

Herausgeber:

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

Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
www.masgf.brandenburg.de

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

Europäischer Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft.

Druck: Druckerei Grabow  
Auflage: 650 Stück

Juni 2008

ISSN 1432-8445

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Forschungsbericht Nr. 32



## Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der zwölften Welle des  
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 32



Die Meinung der Autoren muss sich nicht in jedem Fall mit der Meinung des Herausgebers decken.

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

– Ergebnisse der zwölften Welle des Betriebspanels Brandenburg –

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

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

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





## Vorwort

Liebe Leser und Leserinnen,

dieser Bericht informiert Sie über die Ergebnisse der 12. Welle des Betriebspanels Brandenburg. Er basiert auf einer repräsentativen Umfrage bei brandenburgischen Arbeitgebern, die wir gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit bereits seit 12 Jahren durchführen, und gibt detaillierte Einblicke in die aktuelle Entwicklung der Betriebe und der Beschäftigung im Land Brandenburg. Eine Bestandsaufnahme, die weit über die amtlichen statistischen Daten hinausgeht und - auch im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern sowie zu Westdeutschland - eine klare Standortbestimmung unseres Landes ermöglicht.

Ausgehend von der jährlichen Befragung liegen einerseits grundlegende Informationen über betriebliche Strukturen und Situationen vor, können Entwicklungsbedingungen hinterfragt und Probleme identifiziert werden. Andererseits lassen sich unterschiedliche Ausgangs- und Rahmenbedingungen, bestehende Nachteile, Herausforderungen sowie Fortschritte auch über einen längeren Zeitraum anschaulich darstellen. Die Auswertung des Betriebspanels enthält so nicht nur viele wichtige Fakten und Hintergründe zur Situation von Betrieben und Beschäftigung im Jahr 2007, sondern gibt auch Ausblick auf die nähere Zukunft und einige besondere Entwicklungstendenzen:

Der Brandenburger Arbeitsmarkt profitiert weiter vom wirtschaftlichen Aufschwung. Das Beschäftigungswachstum, vor allem das der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, setzt sich mit insgesamt fast 3 Prozent Zuwachs fort. Zu den am stärksten wachsenden Bereichen gehörten das Gesundheits- und Sozialwesen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe.

Erstmals seit fast 7 Jahren nimmt die Zahl der Betriebe in Brandenburg wieder leicht zu. In den letzten Jahren verursachten Betriebsschließungen, vor allem Betriebsinsolvenzen rückläufige Beschäftigung; dieser Trend konnte gestoppt werden.

Die positive Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung geht mit ersten Engpässen bei der Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften einher. Vor allem kleine und mittlere Betriebe haben damit Probleme, während es den größeren bislang noch besser gelingt, offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Allerdings verdeutlicht das jüngste Betriebspanel auch, dass es noch keinen qualifikatorischen Fachkräfte-Notstand in Brandenburg gibt.

Ein probates Mittel zur langfristigen Sicherung des betrieblichen Personalbedarfs ist die Ausbildung eigener Fachkräfte. Das erkennen immer mehr Unternehmen, denn der Anteil ausbildender Betriebe ist weiter gestiegen. Und obwohl in Brandenburg weiterhin auf hohem Niveau und zum Teil über Bedarf ausgebildet wird, steigt allmählich auch die Übernahmequote. Mit 44 Prozent Anteil an allen Auszubildenden hat sie den höchsten Wert seit Jahren.

Eine wichtige Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg sind gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte. Die Ergebnisse des Betriebspanels zeigen hier, dass die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich verstärkt haben.

Ich danke allen, die an dieser Studie mitgewirkt haben; vor allem den Betrieben, ohne deren Bereitschaft und Unterstützung diese Untersuchung nicht möglich gewesen wäre. Für die Durchführung der Befragung und deren Auswertung danke ich Infratest Sozialforschung und der SÖSTRA GmbH Berlin.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich eine anregende und informative Lektüre!

A handwritten signature in black ink, reading 'D. Ziegler'. The 'D' is a large, stylized capital letter, and the first name 'Dagmar' is written in a cursive script.

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

# Inhaltsverzeichnis

<b>EINFÜHRUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. DATENBASIS</b> .....	<b>7</b>
<b>2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG</b> .....	<b>11</b>
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe im Zeitverlauf 1993 bis 2007 .....	12
2.2 Beschäftigungsentwicklung von 1995 bis 2007 und Prognose bis 2012 .....	12
2.3 Branchen .....	17
2.4 Betriebsgrößenklassen .....	19
2.5 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse .....	20
2.6 Veränderung der Tätigkeitsstruktur .....	21
<b>3. NICHT STANDARDISIERTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE</b> .....	<b>25</b>
<b>4. FACHKRÄFTEBEDARF (SCHWERPUNKTTHEMA)</b> .....	<b>31</b>
4.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs .....	33
4.2 Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren .....	37
<b>5. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>45</b>
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe .....	45
5.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung .....	53
<b>6. WEITERBILDUNG</b> .....	<b>55</b>
6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten .....	56
6.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten .....	59
<b>7. ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG</b> .....	<b>65</b>
7.1 Investitionsförderung .....	66
7.2 Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung .....	69
<b>8. INNOVATIONEN IM BETRIEB</b> .....	<b>78</b>
8.1 Dynamisches Innovationsgeschehen in Brandenburg .....	79
8.2 Innovationsschwerpunkt: „Wissenswirtschaft“ .....	82
8.2.1 Produktinnovationen in der „Wissenswirtschaft“ .....	84
8.2.2 Prozessinnovationen in der „Wissenswirtschaft“ .....	88
8.2.3 Bedeutung von Innovationen für Wachstum und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“ .....	88
<b>9. WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE</b> .....	<b>90</b>
9.1 Produktivität und Aufholprozess .....	90
9.2 Export .....	103
9.3 Ertragslage und Gewinnsituation .....	106
9.4 Investitionstätigkeit .....	110
9.5 Löhne und Gehälter .....	113
9.6 Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten .....	118
9.7 Kapital- und Gewinnbeteiligung .....	122
<b>RESÜMEE</b> .....	<b>125</b>
<b>VERZEICHNIS DER TABELLEN</b> .....	<b>128</b>
<b>VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN</b> .....	<b>131</b>



# Einführung

In Brandenburg wurde das IAB-Betriebspanel als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Ebene der Geschäftsleitung zum zwölften Mal durchgeführt. Diese Befragung einschließlich der Erarbeitung von Panelberichten erfolgte ebenfalls zum zwölften Mal für alle ostdeutschen Ländern und Berlin, seit dem Jahr 2000 auch für westdeutsche Länder. Neben der finanziellen Beteiligung der Länder engagiert sich das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) mit einer Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe, was sich anteilig auch in einer höheren Fallzahl für Brandenburg niederschlägt. Insgesamt wirken am IAB-Betriebspanel bundesweit ca. 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen mit, in Brandenburg sind es rund 1.000 Betriebe.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) hat durch seine finanzielle Beteiligung ein eigenes Betriebspanel für das Land ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren ausgewählte Einflussfaktoren in Brandenburg zu erhalten.

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

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

Das zentrale **Schwerpunktthema** der zwölften Welle behandelt die Problematik der künftigen Stellenbesetzung mit Fachkräften. Die aktuellen Umbrüche in der Arbeitsmarktpolitik wie auch neuere Tendenzen sowohl in der Beschäftigungsentwicklung als auch in der Bevölkerungsentwicklung führen zu spürbaren Veränderungen im Verhältnis von Fachkräftenachfrage und -angebot. So kann durchaus angenommen werden, dass in den kommenden Jahren die Nachfrage nach Fachkräften zumindest in einigen Wirtschaftszweigen und Regionen zunehmen wird. Unter diesem Aspekt wird der Bedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren eingeschätzt; die Alterung der Personalstruktur hinterfragt; die Gründe für den Mangel an geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen analysiert sowie die betrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung der Personalbedarfs beurteilt.

In das diesjährige Betriebspanel wurden turnusgemäß auch wieder die Fragenkomplexe zur betrieblichen Weiterbildung, zur öffentlichen Beschäftigungs- und Investitionsförderung, zu betrieblichen Innovationen, zu Öffnungsklauseln und zu Kapital- und Gewinnbeteiligungen aufgenommen. Zum ersten Mal wurde im IAB-Betriebspanel neben der Einschätzung der Ertragslage auch nach dem Jahresergebnis gefragt.

Die mit dem Panel gewonnenen Ergebnisse zur Entwicklung von Beschäftigung und Betrieben in Brandenburg ergänzen wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird. Ein entscheidender Vorteil dieser langjährig laufenden 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 zwölften Mal durchgeführt wurde, konnten Längsschnitt- und Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2007 in die Auswertung aufgenommen werden.

## In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Brandenburger Betrieben durch (Betriebspanel Brandenburg). Im Jahr 2007 fand diese Befragung zum zwölften Mal statt. Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, kontinuierlich aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Für Auswertungen in Brandenburg liegen für das Jahr 2007 Interviews von 1.001 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der Betriebe mit 9,8 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 62.699 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg (mit Stand 30.06.2006).

### **Positive Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung**

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) lag in Brandenburg nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2007 bei knapp 64 Tsd. Damit hat sich erstmals seit der Jahrtausendwende die Zahl der Betriebe in Brandenburg leicht erhöht. Der Tiefpunkt bei der Bestandsentwicklung der Betriebe ist überwunden.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben der letzten beiden Wellen für Brandenburg einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs aus. Dieser betrug zwischen Juni 2005 und Juni 2007 29 Tsd. Personen bzw. gut 3 Prozent. Insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch das verarbeitende Gewerbe haben ihre Beschäftigtenzahlen erhöht.

Der Beschäftigungsaufbau in Brandenburg ergab sich etwa zu 80 Prozent aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und zu 20 Prozent aus der Zunahme von nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, insbesondere geringfügiger Beschäftigung. Allerdings beruhte die verstärkte Zunahme an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausschließlich auf einer Zunahme bei der Teilzeitbeschäftigung.

Die große Mehrheit der Betriebe in Brandenburg (87 Prozent) geht bis Mitte 2008 von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau ist im Vorjahresvergleich gesunken, während der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau mit 9 Prozent unverändert blieb. Sowohl für 2008 als auch für die nächsten fünf Jahre zeichnet sich in Brandenburg eine positive Grundstimmung in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung ab.

### **Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Branchen mit hohem Frauenanteil**

Mitte 2007 waren in Brandenburg 31 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse nicht standardisiert (Ostdeutschland und Westdeutschland jeweils 33 Prozent). Bei den Frauen lag dieser Anteil mit 43 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle.

### **Anzeichen für größeren Fachkräftebedarf**

Einstellungen, gesuchte Arbeitskräfte und nicht besetzte Stellen – als Indikatoren für den Fachkräftebedarf – verliefen zwischen 1996 und 2007 zyklisch. Mit Anziehen der Konjunktur und der damit einhergehenden wachsenden Nachfrage nach Fachkräften nahm das Stellenbesetzungsproblem in Brandenburg bei Fachkräften an Intensität zu. Verdoppelt haben sich zwischen 2005 und 2007 die Anzahl gesuchter Fachkräfte und die Anzahl nicht besetzter Fachkräftestellen. Die Nichtbesetzungsquote von Stellen für Fachkräfte lag im 1. Halbjahr 2007 in Brandenburg bei 15 Prozent (Ostdeutschland 16 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent).

75 Prozent aller Brandenburger Betriebe gehen davon aus, dass entweder über Neueinstellungen und/oder über innerbetriebliche Maßnahmen in den kommenden 2 Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzt werden müssen. Jeder zweite Betrieb mit beabsichtigten Neueinstellungen erwartet Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Bewerber/-innen. Als Hauptgründe benennen die Betriebe zu wenige Bewerbungen für das gesuchte Berufsbild sowie das Fehlen spezifischer Zusatzqualifikationen.

### **Wieder Zunahme der betrieblichen Innovationen**

2007 waren – mit steigender Tendenz gegenüber den Vorjahren – 31 Prozent aller Betriebe Brandenburgs produkt- bzw. prozessinnovativ (Ostdeutschland 37 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist die Innovatorenrate mit 46 Prozent im Brandenburger verarbeitenden Gewerbe.

In den letzten zwei Jahren konnten 4 Prozent aller Brandenburger Betriebe geplante Innovationen nicht durchführen (Ostdeutschland 6 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent). Die wesentlichen Gründe für nicht realisierte Innovationen waren hohe Investitionskosten und ein hohes wirtschaftliches Risiko. Der Mangel an Fachpersonal behinderte mit steigender Tendenz in 20 Prozent der Betriebe die Durchführung von Innovationen.

### **Weiterhin hoher Stellenwert der öffentlichen Förderung**

Fast jedes fünfte Unternehmen in Brandenburg nahm im Jahr 2006 eine Form der Investitions-, Beschäftigungs- oder Ausbildungsförderung in Anspruch (Brandenburg 19 Prozent, Ostdeutschland 23 Prozent, Westdeutschland 16 Prozent).

Während Mitte der 1990er Jahre knapp jeder dritte Brandenburger Betrieb öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel erhielt, waren es 2006 noch 7 Prozent (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 4 Prozent). Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen lag im Jahr 2006 in Brandenburg bei 17 Prozent (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent).

Im Jahr 2006 waren in 15 Prozent der Brandenburger Betriebe Personen in einem der vorhandenen Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung tätig (Ostdeutschland 18 Prozent, Westdeutschland 14 Prozent). Diese Programme werden von den Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten dominiert (11 Prozent aller Betriebe). 6 Prozent aller Betriebe erhielten Unterstützung bei der Ausbildung, 2 Prozent hatten Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und 1 Prozent bot Trainingsmaßnahmen an. Insgesamt wurden in Brandenburg 8 Prozent aller Beschäftigten aus öffentlichen Mitteln gefördert (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent).

### **Mehr Betriebe beteiligen sich an Ausbildung**

Der Anteil ausbildender Betriebe in Brandenburg erhöhte sich von 26 Prozent in 2006 auf 27 Prozent in 2007. Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet in Brandenburg mit 28 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot, 2006 lag der Anteil bei 29 Prozent. Eine Längsschnittbetrachtung der Ausbildungsbeteiligung Brandenburger Unternehmen zwischen 2000 und 2006 hat gezeigt, dass 38 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe im Land kontinuierlich ausgebildet haben, weitere 38 Prozent bildeten mit Unterbrechungen aus. Ein Viertel der ausbildungsberechtigten Unternehmen hat über den angegebenen Zeitraum gar nicht ausgebildet.

Der in Brandenburg seit 1996 zu beobachtende Trend sinkender Übernahmequoten von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes konnte nach langer Zeit gestoppt werden. 2007 erhöhte sich die Übernahmequote deutlich und lag bei 44 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 62 Prozent).

### **Steigende Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe**

Ebenso wie bei der beruflichen Erstausbildung zeigt sich auch im Bereich der Weiterbildung der Trend, dass Brandenburger Betriebe im Bereich Personalentwicklung mehr investieren. In Brandenburg realisierte im 1. Halbjahr 2007 fast jeder zweite Betrieb (44 Prozent) Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 45 Prozent). Damit haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Brandenburger Betriebe gegenüber den Vorjahren erhöht, liegen aber unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts.

Parallel mit der steigenden Beteiligung der Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2007 auf 23 Prozent (Ostdeutschland 27 Prozent, Westdeutschland 22 Prozent).

### **Stagnierende Angleichung der Löhne und Gehälter**

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2007 in Brandenburg 1.800 €. Zwischen Juni 1996 und Juni 2007 schwankte die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn (Westdeutschland = 100 Prozent) zwischen 78 und 79 Prozent und lag im Juni 2007 bei 78 Prozent. Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Dauer der Teilzeitarbeit) in Brandenburg und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 5 Prozentpunkte und beträgt damit nicht 22, sondern 27 Prozent.

Knapp 1 Prozent der Brandenburger Betriebe hat ihren Beschäftigten im Jahr 2007 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, dagegen gab es in 8 Prozent der Betriebe eine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten. Gegenüber 2001 und auch 2005 hat sich der Anteil der Betriebe mit Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung in Brandenburg wie auch in Ost- und Westdeutschland nicht signifikant verändert.

### **Positive Ertrags- und Gewinnsituation**

Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 34 Prozent aller Brandenburger Betriebe auf, eine befriedigende Ertragslage 38 Prozent, 28 Prozent stufen ihre Ertragslage nur mit ausreichend oder mangelhaft ein. Insgesamt ist dies eine positive Veränderung gegenüber den Vorjahren.

Im letzten Geschäftsjahr haben 66 Prozent der Brandenburger Betriebe Gewinn erzielt, 7 Prozent erwirtschafteten ein negatives Jahresergebnis und in 24 Prozent der Betriebe war das Jahresergebnis ausgeglichen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Gewinn bei 70 Prozent.

Die Anteile der Betriebe mit sehr guter und guter Ertragslage wie auch mit positivem Jahresergebnis sind in den alten und neuen Bundesländern ähnlich hoch. Allerdings sagen diese Werte nichts über die Höhe der Gewinne aus, sondern geben nur den jeweiligen Anteil der Betriebe mit oder ohne Gewinn an.

### **Positive Entwicklung der Produktivität**

Die Brandenburger Betriebe erreichten im Jahr 2006 auf Basis Umsatzproduktivität 67 Prozent (auf Basis von Vollzeitäquivalenten 62 Prozent) der entsprechenden westdeutschen Werte. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nach der Wende nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute mehr als halbiert. Er hatte sich allerdings zwischen 1995 und 2001 nicht wesentlich verändert. In den Jahren 2002 bis 2006 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2001 um insgesamt 10 Prozentpunkte verringert.

