004	2005	2005	
						Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeit- äquivalente**
Land- und Forstwirtschaft*	1.320	.	1.390	1.400	1.280	82	68
Bergbau/Energie/Wasser*	2.360	2.300	2.680	3.020	2.880	89	88
Verarbeitendes Gewerbe	1.730	1.880	1.790	1.930	2.000	71	66
Baugewerbe	1.510	1.660	1.700	1.850	1.800	79	75
Handel und Reparatur	1.270	1.570	1.490	1.530	1.500	76	69
Verkehr/Nachrichtenübermittl.*	1.570	2.040	1.670	2.020	1.980	93	85
Kredit-/Versicherungsgewerbe*	2.190	2.380	2.340	2.090	2.040	75	71
Dienstleistungen	1.520	1.590	1.580	1.710	1.660	84	82
Organis. ohne Erwerbszweck*	1.290	1.340	1.270	1.100	1.330	66	68
Öffentliche Verwaltung	1.720	2.060	2.120	2.020	2.130	93	87
Brandenburg insgesamt	1.570	1.750	1.710	1.790	1.790	79	74
Mecklenburg-Vorpommern	1.530	1.670	1.670	1.710	1.760	78	72
Sachsen-Anhalt	1.570	1.830	1.790	1.770	1.760	78	73
Sachsen	1.470	1.640	1.700	1.740	1.770	78	72
Thüringen	1.460	1.670	1.730	1.730	1.760	78	72
Berlin-Ost	1.890	1.970	1.990	1.940	2.130	94	87
Ostdeutschland	1.550	1.720	1.740	1.760	1.790	79	74
Westdeutschland	1.950	2.230	2.220	2.280	2.260	100	100

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

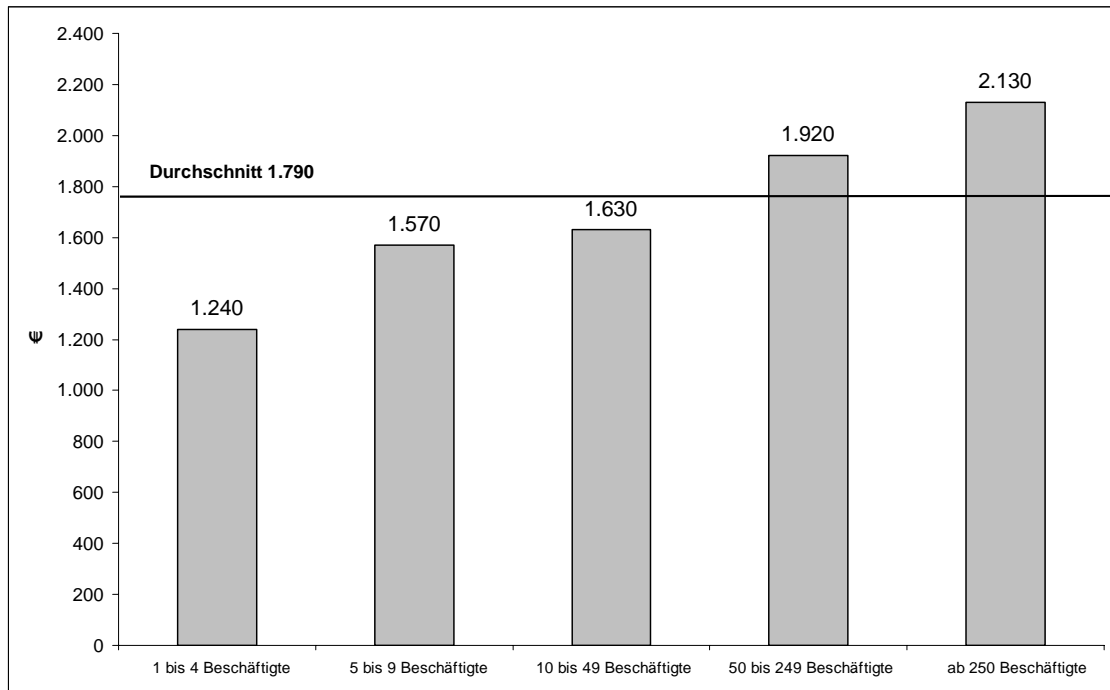
\*\* berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit, Auszubildenden sowie der Wochenarbeitszeit

### 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 Firmen mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2005 im Durchschnitt 1.240 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.130 € (vgl. Abbildung 25), d. h. 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 haben lt. Panel 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 und nicht ausgereifter Betriebe (häufig Kleinbetriebe) eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommt.

Abbildung 25:  
Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2005 (Stand: Juni) nach Betriebsgrößenklassen

