

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg

Ergebnisse der neunten Welle des
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 27



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

- Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg -

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

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Brandenburg

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

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung / TNS Infratest

Berlin, Mai 2005

Inhaltsverzeichnis

0. EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. DATENBASIS	8
2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG	13
2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2005.....	13
2.2 Branchen	16
2.3 Betriebsgrößenklassen.....	17
2.4 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse.....	18
2.5 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)	20
3. PERSONALPOLITIK	22
3.1 Personalprobleme	22
3.2 Einstellungen	25
3.3 Personalabgänge	30
3.4 Freie Stellen	32
3.5 Gesundheitsschutz	34
4. FLEXIBLE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	37
4.1 Teilzeitbeschäftigte.....	40
4.2 Befristet Beschäftigte.....	43
4.3 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs).....	47
4.4 Midi-Jobs	49
4.5 Leiharbeitskräfte	51
5. BETRIEBLICHE ARBEITSZEITEN	53
6. CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN.....	59
6.1 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	60
6.2 Frauen in Führungspositionen	64
7. ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER	68
7.1 Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	69
7.2 Einstellungsverhalten der Betriebe	71
8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	76
8.1 Ausbildungsbeteiligung.....	77
8.2 Bestand an Auszubildenden	84
8.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.....	86
9. INNOVATIONEN IM BETRIEB	90
9.1 Innovationsverhalten Brandenburger Unternehmen	91
9.2 Einfluss von Innovationen auf Wachstum und Beschäftigung	96
9.2.1 Produktinnovationen	96
9.2.2 Verfahrensinnovationen (organisatorische Veränderungen im Betrieb).....	103
9.3 FuE-Potenzial	107
10. WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE	110
10.1 Geschäftsvolumen und Produktivität	110
10.2 Strukturelle Defizite der Brandenburger Wirtschaft.....	117
10.3 Export	124
10.4 Ertragslage der Betriebe.....	126
10.5 Löhne und Gehälter	129
10.6 Tarifbindung der Betriebe	135
10.7 Investitionstätigkeit	136

0. Einführung

Das Betriebspanel wurde als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene im Jahr 2004 in Brandenburg zum neunten Mal durchgeführt. Ebenfalls zum neunten Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungsstichprobe eigene Panels für die anderen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch immer mehr westdeutsche Länder am Betriebspanel West; an der aktuellen neunten Welle sind es – mit Ausnahme Hamburgs und Schleswig-Holsteins – alle westdeutschen 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 hat durch seine finanzielle Beteiligung die Erarbeitung eines eigenen Betriebspanels 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 einheitlicher Fragebogen mündliche Interviews mit Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Brandenburg ansässiger Betriebe durchgeführt. Die neunte Welle des Betriebspanels ist in denselben Betrieben wie im Vorjahr gelaufen, darüber hinaus in „neuen“ Betrieben, die Existenzgründungen einbeziehen und die Ausfälle des bisherigen Samples ausgleichen.

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

Das zentrale **Schwerpunktthema** der neunten Welle konzentrierte sich auf das Innovationsgeschehen im Betrieb. Bereits 1993 (nur für westdeutsche Betriebe) sowie 1998 und 2001 (für west- und ostdeutsche Betriebe) wurde die Problematik der betrieblichen Innovationen im IAB-Betriebspanel aufgegriffen. Die diesjährige Welle führt die Befragung zu diesem Thema fort, wobei teilweise identische Fragen wie in den früheren Wellen gestellt werden. Dies betrifft einerseits die Weiter- oder Neuentwicklung von Produkten und Leistungen (Produktinnovationen) und andererseits die technologischen und organisatorischen Veränderungen (Verfahrensinnovationen), um Veränderungen und zeitliche Entwicklungen abzuleiten. Unverändert werden auch die Fragen zum Forschungs- und Entwicklungspotenzial gestellt. Teilweise werden aber auch neue Fragen aufgenommen, die sich insbesondere auf die Finanzierung von Innovationen sowie auf hierbei auftretende Probleme beziehen. Darüber hinaus werden bestehende Kooperationsbeziehungen der Unternehmen im Rahmen von Forschung und Entwicklung hinterfragt.

Die mit dem Panel gewonnenen Aussagen über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird. Dies gewinnt in dem Maße zusätzlich an Bedeutung, wie das Statistische Bundesamt seine getrennte Berichterstattung für Ost- und Westdeutschland reduziert. Vor allem die Regierungen der ostdeutschen Länder benötigen landesspezifische betriebliche Angaben zur Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt und deren Einflussfaktoren, um gezielter und wirksamer Maßnahmen zur politischen Einflussnahme auf den aus dem Gleichgewicht geratenen Arbeitsmarkt treffen zu können und Ländervergleiche anzustellen.

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

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung bereits zum neunten Mal durchgeführt wurde, konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2004 in die Auswertung aufgenommen werden.

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

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt in Zusammenarbeit mit dem Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Brandenburger Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Im Jahre 2004 fand diese Befragung zum neunten 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 2004 Interviews von 993 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,5 Prozent der Betriebe mit 11,6 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 66.051 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg.

Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Brandenburg ist nach Angaben der BA – nachdem 1999 mit knapp 75 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und lag Mitte 2003 noch bei 66 Tsd. Betrieben. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel / Reparatur bei, auf die fast 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können.

Der Beschäftigungsrückgang hat sich in Brandenburg zwischen Mitte 2003 und Mitte 2004 nach Angaben des Panels mit ca. 7 Tsd. Beschäftigten (-1 Prozent) fortgesetzt, wenn auch im Vergleich zu den Vorjahren in abgeschwächter Form. Dabei zeigt die Untersuchung, dass unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigungszuwächse verzeichnen konnten. Im verarbeitenden Gewerbe setzte sich der Stabilisierungsprozess der vergangenen Jahre fort.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse

Mitte 2004 waren in Brandenburg, in Ost- wie in Westdeutschland ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Brandenburg mit 40 Prozent deutlich höher. Während die Gesamtelationen zwischen Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen somit 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.

Betriebliche Arbeitszeiten

Der Beschäftigte in Brandenburg arbeitet im Durchschnitt länger als der westdeutsche. Zum einen ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Brandenburg um etwa 1,2 Stunden länger als in Westdeutschland, zweitens ist die Zahl der Feiertage in den neuen Bundesländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede), drittens ist der Grad der Teilzeitarbeit in Brandenburg niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten), wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um 5 Stunden länger ausfällt.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in 5 Prozent aller Unternehmen Brandenburgs ein Handlungsprinzip für unternehmerische Entscheidungen (Westdeutschland 9 Prozent). Lediglich 1 Prozent aller Betriebe hat tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen getroffen, weitere 1 Prozent freiwillige Initiativen sowie 3 Prozent Maßnahmen ohne „formale Festlegungen“ zur Förderung der Chancengleichheit. Deutlich höher ist das Engagement von Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen, von denen etwa jedes dritte die Chancengleichheit fördert.

Die Einbeziehung von Frauen in die Leitung von Unternehmen ist unzureichend. Auf allen Führungsebenen ist der Frauenanteil - trotz vergleichbarer Qualifikationen zwischen Frauen und Männern - deutlich

geringer als ihr Anteil an den Beschäftigten, dies gilt insbesondere für die 1. Führungsebene (Frauenanteil 29 Prozent). Auch in Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen ist die Situation ähnlich unbefriedigend.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ca. 52 Prozent der Brandenburger Betriebe beschäftigen ältere Arbeitnehmer/-innen, die 50 Jahre oder älter sind. Das sind 20 Prozent aller Beschäftigten. Der überwiegende Teil der Brandenburger Betriebe schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer/-innen genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die einzelnen Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt.

Diese positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer/-innen schlägt sich aber nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte nieder. Gemessen an der im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stelle im Betrieb sind mit 16 Prozent unterdurchschnittlich viele Ältere eingestellt worden. Darüber hinaus wurde fast jede zweite ältere Bewerberin bzw. fast jeder zweite ältere Bewerber abgelehnt. Die Ablehnungsgründe sind zum Teil nachvollziehbar (80 Prozent) (körperlich schwere / psychisch belastende Tätigkeiten, fehlende Qualifikationsprofile, Altersstruktur im Betrieb), zum Teil gibt es aber auch prinzipielle Vorbehalte der Unternehmen (20 Prozent). Nachdenkenswert ist aber auch, dass es für 72 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Plätze von vornherein keine Bewerbungen Älterer gab. Daher sollten nicht nur die Betriebe ihr Einstellungsverhalten überprüfen, auch das Bewerberverhalten Älterer sollte sich ändern.

Ausbildung

Die Zahl der Auszubildenden wie auch die Auszubildendenquote sind in Brandenburg seit Jahren stabil. Etwa 5 Prozent der für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 angebotenen Ausbildungsplätze (ca. 1 Tsd.) blieben insbesondere in Folge fehlender geeigneter Bewerber unbesetzt. Am häufigsten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die schulischen Kenntnisse der Bewerber unzureichend waren. Zum anderen entsprachen die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 27 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Die Hauptgründe für die Nichtbeteiligung dieser Unternehmen an der Ausbildung liegen darin, dass ca. die Hälfte von ihnen keine Übernahmemöglichkeit sieht und knapp 60 Prozent zu hohe Ausbildungskosten benennen.

Zwischen 1999 und 2001 war in Brandenburg ein deutlicher Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes charakteristisch (1999 50 Prozent, 2001 33 Prozent). Jedoch ist in den letzten drei Jahren eine Steigerung zu verzeichnen. 2004 lag die Quote bei 40 Prozent und entsprach damit etwa dem ostdeutschen Durchschnitt. Die Übernahmequoten der Frauen und Männer sind annähernd gleich, wobei sich die der Frauen leicht verschlechterte. Der wichtigste Grund für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen ist die betriebliche Ausbildung über Bedarf.

Investitionen

Die Investitionsbereitschaft der Brandenburger Betriebe hat sich seit 2000 im Vergleich zu den 90er Jahren auf einem niedrigen Niveau wieder stabilisiert. Dies betrifft sowohl das Investitionsvolumen als auch die Investitionsintensität. Nach wie vor liegt das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte.

Die öffentliche Förderung ist mit 25 Prozent des Investitionsvolumens eine wesentliche Finanzierungsquelle. Ihre zielgerichtete Fortsetzung ist eine Bedingung für die Wiederaufnahme und die Fortsetzung des Aufholprozesses.

Innovationen

Die Innovationsaktivitäten waren in Brandenburg in den letzten Jahren relativ stabil, der Anteil innovativer Betriebe liegt bei 35 Prozent (Ostdeutschland 42 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent). Jedes fünfte Brandenburger Unternehmen ist produktinnovativ. Organisatorische Veränderungen (Verfahrensinnovationen)

nen) spielen in fast jedem vierten Brandenburger Unternehmen eine Rolle, eindeutiger Schwerpunkt ist dabei die Verbesserung der Qualitätssicherung.

Insgesamt haben Innovationen positive Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Kennziffern der Unternehmen (Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung, Höhe der Umsatzproduktivität und Exportquote). Dies trifft sowohl auf produktinnovative Unternehmen als auch auf Unternehmen mit Verfahrensinnovationen zu.

Nach starken Einbrüchen Anfang der 90er Jahre befassen sich wieder 4 Prozent aller Unternehmen Brandenburgs bzw. 12 Prozent aller Betriebe des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes kontinuierlich bzw. zeitweise mit Forschung und Entwicklung (in Westdeutschland 5 bzw. 14 Prozent). Auffällig ist eine starke Konzentration der FuE-Kapazitäten im Brandenburger verarbeitenden Gewerbe auf die kleinen und mittleren Betriebe (unter 100 Beschäftigte 66 Prozent). In Westdeutschland betragen die vergleichbaren Werte 20 Prozent.

Ca. 90 Prozent der Brandenburger Betriebe mit FuE haben Kooperationspartner in der Wirtschaft bzw. im Hoch- und Fachhochschulbereich (Westdeutschland 80 Prozent), jedes zweite kooperiert mit Universitäten und Fachhochschulen (in Westdeutschland 57 Prozent).

Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug im Juni 2004 in Brandenburg 1.790 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine Steigerung um 80 €. Zwischen Juni 1997 und Juni 2003 ist die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben (zwischen 77 und 79 Prozent), auch im Juni 2004 lag sie bei 79 Prozent. Unter Berücksichtigung der längeren Arbeitszeit in Brandenburg beträgt die Angleichung sogar nur 74 Prozent.

In Brandenburg zahlen nur 13 Prozent aller Betriebe mit Tarifvertrag übertarifliche Löhne und Gehälter (Ostdeutschland 16 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent). Die durchschnittliche prozentuale Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland bei 8 bis 12 Prozent.

Tarifbindung

Die Tarifbindung ist in Brandenburg deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während in Brandenburg jeder vierte Betrieb tarifgebunden ist (Branchen- bzw. Haustarifvertrag), ist es in Westdeutschland fast jeder zweite. Darüber hinaus orientiert sich in Brandenburg aber jeder dritte Betrieb an einem Branchentarif. Unter Berücksichtigung dieser Orientierung an Tarifverträgen erhalten in Brandenburg immerhin 73 Prozent aller Beschäftigten eine dem Tarif entsprechende Bezahlung (in Westdeutschland 84 Prozent).

Produktivität

Der Produktivitätsrückstand der Betriebe Brandenburgs wie auch Ostdeutschlands insgesamt gegenüber denen in Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Im Jahr 2003 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase in den Jahren 1997 bis 2002 – verringert. Die Brandenburger Betriebe erreichten 2003 69 Prozent der westdeutschen Werte. Bei einem Vergleich auf Vollzeitäquivalenten würden sich die Relationen aufgrund der längeren Arbeitszeit in Brandenburg um 6 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 2004 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 993 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird.¹ Die befragten 993 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 66.051 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg.²

Mit der Stichprobe wurden 1,5 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die Klasse der kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl mit 11,6 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 Fällen (ungewichtet) wird von einer isolierten Interpretation der Erhebungsbefunde abgeraten.³

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen⁴, d. h. die Zahl der Betriebe in Brandenburg entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der BA (Soll-Matrix). Die Werte in Klammern geben die Zahl der durchgeführten Interviews entsprechend der geschichteten Stichprobe an, die für Querschnittsauswertungen herangezogen werden können.

Die Gliederung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen erfolgt nach der in der amtlichen Statistik verwendeten Strukturierung (WZ 2003⁵).

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

² ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen

³ Es handelt sich dabei um folgende Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Kredit- / Versicherungsgewerbe, Organisationen ohne Erwerbscharakter.

⁴ Hier wird eine Matrix mit 12 Branchen und 8 Betriebsgrößenklassen abgebildet.

⁵ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die WZ 2003 das Ergebnis einer behutsamen Aktualisierung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993 (WZ 93), deren Struktur weitgehend beibehalten werden konnte.

Tabelle 1:
 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2003 in Brandenburg und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im IAB-Betriebspanel 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	2.021	507	367	293	60	20	4	0			3.272 (28)
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	95	51	44	64	25	11	12	5			307 (23)
Verarbeitendes Gewerbe	2.930	1.229	792	627	217	101	47	17			5.960 (248)
Baugewerbe	5.696	1.979	1.103	559	156	45	7	2			9.547 (123)
Handel und Reparatur	9.077	2.784	1.321	702	166	70	19	2			14.141 (115)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.991	686	455	298	104	59	24	9			3.626 (41)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.026	101	31	35	34	13	11	3			1.254 (9)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.687	1.272	719	402	154	70	19	3			9.326 (97)
Erziehung und Unterricht	687	223	169	140	72	57	31	13			1.392 (51)
Gesundheits- und Sozialwesen	4.724	903	373	307	137	76	52	18			6.590 (86)
Übrige Dienstleistungen	5.650	1.105	454	259	89	32	13	4			7.606 (75)
Org. ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	1.483	433	325	395	167	118	49	29			2.999 (97)
Nicht zuordenbar	27	3	1	0	0	0	0	0			31
Insgesamt	42.094 (266)	11.276 (119)	6.154 (132)	4.081 (159)	1.381 (112)	672 (98)	288 (63)	105 (44)			66.051 (993)

Quelle: Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit
 Werte in Klammern: Zahl der verwertbaren Interviews (Querschnittsfälle)

Bei der Auswertung wird in vorliegender Studie in Bezug auf die Branchen folgende Verfahrensweise gewählt:

- Die Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung werden getrennt dargestellt.
- Die Dienstleistungen sind eine sehr heterogene Gruppe. Von ihren 4 Untergruppen (unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, übrige Dienstleistungen) werden aufgrund der unterschiedlichen Fallzahlen nur die unternehmensnahen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die übrigen Dienstleistungen gesondert ausgewiesen. Die unternehmensnahen 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. Der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen gewinnt mit dem Prozess des demografischen Wandels immer mehr an Bedeutung. Gleiches gilt für die übrigen Dienstleistungen, die vor allem mit der Entwicklung des Tourismus in Brandenburg eine größere Rolle spielen.

Alle in vorliegender 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 30.06.2003⁶.
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 993 Interviews bzw. auf die 812 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2:
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des IAB-Betriebspanels Brandenburg 2004

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Umsatz 2004	150	18,5
Vorleistungen 2003	148	18,2
Geschäftsvolumen 2003	125	12,6
Struktur des Umsatzes 2003	94	11,6
Lohn/Gehalt 2004	94	9,5
Erwartete Beschäftigte 2005	91	9,2

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen - Beschäftigtenstatistik der 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

⁶ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

- 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 Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik der BA* keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie 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 Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

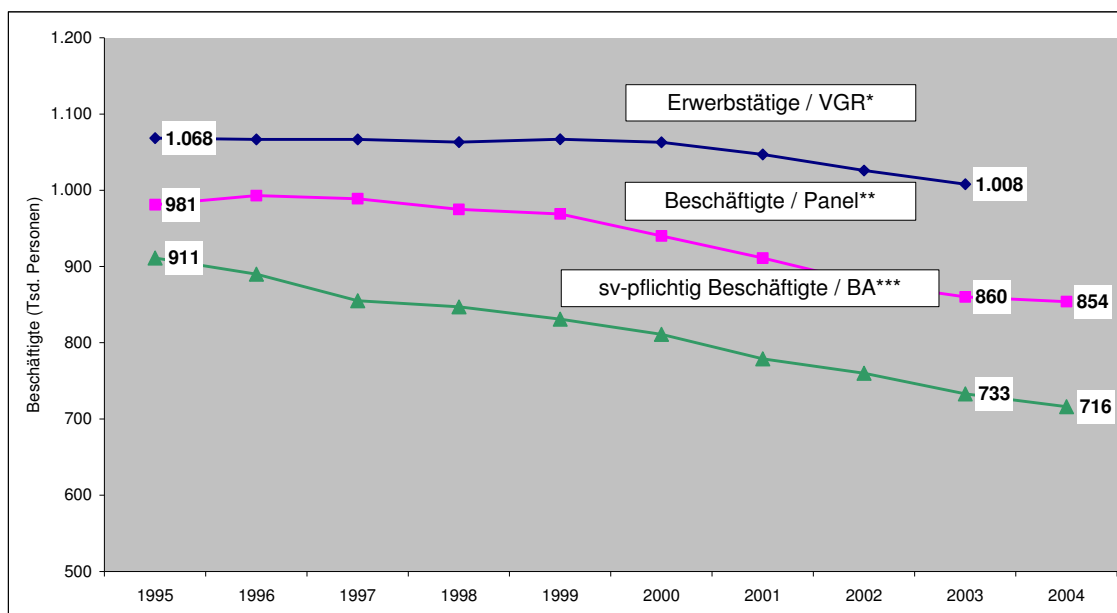
2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Stichprobe nicht enthalten sind.

Da die Beschäftigtenzahlen in der *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder* auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen in ihrer absoluten Höhe nicht mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar. Die Werte aus dem IAB-Betriebspanel liegen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA. Dagegen weist die Beschäftigungsentwicklung unabhängig von der Datenquelle in ihrem zeitlichen Verlauf vergleichbare Tendenzen auf (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:
Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Brandenburg – 1995 bis 2004



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, im Jahresdurchschnitt, Berechnungsstand: August 2003 / Februar 2004

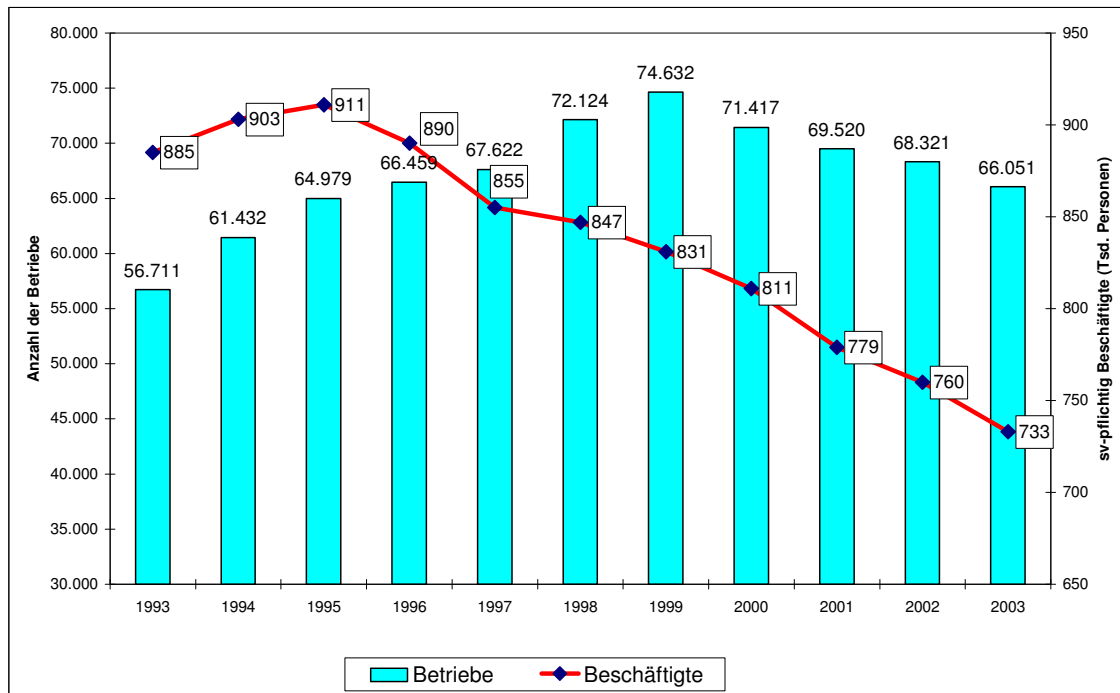
** Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6., für 2004 vorläufige Angabe

Anhand der Beschäftigtenstatistik der BA lässt sich nicht nur die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen Verlauf nachvollziehen, sondern auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Brandenburg (vgl. Abbildung 2).

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit Mitte der 90er Jahre in Brandenburg von Jahr zu Jahr fast ständig gesunken – von 911 Tsd. im Jahr 1995 auf 733 Tsd. im Jahr 2003. Auch die Anzahl bestehender Betriebe ist – nachdem 1999 mit knapp 75.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt aktuell noch bei 66.000 Unternehmen, das ist wieder der Stand von 1996 (vgl. ebenfalls Abbildung 2). Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel / Reparatur bei, auf die fast 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.

Abbildung 2:
Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2003 (Stand: 30. Juni)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2004 statt. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „.“ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „-“ nicht vorhandene Werte.

2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2005

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2004 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2005 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt eingeschätzt werden.

Beschäftigungsentwicklung bis 2004

Die Beschäftigtenzahl Brandenburgs ist zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen IAB-Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2004 (aktuelle neunte Welle) um fast 130 Tsd. Personen bzw. 13 Prozent gesunken. Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert und liegen seit 1997/98 unter denen der alten Länder, im Jahr 2003 allerdings erstmals wieder leicht oberhalb des westdeutschen Niveaus. 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 bei den Dienstleistungen kompensiert werden konnten. Andererseits wurden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA in Brandenburg wie überall im Bundesgebiet zurückgefahren.

Die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen in den vergangenen Jahren in Brandenburg ging mit relevanten Veränderungen ihrer Struktur einher. Während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist, steigt der Anteil insbesondere der geringfügig Beschäftigten ständig an. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die im Jahr 2003 modifizierten Mini-Jobs, die stark in Anspruch genommen werden (vgl. auch Abschnitt 4.3). Die Anteile bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeiter/-innen und Angestellte, Auszubildende) lagen Mitte 2004 in Brandenburg bei 84 Prozent, bei den nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beamte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige) bei 9 und bei den geringfügig Beschäftigten bei 7 Prozent.

Auch zwischen Juni 2003 und Juni 2004 war ein – allerdings nur geringer - Beschäftigtenabbau von ca. 7 Tsd. Personen zu verzeichnen. Insgesamt gab es am 30.6.2004 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 854 Tsd Beschäftigte (bei einem Frauenanteil von 47 Prozent).

Zusätzlich zu diesen Beschäftigten werden durch das IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte erfasst, die lt. Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanel nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl liegt somit außerhalb der angegebenen Beschäftigtenzahl (854 Tsd. Personen). Diese Beschäftigtengruppe umfasste Mitte 2004 ca. 40 Tsd. Personen.

Exkurs zu weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Aushilfen, Leiharbeitskräfte u. a.)

Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte gehen keinen „klassischen“ Arbeitsvertrag mit dem Betrieb ein, sondern arbeiten auf Basis von Honorarverträgen, Werk- oder Dienstverträgen, von Vereinbarungen mit einer ausbildenden bzw. umschulenden Einrichtung oder haben einen Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma.

Die Zahl der Betriebe, die derartige Arbeitskräfte beschäftigen, ist nicht unbedeutend. Am 30.6.2004 waren es immerhin 24 Prozent aller Betriebe. Die Zahl dieser Arbeitskräfte mit ca. 40 Tsd. Personen ist im Vergleich zum letzten Jahr in etwa gleich geblieben (vgl. Tabelle 3). Relativ klein ist nach wie vor die Zahl der Leiharbeitskräfte, die nur einen Anteil von knapp 1 Prozent an allen Beschäftigten haben.

Tabelle 3:

Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004 (Stand: 30.Juni)

Land / Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Aushilfen, Praktikantinnen / Praktikanten	freien Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern	Leiharbeitskräften	Aushilfen, Praktikantinnen / Praktikanten	freie Mitarbeiter/-innen	Leiharbeitskräfte
	Prozent			Tsd. Personen		
Brandenburg	20	4	2	29	8	6
Ostdeutschland	20	4	2	167	78	41
Westdeutschland	17	6	3	688	485	272

Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005

Bei der Ermittlung der künftigen Beschäftigungsentwicklung für 2005 muss berücksichtigt werden, dass das Panel die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigungserwartungen nur in den Betrieben erfasst, die am 30.6.2003 (dem Stichtag der Stichprobenziehung) bereits bestanden haben. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hängt aber von zwei Komponenten ab: der Veränderung des Personalbestandes der Betriebe, die Bestandteil des IAB-Betriebspanels sind (Betriebsbestand am 30.6.2003), die daher befragt und deren Ergebnisse hochgerechnet wurden und der Beschäftigten-

zahl der Betriebe, die erst nach dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung entstanden sind bzw. entstehen werden und die im IAB-Betriebspanel nicht abgebildet werden können.

Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung ergibt sich letztendlich aus der Saldierung der Werte beider Gruppen (sowohl bestehender als auch neuer Betriebe). Daher müssen für die zweite Gruppe der Betriebe plausible Annahmen außerhalb der Panelbefragung zugrunde gelegt werden. Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekt der Neugründungen lässt sich grob abschätzen, wenn man die Zahl der Arbeitsplätze, die in den Betriebsneugründungen der letzten Jahre entstanden sind, als Anhaltspunkt verwendet. Hier ist die Unsicherheit der Vorausschätzungen noch größer als bei den Antworten der befragten Betriebe (selbst bei diesen machten 9 Prozent für 2005 keine Angaben).

Unter Beachtung dieser Annahmen muss davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben Brandenburgs zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 mit einem etwa ausgeglichenen Beschäftigungssaldo zu rechnen ist. Diese Einschätzung basiert auf einem erwarteten Personalabbau in den Mitte 2004 bestehenden Betrieben (Panelbetriebe) und einem ähnlichen Personalaufbau durch die bis Mitte 2005 neu gegründeten Betriebe.

Tabelle 4 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen bis Mitte 2005 einschätzen.

Tabelle 4:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2004 und 2005 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	Insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	5	89	6	100
5 bis 19 Beschäftigte	5	78	17	100
20 bis 99 Beschäftigte	7	70	23	100
ab 100 Beschäftigte	7	68	25	100
Brandenburg insgesamt	5	83	12	100
Mecklenburg-Vorpommern	5	84	11	100
Sachsen-Anhalt	5	76	19	100
Sachsen	9	79	12	100
Thüringen	4	84	12	100
Berlin-Ost	10	75	15	100
Ostdeutschland	7	80	13	100
Westdeutschland	9	80	11	100

Die im IAB-Betriebspanel prognostizierte weitere Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg bis Mitte 2005 deckt sich mit der Einschätzung im Herbstgutachten 2004 der sechs Wirtschaftsforschungsinstitute für Ostdeutschland insgesamt. Nach diesem Gutachten verlangsamt sich der Beschäftigtenrückgang in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) deutlich – insbesondere infolge der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. Im Laufe von 2005 wird für Ostdeutschland sogar eine leichte Besserung auf dem Arbeitsmarkt erwartet (+20 Tsd. im Jahresdurchschnitt 2005 im Vergleich zu 2004), die Zahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2004 gegenüber 2003 ist noch um ca. 20 Tsd. gesunken⁷. Zwar können aus diesen allgemeinen Aussagen für Ostdeutschland

⁷ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2004, Wirtschaft im Wandel Nr. 13/2004, S. 378 f., Tabelle 3.7.

keine konkreten Entwicklungstendenzen speziell für Brandenburg abgeleitet werden, sie bestätigen aber doch die über das Panel erwarteten Beschäftigungstendenzen für 2005.

Die insgesamt zögerliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – bei einer für Ostdeutschland prognostizierten Wachstumsrate von ca. 1 Prozent – ergibt sich daraus, dass die Beschäftigungsentwicklung ein „typischer Nachläufer“ der Konjunktur ist.

2.2 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg im Jahre 2004 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 35 Prozent der Beschäftigten, der Bereich Handel / Reparatur (15 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (13 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden immer noch das hohe Gewicht des Baugewerbes, aber auch die höheren Anteile im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und andererseits der geringere Anteil des verarbeitenden Gewerbes deutlich.

Insgesamt schreitet die Angleichung an die westdeutsche Struktur ständig fort (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
Prozent	Tsd. Personen	Persone	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	5	33	11	4	3	1
Bergbau / Energie / Wasser*	0	17	55	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	111	19	13	16	24
Baugewerbe	15	82	8	10	9	5
Handel und Reparatur	22	128	9	15	14	16
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	5	60	16	7	6	6
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	2	8	6	1	2	4
Dienstleistungen	38	299	12	35	37	34
Darunter						
Unternehmensnahe Dienstleist.	14	91	10	11	13	13
Gesundheits- / Sozialwesen	10	99	15	12	11	11
Übrige Dienstleistungen	12	53	7	6	7	7
Organisationen ohne Erwerbschar.*	2	17	13	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	99	92	12	10	7
Insgesamt	100	854	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 2003 und Mitte 2004 in Brandenburg von 7 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen nach wie vor eine äußerst differenzierte Entwicklung.

- Bereits in den Vorjahren setzte ein leichter Stabilisierungsprozess im verarbeitenden Gewerbe ein, der auch zwischen 2003 und 2004 anhält.

- Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält demgegenüber an; ein Ende der Talfahrt ist - auch nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute⁸ - immer noch nicht abzusehen.
- Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Die unternehmensnahen Dienstleistungen konnten ihre Beschäftigtenzahl erhöhen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen (im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung, umfangreichen Pflegedienstleistungen und sozialer Betreuung) gab es deutliche Zuwächse. Demgegenüber musste der Bereich Erziehung und Unterricht (im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, dem Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in das Bildungswesen) leichte Verluste hinnehmen. Auch die übrigen Dienstleistungen liegen im Minusbereich.
- Der leichte Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel / Reparatur ist überwiegend auf die schwache Kaufkraft der Konsumenten zurückzuführen.
- Die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe zeigen keine signifikanten Veränderungen in ihrer Beschäftigungsentwicklung. Diese Branchen sind allerdings vorsichtig zu interpretieren, da die Fallzahlen relativ niedrig ausfallen.

2.3 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Brandenburg eine stärkere Konzentration auf Kleinbetriebe als in den alten Bundesländern. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Brandenburg 53 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 43 Prozent. Demgegenüber entfallen auf die Betriebsgrößenklasse mit 5 bis 19 Beschäftigten in Brandenburg 35 Prozent der Betriebe, in Westdeutschland 44 Prozent.

Bei der Verteilung der Beschäftigten wird der höhere Anteil in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern/-innen in Westdeutschland deutlich. Er liegt dort mit 45 Prozent um 9 Prozentpunkte über dem in Brandenburg. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2004 bei 13 Personen⁹ (vgl. Tabelle 6) (in Westdeutschland bei 17 Personen).

Tabelle 6:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2004 (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	53	95	3	11	10	7
5 bis 19 Beschäftigte	35	203	9	24	24	23
20 bis 99 Beschäftigte	10	246	39	29	29	25
ab 100 Beschäftigte	2	310	253	36	37	45
Insgesamt	100	854	13	100	100	100

⁸ Ebenda, S. 374 f.

⁹ 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 2003 und 2004 in Brandenburg gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen leichten Beschäftigungszugang (+6 Tsd.) charakterisiert. Sie sind auch der Hoffnungsträger für einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) bestätigt sich auch für Brandenburg (-5 Tsd.)¹⁰.

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 bei Groß- und Kleinunternehmen, sondern insbesondere auch bei etablierten Altbetrieben und Neugründungen. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass die Betriebsbiografie sogar eine ausschlaggebende Determinante für die Personalentwicklung ist. 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 Bundesländern nur durch ganz spezifische unternehmenstypische Untersuchungen gewinnen.

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

Zu den Altbetrieben¹¹ gehören die ehemaligen Treuhandbetriebe¹², die ehemaligen Genossenschaften und die Privatbetriebe, die bereits vor 1990 privat geführt wurden. Zu den Neugründungen nach 1990 zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des Dienstleistungsgewerbes, aber auch die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen.

Neugründungen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt konzentrierten sich sehr stark auf die Jahre 1990 und 1991. Auch die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je neu gegründeten Betrieb fiel in diesen Jahren deutlich höher aus als in den Neugründungen der Folgejahre. 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 insgesamt in Brandenburg rückläufig ist (vgl. Abbildung 2). Der Umfang der jährlichen Betriebsneugründungen ist immer noch beachtlich, was sicher auch mit der entsprechenden Förderpolitik der neuen Bundesländer, des Bundes und der EU zusammenhängt. 2003 erfolgte erstmals seit 4 Jahren sogar ein deutlicher Zuwachs an Unter-

¹⁰ Diese Panelergebnisse decken sich mit den Aussagen des KfW-Mittelstandspanels 2004 zur Beschäftigungsentwicklung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (eine Befragung von ca. 10.700 kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland 2004). Vgl. KfW Mittelstandspanel 2004, KfW Bankengruppe (Hrsg.), Frankfurt am Main, November 2004, S. 44.

¹¹ 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.

¹² 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.

nehmensgründungen¹³ (nicht zuletzt infolge einer veränderten Arbeitsmarktpolitik, insbesondere durch die Gründung von Ich-AGs). Die Vielzahl der Gründungen und ihre bemerkenswerten Überlebens- und Wachstumsraten haben zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt. 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 bereits bestehende Betriebe des „Altbestandes“ bei Nachfolgeproblemen zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es aber auch, die vollzogenen Existenzgründungen zumindest in den ersten Jahren zu begleiten.

Auch dem Gründungsgeschehen werden neue Impulse verliehen. Mit den Hartz-Gesetzen ist eine Gründungsinitiative unter Arbeitslosen gestartet worden. Hierbei geht es insbesondere darum, den großen Bedarf an kostengünstigen Dienstleistungen zu befriedigen. Die Aufnahme einer Tätigkeit in Form der Ich-AG wird durch eine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung begleitet. Für die Ich-AG wie auch für andere Kleinstunternehmen gelten steuerliche Vereinfachungen. Im Juni 2004 gab es deutschlandweit über 142 Tsd. Ich-AGs, darunter in Ostdeutschland 44 Tsd. und in Brandenburg 9 Tsd. Eine endgültige Beurteilung zur Bedeutung und vor allem Nachhaltigkeit der Ich-AGs kann erst nach Ablauf der dreijährigen Förderperiode gezogen werden.¹⁴ Darüber hinaus können Arbeitslose nach wie vor Überbrückungsgeld für den Weg in die Selbstständigkeit erhalten, wobei deren Zahl mit ca. 3 Tsd. in Brandenburg (Stand: Juni 2004) deutlich niedriger war als der der Ich-AGs.¹⁵

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

53 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs sind in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 16 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum¹⁶. Da aber nur 11 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt, Gleiches gilt für Betriebe in ausländischem Besitz. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 9 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum 19 bzw. 29 Beschäftigte).

Mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Privatisierungszeitpunkt der Treuhandbetriebe gehört der Kreis der vollständig privatisierten Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer im ostdeutschen Vergleich günstigeren Betriebsgröße, dem Engagement der hier stark vertretenen westdeutschen und ausländischen Eigentümer und dem Modernisierungsschub der Vorjahre zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern¹⁷.

¹³ Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2004, S. 171

¹⁴ Eine Zwischenbilanz des IAB Nürnberg belegt, dass etwa jeder fünfte Empfänger von Existenzgründungszuschüssen bis Ende 2004 aus der Förderung ausschied. Über die Hälfte dieser Abbrecher wurde arbeitslos, ca. 40 Prozent nahmen eine Erwerbstätigkeit auf. Vgl. Frank Wießner: Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 2 / 14.2.2005.

¹⁵ Vgl. Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Juni 2004, Bundesagentur für Arbeit, Tabelle: Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit. Bis Januar 2005 stieg nach vorläufigen Angaben die Zahl der Ich-AGs in Ostdeutschland auf ca. 84 Tsd., darunter 16 Tsd. in Brandenburg. Überbrückungsgeld erhielten in Ostdeutschland 25 Tsd. Personen, darunter 3,5 Tsd. in Brandenburg (Stand: Januar 2005). Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Tabelle: Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit sowie Arbeitsmarktbericht, Januar 2005, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg.

¹⁶ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

¹⁷ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, ... a. a. O., S. 306-308, 318, 329.

Tabelle 7:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte			
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung	
	Tsd. Personen			Personen	Brandenburg
		Prozent	Prozent		
Ostdeutsches Eigentum	79	446	9	53	51
Westdeutsches Eigentum	11	138	19	16	18
Ausländisches Eigentum	1	27	29	3	4
Öffentliches Eigentum	3	164	93	19	17
Sonstiges bzw. nicht bekannt	6	79	20	9	10
Insgesamt	100	854	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. 13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen) waren 2004 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern (10 Prozent un- und angelernte Arbeiter/-innen, 3 Prozent Angestellte / Beamtinnen und Beamte für einfache Tätigkeiten). 36 Prozent der Erwerbstätigen waren als Facharbeiter/-innen beschäftigt, 43 Prozent waren Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (dabei 30 Prozent mit abgeschlossener Lehre und 13 Prozent mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium) und 8 Prozent tätige Inhaber/-innen / Vorstände / Geschäftsführer/-innen (vgl. Tabelle 8).

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und Facharbeiterinnen und Facharbeitern, die insbesondere auf die in der DDR dominierende Praxis in der beruflichen Ausbildung zurückzuführen sind¹⁸. 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 Beamtinnen und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten besitzt in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt jeder dritte einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss, in den alten Bundesländern jeder fünfte.

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stellt einen wichtigen Vorzug Brandenburgs wie der neuen Bundesländer dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung hat das Fachkräftepotenzial – einschließlich auspendelnder Fachkräfte – eine große Bedeutung, wie namhafte Ansiedlungen immer wieder belegen.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Brandenburg über 9 Panelwellen hinweg signalisiert in Brandenburg einerseits einen steigenden Anteil bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten, einen konstanten Anteil der tätigen Inhaber/-innen / Vorstände / Geschäftsführer/-innen sowie andererseits leicht sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten und auch bei den Facharbeiterinnen und Facharbeitern (vgl. Tabelle 8).

¹⁸ 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, Facharbeiterinnen und Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

Tabelle 8:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche / Land / Region	Un- und angelernte Arbeiter/-innen	Facharbeiter/-innen	Angestellte / Beamtinnen und Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre	Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen / Vorstände / Geschäftsführer/-innen	Beschäftigte insgesamt
Land- und Forstwirtschaft*	6	64	1	11	7	11	100
Bergbau / Energie / Wasser*	3	42	4	26	24	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	15	55	1	14	10	6	100
Baugewerbe	6	65	1	11	4	13	100
Handel und Reparatur	14	40	2	29	4	11	100
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	7	57	3	21	4	7	100
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	5	11	.	32	.	12	100
Dienstleistungen	10	21	3	34	22	10	100
Unternehmensnahe Dienstleist.	8	19	2	33	25	13	100
Gesundheits- / Sozialwesen	10	14	5	48	17	7	100
Übrige Dienstleistungen	16	41	5	15	8	16	100
Organisationen oh. Erwerbschar.*	26	17	2	36	17	2	100
Öffentliche Verwaltung	4	18	2	59	18	0	100
Brandenburg insgesamt 2004	10	36	3	30	13	8	100
2003	10	37	4	30	11	8	100
2002	10	39	5		38	8	100
1996	14	39	6		35	6	100
Ostdeutschland 2004	11	35	3	28	15	8	100
Westdeutschland 2004	20	19	6	38	10	7	100

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

Tabelle 8 zeigt auch, welchen unterschiedlichen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Brandenburgs haben:

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil von Un- und Angelernten (hierbei handelt es sich um un- und angelernte Arbeiter/-innen und Angestellte / Beamtinnen und Beamte für einfache Tätigkeiten) in den übrigen Dienstleistungen (21 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei / Reinigung zurückzuführen ist. Erklärlich sind auch die 16 Prozent im Bereich Handel / Reparatur. Dagegen verwundern die hohen Anteile im verarbeitenden Gewerbe (16 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (15 Prozent), die eigentlich durch anspruchsvolle Arbeitsaufgaben charakterisiert sind.

- Facharbeiter/-innen dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit 60 Prozent im produzierenden Gewerbe, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung.
- Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 75 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (77 Prozent) konzentriert. Erwartungsgemäß überproportional hoch ist der Anteil der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen im Bereich Erziehung und Unterricht mit 51 Prozent, wogegen das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel und Reparatur, die Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen nur einstellige Werte aufweisen.

Forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes haben einen deutlich höheren Anteil an Hochschul- und Fachhochschulabsolventen als nicht FuE-intensive. Gleiches gilt für die exportintensiven Branchen.

- Tätige Inhaber/-innen sind in besonderem Maße im Baugewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Handel / Reparatur und in den unternehmensnahen Dienstleistungen mit 11 bis 13 Prozent vertreten, in den übrigen Dienstleistungen sogar mit 16 Prozent. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

3. Personalpolitik

3.1 Personalprobleme

Die befragten Betriebe wurden gebeten, Personalprobleme zu benennen, die sie in den nächsten beiden Jahren für ihren Betrieb erwarten. 58 Prozent gaben an, dass es für sie keine derartigen Probleme geben wird (1997=42 Prozent, 2000=57 Prozent).

Wurden Probleme benannt, so konzentrieren sich diese nach wie vor mit großem Abstand auf eine hohe Belastung durch Lohnkosten, 30 Prozent aller Betriebe klagen darüber (1997=45 Prozent, 2000=27 Prozent). 8 Prozent rechnen mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften, was eine deutliche Entspannung gegenüber den Jahren 1997 (14 Prozent) und 2000 (13 Prozent) ist. Allerdings macht sich der Fachkräftemangel im verarbeitenden Gewerbe (13 Prozent) stärker bemerkbar. 7 Prozent nennen einen zu hohen Personalbestand als ein wichtiges Personalproblem der nächsten Jahre. Mit steigender Tendenz (5 Prozent) wird das Problem der Überalterung genannt. Damit wird die Frage der Überalterung in Brandenburg kritischer betrachtet als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 9 und Abbildung 3).

Weitere Personalprobleme wie z. B. hohe Personalfuktuation, Abwanderung von Fachkräften, Fehlzeiten und Krankenstand der Beschäftigten werden von maximal 3 Prozent der befragten Betriebe benannt. Ebenfalls als unbedeutend für das Personalmanagement werden die in der Befragung neu aufgenommenen Probleme aus Arbeitszeitveränderungen aufgrund des gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetzes¹⁹ (1 Prozent) und aus Änderungen zum Altersteilzeitgesetz²⁰ (ebenfalls 1 Prozent) eingeschätzt.

¹⁹ Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Kernstück der neuen Regelung ist ein gesetzlicher Teilzeitananspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten und hinsichtlich der Befristung die Festlegung von Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge.