Die Zweig- und Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der FuE-Intensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert.

# 1. Datenbasis

Im Jahr 2007 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 1.001 Betrieben vor. Die befragten Betriebe<sup>1</sup> repräsentieren die Grundgesamtheit von 62.699 Betrieben (Stichtag: 30.06.2006) mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 9,8 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

In der Auswertung der Daten gibt es beginnend mit der zwölften Welle des IAB-Betriebspanels eine wichtige Veränderung, die sich auf die regionale Zuordnung der Daten bezieht. Aufgrund der Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit kann ab dieser Welle kein getrennter Ausweis mehr von Berlin-Ost und Berlin-West erfolgen. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurde, geht nunmehr Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein. Alle Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland wurden unter Berücksichtigung dieser Änderung neu berechnet. **Das hat zur Konsequenz, dass die im aktuellen Bericht enthaltenen Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland von den Angaben früherer Veröffentlichungen abweichen.**<sup>2</sup>

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht neben Querschnittsvergleichen auch Längsschnittbetrachtungen. Durch die methodische Anlage der Arbeitgeberbefragung als eine Paneluntersuchung können Vergleiche über längere Zeiträume durchgeführt werden und ermöglichen so die Ableitung von Tendaussagen. In Anbetracht der bereits zum zwölften Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Brandenburg konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2007 in die Auswertung aufgenommen werden.

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

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Betriebe in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der BA.

---

<sup>1</sup> Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

<sup>2</sup> Im Zusammenhang mit der Neuberechnung der Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland kann es durch die ebenfalls rückwirkende Anwendung eines genaueren Imputationsverfahrens zu geringfügigen Veränderungen der Angaben der Jahre 1996 und 1997 kommen.

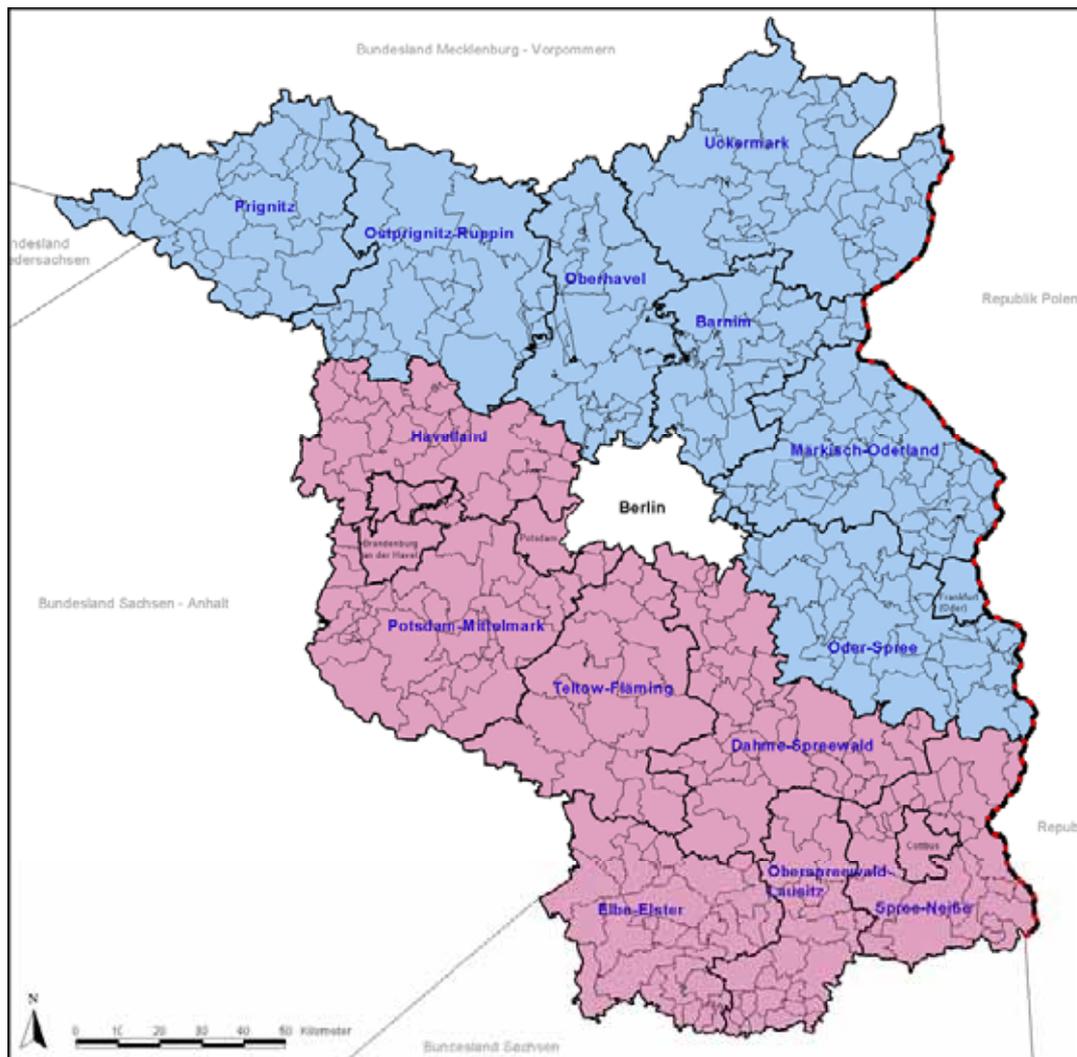
Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2006 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)										Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	ab 500			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.991	533	352	252	45	21	1	0			3.195
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	114	55	41	61	28	10		5			326
Verarbeitendes Gewerbe	2.705	1.097	773	566	209	110	47	18			5.525
Baugewerbe	5.384	1.698	893	454	104	35	6	2			8.576
Handel und Reparatur	8.318	2.590	1.279	668	177	65	18	4			13.119
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.871	679	439	315	114	56	23	6			3.503
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.049	106	43	37	24	16	12	1			1.288
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.668	1.309	660	418	171	101	27	5			9.359
Erziehung und Unterricht	603	212	147	110	74	31	25	9			1.211
Gesundheits- und Sozialwesen	4.778	924	360	350	141	88	51	21			6.713
Übrige Dienstleistungen	5.359	1.094	445	258	99	35	12	3			7.305
Organisationen ohne Erwerbszweck	780	184	102	59	30	19	5	1			1.180
Öffentliche Verwaltung	297	134	168	252	140	95	45	26			1.157
Nicht zuordenbar	235	2	4	1	0	0	0	0			242
Insgesamt	40.152	10.617	5.706	3.801	1.356	682	284	101			62.699

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Entsprechend den Anforderungen der Förderperiode der EU-Strukturfonds 2007 bis 2013 wird in diesem Bericht das Land Brandenburg nach zwei Förderregionen, den beiden NUTS-2-Regionen<sup>3</sup> Brandenburg Nord-Ost und die Phasing-Out-Region Brandenburg Süd-West ausgewertet (vgl. Abbildung 1). Brandenburg Nord-Ost umfasst die kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder) und die Landkreise Prignitz, Ostprignitz/Ruppin, Uckermark, Oberhavel, Barnim, Märkisch-Oderland und Oder-Spree, Brandenburg Süd-West die kreisfreien Städte Brandenburg an der Havel, Cottbus, Potsdam sowie die Landkreise Havelland, Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße). Kriterium für die Bildung der Regionen ist das BIP je Einwohner.<sup>4</sup> Eine Auswertung der Panelergebnisse auf Ebene der Landkreise Brandenburgs ist aufgrund des vorliegenden Stichprobenumfangs nicht möglich.

Abbildung 1: Förderregionen Brandenburgs: Brandenburg Nord-Ost und Brandenburg Süd-West



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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Be-

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

4 Phasing-Out-Region Brandenburg Süd-West: Überschreitung der 75 %-Grenze des BIP pro Kopf des Gemeinschaftsdurchschnitts im Zuge der EU-Osterweiterung. Region Brandenburg Nord-Ost: BIP pro Kopf liegt unterhalb des Gemeinschaftsdurchschnitts.

triebsgrößenklassen. 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 30.06.2006.

2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe.

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

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

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

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

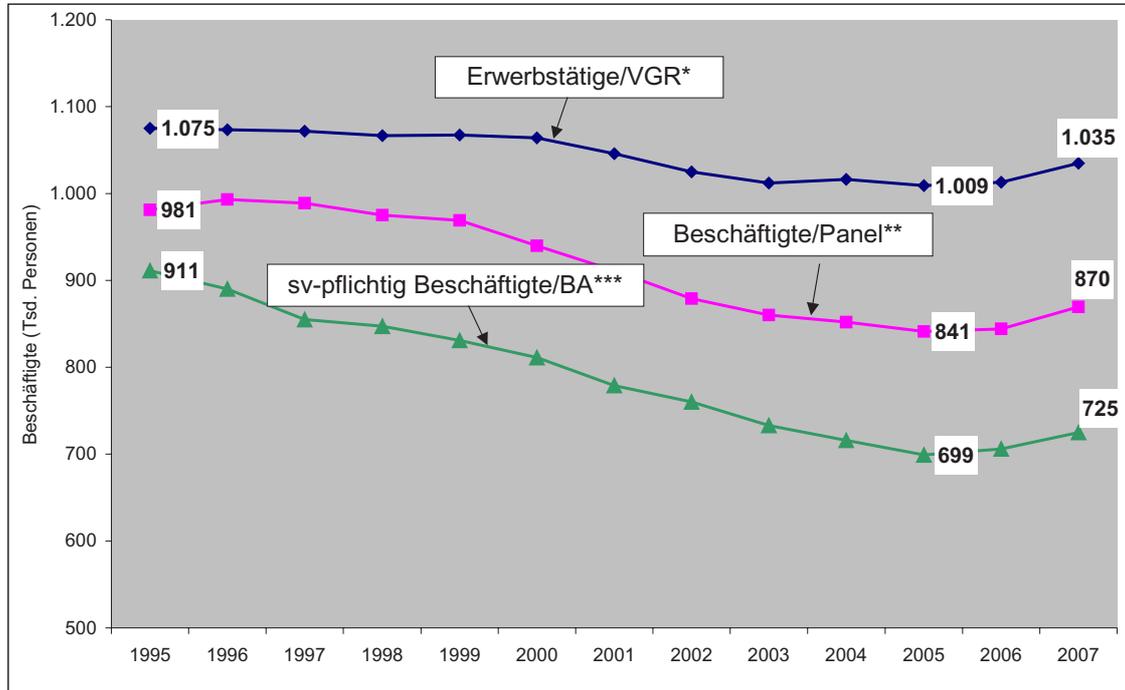
2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe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

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

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

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

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Brandenburg – 1995 bis 2007



- \* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: August 2007/Januar 2008, im Jahresdurchschnitt
- \*\* Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.
- \*\*\* Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30.6., für 2007 vorläufige Angabe

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern/Inhaberinnen, Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Brandenburg ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2007. 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

Seit dem Sommer 2006 gibt es regelmäßig positive Meldungen aus der Bundesagentur für Arbeit: Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland sinkt und lag Anfang 2008 bei etwa 3,7 Millionen. Auch in Brandenburg ist die Arbeitslosigkeit rückläufig und erreichte im Januar 2008 einen Stand von knapp unter 200 Tsd. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt, erfreulicherweise auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der langjährige Abwärtstrend in der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist auch in Brandenburg gestoppt. Im Vorjahresvergleich<sup>5</sup> ist im Jahr 2007 in Brandenburg sogar ein Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verzeichnen.

5 Zwischen Juni 2006 und Juni 2007.

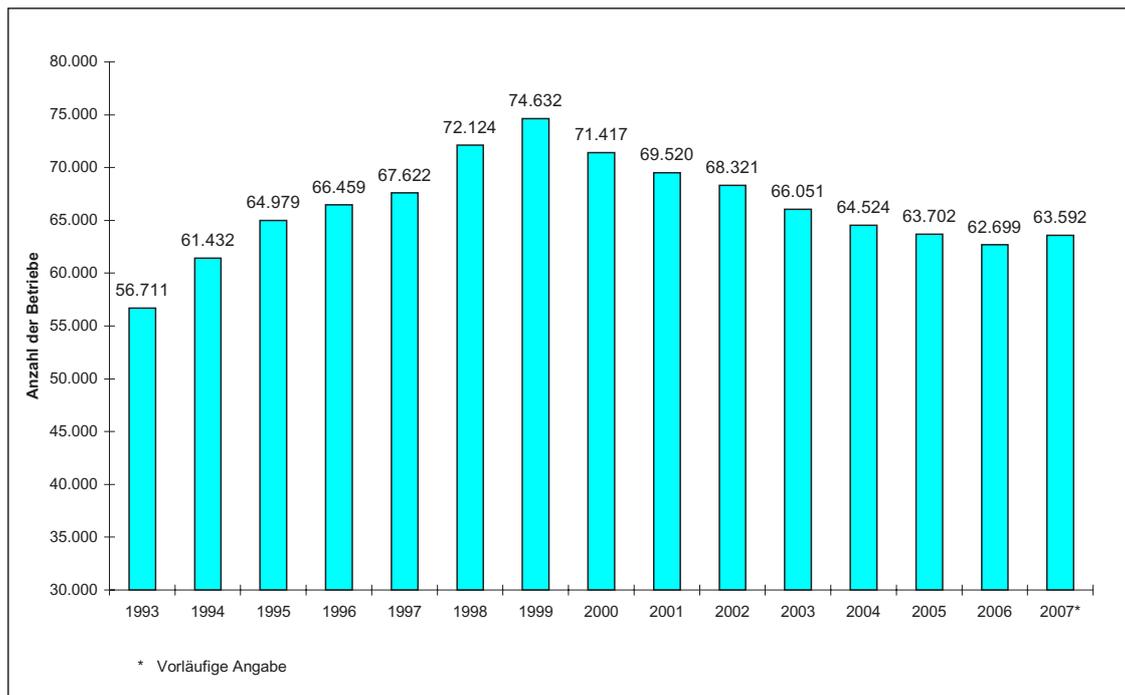
Dieser Aufwärtstrend bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Brandenburg wird sich laut Einschätzungen des IAB-Betriebspanels weiter fortsetzen.

Analog zur positiven Beschäftigungsentwicklung ist im Vorjahresvergleich auch die Anzahl der Betriebe in Brandenburg leicht angestiegen, wie nachfolgende Betrachtungen zeigen.

## 2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe im Zeitverlauf 1993 bis 2007

Die Beschäftigtenstatistik der BA weist neben der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Brandenburg im zeitlichen Verlauf aus (vgl. Abbildung 3). Die Anzahl bestehender Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Brandenburg – nachdem 1999 mit über 74 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war, auf knapp 63 Tsd. in 2006 gesunken. Erstmals seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl der Betriebe in Brandenburg im Jahr 2007 im Vorjahresvergleich auf knapp 64 Tsd. leicht erhöht. Damit ist der Tiefpunkt bei der Bestandsentwicklung der Betriebe überwunden. Bei einem auch weiterhin anhaltenden konjunkturellen Aufschwung dürfte sich diese positive Entwicklung fortsetzen. Die Zunahme der Zahl der Betriebe beruhte fast zur Hälfte auf einer gewachsenen Anzahl von Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte), vordringlich in den Bereichen Baugewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

## 2.2 Beschäftigungsentwicklung von 1995 bis 2007 und Prognose bis 2012

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2007, zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung des folgenden Jahres 2008 und zur voraussichtlichen Entwicklung bis 2012 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die zu erwartende Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt eingeschätzt werden. Ergänzend werden in Kapitel 4 Entwicklungstendenzen des erwarteten Fachkräftebedarfs in den kommenden 2 Jahren aufgezeigt.

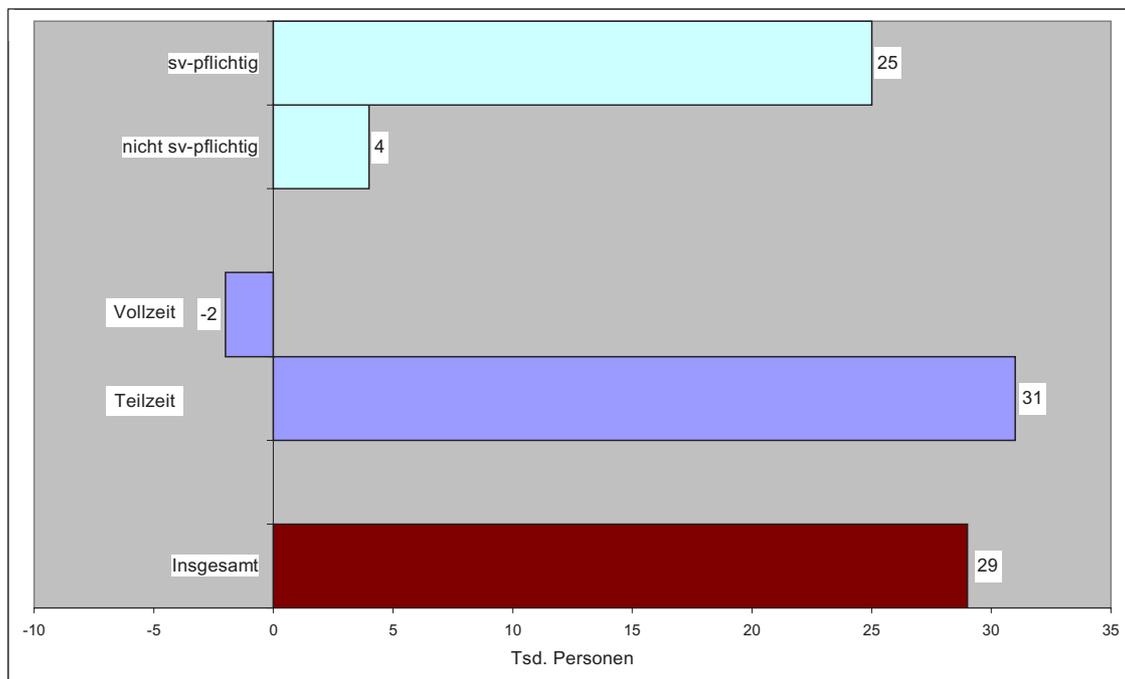
### Beschäftigungsentwicklung von 1995 bis 2007

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 (Start des Länderpanels Brandenburg mit der ersten Welle) und Juni 2005 insgesamt um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben der letzten beiden Wellen für Brandenburg einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs aus. Dieser betrug zwischen Juni 2005 und Juni 2006 3 Tsd. Personen bzw. 0,4 Prozent und zwischen Juni 2006 und Juni 2007 26 Tsd. Personen bzw. 3 Prozent. Diese erfreuliche Entwicklung erklärt sich insbesondere aus der positiven konjunkturellen Entwicklung, d. h. den hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts in den Jahren 2006 und 2007. Fast alle Branchen, insbesondere aber das Gesundheits- und Sozialwesen, die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das verarbeitende Gewerbe erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Insgesamt gab es am 30.6.2007 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 870 Tsd. Beschäftigte (bei einem Frauenanteil von 46 Prozent).