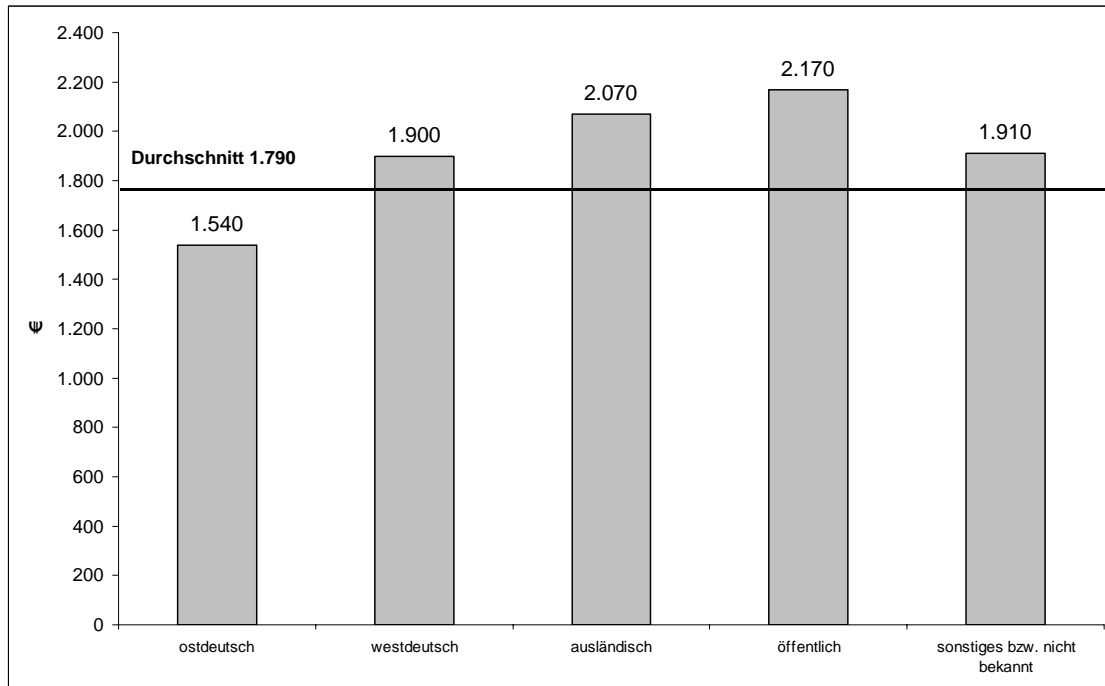


### Eigentumsverhältnisse

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 2005 einen monatlichen Durchschnittslohn von 1.900 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 2.070 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.540 € (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2005 (Stand: Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



### Lohn/Gehalt je Vollzeitäquivalent bei 74 Prozent Westdeutschlands

Für Lohn- und Leistungsvergleiche zwischen den alten und den neuen Ländern ist die unterschiedliche Länge der Arbeitszeiten zu beachten. Dabei wurden drei wichtige Einflussfaktoren berücksichtigt<sup>87</sup>. Zum einen ist es die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die in Brandenburg um etwa 1,2 Stunden<sup>88</sup> länger ist als in Westdeutschland, zweitens ist es der Grad der Teilzeitarbeit, der in Brandenburg deutlich niedriger als in Westdeutschland ist (niedrigere Teilzeitquoten)<sup>89</sup>, wobei drittens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um 4 Stunden länger ausfällt<sup>90</sup>. Zusammengefasst arbeiten Beschäftigte in Brandenburg nach dieser Umrechnung auf Vollzeitäquivalente im Durchschnitt also länger als westdeutsche.

Unter Einbeziehung der genannten Faktoren erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland um 5 Prozentpunkte. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 79 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 74 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente) (vgl. ebenfalls Tabelle 50).

In einigen Branchen differieren die Ergebnisse über die Angleichung der Durchschnittslöhne nach den unterschiedlichen Berechnungsbasen erheblich. Speziell in der Land- und Forstwirtschaft mit vielen Teilzeitkräften in den alten Ländern reduziert sich die Angleichung auf Basis Vollzeitäquivalente nach unten (von 82 auf 68 Prozent), ebenso im Gesundheits- und Sozialwesen (von 102 auf 90 Prozent), im Bereich Handel/Reparatur (von 76 auf 69 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (von 93 auf 87 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 50). Lediglich im Bereich Erziehung und Unterricht ist es umgekehrt. Hier ist die Angleichungsquote auf Basis von Vollzeitäquivalenten höher, da

<sup>87</sup> Ein weiterer Einflussfaktor – die geringere Zahl der Feiertage in Ostdeutschland – wurde nicht berücksichtigt. Beim Urlaub gibt es dagegen kaum noch Unterschiede.

<sup>88</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 133.

<sup>89</sup> Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt.

<sup>90</sup> Diese Daten wurden auf Basis der Stundenangaben für Teilzeitbeschäftigte von 2003 errechnet.

Brandenburg durch einen hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildung (geht rechnerisch in die Berechnung der Vollzeitäquivalente mit ein) gekennzeichnet ist.

### **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 der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel zahlen in Brandenburg lediglich 17 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter, wobei Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum mit 20 bzw. 50 Prozent deutlich darüber liegen. In Westdeutschland insgesamt sind es 41 Prozent<sup>91</sup>. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher, was u. a. auch das geringere Lohnniveau in Brandenburg erklärt.

### **Keine Entwicklung bei finanziellen Anreizen**

#### **Exkurs zu Kapital- und Gewinnbeteiligung**

Bei der Gewinnbeteiligung haben die Arbeitnehmer/-innen einen Anspruch auf einen Anteil am Unternehmenserfolg der laufenden Periode. Sie erhalten neben einem festen Basislohn einen Anteil am Gewinn oder Umsatz. Die Auszahlung kann bar oder in Form von Aktien und anderen Kapitalanteilen erfolgen.

Bei der Kapitalbeteiligung besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer/-innen auf laufende und künftige Unternehmenserträge sowie zusätzlich eine Reihe von Eigentumsrechten und -pflichten. Hier werden die Arbeitnehmer/-innen zu Miteigentümern des Unternehmens. Über die ausgeschütteten Dividenden und/oder über die Wertentwicklung der von ihnen gehaltenen Einlagen sind die Beschäftigten am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt.