²⁰ Im Rahmen der Änderungen des Altersteilzeitgesetzes sind die Einführung einer Insolvenzversicherung für die Arbeitgeber, neue Berechnungsvorschriften für die Aufstockungsbeträge, eine Abkopplung von der tarifvertraglichen Arbeitszeit u. a. vorgesehen. Diese Maßnahmen schränken möglicherweise den Zugang zur Altersteilzeit ein. Auch die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters aus Altersteilzeit bzw. Arbeitslosigkeit von 60 auf 63 Jahre ab 2006 bis 2008 hat Einfluss auf die Attraktivität von Altersteilzeit.

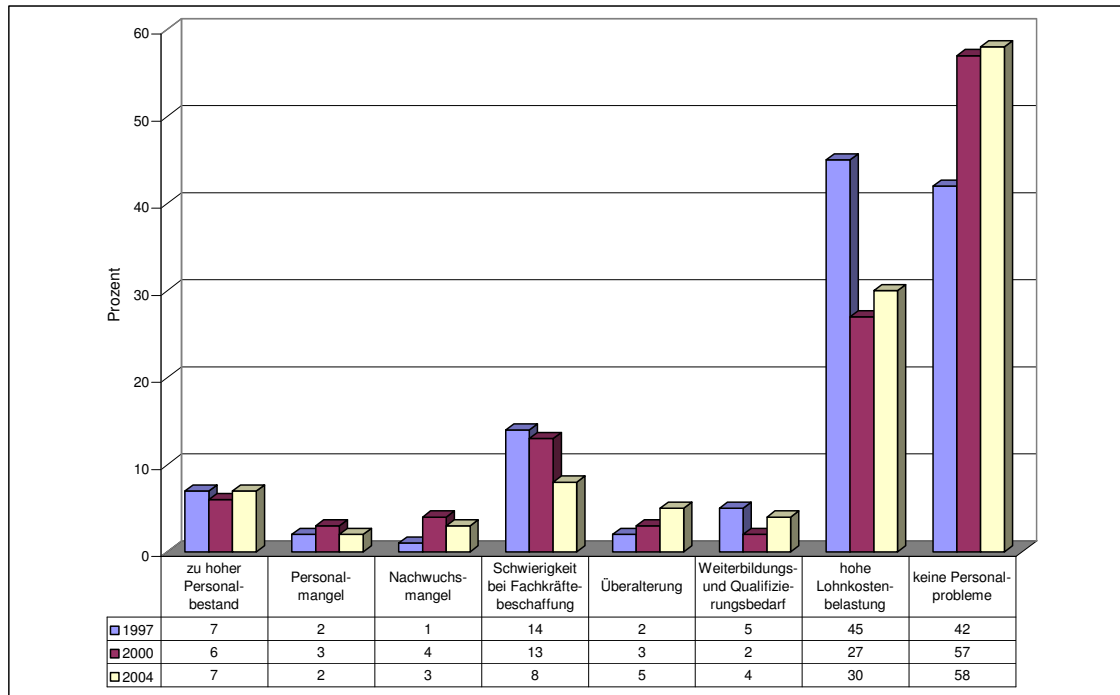
Tabelle 9:

In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2004 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Personalprobleme aus Sicht der Betriebe	Brandenburg insgesamt	darunter:				Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent				Prozent		
Zu hoher Personalbestand	7	8	3	6	17	6	7
Hohe Personalfuktuation	1	2	0	1	0	1	2
Personalmangel	2	0	0	2	2	2	3
Nachwuchsmangel	3	5	0	4	6	4	5
Abwanderung von Fachkräften	2	3	3	3	0	3	3
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	8	13	4	9	0	8	11
Überalterung	5	4	1	5	9	4	4
Probleme durch Einschränkungen bei der Altersteilzeit	1	1	1	0	5	1	1
Organisatorische Probleme durch Mutterschaft und Erziehungsurlaub	2	3	0	2	5	2	4
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	4	2	1	6	4	4	5
Mangelnde Arbeitsmotivation	2	1	4	1	2	3	7
Hohe Fehlzeiten / Krankenstand	3	3	3	3	6	2	4
Hohe Belastung durch Lohnkosten	30	39	40	27	28	28	29
Probleme durch das neue Teilzeit- u. Befristungsgesetz	1	0	3	0	1	1	2
Andere Personalprobleme	3	4	1	3	5	2	3
Keine Personalprobleme	58	49	55	61	53	59	56

Interessant sind Vergleiche darüber, welche Probleme stärker ostdeutsche und welche eher westdeutsche Betriebe bewegen. Westdeutsche Betriebe klagen eher über Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, über hohe Fehlzeiten und den Krankenstand, Mutterschaft und Erziehungsurlaub sowie mangelnde Arbeitsmotivation (vgl. ebenfalls Tabelle 9).

Abbildung 3:
 Personalprobleme der Betriebe in Brandenburg 1997, 2000 und 2004 (Angaben jeweils für die beiden Folgejahre, Anteil der Betriebe in Prozent)



In der Regel gilt: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden überhaupt Personalprobleme genannt. Die Aussage, dass im Durchschnitt 58 Prozent der Betriebe Brandenburgs in den nächsten beiden Jahren keine Personalprobleme sehen, muss daher relativiert werden. Von den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten haben nur 17 Prozent keine Personalprobleme. Bei den größeren Betrieben verändert sich gegenüber den kleinen das Gewicht und teilweise auch die Rangfolge der genannten Probleme. In den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sind die Belastung durch Lohnkosten (56 Prozent), der zu hohe Personalbestand (26 Prozent), eine Überalterung der Belegschaft (21 Prozent) und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften (18 Prozent) die entscheidenden Probleme. Nicht zuletzt spielen der große Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung sowie hohe Fehlzeiten / Krankenstand (jeweils 15 Prozent) in diesen Betrieben eine wichtige Rolle. Der zu hohe Personalbestand könnte ein Indiz dafür sein, dass der Personalabbau in diesen Betrieben immer noch nicht beendet ist (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10:

In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2004 nach Betriebsgrößeklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	1 bis	5 bis	20 bis	ab 100	Insgesamt
	4	19	99		
	Beschäftigte				Prozent
Prozent					
Zu hoher Personalbestand	2	9	17	26	7
Hohe Personalfuktuation	1	2	2	1	1
Personalmangel	1	1	5	5	2
Nachwuchsmangel	2	4	9	9	3
Abwanderung von Fachkräften	1	3	4	8	2
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	4	11	14	18	8
Überalterung	2	4	20	21	5
Probleme durch Einschränkungen bei der Altersteilzeit	0	1	3	5	1
Organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	1	3	3	6	2
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	2	5	10	15	4
Mangelnde Arbeitsmotivation	1	2	5	3	2
Hohe Fehlzeiten / Krankenstand	2	2	9	15	3
Hohe Belastung durch Lohnkosten	21	38	41	56	30
Probleme durch das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz	1	1	2	3	1
Andere Personalprobleme	3	2	5	7	3
Keine Personalprobleme	70	48	31	17	58

3.2 Einstellungen

Zwischen Mitte 2003 und Mitte 2004 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Brandenburg leicht um 7 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2004 gab es 47 Tsd. Personaleinstellungen²¹. Dies waren deutlich weniger Einstellungen als noch in den Vorjahren (2002: 63 Tsd. Einstellungen, 2003: 53 Tsd.).

Die Einstellungen im 1. Halbjahr 2004 hatten einen Anteil von 6 Prozent an den Beschäftigten insgesamt. Der Frauenanteil betrug 40 Prozent, was deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil (47 Prozent) lag. Eingestellt wurde vor allem in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Baugewerbe, wobei speziell hier die Saison einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause. Allein auf die genannten 5 Branchen entfielen zwei Drittel aller neu eingestellten Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 11).

²¹ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tabelle 11:
Einstellungen in Brandenburg 1996 bis 2004 (1. Halbjahr) nach Branchen

Branche / Land / Region	Einstellungen insgesamt**				Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt
	1996	2002	2003	2004		
	Tsd. Personen				2004 Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	4	5	2	2	6	38
Bergbau / Energie / Wasser*	1	0	0	0	1	43
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	5	4	4	41
Baugewerbe	11	11	7	9	12	5
Handel und Reparatur	6	3	5	3	3	38
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	4	4	2	2	4	12
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	1	0	0	0	0	100
Dienstleistungen	24	25	25	21	7	53
Organisationen oh. Erwerbschar.*	4	5	4	3	15	59
Öffentliche Verwaltung	3	3	3	2	2	64
Brandenburg insgesamt	64	63	53	47	6	40
Mecklenburg-Vorpommern	63	48	41	38	6	43
Sachsen-Anhalt	71	54	48	52	6	42
Sachsen	126	86	83	85	5	37
Thüringen	70	51	53	53	6	37
Berlin-Ost	30	39	37	38	9	40
Ostdeutschland	424	341	315	313	6	39
Westdeutschland	1.414	1.492	1.285	1.246	5	46

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

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

6 Prozent der Betriebe haben im 1. Halbjahr 2004 ihren Einstellungsbedarf nicht oder nicht vollständig decken können

22 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben im 1. Halbjahr 2004 Personal eingestellt. Während 19 Prozent damit ihren Einstellungsbedarf befriedigt haben, hatten 3 Prozent der Betriebe darüber hinaus noch weiteren Einstellungsbedarf, d. h. hätten bei entsprechendem Angebot noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Darüber hinaus haben weitere 3 Prozent der Betriebe bis zum Stichtag zunächst ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. 75 Prozent der Betriebe hatten keinen Einstellungsbedarf. Insgesamt konnten somit 6 Prozent aller 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 12).

Tabelle 12:
Betriebe mit und ohne Einstellungen* im 1. Halbjahr 2004 nach Ländern

Land / Region	Betriebe insgesamt			
	Betriebe mit Einstellungen		Betriebe ohne Einstellungen	
	Einstellungs- bedarf vollständig gedeckt	Einstellungs- bedarf <u>nicht</u> vollständig gedeckt	Hätten gerne eingestellt	Kein Einstellungs- bedarf
	Prozent		Prozent	
Brandenburg	19	3	3	75
Mecklenburg-Vorpommern	21	2	4	73
Sachsen-Anhalt	21	3	5	71
Sachsen	22	2	5	71
Thüringen	20	2	3	75
Berlin-Ost	20	4	2	74
Ostdeutschland	21	2	4	73
Westdeutschland	23	2	4	71

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

Fast zwei Drittel aller Neueinstellungen sind befristet

Im 1. Halbjahr 2004 gab es wie im 1. Halbjahr 2003 in Brandenburg 29 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren 62 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Ostdeutschland 55 Prozent, Westdeutschland 42 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Beschäftigungssituation Brandenburgs. Der Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen liegt - bei starker Differenzierung zwischen den Branchen - mit 45 Prozent über ihrem Anteil an den Neueinstellungen insgesamt (40 Prozent) und entspricht etwa ihrem Beschäftigtenanteil (47 Prozent) (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13:
Befristete Einstellungen in Brandenburg im 1. Halbjahr 2004 nach Branchen

Branche / Land / Region	Befristete Einstellungen**	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1	35	61
Bergbau / Energie / Wasser*	0	59	42
Verarbeitendes Gewerbe	2	54	48
Baugewerbe	5	55	1
Handel und Reparatur	1	31	43
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	1	39	11
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	0	0	
Dienstleistungen	15	71	57
Darunter			
Unternehmensnahe Dienstleist.	3	56	55
Gesundheits- / Sozialwesen	4	77	75
Übrige Dienstleistungen	4	68	57
Organisationen ohne Erwerbschar.*	2	93	56
Öffentliche Verwaltung	2	80	69
Brandenburg insgesamt	29	62	45
Mecklenburg-Vorpommern	20	53	51
Sachsen-Anhalt	26	51	47
Sachsen	42	49	42
Thüringen	28	53	44
Berlin-Ost	25	67	46
Ostdeutschland	171	55	45
Westdeutschland	526	42	49

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

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

Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei etwa 30 Prozent

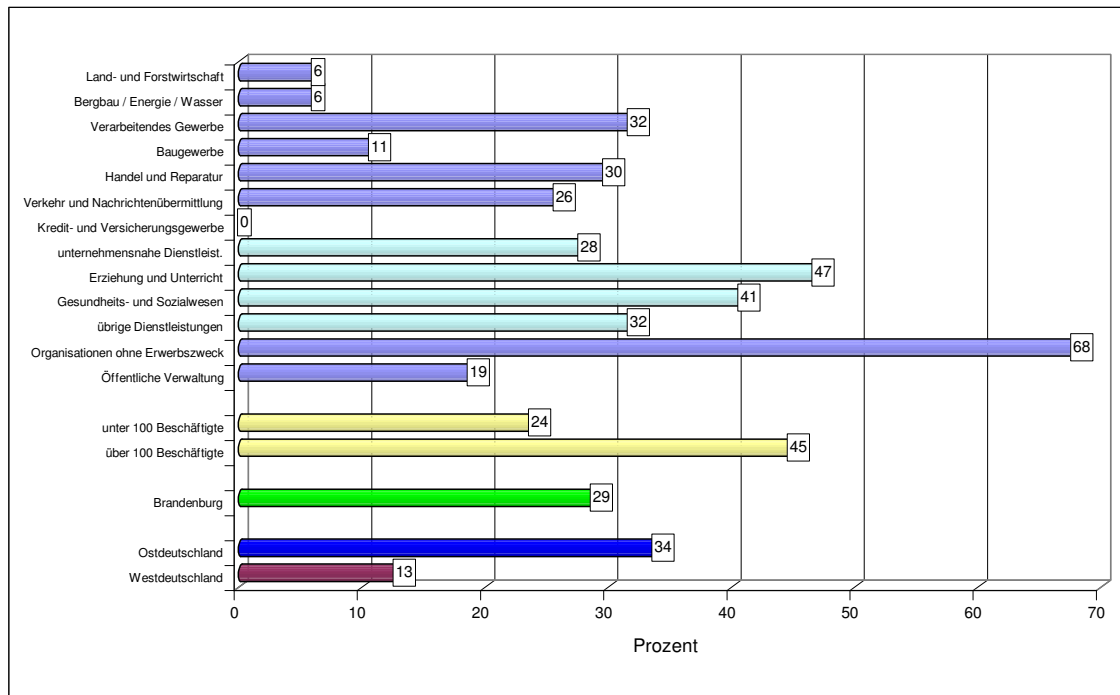
Im ersten Halbjahr 2004 erfolgten in den Unternehmen Brandenburgs insgesamt 47 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 29 Prozent durch Mitwirken der Agenturen für Arbeit zustande. Das bedeutet, dass bei über zwei Dritteln aller betrieblichen Einstellungen andere Wege zum Erfolg führten. Zu den am häufigsten genutzten Möglichkeiten, einen geeigneten Bewerber zu finden, zählen nach wie vor Zeitungsannoncen, private Kontakte, Mund-zu-Mund-Propaganda, 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 13 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2004 wurden in den alten Bundesländern 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 Maßnahmen der Beschäftigungsförderung wie ABM, SAM und BSI sowie Lohnkostenzuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich kleineren Umfang als in Brandenburg und 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 Bundesländern, die nur halb so hoch ist wie in den neuen Ländern.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2004 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch war, die in hohem Maße arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbscharakter (68 Prozent aller Personaleinstellungen durch die Agenturen für Arbeit vermittelt) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht²² (47 Prozent) - bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in den unteren und mittleren Qualifikationsstufen. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe fast ohne Mithilfe der Agenturen für Arbeit (vgl. Abbildung 4).

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei den im ersten Halbjahr 2004 erfolgten Vermittlungen deutlich stieg. Während in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nur jede vierte Einstellung über die Agenturen für Arbeit erfolgte, war es in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten fast jede zweite (vgl. ebenfalls Abbildung 4).

Abbildung 4:
Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit bei Personaleinstellungen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2004 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an allen Personaleinstellungen)



Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2004 fallen resümierend folgende Erscheinungen ins Auge:

- Erstens, die Neueinstellungen erfolgten schwerpunktmäßig im Dienstleistungsgewerbe.
- Zweitens konnten 6 Prozent der Betriebe ihren Einstellungsbedarf aufgrund fehlender oder ungeeigneter Bewerber/-innen nicht bzw. nicht vollständig decken.
- Drittens liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen insgesamt deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil, wogegen ihr Anteil an den befristeten Einstellungen etwa ihrem Beschäftigtenanteil entspricht.
- Viertens wurden fast zwei von drei Neueinstellungen in Form einer befristeten Einstellung vorgenommen.

²² Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

- Fünftens werden 29 Prozent aller Neueinstellungen in Brandenburg über die Agenturen für Arbeit vermittelt, was im Vergleich zu Westdeutschland (13 Prozent) deutlich höher ist.

3.3 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den Brandenburger Betrieben erreichte im 1. Halbjahr 2004 mit 53 Tsd. exakt den vergleichbaren Vorjahreswert (vgl. Tabelle 14). Der Frauenanteil betrug 37 Prozent, er liegt damit niedriger als der Anteil der Frauen an den Beschäftigten (47 Prozent).

Tabelle 14:
Personalabgänge in Brandenburg 1996 bis 2004 (1. Halbjahr) nach Branchen

Branche / Land / Region	Personalabgänge			
	1996	2002	2003	2004
Tsd. Personen				
Land- und Forstwirtschaft*	3	3	1	4
Bergbau / Energie / Wasser*	2	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	7	5	6	5
Baugewerbe	13	8	5	6
Handel und Reparatur	7	4	6	5
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	5	2	3	4
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	1	1	0	0
Dienstleistungen	17	30	22	22
Organisationen oh. Erwerbschar.*	2	4	5	2
Öffentliche Verwaltung	4	3	4	4
Brandenburg insgesamt	61	62	53	53
Mecklenburg-Vorpommern	49	48	42	42
Sachsen-Anhalt	74	60	55	50
Sachsen	122	99	89	85
Thüringen	66	54	48	43
Berlin-Ost	38	44	38	42
Ostdeutschland	411	367	325	315
Westdeutschland	1.614	1.554	1.413	1.275

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

Hauptgründe für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren immer Kündigungen seitens des Betriebes sowie das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Eine Erklärung dafür ist einerseits die angespannte wirtschaftliche Lage der Betriebe und andererseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, sowie der im Vergleich zu Westdeutschland höhere Anteil von befristeten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Brandenburg. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens des Arbeitnehmers (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2004

Gründe	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Kündigung seitens des Arbeitnehmers	18	13	27
Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	21	28	28
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	3	4	4
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	34	34	15
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	4	4	6
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	3	3	3
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	2,7	3,4	4,7
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	2,0	2,6	4,1
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1	1
Übriges	11	7	6
Insgesamt	100	100	100

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung auf. Aufgrund langfristiger Regelungen in den Tarifverträgen 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 18 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 27 Prozent. Dagegen ist das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen in Westdeutschland mit 15 Prozent nicht einmal halb so hoch wie in Brandenburg bzw. Ostdeutschland insgesamt.

Fast 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. Da das Renteneintrittsalter eine der wichtigsten strategischen Variablen für wirtschaftliche und sozialpolitische Entscheidungen ist und unmittelbaren Einfluss auf Erwerbsverhalten und Rentenlast hat, wurde damit der gegenwärtigen Debatte um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre) oder eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters entsprochen. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Altersrenten, d. h. ohne Rentenzugänge wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, lag 2003 laut VDR-Statistik²³ in Deutschland bei 62,9 Jahren (in Ostdeutschland sogar nur bei 62,0 Jahren (Männer) und 61,0 Jahren (Frauen)), mit Zugängen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bei 60,7 Jahren (Ostdeutschland 59,0 Jahre). Eine 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 der Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters Vorrang eingeräumt werden. Wie die Auswertung der Ergebnisse des diesjährigen IAB-Betriebspanels hinsichtlich des Einstellungsverhaltens der Betriebe zeigt, sollten bestehende bzw. modifizierte gesetzliche Regelungen es den Unternehmen

²³ Angaben des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger VDR, Abt. Volkswirtschaft und Statistik / Forschungsnetzwerk Alterssicherung

erleichtern, ihre älteren Arbeitnehmer zu halten. Deren Leistungsvermögen ist in der Regel hoch und steht dem der Jüngeren nicht nach. Die damit verbundene Reduzierung bzw. Abschaffung der verschiedensten Modelle eines vorzeitigen Übergangs in die gesetzliche Altersrente sollte aber nicht schematisch in alle Berufs- und Tätigkeitsgruppen übernommen werden, sondern von den einzelnen Berufen bzw. konkreten Arbeitsinhalten abhängig gemacht werden.

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit 2 Prozent von den Betrieben ähnlich häufig genannt wie der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (knapp 3 Prozent). Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus fast jeder zweite Eintritt in den Ruhestand vorzeitig erfolgt. Diese bedenkliche Relation unterstützt die Forderung nach Reduzierung aller Formen von Vorruhestandsregelungen und der damit verbundenen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich.

Kündigung - Domäne der Kleinbetriebe

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Kündigungen seitens des Betriebes spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 20 (über 30 Prozent). Dagegen ist in den Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge der Hauptgrund für Personalabgänge (ca. 50 Prozent) (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen

Gründe / Betriebsgrößenklasse am 30.06.2004	Beschäftigte			
	1 - 4	5 - 19	20 - 99	ab 100
	Prozent			
Kündigung seitens des Arbeitnehmers	18	30	19	5
Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	31	37	13	9
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	0	5	4	3
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	5	10	46	57
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	4	3	3	5
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	10	0	1	6
Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	3	2	3	4
Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	1	1	1	4
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0	0	1	1
Übriges	28	14	9	5
Insgesamt	100	100	100	100

3.4 Freie Stellen

Die Ermittlung der freien 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. Trotz der nach wie vor angespannten Beschäftigungssituation in Brandenburg ist die Zahl der Betriebe, die aktuell – zum Stichtag der Befragung – Arbeitskräfte suchen, d. h. sofort Einstellungsabsichten haben, nicht zu unterschätzen. Danach suchten 4 Prozent aller Betriebe zum Befragungszeitpunkt Personal. Dies deckt sich in etwa mit den Angaben der Betriebe zu nicht realisierten, aber gewollten Einstellungen (vgl. dazu Tabelle 12).

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Brandenburgs belief sich Mitte 2004 nur noch auf 5 Tsd. (2001: 28 Tsd., 2002: 12 Tsd., 2003: 6 Tsd.), davon entfielen 2 Tsd. auf das verarbeitende

Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen. Von den freien Stellen war die Hälfte den Agenturen für Arbeit gemeldet²⁴ (vgl. Tabelle 17).

Die 5 Tsd. freien Stellen wurden im Wesentlichen (84 Prozent) von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nachgefragt. 82 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Tabelle 17:
Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte in Brandenburg 2004 nach ausgewählten Branchen (Stand: 30. Juni)

Branche / Land / Region	Betriebe ohne Einstellungsabsichten	Betriebe mit Einstellungsabsichten	Sofort gesuchte Arbeitskräfte	Davon: der Arbeitsagentur gemeldet
	Anteil an allen Betrieben			
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	92	8	1	60
Handel und Reparatur	96	4	1	43
Dienstleistungen	95	5	2	39
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	96	4	1	68
Übrige Dienstleistungen	92	8	1	0
Brandenburg insgesamt	96	4	5	49
Mecklenburg-Vorpommern	96	4	5	63
Sachsen-Anhalt	96	4	5	63
Sachsen	93	7	16	49
Thüringen	95	5	6	61
Berlin-Ost	93	7	5	41
Ostdeutschland	95	5	42	53
Westdeutschland	93	7	221	47

Fast die Hälfte aller freien Stellen für Facharbeiter/-innen

Für 47 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter/-innen gesucht, nur noch 13 Prozent entfielen auf Arbeiter/-innen und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist, 21 Prozent auf Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss und 19 Prozent auf Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen.

Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen Tätigkeiten werden besonders viel Arbeitskräfte in der Tätigkeitsgruppe Facharbeiter/-innen gesucht (vgl. Tabelle 18).

²⁴ In Brandenburg den Agenturen für Arbeit gemeldete freie Stellen im Juni 2004: knapp 10,5 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2004, S. 984). Hierbei handelt es sich um sofort und später zu besetzende freie Stellen, im IAB-Betriebspanel werden demgegenüber nur die sofort zu besetzenden freien Stellen erfasst, so dass diese Panelangabe geringer ausfallen muss.

Tabelle 18:

Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte (I) sowie des Personalbestandes (II) Mitte 2004 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen (Anteil an gesuchten Arbeitskräften insgesamt)

Land / Region	Un- und angelernte Arbeiter/-innen		Facharbeiter/-innen		Angestellte / Beamtinnen und Beamte für einfache Tätigkeiten		Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre*		Angestellte / Beamtinnen und Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul-/ Fachhochschulabschluss*	
	Prozent									
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Brandenburg	9	(10)	47	(36)	4	(3)	21	(29)	19	(22)
Mecklenburg-Vorpommern	17	(10)	31	(37)	6	(4)	31	(28)	15	(21)
Sachsen-Anhalt	17	(13)	49	(34)	1	(4)	19	(28)	14	(21)
Sachsen	3	(10)	45	(36)	3	(3)	25	(26)	24	(25)
Thüringen	10	(11)	46	(38)	0	(2)	21	(28)	23	(21)
Berlin-Ost	15	(13)	30	(24)	11	(5)	23	(31)	21	(27)
Ostdeutschland	9	(11)	43	(35)	4	(3)	24	(28)	20	(23)
Westdeutschland	19	(20)	24	(19)	5	(6)	32	(38)	19	(17)

* einschließlich tätiger Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen
Werte in Klammern: Qualifikationsstruktur des Personalbestands

In Brandenburg wird ca. die Hälfte der freien Stellen (49 Prozent) den Agenturen für Arbeit gemeldet (in Ostdeutschland 53 Prozent, in Westdeutschland 47 Prozent). Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen noch nicht alle besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Bundesländern bekannt, dass allein friktionsbedingt mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt ist. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies bedeutet bei einer Beschäftigtenzahl in Brandenburg lt. IAB-Betriebspanel von ca. 850 Tsd. eine friktionsbedingte Zahl von knapp 10 Tsd. freien Stellen.

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

3.5 Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist privatrechtlich dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, Arbeitsräume, Arbeitsmittel und Arbeitsablauf so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie die Natur des Betriebes und der Arbeit es gestatten.²⁵ Neben diesen im Bürgerlichen Gesetzbuch fixierten allgemeinen Grundsätzen gibt es eine Reihe von öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften, die diese Aufgaben konkretisieren. Über diese gesetzlichen Regelungen hinaus organisieren und unterstützen die Betriebe finanziell weitere Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten.

²⁵ Vgl. § 618 Bürgerliches Gesetzbuch.

Diese betrieblichen Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten wurden im IAB-Betriebspanel 2004 zum zweiten Mal nach 2002 hinterfragt. Insgesamt führen 22 Prozent der Brandenburger Betriebe zusätzliche, über die gesetzlich verbindlichen Regelungen hinausgehende Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch (vgl. Tabelle 19). Bei einem Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland ergeben sich ähnliche Größenordnungen in der Teilnahme der Betriebe an Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten (vgl. ebenfalls Tabelle 19). Das spricht dafür, dass von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe die gesetzlich festgeschriebenen Regeln für ausreichend erachtet werden.

Überdurchschnittlich treffen auch hier – wie bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – die Aktivitäten auf die Betriebe im öffentlichen Dienst zu (öffentliche Verwaltung 40 Prozent, Gesundheit- und Sozialwesen 39 Prozent, Erziehung und Unterricht 29 Prozent). Aber auch fast jedes dritte bis vierte Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes (28 Prozent) führt derartige Maßnahmen durch. Relativ schwach ausgeprägt sind demgegenüber entsprechende Initiativen in der Land- und Forstwirtschaft (13 Prozent), im Bauwesen (15 Prozent), in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen (jeweils 18 Prozent) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (16 Prozent).

Eindeutig ist eine Korrelation zwischen betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und der Betriebsgröße festzustellen. Weisen nur 12 Prozent der Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigten derartige zusätzliche Maßnahmen auf, so sind es fast alle Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten (79 Prozent).

Bei den einzelnen Maßnahmen dominieren mit 8 Prozent der Betriebe Krankenstandsanalysen und mit 9 Prozent Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. 4 Prozent der Unternehmen organisieren Kurse zum gesundheitlichen Verhalten und ebenfalls 4 Prozent Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb („Gesundheitszirkel“). 6 Prozent aller Betriebe führen sonstige, nicht näher definierte Maßnahmen durch. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt insbesondere die Rolle von Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen deutlich an. Auch Gesundheitskurse und Gesprächskreise werden in größeren Unternehmen stärker angeboten als in kleineren Betrieben.

Tabelle 19:

Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs (Stand: 30.6.2004) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen möglich)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter				
		Krankenstands- analysen	Mitarbeiter- befragungen	Gesprächskreise	Gesundheitskurse	Andere Maßnahmen
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	13	9	3	0	1	5
Bergbau / Energie / Wasser*	65	46	36	0	20	8
Verarbeitendes Gewerbe	28	12	14	2	4	9
Baugewerbe	15	5	4	0	3	7
Handel und Reparatur	20	10	11	4	3	1
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	32	15	10	4	4	14
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	16	5	3	8	8	0
Dienstleistungen	24	5	9	5	6	7
Unternehmensnahe Dienstleist.	18	5	8	4	3	7
Erziehung und Unterricht*	29	17	7	3	12	5
Gesundheits- / Sozialwesen	39	5	12	7	11	12
Übrige Dienstleistungen	18	3	8	4	3	5
Organisationen ohne Erwerbschar.*	16	1	0	13	1	1
Öffentliche Verwaltung	40	32	19	1	7	7
1 bis 4 Beschäftigte	12	1	6	4	1	2
5 bis 19 Beschäftigte	26	6	10	2	6	10
20 bis 99 Beschäftigte	58	41	18	4	15	10
ab 100 Beschäftigte	79	58	31	11	22	22
Brandenburg insgesamt	22	8	9	4	4	6
Mecklenburg-Vorpommern	28	11	13	3	3	7
Sachsen-Anhalt	26	12	9	4	6	7
Sachsen	25	12	11	3	5	6
Thüringen	21	10	8	4	4	5
Berlin-Ost	17	6	5	1	4	7
Ostdeutschland	24	10	9	3	5	6
Westdeutschland	19	8	8	4	6	4

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

Generell decken sich die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von 2004 mit den Ergebnissen von 2002.

4. Flexible 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 sogenannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden²⁶.

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

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

Die folgenden Ausführungen im IAB-Betriebspanel 2004 konzentrieren sich im Wesentlichen auf eine differenzierte Betrachtung flexibler betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität. Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Flexible betriebliche Beschäftigungsverhältnisse weisen insbesondere seit Mitte der 80er Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine steigende Tendenz auf. Sie weichen von sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können nach IAB-Angaben auch als „standardisierte Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet werden.²⁷

Die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Beschäftigungsdauer (Befristung) sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit), d. h. es treten Abweichungen von den Normalarbeitsverhältnissen auf. Auch die von den Agenturen für Arbeit geförderten Beschäftigungsverhältnisse (ABM, SAM, BSI) zählen dazu. Neuere Formen von flexiblen Arbeitsverhältnissen sind die Ich-AGs und Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Jobs)²⁸. Diese „nicht standardisierten“ Arbeitsverhältnisse werden in der Öffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert, insbesondere hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Während einerseits die Entstandardisierung und Individualisierung mit einer Art „brasilianischer Arbeits- und Lebensverhältnisse“ gleichgesetzt wird, sehen andere darin

²⁶ Lutz Bellmann, Herbert Düll, Jürgen Kühl, Manfred Lahner, Udo Lehmann: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg 1996
Ch. Köhler, O. Struck, A. Bultemeier, M. Grotheer, T. Schröder, F. Schwiderrek: Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. In: SFB 580, Mitteilungen, Heft 14 (2004)

²⁷ Vgl. Holger Alda: Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweise, Berichtsmanuskript, Göttingen u. a. O. 2004.

²⁸ Ich-AGs werden als Ein-Personen-Betriebe im Rahmen des Betriebspanels nicht befragt, Ein-Euro-Jobs gab es zum Befragungszeitpunkt noch nicht.

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 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 zählt insbesondere das Instrument der Überstunden (vgl. Abschnitt 5).

Fast 30 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind flexibel

Über das tatsächliche Ausmaß der Entstandardisierung der Erwerbsarbeit herrscht empirisch erheblicher Dissens:

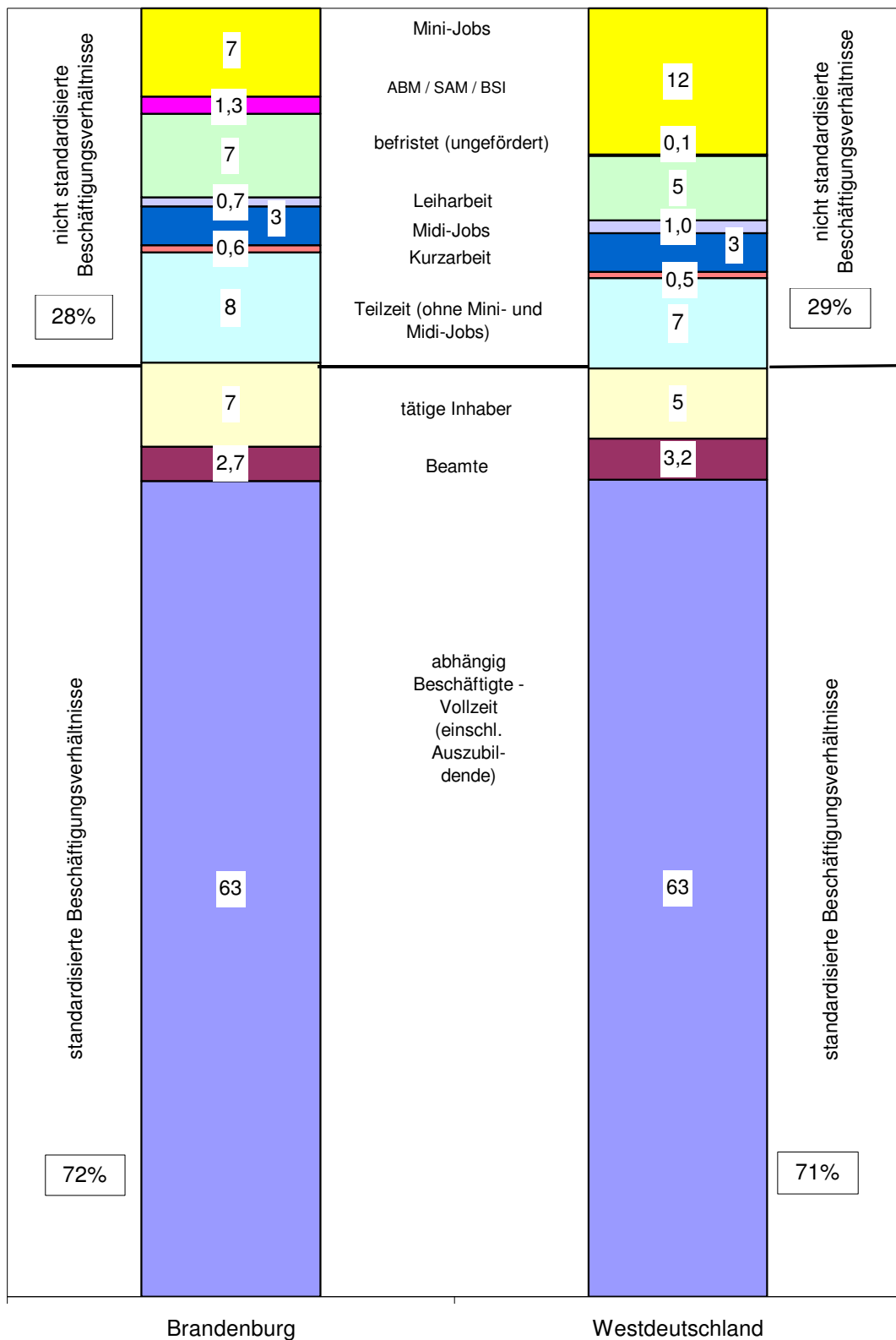
Angesichts

- der weit divergierenden Zahlen zur Verbreitung „besonderer Beschäftigungsformen“ in der Bevölkerung (Daten von BA und Bundesknappschaft, SOEP, Mikrozensus, Spezialerhebungen von ISG und Infratest usw.);
- der Betonung des Ziels von „mehr und besseren“ Beschäftigungsverhältnissen gerade in der Europäischen Beschäftigungsstrategie;
- der unbestreitbaren Rolle der Arbeitsnachfrageseite für diese Entwicklungen

ist es besonders wichtig, dass sich mit dem IAB-Betriebspanel eine große, repräsentative Unternehmensbefragung zunehmend dieses Themas annimmt, die auch entsprechende Differenzierungen nach Quer- und Längsschnitten erlaubt. Darüber hinaus sind regionale Vergleiche möglich – sowohl zwischen Ost- und Westdeutschland als auch zwischen einzelnen Ländern.

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

Abbildung 5:
Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30.6.2004) (in Prozent)



In der Summe ist der Umfang der verschiedenen flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beachtlich. Mitte 2004 waren in Brandenburg ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel, in Ost- und Westdeutschland ebenfalls ca. 30 Prozent. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Brandenburg mit 40 Prozent (Westdeutschland 48 Prozent) deutlich höher. Der Anteil bei den Männern lag bei 15 Prozent (Westdeutschland 11 Prozent). Während die Gesamtrationen

zwischen Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen somit zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt gegenüber Westdeutschland 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.

Die Flexibilisierung der Erwerbsformen wird voraussichtlich auch weiter schnell voranschreiten und dürfte expansiv bleiben.

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).

Letztlich stellt sich aber nicht die Alternative zwischen Vollzeitarbeitsverhältnissen (standardisierten Arbeitsverhältnissen) und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen). Es ist unbestritten, dass die unbefristeten Vollzeitstellen in Brandenburg auf dem Rückzug sind. Aufbauend auf einer intakten Kernbelegschaft wird bei einem Auftragsschub das zusätzlich benötigte Arbeitspotenzial 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 die Personalkosten kurzfristig der Auftragslage angepasst werden können. Es ist aber ebenso unbestritten, dass die mit einem Vollzeitarbeitsplatz verbundene, tarifvertraglich geregelte soziale 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 sind ebenfalls zu beachten, bislang aber wenig untersucht.

4.1 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löste das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab.²⁹ Kernstück der neuen Regelung in Bezug auf die Teilzeit ist ein gesetzlicher Teilzeitananspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten:

- Arbeitnehmer erhalten nach mindestens sechsmonatiger Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nur wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen, darf ihnen dieser Wunsch verweigert werden. Vom Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Teilzeitarbeit sind Betriebe mit bis zu 15 Beschäftigten ausgenommen, d. h. diese Regelung trifft auf über 80 % aller Betriebe nicht zu.
- Teilzeitarbeit ist keine Arbeit „zweiter Klasse“. Den Arbeitgebern wird bewusst, dass alle Teilzeitbeschäftigten nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte.

Von dieser „Modernisierung“ der Teilzeitarbeitsverhältnisse erwartet die Bundesregierung die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Gleichzeitig soll die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

²⁹ Vgl. auch E. Magvas, E. Spitznagel: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 23 / 4.10.2002.

Strukturveränderungen innerhalb der Teilzeitbeschäftigung

In Brandenburg gab es Mitte 2004 ca. 160 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 20 Prozent gestiegen. Im letzten Jahr sind aber sowohl die Zahl als auch die Quote der Teilzeitbeschäftigten wieder leicht gesunken (vgl. Tabelle 20). 78 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 33 Prozent, die der Männer 8 Prozent.

Bemerkenswerter als die absolute Veränderung der Teilzeitarbeit ist die Strukturveränderung innerhalb der Teilzeitarbeit. Da die Mini-Jobs als Bestandteil der Teilzeitarbeit in Brandenburg sowohl in ihrer absoluten Zahl wie in ihrem Beschäftigtenanteil im Gegensatz zur Teilzeitarbeit insgesamt deutlich gestiegen sind (vgl. Abschnitt 4.3), leitet sich ab, dass die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit gesunken sein muss. Dies ist eine negative Begleiterscheinung, die der Gesetzgeber mit dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum 1.4.2003 nicht beabsichtigt hat.

Tabelle 20:
Teilzeitquoten in Brandenburg 1996 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauen- anteil
	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	11	9	10	11	53
Bergbau / Energie / Wasser*	3	15	8	9	17	16	20
Verarbeitendes Gewerbe	8	8	6	9	10	10	72
Baugewerbe	3	3	3	4	3	5	35
Handel und Reparatur	19	18	23	23	25	21	91
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	16	22	5	10	13	13	43
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	4	15	8	14	12	18	100
Dienstleistungen	18	21	25	27	30	27	80
Organisationen oh. Erwerbschar.*	.	38	37	.	45	42	70
Öffentliche Verwaltung	21	22	23	25	27	27	88
Brandenburg insgesamt	13	16	17	19	21	20	78
Mecklenburg-Vorpommern	13	17	18	21	21	21	82
Sachsen-Anhalt	12	17	19	19	21	21	82
Sachsen	15	17	19	21	22	20	78
Thüringen	13	16	19	20	21	20	80
Berlin-Ost	12	14	15	18	19	17	68
Ostdeutschland	13	16	18	20	21	20	79
Westdeutschland	23	21	23	24	24	23	82

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

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels für Organisationen ohne Erwerbscharakter (42 Prozent)³⁰ charakteristisch. Auch der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 27 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus den Bereichen Erziehung und Unterricht (30 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (32 Prozent) ergibt. Auch der Bereich Handel / Reparatur, die öffentliche Verwaltung sowie die übrigen Dienstleistungen weisen mit jeweils über 20 Prozent hohe Werte auf. Im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft sind es dagegen nur rund 10 Prozent der Erwerbstätigen.

³⁰ Hier spiegelt sich vermutlich die hohe Zahl an ABM-Beschäftigten in diesem Bereich wider.

Die Teilzeitbeschäftigung³¹ erreicht in den Betrieben Brandenburgs mit einem Anteil von 20 Prozent an den Beschäftigten³² im Vergleich zu Ostdeutschland den gleichen Wert und zu Westdeutschland (23 Prozent) nach wie vor einen geringeren Wert. Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Brandenburg. Ausschlaggebend für die geringere Teilzeitquote in Brandenburg und Ostdeutschland dürfte auch sein, dass weniger Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt werden. Bei vielen Teilzeitangeboten werden zudem Einkommen erzielt, die in Konkurrenz zu Lohnersatzleistungen stehen und sich deswegen nicht „lohnen“. Dabei wirkt die frühere hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen noch nach, die sie zu Lohnersatzleistungen berechtigen. Untersuchungen des DIW zeigen auch, dass Teilzeitarbeitsplätze vor allem von vormals nicht in den Arbeitsprozess einbezogenen Personen angenommen werden, nur selten von Erwerbstätigen oder vormals Erwerbstätigen. Das ist auch konsequent, weil ein Einkommensverzicht auch Wohlstandsverzicht ist und davon zusätzlich Erwartungen an Lohnersatzleistungen bei eventueller Arbeitslosigkeit und an Renten für das Alter negativ berührt werden.

Wie soziologische Untersuchungen bestätigen, hat sich die Erwerbsneigung der Frauen bisher westdeutschen Verhältnissen erst wenig angenähert, und es sprechen auch kaum Indizien dafür, dass dies mittelfristig der Fall sein wird. Die Frauenerwerbsquote lag 2003 in Brandenburg immer noch um mehr als 10 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (74,8 gegenüber 64,5 Prozent)³³.

Kaum Wirkung des neuen Teilzeitgesetzes auf das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsplätzen

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung beträgt in Brandenburg 23 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden).³⁴ Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg und in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Mit dem am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge wurde auch der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt neu geregelt. Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze Vorrang. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darf nicht mehr gekündigt werden, wenn sie es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln.

Mit dem diesjährigen IAB-Betriebspanel wird versucht, Größenordnungen über den Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt zu ermitteln. Zum zweiten wird die Wirkung des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf die Anzahl dieser Fälle bestimmt (vgl. Tabelle 21).

31 sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

32 ohne Auszubildende

33 Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-Jährigen nach Ländern (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2004, S. 162). Vgl. auch Johann Fuchs, Brigitte Weber: Frauen in Ostdeutschland: Erwerbsbeteiligung weiterhin hoch. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 4 / 2.2.2004.

34 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.

Tabelle 21:

Anzahl der Beschäftigten, die im 1. Halbjahr 2004 von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt sind und der Einfluss des neuen Teilzeitgesetzes darauf

Land / Region	Wechsler von Vollzeit- auf Teilzeitstellen			Anteil der Personen an Wechslern, die nur auf Basis des neuen Gesetzes wechseln konnten
	Anteil der Betriebe	Beschäftigte mit Wechsel	darunter Frauenanteil	
	Prozent	Tsd.	Prozent	
Brandenburg	4	5	87	2
Mecklenburg-Vorpommern	4	3	86	0
Sachsen-Anhalt	4	5	78	1
Sachsen	3	12	78	0
Thüringen	3	4	72	1
Berlin-Ost	4	3	71	2
Ostdeutschland	4	33	79	1
Westdeutschland	4	111	76	4

Immerhin in 4 Prozent aller Betriebe Brandenburgs haben 5 Tsd. Beschäftigte ihren Vollzeitarbeitsplatz gegen eine Teilzeitbeschäftigung im 1. Halbjahr 2004 eingetauscht. Dabei spielte aber das neue Teilzeitgesetz vom 1.1.2001 kaum eine Rolle (nur 2 Prozent aller Wechsler wäre eine Teilzeitstelle ohne das neue Gesetz verwehrt worden). Dieser Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit vollzog sich vor allem im Dienstleistungsgewerbe, im Bereich Handel / Reparatur und der öffentlichen Verwaltung.