Der Beschäftigungsaufbau der letzten beiden Jahre in Brandenburg ergab sich etwa zu 80 Prozent aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und zu 20 Prozent aus der Zunahme von nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, insbesondere geringfügiger Beschäftigung<sup>6</sup> (vgl. Abbildung 4). Allerdings basierte die verstärkte Rekrutierung an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausschließlich aus einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung.

Diese Entwicklung kann einerseits als Zeichen der zunehmenden Inanspruchnahme nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse gewertet werden (vgl. auch Kapitel 3), die für Betriebe offensichtlich zur Bewältigung von Auftragsspitzen unter den Bedingungen schwankender Nachfrage praktikable Instrumente darstellen, aber andererseits auch ein Indiz für einen beginnenden, längerfristig andauernden Beschäftigungsaufbau sein.

Abbildung 4: Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2005 und 2007 in Brandenburg



6 Zu den geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen Beschäftigte, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die ausschließlich dieser Beschäftigung nachgehen und geringfügig Beschäftigte, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlicher geringfügiger Beschäftigung. Da im IAB-Betriebspanel nach Beschäftigungsverhältnissen gefragt wird, werden beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst. Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2006 sind seit dem 1. Juli 2006 die Pauschalabgaben der Arbeitgeber auf Mini-Jobs von 25 auf 30 Prozent erhöht worden. Trotz dieser höheren Abgaben war die Anzahl der Mini-Jobs sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland in der zweiten Jahreshälfte von 2006 weiter steigend. Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, ANBA September 2007, 55. Jahrgang, Nummer 9, S. 87 f.

Die Beschäftigtenstruktur ist im Vorjahresvergleich etwa gleich geblieben. Die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen Mitte 2007 bei 83 Prozent, bei den nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dies sind Beamte/Beamtinnen und tätige Inhaber/Inhaberinnen) bei 9 und bei den geringfügigen und sonstigen Beschäftigten bei 8 Prozent.

*Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Leiharbeitskräfte*

Zusätzlich zu den o. g. Beschäftigten werden durch das IAB-Betriebspanel Praktikanten/Praktikantinnen<sup>7</sup>, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Leiharbeitskräfte erfasst, die laut Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl umfasste Mitte 2007 in Brandenburg über 40 Tsd. Personen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2007 (Stand: 30. Juni)

Land/Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Praktikanten/Praktikantinnen	freien Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften	Praktikanten/Praktikantinnen	freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften
	Prozent			Tsd. Personen		
Brandenburg	16	5	2	20	11	11
Brandenburg Nord-Ost	15	6	1	10	7	4
Brandenburg Süd-West	17	5	4	10	4	7
Mecklenburg-Vorpommern	20	3	3	19	7	8
Sachsen-Anhalt	20	5	3	22	15	17
Sachsen	19	7	3	47	35	33
Thüringen	17	4	5	19	10	26
Berlin	18	13	3	27	46	16
Ostdeutschland	18	7	3	154	124	111
Westdeutschland	15	7	4	492	475	498

Jeder zweite dieser Beschäftigten ist ein Praktikant bzw. eine Praktikantin. Der Einsatz von Praktikanten und Praktikantinnen ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln sie Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Jungakademiker/-akademikerinnen, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Unternehmen eingestellt (in der Regel unentgeltlich) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten/Praktikantinnen ersetzt.

Der Anteil der in Leiharbeit (Zeitarbeit) Beschäftigten ist in Brandenburg mit gut 1 Prozent an allen Beschäftigten – gemessen am europäischen Niveau – nach wie vor relativ niedrig, er hat sich auch in den letzten Jahren nicht erhöht (Ost- und Westdeutschland jeweils 2 Prozent).<sup>8</sup> Die Entwicklung der Leiharbeit zeigt ein zyklisches Verhalten. Zeitarbeit gilt als Frühindikator, der Erstbedarf an Arbeitskräften wird immer öfter auf diesem Weg gedeckt.<sup>9</sup> Allerdings gibt es Begleiterscheinungen

7 Bis 2005 wurden im IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten/Praktikantinnen als eine Größe erfasst, seit 2006 werden nur noch Praktikanten/Praktikantinnen ausgewiesen.

8 Zwischen 1994 und 2006 stieg der Anteil der Leiharbeiter/-innen an den Erwerbstätigen in Deutschland von 0,4 auf 1,5 Prozent. Damit liegt Deutschland aktuell im Mittelfeld internationaler Vergleiche. Vergleichbare Volkswirtschaften wie die Großbritanniens, Frankreichs und der USA weisen deutlich höhere Anteile von Leiharbeit aus. Vgl. Lutz Bellmann; Alexander Kühl: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht. Berlin, 6.12.07 [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2007-990-3-1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-990-3-1.pdf) sowie Zeitarbeit – Retter in der Not. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 32, 18. Mai 2006, S. 4.

Nach Angaben des IW Köln erreichte die Leiharbeit in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2007 bereits einen absoluten Wert von rund 770 Tsd., das sind 2,2 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen. Vgl. Zeitarbeit. Volle Kraft zurück In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 1. November 2007, S. 2.

9 Der Arbeitsplatzumschlag im Bereich der Leiharbeit ist relativ hoch, was gegen mögliche Klebeeffekte spricht. Ein knappes Viertel der Betriebe mit Leiharbeit hat auch Leiharbeitskräfte in Beschäftigung übernommen. Vgl. Strot-

dieser Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die trotz der eingetretenen Beschäftigungseffekte negativ zu werten sind. Leiharbeit wandelt sich vom Instrument einer kurzfristigen Reaktion auf einen Nachfrageboom zu einem Instrument der dauerhaften Kostensenkung. Dies ist durchaus problematisch: Trotz zunehmender Tarifbindungen in Zeitarbeitsfirmen erreichen die Stundenlöhne zum Teil nur 50 Prozent der durchschnittlichen Tariflöhne regulär Beschäftigter; darüber hinaus ist die Beschäftigungsstabilität dieser Arbeitsverhältnisse gering. Nach Angaben des IAB liegt die durchschnittliche Verweildauer von Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen im Betrieb bei etwa 4 Monaten und ist damit nur noch halb so hoch wie vor 2003.<sup>10</sup>

#### *Arbeitsgelegenheiten<sup>11</sup> mit Mehraufwandsentschädigung*

Nach dem SGB II sind seit dem 1.1.2005 für Empfänger/-innen des Arbeitslosengeldes II Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung vorgesehen. Diese Arbeitsgelegenheiten sind nicht sozialversicherungspflichtig, sondern stellen ein Sozialrechtsverhältnis zwischen Arbeitslosen und Maßnahmeträgern dar. Dieser Personenkreis bildet eine Beschäftigtengruppe, die die im IAB-Betriebspanel erfassten Beschäftigten ergänzt. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung (Kommunen), in Organisationen ohne Erwerbszweck, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht konzentriert. Nach Angaben der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel, Länderbericht Brandenburg, haben 35 Prozent aller Betriebe in der öffentlichen Verwaltung, 28 Prozent der Organisationen ohne Erwerbszweck und 29 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung.

#### Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung von Mitte 2007 bis Mitte 2008

Tabelle 3 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2008 einschätzen, d. h. im nächsten Jahr. Die große Mehrheit der Betriebe in Brandenburg (87 Prozent) geht von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau ist im Vorjahresvergleich auf 4 Prozent gesunken (minus 3 Prozentpunkte), während der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau auf 9 Prozent (plus 1 Prozentpunkt) leicht gestiegen ist. Im Vorjahresvergleich fallen die betrieblichen Einschätzungen zur erwarteten Beschäftigungsentwicklung damit insgesamt etwas günstiger aus. Der Beschäftigungsaufbau des vergangenen Jahres wird sich somit voraussichtlich in den nächsten 12 Monaten fortsetzen.

Die Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass nach wie vor insbesondere bei vielen größeren Betrieben von einem Personalabbau ausgegangen wird. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich allerdings auch, dass anteilmäßig immer mehr Betriebe eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten und ein deutlich geringerer Anteil von fallenden Beschäftigtenzahlen ausgeht. Dennoch sind die mit den jeweiligen Erwartungen der Betriebe verbundenen konkreten Beschäftigungseffekte unsicher. Diese werden in der Gesamtbilanz nur dann positiv ausfallen, wenn die Zahl der neuen Arbeitsplätze in Unternehmen mit geplantem Personalaufbau, insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben sowie Neugründungen höher ist, als die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze in Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau. Die vorliegenden aktuellen Panelergebnisse lassen aber – unter Berücksichtigung der Neugründungen – auch für 2008 einen weiteren Beschäftigungsaufbau erwarten.

---

mann/Vogel: Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument? Eine empirische Untersuchung über die Struktur der Leiharbeit in Baden-Württemberg und die mit ihr verknüpften Erwartungen. In: IAW-Kurzbericht 5/2004, Tübingen sowie Promberger, Markus et al.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabungen einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg 2006.

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

11 Im Rechtskreis SGB II gibt es Arbeitsgelegenheiten in zwei unterschiedlichen Formen: in der so genannten „Mehraufwandsvariante“ (gemeinnützige Beschäftigungen, bei denen 1 bis 2 € Mehraufwandsentschädigung je geleistete Arbeitsstunde sowie das ALG II gezahlt werden) und in der „Entgeltvariante“ (sv-pflichtige Beschäftigung an Stelle des ALG II).

Tabelle 3: Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Brandenburg zwischen 2007 und 2008 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...			Insgesamt
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	
Prozent				
1 bis 4 Beschäftigte	7	91	2	100
5 bis 9 Beschäftigte	10	84	6	100
10 bis 49 Beschäftigte	13	82	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	16	73	11	100
ab 250 Beschäftigte	7	78	15	100
Brandenburg insgesamt	9	87	4	100
Brandenburg Nord-Ost	8	88	4	100
Brandenburg Süd-West	11	85	4	100
Mecklenburg-Vorpommern	9	86	5	100
Sachsen-Anhalt	10	82	8	100
Sachsen	14	79	7	100
Thüringen	11	81	8	100
Berlin	22	72	6	100
Ostdeutschland	14	80	6	100
Westdeutschland	14	81	5	100

#### Beschäftigungsentwicklung bis 2012

Die Einschätzungen über die Beschäftigungsentwicklung der nächsten 5 Jahre, d. h. bis 2012 geben weiteren Anlass zu Optimismus (vgl. Tabelle 4). Wenn man neben der geschätzten Entwicklung in den heute bestehenden Betrieben noch die Beschäftigungseffekte aus den bis 2012 entstehenden und überlebenden Neugründungen hinzurechnet, zeichnet sich eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt in Brandenburg ab. Dies bedeutet einerseits eine Abkehr vom langjährigen negativen Trend des Beschäftigungsabbaus, aber andererseits auch noch keinen so großen Arbeitsplatzzuwachs, um das Problem der Arbeitslosigkeit zu lösen. Generell sind diese Einschätzungen aber mit großen Unsicherheiten verbunden. Insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe sahen sich aufgrund ihres relativ kurzen Planungshorizonts nicht in der Lage, Einschätzungen über ihre künftige Beschäftigungsentwicklung zu treffen. Die meisten Betriebe haben eine Personalplanungsperspektive von maximal einem Jahr, daher sind Prognosen für das kommende Jahr relativ sicher, jedoch nicht für einen Zeitraum von mehreren Jahren.

Tabelle 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2007 und 2012 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...						Insgesamt
	deutlich höher sein (mehr als 10%)	etwas höher sein (bis zu 10%)	etwa gleich hoch sein	etwas niedriger sein (bis zu 10%)	deutlich niedriger sein (mehr als 10%)	weiß nicht	
Prozent							
1 bis 4 Beschäftigte	4	6	54	3	0	33	100
5 bis 9 Beschäftigte	0	6	56	4	4	30	100
10 bis 49 Beschäftigte	1	16	46	6	3	28	100
50 bis 249 Beschäftigte	4	8	51	15	4	18	100
ab 250 Beschäftigte	8	7	42	9	11	23	100
Brandenburg insges.	3	8	53	4	2	30	100
Brand. Nord-Ost	1	6	62	4	3	24	100
Brand. Süd-West	4	10	43	5	1	37	100
Mecklenburg-Vorp.	4	4	49	3	2	38	100
Sachsen-Anhalt	4	6	48	4	1	37	100
Sachsen	4	8	50	4	1	33	100
Thüringen	5	7	58	5	2	23	100
Berlin	8	10	47	3	1	31	100
Ostdeutschland	5	8	51	4	1	31	100
Westdeutschland	4	11	44	5	1	35	100

Bei der Beurteilung einer derartigen mittelfristigen Vorausschau von fünf Jahren ist Folgendes zu berücksichtigen:

- nur 74 Prozent der befragten Betriebe haben Auskunft über den erwarteten Trend der Beschäftigungsentwicklung gegeben,
- das Gründungsgeschehen zwischen 2007 und 2012 und die daraus entstehenden Arbeitsplätze sind nur schwer vorhersehbar,
- langfristige Einschätzungen fallen erfahrungsgemäß eher zu positiv aus.

Unter all diesen Einschränkungen und bei vorsichtiger Berücksichtigung der genannten Unzulänglichkeiten zeichnet sich für die nächsten fünf Jahre eine positive Grundstimmung in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung und den Brandenburger Arbeitsmarkt ab. Dabei scheint die erwartete Entwicklung der Betriebe Brandenburgs in der Region Brandenburg Süd-West sowohl für 2008 als auch bis 2012 etwas positiver zu sein als in der Region Brandenburg Nord-Ost.

### 2.3 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg nach der Zahl der Beschäftigten im Jahre 2007 waren wiederum das Dienstleistungsgewerbe mit 37 Prozent der Beschäftigten, der Bereich Handel/Reparatur (14 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (13 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden immer noch das höhere Gewicht des Baugewerbes, ferner die höheren Anteile in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Land- und Forstwirtschaft und entsprechend der relativ geringe Anteil des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel/Reparatur deutlich. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt weist Brandenburg beim verarbeitenden Gewerbe ein deutlich geringeres Gewicht auf. Insgesamt schreitet die Angleichung an die westdeutsche Struktur ständig fort (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
	Prozent			Tsd. Personen	Personen	Brandenburg
Land- und Forstwirtschaft*	5	32	10	4	2	1
Bergbau/Energie/Wasser*	1	12	38	1	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	115	21	13	16	25
Baugewerbe	14	70	8	8	7	5
Handel und Reparatur	21	119	9	14	12	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	5	69	20	8	6	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2	14	11	2	2	4
Dienstleistungen	39	323	13	37	41	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	99	11	12	15	13
Erziehung und Unterricht*	2	45	37	5	5	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	115	17	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	11	64	9	7	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	17	14	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	99	85	11	11	7
Brandenburg insgesamt	100	870	14	100	100	100
Brandenburg Nord-Ost	51	388	12	45		
Brandenburg Süd-West	49	482	16	55		

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

Bei einem Beschäftigungsaufbau zwischen Mitte 2006 und Mitte 2007 in Brandenburg von 26 Tsd. Personen bzw. 3 Prozent zeigt die Untersuchung in fast allen Branchen eine positive Entwicklung:

- Der Dienstleistungssektor (+5 Prozent) war bereits in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Alle Dienstleistungsbereiche verzeichneten steigende Beschäftigtenzahlen, wobei sie im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen (+6 bzw. +4 Tsd.) am stärksten gestiegen sind.
- Bereits im Vorjahr war im verarbeitenden Gewerbe ein leichter Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen, der 2007 mit 4 Prozent noch deutlicher ausfiel.
- Die Beschäftigtenzahlen in den Bereichen Handel/Reparatur und Verkehr/Nachrichtenübermittlung gingen leicht nach oben.
- Die langjährige schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft entspannt sich etwas – trotz leichter Beschäftigungsverluste. „Die Bauwirtschaft wirkt damit nicht länger als Konjunkturbremse wie in den vergangenen Jahren.“<sup>12</sup>
- Die Beschäftigtenzahlen im Bereich Bergbau/Energie/Wasser, in der Land- und Forstwirtschaft, im Kredit-/Versicherungsgewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung haben sich konsolidiert.

<sup>12</sup> Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, S. 6.