Die Kapital- und Gewinnbeteiligung sind Instrumente, Arbeitnehmer/-innen am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen<sup>92</sup>. Ziel dieser Instrumente ist es, einerseits Produktivitätssteigerungen für die Unternehmen zu erzielen, und damit andererseits Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen. Gefahren sehen die Gewerkschaften in einer Dezentralisierung der Entgeltspolitik und einer damit verbundenen Entsolidarisierung kollektiver Arbeitnehmerinteressen.

Für die Unternehmen ist die Beantwortung der Frage von Interesse, ob es zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität einen nachweisbaren Zusammenhang gibt. Wird über die direkten Anreize einer Mitarbeiterbeteiligung, über eine höhere individuelle Entlohnung mehr Leistung geschaffen (bei stärkerem Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer/-innen) und damit der Gesamterfolg des Betriebes verbessert? Diese Probleme werden in der Literatur durchaus kontrovers diskutiert.<sup>93</sup> Jüngere Untersuchungen des IAW Tübingen auf Grundlage von Panelergebnissen<sup>94</sup> belegen, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Arbeitnehmerbeteiligung und Produktivität eher weniger gegeben ist.

<sup>91</sup> 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: MittAB, 36. Jg./2003, Heft 4, S. 662 ff.

<sup>92</sup> Nach Angaben der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft erfassen die wichtigsten Beteiligungsmodelle in Deutschland wie z. B. Belegschaftsaktie, stille Beteiligung, Genussrecht u. a. (mit Stand vom 1.1.2004) mehr als 2,5 Millionen Mitarbeiter. Vgl. Berliner Zeitung, Nr. 304, 29. Dezember 2005, S. 11.

<sup>93</sup> Olaf Hübler: Produktivitätssteigerung durch Mitarbeiterbeteiligung in Partnerschaftsunternehmen. In: MittAB, 28. Jg./1995, Heft 2, S. 214 ff.  
Elke Wolf, Thomas Zwick: Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung: Der Einfluss von unbeobachteter Heterogenität. In: MittAB, 35. Jg./2002, Heft 1, S. 123 ff.

<sup>94</sup> Vgl. Harald Strotmann: Hat die Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen kurzfristige positive Produktivitätswirkungen? In: Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels, Tagungsband, Beiträge zum Workshop des IAB und IWH 2005. Hrsg.: Institut für Wirtschaftsforschung Halle – IWH, Sonderheft 1/2006, S. 193 ff.

Nur 3 Prozent der Betriebe mit 2 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs haben ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2005 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, dagegen gibt es in 9 Prozent der Betriebe mit 8 Prozent der Beschäftigten eine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter/-innen. Gegenüber 2001 hat der Anteil der Betriebe und der der Beschäftigten bei Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung in Brandenburg leicht zugenommen<sup>95</sup> (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51:

Zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte in Brandenburg 2005 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/Bundesland/Region	Kapitalbeteiligung am Unternehmen		Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	
	2001	2005	2001	2005
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	0 (0)	4 (2)	6 (4)	6 (4)
5 bis 9 Beschäftigte	3 (2)	2 (1)	7 (3)	9 (4)
10 bis 49 Beschäftigte	2 (1)	3 (2)	9 (4)	13 (7)
50 bis 249 Beschäftigte	3 (1)	4 (2)	11 (4)	16 (8)
ab 250 Beschäftigte	2 (2)	5 (2)	9 (9)	22 (15)
Brandenburg insgesamt	1 (1)	3 (2)	7 (5)	9 (8)
Mecklenburg-Vorpommern	1 (1)	1 (1)	6 (5)	5 (6)
Sachsen-Anhalt	3 (2)	2 (1)	13 (6)	11 (7)
Sachsen	2 (1)	1 (2)	5 (5)	8 (10)
Thüringen	2 (2)	1 (2)	6 (8)	8 (8)
Berlin-Ost	6 (3)	1 (1)	14 (8)	8 (9)
Ostdeutschland	2 (2)	1 (1)	8 (6)	8 (8)
Westdeutschland	3 (5)	2 (3)	9 (13)	9 (13)

Werte in Klammern: Anteil an der Zahl der Beschäftigten

Bei den Betriebsgrößenklassen gibt es bei Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen einen eindeutigen Zusammenhang dergestalt, dass mit wachsender Betriebsgröße diese zunehmen (vgl. Tabelle 51).

Besonders ausgeprägt ist die finanzielle Beteiligung mit einem Drittel der Betriebe und Beschäftigten bei der Gewinnbeteiligung im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Auch die Land- und Forstwirtschaft und das verarbeitende Gewerbe weisen überdurchschnittliche Werte auf.

**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 sind und mit Ausnahme des produzierenden Gewerbes (ohne Bau) über dem westdeutschen Niveau liegen<sup>96</sup>. Das liegt an der niedrigen Produktivität, die nur 67 Prozent der westdeutschen beträgt. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet<sup>97</sup>.

<sup>95</sup> Mitarbeiterbeteiligungen spielen in anderen europäischen Ländern eine deutlich größere Rolle als in Deutschland. In Frankreich sind ca. 43 Prozent und in England ca. 24 Prozent aller abhängig Beschäftigten an Unternehmen beteiligt, in Deutschland demgegenüber nur 5 Prozent. Vgl. AGP Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft, Pressemitteilung/November 2005, 30. November 2005.

<sup>96</sup> Vgl. Wirtschafts-Daten Neue Länder des BMWA, Berlin Oktober 2005, S. 3, 8.