Der umgekehrte Fall, ein Wechsel von einer Teilzeitarbeitsstelle in Vollzeitbeschäftigung wurde im 1. Halbjahr 2004 deutlich weniger in Anspruch genommen. Nur in 1 Prozent aller Betriebe haben 1 Tsd. Beschäftigte diesen Weg beschritten. Auch hier konnte kein ursächlicher Bezug zum neuen Teilzeitgesetz festgestellt werden.

4.2 Befristet Beschäftigte

Exkurs zu befristet Beschäftigten

Kernstück des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ist hinsichtlich der Befristung die Festlegung von Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Ohne einen solchen Grund ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bei Neueinstellungen zulässig. Damit soll verhindert werden, dass auf Grundlage der gesetzlichen Befristungserleichterungen so genannte Kettenverträge abgeschlossen werden, d. h. dass Arbeitnehmer ihre befristete Stelle immer wieder nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert bekommen. Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden. Seit dem 01.01.2003 ist mit § 14 (3) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich geregelt, dass diese Altersgrenze auf das 52. Lebensjahr gesenkt wird. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2006 befristet.

Wieder Zunahme bei der Befristung

Die befristete Beschäftigung setzt sich aus drei Hauptgruppen zusammen: öffentlich geförderte Beschäftigung (vor allem SAM- und ABM-Kräfte, BSI), Saisonkräfte (insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft) und „normale“ befristete Arbeitsverträge in allen Wirtschaftsbereichen.

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2004 nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp 70 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind ca. 7 Tsd. mehr als im Vorjahr, möglicherweise durch die erleichterten Bedingungen nach dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz. 51 Prozent davon waren Frauen.³⁵ Damit hatten 8 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)³⁶ einen befristeten Arbeitsvertrag (in Ostdeutschland 9 Prozent, in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser gegenüber Westdeutschland höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Brandenburg und Ostdeutschland zurückzuführen. Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern deutlich.

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Brandenburg Organisationen ohne Erwerbscharakter³⁷ (64 Prozent) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht³⁸ (26 Prozent). Im produzierenden Gewerbe sind es dagegen nur 6 Prozent (vgl. Tabelle 22).

³⁵ Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Handel / Reparatur sowie bei den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent.

³⁶ Der Mikrozensus 2003 gibt den Anteil befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen in den neuen Ländern und Berlin-Ost (ohne Auszubildende) mit 12,3 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2003, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2004, S. 334).

³⁷ Hier spielt sicher eine Rolle, dass sich unter den Organisationen ohne Erwerbscharakter viele Träger von (zeitlich befristeten) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen befinden.

³⁸ z. B. akademischer Mittelbau in Universitäten und Hochschulen, private Bildungsträger

Tabelle 22:
Befristet Beschäftigte in Brandenburg 1996 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	10	12	9	9	4	3	57
Bergbau / Energie / Wasser*	3	2	2	2	2	2	35
Verarbeitendes Gewerbe	3	4	5	6	4	4	44
Baugewerbe	3	6	5	9	6	8	1
Handel und Reparatur	2	3	2	3	3	3	58
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	2	4	1	2	2	3	13
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	2	2	2	3	4	0	100
Dienstleistungen	12	12	10	12	12	13	58
Organisationen oh. Erwerbschar.*	27	65	44	46	42	64	57
Öffentliche Verwaltung	4	5	4	5	4	5	64
Brandenburg insgesamt	6	9	7	8	7	8	51
Mecklenburg-Vorpommern	10	13	12	11	9	9	54
Sachsen-Anhalt	7	8	8	7	7	7	50
Sachsen	6	9	8	6	7	8	50
Thüringen	8	10	9	9	8	9	46
Berlin-Ost	8	15	10	14	10	15	46
Ostdeutschland	7	10	9	8	8	9	49
Westdeutschland	3	5	5	5	5	5	53

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

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten zu. 44 Prozent der befristet Beschäftigten Brandenburgs sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig.

40 Prozent der Befristungen aufgrund der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung

Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Brandenburg zu 41 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung (z. B. ABM, Lohnkostenzuschüsse wie Einstellungszuschüsse bei Vertretung, Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter, PSA), bei 43 Prozent der befristet Beschäftigten war ein anderer sachlicher Grund die Ursache, und 16 Prozent praktizierten eine befristete Beschäftigung ohne Angabe von sachlichen Gründen (erleichterte Befristung) (vgl. Tabelle 23). Diese Relationen stehen in sehr engem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse vor allem zu Lohn- und Gehaltskosten. Da vergleichsweise in Westdeutschland deutlich weniger Betriebe Lohnkostenzuschüsse in Anspruch nehmen, ist auch der Grund für eine befristete Beschäftigung folgerichtig mit 7 Prozent adäquat niedriger im Vergleich mit Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt. Entsprechend häufiger werden in Westdeutschland mit Angabe „ohne sachlichen Grund“ Beschäftigte mit einer Befristung eingestellt.

Fast jeder zweite Betrieb mit über 20 Beschäftigten gibt die Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung als Hauptgrund für ein befristetes Arbeitsverhältnis an. In den kleineren Betriebsgrößeklassen überwiegt dagegen die Angabe eines anderen sachlichen Grundes. Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen Altbetrieben (13 Prozent wegen öffentlicher Förderung) und Neugründungen (47 Prozent wegen öffentlicher Förderung).

Tabelle 23:
Gründe für befristete Beschäftigung in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Befristet Beschäftigte	Davon:		
		Wegen öffentlicher Förderung (ABM, Lohnkostenzuschuss)	Mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	Ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)
	Tsd. Personen	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	1	21	64	15
Bergbau / Energie / Wasser*	0	7	52	41
Verarbeitendes Gewerbe	4	28	40	32
Baugewerbe	6	9	66	25
Handel und Reparatur	3	8	63	30
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	2	0	74	26
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	0	0	100	0
Dienstleistungen	36	42	46	12
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	9	29	63	7
Gesundheits- / Sozialwesen	11	47	34	19
Übrige Dienstleistungen	6	31	54	15
Organisationen oh. Erwerbschar.*	10	91	4	5
Öffentliche Verwaltung	4	36	28	36
Brandenburg insgesamt	67	41	43	16
Mecklenburg-Vorpommern	52	34	43	23
Sachsen-Anhalt	61	41	34	25
Sachsen	118	35	38	27
Thüringen	71	39	46	15
Berlin-Ost	56	55	26	19
Ostdeutschland	425	40	39	21
Westdeutschland	1.435	7	46	47

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

4.3 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

Exkurs zu Mini-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die so genannten Mini-Jobs (geringfügige Beschäftigung) neu definiert. Derartige Arbeitsverhältnisse liegen vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 € nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Auch gab es versicherungstechnisch deutliche Veränderungen:

- Die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebentätigkeit wurde wieder eingeführt.
- Die Grundlagen für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern wurden neu gefasst (der Arbeitgeber zahlt eine 25%ige pauschale Abgabe: Rentenversicherung 12 %, Krankenversicherung 11 %, Steuern 2 %).
- Für private Haushalte wurden besondere Anreize für eine geringfügige Beschäftigung geschaffen (je 5 % Renten- und Krankenversicherung sowie 2 % Steuern durch Arbeitgeber)³⁹.

Deutliche Steigerung bei der Anzahl der Mini-Jobs nach Gesetzesnovellierung

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen⁴⁰. Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber in den letzten Jahren die Definition und die finanziellen Rahmenbedingungen zweimal (jeweils zum 1.4.1999 und 1.4.2003) modifiziert hat und dadurch Zeitreihenvergleiche nur bei Interpretation der veränderten Modalitäten aussagefähig sind.

Die Anzahl der Mini-Jobs ist in Deutschland mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen 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 bisher als Vollzeitarbeitsplätze bereits existierte, die in mehrere legale Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnern und Studenten ausgeübt.

Der deutliche Anstieg der Mini-Jobs spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Von den 66 Tsd. Betrieben Brandenburgs mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2004 30 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 24). Das waren absolut knapp 60 Tsd. Personen und damit 9 Tsd. mehr als im gleichen Zeitraum 2003. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 49 Prozent weit höher.

Mit Werten von ca. 40 Prozent liegen die Betriebe der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft an der Spitze der Skala⁴¹.

³⁹ Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 6 / 23.5.2003

⁴⁰ R. Schaefer / J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 37/38

⁴¹ Besonders hoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den privaten Haushalten und im Gastgewerbe. Kaum geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in der Industrie (Geringfügige Beschäftigung, Unbegründete Ängste. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 37, Köln 2001, S. 2).

Tabelle 24:
Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburg 1995 bis 2004 nach Branchen
(Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche / Land / Region	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	13	12	31	33	18	30	40
Bergbau / Energie / Wasser*	2	2	2	9	10	9	3
Verarbeitendes Gewerbe	10	23	16	22	20	23	30
Baugewerbe	11	14	13	11	10	13	18
Handel und Reparatur	16	12	19	15	21	25	34
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	16	6	8	21	16	21	27
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	4	1	47	19	14	20	36
Dienstleistungen	13	23	21	29	24	25	31
Organisationen oh. Erwerbschar.*	3	22	10	25	20	30	43
Öffentliche Verwaltung	3	19	28	52	25	39	40
Brandenburg insgesamt	12	17	19	22	20	23	30
Mecklenburg-Vorpommern	15	19	17	20	18	23	28
Sachsen-Anhalt	13	18	23	22	23	26	34
Sachsen	14	21	20	23	24	28	29
Thüringen	15	20	19	23	25	27	27
Berlin-Ost	18	23	23	23	24	29	36
Ostdeutschland	14	20	20	22	23	26	30
Westdeutschland	.	42	41	43	44	46	49

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

Die jüngere 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 2004 bei 6,9 Prozent (vgl. Tabelle 25).

Bei der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung zwischen 2003 und 2004 zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland Unterschiede. In Brandenburg blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere westdeutsche Niveau beim Anteil der 400-€-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um 19 Prozent, in Westdeutschland nur um 8 Prozent.

Tabelle 25:
Geringfügig Beschäftigte in Brandenburg 1995 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Anteil an allen Beschäftigten							Verteilung
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent							Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	1,1	1,4	3,9	4,2	3,1	7,4	9,8	6
Bergbau / Energie / Wasser*	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	0,3	0,1	0
Verarbeitendes Gewerbe	1,2	3,2	3,3	3,6	3,8	5,3	5,8	11
Baugewerbe	1,1	1,6	2,3	2,1	1,8	2,4	4,5	6
Handel und Reparatur	3,3	6,4	7,6	5,5	6,2	8,6	10,5	23
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	7,0	14,3	1,2	7,6	5,1	5,9	4,3	4
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	1,3	1,1	3,1	2,1	2,4	3,0	5,7	1
Dienstleistungen	3,6	5,3	4,9	7,5	8,2	6,4	8,4	42
Organisationen oh. Erwerbschar.*	1,9	7,1	3,4	9,5	3,5	5,3	4,4	1
Öffentliche Verwaltung	0,3	1,0	1,4	2,2	2,6	4,4	3,5	6
Brandenburg insgesamt	2,4	4,5	3,8	5,2	5,2	5,8	6,9	100
Mecklenburg-Vorpommern	2,1	4,9	4,0	4,9	5,6	6,3	7,7	
Sachsen-Anhalt	1,7	3,3	4,1	4,1	4,8	5,6	6,5	
Sachsen	3,9	4,3	4,3	5,0	5,3	5,6	6,1	
Thüringen	1,9	4,9	4,8	5,0	6,2	6,6	7,1	
Berlin-Ost	3,4	4,1	4,0	4,3	5,5	6,3	7,1	
Ostdeutschland	2,7	4,3	4,2	4,8	5,4	5,9	6,7	
Westdeutschland	12,3	11,1	9,8	10,0	10,2	10,6	11,5	

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

42 Prozent der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (18 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), des Gesundheits- und Sozialwesens (12 Prozent) und der übrigen Dienstleistungen (10 Prozent). Ähnliches gilt auch für den Bereich Handel / Reparatur (23 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (11 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 25).

Die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten (50 Prozent) entfällt auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist zwischen 2003 und 2004 eine Zunahme bei der geringfügigen Beschäftigung festzustellen.

4.4 Midi-Jobs

Exkurs zu Midi-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden gesetzlich die so genannten „Midi-Jobs“ mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer eingeführt. Diese Midi-Jobs bewegen sich in einer Gleitzone zwischen 400 € und 800 €. Damit wird eine Ausdehnung der Arbeitszeit von Mini- in Midi-Jobs für Arbeitnehmer attraktiver, weil der bisher bestehende Abgabensprung beim Übergang von

geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch eine Gleitzone aufgehoben wird.

Die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer setzen jetzt beim Überschreiten der 400 € Grenze stark vermindert ein und erreichen erst bei 800 € den vollen Satz. Die Arbeitgeber zahlen für Midi-Jobs den üblichen Arbeitgeberanteil an den SV-Beiträgen. Die Lohnsteuer muss wie bisher individuell abgeführt werden⁴².

Midi-Jobs vor allem bei den übrigen Dienstleistungen, in Handel / Reparatur und den Kleinbetrieben

In Brandenburg gab es zum 30.6.2004 in 12 Tsd. Betrieben 27 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausführten. Das sind immerhin 18 Prozent aller Betriebe mit einem Anteil von 3 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 26). Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (76 Prozent aller Midi-Jobs). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber 2003 nicht verändert.

Tabelle 26:

Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Betrieben	Beschäftigte mit Midi-Jobs	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
		Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	29	1	3
Verarbeitendes Gewerbe	16	2	2
Baugewerbe	6	1	1
Handel und Reparatur	21	7	5
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	6	1	1
Dienstleistungen	20	13	4
Unternehmensnahe Dienstleist.	14	2	2
Gesundheits- / Sozialwesen	26	3	3
Übrige Dienstleistungen	22	6	10
Organisationen oh. Erwerbschar.*	47	1	8
Öffentliche Verwaltung	19	1	1
1 bis 4 Beschäftigte	14	5	6
5 bis 19 Beschäftigte	22	11	5
20 bis 99 Beschäftigte	25	6	2
ab 100 Beschäftigte	29	5	2
Brandenburg insgesamt	18	27	3
Mecklenburg-Vorpommern	18	20	3
Sachsen-Anhalt	22	38	4
Sachsen	23	69	4
Thüringen	16	23	3
Berlin-Ost	20	16	4
Ostdeutschland	20	194	4
Westdeutschland	22	808	3

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

⁴² Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, ... a. a. O.

Die Bedeutung dieser neu geschaffenen Midi-Jobs ist nach Branchen erwartungsgemäß sehr unterschiedlich. Jedes vierte Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Land- und Forstwirtschaft und jedes fünfte Unternehmen bei den übrigen Dienstleistungen, im Bereich Handel / Reparatur und in der öffentlichen Verwaltung weist Midi-Jobs auf. Die Hälfte aller Midi-Jobs entfällt auf die übrigen Dienstleistungen sowie den Bereich Handel / Reparatur.

Der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs nutzen, steigt mit wachsender Betriebsgröße. Während nur 14 Prozent der Kleinstbetriebe diese Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, sind es immerhin 29 Prozent aller Firmen mit 100 und mehr Beschäftigten. Gemessen am Beschäftigtenanteil ist die Rolle der Midi-Jobs in den Kleinstbetrieben allerdings deutlich höher. So zählten zum Befragungszeitpunkt 6 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben zu den Midi-Jobs, demgegenüber nur 2 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ab 20 Beschäftigten. Insgesamt entfielen fast zwei Drittel aller Midi-Jobs auf Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In dieser Betriebsgrößenklasse zählte fast jeder dritte Midi-Job zu den Vollzeitverhältnissen, in größeren Unternehmen ab 100 Beschäftigten jeder zehnte.

4.5 Leiharbeitskräfte

Exkurs zur Leiharbeit

Leiharbeit ist durch eine Dreieckbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen gekennzeichnet. Es handelt sich um Leiharbeit, wenn ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Hierbei geht das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht des Arbeitgebers auf den Entleihbetrieb über. Die Entlohnung, Sozialversicherungspflicht usw. erfolgt dagegen durch die Verleihfirma. Diese „Dreieckigkeit“ des Leiharbeitsverhältnisses und das Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis macht die Spezifik dieser atypischen Arbeitsform aus. Die gewerbsmäßige Leiharbeit bedarf der Zustimmung der BA und unterliegt dem Schutz durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Leiharbeit soll Schwankungen bei der Auftragslage oder beim Personalbestand (Mutterschaft, Krankheit, Urlaub usw.) der entleihenden Firma ausgleichen. Die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kündigungs-(Entlassungs-)kosten bei permanent Beschäftigten sowie die Rekrutierungs-(Such-)kosten nach geeignetem Personal entfallen⁴³.

Im Zuge der Hartz-Reformen wurden ergänzend zu den etablierten Zeitarbeitsfirmen flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSA) durch die Agenturen für Arbeit eingerichtet und subventioniert, um die Vermittlungstätigkeit dieser Agenturen zu intensivieren. Auf diesem Weg soll Arbeitslosen über die Leiharbeit eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ziel der PSA ist es, über den so genannten „Klebeffekt“, eine möglichst rasche Übernahme der Leiharbeiter/-innen in eine Dauerbeschäftigung zu erreichen. Diesem Ziel dient auch die Betreuung und Qualifizierung der Beschäftigten in den verleihfreien Zeiten. Die Beschäftigung in der PSA wird auf neun bis zwölf Monate befristet. Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen richten sich nach einem Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche. Die Zeitarbeiter/-innen erhalten aber sechs Wochen lang ein Entgelt mindestens in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Leiharbeit vor allem in größeren Betrieben des verarbeitenden Gewerbes

Mit den Neuregelungen der Leiharbeit im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes sowie des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ werden von der Leiharbeit deutliche Beschäftigungsimpulse erwartet. Bisher lag der Umfang der Leiharbeit in Deutschland deutlich unterhalb des EU-Durchschnitts. Auch sollte im Auge behalten werden, dass die über die PSA vermittelten zusätzlichen Arbeitskräfte nicht unbedingt immer einen „realen Nettozuwachs“ beinhalten. Durch nicht unerhebliche Mitnahme- und Verdrängungseffekte - z. B. kön-

⁴³ Tobias Hagen / Bernhard Boockmann: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg 2002

nen die PSA private Leiharbeitsfirmen verdrängen oder Betriebe können „Normalarbeitsverhältnisse“ durch Leiharbeitskräfte ersetzen - kann der Nettoeffekt auf dem Arbeitsmarkt verringert werden.

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels gab es zum Befragungszeitpunkt am 30.6.2004 in Brandenburg ca. 6 Tsd. Leiharbeiter/-innen (vgl. Tabelle 27), das ist 1 Prozent aller Beschäftigten. Diese Werte liegen auf dem Vorjahresniveau.

Die Hälfte aller Leiharbeitskräfte am 30.6.2004 war im verarbeitenden Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen tätig.

Die Leiharbeitskräfte konzentrieren sich auf Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr, während Kleinst- und Kleinbetriebe kaum Leiharbeiter/-innen beschäftigten.

Tabelle 27:

Leiharbeitskräfte in Brandenburg nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen am 30.6.2004

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Leiharbeits- kräften an allen Betrieben	Leiharbeitskräfte	Anteil der Leih- arbeitskräfte an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd. Personen	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	5	2	2
Baugewerbe	2	1	1
Handel und Reparatur	3	1	1
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	1	1	1
Dienstleistungen	1	1	1
Darunter			
Unternehmensnahe Dienstleist.	1	1	1
1 bis 4 Beschäftigte	0	0	0,1
5 bis 19 Beschäftigte	2	1	0,5
20 bis 99 Beschäftigte	8	2	1
ab 100 Beschäftigte	13	3	1
Brandenburg insgesamt	2	6	1
Mecklenburg-Vorpommern	1	3	1
Sachsen-Anhalt	2	7	1
Sachsen	2	14	1
Thüringen	2	7	1
Berlin-Ost	3	4	1
Ostdeutschland	2	41	1
Westdeutschland	3	272	1

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

5. Betriebliche Arbeitszeiten

Kaum Veränderungen bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit

Die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland bezieht auch die Länge der Arbeitszeit mit ein. Vor allem im internationalen Vergleich mit anderen Industriestaaten wird häufig ein Wettbewerbsnachteil aus einem geringeren jährlichen Arbeitsvolumen abgeleitet. Derartige Vergleiche sind allerdings schwierig und nur beschränkt aussagefähig⁴⁴. Im internationalen Vergleich liegen die deutschen Jahresarbeitszeiten im Mittelfeld.

Auch im nationalen Vergleich zwischen den neuen und den alten Bundesländern ist die Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion: einerseits unter dem Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, andererseits als Wettbewerbsvorteil der neuen Bundesländer im Zusammenhang mit dem stagnierenden Angleichungsprozess. Bei Vergleichen (z. B. Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen den alten und den neuen Bundesländern sollte die unterschiedliche Länge der Arbeitszeiten beachtet werden. Dabei gibt es vier wichtige Einflussfaktoren. Zum einen ist es die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die in Brandenburg um etwa 1,2 Stunden länger ist als in Westdeutschland, zweitens ist die Zahl der Feiertage in den neuen Bundesländern bzw. Brandenburg geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede⁴⁵), drittens ist der Grad der Teilzeitarbeit in Brandenburg niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten)⁴⁶, wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg länger ausfällt (vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung). Zusammengefasst arbeitet der Beschäftigte in Brandenburg im Durchschnitt länger als der westdeutsche.

Gegenwärtig erfolgt eine kontroverse Diskussion hinsichtlich einer erforderlichen Veränderung der Arbeitszeiten in Deutschland. Im Unterschied zu tarifvertraglichen Vereinbarungen liegt nach Angaben des Instituts Arbeit und Technik (IAT) wie auch des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) die faktische Normalwochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Vollzeitkräfte sowohl in Ost- wie in Westdeutschland bei etwa 40 Stunden. Forderungen nach einer Anhebung der Wochenarbeitszeit auf dieses Niveau bestätigen nur die Realität. Das IAT gibt darüber hinaus zu bedenken, dass Mitarbeiter/-innen mit kürzeren Arbeitszeiten produktiver sind als Mitarbeiter/-innen mit längeren Arbeitszeiten. Demgegenüber ist eine Verlängerung der Jahresarbeitszeit durchaus möglich. Insgesamt ist jedoch der ökonomische Nutzen verlängerter Arbeitszeiten unter den Bedingungen der derzeit stagnierenden Binnenkonjunktur sehr umstritten.⁴⁷

Demgegenüber spielen in jüngsten Tarifverhandlungen eine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit bzw. entsprechende Öffnungsklauseln dazu durchaus eine wichtige Rolle. Ging es in der Vergangenheit meistens um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeiten, so geht es heute im Kontext der Senkung der Arbeitskosten, von Wachstums- und Beschäftigungseffekten um eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich.

Von Arbeitszeitverlängerungen wird rein rechnerisch sicherlich eine negative Tendenz auf die Beschäftigungsentwicklung ausgehen, da jede Arbeitszeitverlängerung ohne Zweifel zu einem größeren Arbeitszeitvolumen in Stunden führt. Der Einstellungsdruck für die Betriebe wird sich abschwächen, bestehende Arbeitsplätze würden gesichert, teilweise aber zu Lasten der Ar-

⁴⁴ Sebastian Schleef: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator – Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. In: IAT-Report 2004-03

⁴⁵ Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wanger: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten ... a. a. O., S. 2.

⁴⁶ Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt.

⁴⁷ Laut Ergebnissen einer DIHK-Befragung von etwa 20 Tsd. Unternehmen im Herbst 2004 werden Arbeitszeitverlängerungen ohne vollen Lohnausgleich auch in den kommenden 3 Jahren einen wichtigen Bestandteil der betrieblichen Arbeitszeitstrategie bilden. Allerdings ist das Bestreben nach Arbeitszeitverlängerungen aufgrund der ohnehin bereits längeren Arbeitszeiten in Ostdeutschland deutlich geringer ausgeprägt als in Westdeutschland. Arbeitszeitverkürzungen spielen demgegenüber so gut wie keine Rolle. Vgl. Individuell und flexibel, Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2004, S. 3.

beitsuchenden. Allerdings ist eine gewisse Kompensation durch andere Arbeitszeitkomponenten (Rückgang der Überstunden, Abbau von Arbeitszeitkontensalden, Zunahme der Kurzarbeit usw.) zu erwarten. Eine Repräsentativbefragung des IAB über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Herbst 2003 ergab, dass drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um 5 Prozent (ca. 2 Wochenstunden) ohne Lohnausgleich etwa gleich viel Personal, 3 Prozent der Betriebe (mit 5 Prozent der Beschäftigten) mehr und 6 Prozent (mit 12 Prozent der Beschäftigten) weniger Personal beschäftigen würden⁴⁸.

In diesem Zusammenhang versucht das IAB-Betriebspanel erste Antworten darauf zu geben, ob und in welchem Umfang es Veränderungen in der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gegeben hat (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28:

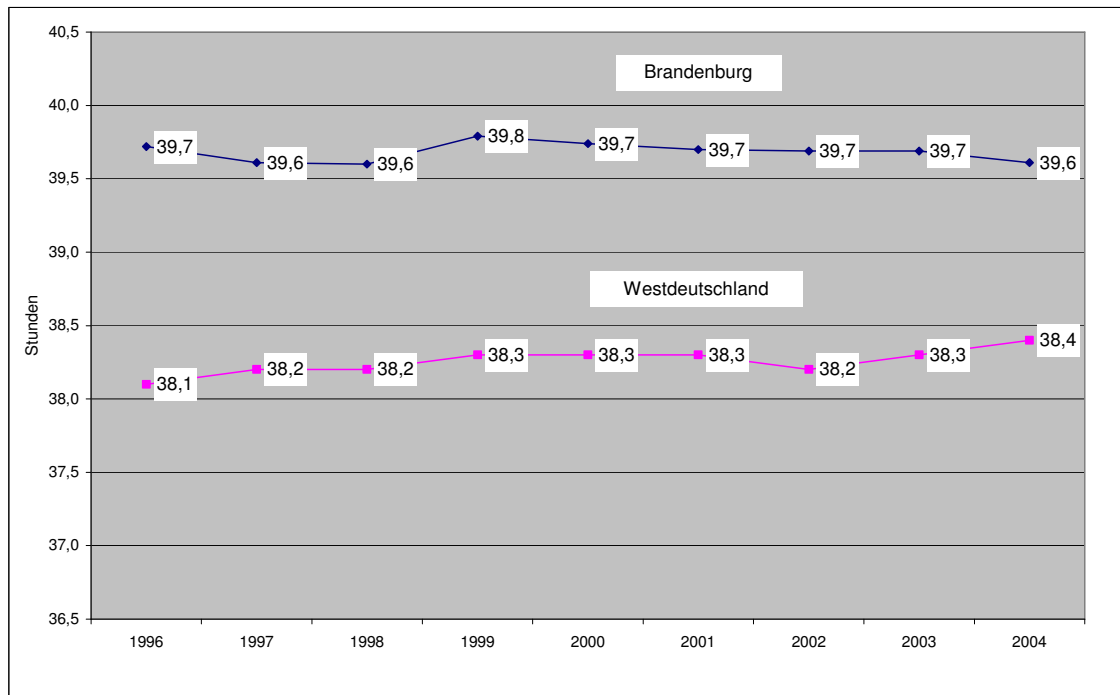
Veränderungen der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gegenüber dem Vorjahr in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2004)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Veränderungen der Wochenarbeitszeit		
	gleich geblieben	verlängert	verkürzt
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	98	2	0
5 bis 19 Beschäftigte	97	1	2
20 bis 99 Beschäftigte	96	1	3
ab 100 Beschäftigte	89	2	9
Brandenburg insgesamt	98	1	1
Mecklenburg-Vorpommern	98	1	1
Sachsen-Anhalt	97	1	2
Sachsen	98	1	1
Thüringen	97	1	2
Berlin-Ost	97	2	1
Ostdeutschland	98	1	1
Westdeutschland	96	3	1

In Brandenburg fand gegenüber dem Vorjahr kaum eine Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit statt. 1 Prozent der Betriebe gab an, diese verkürzt und 1 Prozent, diese verlängert zu haben. In Westdeutschland haben immerhin 3 Prozent der Betriebe eine Verlängerung vorgenommen. Nicht zuletzt dadurch hat sich auch der Abstand in der Länge der Wochenarbeitszeit zwischen Westdeutschland und Brandenburg von 1,4 Stunden 2003 auf 1,2 Stunden 2004 verringert. Am aktivsten bei der Veränderung der Arbeitszeit waren die größeren Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten. Die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 2004 nach Panel-Angaben in Brandenburg 39,6 Stunden (Westdeutschland 38,4 Stunden). In Brandenburg hat sich seit 1996 die Wochenarbeitszeit nicht verändert (vgl. Abbildung 6). Demgegenüber ist die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland seit 1996 leicht angestiegen. In jüngster Zeit gehen Diskussionen verstärkt in die Richtung einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit.

⁴⁸ Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wanger: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten ... a. a. O., S. 6.

Abbildung 6:
Entwicklung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit seit 1996 in Brandenburg und Westdeutschland



Im Zusammenhang mit einer Veränderung der betrieblichen Arbeitszeit ist eine entsprechende Anpassung der monatlichen Entlohnung interessant. In drei Viertel der Betriebe, die ihre Arbeitszeit verlängert haben, wurde keine Anpassung vorgenommen, während bei 11 Prozent eine Anpassung in vollem Umfang erfolgte. Bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde von der Hälfte der Betriebe eine entsprechende Lohnanpassung vorgenommen und 40 Prozent der Betriebe reagierten nicht mit Lohnkürzungen. Relativierend sei aber noch einmal auf die geringe Zahl an ostdeutschen Betrieben verwiesen, die überhaupt eine Veränderung der Arbeitszeit vorgenommen haben.

Hohe betriebliche Flexibilität durch Überstunden und weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung

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

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden in 44 Prozent der Betriebe Brandenburgs im Jahr 2003 Überstunden geleistet (Ostdeutschland 43, Westdeutschland 48 Prozent)⁴⁹. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im produzierenden Gewerbe (54 Prozent) sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (52 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 53 Prozent, was bei der vorherrschenden Konjunktorentwicklung auf den ersten Blick verwunderlich ist, wohl aber mit der angespannten Ertragslage, Terminarbeiten und saisonalen Einflüssen zu begründen ist.

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt mit wachsender Betriebsgröße zu. Leistet jeder dritte Kleinstbetrieb Überstunden, sind es in den Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr zwei von drei.

⁴⁹ In der Befragung 2004 ist nach den Überstunden des Jahres 2003 gefragt worden.

Neben Überstunden gibt es eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Beachtliche Größenordnungen werden neben den Überstunden vor allem bei der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit (30 Prozent) sowie der ständigen oder regelmäßigen Samstagsarbeit (19 Prozent) erreicht. Nennenswert ist noch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung ohne betriebsseitige Arbeitszeiterfassung mit 9 Prozent (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29:

Betriebe mit Überstunden 2003 und weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung 2004 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Betriebe mit Überstunden	Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung	Arbeitszeitkorridore
Land- und Forstwirtschaft*	50	58	26	3	4	11
Bergbau / Energie / Wasser*	73	24	42	0	28	18
Verarbeitendes Gewerbe	56	13	34	4	4	4
Baugewerbe	53	6	46	0	4	7
Handel und Reparatur	40	36	23	4	10	3
Verkehr / Nachrichtenübermittl.*	52	11	34	15	0	3
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	39	17	19	0	42	5
Dienstleistungen	36	14	30	5	11	5
Darunter						
Unternehmensnahe Dienstleist.	33	2	32	4	15	9
Gesundheits-/ Sozialwesen	25	9	34	6	2	2
Übrige Dienstleistungen	46	35	22	3	13	4
Organisationen oh. Erwerbschar.*	71	9	14	17	13	13
Öffentliche Verwaltung	36	2	10	17	3	15
1 bis 4 Beschäftigte	38	17	29	3	7	4
5 bis 19 Beschäftigte	47	23	30	4	11	6
20 bis 99 Beschäftigte	59	16	41	9	8	12
ab 100 Beschäftigte	63	22	29	16	16	12
Brandenburg insgesamt	44	19	30	4	9	5
Mecklenburg-Vorpommern	41	23	25	3	9	3
Sachsen-Anhalt	42	20	34	5	12	6
Sachsen	47	20	40	7	17	5
Thüringen	37	19	33	5	8	4
Berlin-Ost	39	16	25	5	16	2
Ostdeutschland	43	20	33	5	12	4
Westdeutschland	48	20	28	9	15	4

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

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Brandenburg seit 1996 relativ konstant geblieben ist und immer um die 40 Prozent schwankte. Demgegenüber steigt der Anteil Überstunden leistender Betriebe in Westdeutschland in der Tendenz an und lag 2003 erstmals oberhalb Ostdeutschlands.

Jeder fünfte Betrieb hat – mit steigender Tendenz – Arbeitszeitkonten eingerichtet

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

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

Laut IAB-Betriebspanel sind 2004 in 21 Prozent der Betriebe Brandenburgs (2002=13 Prozent) Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in 1 Prozent geplant. Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 36 Prozent der Beschäftigten, d. h. gut jeder dritte Arbeitnehmer in Brandenburg ist in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden. In mittleren und größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigten) arbeiten zwei von drei Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Dagegen sind Arbeitszeitkonten in kleinen Betrieben weit weniger verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30:

Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Brandenburg 2004 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
	Anteil an allen Betrieben		Anzahl	Anteil an Beschäftigten
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	13	0	9	29
Bergbau / Energie / Wasser*	54	0	12	70
Verarbeitendes Gewerbe	29	3	49	44
Baugewerbe	33	2	33	41
Handel und Reparatur	17	0	35	27
Verkehr / Nachrichtenübermittl.*	27	0	27	45
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	2	0	2	25
Dienstleistungen	18	1	88	30
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	15	0	30	33
Gesundheits-/ Sozialwesen	16	0	30	31
Übrige Dienstleistungen	22	1	13	24
Organisationen oh. Erwerbschar.*	1	13	1	6
Öffentliche Verwaltung	33	1	54	55
1 bis 4 Beschäftigte	10	0	9	10
5 bis 19 Beschäftigte	28	2	47	23
20 bis 99 Beschäftigte	49	3	98	40
ab 100 Beschäftigte	65	2	157	51
Brandenburg insgesamt	21	1	311	36
Mecklenburg-Vorpommern	22	1	214	35
Sachsen-Anhalt	24	2	349	40
Sachsen	30	2	689	43
Thüringen	26	3	347	40
Berlin-Ost	19	1	168	42
Ostdeutschland	25	2	2.077	40
Westdeutschland	21	2	11.672	42

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

Auf den Arbeitszeitkonten können verschiedene Zeitelemente verbucht werden. Mit Abstand das wichtigste Zeitelement bilden die Überstunden. Deutlich abfallend nehmen die Betriebe das Zeitelement „Guthaben bzw. Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf – z. B. Korridor- bzw. Bandbreitenregelung“ in Arbeitszeitkonten auf. Alle anderen Elemente, wie Zeitzuschläge für Überstunden, Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung, Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit, Anteile aus Urlaubsansprüchen, werden nur selten in den Arbeitszeitkonten verbucht.⁵⁰

⁵⁰ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der siebten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 22 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, August 2003, S. 52.

6. Chancengleichheit von Frauen und Männern

Exkurs zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Amsterdamer Vertrag von 1997 haben die EU-Mitgliedstaaten die Gleichstellung von Frauen und Männern als Pflichtaufgabe in allen Politikbereichen vereinbart. Damit ist der Grundsatz, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und die möglichen Wirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen auf beide Geschlechter bereits im Vorfeld genau abzuschätzen, auch für die Bundesrepublik verpflichtend.

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 trägt die Bundesregierung dieser Verpflichtung Rechnung. Gender Mainstreaming wurde damit zu einem durchgängigen Prinzip ihres Handelns gemacht. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden in der öffentlichen Verwaltung auf der Ebene von Bund, Ländern sowie der Landkreise und Kommunalverwaltungen umgesetzt.

Gender Mainstreaming als ein neues Leitprinzip versteht sich aber auch als ein Auftrag an die Unternehmen. Da personalpolitische Entscheidungen auf die Entwicklungsmöglichkeiten und die Stellung von Frauen und Männern im Betrieb maßgeblich Einfluss haben, sind die Unternehmen als „Schaltstellen für die Gleichstellung“⁵¹ zu betrachten. Betriebliche „Organisationen sind somit als soziale Einheiten zu verstehen, in denen ‚Geschlecht‘ aktiviert wird und Geschlechterunterschiede sozial relevant gemacht werden.“⁵²

Mit dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft am 02.07.2001 eine Vereinbarung. Das Interesse der Wirtschaft gründet sich auf die noch bessere Nutzung der Leistungs- und Qualifikationspotenziale des verfügbaren Humankapitals, insbesondere der vielfach noch bei Frauen ungenutzten Ressourcen. Es wird die Zielstellung formuliert „durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe.“⁵³

Die für 2003 vorliegende Bilanz dieser Vereinbarung bescheinigt zwar Fortschritte hinsichtlich der Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer, mahnt aber zugleich das Erfordernis an, „den Weg, der mit der Vereinbarung beschritten wurde, fortzusetzen und darauf aufbauend eine auf positiven Anreizen basierende gemeinsame Strategie weiter zu verfolgen.“⁵⁴

51 Vgl. Iris Möller, Jutta Allmendinger: Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Frauenförderung tun. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 12 / 6.8.2003, S. 1.

52 Vgl. Jutta Allmendinger, Astrid Podsiadlowski: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41/2001, Wiesbaden 2001, S. 276.

53 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001. veröffentlicht unter: www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html

54 Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, (Hrsg.): BMFSFJ, BMBF, BMWA, BMVBW sowie BDA, BDI, DIHK, ZDH, Berlin Dezember 2003, S. 5.

6.1 Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – bisher nur in größeren Betrieben mit Arbeitnehmervertretungen Realität

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zwar eine aktuelle Aufgabenstellung, der sich aber nur eine geringe Anzahl von Betrieben in Brandenburg stellt. In lediglich 5 Prozent der Betriebe Brandenburgs gibt es verschiedene Aktivitäten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen. Dazu zählen Vereinbarungen, die entweder tarifvertraglich geregelt sind, auf betrieblicher Ebene getroffen wurden (1 Prozent aller Unternehmen) sowie freiwillige Initiativen (1 Prozent). Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen, denen keine Vereinbarungen zu Grunde liegen, sondern „ohne formale Festlegung“ durchgeführt werden (3 Prozent).

Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern haben somit in den Unternehmen einen unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrad. Feste Vereinbarungen, insbesondere auf Tarifebene⁵⁵, sind verhältnismäßig selten. Das Gros der Aktivitäten sind Einzelmaßnahmen, mit denen zielgerichtet bestimmten Defiziten am betrieblichen Arbeitsplatz entgegengewirkt wird bzw. mit deren Hilfe die durch den Betrieb beeinflussbaren Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert werden können (vgl. Tabelle 31).

Eine Betrachtung nach Branchen verdeutlicht eine sehr starke Differenzierung hinsichtlich getroffener Vereinbarungen, freiwilliger Initiativen und Maßnahmen „ohne formale Festlegungen“ zur Förderung der Chancengleichheit. In der öffentlichen Verwaltung unterstützen 18 Prozent aller Unternehmen den Gender-Gedanken, im Bereich Erziehung und Unterricht sind es 13 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe 9 Prozent. Dabei werden betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen nur in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht (Branchen mit überdurchschnittlicher Betriebsgröße) im nennenswerten Umfang abgeschlossen.

In den anderen Branchen liegen die Anteile der Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen umsetzen, deutlich niedriger. Es kann eingeschätzt werden, dass einerseits in einigen der traditionell von Männern dominierten Bereichen wie dem Baugewerbe (Frauenanteil 11 Prozent), dem Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (24 Prozent) sowie der Land- und Forstwirtschaft (28 Prozent) nur geringe Aktivitäten zu verzeichnen sind, die Chancengleichheit insbesondere der Frauen zu erhöhen. Andererseits gibt es auch im Bereich übrige Dienstleistungen, in dem der Frauenanteil bei 60 Prozent liegt, kaum entsprechende Maßnahmen. Für diese Branche ist eine überwiegend kleinbetriebliche Struktur typisch, für die - wie nachfolgende Ergebnisse zeigen - nur geringe Aktivitäten im Sinne der Förderung der Chancengleichheit charakteristisch sind (vgl. ebenfalls Tabelle 31).

Vereinbarungen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind eindeutig eine Domäne größerer Unternehmen, in denen es in der Regel auch Arbeitnehmervertretungen gibt. Dies belegt eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Während in Kleinstbetrieben derartige Aktivitäten die absolute Ausnahme bilden, unterstützen 34 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten den Gender-Gedanken. Sowohl der Anteil betrieblicher bzw. tariflicher Vereinbarungen, als auch der Umfang freiwilliger Initiativen und Maßnahmen „ohne formale Festlegungen“ nehmen mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Hier gibt es ganz offensichtlich einen Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Engagement in Fragen Chancengleichheit und der wirtschaftlichen Stärke eines Unternehmens sowie seinen finanziellen Möglichkeiten, dieses auch umzusetzen (vgl. ebenfalls Tabelle 31).

⁵⁵ 1998 beschloss die ÖTV, Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit umzusetzen.

Tabelle 31:

Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand 30.6.2004) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Verein- barungen/ Maßnah- men	Darunter			
		Betrieb- liche Ver- einbarun- gen	Tarifliche Verein- barungen	Freiwillige Initiativen	Ohne formale Festle- gungen
Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	3	0	0	2	1
Bergbau / Energie / Wasser*	8	0	0	0	8
Verarbeitendes Gewerbe	9	1	1	4	4
Baugewerbe	1	0	0	0	0
Handel und Reparatur	5	2	0	0	3
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	4	1	0	0	4
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	13	3	3	11	0
Dienstleistungen	6	1	0	1	4
Darunter					
Unternehmensnahe Dienstleist.	5	1	0	2	2
Gesundheits- / Sozialwesen	8	0	0	1	7
Übrige Dienstleistungen	3	0	0	0	2
Organisationen oh. Erwerbschar.*	19	0	0	2	17
Öffentliche Verwaltung	18	8	5	1	5
1 bis 4 Beschäftigte	2	0	0	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	7	1	0	1	5
20 bis 99 Beschäftigte	14	3	0	3	7
ab 100 Beschäftigte	34	12	8	7	11
Brandenburg insgesamt	5	1	0	1	3
Mecklenburg-Vorpommern	5	1	0	1	2
Sachsen-Anhalt	8	1	1	2	5
Sachsen	6	1	0	2	4
Thüringen	9	1	1	1	6
Berlin-Ost	4	2	1	2	1
Ostdeutschland	7	1	1	1	4
Westdeutschland	9	2	1	3	4

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

Die Analyseergebnisse zeigen, dass Vereinbarungen und Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit insbesondere in den Unternehmen Brandenburgs getroffen werden, in denen es eine Arbeitnehmervertretung gibt. Betriebs- bzw. Personalräte arbeiten in 13 Prozent der Brandenburger Betriebe mit 5 Beschäftigten und mehr. Von diesen Unternehmen haben etwa 33 Prozent entsprechende Vereinbarungen getroffen bzw. Maßnahmen festgelegt. In Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretungen spielt die Förderung der Chancengleichheit demgegenüber eine deutlich geringere Rolle (6 Prozent).

Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern spielen in den ostdeutschen Unternehmen eine etwas geringere Rolle als in den westdeutschen. In Westdeutschland leisten immerhin 9 Prozent der Betriebe einen aktiven Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit, in Ostdeutschland insgesamt sind es 7 und in Brandenburg 5 Prozent. Die Gründe für diesen Unterschied könnten zum einen in der schwierigeren wirtschaftlichen Situation

ostdeutscher Firmen liegen, die die finanziellen Möglichkeiten zur Umsetzung bestimmter Maßnahmen einschränken. Darin dürfte auch eine weit verbreitete Grundhaltung zum Ausdruck kommen, die Wirtschaftsentwicklung und -wachstum und Fragen der Chancengleichheit als einen Widerspruch betrachtet. Zum anderen könnte dies auf die komplizierte Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern zurückzuführen sein, die gesonderte Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen, aus Sicht der Betriebe „nicht erfordern“. Ein weiterer Grund ist in der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in den alten und neuen Bundesländern zu finden. Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit werden vordergründig in größeren Unternehmen mit Betriebs- bzw. Personalräten realisiert, die in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt eindeutig unterrepräsentiert sind.