In den vergangenen Jahren hat sich die Beschäftigungsstruktur nach Branchen in Brandenburg deutlich verändert. Ebenso wie in den anderen neuen Bundesländern hat ein sektoraler Strukturwandel stattgefunden. Dem sich seit Mitte der 1990er Jahre vollziehenden stetigen Beschäftigungsrückgang im produzierenden Gewerbe von insgesamt ca. 35 Prozent steht ein Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungsgewerbe von ca. 30 Prozent gegenüber. Darüber hinaus vollziehen sich aber auch innerhalb des produzierenden Gewerbes und innerhalb der Dienstleistungen Veränderungen, die beschäftigungsseitig durchaus gegenläufig sein können. Insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen und die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben sich beschäftigungsmäßig sehr dynamisch entwickelt.

## 2.4 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen<sup>13</sup> zeigt in Brandenburg wie in den neuen Bundesländern insgesamt eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten als in den alten Bundesländern. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Brandenburg 52 Prozent aller Betriebe (Ostdeutschland 51 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent).

Bei der Verteilung der Beschäftigten ist der Anteil von größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten in Westdeutschland deutlich höher und liegt dort mit 30 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem in Brandenburg. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2007 bei 14 Personen<sup>14</sup> (vgl. Tabelle 6), in Westdeutschland bei 17 Personen.

Tabelle 6: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (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	52	89	3	10	9	7	
5 bis 9 Beschäftigte	22	90	7	11	11	11	
10 bis 49 Beschäftigte	21	253	19	29	27	26	
50 bis 249 Beschäftigte	4	261	102	30	27	26	
ab 250 Beschäftigte	0,4	177	646	20	26	30	
Insgesamt	100	870	14	100	100	100	

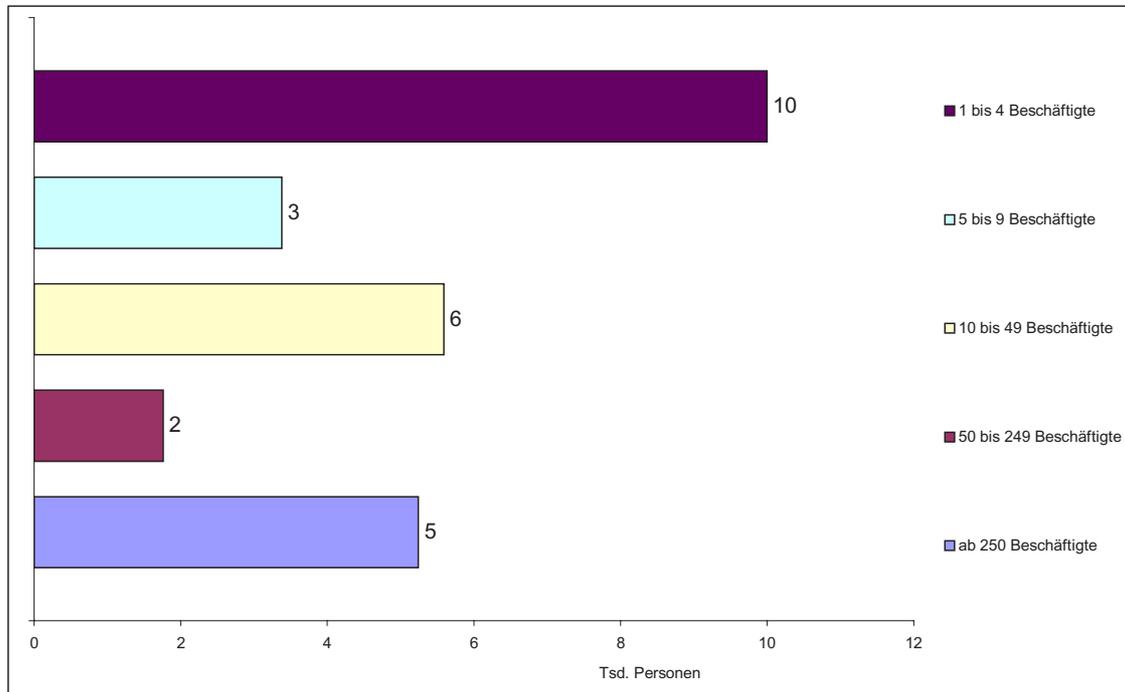
Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2006 und 2007 in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in allen Betriebsgrößenklassen Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen sind. Im Unterschied zum Vorjahr haben sich die Beschäftigtenzahlen auch in größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten erhöht. Besonders deutlich fallen die Zuwächse –

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

14 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.

wie bereits in den Vorjahren – in den Kleinstbetrieben mit unter 5 Beschäftigten aus (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2006 bis 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Tsd. Personen)



## 2.5 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse

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

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

In einer groben Unterteilung kann man nach den bereits vor 1990 bestehenden Altbetrieben und den nach der Wende erfolgten Neugründungen differenzieren. Zu den Altbetrieben gehören die ehemaligen Treuhandbetriebe<sup>15</sup>, die ehemaligen Genossenschaften und die Privatbetriebe, die bereits vor 1990 bestanden. Zu den Neugründungen nach 1990 zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des Dienstleistungsgewerbes sowie die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen.

<sup>15</sup> Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag der BvS. In: „Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen.“ Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Berlin, 2003, S. 303-330.

Die meisten Beschäftigten gibt es in neu gegründeten Betrieben, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erfahrungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit abnehmender Dynamik.

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

Über die Hälfte der Beschäftigten Brandenburgs ist in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 15 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum<sup>16</sup>. Da aber nur 8 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 26 bzw. 69 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 Ländern<sup>17</sup>.

Tabelle 7: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	82	488	9	56
Westdeutsches Eigentum	8	125	26	15
Ausländisches Eigentum	1	36	59	4
Öffentliches Eigentum	3	141	73	16
Sonstiges bzw. nicht bekannt	6	80	22	9
Insgesamt	100	870	14	100

## 2.6 Veränderung der Tätigkeitsstruktur

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu. Im Unterschied zu den Befragungswellen bis 2005 werden die Beschäftigtengruppen der Arbeiter/-innen und Angestellten nicht mehr getrennt ausgewiesen.<sup>18</sup>

11 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2007 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten. 66 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 16 Prozent waren Angestell-

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.

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

te/Beamte/Beamtinnen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium) und 7 Prozent tätige Inhaber/Inhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten mit und ohne Berufsausbildung. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist in den neuen Ländern immer noch höher als in den alten. Aus den vorangegangenen Befragungswellen ist bekannt, dass insbesondere der Facharbeiteranteil in Brandenburg wie in Ostdeutschland fast doppelt so hoch ist wie in westdeutschen Betrieben.<sup>19</sup> Das bedeutet, dass das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise hoch ist. Dies kann sich auf das Anspruchsniveau der Betriebe auswirken, die möglicherweise bevorzugt Beschäftigte mit Berufsabschluss einstellen wollen. Einfacharbeitsplätze sind heute keineswegs vorwiegend mit Ungelernten besetzt, auf 63 Prozent aller einfachen Arbeitsplätze arbeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit formaler Qualifizierung.<sup>20</sup>

Der Frauenanteil, der bei den Beschäftigten insgesamt 46 Prozent beträgt, ist in den einzelnen Tätigkeits-/Qualifikationsgruppen durchaus unterschiedlich. Überdurchschnittlich hoch ist in Brandenburg der Anteil der Frauen mit 56 Prozent bei den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Westdeutschland 33 Prozent). Gleiches gilt für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben (52 Prozent). Von den Beschäftigten mit Berufsausbildung sind in Brandenburg 46 Prozent Frauen, 24 Prozent beträgt der Frauenanteil bei den tätigen Inhabern/Inhaberinnen. Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Frauen über alle Tätigkeitsgruppen<sup>21</sup> entspricht in Brandenburg dem der Männer. Diese Aussage trifft auf alle neuen Bundesländer zu. In Westdeutschland ist demgegenüber das Qualifikationsniveau der Frauen geringer als das der Männer.

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

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in den übrigen Dienstleistungen (23 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei/Reinigung zurückzuführen ist. Auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte mit 17 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten – wie z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering – ausgeführt werden.
- Beschäftigte mit Berufsabschluss dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 70 bis 80 Prozent im produzierenden Gewerbe, in den Bereichen Handel/Reparatur, Verkehr/Nachrichtenübermittlung sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

19 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 28 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 23 f.

20 Vgl. Claudia Weinkopf: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Juni 2007, S. 27.

21 Die Ermittlung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus der Frauen bzw. Männer erfolgt unter Einbeziehung der Verteilung der Frauen bzw. Männer auf Qualifikationsstufen und deren Bewertung durch ein Punktesystem.

- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sind erwartungsgemäß mit einem Beschäftigtenanteil von 61 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung (27 Prozent) sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen (21 bzw. 22 Prozent) konzentriert. Demgegenüber weisen das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Handel und Reparatur, die Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen nur einstellige Werte auf.  
Es ist auch zu erkennen, dass forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes einen fast dreimal so hohen Anteil an Hochschulabsolventen und -absolventinnen aufweisen wie nicht FuE-intensive Branchen. Ähnliches gilt für die exportintensiven Branchen.
- Tätige Inhaber/-innen sind in besonderem Maße im Baugewerbe (14 Prozent), in den übrigen Dienstleistungen sowie in der Land- und Forstwirtschaft (jeweils 12 Prozent) und im Bereich Handel/Reparatur (11 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

Tabelle 8: Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche/Region	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen, Vorstände/Geschäftsführer/-innen	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	9	76	3	12	100
Bergbau/Energie/Wasser*	2	73	24	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	14	72	9	5	100
Baugewerbe	4	76	6	14	100
Handel und Reparatur	6	76	7	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	12	78	5	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	4	68	19	9	100
Dienstleistungen	15	54	23	8	100
Darunter					
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	52	21	10	100
Gesundheits- und Sozialwesen	11	61	22	6	100
Übrige Dienstleistungen	23	59	6	12	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	37	44	15	4	100
Öffentliche Verwaltung	7	66	27	0	100
Brandenburg insgesamt 2007	11	66	16	7	100
Brandenburg Nord-Ost	9	67	16	8	100
Brandenburg Süd-West	13	65	15	7	100
Brandenburg 2006	11	66	15	8	100
Brandenburg 2005	12	67	13	8	100
Brandenburg 1996	20	74		6	100
Ostdeutschland 2007	13	63	17	7	100
Westdeutschland 2007	24	59	11	6	100

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

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Brandenburg über 12 Panelwellen hinweg signalisiert deutliche Veränderungen der qualifikatorischen Zusammensetzung der Beschäftigten in Brandenburg und zwar eindeutig in Richtung steigender Qualifikationsanforderungen. Der Anteil der einfachen Tätigkeiten hat sich 2007 im Vergleich zu 1996 deutlich verringert (blieb aber in den letzten Jahren relativ konstant), demgegenüber ist der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte in den vergangenen 12 Jahren von Jahr zu Jahr angestiegen. Die Zunahme des Fachkräfteanteils trifft vor allem auf Beschäftigte zu, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen (vgl. ebenfalls Tabelle 8).

Trotz der zunehmenden Bedeutung der qualifizierten Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. In den letzten Jahren ist der Umfang der einfachen Arbeit nahezu konstant geblieben<sup>22</sup>. Zwar nimmt die Zahl qualifizierter Beschäftigter zu, dies geschieht allerdings weniger zu Lasten der Geringqualifizierten als vielmehr zu Lasten der Facharbeit. Im Dienstleistungsbereich kann sogar von einem Bedeutungszuwachs einfacher Arbeit gesprochen werden.<sup>23</sup>

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen insgesamt stellt einen wichtigen Vorzug Brandenburgs dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhinderte in der Vergangenheit und auch teilweise heute noch eine bessere Nutzung dieses Potenzials. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial, zu dem auch derzeit auspendelnde Fachkräfte gehören, an Bedeutung. „Ostdeutschland kann international seine Wettbewerbsvorteile vor allem über die Qualifikation der Arbeitskräfte erhalten und ausbauen. Schon heute ist das Arbeitskräftepotenzial ein wichtiges Argument für Investitionsentscheidungen in Ostdeutschland.“<sup>24</sup>

Die „Qualität des Fachkräfteangebots“ zählt in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland insgesamt zu den wichtigsten Standortfaktoren. Unter allen betrieblichen Standortfaktoren erhielt sie in der letzten Panelerhebung von den Brandenburger Betrieben eine der besten Bewertungen.<sup>25</sup> Es bestätigen sich auch die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in welchem die gute „Qualität und auch Verfügbarkeit der Fachkräfte“ in Brandenburg herausgearbeitet wurden.<sup>26</sup> Für das insgesamt vorhandene gute Bildungs- und Ausbildungsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Brandenburg steht, dass 77 Prozent aller zu besetzenden Stellen zur Zufriedenheit der Betriebe besetzt werden konnten, d. h. ohne einen zusätzlichen, über die normale Einarbeitung, Weiterbildung und Qualifizierung hinausgehenden Aufwand. Darüber hinaus konnten 14 Prozent der freien Stellen für qualifizierte Tätigkeiten mit Kompromissen besetzt werden. Mit Anziehen der Konjunktur könnte sich das Problem des bisher nur partiell bestehenden Arbeitskräftemangels jedoch wieder ausweiten (vgl. auch Kapitel 4).

---

22 Vgl. Lutz Bellmann/Jens Stegmaier: Einfache Arbeit in Deutschland - Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Juni 2007, S. 16.

23 Vgl. Ruth Brandherm: Zusammenfassung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit ..., ebenda, S. 4.

24 Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 3.

25 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der elften Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 29 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 82 f.

26 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 50.

### 3. Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

#### Exkurs zur Flexibilisierung

Hohe Arbeitslosigkeit, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und geringes Wirtschaftswachstum werden immer wieder mit unzureichender Flexibilität der Unternehmen in ursächlichen Zusammenhang gebracht. Dabei wird bei der Flexibilität idealtypisch die so genannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden<sup>27</sup>.

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.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2007 erfolgt im Wesentlichen eine differenzierte Betrachtung der betrieblichen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität. Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Betriebliche nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse<sup>28</sup> weisen insbesondere seit Mitte der 1980er Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine steigende Tendenz auf. Sie weichen von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können auch als „standardisierte Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet werden.<sup>29</sup>

Die nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung) sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit). Auch die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Beschäftigungsverhältnisse zählen dazu.

Entsprechend der Anlage des IAB-Betriebspanels als Betriebsbefragung können aus den Analyseergebnissen keine Informationen zur Wertung einzelner Beschäftigungsformen abgeleitet werden.

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

28 In der Arbeitsmarktforschung werden derartige Arbeitsverhältnisse auch als „prekär“ bezeichnet. Unter den Begriff „Prekäre Beschäftigung“ fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen.

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

Diese werden in Abhängigkeit vom Betrachter (Staat, Gewerkschaft, Unternehmen bzw. Beschäftigter) durchaus ambivalent ausfallen.<sup>30</sup>

Im Vordergrund der Analyse stehen Veränderungen und Entwicklungen einzelner Beschäftigungsformen, wie sie in den vergangenen 12 Jahren – belegt durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels – in den Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beobachten waren.

### **Ein Drittel nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse**

Die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel gestatten eine Strukturierung der so genannten standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse, wie sie in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Tragen kommt. In standardisierten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten abhängige Vollzeitbeschäftigte (einschließlich Auszubildende), Beamte/Beamtinnen in Vollzeit sowie tätige Inhaber/Inhaberinnen und mithelfende Familienangehörige. In den nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen sind überwiegend zwei Beschäftigtengruppen zu verzeichnen: Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte.<sup>31</sup> Die Panelangaben gestatten eine Aufspaltung der Teilzeitbeschäftigten nach Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs und „klassische“ Teilzeit<sup>32</sup>. Befristete Beschäftigung setzt sich aus ungeförderter und geförderter Beschäftigung<sup>33</sup> zusammen. Neben diesen Beschäftigtenformen wurden Leiharbeit sowie Kurzarbeit<sup>34</sup> berücksichtigt.<sup>35</sup>

Als Ergebnis der Analyse des IAB-Betriebspanels zu den einzelnen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zeigt Abbildung 6 die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen aus der Sicht der Betriebe. Die Darstellung verdeutlicht auch die Vielfalt von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen, aus denen die Betriebe wählen können, um ein für sie optimales Arbeitszeitregime zu gestalten.

In der Summe ist der Umfang der verschiedenen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse beachtlich. Ihr Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt kann als Flexibilisierungsgrad bezeichnet werden. Im Vorjahresvergleich ist der Flexibilisierungsgrad in Brandenburg etwas gesunken. Er betrug Mitte 2007 31 Prozent gegenüber 34 Prozent im Vorjahr (in Ost- und Westdeutschland jeweils 33 Prozent).

Während die Gesamtionen zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen somit in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur dieser Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. So sind „klassische“ Teilzeit<sup>36</sup>, befristete Arbeitsverhältnisse, darunter geförderte Arbeitsverhältnisse in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt, Mini-Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 6).

---

30 „Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verdienen oft weniger als Beschäftigte mit klassischer fester Vollzeitstelle, sie werden seltener weitergebildet und tragen oft ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden. Das gilt insbesondere für befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer.“ Vgl. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung, 02.11.2007.

31 Eine Überschneidung beider Gruppen ist nach Angaben des SOEP (Sozio-oekonomischen Panel) eher marginal gegeben.

32 Die „klassische“ Teilzeit wird im IAB-Betriebspanel nicht direkt erfragt. Sie wird als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Mini- und Teilzeit-Midi-Jobs errechnet.