<sup>97</sup> 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 zu-



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.

Grundsatz der autonomen Tarifpolitik könnte es bleiben, die durchschnittlichen Lohnzuwächse in Brandenburg unter Beachtung der Produktivitätsentwicklung zu vollziehen. Dabei sind Lohn-differenzierungen in Abhängigkeit von der Leistungsstärke der Unternehmen sinnvoll, um den Einsatz eines qualifizierten und hoch motivierten Personals zu sichern.

Die 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.

## 9.6 Tarifbindung der Betriebe

### Drei Viertel aller Beschäftigten werden in Tariffhöhe entlohnt

Die Tarifbindung in Brandenburg ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während jedes vierte Brandenburger Unternehmen (25 Prozent) tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) ist, trifft dies auf 40 Prozent der westdeutschen Unternehmen zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, werden in Brandenburg aber 57 Prozent und in Westdeutschland 66 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt (vgl. Abbildung 27).

Darüber hinaus orientieren sich nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Unternehmen in Ost und West an bestehenden Tarifverträgen. Fast jeder vierte Betrieb in Brandenburg (24 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag, in Westdeutschland 22 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 Prozent<sup>98</sup>. Es sind in der Regel kleinere Unternehmen, die sich an bestehenden Tarifverträgen orientieren, so dass in Brandenburg weitere 16 Prozent aller Beschäftigten eine Entlohnung in tariflicher Höhe erhalten (vgl. ebenfalls Abbildung 27).

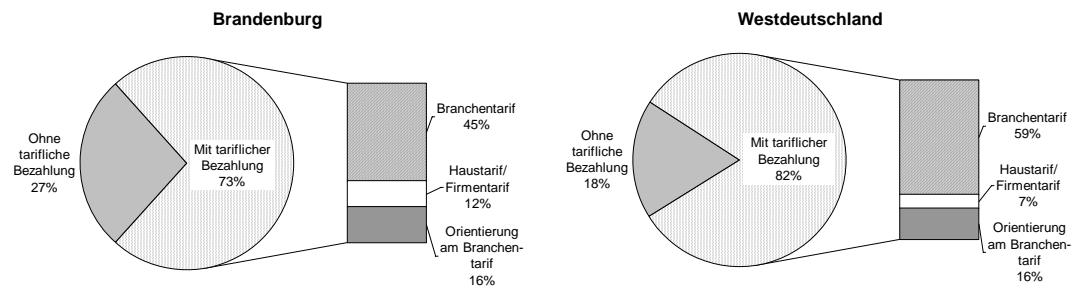
---

rückgeblieben sind. Workshop: „Ostdeutschland – Potentiale für eine neue wirtschaftliche Dynamik“? am 28. Juni 2002 im DIW Berlin.

<sup>98</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg. In: Reihe Forschungsberichte Nr. 23 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Juli 2004, S. 120.

Abbildung 27:

Tarifliche Bezahlung der Beschäftigten in Brandenburg und Westdeutschland 2005 (Anteil in Prozent)



## 8 Prozent aller tarifgebundenen Betriebe Brandenburgs nutzen Öffnungsklauseln

### Exkurs zu betrieblichen Öffnungsklauseln

In vielen Tarifverträgen zur Ausgestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen werden die betrieblichen Gestaltungsspielräume durch so genannte Öffnungsklauseln erweitert. Der Begriff Öffnungsklausel stammt aus dem Vertragsrecht, wonach eine oder beide Vertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen von grundsätzlichen, vertraglich vereinbarten Regelungen abweichen können. Mit Öffnungsklausel im Tarifrecht wird eine Tarifbestimmung in einem Tarifvertrag bezeichnet, die nach § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes anderen Personen oder Organen vom Tarifvertrag abweichende oder ihn ergänzende Regelungen gestattet. Adressaten sind in der Regel die Betriebsparteien, denen ergänzende oder abweichende Betriebsvereinbarungen anvertraut werden. Die Tarifvertragsparteien können dabei die Änderung von ihrer Zustimmung oder wenigstens ihrer Anhörung abhängen lassen, können die Adressaten aber auch zu einer eigenständigen Regelung ermächtigen. Gesetzliche Öffnungsklauseln im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht existieren dagegen nicht.

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

Löhne/Gehälter: Entgeltbezogene Öffnungsklauseln räumen den Betriebsparteien Möglichkeiten ein, die Löhne und Gehälter teilweise in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg auszuzahlen, Tarifierhöhungen eine bestimmte Zeit lang auszusetzen oder generell vom tariflichen Lohnniveau nach unten abzuweichen (Aussetzung bzw. Verschiebung von Entgelterhöhungen, Tarifabsenkungen, neue, niedrigere Lohngruppen, Einstiegstarife).