Breites Spektrum an Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit verfügbar – hinsichtlich seiner Nutzung aber nur von marginaler Bedeutung

Die von Brandenburger Betrieben ergriffenen Maßnahmen beinhalten ein breites Spektrum konkreter Angebote, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Die Bandbreite erstreckt sich von Angeboten zur betrieblichen Kinderbetreuung über Unterstützungsleistungen für die Belegschaftsmitglieder, die Elternzeit in Anspruch nehmen bis hin zur Förderung des weiblichen Nachwuchses, gezielter Karriereplanung und bevorzugter Stellenbesetzung mit Frauen. Diese Maßnahmen richten sich nicht nur an Frauen, sondern auch an Väter. Dennoch sind es nach wie vor überwiegend Frauen, die diese Angebote nutzen. Demgegenüber zielt die erfragte Nachwuchsförderung speziell auf Frauen ab. Insgesamt bieten 5 Prozent aller Brandenburger Unternehmen mindestens eine der genannten Maßnahmen an. Auch hier zeigt sich, dass Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen weitaus aktiver sind. 30 Prozent der Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat fördern durch entsprechende Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Aktuell stellt in Brandenburg lediglich 1 Prozent aller Betriebe Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung. 3 Prozent der Unternehmen unterbreiten ihren in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten und weitere 1 Prozent der Betriebe fördert gezielt den weiblichen Nachwuchs, plant gezielt die Karriere von Frauen und achtet auf eine bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen (vgl. Tabelle 32). Die im Rahmen der aktuellen Befragungswelle erhobenen Daten machen deutlich, dass sich im Vergleich zum Jahr 2002⁵⁶ die Situation in den Brandenburger Betrieben sogar verschlechtert hat, wenn es um ihr Engagement zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geht.

Die Rangfolge zwischen den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist innerhalb der einzelnen Branchen ähnlich, wenngleich die Höhe der konkreten Anteile der Betriebe, die sich innerhalb einer Branche für die Förderung der Chancengleichheit einsetzen, sehr unterschiedlich ist. Diese Anteile sind nicht ursächlich branchendeterminiert, sondern eher abhängig vom Umfang tarifvertraglicher Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit sowie der Betriebsgröße. Größere Unternehmen fördern über alle genannten Maßnahmen in deutlich stärkerem Maße die Chancengleichheit von Frauen und Männern als kleinere Betriebe. Bei der Anzahl der durchgeführten Maßnahmen sind die Branchen des öffentlichen Dienstes die Vorreiter (vgl. ebenfalls Tabelle 32).

⁵⁶ In der Panelbefragung 2002 wurden erstmals betriebliche Angaben zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erhoben.

Tabelle 32:

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: 30.6.2004) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Maß- nahmen	Darunter			
		Betrieb- liche Kin- derbe- treuung	Betrieb- liche Angebote bei Eltern- teilzeit	Gezielte Frauen- förderung	Andere Maß- nahmen
		Prozent	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	3	0	0	0	3
Bergbau / Energie / Wasser*	8	0	8	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	9	0	4	1	5
Baugewerbe	1	0	0	0	0
Handel und Reparatur	5	0	4	2	0
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	4	4	4	1	0
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	13	11	5	0	0
Dienstleistungen	6	1	2	2	2
Unternehmensnahe Dienstleist.	5	1	3	2	1
Erziehung und Unterricht*	13	2	2	6	5
Gesundheits- / Sozialwesen	8	1	1	4	3
Übrige Dienstleistungen	3	1	2	0	0
Organisationen oh. Erwerbschar.*	19	6	1	1	13
Öffentliche Verwaltung	18	3	8	9	3
1 bis 4 Beschäftigte	2	0	1	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	7	2	4	1	2
20 bis 99 Beschäftigte	14	2	5	4	3
ab 100 Beschäftigte	34	7	21	14	7
Brandenburg insgesamt	5	1	3	1	2
Mecklenburg-Vorpommern	5	0	2	2	1
Sachsen-Anhalt	8	1	4	2	2
Sachsen	6	1	4	2	1
Thüringen	9	1	7	1	1
Berlin-Ost	4	1	1	3	1
Ostdeutschland	7	1	4	2	1
Westdeutschland	9	1	5	2	3

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

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sehr wenigen Unternehmen Brandenburgs ein Handlungsprinzip für unternehmerische Entscheidungen ist. 1 Prozent aller Betriebe hat tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen getroffen, weitere 1 Prozent freiwillige Initiativen, 3 Prozent haben Maßnahmen ohne „formale Festlegungen“ zur Förderung der Chancengleichheit vereinbart. Insgesamt gibt es in 5 Prozent aller Brandenburger Betriebe unterschiedliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Deutlich höher ist das Engagement von Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen, von denen etwa jedes dritte im Sinne der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv ist. Die große Mehrheit der Firmen hat allerdings noch nicht erkannt, dass die Förderung der Chancengleichheit - insbesondere mit dem Übergang zur Informationsgesellschaft - nicht nur eine soziale Komponente hat, sondern auch eine wichtige Voraussetzung der eigenen Leistungssteigerung ist. Insbesondere die stark von Klein- und Kleinstbetrieben geprägte Struktur in Brandenburg, aber auch die bestehenden

Probleme der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt dürften deutlich machen, dass eine stärkere Umsetzung der Förderung der Chancengleichheit offenbar gezielter Unterstützung bedarf.

6.2 Frauen in Führungspositionen

Wenngleich es mit den bereits vorgestellten Angaben möglich ist, einen grundlegenden Einblick in das Engagement der Unternehmen Brandenburgs zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhalten, kann dieser Prozess nicht in seinen Details abgebildet werden. Bekanntlich lassen sich Erfolge sowie Defizite bei der Förderung der Chancengleichheit an einer Vielzahl weiterer Indikatoren festmachen. Neben den bereits diskutierten Aspekten der Chancengleichheit sind empirisch abgesicherte Informationen beispielsweise zum qualifikationsgerechten Einsatz, zur Entlohnung, zur Stellung im Beruf und insbesondere zur Einbeziehung von Frauen und Männern in Leitungsaufgaben und -strukturen erforderlich. Zum ersten Mal wurden im aktuellen IAB-Betriebspanel Angaben zur Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und Männer erhoben. Erfragt wurde nicht nur, inwieweit Führungsaufgaben von Frauen und Männern generell wahrgenommen werden, sondern auch, wie Frauen und Männer auf unterschiedlichen betrieblichen Leitungsebenen vertreten sind. Neben der obersten Führungsebene – etwa der Geschäftsführung, der Filial- oder Betriebsleitung bzw. der Inhaberschaft oder der Mitgliedschaft im Vorstand – fanden damit auch nachgelagerte Führungsebenen bis hin zu zeitweiligen Leitungsaufgaben wie etwa im Rahmen befristeter Projektarbeit Berücksichtigung.

Der Fakt der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen ist seit langem bekannt und teilweise empirisch belegt. Die bislang vorliegenden Befunde widerspiegeln aber im Wesentlichen nur Ausschnitte, denn sie beziehen sich entweder nur auf bestimmte Branchen, Betriebsgrößen oder sie weisen lediglich einen konkreten regionalen Bezug auf. Die vorliegenden Einzelstudien lassen sich zudem auch kaum vergleichen, da sie den Bereich „Führungskräfte“ zum Teil sehr unterschiedlich definieren.⁵⁷ Das IAB-Betriebspanel bietet erstmals ein für Deutschland einheitliches Erhebungsdesign auf betrieblicher Basis, mit dessen Hilfe vergleichbare Aussagen für die einzelnen Branchen und Betriebsgrößen gewonnen werden konnten. Zudem gestattet es, Zusammenhänge zu einzelnen betrieblichen Prozessen offen zu legen.⁵⁸

Unterproportionaler Frauenanteil in Führungspositionen

Erwartungsgemäß fällt der Anteil von Frauen an denjenigen Personen, die in Betrieben Brandenburgs mit Führungsaufgaben betraut sind, insgesamt gering aus⁵⁹.

Tabelle 33 ist zu entnehmen, dass Frauen auf den unterschiedlichen Führungsebenen der Betriebe ungleich vertreten sind. Den geringsten Anteil mit 29 Prozent haben Frauen an Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene. Mit 40 Prozent sind sie bereits auf der zweiten Führungsebene vertreten. Als Tendenz zeigt sich damit: Die Übertragung von Führungsfunktionen an Frauen liegt um so höher, je tiefer die Leitungsebene gegliedert ist. Im Wettbewerb um Führungsaufgaben auf höchster Hierarchieebene unterliegen Frauen heute noch immer den Männern. Als Projektleiterinnen werden Frauen in den Betrieben Brandenburgs gegenwärtig zu 30 Prozent eingesetzt.

⁵⁷ Aktuelle Untersuchungen zur Führungskräfteproblematik wie die „Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ (a. a. O., S. 21/22) oder auch der im Auftrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitete „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“, Kapitel 5, (publiziert unter www.bmfsfj.de) weisen auf die komplizierte Datenlage hin.

⁵⁸ Angaben zur Stellung im Beruf und zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben werden auch im Rahmen des vom Statistischen Bundesamt alle vier Jahre erhobenen Mikrozensus sowie des vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung jährlich durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels vorgelegt. Im Unterschied zum IAB-Betriebspanel werden hier aber jeweils Personen befragt.

⁵⁹ In Deutschland sind ca. 10 Prozent der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen von Frauen belegt, der Anteil von Frauen in Managementpositionen Deutschlands liegt bei etwa 30 Prozent. Wenn es um die Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen geht, belegt Deutschland damit im europäischen Vergleich mittlere Plätze. Vgl. Elke Holst: Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: DIW Wochenbericht, Nr. 3 / 2005, 72. Jahrgang / 19. Januar 2005, S. 50 f.

Tabelle 33:
Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in den Führungsebenen in Brandenburg (Stand: 30.6.2004)
nach Branchen

Branche / Land / Region	Frauenanteil in der...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	Leitungsposition in Projekten
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	20	39	-
Bergbau / Energie / Wasser*	14	23	22
Verarbeitendes Gewerbe	19	28	4
Baugewerbe	10	5	0
Handel und Reparatur	29	32	62
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	30	49	0
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	33	72	
Dienstleistungen	37	52	35
Darunter			
Unternehmensnahe Dienstleist.	21	42	19
Gesundheits- / Sozialwesen	53	59	100
Übrige Dienstleistungen	46	61	50
Organisationen oh. Erwerbschar.*	51	90	58
Öffentliche Verwaltung	38	48	32
Brandenburg insgesamt	29	40	30
Mecklenburg-Vorpommern	28	43	21
Sachsen-Anhalt	33	42	38
Sachsen	29	37	23
Thüringen	25	38	34
Berlin-Ost	31	42	39
Ostdeutschland	29	40	30
Westdeutschland	24	32	26

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

Nach Angaben des Mikrozensus 2000 für Deutschland insgesamt hängt die Führungskräfteproblematik ganz entscheidend mit dem Alter zusammen. Jüngere Frauen bis unter 30 Jahre sind genauso häufig in leitenden Positionen vertreten wie die Männer dieser Altersgruppe. Mit zunehmendem Alter verringert sich aber ihr Anteil an den Führungskräften, und es öffnet sich die Schere massiv zu ihren Ungunsten.⁶⁰

Branchen, in denen Frauen auf der ersten Führungsebene überproportional vertreten sind, sind das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung / Unterricht, übrige Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter und die öffentliche Verwaltung. In den gleichen Bereichen sind Frauen auch relativ stark in der zweiten Führungsebene präsent. Frauen in zeitlich befristeten Leitungspositionen gibt es vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Bereich Handel / Reparatur.

Der Anteil der Frauen auf der 1. Führungsebene sinkt mit der Betriebsgröße. Insgesamt fördern zwar die großen Unternehmen die Chancengleichheit stärker, aber in Bezug auf die Führungskräfteproblematik zahlt sich das nicht zugunsten von Frauen aus. Hier sind es eher die kleinen Betriebe (unter 20 Beschäftigte), in denen Frauen stärker in Führungsfunktionen integriert sind.

⁶⁰ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Frauen in Deutschland, Wiesbaden 2004

Vorhandenes Qualifikationsniveau – kein Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Insgesamt steht die Qualifikationsstruktur der Frauen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt der Qualifikationsstruktur der Männer nicht nach: Zwei Drittel aller Frauen haben eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und sind als Facharbeiterinnen bzw. Angestellte / Beamtinnen tätig. Diese Relation trifft auf Männer ebenfalls zu. Der Anteil der Angestellten / Beamtinnen und Beamten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss ist bei den Frauen in Brandenburg sogar um 3 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Auch der Anteil der Frauen bei den tätigen Inhaberinnen und Inhabern bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern ist mit 5 Prozent deutlich niedriger als bei den Männern (11 Prozent).

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels verdeutlichen:

- Es gibt zwischen dem durchschnittlichen Qualifikationsniveau von Frauen und ihrem Anteil an Führungspositionen keinen signifikanten Zusammenhang. Ein insgesamt hohes Qualifikationsniveau von Frauen - vergleichbar mit dem der Männer - ist nicht zwangsläufig mit ihrer Einbeziehung in Führungspositionen verbunden.
- Auch wenn man nur den Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss in Betracht zieht, die das Potenzial für Führungskräfte bilden, zeigt sich, dass Frauen mit einem Anteil an dieser Beschäftigtengruppe von 53 Prozent genau so stark vertreten sind wie Männer, sich dies aber nicht in einer adäquaten Größenordnung des Frauenanteils auf den Führungsebenen, insbesondere auf der 1. Führungsebene widerspiegelt.
- Andererseits zeigt sich aber, dass zumindest in der Tendenz der Frauenanteil in Führungspositionen zunimmt, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss wächst. Selbst bei dieser positiven Tendenz erreichen aber die Frauen - zumindest auf der 1. Führungsebene - nicht den Frauenanteil dieser Qualifikationsgruppe (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34:

Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss in Brandenburg (Stand: 30.6.2004)

Frauenanteil an Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss	Frauenanteil in der...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	Leitungsposition in Projekten
	Prozent		
Unter 25%	19	24	9
25 bis unter 50%	17	32	15
über 50%	34	55	57
Insgesamt	29	40	30

- Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen werden in der Tendenz in frauendominierten Branchen stärker von Frauen belegt als in männerdominierten Bereichen. Folgerichtig ist der weibliche Führungskräfteanteil in den Betrieben mit den höchsten Frauenanteilen am größten (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35:
Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten in Brandenburg (Stand: 30.6.2004)

Frauenanteil an den Beschäftigten	Frauenanteil in der...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	Leitungsposition in Projekten
	Prozent		
Unter 25%	14	18	3
25 bis unter 50%	22	35	21
50 bis unter 75%	22	45	55
75 bis unter 100%	35	70	67
Insgesamt	29	40	30

Insgesamt stehen Frauen in Brandenburger Unternehmen eher in der zweiten Reihe und sind weniger in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen als Männer. Demgegenüber spielen Frauen auf der 2. Führungsebene und auch bei der Leitung von zeitlich befristeten Projekten eine deutlich höhere Rolle.

Frauen in Führungspositionen - unabhängig von der Existenz von Arbeitnehmervertretungen

Die aktuelle Befragungswelle gestattet es, auch einen Zusammenhang zwischen Frauen in Führungspositionen einerseits sowie dem Vorhandensein von Arbeitnehmerinteressenvertretungen andererseits herzustellen. Während es zwischen der Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats und Maßnahmen zur Frauenförderung durchaus einen positiven Zusammenhang gibt, belegen die Panelergebnisse, dass die Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung (Betriebs- bzw. Personalrat) nicht höher ist als in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36:
Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in Abhängigkeit von Arbeitnehmervertretung in Brandenburg (Stand: 30.6.2004)

Arbeitnehmervertretung	Frauenanteil in der...		
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	Leitungsposition in Projekten
	Prozent		
Mit Betriebs-/Personalrat	32	41	24
Ohne Betriebs-/Personalrat	29	40	34
Insgesamt	29	40	30

Das erwiesenermaßen hohe Engagement der Arbeitnehmervertretungen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern konzentriert sich offensichtlich nicht ausreichend auf die erforderliche Einbeziehung von Frauen in die Führungsarbeit der Unternehmen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Frauen in Führungspositionen in Brandenburger Unternehmen unterrepräsentiert sind. Auch hoch qualifizierte Frauen sind anteilig zu wenig in betriebliche Leitungsaufgaben eingebunden, insbesondere auf der 1. Führungsebene. In Betrieben mit Arbeitnehmervertretungen ist die Situation ähnlich unbefriedigend. Im Vergleich zu Westdeutschland ist allerdings festzustellen, dass Frauen in Brandenburg über alle Betriebsgrößenklas-

sen in deutlich höherem Maße in Leitungsaufgaben einbezogen werden, dies gilt insbesondere für größere Betriebe. Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur Brandenburger Unternehmen insgesamt fällt der Unterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern allerdings nicht so groß aus.

7. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In Deutschland ist in den nächsten 40 bis 50 Jahren - darüber ist man sich in Theorie und Praxis weitgehend einig - ein spürbarer demografischer Wandel zu erwarten. Die erwartete Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung um ca. 7 Jahre bis zum Jahr 2050⁶¹ wird allerdings nicht voll auf die Alterung der Betriebsbelegschaften durchschlagen, dennoch altert auch diese – und zwar um etwa 2 Jahre. Der Alterungsprozess wird seinen Höhepunkt etwa 2020 erreichen und in den Folgejahren bis 2050 stagnieren.

Da mit den Alterungsprozessen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedliche Befindlichkeiten und Planungshorizonte angesprochen werden, besteht die Gefahr, das Alterungsproblem zunächst zu unterschätzen oder sogar zu übersehen. Im internationalen Vergleich ist die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen in Deutschland vor allem im Verhältnis zu den USA, Japan, Norwegen, Dänemark und anderen europäischen Ländern z. T. deutlich niedriger. Grund für die geringe Beschäftigung Älterer in Deutschland ist zum einen die schlechte Lage am Arbeitsmarkt. Zum anderen haben aber Wirtschaft und Politik älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Vergangenheit einen außerordentlich niedrigen Stellenwert beigemessen. Seit vielen Jahren wird durch vielfältige und attraktive Frühverrentungsmodelle der Arbeitsmarkt entlastet. Mit diesem Herangehen wird auch signalisiert, dass auf Ältere verzichtet werden kann. Selbst jetzt, nachdem die Frühverrentung nicht mehr so attraktiv ist, wirken diese Signale nach und verändern die betrieblichen Verhaltensmuster nur zögerlich. Darüber hinaus könnte Deutschland Schwierigkeiten bekommen, seinen internationalen Verpflichtungen nachzukommen, die durch die EU formuliert lauten: bis 2010 mindestens die Hälfte der erwerbsfähigen 55- bis 64-Jährigen in Beschäftigung zu bringen. In diesem Kontext verbietet sich auch – zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt – jegliche Spekulation über eine längere Lebensarbeitszeit durch Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters.

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

Mit dem IAB-Betriebspanel 2004 wurden die Gründe für dieses verhaltene Einstellungsverhalten gegenüber Älteren hinterfragt. Es wird versucht, den Widerspruch zwischen der insgesamt positiven Leistungseinschätzung der eigenen älteren Beschäftigten und dem realen Einstellungsverhalten der Betriebe aufzulösen.

Mit einer Stichprobe von jeweils über 15 Tsd. Betrieben in Deutschland, darunter ca. 1 Tsd. in Brandenburg, ist die Repräsentanz dieser Befragungen gesichert. Sie bestätigt und festigt auf

⁶¹ Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird 2050 voraussichtlich 48 Jahre betragen, gegenwärtig liegt es bei 41 Jahren. In Ostdeutschland altert die Bevölkerung über den genannten Zeitraum ebenfalls um 7 Jahre, allerdings vollzieht sich der Alterungsprozess ausgehend von einem deutlich höheren Durchschnittsalter. Dieses liegt derzeit bei 43 Jahren, im Jahr 2050 voraussichtlich bei fast 50 Jahren.

der quantitativen Ebene viele Befunde, die bisher nur auf qualitativer Ebene (und damit ohne Differenzierbarkeit nach Branchen, Betriebsgröße, Regionen etc.) vorlagen.

7.1 Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten

Mindestens jeder 5. Beschäftigte (20 Prozent) in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt ist 50 Jahre oder älter und müsste im Verlaufe der nächsten 10 Jahre - unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben - ersetzt werden. Somit ist der Umgang mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein „Spezialproblem“ im Sinne einer verschwindenden betrieblichen Minderheit, sondern ein generelles personalpolitisches Problem, das die meisten Betriebe Brandenburgs (52 Prozent) betrifft (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37:
Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg nach Branchen (Stand 30.6.2002)

Branche / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	54	19
Bergbau / Energie / Wasser*	91	22
Verarbeitendes Gewerbe	68	18
Baugewerbe	41	15
Handel und Reparatur	54	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	52	23
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	45	16
Dienstleistungen	48	20
Organisationen ohne Erwerbscharakter*	74	34
Öffentliche Verwaltung	100	28
Brandenburg insgesamt	52	20
Mecklenburg-Vorpommern	57	20
Sachsen-Anhalt	57	23
Sachsen	61	23
Thüringen	65	22
Berlin-Ost	57	23
Ostdeutschland	59	22
Westdeutschland	59	19

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

Nach Branchen ist der Anteil Älterer in den Bereichen des öffentlichen Dienstes überdurchschnittlich hoch. Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch nach einzelnen Betriebsgrößenklassen erkennbar. Während nur jeder dritte Kleinbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (36 Prozent) Beschäftigte ab 50 Jahre hat, sind praktisch in allen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten Ältere tätig (vgl. Tabelle 38). Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter/-innen in den Unternehmen schwankt zwischen den Betriebsgrößenklassen nicht so stark. Er liegt zwischen 19 Prozent in den Betrieben unter 100 Beschäftigten und 23 Prozent in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten.

Tabelle 38:
Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg (Stand: 30.6.2002) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	36	20
5 bis 19 Beschäftigte	63	16
20 bis 99 Beschäftigte	98	20
ab 100 Beschäftigte	99	23
Brandenburg insgesamt	52	20

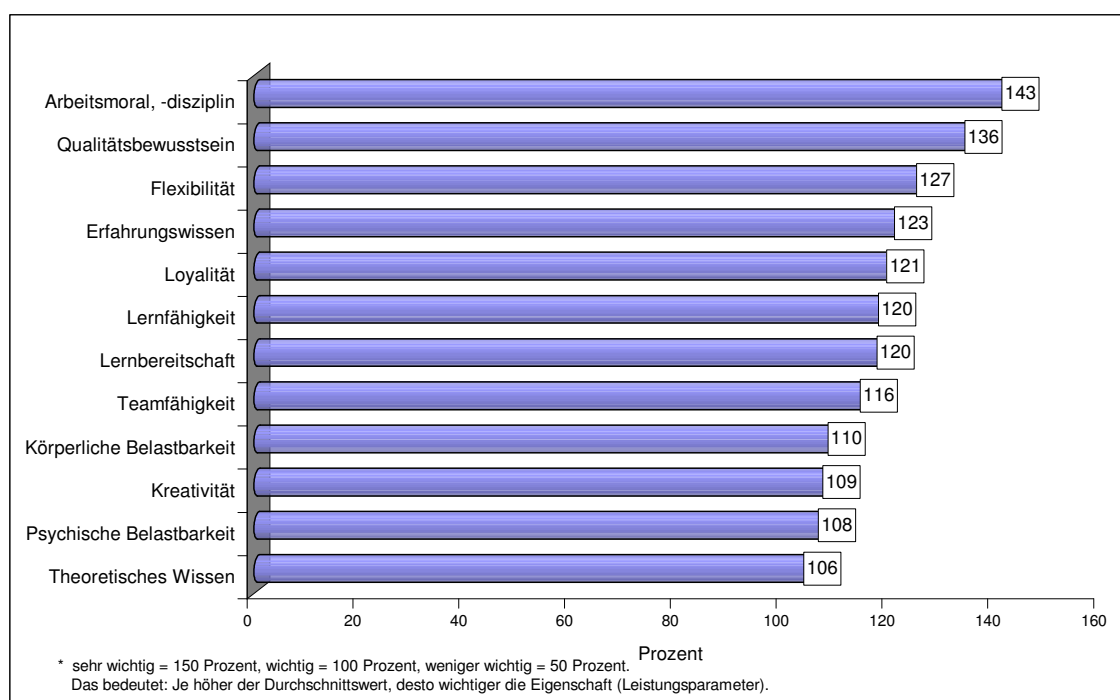
Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

Höchste Priorität – Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein

Den unterschiedlichen Eigenschaften (Leistungsparametern) wird von den Betrieben eine deutlich differenzierte Wertschätzung beigemessen. Ganz oben in der Priorität stehen die Eigenschaften Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen „deutschen“ Tugenden), gefolgt von Flexibilität und Erfahrungswissen. Am Ende der Skala rangieren Kreativität, psychische und körperliche Belastbarkeit sowie das theoretische Wissen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7:
Durchschnittswert* der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Brandenburg (Stand: 30.6.2002)



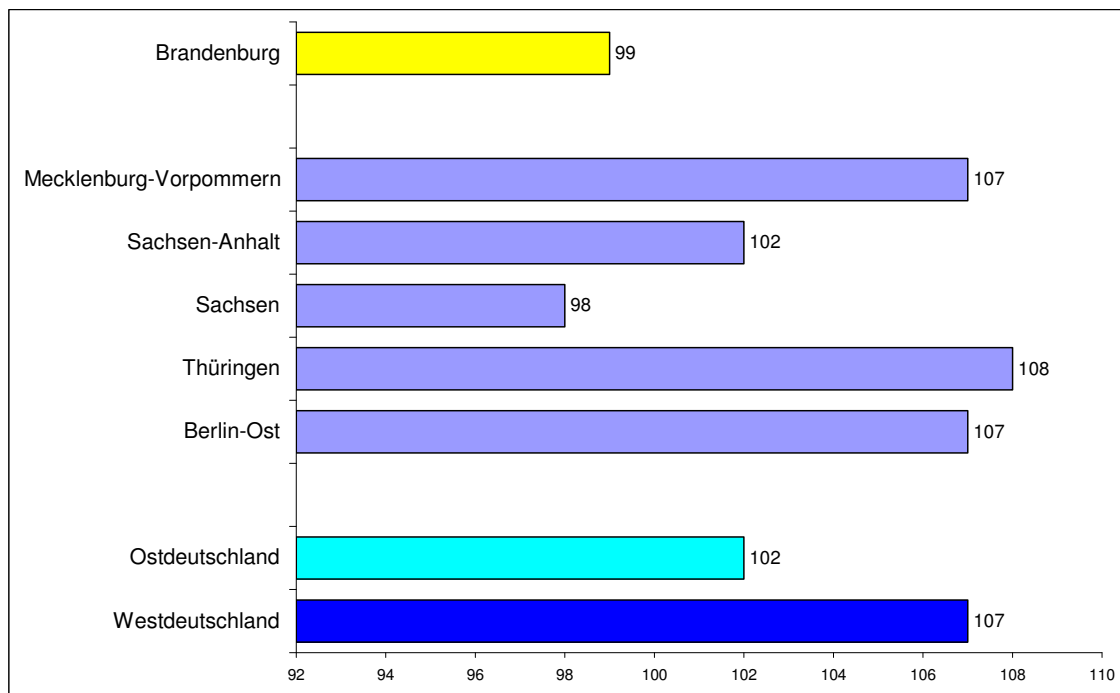
Ältere sind in der Summe über alle Leistungsparameter genauso leistungsfähig wie Jüngere

Zwar sind die einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) in beiden Altersgruppen deutlich unterschiedlich ausgeprägt, jedoch erreichen Ältere und Jüngere jeweils insgesamt, d. h. summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet über den eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter, in etwa die gleichen Werte (vgl. Abbildung 8). Ältere Erwerbstätige bleiben insgesamt in der quantitativen Bilanz der Leistungsparameter aus der Sicht der Unternehmen nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen also die Aussage, wonach Ältere insgesamt über alle hier definierten Leistungsparameter genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern vom effizienten Einsatz der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit⁶².

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

Abbildung 8:

Vergleich über alle Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten in den Ländern, Ost- und Westdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)



7.2 Einstellungsverhalten der Betriebe

Das Phänomen der zu geringen Erwerbstätigkeit Älterer erklärt sich sowohl aus der Angebotsseite – Frühverrentung durch großzügige sozialrechtliche Regelungen, der Nachfrageseite – restriktive Einstellungspolitik gegenüber Älteren und dem strukturellen Wandel – Rückgang der Branchen mit höheren Beschäftigtenanteilen Älterer⁶³.

⁶² Eine Analyse über die Gründe der Nichtbesetzung von freien Stellen aus dem Betriebspanel 2000 ergab z. B., dass in Ost- wie in Westdeutschland nur ca. 5 Prozent der betroffenen Betriebe dies darauf zurückführten, dass die Bewerber zu alt waren. Vgl. Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IAB Werkstattbericht Nr. 8 / 14.08.2001, Nürnberg, S.56.

⁶³ Bernhard Boockmann, Thomas Zwick: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, IAB der Bundesagentur für Arbeit, 37. Jahrgang 2004, Heft 1, S. 53.

In Auswertung des IAB-Betriebspanels, bei dem die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt steht, ist es möglich, erste Antworten zu geben, welche Motivation in den Betrieben bei der Nichteinstellung älterer Arbeitnehmer/-innen eine Rolle spielt und wo die wichtigsten Gründe liegen.

Das tatsächliche betriebliche Einstellungsverhalten widerspricht der positiven Leistungseinschätzung Älterer

Der Umgang mit den eigenen älteren Beschäftigten im Betrieb und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem externen Arbeitsmarkt sind zwei gänzlich unterschiedliche Probleme mit völlig unterschiedlichen Verhaltensmustern. Offensichtlich schlägt sich die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer/-innen nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder.⁶⁴

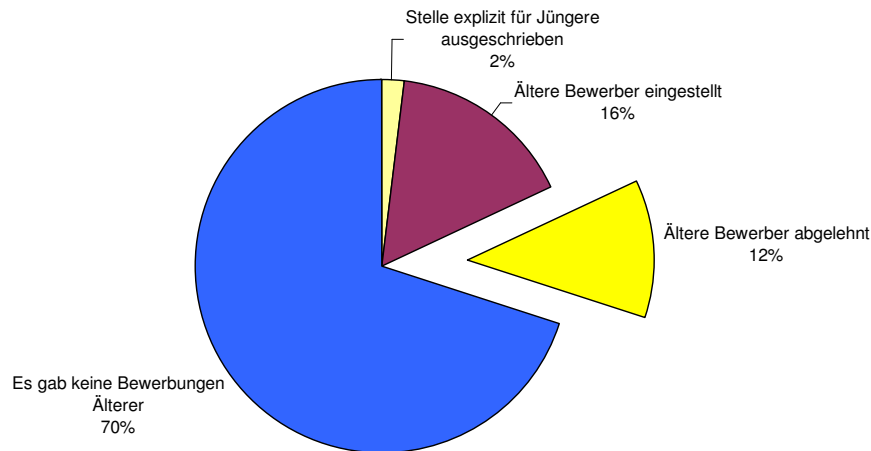
Erstmals wird mit den Ergebnissen des diesjährigen IAB-Betriebspanels das Einstellungsverhalten der Betriebe hinterfragt. Kriterium ist die zuletzt besetzte Stelle. Nach diesen Ergebnissen entfielen 16 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen auf ältere Bewerber/-innen, dementsprechend 84 Prozent auf jüngere. Gemessen am Anteil der über 50-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 2004⁶⁵ von 23,5 Prozent wurden damit in den Brandenburger Betrieben unterdurchschnittlich viele Ältere eingestellt. In Westdeutschland wurden sogar nur 11 Prozent aller Stellen durch Ältere besetzt (bei einem Anteil Älterer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2003 von 20 Prozent).

Die Gründe für diese Situation sind vielfältig und sowohl im unmittelbaren Bewerberverhalten zu suchen, als auch in der Einstellungspraxis der Betriebe angesiedelt. Für etwa drei Viertel (72 Prozent) aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Plätze gab es von vornherein keine Bewerbungen Älterer. Diese Größenordnung resultiert überwiegend aus dem individuellen Bewerberverhalten und zum geringen Teil aus der restriktiven Ausschreibungspraktik der Unternehmen. Altersbegrenzte, d. h. ältere Bewerber/-innen von vornherein ausgrenzende Ausschreibungen gab es nur in 2 Prozent der Betriebe. Zum anderen entschieden sich weitere 12 Prozent der Unternehmen aufgrund betriebsinterner Gründe gegen eine Einstellung Älterer (vgl. Abbildung 9).

⁶⁴ Zu ähnlichen Einschätzungen gelangt auch eine Befragung der Vergütungs- und Unternehmensberatung Towers Perrin, Frankfurt, von 629 Personalchefs der größten Unternehmen Deutschlands. Einerseits werden Ältere in ihrer Arbeit positiv eingeschätzt, andererseits verfallen die selben Personalchefs dem Jugendwahn, wenn es um Neueinstellungen geht. „Damit handeln die Personaler - bewusst oder unbewusst - wider besseres Wissen.“ So sind aus Sicht der Personalchefs Ältere einerseits zu teuer, andererseits spielt das Gehalt bei Neueinstellungen nur noch für jeden zehnten Personalchef eine bedeutende Rolle. Vgl. Jörg Lichter, Claudia Tödtmann: Vom Zeitgeist aussortiert. In: Handelsblatt, 21.1.2005, Karriere & Management, S. 1.

⁶⁵ Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 9:
Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren in Brandenburg (Anteil an den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen)



Offensichtlich sind die Befragungsergebnisse auch ein Spiegelbild des in der Öffentlichkeit hervorgerufenen Eindrucks, dass Ältere in einem modernen Betrieb nur wenig bis keine Chancen hätten. So dominierte verstärkt seit den 90er Jahren der „Jugendwahn“ die Diskussion bei der Zusammensetzung von Betriebsbelegschaften. Gegenwärtig tritt diese einseitige Betrachtungsweise zwar schrittweise in den Hintergrund, dennoch müssen im Bewerberverhalten offensichtlich vorhandene Hemmschwellen überwunden werden - etwa dergestalt: „Ich habe in meinem Alter von vornherein keine Chance.“

Gründe für die restriktive Personalpolitik gegenüber Älteren

In der öffentlichen Diskussion stehen zahlreiche Probleme und Schwierigkeiten, die die Einstellung Älterer behindern. Dazu zählen:

- Defizite in der Qualifikation
Mitunter gibt es in Deutschland eine Mismatch-Situation zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen, was selbstverständlich Konsequenzen auch bei der Einstellung Älterer hat. Hinzu kommt, dass vorhandene Qualifikationen insbesondere im Falle von länger anhaltender Arbeitslosigkeit entwertet werden. Dies ist allerdings kein spezifisches Problem Älterer.
- unflexible arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (Kündigungsschutz)
Die möglichen Auswirkungen von Veränderungen im Kündigungsschutz auf das Einstellungsverhalten der Betriebe werden äußerst kontrovers diskutiert. Während eine aktuelle Studie des IAB⁶⁶ keinen Zusammenhang feststellt, weisen die Ergebnisse einer Umfrage des IW Köln im Herbst 2003 auf bestehende Abhängigkeiten hin⁶⁷. Es gibt eine Reihe von Faktoren, die diese Ergebnisse relativieren. Dazu zählt möglicherweise die unzureichende Kenntnis der aktuellen Gesetzeslage zum Kündigungsschutz⁶⁸.

⁶⁶ Vgl. Thomas K. Bauer, Stefan Bender, Holger Bonin: Arbeitsmarkt-Reformen: Betriebe reagieren kaum auf Veränderungen beim Kündigungsschutz. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 15 / 18.10.2004.

⁶⁷ Arbeitsrecht: Große Job-Bremse. In: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 22, Jahrgang 30 / 27. Mai 2004, S.6 f.

⁶⁸ Betriebe mit 1-5 Beschäftigten sind von der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ausgenommen, das betrifft in Ostdeutschland mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Überraschend ist das Ergebnis einer WSI-Studie (Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM) bzw. WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik, 2003), wonach 64 Prozent aller Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten die Relevanz des KSchG falsch einschätzen, indem sie glauben, dass das KSchG in ihrem Betrieb Gültigkeit hat.

- das „Senioritätsprinzip“
Es wird vermutet, dass Betriebe wegen zu hoher Lohnkosten ein restriktives Einstellungsverhalten gegenüber Älteren aufweisen. Der Altersbezug bei der Lohnfindung spielt bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen (Bestandsschutz aufgrund von Betriebszugehörigkeit, Lebensalter) durchaus eine wichtige Rolle. Nicht nur im öffentlichen Dienst, wo die Vergütungsstrukturen im Sinne einer automatischen altersgebundenen Lohneinstufung bzw. Lohnanhebung im Tarifvertrag enthalten sind, sondern auch in der privaten Wirtschaft ist das „Senioritätsprinzip“ durchaus deutlich ausgeprägt⁶⁹. Dagegen scheint der Altersbezug bei der Lohnfindung im Falle von Neueinstellungen - nicht zuletzt durch die Arbeitsmarktsituation bedingt - in geringerem Maße gegeben⁷⁰.
- hoher Krankenstand
Zwischen Alter und krankheitsbedingten Ausfalltagen gibt es eine positive Korrelation. Zwar gibt es keine signifikanten Unterschiede bei den Arbeitsunfähigkeitsfällen zwischen den 25- bis 50-Jährigen einerseits und den über 50-Jährigen andererseits, aber mit steigendem Alter sind die Erkrankungen offensichtlich gravierender, so dass die Zahl der krankheitsbedingten Ausfalltage deutlich größer ist⁷¹.
- zu hohe Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten für Ältere
Der bei älteren Beschäftigten erzielbare Effekt scheint geringer zu sein als bei Jüngeren (Investitionen in Humankapital müssen sich rechnen, „zu geringe Amortisationszeit“).
- Darüber hinaus werden Probleme gesehen wie geringe Lernbereitschaft/-fähigkeit, geringe Mobilität / Flexibilität, eingeschränkte Belastbarkeit sowie unvereinbare Arbeitszeitvorstellungen bis hin zu psychologischen Problemen wie der Umgang mit einer höheren Qualifikation älterer Bewerber/-innen und den daraus möglicherweise entstehenden Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten.

Mit den diesjährigen Panelergebnissen liegen Informationen vor, mit denen hinterfragt wird, warum Betriebe bei der letzten Stellenbesetzung die ältere Bewerberin bzw. den älteren Bewerber ablehnten und eine jüngere bzw. einen jüngeren einstellten. Wenn sich Unternehmen bei ihren Einstellungen gegen eine ältere Bewerberin bzw. gegen einen älteren Bewerber entscheiden und einen Jüngeren einstellen, kann dies objektive und somit berechnete Gründe

Mit Wirkung zum 1.1.2004 sind weitere Lockerungen beim Kündigungsschutz eingeführt worden. So fallen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1.1.2004 begonnen hat, erst dann unter den allgemeinen Kündigungsschutz, wenn der Betrieb mehr als 10 Beschäftigte hat.

Der Kündigungsschutz hat keine Gültigkeit bei befristeten Arbeitsverträgen vor allem für ältere Arbeitnehmer/-innen, deren Abschluss durch das am 1.1.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz erleichtert wurde. So ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses möglich, wenn dafür ein sachlicher zu rechtfertigender Grund (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Beschäftigten) vorliegt. Für Arbeitnehmer/-innen ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer/-innen verbessert werden. Seit dem 01.01.2003 ist mit § 14 (3) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich geregelt, dass diese Altersgrenze auf das 52. Lebensjahr gesenkt wird. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2006 befristet.

⁶⁹ So weist auch das IW Köln darauf hin, dass das in vielen Tarifverträgen verankerte „Senioritätsprinzip“ ursächlich für eine zu geringe Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen verantwortlich ist. Vgl. Senioritätsregeln: Sitzfleisch wird belohnt. In: iwv Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 15, Jahrgang 30 / 8. April 2004, S. 4 f.

⁷⁰ Eine Befragung von Personalverantwortlichen der größten Unternehmen Deutschlands ergab, dass Ältere ab 55 nur auf 15 Prozent der in den letzten 2 Jahren besetzten Stellen entfielen. Jeder zweite Personalchef begründete die Entscheidung damit, dass Ältere zu teuer wären. Einerseits also zu teuer, andererseits spielt das Gehalt bei Neueinstellungen nur noch für jeden zehnten befragten Personalchef eine bedeutende Rolle - ein Ergebnis, das sich mit den Panelangaben deckt. Diese paradoxe Einstellungspraxis ist nicht unproblematisch und im Zusammenhang mit dem stattfindenden demografischen Wandel zu sehen. Umdenkungsprozesse sind erforderlich und haben beispielsweise bei der Besetzung des Top-Managements bereits begonnen. Vgl. Jörg Lichter, Claudia Tödtmann: Vom Zeitgeist aussortiert, a. a. O., S. 1.

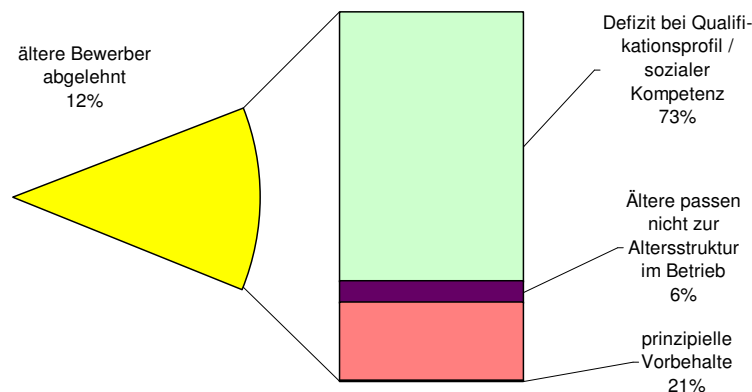
⁷¹ Vorsorge lohnt: Krankenstand. In: Argumente zu Unternehmensfragen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 7 / Juli 2004

haben. Es kann aber auch sein, dass ein Betrieb „prinzipielle“ Vorbehalte gegenüber Älteren hat und deshalb Ältere nicht einstellt. Das Panel liefert entsprechende Befunde, um hier erste Antworten zu geben.

Es ist „nachvollziehbar“, dass bestimmte Arbeiten körperlich und psychisch nur von jüngeren Arbeitskräften ausgeführt werden können, dass die Tätigkeit älterer Arbeitskräfte die vorhandene Altersstruktur des Betriebes sprengen würde, dass bestimmte Qualifikationsprofile bei älteren Beschäftigten nicht vorhanden waren. Diese „nachvollziehbaren“ Gründe bei der Ablehnung Älterer basieren also aus betrieblicher Sicht auf Defiziten bei Qualifikation, sozialer Kompetenz, Altersstruktur, Tätigkeitsprofil usw. Von allen Unternehmen, die sich bei der konkreten Einstellung gegen die ältere Bewerberin bzw. den älteren Bewerber entschieden, waren für 79 Prozent die genannten Beweggründe entscheidend (vgl. Abbildung 10).

Gleichzeitig haben 21 Prozent aller Betriebe, die Ältere ablehnten, ihre Stellen mit Jüngeren besetzt, nicht weil es objektive, „nachvollziehbare“ Gründe dafür gab, sondern weil die Betriebe mit der Einstellung Älterer gravierende Probleme sehen. Diese bestehen zum einen in eigenen schlechten Erfahrungen mit der Arbeit Älterer und zum anderen in befürchteten Schwierigkeiten, ohne dass dafür auf eigene Erfahrungen zurückgegriffen werden kann. Diese betriebliche Denk- und Handlungsweise kann bereits in die Nähe von Altersdiskriminierung gerückt werden (vgl. ebenfalls Abbildung 10).

Abbildung 10:
Gründe für die Ablehnung älterer Bewerber/-innen im ersten Halbjahr 2004 in Brandenburg



Es ist festzustellen, dass altersdiskriminierende Einstellungspraktiken in deutschen Unternehmen nicht der Hauptgrund für eine Ablehnung Älterer sind. Sie sind zwar vorhanden, aber nur in einer Minderheit der Betriebe. Ein alleiniges Ansetzen an dieser Stelle würde dementsprechend kaum zu mehr Berücksichtigung älterer Bewerber/-innen führen. Demgegenüber scheint das betriebliche Hauptproblem bei der Einstellung Älterer im nicht passfähigen Qualifikationsprofil und fehlender sozialer Kompetenz der Bewerber/-innen zu liegen. Defizite in diesem Bereich sah immerhin die deutliche Mehrheit der 12 Prozent der Unternehmen, die vor allem aus diesem Grund den älteren Bewerber / die ältere Bewerberin ablehnten.

Zusammenfassend kann zur personalpolitischen Problematik einer alternden Betriebsbelegschaft festgehalten werden:

1. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird demografisch bedingt mittel- und langfristig auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen. Gegenwärtig wird der damit im Zusammenhang stehende Alterungsprozess der Beschäftigten noch durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten.
2. Jede Pauschalierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet sich. Vielmehr ist in betriebspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Berufen notwendig.
3. In Brandenburg wird das Alterungsproblem offensichtlich noch unterschätzt, sehen im Durchschnitt doch nur 5 Prozent der Unternehmen die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Weit gravierender als die Überalterung sind aus Unternehmer-sicht offensichtlich personalpolitische Fragen wie hohe Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften.
4. Der überwiegende Teil der Betriebe Brandenburgs schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer/-innen im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt. Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer sind personalpolitische Aktivitäten der Betriebe unerlässlich.
5. Die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer/-innen schlägt sich nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder. Die Gründe hierfür liegen in fehlenden Bewerbungen Älterer, in Defiziten beim Qualifikationsprofil und der sozialen Kompetenz der älteren Bewerber/-innen sowie in einer diskriminierenden Einstellungspraxis der Betriebe.