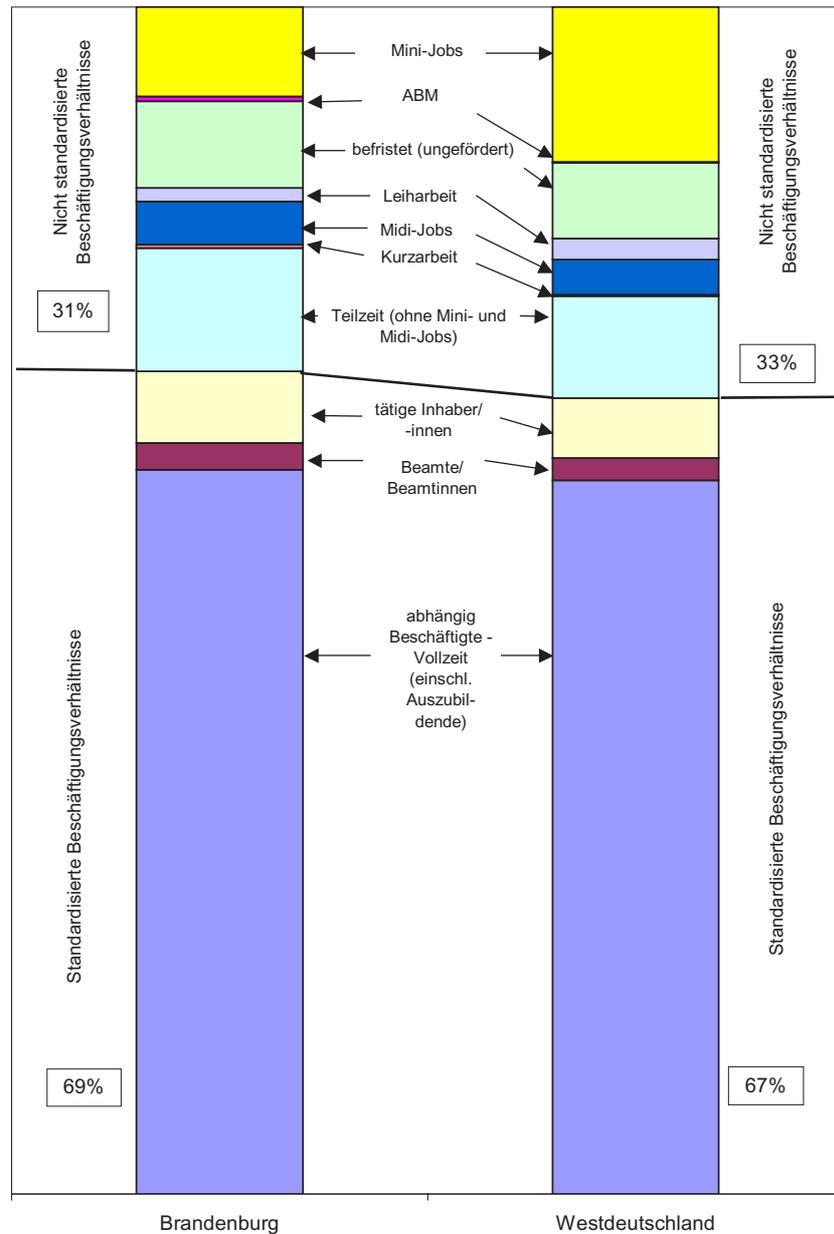
33 Die Größenordnung geförderter Befristung resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

34 Die Größenordnung für Kurzarbeit resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

35 Bei Leiharbeit und Kurzarbeit können zwar Überschneidungen zu Befristung und Teilzeit auftreten, der Einfluss auf die Gesamtion zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen ist aber eher unbedeutend.

36 Unter „klassischer“ Teilzeit sind Arbeitsverhältnisse zu verstehen, die unbefristet sind und der „normalen“ Versicherungspflicht unterliegen.

Abbildung 6: Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2007)



### Flexibilisierungsgrad nach dem Geschlecht

Bei der Betrachtung des Flexibilisierungsgrades nach Geschlecht zeigen sich größere Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad der Frauen lag in Brandenburg mit 43 Prozent (Westdeutschland mit 54 Prozent) deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades aller Beschäftigten (31 Prozent), der der Männer mit 17 Prozent (Westdeutschland 14 Prozent) deutlich unterhalb des Durchschnittswertes aller Beschäftigten. Das bedeutet, dass in Brandenburg weniger als jede zweite Frau in standardisierten Beschäftigungsverhältnissen tätig ist, während dies auf 83 Prozent der beschäftigten Männer zutrifft.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung einzelner Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen<sup>37</sup> macht deutlich, dass die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede aus

<sup>37</sup> Die im Fragebogen des Betriebspanels erhobenen Daten gestatten getrennte Aussagen für Frauen und Männer – allerdings nicht in der Differenziertheit wie für die Beschäftigten insgesamt. Geschlechtsspezifische Angaben lie-

den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen resultieren. Teilzeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, 35 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen werden in Teilzeit ausgeführt. Demgegenüber trifft Teilzeitbeschäftigung nur auf 9 Prozent der in Brandenburg beschäftigten Männer zu. Dieser hohe Frauenanteil ist durchaus ambivalent zu betrachten. Höhere Arbeitszeitflexibilität kann den individuellen Vorstellungen entsprechen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser ermöglichen, ist aber in der Regel auch mit Einkommenseinbußen, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen sowie geringerer sozialer Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter verbunden.

### Umfang und Struktur der einzelnen „Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse“

Die einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen unterlagen in den vergangenen Jahren sowohl in Brandenburg als auch in Westdeutschland teilweise starken Veränderungen. Diese waren und sind sowohl auf Änderungen in der Gesetzeslage zurückzuführen als auch auf Annäherungen im Erwerbsverhalten ostdeutscher Beschäftigter an das Erwerbsverhalten in Westdeutschland.

#### Teilzeitarbeit: Rückgang auf 21 Prozent

In Brandenburg gab es Mitte 2007 etwa 180 Tsd. Teilzeitbeschäftigte<sup>38</sup>, das sind ca. 20 Tsd. weniger als im Vorjahr.<sup>39</sup> Während noch zwischen 2005 und 2006 der Beschäftigungszuwachs zum überwiegenden Teil auf einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung beruhte (Anstieg der Teilzeitquote von 18 auf 23 Prozent), kehrte sich diese Tendenz zwischen 2006 und 2007 um. Es zeigt sich eine Verringerung der Teilzeitquote von 23 auf 21 Prozent (vgl. Tabelle 9). Teilzeitbeschäftigung ist vornehmlich weiblich, denn 77 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 35 Prozent, die der Männer 9 Prozent.

Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an allen Beschäftigten						Frauenanteil
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2007
	Prozent						Prozent
Brandenburg	13	20	19	18	23	21	77
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	23	22	79
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	23	20	76
Mecklenburg-Vorpommern	13	20	19	20	23	22	76
Sachsen-Anhalt	11	20	19	20	22	20	82
Sachsen	14	21	19	20	22	22	79
Thüringen	12	20	19	20	23	21	78
Berlin	17	22	20	23	24	23	74
Ostdeutschland	14	20	19	20	23	22	78
Westdeutschland	22	23	22	22	26	25	80

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung betrug 2006 in Brandenburg und Ostdeutschland jeweils 22 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden).<sup>40</sup> Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg

gen für Teilzeitbeschäftigte (diese umfassen „klassische Teilzeit, Mini- sowie Teilzeit-Midi-Jobs) und befristete Beschäftigte (diese umfassen ungeforderte und geförderte Beschäftigung) vor.

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

39 Entsprechend dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 1. Januar 2001 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit sowie ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten. Vgl. BGBl I 2000, 1966.

40 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der elften Welle..., a. a. O., S. 30 f.

und Ostdeutschland insgesamt nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher.

#### Befristet Beschäftigte: Tendenz sinkend

Befristete Arbeitsverhältnisse<sup>41</sup> spielen in den neuen Ländern eine größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2007 nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp 70 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind 15 Tsd. weniger als im Vorjahr. 46 Prozent davon waren Frauen<sup>42</sup>. Damit hatten – mit sinkender Tendenz – 8 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag (in Ostdeutschland 9 Prozent, in Westdeutschland 7 Prozent). Dieser höhere Anteil gegenüber Westdeutschland ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Arbeitsmarktförderung in Brandenburg zurückzuführen. Mitte 2007 wurden 12 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg öffentlich gefördert, im Vorjahr waren es noch 26 Prozent. Da in Westdeutschland vergleichsweise deutlich weniger befristet Beschäftigte öffentlich gefördert werden (4 Prozent), liegt auch die Befristungsquote folgerichtig mit 7 Prozent niedriger als in den ostdeutschen Ländern (vgl. Tabelle 10). Wenn man jeweils die arbeitsmarktpolitisch induzierten Teile aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich die Befristungsquote in Brandenburg und Ostdeutschland.

Tabelle 10: Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Befristet Beschäftigte							Frauenanteil
	Anteil an allen Beschäftigten						2007	
	1996	2003	2004	2005	2006	2007		2007
	Prozent						Prozent	
Brandenburg	6	7	8	7	10	8	46	
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	10	6	41	
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	10	10	49	
Mecklenburg-Vorpommern	9	8	9	10	10	10	55	
Sachsen-Anhalt	7	7	7	9	8	8	53	
Sachsen	6	7	7	8	8	8	54	
Thüringen	7	7	8	7	8	9	49	
Berlin	5	7	9	10	12	11	54	
Ostdeutschland	6	7	8	8	9	9	52	
Westdeutschland	3	5	5	6	6	7	53	

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten deutlich zu. Zwei Drittel der befristet Beschäftigten in Brandenburg sind in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr tätig. In Kleinbetrieben spielt die Befristung eine geringere Rolle. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind stark auf die Dienstleistungsbereiche konzentriert (knapp 60 Prozent aller befristet Beschäftigter), vor allem auf die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Durchschnitt sind 12 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in den Dienstleistungsbereichen befristet.

Ca. 7 Tsd. Beschäftigte sind im 1. Halbjahr 2007 aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Das waren ca. 10 Prozent der ursprünglich befristet Beschäftigten. Absolut konzentrierte sich die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse auf das produzierende Gewerbe und die übrigen Dienstleistungen, also auf Branchen, die auch in

41 Mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 1. Januar 2001 ist die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge geregelt. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers bzw. einer anderen Arbeitnehmerin). Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum.

42 Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in den übrigen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten bei 70 Prozent.

der Beschäftigungsentwicklung insgesamt günstige Werte aufweisen. Auch im Bereich Handel/Reparatur spielte die Übernahme in unbefristete Beschäftigung eine Rolle.

Geringfügige Beschäftigung: Keine signifikante Veränderung im Vorjahresvergleich

Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, d. h. der so genannten Mini-Jobs (400-€-Kräfte, kurzfristig Beschäftigte) ist mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. April 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 bereits als Teilzeitarbeitsplätze existierte, die dann in Folge der Gesetzesänderung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnern und Rentnerinnen bzw. von Studenten und Studentinnen ausgeübt.

Von den Brandenburger Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2007 30 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Das sind absolut gesehen ca. 60 Tsd. Personen und damit in etwa genau so viele wie zum gleichen Zeitpunkt im Jahr 2006. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung am 30.06.2007 mit 53 Prozent weit höher. Von allen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburger Betrieben zählen inzwischen knapp 7 Prozent zu den geringfügigen, in Westdeutschland sind es immerhin 13 Prozent (vgl. Tabelle 11). Knapp die Hälfte der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs ist im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt (v. a. in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen), 14 Prozent im Bereich Handel/Reparatur.

Tabelle 11: Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Geringfügig Beschäftigte					
	Anteil an allen Beschäftigten					
	1996*	2003*	2004*	2005	2006	2007
	Prozent					
Brandenburg	3	6	7	6	6	7
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	4	5	6
Brandenburg Süd-West	-	-	-	7	7	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	7	7	7	7
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6
Sachsen	4	6	6	5	6	6
Thüringen	2	7	7	7	8	8
Berlin	7	6	8	7	6	7
Ostdeutschland	4	6	7	7	7	7
Westdeutschland	12	11	11	12	12	13

\* Bis 2004 wurden geringfügige Beschäftigte nicht gesondert, sondern in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ (z. B. geringfügig Beschäftigte, 400-€-Kräfte) erfasst.

Midi-Jobs: vor allem im Dienstleistungsbereich und in Kleinbetrieben

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

In Brandenburg gab es zum 30.06.2007 in ca. 14 Tsd. Betrieben 30 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausübten. Das sind immerhin 22 Prozent aller Betriebe mit einem Anteil von stabilen knapp 4 Prozent aller Beschäftigten. Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (77 Prozent aller Midi-Jobs) (vgl. Tabelle 12). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Über die Hälfte aller Midi-Jobs entfällt allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf übrige und unternehmensnahe Dienstleistungen sowie

das Gesundheits- und Sozialwesen, darüber hinaus ein Viertel auf den Bereich Handel/Reparatur. Jeder zweite Midi-Job ist in kleineren Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten angesiedelt.

Tabelle 12: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Midi-Jobs					
	Anteil an allen Beschäftigten					Anteil Teilzeit- beschäftigter
	2003	2004	2005	2006	2007	2007
	Prozent					Prozent
Brandenburg	3	3	4	4	4	77
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	4	4	79
Brandenburg Süd-West	-	-	-	4	3	75
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	3	3	79
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	4	78
Sachsen	4	4	4	4	5	81
Thüringen	3	3	3	4	3	82
Berlin	4	4	4	4	4	83
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	81
Westdeutschland	3	3	3	3	3	89

**Fazit standardisierte/nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse:** Der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse ist in den Betrieben Brandenburgs mit 31 Prozent beachtlich hoch und erreicht bei den Frauen sogar einen Wert von 43 Prozent. In Abhängigkeit von der Gestaltbarkeit betrieblicher Arbeitsabläufe, von tarifvertraglichen Regelungen, vor allem aber vom Anteil der Frauenbeschäftigung ergeben sich unterschiedliche Flexibilisierungsgrade in den Branchen. „Frauendominierte“ Branchen wie z. B. in den Dienstleistungsbereichen weisen höhere Flexibilisierungsgrade auf als „männerdominierte“ Bereiche wie z. B. das Baugewerbe.

## 4. Fachkräftebedarf (Schwerpunktthema)

Ausgangspunkt für die Untersuchung zur Bedarfsentwicklung von Fachkräften in Brandenburg als diesjähriges Schwerpunktthema des IAB-Betriebspanels sind weitreichende gesellschaftliche Veränderungen. Neuere Tendenzen sowohl in der Struktur und Entwicklung der Bevölkerung als auch in der Beschäftigungsentwicklung sowie die aktuellen Umbrüche in der Arbeitsmarktpolitik führen zu spürbaren Veränderungen im Verhältnis von Fachkräftenachfrage und -angebot. Inwieweit diese Veränderungen sich bereits in Form von qualifikatorischen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen, wurde im Rahmen des 12. Welle des Betriebspanels untersucht.

Das Land Brandenburg hat das Problem der Verknappung von Fachkräften angesichts demografischer Veränderungen sowie deren Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung frühzeitig antizipiert. So werden in der Brandenburger Koalitionsvereinbarung 2004 bis 2009<sup>43</sup> Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gefordert. Festgestellt wird, dass aufgrund des demografischen Wandels viele Brandenburger Unternehmen vor einem Fachkräftemangel stehen. Die Landesregierung sieht es als Aufgabe, zusammen mit den Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft, mit den Gewerkschaften und der Wissenschaft einerseits Strategien zu entwickeln, wie dem Fachkräf-

43 Koalitionsvereinbarung vom 12. Oktober 2004.

temangel begegnet werden kann. Andererseits soll die Umsetzung der gemeinsamen Strategien durch die Koalition unterstützt werden.

Seitens des MASGF werden in Brandenburg zahlreiche Aktivitäten zur Fachkräftesicherung umgesetzt. Bereits 2005 wurde die Brandenburger Fachkräftestudie durchgeführt und veröffentlicht. Zu den Aktivitäten zählen darüber hinaus die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung (2005), die Bildung des Landesarbeitskreises Fachkräftesicherung (2006) sowie die Einrichtung von Regionalbüros für Fachkräftesicherung an sechs Standorten (2006). Im Jahr 2007 wurde ein Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung vereinbart und umgesetzt<sup>44</sup>, Anfang 2008 startete das Fachkräfteinformationssystem. Brandenburg hat mit seinen Aktivitäten und der breiten Einbindung der Akteure ein Alleinstellungsmerkmal, da – soweit bekannt – in keinem anderen Bundesland ein so umfassendes Bündnis für Fachkräftesicherung mit der Orientierung an handlungsrelevanten Maßnahmen existiert wie in Brandenburg.<sup>45</sup>

Nach den vorliegenden Panelergebnissen kann angenommen werden, dass in den kommenden Jahren die Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften in vielen Wirtschaftszweigen wie z. B. dem verarbeitenden Gewerbe, darunter insbesondere den FuE-intensiven Zweigen zunehmen wird. Gegenüber dem Anfang der 2000er Jahre bestehenden Fachkräftebedarf (z. B. hohe Nachfrage nach Computerspezialisten) ist davon auszugehen, dass die nunmehr erwartete Entwicklung nicht nur für einzelne Berufsfelder zutrifft, sondern in der Breite wirkt. Die Zahl der Beschäftigten hat sich ebenso wie die Zahl der Einstellungen in den letzten beiden Jahren sowohl in Ostdeutschland insgesamt als auch in Brandenburg erhöht. Die gestiegene Nachfrage nach Fachkräften, die sich in diesen Entwicklungen ausdrückt, war zugleich nach Panelangaben mit einer Zunahme der Zahl nicht besetzter Stellen und wachsenden Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen verbunden. Dies trug dazu bei, dass die Frage der Verfügbarkeit von Fachkräften wieder stärker ins Blickfeld wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Überlegungen gerückt ist. Ein sichtbarer Ausdruck hierfür ist die von der Bundesregierung jüngst beschlossene Qualifizierungsinitiative, die eine Reihe von unterschiedlichen Maßnahmen zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften umfasst.<sup>46</sup>

Mit der sich fortsetzenden positiven konjunkturellen Entwicklung wird einerseits auch die von den Betrieben ausgehende Nachfrage nach Fachkräften weiter anwachsen. Andererseits werden künftig in Folge des demografischen Wandels – insbesondere in Ostdeutschland – die Schulabgängerzahlen rückläufig sein, so dass voraussichtlich weniger Bewerber und Bewerberinnen eine Facharbeiterausbildung nachfragen und sich in bestimmtem Maße auch die Anzahl der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen verringert. Das Problem des bisher nur partiell bestehenden Fachkräftemangels verschärft sich dadurch, dass in Folge des demografischen Wandels die Betriebsbelegschaften zunehmend altern. Bereits in den kommenden zwei Jahren stellen Betriebe in zunehmendem Maße deshalb ein, weil Arbeitskräfte altersbedingt ausscheiden. Der altersbedingte Ersatzbedarf ist also hoch. Gleichzeitig werden konjunkturell bedingt immer häufiger zusätzlich Fachkräfte gesucht, d. h., neben dem altersbedingten Ersatzbedarf besteht gleichzeitig Erweiterungsbedarf.