Sonstige Komponenten: Andere Öffnungsklauseln beziehen sich auf Sonderzahlungen u. Ä., wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Die exakte Höhe wird per Betriebsvereinbarung festgelegt.<sup>99</sup>

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Beschäftigungskrise und der Suche nach den Ursachen dieser Krise verschärfte sich in den letzten Jahren auch die Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Tarifsystems. Häufig wird in diesem Zusammenhang die Forderung nach flexibleren tarifvertraglichen Regelungen, d. h. mehr Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, die Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene einräumen, geäußert. Die aktuelle Welle des IAB-Betriebspanels untersucht vor diesem Hintergrund die Inanspruchnahme bestehender Öffnungsklauseln durch die Betriebe.<sup>100</sup>

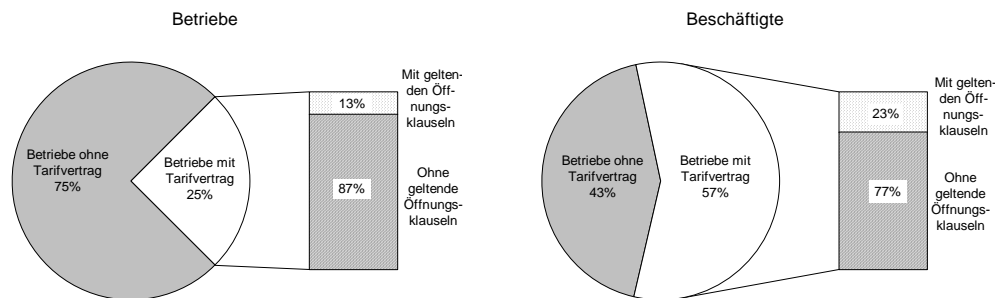
<sup>99</sup> Vgl. BMWA: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Berlin, Stand: 31. Dezember 2004, S. 51.

<sup>100</sup> Bisherige Untersuchungen, wie z. B. die Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, haben gezeigt, dass die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Die Befragung des WSI beschränkt sich allerdings auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, auf bestimmte Branchen sowie auf Betriebe mit existierender Interessenvertretung. Vgl.

Nach den Ergebnissen der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels gilt in etwa jedem vierten Betrieb (25 Prozent) in Brandenburg ein Tarifvertrag.<sup>101</sup> Für rund 13 Prozent dieser tarifgebundenen Betriebe existieren Tarifverträge, die Öffnungsklauseln enthalten. In diesen Betrieben arbeiten rund 23 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28:

Verbreitung von Tarifverträgen und geltenden tariflichen Öffnungsklauseln in Brandenburg 2005 (Stand: 30. Juni)



Die vorhandenen Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen sagen noch nichts darüber aus, ob diese Öffnungsklauseln auch tatsächlich Anwendung finden. Enthalten die Tarifverträge Öffnungsklauseln, so machen knapp zwei Drittel aller Betriebe mit Öffnungsklauseln (61 Prozent) davon auch Gebrauch, das sind ca. 8 Prozent aller tarifgebundenen Betriebe. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigte sind dies doppelt so viele (15 Prozent).

### Tarifliche Öffnungsklauseln vorwiegend in Bezug auf Anpassung der Arbeitszeit

In den Betrieben bezog sich die überwiegende Mehrzahl der genutzten Öffnungsklauseln auf Regelungen zu variablen Arbeitszeiten. Die Nutzung tariflicher Öffnungsmöglichkeiten im Entgeltbereich war demgegenüber vergleichsweise weniger stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 52).

Reinhard Bispinck: Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 303 f. sowie Claus Schäfer: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 – Ein Überblick. In: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 291 ff.

Eine große Zahl von Betrieben und Beschäftigten in Deutschland wird durch die Untersuchung des WSI nicht repräsentiert. Nur in jedem 10. Betrieb in Ostdeutschland gibt es einen Betriebsrat. In diesen Betrieben arbeiten 38 % aller Beschäftigten. Vgl. Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-403.

<sup>101</sup> In 20 Prozent dieser Fälle handelt es sich um Branchentarifverträge, in 5 Prozent um Firmentarifverträge. In den tarifgebundenen Betrieben Brandenburgs arbeiten 57 Prozent aller Beschäftigten. Die Geltung von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe.

Tabelle 52:

Tarifliche Öffnungsklauseln und Anwendungsbereiche 2005 nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni, alle Betriebe mit Tarifbindung und existierenden Öffnungsklauseln, Mehrfachnennungen möglich)

Bundesland/ Region	Anteil der Betriebe mit geltenden tariflichen Öffnungsklauseln an allen Betrieben	Davon			
		Anteil der Betriebe, die tarifliche Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen	Davon Anwendungsbereiche dieser Öffnungsklauseln		
			Anpassung der Arbeitszeiten	Absenkung der Entlohnung; Aussetzung von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen	Sonstiges
Prozent		Prozent			
Brandenburg	13	61	60	23	31
Mecklenburg-Vorp.	10	41	61	45	9
Sachsen-Anhalt	18	68	59	39	43
Sachsen	16	25	67	32	6
Thüringen	8	67	76	50	27
Berlin-Ost	17	49	47	43	14
Ostdeutschland	13	49	62	37	27
Westdeutschland	13	53	71	31	19

Bei den Arbeitszeiten muss einschränkend konstatiert werden, dass – im Gegensatz zu Löhnen/Gehältern – keine Aussagen darüber getroffen werden können, um welche Art der Abweichung es sich hier handelt: Verlängerung (mit dem Ziel der Kostensenkung) oder Verkürzung (zur Anpassung des Beschäftigungs- an das [gesunkene] Auftragsvolumen)? Wie die Betriebsrätebefragung 2004 des WSI gezeigt hat, nutzen Betriebe mit positiver wirtschaftlicher Situation Öffnungsklauseln zur Arbeitszeitverlängerung (ohne Lohnausgleich), Betriebe mit negativer wirtschaftlicher Situation nutzen Öffnungsklauseln dagegen zur Arbeitszeitverkürzung (ohne Lohnausgleich), d. h., in der Spalte „Arbeitszeiten“ können sich ganz unterschiedliche Motive verbergen.