8. Betriebliche Ausbildung

Exkurs zur Ausbildung

Der Ausbildungsmarkt in Brandenburg, wie in Ost- und Westdeutschland insgesamt, leidet unter der Konjunkturschwäche der Wirtschaft und der insgesamt schlechten Arbeitsmarktsituation. Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in den neuen Bundesländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft eine Lücke, die sich im Vorjahresvergleich sogar wieder vergrößerte. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung vereinbarten Bundesregierung, Länder, kommunale Spitzenverbände, Verbände der Wirtschaft, Gewerkschaften, Kammern und BA eine Reihe von Maßnahmen. Die Bemühungen zur Lösung der Ausbildungsplatzfrage richten sich sowohl an bereits ausbildende Betriebe, als auch direkt an nicht ausbildende Betriebe, indem sowohl durch Appelle als auch durch zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird bzw. Ausbildungshemmnisse beseitigt werden. Auch Unternehmen, die gegenwärtig noch keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Die konkreten Aktivitäten zur Steigerung des Ausbildungsangebots sind vielfältig:

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 haben Bundesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften beschlossen, Ausbildungshemmnisse abzubauen und die Anzahl der ausbildenden Be-

triebe zu erhöhen. So wurde die Ausbilder-Eignungsverordnung im Mai 2003 für 5 Jahre ausgesetzt, d. h. die Betriebe brauchen für die Ausbilder keine formale Kammerprüfung mehr.

Mit dem „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ haben sich Bundesregierung und Wirtschaftsverbände im Jahr 2004 verpflichtet, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Während der dreijährigen Dauer dieses Paktes sollen im Jahresdurchschnitt 30 Tsd. neue Ausbildungsplätze eingeworben werden.⁷²

Bereits im Frühjahr 2003 haben in Brandenburg Wirtschaft, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und die Landesregierung den Brandenburgischen 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. In diesem Jahr kann in Brandenburg jedem Jugendlichen, der es will, ein Angebot für Ausbildung oder Qualifizierung zur Ausbildungsreife unterbreitet werden.

Ein wichtiges Ergebnis des Konsenses besteht darin, dass der langjährige Rückgang an betrieblichen Ausbildungsstellen im Land gestoppt werden konnte. Dennoch ist die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze unzureichend, so dass auch weiterhin über das Ausbildungsplatzprogramm Ost öffentlich finanzierte Plätze angeboten werden müssen.

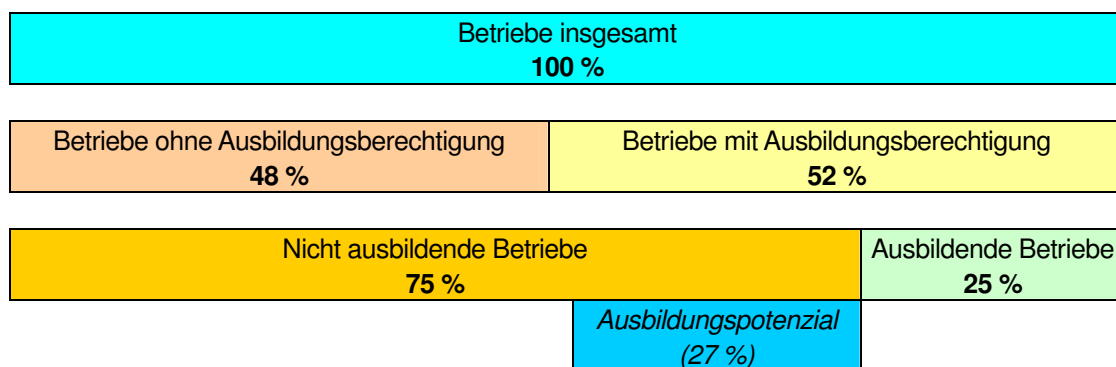
8.1 Ausbildungsbeteiligung

Anteil der ausbildenden Betriebe unverändert bei 25 Prozent

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2004 bei 25 zu 75 Prozent (im produzierenden Gewerbe bei 31 zu 69 Prozent). Die Werte entsprechen den Ergebnissen des Vorjahres.

Wenn in 75 Prozent der Betriebe Brandenburgs nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass fast die Hälfte aller Betriebe (48 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 27 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11:
Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2004



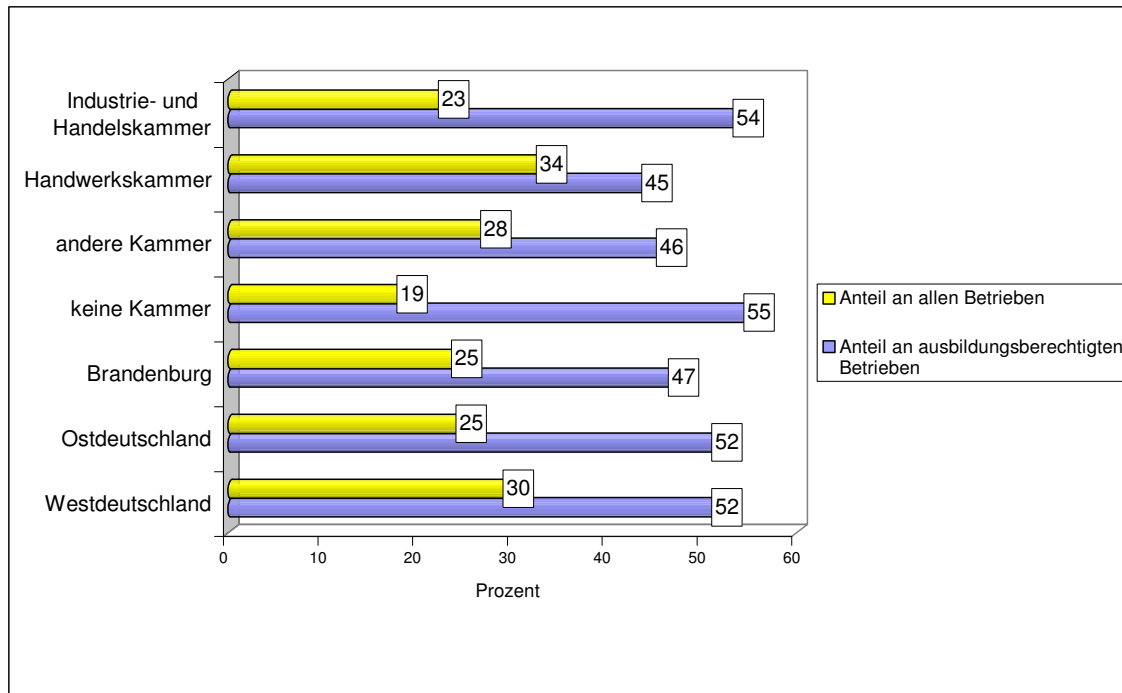
Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 27 Prozent ein Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings erschweren die

⁷² Die Wirkungen des Ausbildungspaktes 2004 können in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels aufgrund des frühen Befragungszeitpunkt (30.06.2004) kaum Widerspiegelung finden. Bundesregierung und Wirtschaft ziehen Ende 2004 eine insgesamt positive Bilanz (vgl. www.bundesregierung.de), während die Gewerkschaften darauf hinweisen, dass die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze rückläufig ist und eine Versorgung von Jugendlichen in Einstiegspraktika bzw. berufsvorbereitenden Maßnahmen nicht mit Ausbildung gleichgesetzt werden darf (vgl. www.dgb.de).

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 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).

Abbildung 12:
Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung und an allen Betrieben nach Kammerbereichen in Brandenburg 2004



Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zumessen (vgl. Tabelle 39). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung seit Jahren überdurchschnittlich hoch. 44 Prozent der Betriebe dieser Branche bildeten Mitte 2004 - bei steigender Tendenz - aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt nur noch bei 23 Prozent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, wo noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden. Diese Ergebnisse sind ein Spiegelbild der sich in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt vollziehenden Strukturveränderungen und Ausdruck der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Unternehmen.

Tabelle 39:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	20	21	58
Bergbau / Energie / Wasser*	21	19	60
Verarbeitendes Gewerbe	44	28	28
Baugewerbe	23	46	31
Handel und Reparatur	27	29	44
Verkehr / Nachrichtenübermittl.*	22	19	58
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	5	25	70
Dienstleistungen	21	23	57
Darunter			
Unternehmensnahe Dienstleist.	19	21	60
Gesundheits-/ Sozialwesen	18	25	57
Übrige Dienstleistungen	25	22	53
Organisationen oh. Erwerbschar.*	9	13	78
Öffentliche Verwaltung	48	12	40
Brandenburg insgesamt	25	27	48
Mecklenburg-Vorpommern	23	24	53
Sachsen-Anhalt	29	23	48
Sachsen	24	23	53
Thüringen	28	22	50
Berlin-Ost	25	24	51
Ostdeutschland	25	24	51
Westdeutschland	30	28	42

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

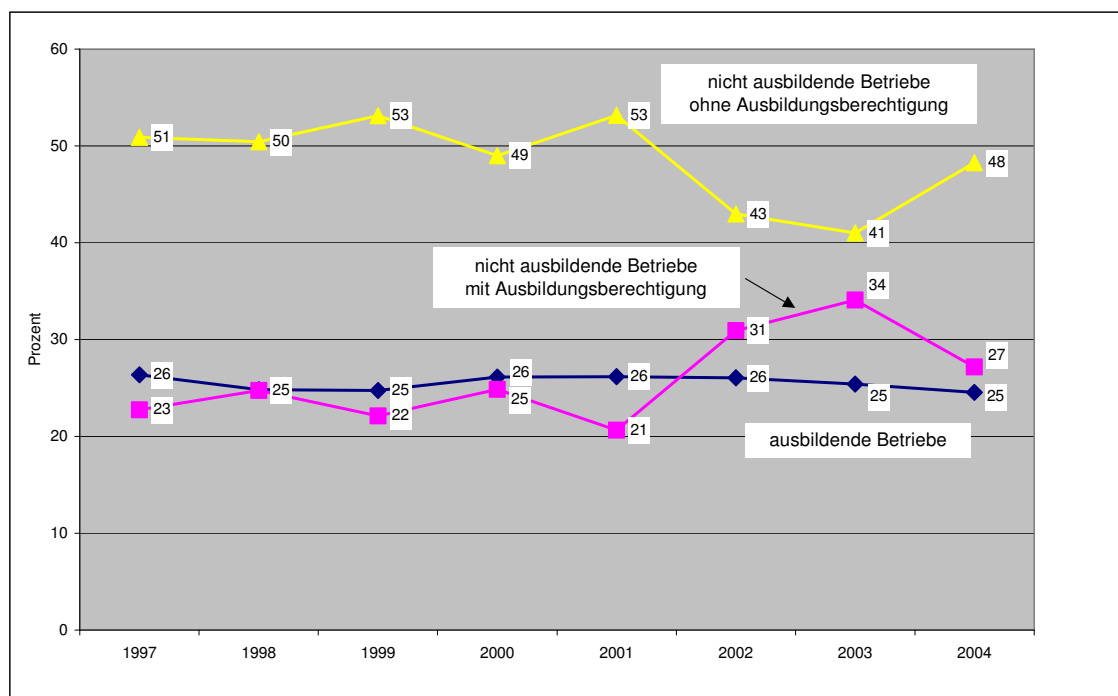
Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe - von 11 Prozent in Kleinbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 78 Prozent in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 40). Der geringe Anteil in kleineren Unternehmen ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen haben 57 Prozent 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 wird in Brandenburg von den kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten knapp die Hälfte der Ausbildungsleistungen (46 Prozent) erbracht.

Tabelle 40:
Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Ausbildende Betriebe Prozent	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	11	32	57
5 bis 19 Beschäftigte	33	25	41
20 bis 99 Beschäftigte	57	13	30
ab 100 Beschäftigte	78	6	16
Insgesamt	25	27	48

Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist seit 1997 etwa gleich geblieben und liegt 2004 bei 25 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, ist bis zum Jahr 2003 auf 34 Prozent gestiegen. Erfreulicherweise – auch im Zusammenhang mit dem Ausbildungspakt von Bundesregierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften – wurde diese Tendenz im letzten Jahr durchbrochen, der Anteil liegt nur noch bei 27 Prozent (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 2004 (Stand: jeweils 30.6.)



In Westdeutschland verfügen mit 58 Prozent prozentual mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt (52 bzw. 49 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Westdeutschland (30 Prozent) gegenüber Brandenburg und Ostdeutschland (jeweils 25 Prozent).

Gründe für die Nichtbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung

In Brandenburg beteiligt sich knapp die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Seit Jahren bildet allerdings die andere Hälfte nicht aus. Welche betrieblichen Gründe stehen hinter dieser Entwicklung? Die aktuelle Befragungswelle des IAB-Betriebspanels liefert – differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen – folgende Ergebnisse. Fast je-

der zweite Betrieb (48 Prozent), der trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildet, gibt fehlende Möglichkeiten einer Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis des Betriebes als Grund für eine Nichtausbildung an. Diese Argumentation wird nur schwer auszuräumen sein, wogegen die Angaben von sogar 59 Prozent der Betriebe, die wegen zu hohen Aufwandes bzw. zu hoher Kosten⁷³ nicht ausbilden, trotz umfangreicher Fördermaßnahmen hinterfragt werden sollten. Gegenüber einer vergleichbaren Frage aus dem Panel 2000 hat sich der Anteil der Betriebe, die das Kostenargument nennen, fast verdoppelt (33 Prozent)⁷⁴. Dieses Kostenargument tritt besonders stark in den kleinen Betrieben auf. Alle anderen Argumente haben nur ein geringes Gewicht, was bedeutet, dass die Eignung der Bewerber/-innen (4 Prozent) grundsätzlich kaum bemängelt wird (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41:

Gründe für die Nichtbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung (Stand: 30.6.2004) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	A	B	C	D	E	F
1 bis 4 Beschäftigte	1	47	64	12	10	5
5 bis 19 Beschäftigte	3	55	52	6	27	4
20 bis 99 Beschäftigte	1	24	49	6	16	3
ab 100 Beschäftigte	0	21	2	0	0	11
Brandenburg insgesamt	2	48	59	9	16	4
Mecklenburg-Vorpommern	9	50	45	8	13	5
Sachsen-Anhalt	8	55	48	22	12	10
Sachsen	19	60	36	20	13	6
Thüringen	7	52	38	6	10	2
Berlin-Ost	6	38	46	7	19	3
Ostdeutschland	10	53	44	14	13	6
Westdeutschland	11	32	39	12	12	8

- A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermitteln.
- B Wir können die Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen.
- C Die eigene Ausbildung ist zu aufwendig / zu teuer.
- D Unsere betrieblichen Anforderungen erfordern keine eigene Ausbildung.
- E Wir decken unseren Bedarf eher durch Anwerbung von Fachkräften.
- F Wir würden gerne ausbilden, finden aber keine geeigneten Bewerber/-innen.

Im Hinblick auf die Kosten einer Ausbildung wurde im Rahmen einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ermittelt, dass durchschnittlich die Hälfte der betrieblichen Gesamtkosten der Berufsausbildung auf die Personalkosten der Auszubildenden – Ausbildungsvergütung einschließlich gesetzlicher, tariflicher und freiwilliger Sozialleistungen – entfällt. Die Ausbildungsvergütungen sind damit für Ausbildungsbetriebe einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung.⁷⁵ Bei einer Gegenüberstellung der Kosten mit dem

⁷³ Das BIBB hat ein neues Forschungsprojekt gestartet, das sich mit dem Problem der Konjunkturabhängigkeit der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auseinandersetzt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auch bei schlechter wirtschaftlicher Lage und damit bei verringertem Fachkräftebedarf gesichert werden kann (vgl. Krekel, E. M./Troltsch, K./Ulrich, J. G.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. BIBB startet neues Forschungsprojekt. In: Jugendliche in Ausbildung bringen, BWP-Sonderausgabe 2003, H. 20155, S. 13-16).

⁷⁴ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der fünften Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 19 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Mai 2001, S. 67.

⁷⁵ Vgl. Beicht, U./Walden, G.: Wirtschaftliche Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002, S. 38 ff. Den gesetzlichen Rahmen für die Bestimmung der konkreten Höhe der Ausbildungsvergütung bildet das Berufsausbildungsgesetz (BBiG). Entsprechend den Regelungen des BBiG müssen Ausbildungsbetriebe ihren Auszubilden-

erzielbaren Nutzen zeigt sich allerdings, dass Ausbildung nicht nur Kosten verursacht, sondern auch einen Nutzen für die Betriebe erbringt, wie in einer weiteren Studie des BIBB herausgestellt wird. Allerdings gibt es je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb erhebliche Unterschiede. So erzielt ein Teil der Betriebe bereits aus der Ausbildung selbst, und zwar aus der produktiven Arbeitsleistung der Auszubildenden finanzielle Vorteile. Dies betrifft tendenziell eher kleinere Betriebe, da deren Ausbildungsschwerpunkte häufig bei Berufen mit geringeren Kosten liegen (z. B. Bäcker/-in, Friseur/-in) und sie bereits während der Ausbildung betriebswirtschaftlichen Nutzen bringen – unabhängig von einer späteren Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Der andere Teil der ausbildenden Betriebe erzielt demgegenüber erst in langfristiger Hinsicht Vorteile. Während der Ausbildung übersteigen die Ausbildungskosten deutlich den betrieblichen Nutzen der Ausbildung. Dies betrifft in der Tendenz vor allem Großbetriebe, die überdurchschnittlich häufig in kostenintensiven Berufen ausbilden (z. B. Mechatroniker). Die Ausbildungsinvestitionen rentieren sich in diesen Fällen erst bei einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb, also erst lange nach Abschluss der Ausbildung.⁷⁶

Von Berufsbildungsexpertinnen und Berufsbildungsexperten wird letztlich darauf verwiesen, dass die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses in der Regel trotz der anfallenden Ausbildungskosten erheblich günstiger sei als die Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt. So entstehen bei eigener Ausbildung keine Kosten der externen Personalgewinnung sowie auch keine Kosten für die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter/-innen. Diese Vorteile sind natürlich nur dann bedeutsam, wenn überhaupt ein Bedarf an Fachkräften existiert.

Nur 5 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen

In der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde erstmals 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 5 Prozent der von den Betrieben für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze in Brandenburg zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt. Damit kommen auf 25 Tsd. besetzte Ausbildungsplätze 1 Tsd. nicht besetzte Ausbildungsplätze. Diese Befunde machen deutlich, dass zwar ein Teil der vorhandenen Lehrstellen noch nicht besetzt war, dass aber andererseits friktionsbedingt und auch aufgrund von Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage dieses Potenzial kaum auf Null reduzierbar ist.

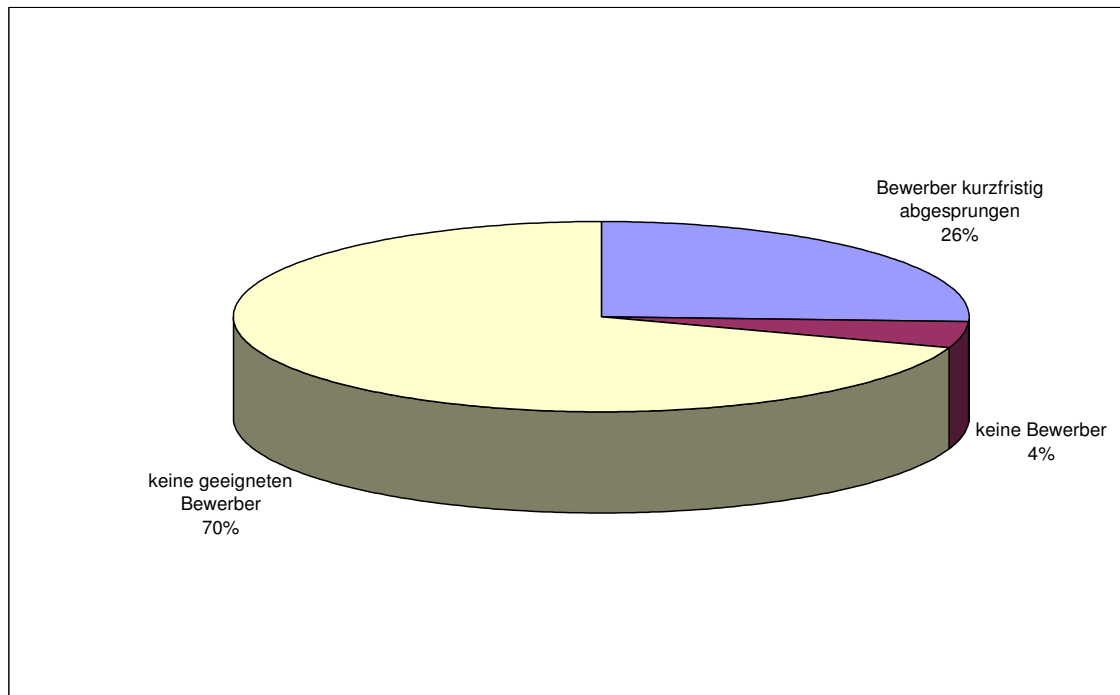
Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen

70 Prozent der freien Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden, weil aus Sicht der Arbeitgeber nicht genügend geeignete Bewerber/-innen vorhanden waren. 26 Prozent der freien Ausbildungsplätze waren zum Befragungszeitpunkt unbesetzt, weil die vorgesehenen Bewerber/-innen ihre Bewerbung rückgängig machten und in der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Lehrjahres kein entsprechender Ersatz gefunden werden konnte (vgl. Abbildung 14).

den eine „angemessene Vergütung“ zahlen (vgl. § 10 Abs. 1 BBiG). Die Frage, wie hoch die im BBiG geforderte angemessene Ausbildungsvergütung zu sein hat, hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil beantwortet (BAG - 5 AZR 690/97). Danach gilt eine Vergütung als noch angemessen, wenn sie branchenübliche Sätze um nicht mehr als 20 Prozent unterschreitet.

⁷⁶ Vgl. Beicht, U./Walden, G./Herget, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld 2003.

Abbildung 14:
Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2003/2004 in Brandenburg



Mangelnde schulische Vorbildung der Bewerberinnen und Bewerber

Wenn ausbildungsberechtigte Betriebe Bewerber/-innen ablehnen, wird dies meistens mit vorhandenen Defiziten bei den Ausbildungsplatzsuchenden begründet. So klagen Betriebe immer häufiger speziell über gravierende Defizite der Schulabgänger im Hinblick auf Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen und die damit verbundene mangelnde Ausbildungsreife eines Teils der jugendlichen Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Expertinnen und Experten verweisen zwar darauf, dass die generelle Kritik, dass es zu vielen Jugendlichen an der erforderlichen Ausbildungsreife mangle, nicht neu sei. Sie wird immer dann verstärkt vorgetragen, wenn der Ausbildungsstellenmarkt durch einen deutlichen Bewerberüberhang und einen Mangel an Ausbildungsplätzen gekennzeichnet ist.⁷⁷ Die Kritik der Betriebe scheint jedoch durch die Befunde internationaler Leistungstests, wie z. B. der PISA-Untersuchung, gestützt. Danach liegt „der Anteil von Schülern und Schülerinnen in Deutschland, die lediglich die erste Stufe in der Lesekompetenz erreichen, [...] bei 13 Prozent; fast 10 Prozent erreichen nicht einmal diese Stufe. Damit kann fast ein Viertel der Jugendlichen nur auf einem elementaren Niveau lesen (OECD-Durchschnitt: 18 Prozent).“⁷⁸ Diese Entwicklungen können dazu führen, dass – trotz einer rein rechnerisch hohen Zahl an Ausbildungsplatzsuchenden – vorhandene Ausbildungsplätze in Betrieben aufgrund der von Arbeitgebern als nicht ausreichend erachteten Qualifikationen der Bewerber/-innen nicht besetzt werden.

Wie bereits oben dargestellt, waren zum Befragungszeitpunkt in Brandenburg rund 1 Tsd. Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 nicht besetzt – trotz vorhandener Bewerber/-innen. Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Welle wurde detailliert nach den konkreten Gründen für die Ablehnung der Bewerber/-innen gefragt, wobei die Arbeitgeber aus einer vorgegebenen Liste mit sechs Antwortmöglichkeiten wählen konnten.

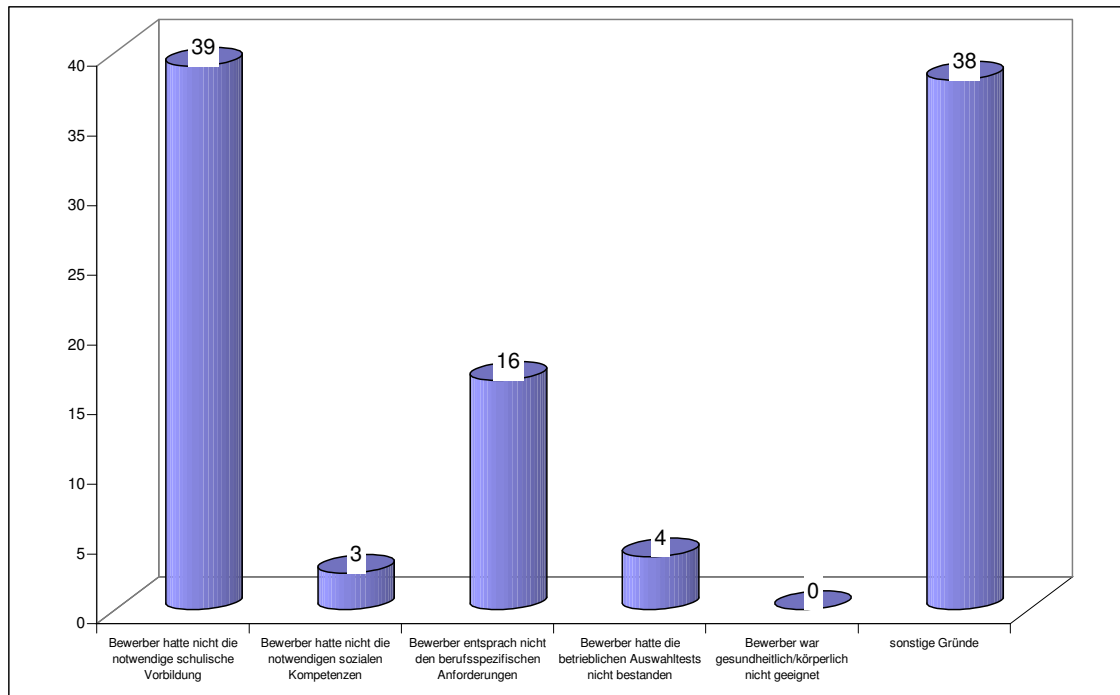
⁷⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004. Berlin 2004, S.18.

⁷⁸ Vgl. Stanat, P. u. a. (Hrsg.): Pisa 2000. Die Studie im Überblick. Grundlagen, Methoden und Ergebnisse. Berlin 2002.

Wie die Ergebnisse zeigen, lehnten 39 Prozent der Betriebe Bewerber/-innen wegen unzureichender schulischer Kenntnisse ab⁷⁹. Hier sind vor allem Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen angesprochen. Bei 16 Prozent der Betriebe, die vorhandene Ausbildungsplätze trotz vorhandener Bewerbungen nicht besetzen konnten, entsprachen die Bewerber/-innen nicht den berufsspezifischen Anforderungen. In seltenen Fällen (4 Prozent) wurden Bewerber/-innen abgelehnt, weil sie entsprechende Auswahltests nicht bestanden hatten (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15:

Wichtigste Gründe für die Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2003/2004 in Brandenburg, die nicht besetzt werden konnten (alle Betriebe mit offenen Ausbildungsstellen, die Bewerber/-innen abgelehnt haben)



8.2 Bestand an Auszubildenden

Jeder zweite Auszubildende im Dienstleistungsbereich

Insgesamt gab es Mitte 2004 in Brandenburg nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 54 Tsd. Auszubildende (darunter 25 Tsd. mit neuen Verträgen für das Ausbildungsjahr 2003/2004). Dies entspricht einer Auszubildendenquote⁸⁰ von 6 Prozent. Damit sind die Auszubildendenquoten und auch die Zahl der Auszubildenden in Brandenburg seit Jahren stabil (vgl. Tabelle 42).

Die Ausbildungssituation ist in den Brandenburger Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2004 entfielen 50 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe. Dieser hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes 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.

⁷⁹ Die Aussagen beziehen sich auf die Teilgruppe jener Betriebe und Dienststellen, die für das Ausbildungsjahr 2003/2004 Bewerber/-innen auf Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten, abgelehnt haben.

⁸⁰ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Nur 12 Prozent aller Auszubildenden in Brandenburg entfielen auf das verarbeitende Gewerbe, 11 Prozent auf den Bereich Handel / Reparatur und nur noch 8 Prozent auf das Baugewerbe (vgl. Abbildung 16 und Tabelle 42).

Abbildung 16:
Struktur der Auszubildenden in Brandenburg 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

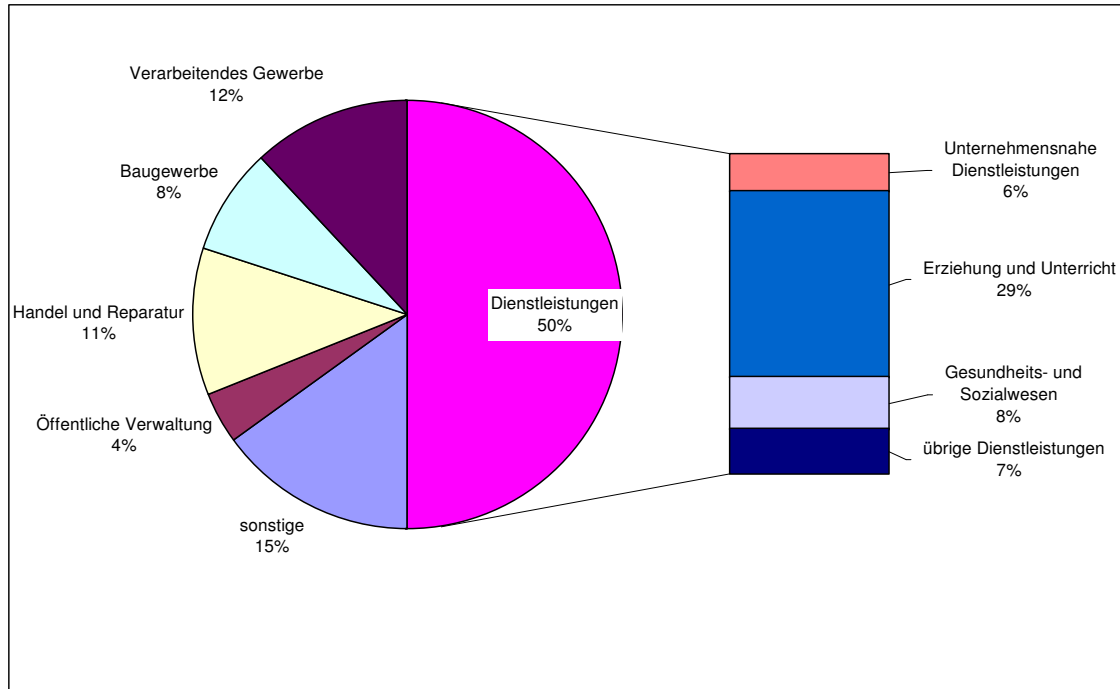


Tabelle 42:
Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubildendenquote**	
	1995	2002	2003	2004	1995	2004	1995	2004
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	1	2	2	2	1	3	3	5
Bergbau / Energie / Wasser*	1	1	1	1	3	2	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	7	6	14	12	5	6
Baugewerbe	11	6	4	4	24	8	9	5
Handel und Reparatur	6	8	7	6	14	11	5	5
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	2	2	3	4	5	7	2	6
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	1	0	0	0	2	0	5	3
Dienstleistungen	15	27	26	27	31	50	5	9
Organisationen oh. Erwerbschar.*	1	0	2	2	2	3	4	10
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	4	4	1	2
Brandenburg insgesamt	46	55	54	54	100	100	5	6
Mecklenburg-Vorpommern	41	42	41	40			6	6
Sachsen-Anhalt	55	56	56	53			6	6
Sachsen	84	82	91	86			5	5
Thüringen	49	52	52	50			5	6
Berlin-Ost	16	24	18	18			4	4
Ostdeutschland	291	310	312	302			5	6
Westdeutschland	1.133	1.281	1.251	1.223			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

8.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Wieder steigende Tendenz bei der Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung

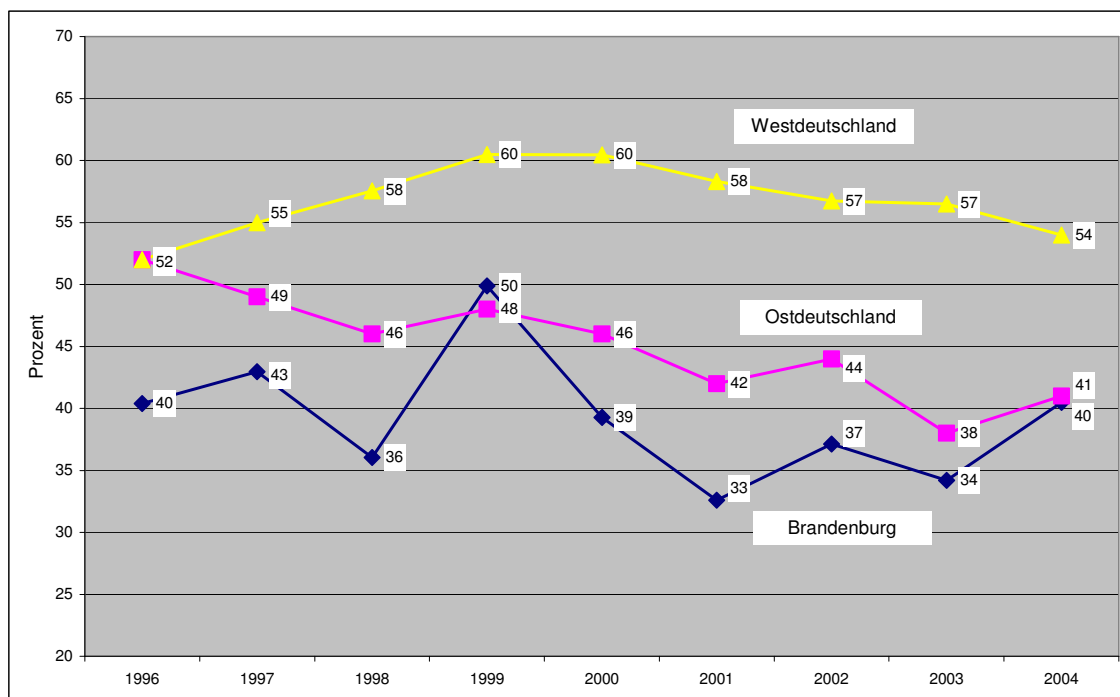
Die duale Ausbildung hat für ausbildende Betriebe wie für Schulabgänger/-innen, insbesondere mit Haupt- und Realschulabschluss, eine hohe Bedeutung. Für Betriebe ist die Berufsausbildung ein unverzichtbares Instrument der Personalgewinnung und für Schulabgänger eine Voraussetzung für einen möglichst ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und gute Einkommenschancen. 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 richten wird, die einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung die Arbeitsplatzrisiken vermindert.

Dennoch ist eine erfolgreich abgeschlossene betriebliche Ausbildung keine Garantie für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das Ausbildungssystem konnte zwar auch in der komplizierten Situation der 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 externen Arbeitsmärkten außerhalb Ostdeutschlands sind einige der Folgen dieser Problemlage. Dies könnte sich aber demografisch bedingt in den nächsten Jahren ändern.

Zwischen 1999 und 2001 war ein deutlicher Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes in Brandenburg

charakteristisch. Wurden 1999 noch 50 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2001 nur noch 33 Prozent. (vgl. Abbildung 17). Diese Übernahmequote lag deutlich unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts. Jedoch ist in den letzten drei Jahren eine Steigerung zu verzeichnen und 2004 lag die Quote bei 40 Prozent und entsprach damit etwa dem ostdeutschen Durchschnitt. In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 54 Prozent deutlich höher. Diese Differenz ist zumindest teilweise auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Ost und West.

Abbildung 17:
Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2004 (Stand: jeweils 30.6.)



Bei den hier verwendeten Übernahmequoten ist Folgendes zu berücksichtigen: In den Quoten wird ausschließlich die Übernahme durch den ausbildenden Betrieb erfasst. Das bedeutet, dass außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche, die naturgemäß von der ausbildenden Einrichtung nicht übernommen werden können, auch nicht in die Übernahmequote eingehen. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht, auf den diese außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse entfallen, kann näherungsweise für Brandenburg insgesamt eine „reine“ betriebliche Übernahmequote berechnet werden. Diese liegt Mitte 2004 bei 50 Prozent. Damit relativiert sich der große Unterschied in der Übernahme zwischen Brandenburg und Westdeutschland deutlich von 14 auf 6 Prozentpunkte.

In der Übernahmepaxis treten größere sektorale Unterschiede auf. In der öffentlichen Verwaltung wurden 60 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser 74 Prozent, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung 85 Prozent und im verarbeitenden Gewerbe 59 Prozent. Im Dienstleistungsbereich waren es demgegenüber nur 24 Prozent (vgl. Tabelle 43)⁸¹.

⁸¹ Die geringe Zahl der übernommenen ehemaligen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen - wie weiter oben erläutert - aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 8 Prozent).

Beim Übergang der Ausbildungsabsolventen in Beschäftigung (2. Schwelle) besteht annähernd Chancengleichheit, denn es gibt keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übernahmequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer. 37 Prozent der Frauen und 44 Prozent der Männer werden vom ausbildenden Betrieb übernommen. Allerdings hat sich dieses Verhältnis im letzten Jahr zuungunsten der jungen Frauen leicht verschlechtert (vgl. ebenfalls Tabelle 43).

Eine Nichtübernahme in ein Arbeitsverhältnis im ausbildenden Betrieb bedeutet aber nicht automatisch einen Zugang in die Arbeitslosigkeit. Hier nicht zu quantifizieren sind der Verbleib in weiterführenden Bildungseinrichtungen, Migration, Arbeitsaufnahme in anderen Betrieben, Wehr- oder Zivildienst usw.

Tabelle 43:

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Brandenburg 1996 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche / Land / Region	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2002	2003	2004	2004	
	Prozent				Frauen	Männer
					Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	16	39	49	59	72	54
Bergbau / Energie / Wasser*	24	64	63	74	86	68
Verarbeitendes Gewerbe	48	71	39	59	66	57
Baugewerbe	63	48	35	32	39	31
Handel und Reparatur	47	39	34	48	26	58
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	12	16	46	85	92	81
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	69	56	78	47	0	100
Dienstleistungen	26	21	21	24	30	14
Organisationen oh. Erwerbschar.*	83	63	73	1	1	2
Öffentliche Verwaltung	16	39	49	60	71	50
Brandenburg insgesamt	40	37	34	40	37	44
Mecklenburg-Vorpommern	43	37	31	33	28	36
Sachsen-Anhalt	63	45	34	44	51	39
Sachsen	56	50	41	43	45	41
Thüringen	56	48	47	42	39	44
Berlin-Ost	49	44	42	42	38	46
Ostdeutschland	52	44	38	41	41	41
Westdeutschland	52	55	57	54	53	56

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

Die aktuellen Schwierigkeiten der Jugendlichen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz haben der Problematik der zweiten Schwelle neue Qualität verliehen. 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.

Ausbildung über Bedarf – wichtigster Grund für eine Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Bei einer Übernahmequote von 40 Prozent in Brandenburg sind folgerichtig 60 Prozent aller Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg nach erfolgreich absolvierter Ausbildung aus ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeschieden. Die Gründe hierfür sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse verdeutlichen. Fast jeder zweite Betriebe gab an, dass die Ausbildung in seinem Betrieb von vornherein über Bedarf erfolgte. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Be-

darfs an Nachwuchsfachkräften konnte dann lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. 16 Prozent der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sagten, dass zwar ein Übernahmeangebot vorlag, die Absolventinnen und Absolventen jedoch von selbst gegangen sind⁸², weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten, eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung vorhatten (z. B. Studium) oder ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten mussten. Jeder zehnte Betrieb gab an, dass nur die erfolgreichsten Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden. Möglicherweise wurde auch hier bereits von vornherein über Bedarf ausgebildet - mit dem Ziel, unter einer größeren Zahl von Nachwuchskräften auswählen zu können. Diese Fälle finden sich erwartungsgemäß fast ausschließlich bei den größeren Betrieben. Hoch ist allerdings die Zahl der Betriebe (36 Prozent), die sonstige, nicht weiter zu differenzierende Gründe für eine Nichtübernahme angaben (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44:
Gründe für Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Ländern (Stand: 30.6.2004, Mehrfachnennungen, alle Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen)

Land / Region	Anteil der Betriebe, die <u>nicht alle</u> Absolventinnen/Absolventen übernehmen	Gründe der Nichtübernahme			
		Ausbildung über Bedarf	Übernahme nur der Erfolgreichsten	Absolvent/-in wollte keine Übernahme	Sonstiges
	Prozent	Prozent			
Brandenburg	64	47	9	16	36
Mecklenburg-Vorpommern	67	56	14	21	19
Sachsen-Anhalt	54	46	9	11	38
Sachsen	57	54	9	8	38
Thüringen	59	46	10	20	37
Berlin-Ost	48	48	5	10	40
Ostdeutschland	59	50	10	14	35
Westdeutschland	56	50	10	16	33

⁸² Es wird geschätzt, dass in Westdeutschland rund 57 Prozent der Betriebswechsel im Anschluss an die Ausbildung auf Initiative der Absolventen erfolgt (Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Berufsbildungsbericht 2001, Bonn, 2001, S. 200).

9. Innovationen im Betrieb

Exkurs zu Definition und Fragestellung betrieblicher Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands wird maßgeblich vom Innovationsverhalten der Unternehmen geprägt. In den neuen Bundesländern sind betriebliche Innovationsaktivitäten mitentscheidend, um dem derzeit stagnierenden bzw. zu langsamen gesamtwirtschaftlichen Aufholprozess neue Impulse zu verleihen. Insbesondere Innovationsstrategien, die auf Forschungs- und Entwicklungsleistungen der Unternehmen beruhen, können der gegenwärtigen Wachstumsschwäche vor allem in Ostdeutschland begegnen.

Die Fragestellungen im vorliegenden Betriebspanel gehen von einer Begriffsbestimmung von Innovationen aus, die sich an das Mannheimer Innovationspanel⁸³ anlehnt. Unter Innovationen werden neue oder merklich verbesserte Güter oder Leistungen verstanden, die ein Betrieb seinen Kunden anbietet, oder neue oder merklich verbesserte Verfahren und organisatorische Veränderungen⁸⁴ zur Erbringung von Gütern oder Leistungen, die im Betrieb eingeführt wurden. Es kommt dabei nicht darauf an, ob bereits andere Betriebe diese Innovation eingeführt haben. Wesentlich ist nur die Beurteilung aus der Sicht des befragten Betriebes⁸⁵.

Innovationen in diesem Sinne umfassen Produkt- und Verfahrensinnovationen (anhand organisatorischer Veränderungen), die auch die Markteinführung und Marktbewährung einschließen. Ihren Kern bilden FuE-Aktivitäten, die auf eine „schöpferische, systematische Erweiterung des Wissens und der Anwendung auf neue Produkte zielen“⁸⁶.

Die vielfältigen Innovationsaktivitäten von Betrieben lassen sich nicht an einem einzelnen Indikator oder einer einzelnen Technologie festmachen. Ein Bündel von Indikatoren ist erforderlich, um die betrieblichen Innovationsaktivitäten annähernd sowohl input- als auch outputseitig abgrenzen und bewerten zu können. Weiter- oder Neuentwicklung von Produkten und Leistungen (Produktinnovationen) einerseits oder technologische und organisatorische Veränderungen (Verfahrensinnovationen) andererseits, die damit bzw. dabei erzielten internen und externen ökonomischen Wirkungen unterstreichen die komplexe Natur des betrieblichen Innovationsgeschehens. Dessen Messung und Beurteilung sind allerdings auch mit Hilfe verschiedener Indikatoren nur bedingt möglich.

Unter Beachtung dieses eingeschränkten Anspruchs wird im diesjährigen Panel versucht, anhand einiger ausgewählter Kennziffern die betriebliche input- und outputseitige Innovationstätigkeit zu umreißen. Aggregierte Betriebsdaten ermöglichen Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit von Wirtschaftsbereichen, Branchen und Betriebsgrößenklassen. Regionale Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit erlauben Vergleiche zwischen den neuen Bundesländern, vor allem aber zwischen Ost- und Westdeutschland.

Bereits 1993 (nur für westdeutsche Betriebe) sowie 1998 und 2001 (für west- und ostdeutsche Betriebe) wurde die Problematik der betrieblichen Innovationen im IAB-Betriebspanel aufgegriffen. Die diesjährige Welle führt die Befragung zu diesem Thema fort, wobei teilweise identische Fragen

⁸³ Vgl. C. Rammer, B. Peters, T. Schmidt und T. Doherr: Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft, Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2003, ZEW, ifas, Mannheim, März 2004, S. 2.

⁸⁴ Die Frage im Betriebspanel in Bezug auf den hier verwendeten Begriff der Verfahrensinnovation lautet: Welche organisatorischen Veränderungen wurden im Betrieb vorgenommen?