Künftig könnten verstärkt Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierten Tätigkeiten auftreten. Dem muss die betriebliche Personalpolitik mit veränderten Rekrutierungsstrategien sowie neuen Aus- und Weiterbildungskonzepten begegnen. Die Erhaltung des erreichten Qualifikationsniveaus erfordert auch künftig ein hohes Maß an Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten. Die vielfältigen Strategien der Betriebe, aktiv auf den künftigen Fachkräftebedarf zu reagie-

44 Derzeit gibt es über 100 Maßnahmen mit einem Mitteleinsatz von Partnern im Landesarbeitskreis (ESF-, Landes- und/oder Bundesmittel) bis 2013 von ca. 180 Mio. €, wodurch ca. 120.000 (potentielle) Fachkräfte und 3.500 Unternehmen erreicht werden sollen.

45 Das Besondere ist auch, dass es eine Verknüpfung der Strategien der Akteure auf Landesebene mit den lokalen und regionalen Strategien in Gemeinden, Kreisen, Regionalen Wachstumskernen und Branchenkompetenzfeldern gibt. Den Regionalbüros für Fachkräftesicherung kommt bei der Umsetzung von Maßnahmen vor Ort in den Unternehmen und Regionen eine große Bedeutung zu. Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem ist bundesweit das erste landesweite Fachkräftemonitoring im Internet.

46 Vgl. „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“, Januar 2008, [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).

ren – bspw. durch neue Aus- und Weiterbildungskonzepte – belegen, dass sich zahlreiche Unternehmen bereits auf den demografischen Wandel eingestellt haben (vgl. auch diesbezügliche Aussagen in den Kapiteln 5 und 6 zur Aus- und Weiterbildung).

Im IAB-Betriebspanel wird eine Reihe von Fragen gestellt, die sich mit der Verfügbarkeit von Fachkräften auseinandersetzen. Dazu gehören zunächst kurz- bis mittelfristige Einstellungsabsichten der Betriebe, um Anhaltspunkte zur aktuellen und künftigen Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften zu erhalten. In einem weiteren Schritt wurde ermittelt, mit welchen betrieblichen Strategien die Betriebe beabsichtigen ihren Fachkräftebedarf zu decken. Abschließend wurde danach gefragt, ob sie bei der Gewinnung von Fachkräften mit Schwierigkeiten rechnen und wenn ja, aus welchen Gründen diese erwartet werden.

#### **4.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs**

Die Probleme des betrieblichen Fachkräftebedarfs lassen sich nicht mit einer einzigen umfassenden Kennziffer darstellen. Um sich dem Problem in seiner quantitativen Dimension, seiner qualitativen Strukturierung und vor allem seiner künftigen Entwicklung zu nähern, wird aus dem IAB-Betriebspanel eine Reihe von Indikatoren herangezogen und deren Niveau und zeitliche Entwicklung dargestellt. Zu diesen Indikatoren zählen Neueinstellungen, Personalsuche und nicht besetzte Stellen.

Nachfolgende Auswertungen betrachten einerseits den Anteil der Betriebe, die Einstellungen von Fachkräften vornahmen, Fachpersonal suchten bzw. Arbeitsplätze für Fachkräfte nicht besetzen konnten. Darüber hinaus werden Aussagen zum jeweiligen Umfang realisierter Neueinstellungen und zur Zahl gesuchter Fachkräfte bzw. nicht besetzter Stellen für Fachkräfte getroffen.

#### **Neueinstellungen von Fachkräften**

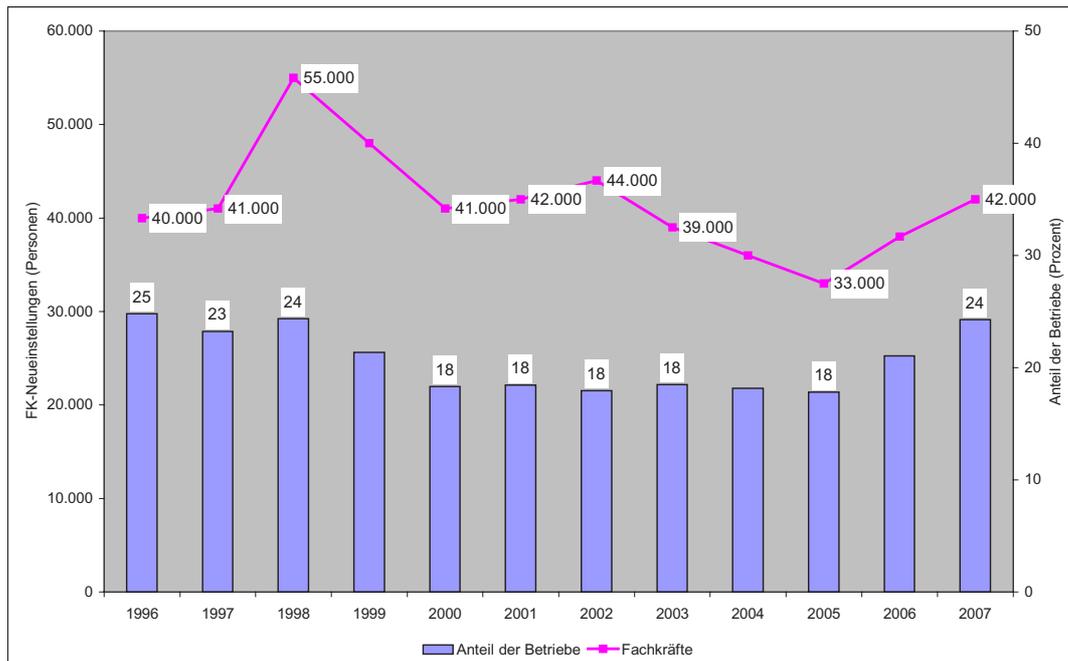
Das betriebliche Einstellungsverhalten von Fachkräften hängt mit der wirtschaftlichen Entwicklung zusammen. Zwischen 1996 und 2007 gibt es unterschiedliche Phasen betrieblicher Aktivitäten bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten<sup>47</sup>. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf (gemessen an den vollzogenen Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte) in den 1990er Jahren bei ca. 25 Prozent, seit 2000 relativ konstant unterhalb von 20 Prozent. 2007 stellte etwa jeder vierte Betrieb in Brandenburg (24 Prozent) qualifizierte Arbeitskräfte ein, ein ähnlich hoher Anteil wie in den 1990er Jahren (vgl. Abbildung 7).

Die Entwicklung der Zahl der eingestellten Fachkräfte in Brandenburg folgt dem konjunkturellen Verlauf. Die Anzahl der in den Betrieben Brandenburgs insgesamt neu eingestellten Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten stieg in der Tendenz bis Ende der 1990er Jahre an, verringerte sich dann aber bis 2000 sehr deutlich. Im Anschluss wurde eine von Jahr zu Jahr geringere Anzahl von Fachkräften eingestellt. Mit dem Anziehen der Konjunktur stiegen die Fachkräfteeinstellungen nach 2005 wieder deutlich an (vgl. ebenfalls Abbildung 7). Der Einstellungstrend für Fachkräfte unterscheidet sich kaum vom Einstellungstrend insgesamt, denn jährlich entfallen in Brandenburg drei Viertel aller Neueinstellungen auf qualifizierte Tätigkeiten.

---

<sup>47</sup> Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten erfordern eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung bzw. einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

Abbildung 7: Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2007\* (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg

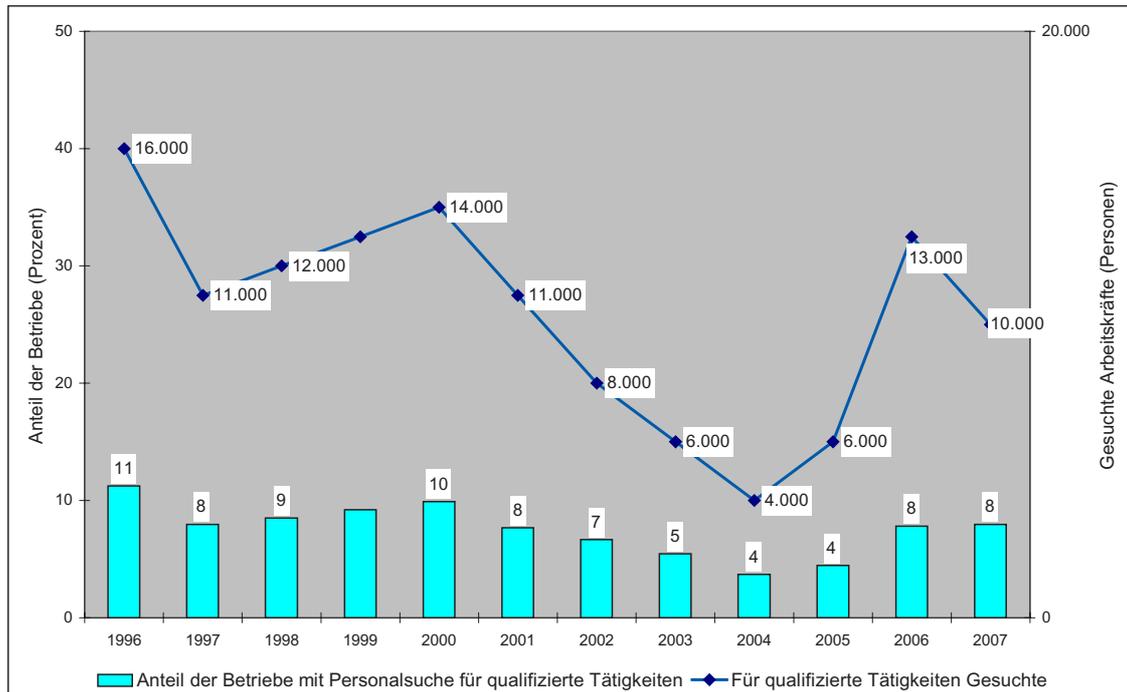


\* In den Jahren 1999, 2004 und 2006 wurden die Werte nicht erfragt.

### Suche nach Fachkräften

Die anhand der Einstellungen im jeweils 1. Halbjahr aufgezeigte Entwicklung bei der Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte wird auch von den Angaben der Betriebe zur jeweils aktuellen Personalsuche in den einzelnen Jahren bestätigt. Die Suche der Betriebe ist noch deutlicher zyklisch ausgeprägt. Diese Aussage trifft sowohl auf den Anteil der Betriebe zu, die Fachkräfte suchen, als auch auf die Anzahl gesuchter Fachkräfte. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels war die Suche nach Fachkräften in Brandenburg in der Vergangenheit im Jahr 2000 am stärksten ausgeprägt – sowohl bezüglich des Anteils der Betriebe als auch des Umfangs gesuchter Fachkräfte. Während der sich anschließenden Stagnationsphase der wirtschaftlichen Entwicklung verringerten sich beide Indikatoren deutlich. Seit 2005, insbesondere aber im Jahr 2006 nahm der Anteil der Betriebe mit Suche nach qualifizierten Arbeitskräften deutlich zu. Nach den aktuell vorliegenden Befragungsergebnissen wurden Mitte 2007 von etwa 8 Prozent aller Brandenburger Betriebe insgesamt ca. 10 Tsd. Fachkräfte gesucht (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Personalsuche für qualifizierte Tätigkeiten und Zahl der für qualifizierte Tätigkeiten gesuchten Arbeitskräfte in Brandenburg 1996 bis 2007\* (Stand: jeweils 30. Juni)



\* Im Jahr 1999 wurden die Werte nicht erfragt.

Der Anteil der Fachkräfte an allen gesuchten Arbeitskräften lag 2007 in Brandenburg bei fast 90 Prozent und war in der Vergangenheit relativ stabil. In den FuE-intensiven Zweigen des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes werden fast ausschließlich Fachkräfte gesucht.

Insgesamt entfallen gegenwärtig in Brandenburg auf 100 Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten ca. 1,4 gesuchte Fachkräfte. Diese Relation ist im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen, denn sie lag während der Stagnationsphase in 2003 bis 2005 jeweils nur bei 1 zu 100.

### Nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Während die positive Entwicklung der besetzten Stellen sowie die Zahl der gesuchten Arbeitskräfte vor allem für qualifizierte Tätigkeiten mit der guten wirtschaftlichen Entwicklung korrespondiert, sich also zyklisch verhält, sagen diese Daten noch nichts über Fachkräfteprobleme oder gar einen Fachkräftemangel aus. Erst aus der Gegenüberstellung mit dem Angebot an entsprechenden Arbeitskräften können derartige Einschätzungen zu Überschuss- oder Mangelsituationen abgeleitet werden. Da die Angebotsseite nicht Gegenstand des IAB-Betriebspanels ist und sein kann, werden Disparitäten am Arbeitsmarkt mit Hilfe des Indikators nicht besetzte Stellen beschrieben.

Bei Fortsetzung der gegenwärtigen konjunkturellen Entwicklung ist mit einer weiter steigenden Nachfrage nach Fachkräften und zunehmenden Besetzungsproblemen zu rechnen. „Längerfristig betrachtet könnte eine größere Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften zu Engpässen auf den Arbeitsmärkten führen.“<sup>48</sup>

Nach Angaben der Betriebe<sup>49</sup> konnten im 1. Halbjahr 2007 in Brandenburg ca. 7 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Davon waren etwa 6 Prozent aller Betriebe betroffen. Die Situation hat sich in den letzten Jahren deutlich zugespitzt, denn in 2005 waren lediglich in

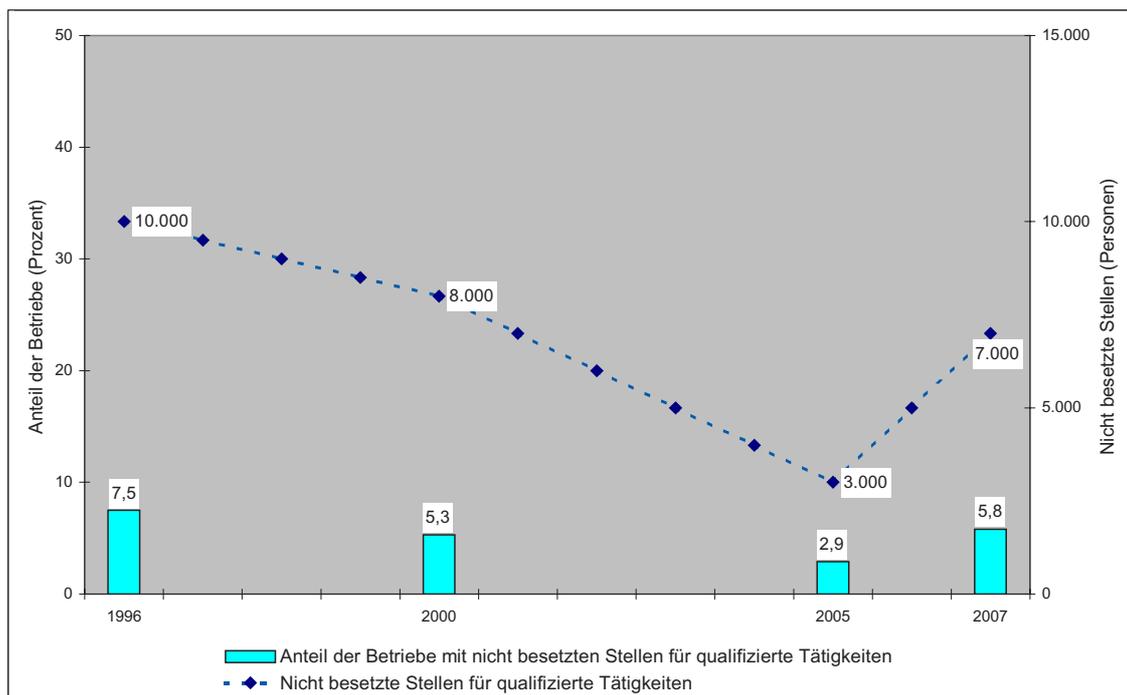
48 Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 13.

49 Im IAB-Betriebspanel sind in den Jahren 1996, 2000, 2005 und 2007 Angaben zu nicht besetzten Stellen erhoben worden.

3 Prozent der Brandenburger Betriebe ca. 3 Tsd. Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Das Problem der unbesetzten Stellen für Fachkräfte hat sich damit mit dem Anziehen der Konjunktur deutlich verstärkt und auch in die Breite entwickelt, denn sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen haben sich in 2007 im Vergleich zu 2005 verdoppelt. Damit sind immer mehr Betriebe mit zunehmenden Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert (vgl. Abbildung 9).