Immerhin 23 Prozent (Ostdeutschland insgesamt sogar 37 Prozent) der Betriebe nutzten die Öffnungsklauseln zur Absenkung der Entlohnung, Aussetzung von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen. Dazu kommt ein hoher Wert von 31 Prozent unter „Sonstiges“, in dem z. B. auch Abstriche an geldwerten Leistungen enthalten sein können.

### Außertarifliche Angestellte (AT)

Die meisten Tarifverträge für die Bereiche der Privatwirtschaft erfassen nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.<sup>102</sup> Während für Tarifangestellte die wesentlichen Regelungen für das Arbeitsverhältnis in Tarifverträgen enthalten sind, unterliegen „außertarifliche (AT-)Angestellte“ keinem Tarifvertrag. AT-Angestellte sind üblicherweise als Angestellte in leitender Stellung tätig. Übersteigt ihr Gehalt das der höchsten Tarifgruppe, werden sie in der Regel nicht von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfasst.<sup>103</sup> AT-Angestellte unterliegen nicht den tariflichen Arbeitszeiten. Von ihnen darf der Arbeitgeber auch ein „übertarifliches“ Engagement bezüglich der Arbeitszeit erwarten.<sup>104</sup> Der Anteil der AT-Angestellten an allen Beschäftigten liegt in Brandenburg bei ca. 1 Prozent

<sup>102</sup> Vgl. [http://www.vdi.de/vdi/vrp/i\\_broschueren/01917/index.php](http://www.vdi.de/vdi/vrp/i_broschueren/01917/index.php)

<sup>103</sup> BMWA: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Berlin, Stand: 31. Dezember 2004, S. 34.

<sup>104</sup> Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2000 – 4 AZR 793/98.  
In: <http://www.einblick.dgb.de/archiv/0016/ur001604.htm>

(Westdeutschland 3 Prozent), der entsprechende Anteil an den Angestellten einschließlich der Führungskräfte bei 2 Prozent (Westdeutschland 5 Prozent).

## 9.7 Investitionstätigkeit

### Investitionsvolumen seit 2000 auf konstantem Niveau

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 IAB-Betriebspanels haben 46 Prozent aller Brandenburger Betriebe im Jahre 2004 Investitionen vorgenommen (im Jahr 2000 waren es noch 55 Prozent). Für das Jahr 2005 beabsichtigen nur noch 42 Prozent zu investieren. Allerdings vermag ein Teil der Betriebe (13 Prozent) keine Einschätzungen über künftige Investitionen zu geben. Die Investitionsbereitschaft der Unternehmen 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 Unternehmen 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 (15 Prozent Anteil im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg, 22 Prozent in Ostdeutschland, 30 Prozent in Westdeutschland) eine der Ursachen für das unzureichende Tempo im Aufholprozess.

Das absolute Investitionsvolumen hat in Brandenburg seit Mitte der 90er Jahre insgesamt deutlich abgenommen. 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/-in liegt in Ostdeutschland erst bei zwei Drittel 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 in der Regel bereits ausgelaufen, und auch Maßnahmen der staatlichen Investitionsförderung dürften kaum stärker ausgebaut werden. Auch die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler Betriebe wird die Investitionsbereitschaft eher mindern. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros wird die Investitions- und Bautätigkeit ebenfalls negativ beeinflussen.

In den Jahren 1995 bis 1999 wurde in Brandenburg mit jeweils 9 bis 10 Mrd. € der Höhepunkt der Investitionen erreicht. In den Folgejahren verharrte das Investitionsvolumen in etwa auf einem Niveau zwischen 6 und 7 Mrd. €. Ca. 30 Prozent der gesamten Investitionen entfielen 2004 auf das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen.

### Stabile Investitionsintensität

Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug laut IAB-Betriebspanel in den Betrieben Brandenburgs 2004 7 Tsd. € (Ost- und Westdeutschland ebenfalls 7 Tsd. €). Damit ist auch die Investitionsintensität seit 2000 relativ stabil und liegt auf westdeutschem Niveau. Die hohen Werte der 90er Jahre werden aber bei Weitem nicht mehr erreicht (vgl. Abbildung 29).

Aus Tabelle 53 werden die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bei der Investitionsintensität deutlich.

Abbildung 29:

Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 1995 bis 2004

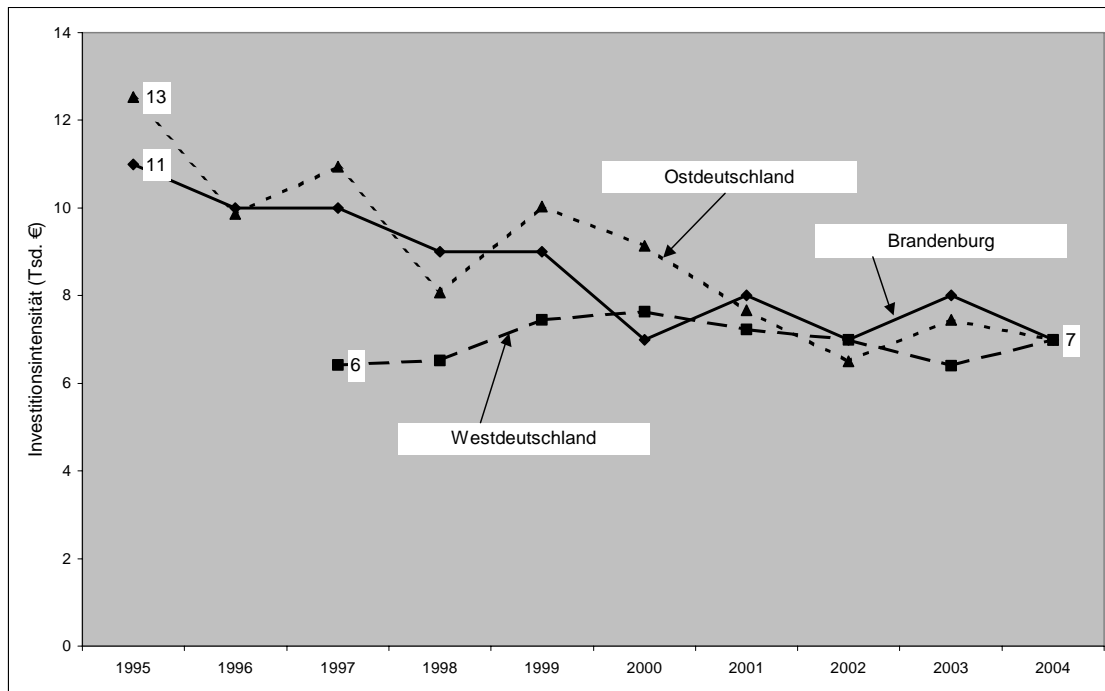


Tabelle 53:

Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs 1995 bis 2004 nach Branchen

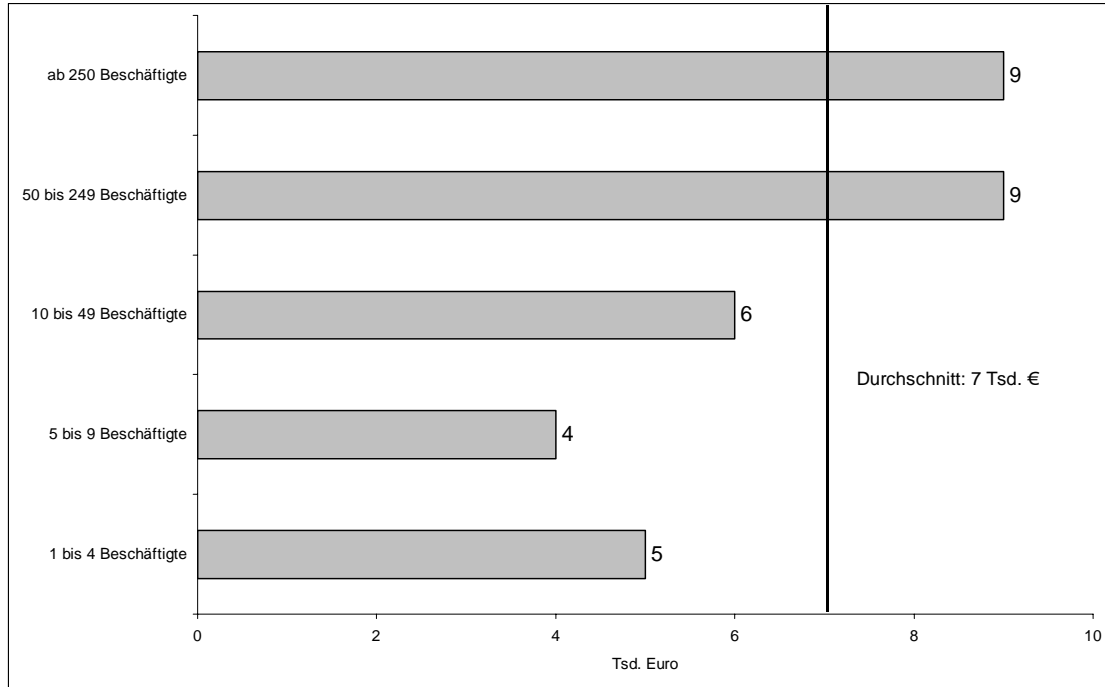
Branche/Bundesland/Region	Investitionen je Beschäftigten						
	1995	1997	1999	2001	2003	2004	Westdeutschland 2004
	Tsd. €						
Land- und Forstwirtschaft*	9	9	9	11	4	10	10
Bergbau/Energie/Wasser*	59	36	39	31	36	23	35
Verarbeitendes Gewerbe	13	9	11	12	7	8	8
Baugewerbe	3	3	1	1	1	2	2
Handel und Reparatur	9	6	4	2	3	3	3
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	12	13	9	14	10	10	12
Kredit-/Versicherungsgew.*	12	9	6	14	3	2	6
Dienstleistungen	9	11	10	6	9	5	5
Organ. ohne Erwerbszweck*	13	13	2	4	3	21	4
Öffentliche Verwaltung	13	11	13	17	18	15	10
Brandenburg insgesamt	11	10	9	8	8	7	
Mecklenburg-Vorpommern	16	11	11	7	6	6	
Sachsen-Anhalt	11	12	10	8	6	7	
Sachsen	15	10	9	7	8	8	
Thüringen	12	10	12	6	7	7	
Berlin-Ost	8	17	11	11	10	7	
Ostdeutschland	13	11	10	8	7	7	
Westdeutschland	.	6	7	7	6		7

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

Die Investitionsintensitäten der kleineren Betriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) sind nur halb so hoch wie in den größeren Betrieben (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30:

Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg 2004 nach Betriebsgrößenklassen



Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2004 etwa 5 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Firmen ebenfalls 5 Prozent ihres Umsatzes investiert worden. Diese Werte lagen Mitte der 90er Jahre noch doppelt so hoch. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein höherer Anteil als 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 geben<sup>105</sup>.