⁸⁵ Im Unterschied zum Mannheimer Innovationspanel werden organisatorische Veränderungen nicht nur dann als innovativ angesehen, wenn sie direkt mit neuen oder merklich verbesserten Produkten oder Verfahren in Zusammenhang stehen, sondern auch solche organisatorische Veränderungen werden einbezogen, die auf vielfältige andere betriebliche Gründe zurückzuführen sind.

⁸⁶ Alfred Spielkamp u. a.: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen, ZEW Mannheim 2000, S. 33.

wie in den früheren Wellen gestellt werden, aus denen Veränderungen und Entwicklungen abgeleitet werden sollen, teilweise werden aber auch neue Fragen aufgenommen. Die neuen Fragestellungen beziehen sich insbesondere auf die Finanzierung von Innovationen sowie auf hierbei auftretende Probleme. Darüber hinaus werden bestehende Kooperationsbeziehungen der Unternehmen im Rahmen von Forschung und Entwicklung hinterfragt.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels stimmen weitgehend mit dem Gutachten zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands überein, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahre 2002 erstellt wurde:

- „Die Integration der neuen Bundesländer in den internationalen Technologiewettbewerb kommt kontinuierlich voran, die ostdeutsche Position steht aber insgesamt noch deutlich hinter derjenigen der alten Bundesländer zurück.“⁸⁷
- Ostdeutsche Unternehmen haben meist eine bessere Breite und Intensität in ihrer Innovationstätigkeit als westdeutsche Unternehmen. Gravierende Mängel treten allerdings bei der erreichten Effizienz auf, die teilweise deutlich unterhalb der in westdeutschen Unternehmen erzielten Ergebnisse liegt – selbst wenn Unterschiede in der Branchen- und Größenstruktur zwischen alten und neuen Bundesländern berücksichtigt werden⁸⁸.

9.1 Innovationsverhalten Brandenburger Unternehmen

Relativ stabiles Innovationsverhalten der Brandenburger Betriebe

Die Befragungsergebnisse der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels belegen, dass die Innovationsaktivitäten der Unternehmen in den letzten Jahren in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt stabil waren, in Westdeutschland leicht anstiegen. Die Innovatorenrate, d. h. der Anteil der Unternehmen mit Produkt- oder Verfahrensinnovationen an den Unternehmen insgesamt, betrug in Brandenburg 38 Prozent im Jahr 2001 und 35 Prozent im Jahr 2004 (Westdeutschland 40 bzw. 43 Prozent). 2001 und 2004 waren in Brandenburg jeweils 57 bzw. 55 Prozent der Beschäftigten in innovativen Betrieben tätig (in Westdeutschland jeweils 69 Prozent)⁸⁹.

Leichte Rückgänge gegenüber 2001 gab es in Brandenburg bei den Produktinnovationen. Der Anteil der Unternehmen mit so genannten Verfahrensinnovationen blieb demgegenüber fast konstant (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45:
Innovationsverhalten der Betriebe in den jeweils letzten beiden Jahren in Brandenburg und Westdeutschland 2001 und 2004

Innovationsverhalten	Anteil der Betriebe mit Innovationen			
	Brandenburg		Westdeutschland	
	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent	
Mit Innovationen	38	35	40	43
Produktinnovationen	26	20	27	27
Verfahrensinnovationen*	28	25	30	31
Ohne Innovationen	62	65	60	57

* Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe – Motor für den Export

Das Innovationsgeschehen eines Betriebes wird in hohem Maße von seiner Marktorientierung beeinflusst. Am höchsten sind die Innovatorenraten in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes

⁸⁷ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002, Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung, Februar 2003, S. 143.

⁸⁸ Ebenda, S. 140

⁸⁹ Wegen eines veränderten Auswertungsverfahrens erfolgen keine Vergleiche mit den Ergebnissen von 1998.

mit einer ausgeprägten Exportorientierung, deutlich niedriger demgegenüber in stark binnenmarkt-orientierten Betrieben. Produktinnovationen sind insbesondere für exportierende Unternehmen unerlässlich, es sei denn, es erfolgen Zulieferungen über den Import.⁹⁰ Um das für Deutschland im Jahr 2005 prognostizierte Wirtschaftswachstum von ca. 1 Prozent zu erreichen, ist ein Innovations-schub allerdings auch in den Binnenmarktsektoren erforderlich, d. h. eine sich gegenseitig stimu-lierende Dynamik von Wachstum und Innovationen auch in diesem Bereich⁹¹ (vgl. Tabelle 46). Aus dieser Sicht dürfte die Bedeutung von Forschung und Entwicklung in den Unternehmen weiter zu-nehmen, denn eine erfolgreiche Innovationstätigkeit bedingt ein starkes Engagement in Forschung und Entwicklung (vgl. Abschnitt 9.3).

Tabelle 46:

Innovationsverhalten der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe in Abhängigkeit vom Export in den letzten beiden Jahren in Brandenburg und Westdeutschland 2004

Innovationsverhalten	Brandenburg			Westdeutschland		
	Verarbei- tendes Gewerbe	Davon		Verarbei- tendes Gewerbe	Davon	
		Export- orientiert	Nicht export- orientiert		Export- orientiert	Nicht export- orientiert
	Prozent			Prozent		
Mit Innovationen	54	72	47	54	67	49
Produktinnovationen	41	67	33	39	56	31
Verfahrensinnovationen*	28	26	29	41	53	36
Ohne Innovationen	46	28	53	46	33	51

* Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

Verarbeitendes Gewerbe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen als Innovations-schwerpunkte

Das IAB-Betriebspanel bietet im Vergleich zu anderen Befragungen zum Innovationsgesche-hen in den Betrieben den Vorteil, dass ausnahmslos alle Branchen einbezogen werden. In der Regel konzentrieren sich vergleichbare Befragungen auf das verarbeitende Gewerbe sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (einschließlich Kredit- und Versicherungsgewer-be)⁹². Beide Branchen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe bilden zweifellos die Innovationsschwerpunkte gleichermaßen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, den-noch spielen Innovationen auch in allen anderen Wirtschaftszweigen eine Rolle - wengleich in differenzierter Form. In Brandenburg ist mindestens ein Drittel der Unternehmen einer jeden Branche innovativ. Ausnahmen bilden die Land- und Forstwirtschaft sowie der Bereich Ver-kehr / Nachrichtenübermittlung mit jeweils 20 Prozent.

In den letzten Jahren hat sich das konkrete Innovationsverhalten der Betriebe einzelner Bran-chen verändert, was die Vergleichsangaben aus der sechsten Befragungswelle des IAB-Betriebspanels von 2001 belegen (vgl. Tabelle 47).

Bei den Innovationsschwerpunkten hat es keine Veränderungen gegeben. Nach wie vor han-delt es sich hierbei um das verarbeitende Gewerbe und um die unternehmensnahen Dienst-leistungen.

⁹⁰ Seit 1991 gibt es in Deutschland die Tendenz, dass der Importgehalt deutscher Ausfuhren stark ansteigt und inzwischen bei fast 40 Prozent liegt. (Vgl. Ostdeutscher Arbeitsmarkt: Kein Licht im Tunnel. In: Wirtschaft & Markt, 15. Jahrgang, Dezember 2004, S. 17 f.) Hochwertige Zulieferungen für deutsche Exporte werden zunehmend, so beklagen DIHK und ifo, nicht in Deutschland, sondern im Ausland gefertigt, wodurch in Deutschland keine Be-schäftigungseffekte erzielt werden. Demgegenüber stellt das Forschungsinstitut für Makroökonomie fest, dass es durch intelligente Nutzung von importierten Vorleistungen gelungen sei, Wachstum und Beschäftigung in Deutsch-land zu steigern.

⁹¹ Vgl. C. Rammer, B. Peters, T. Schmidt und T. Doherr: Innovationsverhalten ... a. a. O., S. 4.

⁹² Vgl. z. B. Innovationserhebung der EU (dritte Runde 2000/2001) und Innovationserhebung Deutschlands 2003 (ZEW / ifas).

Tabelle 47:

Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen** in den jeweils letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 und 2004 nach Branchen

Branche / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Innovationen		Davon: Anteil der Betriebe ...					
			nur mit Produktinnovationen		nur mit Verfahrensinnovationen		mit Produkt- und Verfahrensinnovationen	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	35	20	0	2	10	8	24	10
Bergbau / Energie / Wasser*	95	33	0	0	60	21	36	12
Verarbeitendes Gewerbe	55	54	14	25	13	12	27	16
Baugewerbe	34	30	12	9	17	15	4	6
Handel und Reparatur	33	35	13	9	10	13	10	13
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	3	20	0	0	2	19	0	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	53	64	47	36	0	28	7	0
Dienstleistungen	46	35	11	8	15	15	20	12
Organisationen oh. Erwerbscharakter*	23	27	0	0	7	18	15	9
Öffentliche Verwaltung	20	32	1	1	12	29	6	3
Brandenburg insgesamt	38	35	11	9	13	15	15	11
Mecklenburg-Vorpommern	29	33	7	8	11	15	12	10
Sachsen-Anhalt	49	45	11	9	15	19	23	18
Sachsen	44	50	14	13	15	18	16	19
Thüringen	41	40	12	11	14	16	15	13
Berlin-Ost	59	42	13	13	24	17	22	12
Ostdeutschland	43	42	12	11	14	17	17	15
Westdeutschland	40	43	10	12	13	16	17	15

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

** Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

Innovationsschwäche in kleinen und mittleren ostdeutschen Unternehmen

Die strukturellen Nachteile der Wirtschaft Brandenburgs mit einem schwächeren verarbeitenden Gewerbe und einem vergleichsweise niedrigen Anteil großer Betriebe wirken sich nachteilig auf das Innovationsgeschehen aus. Der Anteil innovativer Unternehmen wächst mit zunehmender Betriebsgröße sehr deutlich. Während in Brandenburg nur jeder fünfte Kleinstbetrieb innovativ ist, ist es über die Hälfte der Unternehmen ab 100 Beschäftigte. Der in einem Unternehmen für Innovationen erforderliche Aufwand richtet sich in hohem Maße nach der jeweils verfolgten Innovationsstrategie. In Kleinstbetrieben dominieren Produktinnovationen, während Verfahrensinnovationen eindeutig eine Domäne größerer Betriebe sind (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48:

Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen* in den jeweils letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 und 2004 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Innovationen		Davon: Anteil der Betriebe ...					
			nur mit Produktinnovationen		nur mit Verfahrensinnovationen		mit Produkt- und Verfahrensinnovationen	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	26	21	9	10	7	6	10	6
5 bis 19 Beschäftigte	50	46	13	10	20	22	18	14
20 bis 99 Beschäftigte	60	62	14	7	19	34	27	21
ab 100 Beschäftigte	67	57	7	6	28	27	32	24
Insgesamt	38	35	11	9	13	15	15	11

* Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

5 Prozent der Brandenburger Betriebe konnten Innovationen nicht realisieren, vor allem wegen finanzieller Probleme

Immerhin 5 Prozent aller Betriebe (2001 4 Prozent) sahen sich nicht in der Lage, geplante Innovationen durchzuführen. Diese Betriebe hatten Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen zwar vorgesehen, konnten sie aber nicht durchführen (Westdeutschland 9 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe und den unternehmensnahen Dienstleistungen waren es fast 10 Prozent.

Die wesentlichen Gründe für nicht realisierte Innovationen sind folgende:

- Hohe Investitionskosten und hohes wirtschaftliches Risiko sowie damit im Zusammenhang die Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital sind in fast jedem zweiten Unternehmen Brandenburgs die Hauptgründe für die Nichtrealisierung von Innovationen. Diese sind in fast allen Branchen, allen Betriebsgrößen sowie in ost- und westdeutschen Betrieben die entscheidenden Hemmnisse für nicht durchgeführte Innovationen, Ausnahmen sind lediglich Branchen, die in keinem wirtschaftlichen Wettbewerb stehen wie öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter oder Erziehung und Unterricht sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe.
- Lange Genehmigungsverfahren sowie mangelnde Kundenakzeptanz werden immerhin von 23 bzw. 16 Prozent der Betriebe als hemmende Gründe für nicht durchgeführte Innovationen angegeben. Rund 9 Prozent der Betriebe führen organisatorische Probleme an.
- Der Mangel an Fachpersonal für die Nichtdurchführung von Innovationen wurde so gut wie gar nicht genannt. Fehlendem Fachpersonal wird von westdeutschen Betrieben eine größere Bedeutung zugemessen als von ostdeutschen. Dafür dürfte die unterschiedliche Arbeitsmarktlage entscheidend sein.

Innovationshemmnisse in Deutschland unterscheiden sich auch nur unwesentlich von den Hinderungsgründen, die europaweit bei Innovationsaktivitäten auftreten. Auch hier stehen die zu hohen Innovationskosten sowie die zu hohen wirtschaftlichen Risiken an erster Stelle⁹³.

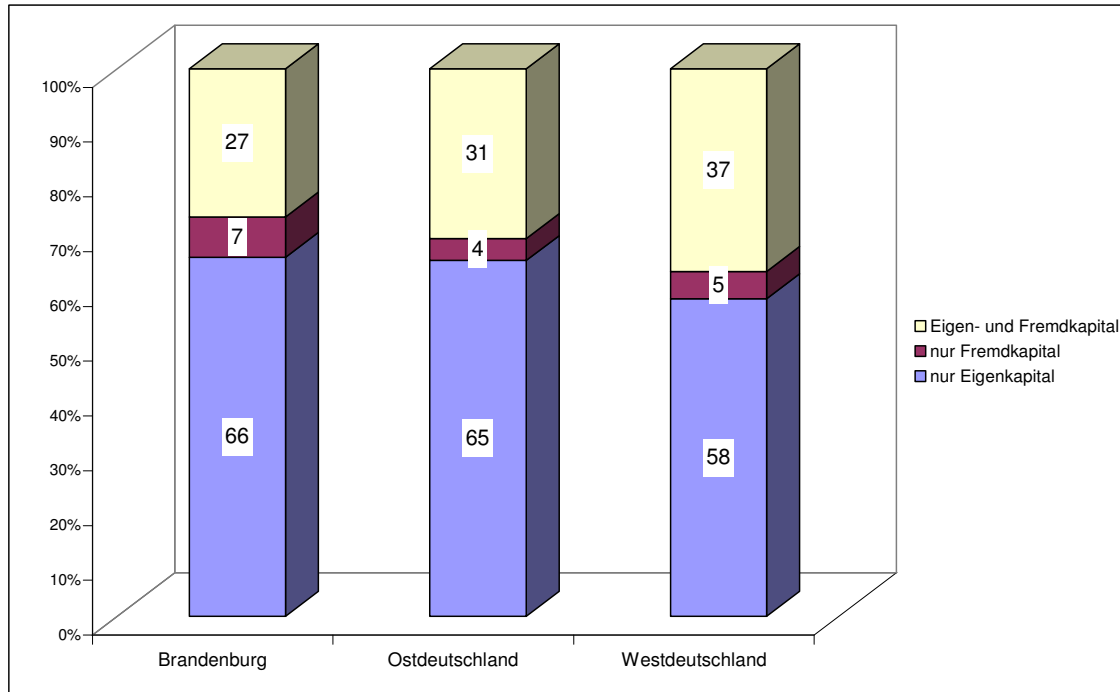
9 Prozent der Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Kreditbeschaffung

Die für die Finanzierung von Innovationen erforderlichen Mittel resultieren in zwei Dritteln der Betriebe in Brandenburg (66 Prozent), die Innovationen durchführten, ausschließlich aus Eigenmit-

⁹³ Vgl. Anna Larsson: Innovationsergebnisse und -hemmnisse. In: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie, Thema 9 - 1/2004, S. 5 f.

teln. Darüber hinaus nutzen 7 Prozent der innovativen Unternehmen ausschließlich Fremdkapital und weitere 27 Prozent decken ihren Bedarf aus beiden Finanzierungsquellen ab. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich. Auf den ersten Blick verwundert, dass die Eigenkapitalfinanzierung in Westdeutschland niedriger als in Brandenburg ist, trotz der allgemein beklagten Eigenkapitalschwäche der ostdeutschen Unternehmen. Diese Eigenkapitalschwäche und damit verbunden fehlende Sicherheiten können aber andererseits auch ein Grund für Schwierigkeiten bei der Aufnahme von Fremdkapital sein (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18:
Finanzierungsquellen von Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004, alle Betriebe mit Innovationen



Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Wertigkeit des Eigenkapitals deutlich ab. In den Kleinbetrieben ist ihr Anteil mit ca. 75 Prozent mit Abstand am größten.

Aufwendungen für die Realisierung von Innovationen sind mit hohen Unsicherheiten hinsichtlich künftiger Erträge verbunden. Das bedeutet, dass es schwierig ist, Fremdkapital zu mobilisieren. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren in Brandenburg 9 Prozent aller Betriebe mit Innovationen in den vergangenen 2 Jahren mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten konfrontiert (Ost- und Westdeutschland jeweils 10 Prozent) (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49:
Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten und deren Auswirkungen (Mehrfachnennungen möglich)

Land / Region	Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten	Anteil der Betriebe mit Auswirkungen auf Innovationen	Darunter: Auswirkungen		
			Geringerer Innovationsumfang	Verzögerungen in der Markteinführung	Künftig weniger Innovationsaktivitäten
Prozent					
Brandenburg	9	6	4	1	3
Mecklenburg-Vorpommern	6	3	2	1	2
Sachsen-Anhalt	10	7	3	1	4
Sachsen	11	9	3	4	4
Thüringen	14	12	4	2	10
Berlin-Ost	6	5	4	4	2
Ostdeutschland	10	8	3	2	4
Westdeutschland	10	7	5	2	3

Finanzierungsschwierigkeiten sind mit weitreichenden Konsequenzen für das Innovationsgeschehen der Unternehmen verbunden. Meistens wird infolgedessen ein geringerer Innovationsumfang realisiert bzw. geplant. Auch kommt es – allerdings in kleinerem Umfang – zu Verzögerungen in der Markteinführung (vgl. ebenfalls Tabelle 49).

9.2 Einfluss von Innovationen auf Wachstum und Beschäftigung

9.2.1 Produktinnovationen

Drei Stufen von Produktinnovationen: Weiterentwicklungen, Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten

Im Betriebspanel 2004 wurden – wie bereits 1998 und 2001 – die Betriebe nach der Art ihrer Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren befragt. Dabei wurde nach drei Stufen unterschieden:

- **Weiterentwicklungen** (16 Prozent der Betriebe mit 25 Prozent der Beschäftigten): Ein vom Unternehmen bereits vorher angebotenes Produkt bzw. eine bereits vorher angebotene Leistung wurde verbessert oder weiterentwickelt.

Die Vorzüge dieser Innovationsstrategie bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordert, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Das Produkt ist auf dem Markt schon eingeführt und verbreitet, so dass die Ziele auf das Halten und Verbessern des Umsatzes und der Marktposition konzentriert werden können, weil der Betrieb über Erfahrungen mit dem Produkt verfügt, das prinzipiell bereits am Markt eingeführt wurde und für das ein Abnehmerkreis weitgehend vorhanden ist.

- **Sortimentserweiterungen** (11 Prozent der Betriebe mit 14 Prozent der Beschäftigten): Betriebe haben eine Leistung bzw. ein Produkt, das bereits auf dem Markt ist, neu in ihr Angebot aufgenommen – für das jeweilige Unternehmen handelt es sich hierbei um eine Erweiterung ihres Sortiments.

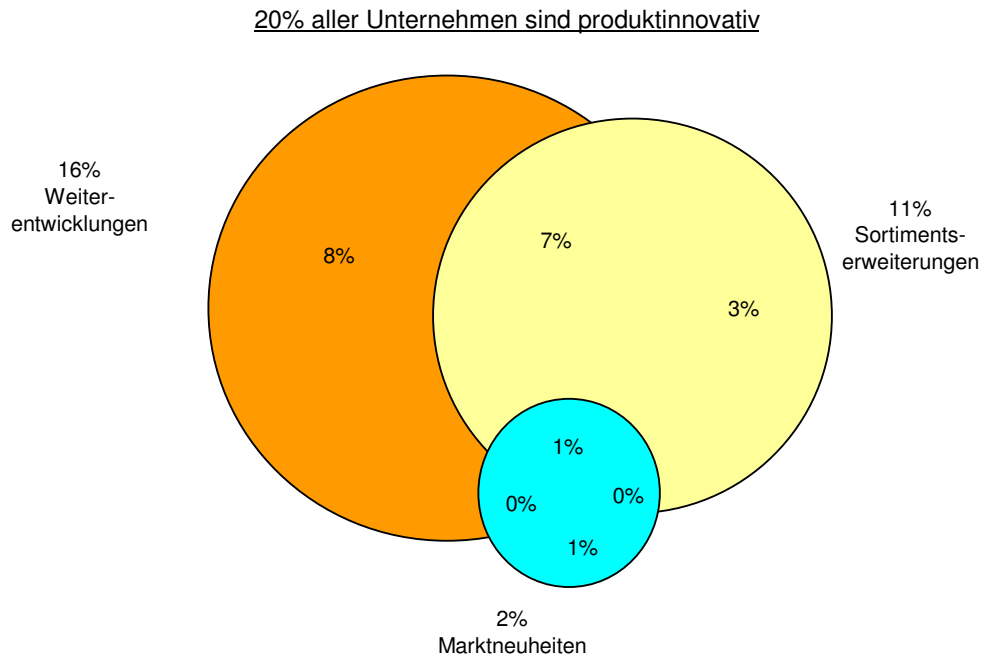
Auch bei dieser Innovationsstrategie ist das Risiko weitgehend kalkulierbar, da das Produkt bereits von anderen Produzenten auf dem Markt eingeführt und getestet wurde. Die betrieblichen Innovationsanstrengungen richten sich in diesem Falle besonders auf die Erneuerung und Anpassung der innerbetrieblichen Produktionstechnologie sowie auf Absatzstrategien, um hohe Umsätze und gute Marktpositionen zu erreichen. Für diese Innovationsart können ein anpassungsfähiges Personal und im Vergleich mit Produktverbesserungen anwendungsintensive FuE-Leistungen bedeutsam sein.

- **Marktneuheiten** (2 Prozent der Betriebe mit 4 Prozent der Beschäftigten): Betriebe haben eine völlig neue Leistung bzw. ein völlig neues Produkt entwickelt und in ihr Angebot aufgenommen, für das sowohl Forschung und Entwicklung und neue Technologien erforderlich sind wie auch ein neuer Markt zu schaffen ist.

Diese Innovationsstrategie erfordert die größten laufenden und investiven Aufwendungen und ist in den Erfolgsaussichten am risikoreichsten, eröffnet aber auch die größten Chancen. Beinhaltet der Entwicklungsprozess völlig neuer Produkte an sich schon große Unsicherheiten, so ist die erstmalige Markteinführung mit weiteren Unwägbarkeiten verbunden. Der verhältnismäßig geringe Anteil der Betriebe belegt den Grad an Schwierigkeiten, denen sich Betriebe gegenüber sehen, die diese Innovationsstrategie verfolgen. Darum wird diese Innovationsart stärker von größeren Betrieben angewandt, was schon deswegen folgerichtig ist, weil eine eigene Forschung und Entwicklung sowie umfangreiche Markt- und Absatzaktivitäten erforderlich sind. Nicht selten jedoch bauen auch neu gegründete Betriebe auf der Entwicklung eines neuen Erzeugnisses auf, von dessen Bewährung am Markt die betriebliche Existenz voll und ganz abhängt.

Um zu einer Größenordnung über innovative Betriebe im Bereich von Produktinnovationen zu kommen, ist eine additive Verknüpfung der drei Arten von Produktinnovationen aufgrund von Mehrfachnennungen nicht möglich, d. h. ein Betrieb kann gleichzeitig Produkte weiterentwickeln, neu in das Angebot aufnehmen oder völlig neue Produkte entwickeln. Unter Ausklammerung dieser Mehrfachnennungen sind etwa 20 Prozent aller Brandenburger Betriebe mit 28 Prozent der Beschäftigten als produktinnovativ einzuschätzen. Diese Betriebe führten mindestens eine der drei hier definierten Produktinnovationen durch (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19:
 Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Innovationsarten in den letzten beiden Jahren an den Betrieben Brandenburgs 2004 (Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben)



In Westdeutschland ist der Anteil der innovativen Betriebe⁹⁴ mit 27 Prozent höher. Dies trifft auch auf den damit verbundenen Beschäftigtenanteil von 47 Prozent zu. Hier kommen die weiter vorn erwähnten strukturellen Vorzüge der westdeutschen Wirtschaft wie größeres Gewicht des verarbeitenden Gewerbes und deutlich mehr größere Betriebe zum Tragen (vgl. Tabelle 50).

⁹⁴ „Die Innovationsaktivitäten der Unternehmen in den neuen Bundesländern sind in den 90er Jahren durch zwei Phasen geprägt: In der ersten Hälfte der 90er Jahre zeigten alle Indikatoren als Folge des Umstrukturierungsprozesses eine enorme Zahl von Innovatoren an. Danach gab es eine weitgehende Annäherung an das Innovationsverhalten in Westdeutschland.“ (BMBF [Hrsg.]: Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, März 2001, S. 67).

Tabelle 50:

Betriebe mit Produktinnovationen in den jeweils letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 und 2004 nach Branchen

Branche / Land / Region	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen		Davon: Anteil der Betriebe mit ...					
			Weiterentwicklungen		Sortimentserweiterungen		Marktneheiten	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	24	12	22	2	4	10	0	0
Bergbau / Energie / Wasser*	36	12	16	9	30	12	5	0
Verarbeitendes Gewerbe	41	41	36	32	20	21	9	9
Baugewerbe	17	15	10	13	12	7	0	0
Handel und Reparatur	23	22	21	17	10	16	3	2
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	1	1	1	1	0	0	0	0
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	53	36	7	36	0	19	49	0
Dienstleistungen	31	19	27	17	17	10	6	1
Organisationen oh. Erwerbscharakter*	15	9	15	9	0	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	8	4	8	4	2	0	0	1
Brandenburg insgesamt	25	20	21	16	12	11	5	2
Mecklenburg-Vorpommern	18	18	14	14	9	9	3	4
Sachsen-Anhalt	35	26	28	23	20	13	4	2
Sachsen	29	32	20	28	18	13	6	6
Thüringen	27	24	23	19	19	11	5	3
Berlin-Ost	35	25	26	20	19	13	10	4
Ostdeutschland	28	25	22	21	16	12	5	4
Westdeutschland	27	27	22	22	14	13	5	4

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

Das verarbeitende Gewerbe, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die unternehmensnahen Dienstleister weisen bei allen Indikatoren der betrieblichen Innovationstätigkeit deutlich höhere Werte auf. Das unterstreicht ihre herausragende Rolle bei der technologischen Leistungsfähigkeit einer regionalen Wirtschaft (vgl. ebenfalls Tabelle 50).

Fast zwei Drittel der innovativen Unternehmen verfolgen offensive Innovationsstrategien

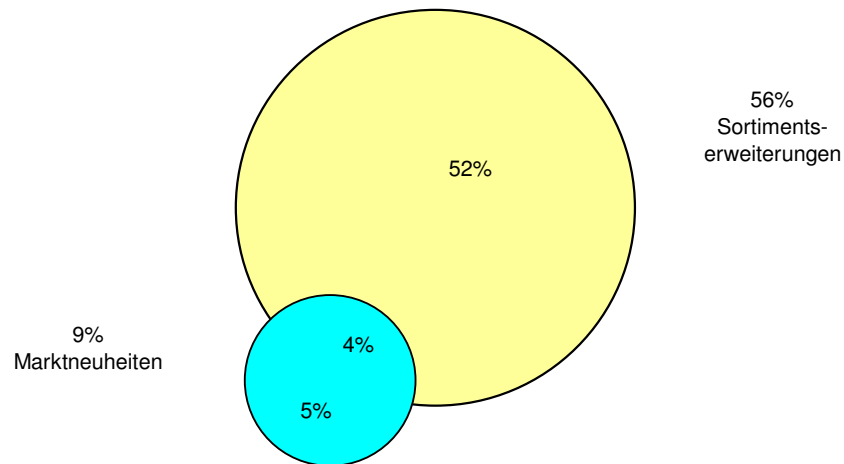
Die strategische Ausrichtung eines Unternehmens in seiner Innovationspolitik ist für seine Marktpositionen künftig von noch größerer Bedeutung als bisher. Sortimentserweiterungen und Marktneheiten sind im Unterschied zur Weiterentwicklung bereits im Unternehmen vorhandener Produkte und Leistungen offensive Produktinnovationen, die höhere wirtschaftliche Effekte für das Unternehmen versprechen. Sowohl Sortimentserweiterungen als auch Marktneheiten bedeuten für das Unternehmen, neue Märkte zu erschließen und entsprechende Umsätze zu realisieren, auch im Export.

Im Zuge der EU-Osterweiterung ist davon auszugehen, dass es für deutsche Unternehmen schwieriger werden wird, Marktsegmente von Produkten und Leistungen zu halten, die am deutschen Standort hergestellt werden. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn es sich um traditionelle Produkte handelt. Um so wichtiger ist die Ausrichtung der Unternehmen auf eine offensive Innovationsstrategie, in der unter Ausnutzung der vorhandenen FuE-Potenziale Marktneheiten entwickelt werden, um damit völlig neue Marktsegmente zu erschließen und auf längere Zeiträume zu besetzen. Bestehende Kostenvorteile bei der Produktion in Osteuropa sind nur durch eine Innovationsoffensive und eine damit verbundene Erschließung neuer Märkte zu beugehen.

Nimmt man alle innovativen Betriebe Brandenburgs als Basis, dann setzen von ihnen insgesamt fast zwei Drittel (61 Prozent) auf offensive Innovationsstrategien (Ost- und Westdeutschland 55 Prozent) (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:
Anteil der Betriebe mit offensiven Innovationsarten in den letzten beiden Jahren an den innovativen Betrieben Brandenburg 2004 (Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben)

61 % aller innovativen Unternehmen verfolgen offensive Innovationsstrategien



FuE-intensive Betriebe des verarbeitenden Gewerbes bestimmen die technologische Leistungsfähigkeit

Sowohl in der Teilnahme an Produktinnovationen insgesamt als auch in jeder der drei Innovationsstufen treten bemerkenswerte Unterschiede innerhalb des verarbeitenden Gewerbes auf. Zweige mit der Produktion überwiegend in Standardtechnik⁹⁵ stehen in der Regel klar hinter Zweigen mit der Produktion in höherwertiger Technik und Spitzentechnik⁹⁶ zurück (vgl. Tabelle 51).

⁹⁵ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen Kunststoff, Steine / Erden / Glas, Eisen- / Stahlerzeugung / NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung / Textil, Nahrungs- und Genussmittel. Sie werden als nicht FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

⁹⁶ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Sie werden als FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

Tabelle 51:

Betriebe mit Produktinnovationen in den jeweils letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 und 2004 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes

Branche / Zweig	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen		Davon: Anteil der Betriebe mit ...					
			Weiterentwicklungen		Sortimentserweiterungen		Marktneuheiten	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
Brandenburg	25	20	21	16	12	11	5	2
darunter:								
Verarbeitendes Gewerbe	41	41	36	32	20	21	9	9
davon:								
FuE-intensive Zweige	49	67	40	60	29	34	11	8
nicht FuE-intensive Zweige	38	33	34	22	17	16	9	9

Fehlende größere Betriebe im verarbeitenden Gewerbe beschränken die Nutzung von Agglomerationseffekten

Die zentrale Frage unter dem Aspekt der Betriebsgrößen lautet: Sind Großbetriebe innovativer als kleinere Betriebe und welche Standortvorteile bieten sie? Bei der Beantwortung dieser Fragen konzentrieren wir uns auf das verarbeitende Gewerbe, da sonst verfälschende Überlagerungen vor allem durch Großbetriebe aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe auftreten würden.

Die Antwort für das verarbeitende Gewerbe ist relativ eindeutig: Je größer der Betrieb ist, desto höher ist in der Regel die Innovationsfähigkeit. Größere Betriebe ab 100 Beschäftigten schätzen sich nach den Kriterien der Innovationsarten zu fast zwei Drittel als produktinnovativ ein (61 Prozent), wobei mit dem höheren Grad der Innovation die Häufigkeit deutlich abnimmt (61 Prozent, 20 Prozent, 20 Prozent) (vgl. Tabelle 52). Kleinere Betriebe unter 100 Beschäftigten halten sich nur zu 41 Prozent für innovativ.

Diese Abhängigkeit der Innovationsfähigkeit von der Betriebsgröße gilt auch für alle drei Arten der Produktinnovationen. Besonders deutlich ist die geringe Innovationsfähigkeit kleinerer Betriebe bei der ausgeprägtesten Form von Innovationen, nämlich bei der Schaffung völlig neuer Leistungen und Produkte. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind hierbei nur verschwindend wenige innovativ. Andererseits wird die unterste Stufe der Innovationen – Verbesserung oder Weiterentwicklung eines bereits angebotenen Produktes - immerhin von 21 Prozent der Kleinstbetriebe beschrritten.

Tabelle 52:

Betriebe mit Produktinnovationen in den jeweils letzten beiden Jahren im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs 2001 und 2004 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen		Davon: Anteil der Betriebe mit ...					
			Weiterentwicklungen		Sortimentserweiterungen		Marktneuheiten	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004	2001	2004
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	14	32	8	21	11	20	1	.
5 bis 19 Beschäftigte	49	44	43	33	22	23	14	5
20 bis 99 Beschäftigte	71	49	65	46	31	15	14	10
ab 100 Beschäftigte	76	61	74	61	35	20	12	20
Insgesamt	41	41	36	32	20	21	9	9

Die Konzentration der Innovationsanstrengungen auf die größeren Betriebe ist in der Regel zwangsläufig, haben diese Betriebe doch die entsprechende Kapitalausstattung, das größere Potenzial an Humankapital und eine breite Produkt- und Leistungspalette.

Auch hinsichtlich der Umsatzergiebigkeit und der räumlichen Weite des Absatzes der neuen Erzeugnisse haben größere Betriebe eindeutig Vorteile. Erst ihnen sind forschungsintensive Vorleistungen wirtschaftlich möglich, nur sie können das Risiko eingrenzen.

Produktinnovationen sind wichtige Voraussetzungen für wirtschaftliches und personelles Wachstum im verarbeitenden Gewerbe

Wenn Brandenburger Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen, dann sind die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung von Produkten und die Aufnahme neuer Produkte in das Angebot dafür eine wichtige Voraussetzung, da von Produktinnovationen erwartet werden kann, dass in der Regel mit der Höhe der Stufe / Art der Innovation speziell Umsatz, Export und Beschäftigung steigen.

Ein wichtiger outputseitiger Indikator zur Messung der Ergebnisse von Innovationsaktivitäten im verarbeitenden Gewerbe ist der Beitrag, den innovative Erzeugnisse für das Volumen des Umsatzes leisten. Trotz aller Schwierigkeiten bei der Eroberung von Marktpositionen zeigt sich, dass Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, die weiterentwickelte, neue oder völlig neue Produkte in ihr Angebot aufgenommen haben, ihren Umsatz zwischen 2003 und 2004 um 3 bis 4 Prozent steigern konnten. Das Wachstum ist also in der Regel deutlich höher, wenn Kunden mit neuen Produkten gewonnen werden können. Betriebe, die in ihre Produktpalette in den letzten beiden Jahren kein neues Erzeugnis aufgenommen hatten, konnten dagegen ihren Umsatz nicht steigern. Gleichfalls ist auch die Umsatzproduktivität in den Betrieben mit Innovationen deutlich höher als in Betrieben ohne Produktinnovationen.

Deutlich ist auch die Kausalität zwischen Innovationen und der Exportfähigkeit Brandenburger Betriebe des verarbeitenden Gewerbes. Betriebe mit Produktinnovationen haben eine deutlich höhere Exportquote als Betriebe ohne Innovationen.

Auch in der Beschäftigungsentwicklung spiegelt sich der positive Einfluss von Innovationsaktivitäten wider. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit Innovationen haben ihren Personalbestand zwischen 2003 und 2004 gehalten, ohne Innovationen dagegen verringert (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53:
Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg 2003 / 2004 nach der Art der Innovationen in den letzten beiden Jahren

	Beschäftigte 2004 (2003=100)	Umsatz (2003=100)	Umsatz je Beschäftigten 2003	Exportquote 2003
	Prozent		Tsd. €	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	99	102	138	20
Davon:				
Mit Weiterentwicklungen*	100	103	190	25
Mit Sortimentserweiterungen*	99	103	169	20
Mit Marktneuheiten*	100	104	214	6
Ohne Produktinnovationen	98	99	82	4

* Die Betriebe wurden hier nach der höchsten Form ihrer Innovation eingeordnet.

Verbesserung der Qualitätssicherung – wichtigste organisatorische Veränderung der Betriebe

Da eine Zuordnung und Definition sowohl von Prozessinnovationen im engeren Sinne als auch von Verfahrensinnovationen im weiteren Sinne schwierig ist, wurde im IAB-Betriebspanel versucht, sich über eine Reihe von betrieblichen organisatorischen Veränderungen dem Problem der Verfahrensinnovationen zu nähern. Speziell die technischen und technologischen Veränderungen in Richtung Automatisierung und technischer Integration neuer Verfahren sind hier nur im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen berücksichtigt. In diesem Verständnis sollen die angeführten organisatorischen Veränderungen als Indikatoren für Verfahrensinnovationen gelten.

Organisatorische Änderungen wurden in Brandenburg von rund 25 Prozent aller Betriebe vorgenommen (Ost- und Westdeutschland ca. 30 Prozent). Auch bei den einzelnen Arten der organisatorischen Änderungen gibt es kaum Unterschiede zwischen Ost und West. Für die Betriebe sowohl in Brandenburg, als auch in Ost- und Westdeutschland wurde der Verbesserung der Qualität das größte Gewicht zugemessen. An zweiter Stelle wurde die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen genannt. Weniger wichtig waren die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen, die Verlagerung von Verantwortung nach unten sowie mehr Eigenfertigung / Eigenleistung. Von geringer Bedeutung waren Änderungen wie mehr Zukauf von Produkten und Leistungen, die Einführung von Gruppenarbeit, die Einführung von Kostenverantwortung oder umweltbezogene Maßnahmen.

Offensichtlich sind die Zwänge zu organisatorischen Änderungen im verarbeitenden Gewerbe besonders ausgeprägt. Überdurchschnittlich viele Betriebe führten organisatorische Änderungen durch, die neben der Verbesserung von Qualitätssicherung auch vielfach auf mehr Eigenfertigung und auf die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen gerichtet waren (vgl. Tabelle 54).

Tabelle 54:
Organisatorische Veränderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2004 (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Änderung	Brandenburg	Darunter:		Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Unternehmensnahe Dienstleistungen		
	Prozent			Prozent	
Mehr Eigenfertigung / Eigenleistung	6	8	5	7	7
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	3	4	2	4	5
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	8	14	8	10	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	5	3	7	6	8
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	4	4	3	5	7
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	2	1	3	3	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	2	3	3	2	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	2	2	2	3	3
Verbesserung der Qualitätssicherung	15	19	20	20	16
Sonstige organisatorische Änderungen	2	1	2	2	2
Keine organisatorischen Änderungen	75	72	64	68	69

Die Teilnahme der Betriebe an organisatorischen Änderungen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Führen nur 11 Prozent der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten organisatorische Änderungen durch, sind es bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten 52 Prozent. Auch die Wichtung einzelner Änderungen wird von der Betriebsgröße beeinflusst. Insbesondere die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen, die Verlagerung von Verantwortung nach unten und die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen spielen naturgemäß in größeren Betrieben neben der Qualitätssicherung eine bedeutende Rolle (vgl. Tabelle 55).

Tabelle 55:

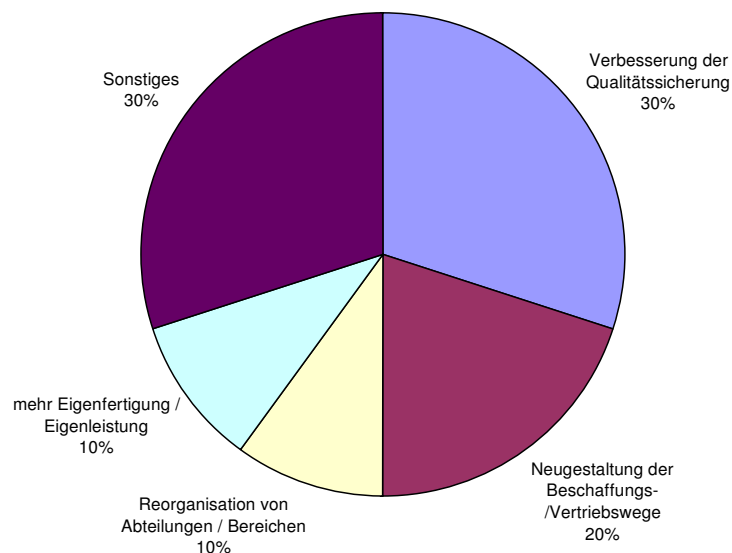
Organisatorische Veränderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs 2004 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Änderung	1	5	20	ab 100	Ins- gesamt
	bis 4	bis 19	bis 99		
	Beschäftigte				Prozent
Prozent					
Mehr Eigenfertigung / Eigenleistung	4	8	7	4	6
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	2	3	5	3	3
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	6	8	16	16	8
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	1	6	19	22	5
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	1	7	7	11	4
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	1	3	7	9	2
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	0	3	6	9	2
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	1	2	5	7	2
Verbesserung der Qualitätssicherung	5	21	36	36	15
Sonstige organisatorische Änderungen	1	2	4	4	2
Keine organisatorischen Änderungen	89	63	45	48	75

Die Streuung der Ziele und die häufigen Mehrfachnennungen belegen die Vielfalt organisatorischer Veränderungen vor allem in großen Betrieben. Die meisten Nennungen deuten jedoch auf bemerkenswerte Veränderungen in betrieblichen Strategien hin, die organisatorische Änderungen voraussetzen. Der Verbesserung der Qualitätssicherung wird in allen Branchen und Betriebsgrößen ein hoher Rang zugemessen.

Die Betriebe wurden im Rahmen der organisatorischen Änderungen auch explizit nach der wichtigsten Änderung befragt (nur eine Antwortmöglichkeit). Dabei kristallisierte sich mit deutlicher Konzentration sowohl für Brandenburg insgesamt als auch für das verarbeitende Gewerbe die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus, dies gilt im verstärkten Maße auch für Ostdeutschland. 30 Prozent aller Brandenburger Betriebe führten dieses Ziel der organisatorischen Veränderungen als wichtigstes an. Mit erheblich weniger Gewicht folgen danach die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen mit 20 Prozent, mehr Eigenfertigung / Eigenleistung und die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen mit jeweils 10 Prozent aller Betriebe. Alle anderen organisatorischen Änderungen wurden in der Regel jeweils von weniger als 5 Prozent der Betriebe als wichtigste eingestuft (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21:
Wichtigste organisatorische Veränderung der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs 2004
(Anteil an der Zahl der Betriebe)



Organisatorische Veränderungen im verarbeitenden Gewerbe führten zu erhöhtem Umsatz und steigenden Exportquoten

Die organisatorischen Veränderungen im verarbeitenden Gewerbe führten zu differenzierten personellen Entwicklungen. Während viele organisatorische Änderungen mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl verbunden waren (z. B. mehr Eigenfertigung, Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten, Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen, Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnismittlung usw.), kehrte sich das bei anderen organisatorischen Maßnahmen wie mehr Zukauf von Produkten und Leistungen sowie Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen um. Hier standen Freisetzungen im Vordergrund. Insgesamt ist eine gleichbleibende Beschäftigungsentwicklung bei organisatorischen Veränderungen zu verzeichnen. Ausgesprochen positive Werte weisen Betriebe mit organisatorischen Veränderungen beim Umsatzvolumen, dem Umsatz je Beschäftigten und dem Export auf (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56:
Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg 2003 / 2004 nach organisatorischen Veränderungen in den letzten beiden Jahren

	Beschäftigte 2004 (2003=100)	Umsatz (2003=100)	Umsatz je Beschäftigten 2003	Exportquote 2003
	Prozent		Tsd. €	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	99	102	138	20
Davon:				
Mit organisatorischen Veränderungen	100	104	172	23
Ohne organisatorische Veränderungen	97	98	94	13

9.3 FuE-Potenzial

Rückstand der FuE-Intensität im verarbeitenden Gewerbe

Für das Innovationsverhalten der Betriebe sind die Existenz, der Umfang und die Qualität eines betrieblichen Forschungs- und Entwicklungspotenzials eine entscheidende Voraussetzung. Der 1995 begonnene und bis 2001 anhaltende Wachstumsprozess des FuE-Potenzials wurde in 2002 erstmals unterbrochen und führte zu Personalabbau in Forschung und Entwicklung, der sich 2003 noch weiter fortsetzte.⁹⁷

Gegenwärtig befassen sich 4 Prozent aller Brandenburger Betriebe, im verarbeitenden Gewerbe mit 12 Prozent weit mehr, kontinuierlich bzw. zeitweise mit FuE-Aufgaben. Die Betriebsgröße hat einen großen Einfluss auf eigene Forschungs- und Entwicklungskapazitäten. Der Anteil der Betriebe mit eigener Forschung und Entwicklung steigt mit zunehmender Betriebsgröße an. Im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg verfügen 11 Prozent der Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten darüber. Von den Betrieben ab 100 Beschäftigten sind es ca. 40 Prozent. Auch hier macht sich die kleinbetriebliche Struktur in Brandenburg negativ bemerkbar.