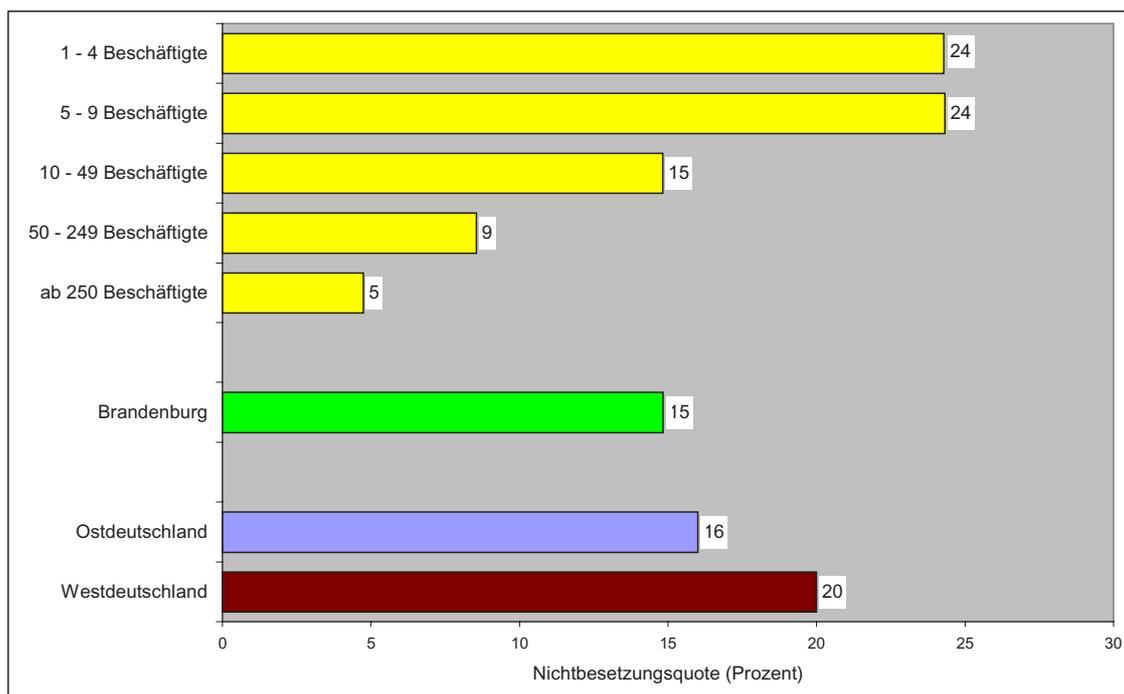
Die Mehrzahl unbesetzter Stellen entfällt auf kleine und mittlere Betriebe, während die Großbetriebe aufgrund ihrer guten wirtschaftlichen Eckdaten und damit höherer Löhne und Aufstiegsmöglichkeiten praktisch keine unbesetzten Fachkräftestellen aufweisen.

Abbildung 9: Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Zahl der für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzten Stellen in Brandenburg 1996, 2000, 2005 und 2007 (jeweils 1. Halbjahr)



Das Stellenbesetzungsproblem bei Fachkräften nimmt an Intensität zu. Dies kann auch anhand einer berechneten Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte nachgewiesen werden. Diese Nichtbesetzungsquote ist der Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen). Vergleicht man die Entwicklung dieser Nichtbesetzungsquote jeweils im 1. Halbjahr, so lag sie Mitte der 1990er Jahre bei 20 Prozent, 2000 bei etwa 17 Prozent, 2005 sank sie auf 9 Prozent, 2007 wurden aber wieder 15 Prozent erreicht. Inzwischen kann also im Durchschnitt der Brandenburger Betriebe jede sechste bis siebente Stelle, für die Fachkräfte erforderlich sind, nicht besetzt werden. Mit 29 Prozent ist die Nichtbesetzungsquote in den unternehmensnahen Dienstleistungen fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen. Demgegenüber ist die Situation im Bereich Bergbau/Energie/Wasser, in den übrigen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung eher entspannt, die Nichtbesetzungsquote liegt im einstelligen Bereich. Betrachtet man die Betriebe nach der Größe, so haben insbesondere kleinere Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten Besetzungsprobleme (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2007 in Brandenburg



Die Nichtbesetzungsquote ist in der Region Brandenburg Süd-West (17 Prozent) aufgrund der bestehenden höheren Nachfrage nach Fachkräften höher als in Brandenburg Nord-Ost (13 Prozent).

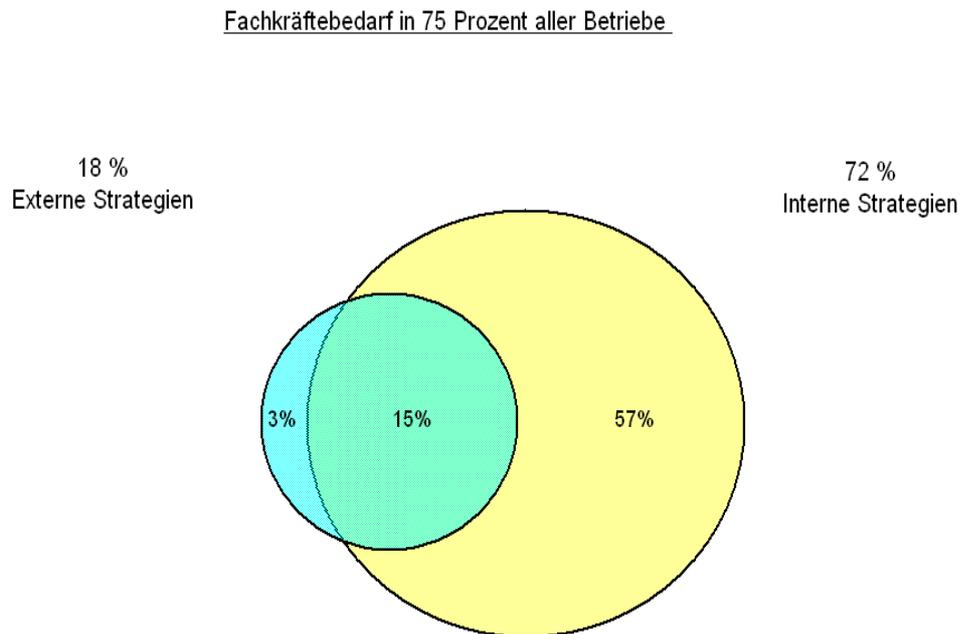
#### 4.2 Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren

Bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stehen den Betrieben prinzipiell mehrere Strategien zur Verfügung. Sie können ihren Bedarf durch die Einstellung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften decken (extern) oder diese selbst ausbilden bzw. vorhandenes Personal qualifizieren (intern). Beide Rekrutierungswege haben aus Sicht der Betriebe spezifische Vor- wie auch Nachteile. Externe Wege haben den Vorteil, dass benötigte Arbeitskräfte – meist nach kürzerer Einarbeitungszeit – sofort verfügbar sind. Interne Rekrutierungswege beinhalten aus Sicht der Betriebe in der Regel vergleichsweise längere Qualifizierungsphasen einschließlich eines beträchtlichen Aus- bzw. Weiterbildungsaufwands. Die Fachkräfte sind somit erst langfristig verfügbar. Interne Wege setzen darüber hinaus eine vorausschauende Personalpolitik voraus. Welcher der genannten Wege konkret genutzt wird, hängt von der Art des gesuchten Qualifikationsniveaus, der regionalen Verfügbarkeit entsprechender Fachkräfte, den Zeithorizonten der Personalplanung sowie der betrieblichen Ressourcenausstattung ab.

In der Vergangenheit wurden mit dem IAB-Betriebspanel regelmäßig betriebliche Neueinstellungen erfasst. In der aktuellen Welle werden zusätzlich Informationen zu verschiedenen personalpolitischen Maßnahmen erhoben, die den Betrieben als interne Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu Verfügung stehen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gehen 75 Prozent aller Brandenburger Betriebe davon aus, dass entweder über Neueinstellungen und/oder über innerbetriebliche Maßnahmen in den kommenden zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzt werden müssen (vgl. Abbildung 11). Das bedeutet, dass drei von vier Brandenburger Betrieben einen Fachkräftebedarf haben.<sup>50</sup> Im Vergleich zu den Ergebnissen der 10. Welle von 2005 (56 Prozent) ist das ein deutlicher Anstieg.

<sup>50</sup> Zu den Größenordnungen neu zu besetzender Stellen und damit zum Umfang eines bestehenden Fachkräftebedarfs können allerdings keine Angaben gemacht werden.

Abbildung 11: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Jahren 2008/2009 in Brandenburg (Anteil an der Zahl aller Betriebe)



Eine differenzierte Betrachtung nach den beiden Wegen der Fachkräftedeckung zeigt, dass die internen Maßnahmen (72 Prozent aller Betriebe) dominieren, wenngleich auch Neueinstellungen (18 Prozent) durchaus eine Rolle spielen. 15 Prozent aller Betriebe decken ihren Fachkräftebedarf allerdings nicht alternativ, sondern gehen gleichzeitig beide Wege.

#### **Betriebe mit Neueinstellungen**

Die Einschätzungen der Betriebe über die erwarteten Neueinstellungen der nächsten zwei Jahre lassen darauf schließen, dass der positive Stand der letzten Jahre gehalten wird, allerdings scheint der Höhepunkt bei den Einstellungsaktivitäten der Betriebe erreicht zu sein. Der Anteil der einstellenden Betriebe wird sich in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich nicht weiter erhöhen. In den kommenden zwei Jahren rechnen etwa 18 Prozent aller Brandenburger Betriebe mit Neueinstellungen, dagegen gehen 69 Prozent der Brandenburger Betriebe davon aus, dass keine Neueinstellungen erfolgen werden. 12 Prozent der Betriebe können die Frage nicht beantworten (vgl. Tabelle 13).

Der Anteil der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Auskunft über ihren Fachkräftebedarf, speziell über mögliche Neueinstellungen, geben konnten, ist mit 12 Prozent nicht zu vernachlässigen. Dies sollte ein deutlicher Hinweis darauf sein, die perspektivische Personalplanung<sup>51</sup> weiter zu qualifizieren und insbesondere in den mittleren und kleineren Betrieben zu intensivieren. Insgesamt gibt nicht einmal die Hälfte aller Brandenburger Betriebe an, Personalplanungen im weiteren Sinne als Bestandteil ihrer Geschäftspolitik zu betrachten. Laut IAB-Betriebspanel 2007 ist eine auf formalen Instrumenten basierende Personalpolitik vorrangig in größeren Betrieben vorhanden. Zu den typischerweise genutzten Instrumenten gehören:

- schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung (29 Prozent aller Betriebe mit Geschäftspolitik),
- schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf (23 Prozent),
- formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung (46 Prozent),
- Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze (68 Prozent).

<sup>51</sup> Im IAB-Betriebspanel 2007 wurde nach schriftlich fixierten Maßnahmen der Geschäftspolitik, einschließlich der Personalpolitik gefragt.

Die Angaben der Betriebe zur künftigen Stellenbesetzung für Fachkräfte nach Branchen zeigt durchaus Differenzierungen. Im Durchschnitt aller Branchen beträgt der Anteil der Betriebe mit vorgesehenen Neueinstellungen 18 Prozent. Unterdurchschnittlich ist der Anteil solcher Betriebe lediglich in den übrigen Dienstleistungen, im Baugewerbe, in den Bereichen Handel/Reparatur sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Dagegen liegt der Anteil der Betriebe mit in den nächsten zwei Jahren neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Bergbau/Energie/Wasser sowie im verarbeitenden Gewerbe über dem Durchschnitt. Somit rechnen auch die Branchen mit Neubesetzungen, in denen die Zahl der Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist (z. B. Bergbau/Energie/Wasser sowie Erziehung und Unterricht). Dieser Befund macht deutlich, dass auch in schrumpfenden Branchen durchaus beträchtliche Neueinstellungen vorgesehen sind (vgl. ebenfalls Tabelle 13).

Tabelle 13: Anteil der Betriebe mit vorgesehenen Neueinstellungen von Fachkräften in den nächsten 2 Jahren, darunter infolge altersbedingten Ausscheidens einschl. Altersteilzeit, nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Neueinstellung von Fachkräften				
	Ja	Davon altersbedingte Neubesetzung	Nein	Weiß nicht	Trifft nicht zu*
	Prozent	Prozent	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	12	22	77	9	2
5 bis 9 Beschäftigte	14	33	72	14	0
10 bis 49 Beschäftigte	32	34	52	16	0
50 bis 249 Beschäftigte	45	69	36	19	0
ab 250 Beschäftigte	58	84	26	16	0
Brandenburg insgesamt	18	34	69	12	1
Brandenburg Nord-Ost	14	26	76	10	0
Brandenburg Süd-West	23	39	61	15	1
Mecklenburg-Vorpommern	15	44	69	14	2
Sachsen-Anhalt	22	35	59	16	3
Sachsen	22	42	67	10	1
Thüringen	23	37	66	10	1
Berlin	29	23	50	18	3
Ostdeutschland	22	35	63	13	2
Westdeutschland	23	31	56	18	3

\* Betriebe haben keine Tätigkeiten für Fachkräfte.

Bei einer Strukturierung der Angaben zu künftigen Neueinstellungen von Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass vor allem mittlere und größere Betriebe mit Neubesetzungen rechnen (vgl. ebenfalls Tabelle 13). Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass eine größere Belegschaft zwangsläufig mit mehr personellen Austauschprozessen verbunden ist. Zum anderen sind in dieser Betriebsgrößengruppe eher als in kleinen Betrieben Vorstellungen und Pläne zum perspektivischen Personalbedarf anzutreffen. Dementsprechend ist die darauf bezogene Auskunfts-fähigkeit dieser Betriebe größer. Die großen Betriebe haben somit einerseits die höchste Rekrutierungsdynamik (58 Prozent aller Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten wollen in den nächsten beiden Jahren Neueinstellungen vornehmen). Andererseits beruht diese hohe Einstellungsbereitschaft vordergründig nicht auf einem Expansionsbedarf, sondern auf einer altersbedingten Neubesetzung (Ersatzbedarf) bereits vorhandener Stellen (in 84 Prozent aller Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten, die Neueinstellungen vorsehen, sind die Einstellungen altersbedingt).

Auffällig ist, dass die Region Brandenburg Süd-West von einem deutlich höheren Einstellungsbedarf ausgeht als die Region Brandenburg Nord-Ost. Dies könnte durch den höheren Anteil größerer Betriebe in Brandenburg Süd-West bedingt sein (durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb

in Brandenburg Nord-Ost 12, Brandenburg Süd-West 16 Beschäftigte).

Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist nicht nur konjunkturell bedingt. Er wird auch dadurch verstärkt, dass aufgrund demografischer Veränderungen ein größerer Teil der Beschäftigten altersbedingt aus dem Betrieb ausscheidet bzw. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselt als in früheren Jahren. Beide Prozesse beeinflussen den Personalbedarf in den Betrieben. Bedingt durch die zu erwartende zunehmende Alterung der Betriebsbelegschaften wird die Entwicklung des Ersatzbedarfs an Intensität gewinnen. Mit dem IAB-Betriebspanel liegen aber nur Aussagen auf der Ebene von Betrieben vor. Angaben zur Anzahl der künftig neu eingestellten Beschäftigten bzw. zur Anzahl der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten sind nicht verfügbar. Es ist aber davon auszugehen, dass der Ersatzbedarf auf Beschäftigtenbasis deutlich höher ist als der hier dargestellte Anteil der Betriebe mit Ersatzbedarf.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gehen von den Betrieben mit Neueinstellungen in den nächsten zwei Jahren (18 Prozent aller Betriebe) 34 Prozent davon aus, dass bei ihnen Beschäftigte altersbedingt ausscheiden bzw. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln werden. In jüngerer Zeit sind stark besetzte Jahrgänge in die Gruppe älterer Beschäftigter gewachsen und haben zu einem deutlichen Anstieg dieser Altersgruppe an allen Beschäftigten geführt. Mit dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten dieser Altersgruppe aus der Erwerbstätigkeit wird in absehbarer Zeit auch der Ersatzbedarf an Fachkräften erheblich zunehmen. Diese Entwicklung kann zu einer deutlichen Belebung der Nachfrage nach Fachkräften führen, und zwar unabhängig davon, ob es weiteren Beschäftigungszuwachs geben wird. Damit steigen auch selbst bei gleichbleibenden Gesamtzahlen der Beschäftigten die Wiedereinstiegschancen für qualifizierte und weitergebildete Arbeitslose und die Übernahmekancen für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Die öffentliche Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem SGB III sowie mit Hilfe des ESF und Landesmitteln ist somit weiterhin gefordert.

#### **Erwartete Probleme bei Stellenbesetzungen für qualifizierte Tätigkeiten**

In der aktuellen Erhebung sind die Betriebe gefragt worden, ob sie bei den Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren Probleme erwarten. Hierbei bestehen die Auswertungsmöglichkeiten ausschließlich auf der Ebene der Betriebe, d. h., Informationen über die Anzahl betroffener Arbeitsplätze liegen nicht vor.