Von der gesamten Investitionssumme der Brandenburger Betriebe im Jahre 2004 entfielen 47 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen (Ostdeutschland 41 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe mit 58 Prozent überdurchschnittlich hoch ist (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 40 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.

<sup>105</sup> Ergebnisse einer Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2003 ergaben, 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.

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**

Zu den wichtigsten Einsatzfeldern der Investitionen in den Brandenburger Betrieben zählt die EDV und die Informations- und Kommunikationstechnik. 58 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2004 in diesem Einsatzfeld (Westdeutschland 70 Prozent).

Andererseits sind die geringeren Anteilswerte der Investitionen für Informationstechnik in Brandenburg (nur 7 Prozent aller Investitionen) gegenüber Westdeutschland (15 Prozent) ein Warnsignal für künftige Entwicklungen. Diese Unterschiede im Anteil der Investitionen für Informationstechnik gab es in gleicher Größenordnung bereits in den letzten Jahren.

### **Hoher Anteil der Fördermittel am Investitionsvolumen**

Das IAB-Betriebspanel fragt in dieser Welle zum zweiten Mal nach den Finanzierungsquellen der Investitionen, und zwar nach den laufenden Einnahmen (Cash-Flow), den sonstigen Eigenmitteln (Kapitalerhöhungen über Unternehmensverbund, Gesellschafter, Beteiligungsgesellschaften, Aktienemissionen), private Darlehen (Banken, Kreditgenossenschaften, Sparkassen, Unternehmen) sowie dem Fördermittelanteil (Investitionszulagen, -zuschüsse, Kredite öffentlicher Banken) (vgl. Tabelle 54). Ausgehend von der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den alten und neuen Ländern ist es folgerichtig, dass der Fördermittelanteil an den Investitionen mit 28 Prozent in Brandenburg drei- bis viermal so hoch liegt wie in den alten Ländern (8 Prozent).<sup>106</sup> Diese Unterschiede sind im produzierenden Gewerbe geringer ausgeprägt (Brandenburg 25 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Die Inanspruchnahme von Fördermitteln steigt mit der Betriebsgröße.

Die Eigenkapitalschwäche und die angespannte Ertragssituation der Brandenburger Betriebe drücken sich auch bei den Finanzierungsquellen für Investitionen aus. Während in Westdeutschland 56 Prozent der Investitionen aus laufenden Einnahmen finanziert werden, sind es in Brandenburg nur 31 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 54).

---

<sup>106</sup> Diese Werte weichen von den in Kapitel 8 dargestellten Fördermittelanteilen ab. Hierfür ist der bereits in Fußnote 59 erwähnte zeitliche Lag zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel verantwortlich.



Tabelle 54:

Finanzierungsquellen bei den 2004 vorgenommenen Investitionen der Betriebe Brandenburgs nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Investitionen insgesamt)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2005/ Bundesland/Region	Laufende	Sonstige	Private	Fördermittel
	Einnahmen	Eigenmittel	Darlehen	
	Anteil an den Investitionen insgesamt			
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	26	49	22	3
5 bis 9 Beschäftigte	41	25	25	9
10 bis 49 Beschäftigte	31	19	23	27
50 bis 249 Beschäftigte	34	20	14	32
ab 250 Beschäftigte	28	29	9	34
Brandenburg insgesamt	31	25	16	28
Mecklenburg-Vorpommern	43	13	17	28
Sachsen-Anhalt	35	14	23	28
Sachsen	46	12	17	25
Thüringen	38	11	19	32
Berlin-Ost	52	9	22	17
Ostdeutschland	41	14	19	27
Westdeutschland	56	15	21	8

#### Zusammenfassend gilt:

1. Die Investitionsbereitschaft der Brandenburger Betriebe hat sich seit 2000 auf einem niedrigeren Niveau im Vergleich zu den 90er Jahren wieder stabilisiert. Dies betrifft sowohl das Investitionsvolumen als auch die Investitionsintensität. Hohe Wachstumsraten bei den Kennziffern der Investitionsaktivitäten in den neuen Ländern über einen langen Zeitraum sind für den Aufholprozess unabdingbar.
2. Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs liegt unter dem westdeutschen Vergleichswert. Der relativ hohe Anteil an Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe stützt aber die Erwartung, dass die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in der Brandenburger Wirtschaft weiter wächst. Dadurch kann der Aufholprozess vorangebracht werden.
3. Die Brandenburger Betriebe verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und der Netzzugang sind vergleichbar. Der Investitionsanteil für diese Technologien war aber im Jahr 2004 wiederum deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.
4. Öffentliche Förderung ist mit fast einem Drittel des Investitionsvolumens eine wesentliche Finanzierungsquelle. Sie sichert entscheidende Voraussetzungen für eine kräftige Investitionstätigkeit. Ihre ungeschmälerete Fortsetzung ist eine Bedingung für ein intensives Investitionsgeschehen in Brandenburg, für die Wiederaufnahme und die Fortsetzung des Aufholprozesses. Dabei sollte das verarbeitende Gewerbe im Zentrum stehen.

Herausgeber:

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

Öffentlichkeitsarbeit

Heinrich-Mann-Allee 103

14473 Potsdam

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

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

Lektorat Evelyn Teschner

Druck: sd:k Druck Teltow

Auflage: 650 Stück

Juli 2006

ISSN 1432-8445