Die Zahl der Beschäftigten, die sich ausschließlich bzw. zeitweise mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben befassen, liegt in Brandenburg bei 16 Tsd. Personen, davon beschäftigen sich ca. 60 Prozent kontinuierlich und 40 Prozent zeitweise mit FuE, 1998 lag die Relation bei etwa 1 : 1⁹⁸. Auf 100 Beschäftigte entfielen somit im Jahr 2004 in Brandenburg 2, in Ostdeutschland 2,5 und in Westdeutschland 3 Forscher und Entwickler. Noch größer sind die Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe. In Brandenburg sind es hier 3 Tsd., d. h. es entfallen 2,5 Forscher und Entwickler auf 100 Beschäftigte, in Ostdeutschland 3,5 und in Westdeutschland dagegen 5. Das bedeutet, dass auch die FuE-Intensität der Brandenburger Betriebe insbesondere im verarbeitenden Gewerbe deutlich niedriger ist als im verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands. Darüber hinaus ist auch noch der Anteil der kontinuierlich FuE betreibenden Forscher und Entwickler mit 70 Prozent in westdeutschen Betrieben höher als in Brandenburg mit 50 Prozent (vgl. Tabelle 57). Beide Werte schlagen sich auch im geringeren Anteil FuE-intensiver Zweige und Betriebe in Brandenburg sowie den niedrigeren Pro-Kopf-Umsätzen im verarbeitenden Gewerbe nieder (vgl. Abschnitt 9.2).

⁹⁷ Der Gesamtbestand an FuE-Personal reduzierte sich zwischen 2001 und 2003 im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer um über 10 Prozent. Diese Entwicklung trifft in verstärkter Form auf Brandenburg zu, wo sich das FuE-Potenzial innerhalb des genannten Zeitraums um ca. 17 Prozent verringerte. Vgl. Claudia Herrmann-Koitz, Dr. Wolfgang Horlamus, Tatjana Konzack: Strukturelle Analyse der Entwicklung von FuE-Potenzialen im Dienstleistungssektor und verarbeitenden Gewerbe in den neuen Bundesländern, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Zwischenbericht, Berlin, Juni 2004, S. 1, Tabellenanhang, S. 4 f.

⁹⁸ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der dritten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 14 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Juni 1999, S. 60.

Tabelle 57:

Beschäftigte, die sich in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland kontinuierlich bzw. zeitweise mit Forschung und Entwicklung befassen (Stand: 30.6.2004) (alle Betriebe)

	FuE-Beschäftigte		
	Anzahl	Davon	
		Kontinuierlich	Zeitweise
Tsd. Personen	Prozent		
Brandenburg	16	62	38
Verarbeitendes Gewerbe	3	49	51
Davon			
Unter 100 Beschäftigte	2	35	65
Über 100 Beschäftigte	1	76	24
Ostdeutschland	136	62	38
Verarbeitendes Gewerbe	30	49	51
Davon			
Unter 100 Beschäftigte	17	38	62
Über 100 Beschäftigte	13	63	37
Westdeutschland	846	66	34
Verarbeitendes Gewerbe	329	69	31
Davon			
Unter 100 Beschäftigte	68	27	73
Über 100 Beschäftigte	261	79	21

Auffällig ist die sehr hohe Konzentration der FuE-Kapazitäten im Brandenburger verarbeitenden Gewerbe auf die kleinen und mittleren Betriebe (unter 100 Beschäftigte 66 Prozent). In Westdeutschland betragen die vergleichbaren Werte 20 Prozent, in Ostdeutschland 56 Prozent. Auch hier wirkt sich die kleinbetriebliche Struktur der ostdeutschen Betriebslandschaft aus.

Mehr kontinuierliche FuE – hohe Innovationsintensität – bessere wirtschaftliche und personelle Parameter

Die Kausalkette zwischen dem Anteil der Betriebe mit bzw. ohne Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, ihrer Innovationsintensität (Produktinnovationen) und letztlich ihrer sich daraus ergebenden wirtschaftlichen und personellen Parameter ist in der Theorie unbestritten. Im Folgenden geht es letztlich um den Versuch einer Quantifizierung dieser Kausalkette. Betriebe mit Forschung und Entwicklung sind in der Regel durch die besseren wirtschaftlichen und personellen Indikatoren charakterisiert. Vermittelt über eine aktive Innovationstätigkeit haben sie eine höhere Produktivität (Umsatz je Beschäftigten), mit Abstand die höhere Exportquote, weisen expandierende Beschäftigungszahlen auf, betreiben die aktivere Investitionspolitik und zahlen deutlich höhere Löhne bzw. Gehälter. Allerdings ergibt sich eine eindeutig positive Korrelation nur bei Betrieben mit kontinuierlicher Forschungs- und Entwicklungsarbeit und den entsprechenden wirtschaftlichen und personellen Kennziffern. Bei nur zeitweisen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten ist diese eindeutige Korrelation nicht immer gegeben. Im verarbeitenden Gewerbe ist diese Kausalkette noch deutlicher ausgeprägt (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58:

Betriebe mit Produktinnovationen in Abhängigkeit von Forschung und Entwicklung und ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern in Brandenburg 2003 / 2004 (Betriebe mit Umsatz und Produktinnovationen)

	Umsatz je Beschäftigten 2003	Exportquote 2003	Beschäftigte 2004 (2003=100)	Investitionen je Beschäftigten 2003	Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten Juni 2004
	Tsd. €	Prozent	Prozent	Tsd. €	€
Brandenburg	143	12	101	10	1.900
Mit kontinuierlicher FuE	214	36	99	16	2.600
Mit zeitweiser FuE	108	11	104	22	2.180
Ohne FuE	135	5	101	8	1.710
Verarbeitendes Gewerbe	181	25	100	11	2.110
Mit kontinuierlicher FuE	248	37	100	19	2.490
Mit zeitweiser FuE	136	16	104	7	1.940
Ohne FuE	149	14	99	7	1.890

Förderung von Forschung und Entwicklung sowie Forschungsk Kooperation – unerlässliche Voraussetzungen für den Aufholprozess

Umfängliche staatliche Maßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung von FuE-Potenzialen in Brandenburger Betrieben. Die Europäische Union, der Bund und die Länder fördern Forschung und Entwicklung in den Unternehmen, wobei kleinere Betriebe besonders unterstützt werden. Aufgrund der kleinbetrieblichen Industriestruktur in den neuen Bundesländern ist die Förderwahrscheinlichkeit im Osten dreimal so hoch wie im Westen⁹⁹. Besonders wichtig sind die im Rahmen der Innovationsoffensive der Bundesregierung initiierten Förderprogramme, die sich z. T. speziell an die neuen Bundesländer richten, um deren Standortnachteile auszugleichen. Seit Anfang 2004 wird die Innovationsförderung in den neuen Ländern insbesondere auf Wachstumsträger konzentriert.

In Brandenburg werden vom Land Innovationsvorhaben kleiner und mittlerer Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und des Dienstleistungssektors gefördert. Die Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft zur Förderung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben im Land Brandenburg ist auf die Verbesserung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gerichtet. Gefördert werden innovative Projekte in den Bereichen Biotechnologie, Medizintechnik, Medien- und IuK-Technologien, Halbleiter-, Werkstoff- und optische Technologien sowie Verkehrs- und Luftfahrttechnologien. In seinem Landestechnologiekonzept hat Brandenburg die Förderung der Zusammenarbeit von Hochschulen und außer-hochschulischen Forschungseinrichtungen mit produzierenden und dienstleistenden Unternehmen dargelegt. An der Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaft wirken in Brandenburg Technologie- und Informationsberatungsstellen. Weitere „institutionelle“ Formen des Technologietransfers bilden An-Institute an den Hochschulen, ein Fraunhofer Anwendungszentrum oder auch Vereine für Transfer und Weiterbildung.

Die Weiterführung dieser Programme mit ähnlich günstigen Zugangsbedingungen wie bisher kann auch zukünftig dazu beitragen, dass Brandenburger Betriebe trotz schlechterer Ausgangslage weiterhin an einer innovationsintensiven Entwicklung teilnehmen können. Eine Orientierung der Brandenburger Unternehmen auf Kooperationen und Wirtschaftsnetzwerke ist eine Notwendigkeit, um die noch nicht abgeschlossenen Strukturveränderungen zu bewältigen und vor allem die Nachteile einer kleinbetrieblichen Struktur auszugleichen. Ca. 90 Prozent der Betriebe in Branden-

⁹⁹ „In den neuen Ländern hat bereits jedes dritte innovative Industrieunternehmen zwischen 1998 und 2000 an einem Programm zur Innovationsförderung teilgenommen (genauer: 32 % gegenüber nur 13 % im Westen).“ Vgl. Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2002, Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Februar 2003, S. 139.

burg mit FuE gestalten diese in Kooperation vor allem mit Universitäten und Fachhochschulen (50 Prozent) sowie mit anderen Betrieben (60 Prozent), aber auch mit externen Beratern (30 Prozent).

Zusammenfassend zum Schwerpunktthema Innovationen im Betrieb kann festgestellt werden, dass die innovativen Betriebe günstigere wirtschaftliche Ergebnisse aufweisen als die Betriebe, die keine Innovationen durchführen. Wirtschaftliche Wachstumsdaten wie steigender Umsatz, steigende Exporte und steigende Beschäftigung sind eng mit Innovationen verbunden. Die Ergiebigkeit ist besonders intensiv in Betrieben ausgeprägt, die kontinuierlich FuE betreiben.

Die Innovationsaktivitäten in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt haben sich in den letzten Jahren nicht grundlegend verändert. Einem leichten Rückgang bei Produktinnovationen steht eine relativ stabile Entwicklung bei den Verfahrensinnovationen gegenüber. Demgegenüber erfolgte in den alten Bundesländern eine weitere Stärkung des Innovationsgeschehens. Der wirtschaftliche Aufholprozess in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt muss in verstärktem Maße durch betriebliche Innovationsaktivitäten geprägt werden.

Strukturelle Defizite, d. h. die kleinbetriebliche Struktur und der geringe Industriebesatz, schwächen die technologische Leistungsfähigkeit Brandenburgs und Ostdeutschlands insgesamt. Die FuE-Kapazitäten sind zersplittert und zum Teil unternehmensextern angesiedelt. Fehlende Großbetriebe als Konzentrationskerne unternehmensinterner Forschung sind Schwachpunkte im Innovationsprofil der neuen Bundesländer. Durch Forschungsk Kooperationen, durch die Bildung von Netzwerken versuchen ostdeutsche Betriebe, diese Nachteile zumindest teilweise auszugleichen.

Umfängliche staatliche Maßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung des FuE-Personals in ostdeutschen Betrieben. Besonders wirkungsvoll waren Förderungen durch Personalkostenzuschüsse, Zuschüsse zu Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie die Gründungsförderung von technologieorientierten Unternehmen. Bei bundesweiten Förderprogrammen wurden ostdeutschen Betrieben Sonderkonditionen eingeräumt. Die Weiterführung dieser Programme mit ähnlich günstigen Zugangsbedingungen wie bisher kann auch zukünftig dazu beitragen, dass ostdeutsche Betriebe trotz schlechterer Ausgangslage weiterhin an einer innovationsintensiven Entwicklung teilnehmen können. Dabei sollten die Entwicklung offensiver Innovationen und die Erschließung neuer Märkte im Mittelpunkt stehen.

10. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

10.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

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 weisen ihr Geschäftsvolumen als Bilanzsumme aus, bei Versicherungsunternehmen bildet die Beitragssumme das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter 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 Produktionspro-

zess. 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.

Positive Tendenzen beim Aufholprozess

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 vier Feststellungen auszugehen:

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

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erreichten die Brandenburger Betriebe im Jahr 2003 auf Basis der Umsatzproduktivität 69 Prozent der westdeutschen Werte¹⁰⁰. Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten würden sich die Relationen der Umsatzproduktivität zwischen Brandenburg und den alten Bundesländern noch verschlechtern (um ca. 6 Prozentpunkte), da in Brandenburg im Durchschnitt länger gearbeitet wird (bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente wurden die längere Wochenarbeitszeit, die geringere Teilzeitarbeit sowie die Auszubildenden berücksichtigt).

2. In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Er hatte sich allerdings zwischen 1997 und 2002 nicht wesentlich verändert¹⁰¹. Im Jahr 2003 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – verringert.
3. 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 West notwendig.
4. Der ostdeutsche Aufholprozess bedarf sowohl struktureller Korrekturen, auf die im Abschnitt 9.2 dieser Studie eingegangen wird, 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 aufgrund von veränderten Märkten langsam annähern, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf.

¹⁰⁰ Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich Produktivitätsrückstände Brandenburger Betriebe (77 Prozent).

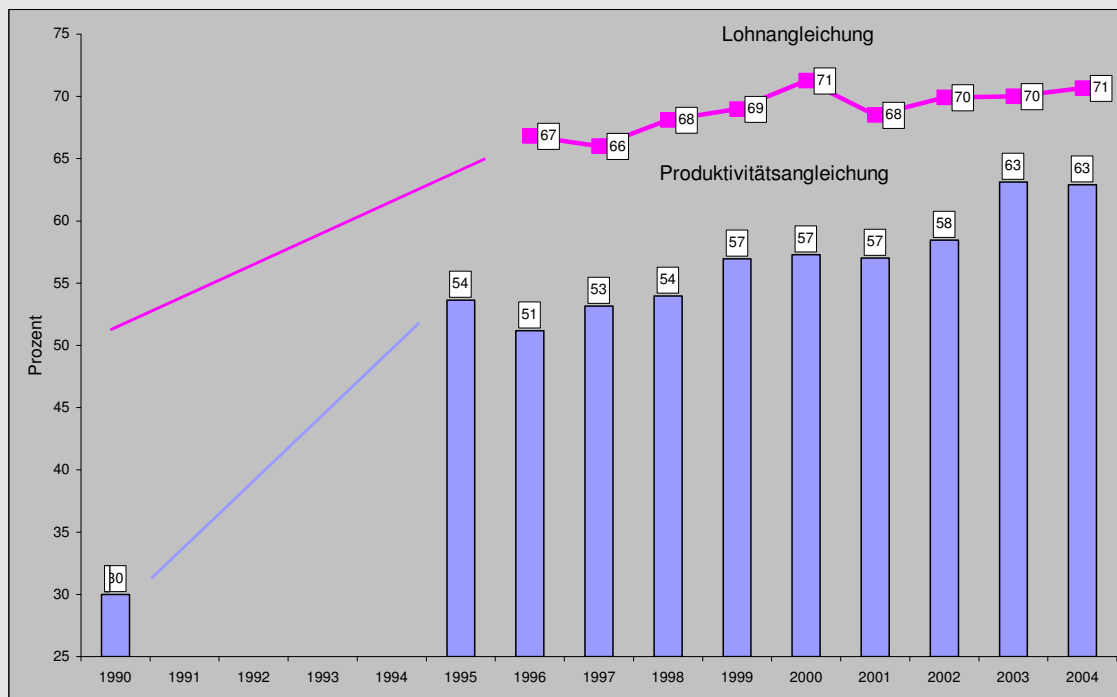
¹⁰¹ Direkt, Presseinformation aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, Jg. 30, Nr. 5, 21. Januar 2004

Exkurs zu Produktivität und Lohn

Aus dem Verhältnis der Niveauvergleiche Brandenburgs zu Westdeutschland in der Umsatzproduktivität (63 Prozent) und im Durchschnittslohn (71 Prozent) - jeweils für 2004, jeweils bezogen auf Vollzeitäquivalente (unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten) und jeweils bezogen auf alle Betriebe mit Umsatz (d. h. ohne öffentlichen Dienst, Kredit- und Versicherungsgewerbe usw.) - ergibt sich die Fortsetzung einer moderaten Lohnpolitik einerseits und einer beschleunigten Produktivitätsentwicklung andererseits. Allerdings sind Lohndifferenzierungen in Abhängigkeit von der Leistungsstärke der Unternehmen sinnvoll, um den Einsatz eines qualifizierten und hoch motivierten Personals zu sichern (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22:

Lohn- und Produktivitätsangleichung in allen Betrieben mit Umsatz in Brandenburg 1995 bis 2004



Trotz eines Rückstandes im Lohnniveau zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Brandenburger Betrieben sind die Lohnstückkosten immer noch hoch und liegen mit Ausnahme des produzierenden Gewerbes (ohne Bau) über dem westdeutschen Niveau¹⁰². Das liegt an der niedrigen Produktivität, die wie oben angeführt 63 Prozent (Basis: Vollzeitäquivalente) der westdeutschen beträgt. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet¹⁰³. In der Zielstellung sind sinkende Lohnstückkosten in erster Linie über steigende Produktivität und nicht über sinkende Löhne zu erreichen. Eine umgekehrte Herangehensweise würde in der Konsequenz zu einer stagnierenden, wenn nicht sogar zurückgehenden Konsumnachfrage in Brandenburg führen, was letztlich die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Grundsatz der autonomen Tarifpolitik könnte es bleiben, die durchschnittlichen Lohnzuwächse in Brandenburg unter Beachtung der Produktivitätsentwicklung zu vollziehen. Auch die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute plädieren in ihren Gutachten für die Fortsetzung einer moderaten

¹⁰² Wirtschafts-Daten Neue Länder des BMWA, Berlin Juli 2004, S. 3, 8

¹⁰³ K. Brenke (DIW) geht dagegen davon aus, dass die Arbeitskosten in Ostdeutschland kein Wettbewerbsnachteil für die ostdeutsche Wirtschaft mehr sind, da die Effektivlöhne weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen zurückgeblieben sind. Workshop: „Ostdeutschland – Potentiale für eine neue wirtschaftliche Dynamik?“ am 28. Juni 2002 im DIW Berlin

Lohnpolitik. Sie empfehlen sogar für die kommenden Jahre, „von der Trendwachstumsrate der Arbeitsproduktivität einen Abschlag vorzunehmen und nur die erwartete Inflationsrate zu berücksichtigen ...“¹⁰⁴.

Dies steht im Widerspruch zu der Forderung von Ifo-Chef Hans-Werner Sinn, wonach die Löhne in Ostdeutschland – speziell im Zusammenhang mit der Osterweiterung der EU – zumindest mittelfristig sinken sollten. Unter gesamtgesellschaftlichen Aspekten ist diese Strategie weder durchsetzbar noch akzeptabel¹⁰⁵. 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.

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.

Der Umsatz je Beschäftigten¹⁰⁶ - Umsatzproduktivität - ist in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert. Ein Branchenvergleich macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite der Brandenburger gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Tabelle 59).

In allen Branchen (mit Ausnahme der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft) und über alle Betriebsgrößen hinweg sind 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.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2003 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur die Hälfte der Werte mittlerer und sogar nur ca. 40 Prozent größerer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr (vgl. ebenfalls Tabelle 59). 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. 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 widerspiegelt die grundsätzliche Schwäche der Brandenburger Wirtschaft, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse durchsetzen zu können.

¹⁰⁴ Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2004, Wirtschaft im Wandel Nr. 13/2004, S. 346.

¹⁰⁵ Vgl. Löhne im Osten müssen sinken. Interview mit Hans-Werner Sinn, Ifo München, Die Welt, 26.01.2004.

¹⁰⁶ Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitarbeit sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

Tabelle 59:
Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2003 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutsch- land	Westdeutsch- land	Angleichungs- quote Brandenburg (Westdeutsch- land = 100)
	Tsd. €			Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	74	75	77	96
Bergbau / Energie / Wasser*	262	290	350	75
Verarbeitendes Gewerbe	138	132	200	69
Baugewerbe	84	83	104	81
Handel und Reparatur	219	202	270	81
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	98	96	193	51
Dienstleistungen	70	69	106	67
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	104	90	142	73
Gesundheits- / Sozialwesen	56	54	54	103
Übrige Dienstleistungen	41	50	91	45
1 bis 4 Beschäftigte	72	73	99	73
5 bis 19 Beschäftigte	92	96	134	69
20 bis 99 Beschäftigte	136	124	171	79
ab 100 Beschäftigte	173	149	230	75
Brandenburg insgesamt	122			69
Mecklenburg-Vorpommern	110			62
Sachsen-Anhalt	119			67
Sachsen	111			63
Thüringen	111			63
Berlin-Ost	129			73
Ostdeutschland		116		65
Westdeutschland			178	100

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

Im IAB-Betriebspanel 2004 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 höhere Angleichungsquote (vgl. Tabelle 60). Die nach Branchen teilweise deutlichen Unterschiede in den Angleichungsquoten auf Basis Umsatz und Wertschöpfung sind auf den unterschiedlichen Vorleistungsanteil und damit auch auf die unterschiedliche Tiefe in der Arbeitsteilung zurückzuführen.

Tabelle 60:

Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2003 nach Branchen
(alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land / Region	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten			
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Angleichungsquote Brandenburg (Westdeutschland = 100)
	Tsd. €			Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	33	31	40	83
Bergbau / Energie / Wasser*	67	95	129	52
Verarbeitendes Gewerbe	57	50	76	76
Baugewerbe	42	39	49	86
Handel und Reparatur	99	68	83	120
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	40	45	76	52
Dienstleistungen	39	41	66	58
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	51	53	85	60
Gesundheits- / Sozialwesen	35	33	34	103
Übrige Dienstleistungen	25	29	63	39
Brandenburg insgesamt	56			77
Mecklenburg-Vorpommern	44			61
Sachsen-Anhalt	49			68
Sachsen	44			62
Thüringen	43			60
Berlin-Ost	73			102
Ostdeutschland		49		67
Westdeutschland			72	100

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

Steigende Umsatzerwartungen im verarbeitenden Gewerbe

Die von den Betrieben erwartete Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes für 2004 ist nur bedingt interpretierbar, weil sie auf Einschätzungen beruht, die während der Befragung im Sommer 2004 erfolgten und daher ein bestimmtes Maß an Unsicherheit beinhalten.

Für das Jahr 2004 rechnen die befragten Betriebe in Brandenburg mit einem leicht sinkenden Umsatz gegenüber dem Vorjahr 2003. Die Umsatzerwartungen nach Branchen folgen dem gleichen Differenzierungsmuster wie in den Vorjahren. Deutlich schlechter als der Durchschnitt sind die Erwartungen der Baubetriebe, die mit beachtlichen Rückgängen im Umsatz rechnen. Hinzu kommen rückläufige Umsatzerwartungen in den Bereichen Handel / Reparatur, Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie auch bei den übrigen Dienstleistungen. Das verarbeitende Gewerbe kann dagegen sein Umsatzniveau deutlich ausbauen (vgl. Tabelle 61). Insgesamt ist dies im Vergleich zu den Erwartungen der Betriebe im vergangenen IAB-Betriebspanel eine ähnliche Entwicklung¹⁰⁷.

Die Umsatzproduktivität 2004 bewegt sich auf dem Niveau des Vorjahres, was den Angleichungsprozess nicht befördern würde. Allerdings zeigen auch hier das verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Bergbau / Energie / Wasser eine deutlich positive Tendenz.

¹⁰⁷ Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 23 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Juli 2004, S. 100.

Tabelle 61:

Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes der Betriebe in Brandenburg 2003 bis 2004 nach Branchen (2003 = 100, alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land / Region	Umsatz	Pro-Kopf-Umsatz
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	98	104
Bergbau / Energie / Wasser*	100	106
Verarbeitendes Gewerbe	102	103
Baugewerbe	93	99
Handel und Reparatur	97	98
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	97	100
Dienstleistungen	97	98
Darunter		
Unternehmensnahe Dienstleist.	98	98
Gesundheits- / Sozialwesen	95	92
Übrige Dienstleistungen	94	102
Brandenburg insgesamt	98	100
Mecklenburg-Vorpommern	96	96
Sachsen-Anhalt	98	100
Sachsen	99	99
Thüringen	100	100
Berlin-Ost	100	101
Ostdeutschland	99	99
Westdeutschland	100	100

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

Keine nennenswerten Produktionsverlagerungen in die osteuropäischen Beitrittsländer geplant

Die aktuelle Diskussion um Produktionsverlagerungen, Outsourcing oder Offshoring in die osteuropäischen EU-Beitrittsländer schlägt in Deutschland zur Zeit hohe Wellen. Dabei wird einerseits befürchtet, dass durch die Abwanderung von Unternehmerkapital Arbeitsplätze in Deutschland vernichtet werden, andererseits wird erwartet, dass durch diesen Prozess vorhandene heimische Arbeitsplätze gesichert werden bzw. in anderen Sektoren sogar neue Arbeitsplätze entstehen.¹⁰⁸ Ohne Zweifel bedeuten Produktionsverlagerungen in die osteuropäischen Beitrittsländer¹⁰⁹ für die betreffenden Unternehmen eine erhebliche Kostenentlastung sowie höhere Gewinne der Tochterunternehmen in den Niedriglohnländern. Neben den niedrigen Lohnkosten (mit Ausnahme Sloweniens liegen die Arbeitskosten – Direktentgelt plus Zusatzkosten – in Mittel- und Osteuropa zwischen gut 1 und 5 Euro pro Stunde¹¹⁰) werden die Investoren auch durch attraktive Steuersätze (Flat Rate) in den neuen EU-Beitrittsländern angelockt. Ob gleichzeitig aufgrund der höheren Gewinne neue Investitionen und damit verbunden neue Arbeitsplätze in Deutschland entstehen, lässt sich empirisch nicht eindeutig nachweisen. Dass in Deutschland die „Früchte der Direktinvestitionen nicht geerntet werden“, liegt

¹⁰⁸ In den neuen EU-Beitrittsländern hat die deutsche Wirtschaft bisher Produktionsanlagen mit rund 400.000 Jobs errichtet. Vgl. Wolfgang Larmann: Thema EU-Erweiterung. In: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr.18, Jahrgang 30 / 29. April 2004, Beilage: Wirtschaft und Unterricht, S. 4.

¹⁰⁹ „Von 1995 bis 2001 sind die deutschen Direktinvestitionsbestände in den neuen Beitrittsländern um 430 Prozent auf fast 30 Mrd. Euro gestiegen“, Tendenz steigend. Vgl. Mittel- und Osteuropa: Begehrtes Investitionsziel. In: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr.16, Jahrgang 30 / 15. April 2004, S. 2.

¹¹⁰ Mittel- und Osteuropa: Klarer Kostenvorteil. In: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr.19, Jahrgang 30 / 6. Mai 2004, S.2.

lt. IW Köln an dem wenig konkurrenzfähigen Steuersystem, dem stark ausgebauten Kündigungsschutz und einer wuchernden Bürokratie¹¹¹.

Im Ergebnis einer Unternehmensbefragung des DIHK aus dem Jahre 2003¹¹² planen konkret 24 Prozent der Industrieunternehmen Deutschlands in den nächsten drei Jahren Produktionsverlagerungen ins Ausland. Dies ist regional durchaus unterschiedlich, so sind es im Osten Deutschlands nur 15 Prozent, was u. a. auf die kleinbetriebliche Struktur der Betriebe und den höheren Anteil des Baugewerbes zurückzuführen ist. Auch gilt für viele ostdeutsche Betriebe, zuerst ihre Position auf den nationalen und internationalen Märkten zu festigen. Waren es in den 90er Jahren fast ausschließlich lohnintensive Unternehmensteile mit vorwiegend gering qualifizierten Tätigkeiten, die ins Ausland verlagert wurden, sind inzwischen auch kapital- und wissensintensive Unternehmensteile (Verwaltung, Forschung und Entwicklung, Unternehmensführung) davon betroffen. Die EU-Beitrittsländer können 2004 noch einmal mit einem kurzfristigen Anstieg bei den Verlagerungsaktivitäten rechnen, danach geht der Trend aber weiter in östliche Richtung bis nach Asien¹¹³.

Die aktuelle Diskussion um Produktionsverlagerungen ins Ausland aufgreifend, wurden die Betriebe Brandenburgs im IAB-Betriebspanel nach ihren Absichten befragt, in den nächsten zwei Jahren Produktionen in die osteuropäischen EU-Beitrittsländer zu verlegen. Wenn überhaupt von Verlagerungen gesprochen werden kann, dann wollen einige wenige Betriebe im verarbeitenden Gewerbe Teile der Produktion in den nächsten zwei Jahren in die neuen EU-Beitrittsländer verlagern. Dies wären überwiegend Betriebe in einer Größenklasse von über 100 Beschäftigten.

Die Fallzahlen in Bezug auf diese Frage sind so gering, dass sich eine differenzierte Auswertung verbietet. Ohne Zweifel können jedoch die vielfach befürchteten Abwanderungserwartungen durch das IAB-Betriebspanel weder für Westdeutschland und schon gar nicht für Brandenburg und Ostdeutschland bestätigt werden. Im Prinzip sagt ein Drittel der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Brandenburgs sowie Ostdeutschlands insgesamt, dass technisch und organisatorisch bedingt gar keine Produktion verlagert werden kann und zwei Drittel der Unternehmen, dass Produktionsverlagerungen in den nächsten zwei Jahren nicht geplant sind.

10.2 Strukturelle Defizite der Brandenburger Wirtschaft

In struktureller Hinsicht fallen beim Vergleich von Geschäftsvolumen und Produktivität zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland vor allem zwei Aspekte ins Gewicht: einmal die Branchen- und Zweigstrukturen und zweitens die Größenstruktur der Betriebe. Beide Strukturen weisen bemerkenswerte Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft auf.

Darüber hinaus ergeben sich innerhalb der Brandenburger Wirtschaft auch beim Vergleich der Strukturen nach dem Eigentum signifikante Unterschiede.

Nachteilige Strukturen bergen erhebliche Produktivitätsreserven in Brandenburg. 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. 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 annähert¹¹⁴, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf.

¹¹¹ Outsourcing: Die Ernte einfahren. In: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr.21, Jahrgang 30 / 20. Mai 2004, S. 6 f.

¹¹² Produktionsverlagerungen als Element der Globalisierungsstrategie von Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Mai 2003, DIHK (Hrsg.), S. 6 ff.

¹¹³ Ebenda, S. 4

¹¹⁴ Vgl. auch Klaus-Heiner Röhl: Der Aufbau Ostdeutschlands – struktureller Fortschritt bei wirtschaftlicher Stagnation.,lin: IW-Trends, 4/2003.

Offensichtlich ist es wesentlich schwieriger, die Betriebsgrößenstruktur zu verändern als die Branchenstruktur.

Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

Zunächst eine Betrachtung der Branchenstruktur (vgl. Tabelle 62). Entscheidend für die strukturellen Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft sind die Größenordnungen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes.

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 20 Prozent des gesamten Umsatzes. Es hat damit neben Mecklenburg-Vorpommern den geringsten Anteil innerhalb der ostdeutschen Flächenländer (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Seit 1996 bis in die Gegenwart ist das verarbeitende Gewerbe in seiner Bedeutung für die Brandenburger Wirtschaft nicht gestiegen.

Das Baugewerbe nimmt den entgegengesetzten Verlauf. Es wurde durch öffentliche Investitionsförderung und Herstellung gleicher Bedingungen in der Infrastruktur zeitweise stark nachgefragt und forciert. Das hatte die Entwicklung einer überdimensionierten Bauwirtschaft in Brandenburg zur Folge, die sich gegenwärtig immer noch einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 9 Prozent am Umsatz der Brandenburger Wirtschaft, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 4 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Bauanteils in Brandenburg ist auch noch 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 sehr stark im negativen Sinne durch Schrumpfungsprozesse im Baugewerbe 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 12 Prozent ein anteilig größeres Gewicht am Umsatz haben als in den alten Bundesländern (5 Prozent). Dagegen ist das verarbeitende Gewerbe mit seinen vielen innovativen und damit zukunftssträchtigen Branchen in Brandenburg aber noch deutlich geringer als in Westdeutschland vertreten¹¹⁵. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die Brandenburger Umsatzproduktivität gesteigert werden. Die von Westdeutschland immer noch abweichende Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verringert werden könnte.

¹¹⁵ „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: iwv, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 31, 27. Januar 2005.

Tabelle 62:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2003 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft*	3	5	74
Bergbau / Energie / Wasser*	6	3	262
Verarbeitendes Gewerbe	20	18	138
Baugewerbe	9	14	84
Handel und Reparatur	36	20	219
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	8	9	98
Dienstleistungen	18	31	70
Darunter			
Unternehmensnahe Dienstleist.	11	13	104
Gesundheits- / Sozialwesen	3	8	56
Übrige Dienstleistungen	3	8	41
Insgesamt	100	100	122

Branche	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft	2	4	75	1	2	77
Bergbau / Energie / Wasser	4	2	290	2	1	350
Verarbeitendes Gewerbe	25	22	132	36	32	200
Baugewerbe	9	13	83	4	7	104
Handel und Reparatur	33	19	202	31	20	270
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	7	8	96	8	7	193
Dienstleistungen	20	33	69	18	30	106
Darunter						
Unternehmensnahe Dienstleist.	12	15	90	12	14	142
Gesundheits- / Sozialwesen	4	8	54	2	8	54
Übrige Dienstleistungen	4	9	50	4	8	91
Insgesamt	100	100	116	100	100	178

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte 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 in Brandenburg zu werten. Ca. 40 Prozent der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs waren Mitte 2004 in Betrieben tätig, die sich in westdeutschem und ausländischem Eigentum befinden. Darunter fallen auch viele Zweigbetriebe, deren Stammhaus sich in den alten Bundesländern oder im Ausland befindet. 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 Ausschöpfung ihres Produktivitätspotenzials übertreffen die Betriebe mit

westdeutschen und ausländischen Eigentümern die Produktivität der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes im ostdeutschen Eigentum um das Zwei- bis Vierfache.

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

Trotz eines gewissen Re-Industrialisierungsprozesses in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt, der laut Jahresbericht der Bundesregierung „auch in schwierigem konjunkturellen Umfeld bemerkenswert stabil verläuft“¹¹⁶, 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 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 innovativ¹¹⁷ bezeichneten Zweige sowie die exportintensiven¹¹⁸ Zweige des verarbeitenden Gewerbes Brandenburgs haben im Vergleich zu Westdeutschland jeweils immer noch einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes.

Während 2003 in Westdeutschland 60 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf **FuE-intensive Zweige** entfielen, waren es in Brandenburg nur 31 Prozent (Ostdeutschland 43 Prozent). Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Verteilung der Beschäftigten. 48 Prozent konzentrieren sich in Westdeutschland auf die FuE-intensiven Zweige, dagegen in Brandenburg nur 30 Prozent (Ostdeutschland 37 Prozent) (vgl. Abbildung 23). Auch andere Quellen verweisen auf den deutlichen Rückstand in der Forschungsintensität des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes¹¹⁹. Im FuE-Datenreport 2003 / 2004 weist der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft Defizite bei wichtigen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe aus. So betragen im Jahre 2001 der Anteil FuE-Personal an den Beschäftigten in Ostdeutschland 2,77 Prozent, in Westdeutschland 4,29 Prozent, der Anteil der internen FuE-Aufwendungen am Umsatz 1,64 Prozent in Ostdeutschland und in Westdeutschland 2,45 Prozent sowie die internen FuE-Aufwendungen je ostdeutschen Erwerbstätigen 372 €, je westdeutschen Erwerbstätigen jedoch 1.039 €. ¹²⁰ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Differenzen im Niveau von FuE zum größten Teil auf die unterschiedliche sektorale Struktur im verarbeitenden Gewerbe und die ungünstige Größenstruktur der ostdeutschen Unternehmen zurückzuführen sind¹²¹. Laut SV-Wissenschaftsstatistik wurden von den knapp 36 Mrd. € der internen FuE-Aufwendungen im Jahre 2001 nur etwa 5 Prozent bzw. 1,8 Mrd. € in ostdeutschen Unternehmen verwendet.

¹¹⁶ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2004, S. 12.

¹¹⁷ Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweigen 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.

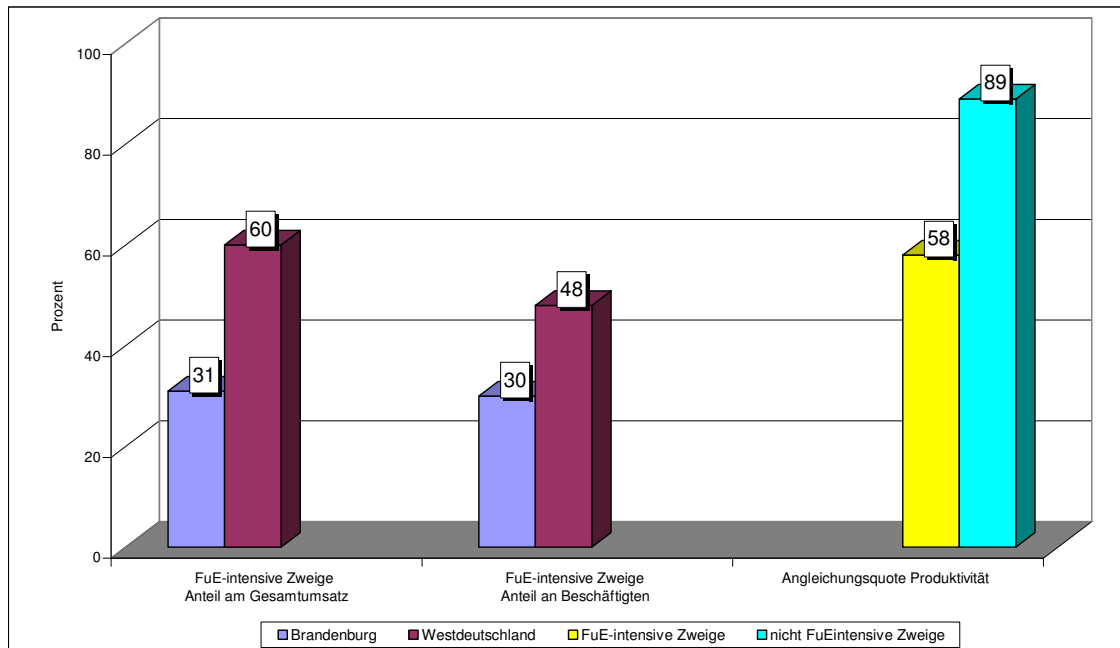
¹¹⁸ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

¹¹⁹ EuroNorm: Entwicklung von FuE-Potentialen im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin, Juni 2004

¹²⁰ Stifterverband: FuE Datenreport 2003/2004, S. 40 und S. 43, eigene Berechnungen

¹²¹ DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S.151 f.

Abbildung 23:
Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2003



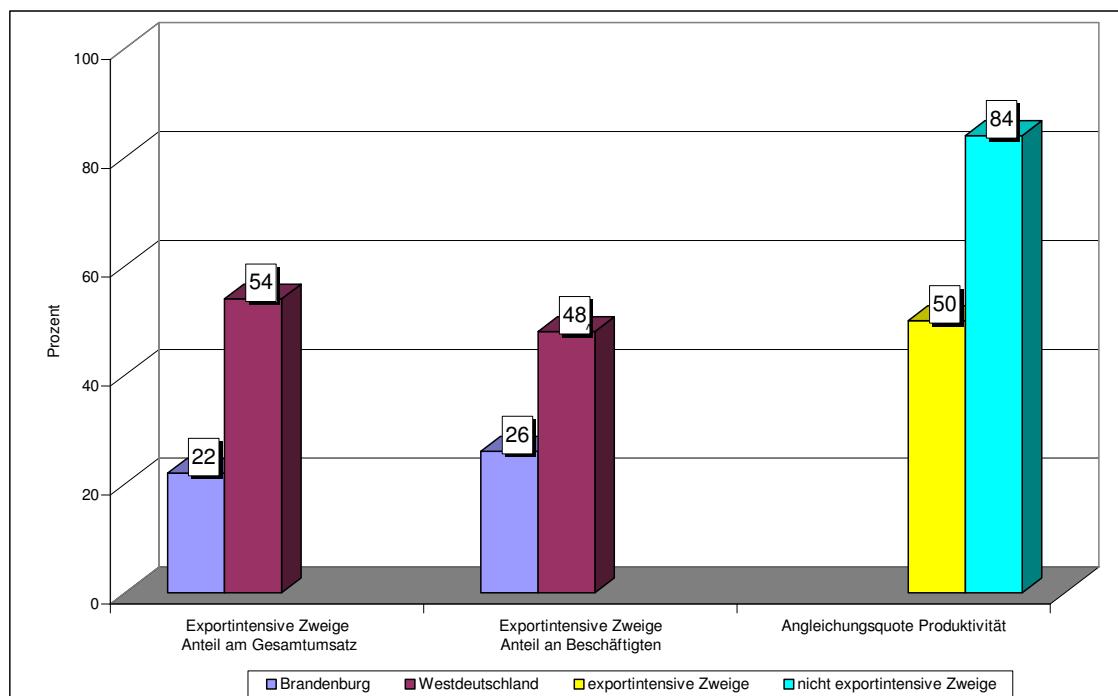
In Brandenburg liegen die FuE-intensiven Zweige jedoch nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität zurück. Die Ergebnisse dieser Arbeitgeberbefragung bestätigen andere vorliegende Untersuchungen.¹²² Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt in Brandenburg bei den FuE-intensiven Zweigen nur bei 58 Prozent, dagegen bei den nicht FuE-intensiven Zweigen bei 89 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 23).

Der Rückstand im Anteil und in der Produktivität 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** in Brandenburg haben nach wie vor einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten als in Westdeutschland. Darüber hinaus ist die Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen geringer als in den nicht exportintensiven Zweigen (vgl. Abbildung 24).

¹²² „Offenbar ist es weniger die geringe Bedeutung FuE-intensiver Branchen in den neuen Ländern, die ein Problem für die Schließung der Ost-West-Produktivitätslücke darstellt, als die geringe Produktivitätsanpassung an westdeutsches Niveau innerhalb der Technologieklassen“, vgl. Ralf Müller, Anita Wölfl: Ist die ostdeutsche Industriestruktur nachteilig für die Produktivitätsentwicklung? In: Wirtschaft im Wandel Nr. 3/2000, S. 73.

Abbildung 24:
Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2003



2003 entfielen in Westdeutschland 54 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Brandenburg waren es nur 22 Prozent. 48 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Brandenburg nur 26 Prozent.

Auch die exportintensiven Zweige hinken nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher, der Abstand ist etwa so groß wie bei den FuE-intensiven Zweigen. Eine dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen bei 50 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 84 Prozent. Überraschend und nachdenklich stimmt es, dass die exportintensiven Zweige in Brandenburg im Vergleich zu den nicht exportintensiven Zweigen eine geringere Umsatzproduktivität aufweisen (114 Tsd. € zu 147 Tsd. €).

Die an den beiden Indikatoren - FuE-Intensität und Exportintensität - nachgewiesenen Nachteile des verarbeitenden Gewerbes Brandenburgs haben auch negative Einflüsse auf Beschäftigung und konjunkturelle Entwicklung in Brandenburg. Die Branchen, die vor allem im Sog des Bausehens 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. Mit dem Anziehen der Konjunktur ist eine verstärkte Nachfrage für Güter dieser Zweige verbunden, die einen Wachstumsschub bewirken kann.

Ungünstige Betriebsgrößenstruktur

Auch die Größenstrukturen der Betriebe weisen bemerkenswerte 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).¹²³ 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.

In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Größere Betriebe (ab 100 Beschäftigten) tragen in Brandenburg 35 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 50 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 9 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. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel. Tabelle 63 verdeutlicht, dass die Wirtschaft Brandenburgs sowohl einen geringeren Umsatzanteil als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in größeren Betrieben hat.

Tabelle 63:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2003 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €
1 bis 4 Beschäftigte	9	15	72
5 bis 19 Beschäftigte	22	30	92
20 bis 99 Beschäftigte	34	30	136
ab 100 Beschäftigte	35	25	173
Insgesamt	100	100	122

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
1 bis 4 Beschäftigte	9	14	73	5	9	99
5 bis 19 Beschäftigte	24	29	96	20	26	134
20 bis 99 Beschäftigte	33	31	124	25	26	171
ab 100 Beschäftigte	34	26	149	50	39	230
Insgesamt	100	100	116	100	100	178

Produktivitätsniveau differiert stark nach Eigentumsverhältnissen

Über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen verfügen die Brandenburger Betriebe in westdeutschem und in ausländischem Eigentum. Sie 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 89 Tsd. € je Beschäftigten (vgl. Tabelle 64).

¹²³ 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

Auf diese Betriebe (82 Prozent der Betriebe Brandenburgs mit Umsatz) entfallen 47 Prozent des Umsatzes in Brandenburg. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 12 Prozent, aber einen Umsatzanteil von 41 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Defizite aufweisen. Es gilt andererseits herauszustellen, dass westdeutsche und ausländische Eigentümer über wesentliche Potenziale verfügen, die für die Wirtschaft Brandenburgs 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.

Tabelle 64:
Umsatz der Betriebe in Brandenburg 2003 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (alle Betriebe mit Umsatz)

Eigentumsverhältnis	Anteil der Betriebe Prozent	Umsatz	
		Pro Kopf Tsd. €	Anteil Prozent
Ostdeutsches Eigentum	82	89	47
Westdeutsches Eigentum	11	171	29
Ausländisches Eigentum	1	343	12
Öffentliches Eigentum	1	137	5
Sonstiges bzw. nicht bekannt	5	138	7
Insgesamt	100	122	100

10.3 Export

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.

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Fernabsatz ostdeutscher Betriebe festzustellen. „So hat sich die Exportquote des Verarbeitenden Gewerbes von 1996 bis 2003 verdoppelt. Sie liegt allerdings mit 24,5 Prozent noch immer deutlich unter dem westdeutschen Niveau von rund 39,4 Prozent“.¹²⁴ Dennoch zeigen die Regionalstrukturen des Umsatzes, dass die Absatzchancen der ostdeutschen Betriebe noch immer begrenzt sind. Deshalb setzt die Bundesregierung im Rahmen ihrer Außenwirtschaftsoffensive für mehr Wachstum und Beschäftigung auch im Jahr 2004 ihre spezielle Unterstützung für ostdeutsche Unternehmen fort. Über Inlandsmesseförderungen, Vermarktungshilfeprogramme sowie Absatz- und Kooperationshilfen soll den Unternehmen in den neuen Bundesländern der Marktzugang wirksam erleichtert werden. Absatzförderung wird auch verstärkt ostdeutschen Dienstleistern eröffnet.¹²⁵

Ungenügende Exportkraft Brandenburger Betriebe

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Brandenburg betrug im Jahr 2003 5 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 20 Prozent), die der ostdeutschen Betriebe 8 Prozent (im

¹²⁴ Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2004, S. 36

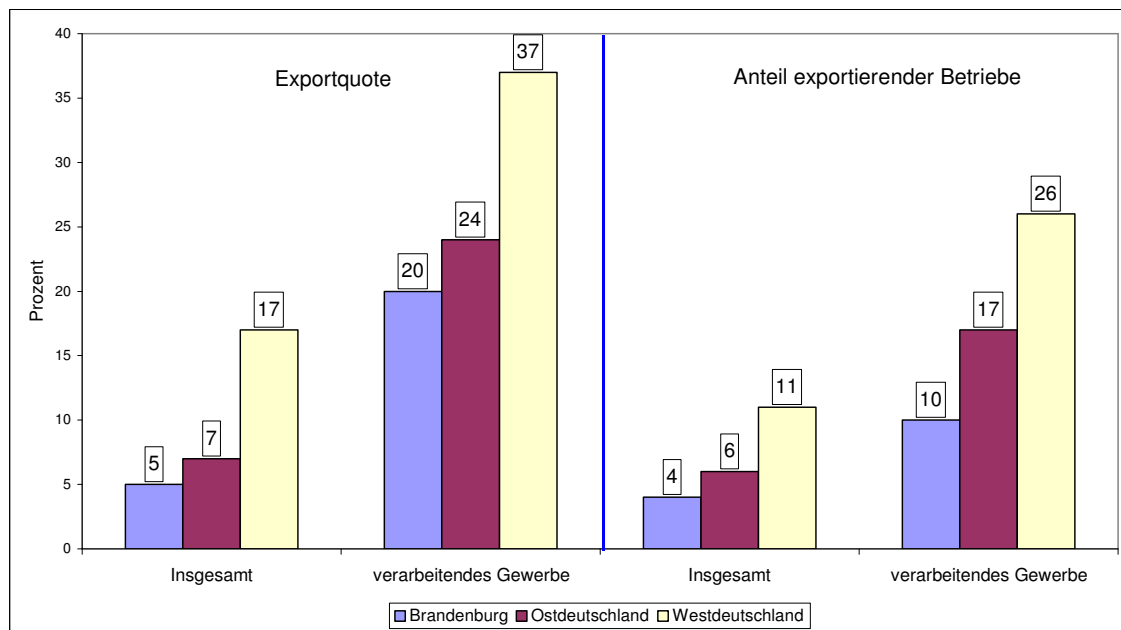
¹²⁵ Ebenda

verarbeitenden Gewerbe 24 Prozent¹²⁶), die der westdeutschen 17 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 37 Prozent). Die Exportquote in Brandenburg stieg seit 1995 von 2 auf 5 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 7 auf 20 Prozent.

Der Anteil der exportierenden Betriebe liegt in Brandenburg insgesamt bei 4 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 10 Prozent), in Ostdeutschland sind es 6 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 17 Prozent), in Westdeutschland 11 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 26 Prozent) (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25:

Exportquote und Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2003 (alle Betriebe mit Umsatz)



Trotz der beschriebenen Zuwächse bleibt der Export eine Schwachstelle der Betriebe Brandenburgs. Die strukturellen Nachteile der Brandenburger Wirtschaft mit einem schwächeren verarbeitenden Gewerbe und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Die Zahl exportierender Betriebe Brandenburgs 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.“¹²⁷

Betriebe in ausländischem Eigentum in Brandenburg sind mit einer Exportquote von 23 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 53 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

¹²⁶ Die amtliche Statistik gibt die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes 2003 in Ostdeutschland mit 24,8 Prozent an. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es sich hier lediglich um Angaben für Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr handelt (Statistisches Jahrbuch 2004 für die Bundesrepublik Deutschland, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2004, S. 400).

¹²⁷ IWH, Fortschrittsbericht, a. a. O., S.116

Die Exportkraft Brandenburger Firmen ist ebenso wie der Absatz in den alten Bundesländern nach wie vor zu gering. Allerdings ist eine Relativierung angebracht. Viele Produkte aus ostdeutschen Betrieben kommen auf Umwegen ins Ausland. So geht laut IWH ein gutes Drittel der Ostprodukte in die alten Bundesländer, die zum Teil als Zulieferungen in „westdeutsche“ Produkte eingebaut und danach exportiert werden¹²⁸.

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

1. Die Zweig- und Branchenstruktur der Wirtschaft Brandenburgs 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. Zusammen mit der Zweig- und Branchenstruktur zeichnen sie für ca. ein Drittel des Produktivitätsrückstandes verantwortlich. Hinzu kommt ein ungünstiger Struktureffekt durch einseitige Konzentration von Stammbetrieben in Westdeutschland und Zweigbetrieben in Brandenburg.
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.
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 Bundesländern ist relativ gering ausgeprägt.

10.4 Ertragslage der Betriebe

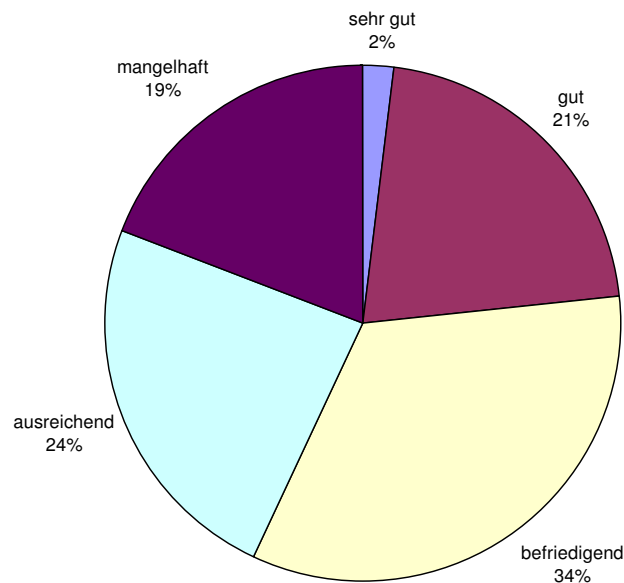
Die Einschätzungen zur Ertragslage durch die Betriebe beruhen auf den subjektiven Meinungen der Ansprechpartner während des Interviews. Generell spiegelt sich in der Ertragslage eine Reihe von betriebswirtschaftlichen Sachverhalten wider, die sich kaum in einer Kennziffer fassen lassen. Dazu gehören neben der Kostenstruktur und dem Gewinn auch Einschätzungen zur Auftragslage, zu Bilanzkennziffern usw. Objektivieren könnte man die Ertragslage anhand von Bilanzdaten, auf die im IAB-Betriebspanel allerdings nicht zurückgegriffen werden kann.

Die Ertragslage der Brandenburger Betriebe bleibt auch im Jahr 2003 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 23 Prozent aller Brandenburger Betriebe auf, eine befriedigende 34 Prozent. Eine Besorgnis erregende Lage signalisieren dagegen 43 Prozent der Betriebe, die ihre Ertragslage nur mit ausreichend oder mangelhaft einstufen (vgl. Abbildung 26).

¹²⁸ Vgl. Ostdeutsche Industrie: Eine Erfolgsstory. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 40, Jahrgang 29 / 2. Oktober 2003, S. 6.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 1997¹²⁹ besteht ein enger betrieblicher Zusammenhang zwischen ausreichender, mangelhafter Ertragslage und fehlendem Gewinn. Diesen Zusammenhang vorausgesetzt, haben die meisten der Betriebe mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage die Gewinnzone nicht erreicht. Sie sind damit stark in ihrer Reproduktionsfähigkeit eingeschränkt, und es ist zu vermuten, dass sich viele von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation befinden.

Abbildung 26:
Bewertung der Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs 2003 (Anteil an der Zahl der Betriebe in Prozent)



Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs in fast allen Branchen und auch im Durchschnitt ähnlich (jeweils 41 Bewertungspunkte). Auch im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ertragslage insgesamt kaum verändert (vgl. Tabelle 65).

¹²⁹ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Neue Bundesländer 1997, Personalabbau in nahezu allen Wirtschaftsbereichen - Beschäftigungspotentiale im Osten erschöpft?, Stabilisierung im Verarbeitenden Gewerbe noch ohne durchschlagende Beschäftigungswirkung, Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998, S. 57.

Tabelle 65:
Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2003 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land / Region	sehr gut	gut	befrie- digend	ausrei- chend	man- gelhaft	Bewertung		
						Branden- burg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
						Prozent	Punkte	Punkte
Land- und Forstwirtschaft*	0	22	23	34	22	36 (42)	35 (38)	35
Bergbau / Energie / Wasser*	0	28	34	27	12	45 (47)	53 (52)	53
Verarbeitendes Gewerbe	2	19	37	27	15	42 (41)	43 (42)	38
Baugewerbe	0	19	25	32	23	36 (35)	40 (39)	38
Handel und Reparatur	3	20	35	25	18	41 (43)	43 (40)	39
Verkehr / Nachrichtenübermittl.*	1	9	40	30	20	35 (40)	43 (45)	36
Dienstleistungen	3	26	35	18	19	44 (42)	44 (46)	45
Darunter								
Unternehmensnahe Dienstleist.	2	19	33	29	17	40 (38)	46 (46)	45
Gesundheits- / Sozialwesen	6	43	31	10	10	56 (55)	50 (54)	50
Übrige Dienstleistungen	0	20	38	13	29	37 (36)	37 (38)	40
Brandenburg insgesamt	2	21	34	24	19	41 (41)		
Mecklenburg-Vorpommern	5	22	32	22	19	43 (44)		
Sachsen-Anhalt	2	21	33	28	16	41 (41)		
Sachsen	3	25	40	20	12	47 (45)		
Thüringen	2	22	35	25	16	42 (43)		
Berlin-Ost	2	19	35	22	22	39 (40)		
Ostdeutschland	3	22	36	23	16		43 (43)	
Westdeutschland	2	19	37	25	17			41

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2002

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

Kleinstbetriebe mit schlechtesten, Unternehmen in öffentlichem Eigentum mit bester Ertragslage

Die auf Durchschnitte bezogenen Bewertungen der Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands werden von Unterschieden in der Größenstruktur¹³⁰ geprägt. Betrachtet man die Ertragslage der Brandenburger, ostdeutschen, aber auch der westdeutschen Betriebe nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) gleichermaßen mit Abstand die schlechteste Ertragslage haben (vgl. Tabelle 66).

¹³⁰ Nach Aussagen des KfW-Mittelstandspanels zur Geschäftslage der Unternehmen (eine Befragung von ca. 10.700 kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland 2004) wird die Geschäftslage des Mittelstandes in den neuen Bundesländern schlechter angesehen als in den alten Bundesländern. Vgl. Ergebnisbericht KfW-Mittelstandspanel 2004, S. 2.

Tabelle 66:
Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2003 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	sehr gut	gut	befrie- digend	ausrei- chend	man- gelhaft	Bewertung		
						Branden- burg	Ostdeutsch- land	West- deutsch- land
	Prozent					Punkte	Punkte	Punkte
1 bis 4 Beschäftigte	1	16	34	27	22	36 (38)	40 (41)	39
5 bis 19 Beschäftigte	4	28	32	21	15	46 (46)	46 (45)	43
20 bis 99 Beschäftigte	3	25	39	18	15	46 (44)	48 (46)	44
ab 100 Beschäftigte	8	29	48	9	6	56 (51)	51 (50)	47
Insgesamt	2	21	34	24	19	41 (41)	43 (43)	41

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2002

Im Unterschied zu den Vorjahren unterscheidet sich die Einschätzung zur Ertragslage in den letzten beiden Jahren zwischen den Unternehmen in ostdeutschem Eigentum auf der einen Seite und den Unternehmen in westdeutschem und ausländischem Eigentum auf der anderen Seite nicht mehr so eindeutig. Nur die Betriebe in öffentlichem Eigentum weichen in positiver Hinsicht von allen anderen Eigentumsformen ab (vgl. Tabelle 67).

Tabelle 67:
Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2003 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (alle Betriebe mit Umsatz)

Eigentumsverhältnis	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	man- gelhaft	Bewertung
	Prozent					Punkte
Ostdeutsches Eigentum	2	21	34	24	19	41 (42)
Westdeutsches Eigentum	3	17	29	27	23	38 (35)
Ausländisches Eigentum	0	35	22	3	41	38 .
Öffentliches Eigentum	13	20	39	24	3	55 (54)
Sonstiges bzw. nicht bekannt	0	38	30	25	7	50 (37)
Insgesamt	2	21	34	24	19	41 (41)

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2002

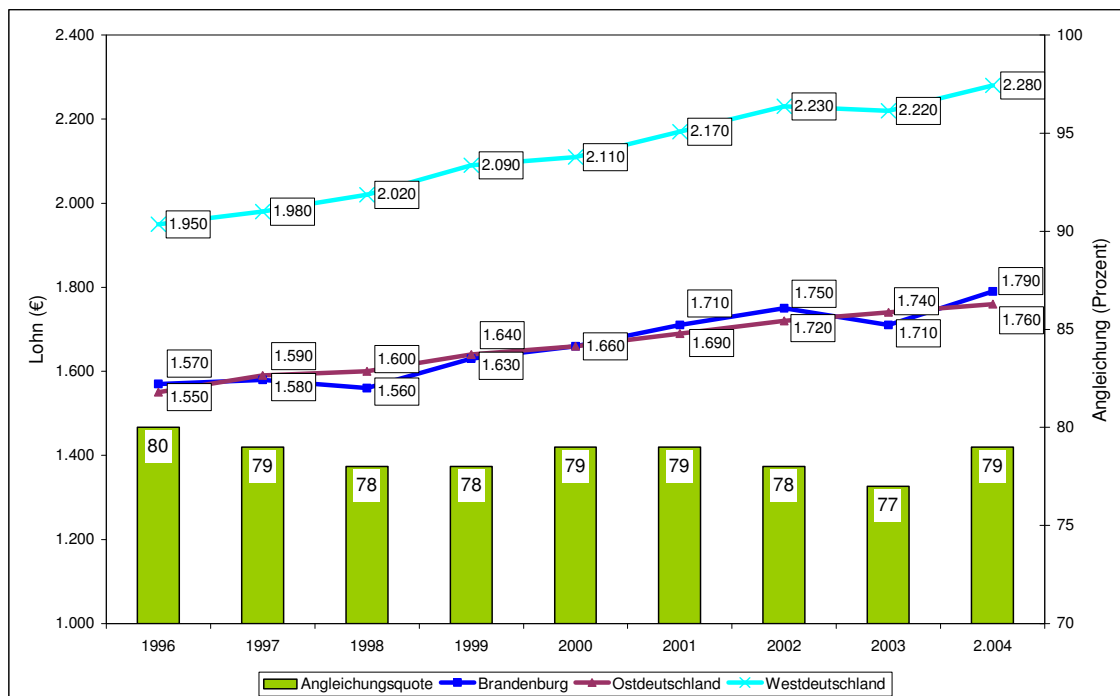
10.5 Löhne und Gehälter

Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2004 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.790 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine Steigerung um 80 €. Brandenburg liegt damit beim Bruttodurchschnittslohn im Bereich des ostdeutschen Durchschnitts. Vergleiche über den Durchschnittslohn zwischen den einzelnen Ländern sollten nur unter Beachtung einer gewissen statistischen Schwankungsbreite interpretiert werden. Zwischen Juni 1997 und Juni 2003 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben (zwischen 77 und 79 Prozent). Im Juni 2004 lag die Angleichungsquote bei 79 Prozent (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2004 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsverhältnissen

Branchen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns stehen in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau / Energie / Wasser sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe 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. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 70 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe bei ähnlichen Lohnstückkosten sehr niedrig ist. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des verarbeitenden Gewerbes Brandenburgs angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch die Land- und Forstwirtschaft, der Bereich Bergbau / Energie / Wasser sowie die übrigen Dienstleistungen haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 68).

Tabelle 68:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2004 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche / Land / Region	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt					Lohnangleichung (West=100)	
	1996	2001	2002	2003	2004	2004	
	€					Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeit- äquivalente**
Land- und Forstwirtschaft*	1.320	1.390	.	1.390	1.400	89	77
Bergbau / Energie / Wasser*	2.360	2.320	2.300	2.680	3.020	100	102
Verarbeitendes Gewerbe	1.730	1.830	1.880	1.790	1.930	70	65
Baugewerbe	1.510	1.610	1.660	1.700	1.850	84	79
Handel und Reparatur	1.270	1.470	1.570	1.490	1.530	78	69
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	1.570	1.800	2.040	1.670	2.020	91	87
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	2.190	2.560	2.380	2.340	2.090	74	68
Dienstleistungen	1.520	1.610	1.590	1.580	1.710	85	81
Organisationen oh. Erwerbscharak.*	1.290	1.340	1.340	1.270	1.100	54	54
Öffentliche Verwaltung	1.720	1.980	2.060	2.120	2.020	87	83
Brandenburg insgesamt	1.570	1.710	1.750	1.710	1.790	79	74
Mecklenburg-Vorpommern	1.530	1.650	1.670	1.670	1.710	75	71
Sachsen-Anhalt	1.570	1.700	1.830	1.790	1.770	78	72
Sachsen	1.470	1.640	1.640	1.700	1.740	76	70
Thüringen	1.460	1.680	1.670	1.730	1.730	76	71
Berlin-Ost	1.890	1.960	1.970	1.990	1.940	85	78
Ostdeutschland	1.550	1.690	1.720	1.740	1.760	77	72
Westdeutschland	1.950	2.170	2.230	2.220	2.280	100	100

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

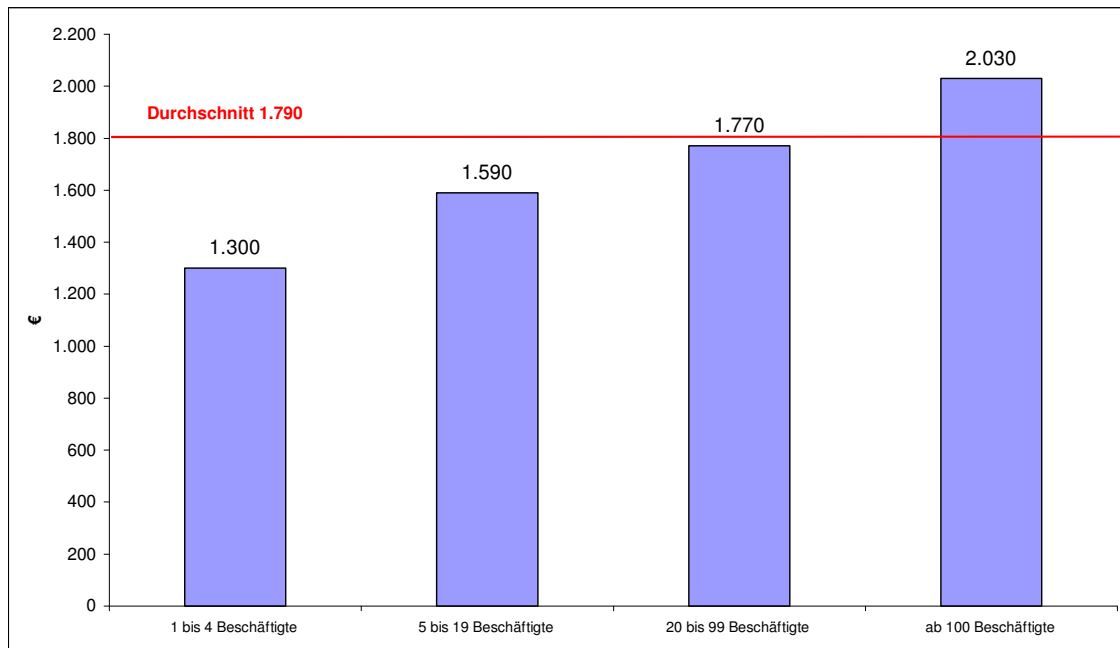
** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit, Auszubildenden sowie der Wochenarbeitszeit.

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 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2004 im Durchschnitt 1.300 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten 2.030 € (vgl. Abbildung 28), d. h. 700 € 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 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 eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommt.

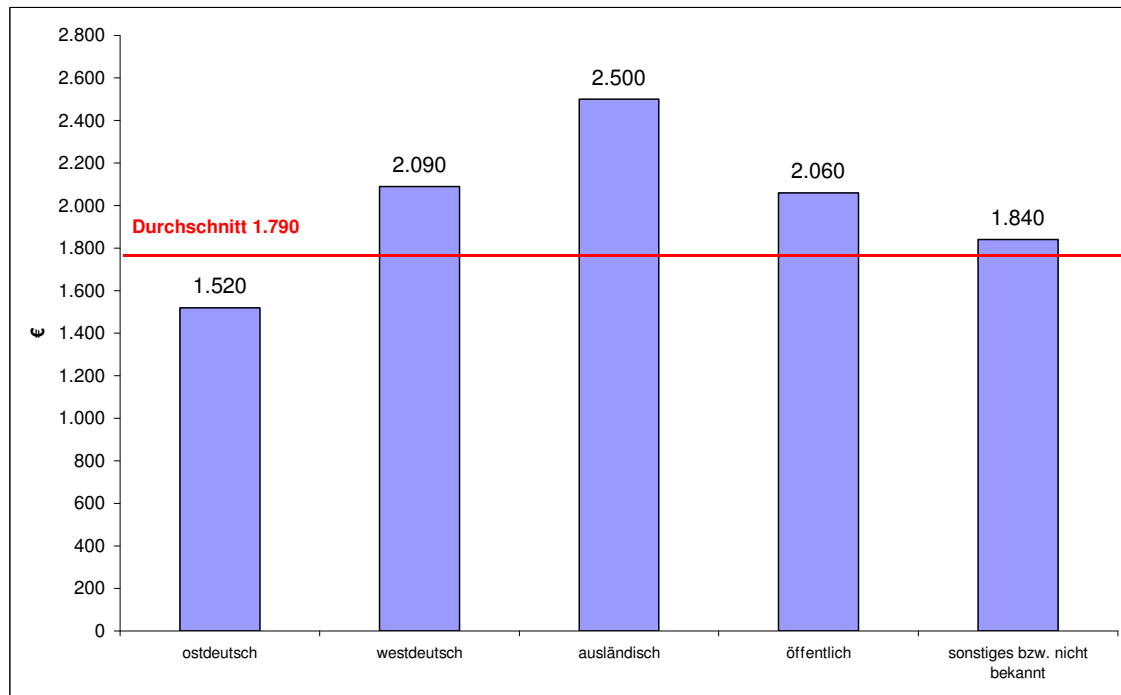
Abbildung 28:
Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg im Juni 2004 nach Betriebsgrößenklassen



Eigentumsverhältnisse

Auch in Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich starke Lohn-differenzierungen feststellen. Auch hier setzen sich Leistungsunterschiede in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2004 einen monatlichen Durchschnittslohn von 2.090 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 2.500 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.520 € (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29:
 Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg im Juni 2004 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent bei 74 Prozent Westdeutschlands

Für Lohn- und Leistungsvergleiche zwischen den alten und den neuen Bundesländern ist die unterschiedliche Länge der Arbeitszeiten zu beachten. Dabei wurden drei wichtige Einflussfaktoren berücksichtigt¹³¹. Zum einen ist es die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die in Brandenburg um etwa 1,2 Stunden länger ist als in Westdeutschland), zweitens ist es der Grad der Teilzeitarbeit, der in Brandenburg deutlich niedriger als in Westdeutschland ist (niedrigere Teilzeitquoten)¹³², wobei drittens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um 5 Stunden länger ausfällt (vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung). Zusammengefasst arbeitet der Beschäftigte in Brandenburg nach dieser Umrechnung auf Vollzeitäquivalente im Durchschnitt also länger als der 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 68).

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 Bundesländern reduziert sich die Angleichung auf Basis Vollzeitäquivalente nach unten (von 89 auf 77 Prozent), ebenso im Bereich Handel / Reparatur (von 78 auf 69 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (von 94 auf 83 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 68). Lediglich im Bereich Erziehung und Unterricht gilt der umgekehrte Fall, dass sich hier durch einen hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildung (geht rechnerisch in die Berechnung der Vollzeitäquivalente mit ein) in Brandenburg gegenüber den alten Bundesländern die Angleichungsquote von 72 auf 82 Prozent erhöht.

¹³¹ Ein weiterer Einflussfaktor – die geringere Zahl der Feiertage in Ostdeutschland – wurde nicht berücksichtigt. Beim Urlaub gibt es dagegen kaum noch Unterschiede.

¹³² Zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt.

Keine übertarifliche Bezahlung in Kleinstbetrieben

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Brandenburg lediglich 13 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es dagegen 41 Prozent¹³³ (vgl. Tabelle 69). Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Auch dieser Faktor beeinflusst den Lohnvergleich zwischen Ost und West zu Lasten Ostdeutschlands.

Die übertarifliche Bezahlung in Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten findet generell nicht statt. Mit fast 20 Prozent konzentriert sie sich auf die mittleren Betriebe zwischen 5 und 100 Beschäftigten. Zwischen den Eigentumsformen gibt es kaum Unterschiede im Anteil der Betriebe mit übertariflichen Zahlungen.

Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland zwischen 8 und 12 Prozent. Sie liegt im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den übrigen Dienstleistungen und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser überdurchschnittlich hoch bei etwa 15 bis 20 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 69).

Resümierend kann festgestellt werden, nicht die Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in den alten und neuen Bundesländern.

¹³³ Untersuchungen des IAB Nürnberg sowie der Universität Erlangen kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Nach diesen Angaben zahlten im Jahr 2002 in Westdeutschland 46 Prozent aller Unternehmen mit Tarifbindung übertarifliche Löhne und Gehälter. Vgl. Susanne Kohaut, Claus Schnabel: Verbreitung, Ausmaß und Determinanten der übertariflichen Entlohnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg. / 2003, Heft 4, S. 662 ff.

Tabelle 69:

Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Brandenburg Mitte 2004 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Tarifvertrag)

Branche / Land / Region	Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Durchschnittliche Höhe der Zahlung über Tarif
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	37	5
Bergbau / Energie / Wasser*	18	17
Verarbeitendes Gewerbe	14	11
Baugewerbe	10	10
Handel und Reparatur	20	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	22	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	12	5
Dienstleistungen	12	7
darunter		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	3
Gesundheits- / Sozialwesen	2	16
Übrige Dienstleistungen	14	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter*	0	
Öffentliche Verwaltung	0	10
Brandenburg insgesamt	13	8
Mecklenburg-Vorpommern	11	14
Sachsen-Anhalt	15	12
Sachsen	20	14
Thüringen	15	13
Berlin-Ost	24	11
Ostdeutschland	16	12
Westdeutschland	41	11

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

10.6 Tarifbindung der Betriebe

Orientierung an Tarifverträgen in Brandenburg und Ostdeutschland überraschend hoch

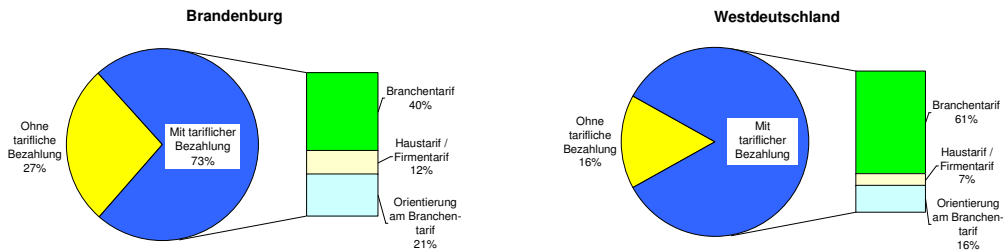
Die Tarifbindung in Brandenburg und Ostdeutschland ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während nur jedes vierte Brandenburger Unternehmen (23 Prozent) tarifgebunden ist, trifft dies auf fast jedes zweite westdeutsche Unternehmen (43 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, werden in Brandenburg aber 52 Prozent und in Westdeutschland 68 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt (vgl. Abbildung 30).

Darüber hinaus orientieren sich aber nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Unternehmen in Ost und West an bestehenden Tarifverträgen. Jeder dritte Betrieb in Brandenburg (36 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 Prozent¹³⁴. Es sind in der Regel kleinere Unternehmen, die sich an bestehenden Tarifverträgen orientieren, so dass in Brandenburg 21 Prozent und in den alten Bundesländern 16 Prozent aller Beschäftigten in

¹³⁴ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 120.

den betreffenden Unternehmen eine Entlohnung in tariflicher Höhe erhalten (vgl. ebenfalls Abbildung 30).

Abbildung 30:
Tarifliche Bezahlung der Beschäftigten in Brandenburg und Westdeutschland 2004 (Anteil in Prozent)



Fazit: Durch die Einbeziehung der Betriebe mit Orientierung am Branchentarifvertrag relativieren sich die großen Unterschiede in der Tarifbindung zwischen Ost und West, die entstehen, wenn man nur die Tarifbindung im engeren Sinne vergleicht. Letztlich erhalten unter Beachtung der Orientierung an Tarifverträgen in Brandenburg immerhin 73 Prozent (Westdeutschland 84 Prozent) eine Entlohnung in tariflicher Höhe.

10.7 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-Länderpanels Brandenburg haben im Jahre 2003 46 Prozent aller Brandenburger Betriebe Investitionen vorgenommen. Im Jahr 2000 waren es noch 55 Prozent, 2002 allerdings nur 41 Prozent, so dass im Vorjahresvergleich von einer Steigerung ausgegangen werden kann. Die Investitionsbereitschaft der Unternehmen wurde in den letzten Jahren vor allem dadurch gedämpft, weil neu errichtete moderne Produktionskapazitäten nicht ausgelastet werden konnten. Hinzu kamen die zunehmende 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 zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (12 Prozent Anteil in Brandenburg, 18 Prozent in Ostdeutschland, 27 Prozent in Westdeutschland) eine der Ursachen für das unzureichende Tempo im Aufholprozess. Das höhere Gewicht der Investitionen in den Dienstleistungsbranchen in Brandenburg (37 Prozent zu 30 Prozent in Westdeutschland) ist nicht in der Lage, den Aufholprozess zu forcieren.

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 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 Investi-

tionsbereitschaft eher mindern. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros wird die Bautätigkeit ebenfalls negativ beeinflussen.

In den Jahren 1995 und 1997 wurde in Brandenburg mit jeweils ca. 10 Mrd. € der Höhepunkt der Investitionen erreicht, demgegenüber im Jahr 2002 mit 6 Mrd. € der Tiefpunkt. Im letzten Jahr erfolgte wieder ein leichter Anstieg des Investitionsvolumens auf 7 Mrd. €.

Tabelle 70 zeigt die Entwicklung des Investitionsvolumens zwischen 1996 und 2003. Hervorstechend sind die Einbrüche im Baugewerbe. Deutlich wird aber auch der Anstieg des Investitionsvolumens im Jahr 2003 in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 70:
Investitionsentwicklung in den Betrieben Brandenburgs 1996 bis 2003 nach Branchen

Branche / Land / Region	Investitionen (1996=100)						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	229	200	236	186	257	114	100
Bergbau / Energie / Wasser*	78	57	74	46	57	104	61
Verarbeitendes Gewerbe	125	106	126	151	134	75	81
Baugewerbe	118	105	50	45	37	89	29
Handel und Reparatur	119	58	92	73	35	45	56
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	136	101	83	64	105	68	84
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	68	68	32	41	105	45	.
Dienstleistungen	99	97	104	63	64	38	85
Organisationen oh. Erwerbscharak.*	100	88	13	33	25	58	17
Öffentliche Verwaltung	64	77	68	62	79	78	79
Brandenburg insgesamt	98	88	89	71	77	65	74
Mecklenburg-Vorpommern	112	86	100	82	62	51	55
Sachsen-Anhalt	119	97	100	82	80	55	58
Sachsen	98	63	84	70	64	56	64
Thüringen	109	.	133	114	67	73	70
Berlin-Ost	142	84	98	159	91	56	83
Ostdeutschland	108	.	98	88	71	59	66

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

Stabile Investitionsintensität

Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug laut IAB-Betriebspanel in den Betrieben Brandenburgs 2003 8 Tsd. € (Ostdeutschland 7 Tsd. €, Westdeutschland 6 Tsd. €). Damit ist die Investitionsintensität gegenüber dem Vorjahr gestiegen und liegt jetzt wieder oberhalb des westdeutschen Niveaus. Im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung und vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen sind deutliche Steigerungen zu verzeichnen. Die hohen Werte von Anfang und Mitte der 90er Jahre werden aber nicht mehr erreicht. Zwischen den Branchen zeigen sich dabei große Unterschiede (vgl. Tabelle 71).

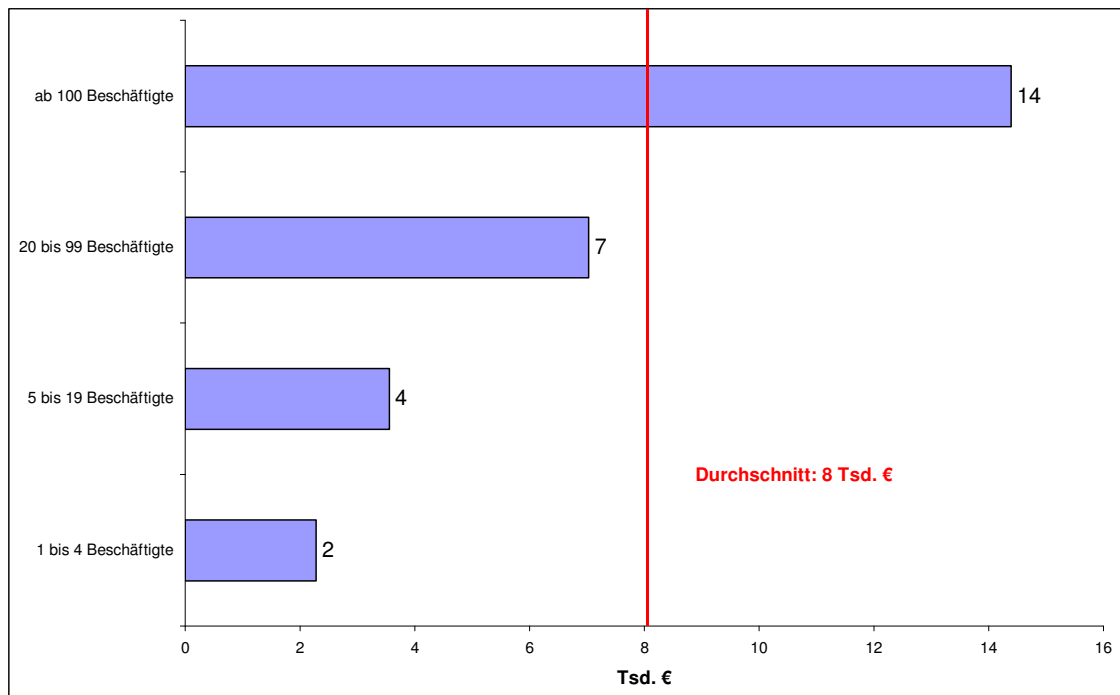
Tabelle 71:
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs 1995 bis 2003 nach Branchen

Branche / Land / Region	Investitionen je Beschäftigten								
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	Tsd. €								
Land- und Forstwirtschaft*	9	4	9	8	9	7	11	5	4
Bergbau / Energie / Wasser*	59	52	36	29	39	24	31	47	36
Verarbeitendes Gewerbe	13	8	9	8	11	12	12	7	7
Baugewerbe	3	2	3	3	1	1	1	4	1
Handel und Reparatur	9	4	6	3	4	4	2	2	3
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	12	11	13	11	9	8	14	8	10
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	12	13	9	10	6	4	14	7	3
Dienstleistungen	9	11	11	10	10	6	6	4	9
Organisationen oh. Erwerbscharak.*	13	12	13	11	2	4	4	10	3
Öffentliche Verwaltung	13	17	11	14	13	12	17	17	18
Brandenburg insgesamt	11	10	10	9	9	7	8	7	8
Mecklenburg-Vorpommern	16	10	11	9	11	9	7	6	6
Sachsen-Anhalt	11	9	12	9	10	8	8	6	6
Sachsen	15	10	10	7	9	8	7	6	8
Thüringen	12	9	10	8	12	11	6	7	7
Berlin-Ost	8	11	17	9	11	19	11	7	10
Ostdeutschland	13	10	11	8	10	9	8	7	7
Westdeutschland	.	6	6	7	7	8	7	7	6

* 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 20 Beschäftigten) sind nicht einmal halb so hoch wie in den größeren Betrieben (mit 20 Beschäftigten und mehr) (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31:
Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg 2003 nach Betriebsgrößenklassen



Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2003 etwa 6 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Firmen ebenfalls 6 Prozent ihres Umsatzes investiert worden. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein höherer Anteil als in den alten Bundesländern (jeweils 4 Prozent)¹³⁵.

Zu geringe Investitionen für Informationstechnik

Von der gesamten Investitionssumme der Brandenburger Betriebe im Jahre 2003 entfielen 41 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen (Ostdeutschland 42 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe nur leicht höher ist (46 Prozent, Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland nur 37 Prozent). Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den Brandenburger Betrieben wurde EDV, Informations- und Kommunikationstechnik genannt. 53 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2003 in diesem Einsatzfeld. Investitionen für Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung nahmen 47 Prozent der investierenden Betriebe vor. Darüber hinaus haben 34 Prozent der investierenden Betriebe Investitionen für Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie 20 Prozent für Grundstücke und Gebäude getätigt (vgl. Tabelle 72). Diese Relationen sind in ähnlicher Größenordnung in den alten Bundesländern festzustellen, wobei einerseits der Anteil der Investitionen in den Einsatzfeldern Kommunikationstechnik und Produktionsanlagen in westdeutschen Betrieben höher ist, andererseits bei Bauten und Verkehrsmitteln in Brandenburg höhere Anteile vorliegen.

¹³⁵ Vgl. auch Bernd Görzig, Gerda Noack: Vergleichende Branchendaten für das verarbeitende Gewerbe in Ost- und Westdeutschland, Berechnungen für 31 Branchen, 1991 bis 2003, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Dezember 2004, S. 263.

Tabelle 72:

Einsatzfelder der Investitionen in den Betrieben Brandenburgs 2003 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen)

Branche / Land / Region	Grundstücke, Gebäude	EDV, Informations- und Kommuni- kationstechnik	Produktions- anlagen, Betriebs- und Geschäfts- ausstattung	Verkehrsmittel, Transport- systeme
Land- und Forstwirtschaft*	36	18	68	38
Bergbau / Energie / Wasser*	37	66	90	27
Verarbeitendes Gewerbe	13	49	68	29
Baugewerbe	17	52	54	37
Handel und Reparatur	23	44	47	39
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	5	38	24	76
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	24	100	28	4
Dienstleistungen	14	62	47	27
Darunter				
Unternehmensnahe Dienstleist.	8	81	39	31
Gesundheits- / Sozialwesen	10	62	54	17
Übrige Dienstleistungen	27	37	55	32
Organisationen oh. Erwerbscharakter*	100	1	24	16
Öffentliche Verwaltung	67	55	22	32
Brandenburg insgesamt	20	53	47	34
Mecklenburg-Vorpommern	21	52	57	33
Sachsen-Anhalt	14	55	57	36
Sachsen	20	61	56	32
Thüringen	21	55	51	31
Berlin-Ost	5	64	47	20
Ostdeutschland	18	57	54	32
Westdeutschland	13	66	53	28

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

Die Einschätzungen der Betriebe zum Einsatzfeld der Investitionen unterscheiden sich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Unterschiedliche Erfordernisse der Produktions- und Leistungsprozesse prägen die Einsatzfelder der Investitionen. Aufwendungen für Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik sind eher für Großbetriebe und für das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie den Bereich Bergbau / Energie / Wasser charakteristisch. Grundstücke und Gebäude spielen in der öffentlichen Verwaltung eine besonders große Rolle. Verkehrsmittel und Transportsysteme konzentrieren sich im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im produzierenden Gewerbe.

Die Einschätzung, dass Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an erster Stelle der genannten Einsatzfelder stehen, sagt noch nichts über den Umfang und die Breite der Anwendung von moderner Informationstechnik aus. Ein spezieller Fragenkomplex im IAB-Betriebspanel von 2001 (sechste Welle) nach der Ausstattung mit Computern (im Büro, außerhalb des Büros) und Netzzugängen verdeutlicht, dass es zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland zumindest im Jahre 2001 keine signifikanten Unterschiede gab. Der Anteil der Betriebe mit Computern schwankte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland um 80 Prozent. Ähnlich sind die Relationen beim Netzzugang (zwischen 60 Prozent und 68 Prozent).

Andererseits sind die geringeren Anteilswerte der Investitionen für Informationstechnik in Brandenburg (nur 6 Prozent aller Investitionen) gegenüber Westdeutschland (14 Prozent) ein Warnsignal für künftige Entwicklungen. Diese Unterschiede im Anteil der Investitionen für Informationstechnik gab es in gleicher Größenordnung bereits in den letzten drei Jahren.

Hoher Anteil der Fördermittel am Investitionsvolumen

Das IAB-Betriebspanel fragt in dieser Welle zum ersten Mal nach den Finanzierungsquellen der Investitionen und zwar nach dem Eigenmittelanteil (einschl. interner Mittel und Eigenkapitalerhöhung über Unternehmensverbund, Partner, stille Teilhaber, Beteiligungsgesellschaften, Aktienemissionen), Darlehen und Kredite (Banken, Sparkassen, Unternehmen u. Ä.) sowie dem Fördermittelanteil (Investitionszulagen, -zuschüsse o. Ä.)¹³⁶. Ausgehend von der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den alten und neuen Bundesländern ist es folgerichtig, dass der Fördermittelanteil an den Investitionen mit 25 Prozent in Brandenburg dreimal so hoch liegt wie in den alten Bundesländern (8 Prozent). Die Inanspruchnahme von Fördermitteln steigt mit der Betriebsgröße. Die Eigenkapitalschwäche der Brandenburger Betriebe drückt sich auch bei den Finanzierungsquellen für Investitionen aus. Während in Westdeutschland 66 Prozent der Investitionen aus Eigenmitteln finanziert werden, sind es in Brandenburg nur 54 Prozent (vgl. Tabelle 73).

Tabelle 73:

Finanzierungsquellen bei den 2003 vorgenommenen Investitionen Brandenburger Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Investitionen insgesamt)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004 / Land / Region	Eigenmittel	Darlehen und Kredite	Fördermittel
	Anteil an den Investitionen insgesamt		
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	60	39	1
Bergbau / Energie / Wasser*	86	10	4
Verarbeitendes Gewerbe	66	17	18
Baugewerbe	66	31	3
Handel und Reparatur	78	20	2
Verkehr / Nachrichtenübermittlung*	52	30	18
Kredit- / Versicherungsgewerbe*	69	31	0
Dienstleistungen	42	30	28
Unternehmensnahe Dienstleist.	49	35	16
Gesundheits- / Sozialwesen	19	12	69
Übrige Dienstleistungen	66	28	6
Organisationen oh. Erwerbscharakter*	56	12	32
Öffentliche Verwaltung	50	9	41
1 bis 4 Beschäftigte	56	44	0
5 bis 19 Beschäftigte	51	35	14
20 bis 99 Beschäftigte	50	30	20
ab 100 Beschäftigte	56	14	30
Brandenburg insgesamt	54	21	25
Mecklenburg-Vorpommern	50	25	25
Sachsen-Anhalt	52	23	25
Sachsen	49	17	34
Thüringen	46	24	30
Berlin-Ost	68	17	15
Ostdeutschland	52	21	27
Westdeutschland	66	26	8

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

¹³⁶ Nach Vorjahresangaben des IAB-Betriebspanels lag im Jahr 2002 der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen bei 16 Prozent (Westdeutschland 6 Prozent). Dabei werden große Unterschiede in den einzelnen Branchen deutlich. Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 85 f.

Hervorzuheben ist:

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 Brandenburg 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. Das höhere Gewicht der Investitionen im Dienstleistungsbereich ist nicht in der Lage, den Aufholprozess zu forcieren.
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 2003 wiederum deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.
4. Öffentliche Förderung ist mit 25 Prozent 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

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

Lektorat: Evelyn Teschner

Druck: sd:k Druck Teltow

Auflage: 650 Stück

September 2005

ISSN 1432-8445