Insgesamt gehen 18 Prozent aller Brandenburger Betriebe davon aus, dass in den nächsten zwei Jahren Neueinstellungen von Fachkräften erfolgen werden. Zum Befragungszeitpunkt rechnete über die Hälfte dieser Betriebe mit Problemen, geeignete Bewerber bzw. Bewerberinnen zu finden, 36 Prozent schlossen derartige Probleme aus. Nur wenige Betriebe waren noch nicht in der Lage, die künftige Einstellungssituation einzuschätzen. Zwar rechnet jeder zweite Betrieb mit Problemen, von diesen aber etwa die Hälfte nur bei einzelnen Stellen, die andere Hälfte – insbesondere Kleinstbetriebe – bei allen Stellen.

Die Anteile der Betriebe mit erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen sind in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen ähnlich hoch (vgl. Tabelle 14). Nur die öffentliche Verwaltung, die Organisationen ohne Erwerbszweck und mit Abstrichen der Bereich Bergbau/Energie/Wasser können Stellenbesetzungsprobleme weitestgehend ausschließen.

Tabelle 14: Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen von Fachkräften und erwartete Probleme in den nächsten 2 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg

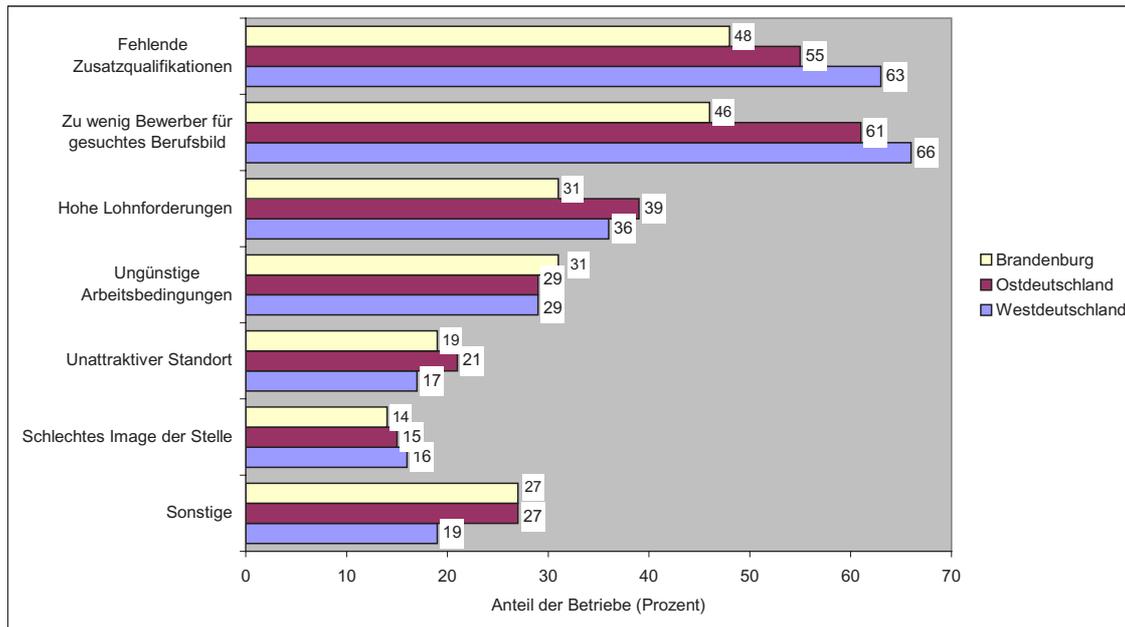
Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen an allen Betrieben	Anteil der Betriebe mit erwarteten Problemen an allen Betrieben mit Neueinstellungen				
		Ja	Davon		Nein	Weiß nicht
			bei allen Stellen	bei einzelnen Stellen		
Prozent		Prozent				
1 bis 4 Beschäftigte	12	50	66	34	42	8
5 bis 9 Beschäftigte	14	59	55	45	41	0
10 bis 49 Beschäftigte	32	60	53	47	27	13
50 bis 249 Beschäftigte	45	52	38	62	33	15
ab 250 Beschäftigte	58	51	4	96	33	16
Brandenburg insgesamt	18	55	55	45	36	9
Brandenburg Nord-Ost	14	58	66	34	30	12
Brandenburg Süd-West	23	54	48	52	38	8
Mecklenburg-Vorpommern	15	50	58	42	34	16
Sachsen-Anhalt	22	49	49	51	42	9
Sachsen	22	44	51	49	46	10
Thüringen	23	53	48	52	42	5
Berlin	29	56	48	52	36	8
Ostdeutschland	22	51	51	49	40	9
Westdeutschland	23	50	57	43	39	11

Vergleicht man die Informationen zu erwarteten Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung aus der diesjährigen Befragungswelle mit den Angaben der Vorjahre, so zeigt sich eine gewisse Zunahme von Personalrekrutierungsschwierigkeiten. Der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten in der Fachkräfterekrutierung erwarteten (bezogen auf alle Betriebe Brandenburgs, also unabhängig vom Fachkräftebedarf), ging zunächst von 13 Prozent im Jahr 2000 auf 8 Prozent im Jahr 2004 zurück, stieg dann 2006 auf 9 Prozent an. Gegenwärtig erwarten 10 Prozent aller Brandenburger Betriebe entsprechende Probleme. Trotz dieser Zunahme sah die deutliche Mehrheit der Brandenburger Betriebe (90 Prozent) zum Befragungszeitpunkt keine Probleme – entweder, weil in den kommenden zwei Jahren ohnehin keine Stellenbesetzungen vorgesehen sind oder, weil tatsächlich nicht mit Stellenbesetzungsproblemen gerechnet wird.

#### **Erwartete Gründe der Nichtbesetzung von Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten**

Die Engpässe in der Verfügbarkeit von Fachkräften bei zwar sinkender, aber weiterhin hoher Arbeitslosigkeit dokumentieren, dass die Schwierigkeiten in der Besetzung von Stellen für Fachkräfte vor allem durch qualitativen Mismatch zwischen Nachfrage und Angebot an Fachkräften und nicht durch generell fehlende Arbeitskräfte bedingt sind, wobei es regional und berufsspezifisch auch zu quantitativen Engpässen kommen kann. Die konkreten Mismatch-Situationen können unterschiedliche Gründe haben. Diejenigen Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Besetzung frei werdender Stellen befürchteten, wurden gebeten, anhand einer Liste von 7 Items zu sagen, warum sie Probleme erwarten. Darüber hinaus konnten die Betriebe angeben, wie stark die jeweils genannten Gründe die anstehenden Stellenbesetzungen erschweren (vgl. Abbildung 12). Unterschieden werden können hier drei Stärkegrade: sehr stark, stark und weniger stark.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit der Angabe von Gründen für die erwarteten Probleme bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten 2 Jahren an allen Betrieben mit erwarteten Problemen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich)



- Die wichtigsten Gründe für die Probleme bei der Stellenbesetzung mit Fachkräften sind die mangelnde Verfügbarkeit von benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen (48 Prozent der Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Stellenbesetzung) sowie die Befürchtung, dass es für die gesuchten Berufsfelder generell zu wenig Bewerbungen geben könnte (46 Prozent). Nach Angaben der Betriebe könnten diese Probleme die Stellenbesetzungen sehr stark erschweren.
- Als weiterer wesentlicher Grund (31 Prozent) stellt sich die Lohnproblematik dar. Ein Teil der Brandenburger Unternehmen kann im Wettbewerb um gute Fachkräfte in Lohnfragen nicht mit anderen, insbesondere größeren Brandenburger sowie mit westdeutschen Unternehmen konkurrieren. Die Lohnsituation wird von den Brandenburger Betrieben allerdings nicht als zentrales Problem wahrgenommen. Die Zeiten scheinen vorbei zu sein, in denen die Lohnkosten als entscheidender Wettbewerbsnachteil betrachtet wurden.<sup>52</sup>
- Ungünstige Arbeitsbedingungen (31 Prozent) sind ein nicht zu unterschätzendes Problem bei der Stellenbesetzung mit Fachkräften.
- Mangelndes Image der Stellen und unattraktive Standortbedingungen spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle und sind für das Gros der Brandenburger Unternehmen anscheinend keine entscheidende Hemmschwelle in der Gewinnung von Fachkräften.

Auch in der Analyse der Antworten nach Branchen zeigt sich die Qualifikationsfrage als der Hauptgrund für erwartete Probleme bei Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren. Allerdings ist hier die Gewichtung sehr differenziert. Am stärksten befürchten Unternehmen des produzierenden Gewerbes, nicht genügend Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen einstellen zu können.

### Innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

In der Tendenz gilt, dass dem innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch sowie der Fort- und Weiterbildung als Strategien zur internen Deckung des Fachkräftebedarfs das größte Gewicht beigemessen wird (79 bzw. 65 Prozent aller Betriebe mit internen Maßnahmen), gefolgt von der langfristigen

<sup>52</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der elften Welle..., a. a. O., S. 82 f.

spezifischen Personalentwicklung von Beschäftigten (47 Prozent). Der Option, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, folgen 37 Prozent der Betriebe<sup>53</sup>. 36 Prozent der Betriebe forcierten die gezielte Nachwuchsförderung durch eigene betriebliche Ausbildung<sup>54</sup> (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Anteil der Betriebe mit innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs an allen Betrieben mit entsprechenden Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Betriebe mit Maßnahmen	Davon								
		Reorganisationsmaßnahmen	Betriebliche Ausbildung	Betriebliche Weiterbildung	Innerbetrieblicher Erfahrungsaustausch	Personalentwicklung	Ältere halten	Nachfolgeplanungen für Ältere	Sonstige Maßnahmen	
		Prozent								
1 bis 4 Beschäftigte	58	21	17	53	75	29	27	18	27	
5 bis 9 Beschäftigte	84	34	41	63	82	49	37	32	18	
10 bis 49 Beschäftigte	90	48	52	79	82	64	49	52	18	
50 bis 249 Beschäftigte	97	67	74	92	87	80	52	65	21	
ab 250 Beschäftigte	97	73	80	94	79	86	46	83	23	
Brandenburg insgesamt	72	34	36	65	79	47	37	34	22	
Brandenb. Nord-Ost	71	33	30	61	77	40	34	33	36	
Brandenb. Süd-West	73	36	42	69	81	53	40	34	7	
Mecklenburg-Vorp.	70	41	35	70	79	45	46	35	14	
Sachsen-Anhalt	78	59	41	77	82	56	42	39	18	
Sachsen	72	44	36	76	76	52	44	37	16	
Thüringen	70	39	42	78	80	58	38	45	8	
Berlin	68	41	41	74	78	54	47	35	10	
Ostdeutschland	72	43	38	74	78	52	42	37	15	
Westdeutschland	74	43	43	72	79	60	50	39	19	

Wenn das Gros der Brandenburger, der ostdeutschen wie auch gleichermaßen der westdeutschen Betriebe schwerpunktmäßig auf den innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch sowie Fort- und Weiterbildung setzt, so auch deshalb, weil diesen innerbetrieblichen Maßnahmen im Vergleich mit den anderen Maßnahmen – wie z. B. Reorganisationsmaßnahmen, eigene Ausbildung und ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb halten – von den Betrieben die höchste Bedeutung beigemessen wird. Im Durchschnitt aller Betriebe wurden sie jeweils mit 50 bis 60 Punkten<sup>55</sup> bewertet. Das heißt, der innerbetriebliche Erfahrungsaustausch sowie Fort- und Weiterbildung sind für die Betriebe die wichtigsten Möglichkeiten, den bestehenden Fachkräftebedarf intern zu decken.

Bei den innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, den Fachkräftebedarf zu decken, zeigen sich branchenspezifisch signifikante Unterschiede. Die übrigen Dienstleistungen, der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung sowie die Land- und Forstwirtschaft setzen vergleichsweise stärker auf die berufliche Erstausbildung als der Durchschnitt der Branchen. In der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung/Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser und im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist

53 Knapp 30 Prozent der Betriebe – damit doppelt so viele wie im Herbst 2005 – planen, vermehrt ältere Arbeitnehmer/-innen zu beschäftigen bzw. einzustellen. „Damit vollziehen offenbar immer mehr Unternehmen einen Perspektivwechsel hin zu älteren Arbeitnehmern.“ Vgl. Kluge Köpfe – vergeblich gesucht? Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2007, November 2007, S. 3.

54 Um einem zukünftigen Fachkräftemangel zu begegnen, geben nach jüngsten Erhebungen des DIHK knapp 60 Prozent der Betriebe an, künftig vermehrt selbst auszubilden, über die Hälfte der Betriebe will ihr Engagement in der Weiterbildung ausbauen. Ebenda, S. 3.

55 „Hohe Priorität“ – 100 Punkte, „geringe Priorität“ – 50 Punkte, „keine Rolle“ – 0 Punkte.

die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten mit Abstand der am häufigsten genutzte Weg zur internen Deckung des Fachkräftebedarfs. Der Weiterbeschäftigung Älterer wird insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, aber auch im verarbeitenden Gewerbe eine sehr hohe Priorität eingeräumt. Trotz dieser Unterschiede in der Nutzung verschiedener interner Strategien ist allerdings allen Branchen gemein, dass die Relevanz des innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs sowie von Fort- und Weiterbildung im Vergleich zu den anderen Wegen der internen Fachkräftedeckung am höchsten ist.

Kleinbetriebe messen der betrieblichen Ausbildung, den Reorganisationsmaßnahmen, der Personalentwicklung sowie den Nachfolgeplanungen für das Ausscheiden älterer Beschäftigter ein weit aus geringeres Gewicht zu als größere Betriebe (vgl. ebenfalls Tabelle 15).

#### **Fazit zur Fachkräftebedarfsentwicklung:**

Der Fachkräftebedarf in Brandenburg hängt eng mit der konjunkturellen Entwicklung der Wirtschaft zusammen. Zahl der Einstellungen, gesuchte Arbeitskräfte und nicht besetzte Stellen – als Indikatoren für den Fachkräftebedarf – verliefen zwischen 1996 und 2007 zyklisch, d. h., bei positiver konjunktureller Entwicklung stieg der Fachkräftebedarf deutlich an.

Mit Anziehen der Konjunktur und der damit einhergehenden wachsenden Nachfrage nach Fachkräften nahm das Stellenbesetzungsproblem bei Fachkräften an Intensität zu. Verdoppelt hat sich zwischen 2005 und 2007 in Brandenburg die Anzahl gesuchter Fachkräfte, ebenso die Anzahl nicht besetzter Fachkräftestellen. Auch der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen verdoppelte sich. Damit sind immer mehr Betriebe – vor allem Kleinbetriebe – mit Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert. Die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräften lag im 1. Halbjahr 2007 in Brandenburg bei 15 Prozent. In der Region Brandenburg Süd-West ist die Fachkräfteproblematik angespannter als in Brandenburg Nord-Ost.

Jeder zweite Brandenburger Betrieb mit beabsichtigten Neueinstellungen in den nächsten beiden Jahren erwartet Probleme, geeignete Bewerber bzw. Bewerberinnen zu finden. Als wichtigste Gründe benennen die Betriebe einen befürchteten Mangel an Bewerber/-innen für die gesuchten Berufsbilder sowie das Fehlen betriebsspezifischer Zusatzqualifikationen.

Die Situation auf dem Fachkräftemarkt in Brandenburg wie in Deutschland insgesamt ist zweifellos angespannt, wenngleich die Zuspitzung der Problematik, wie sie in den Jahren 2000 und 2001 vorlag, nicht erreicht wird. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass von einem generellen Fachkräftemangel nicht gesprochen werden kann. Wohl gibt es aber eine Reihe von Betrieben, die Stellen für Fachkräfte nicht besetzen können, was ein ernsthaftes Problem darstellt.

## 5. Betriebliche Ausbildung

### Exkurs zur Ausbildung

In Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt ist die Ausbildungsstellenbilanz seit Jahren nicht ausgeglichen. Vor diesem Hintergrund der trotz rückläufiger Zahlen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt in den ostdeutschen Bundesländern wirken zahlreiche Programme, um die Wirtschaft bei der Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes zu unterstützen. Für Ostdeutschland sind hier vor allem das „Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost“ sowie der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ hervorzuheben. Mit ersterem, das je zur Hälfte von Bund und Ländern finanziert wird, konnten für das Ausbildungsjahr 2007/08 rund 10.000 Lehrstellen in Ostdeutschland geschaffen werden. Der „Ausbildungspakt“ wurde am 5. März 2007 für weitere drei Jahre bis 2010 verlängert. Mit dem Pakt haben sich die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft verpflichtet, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. In diesem und den beiden folgenden Jahren sollen jeweils 60.000 neue Ausbildungsplätze eingeworben werden. Darüber hinaus sagte die Wirtschaft zu, in den drei Jahren jeweils 40.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen (EQJ-Programm). Flankiert werden diese Aktivitäten von zahlreichen Maßnahmen der ostdeutschen Länder sowie Projekten im Rahmen des BMBF-Programms „Jobstarter“, in dem die bisherigen, vormals nach Ost und West getrennten Einzelprogramme wie z. B. STARRegio oder Region-Kompetenz-Ausbildung zusammengeführt wurden.

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

Ausbildung wird in Brandenburg vielfältig gefördert. Folgende Instrumente wurden auch in 2007 eingesetzt und aus ESF- und Landesmitteln finanziert:

- Förderung von Ausbildungsverbänden;
- Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk;
- Förderung betriebsnaher Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO);
- Modellprojekte zur weiteren Erschließung betrieblicher Ausbildungskapazitäten im Rahmen des APRO;
- Kooperatives Modell im Rahmen des APRO;
- INNOPUNKT-Kampagne „Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung – Schnittstellen und Übergangsmangement an der ersten Schwelle“ (Start 2007);
- INNOPUNKT-Kampagne: „Neue Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe“ (Start 2006);
- Ausbildungspreis des Landes Brandenburg (seit 2005).

### 5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die duale Ausbildung hat für ausbildende Betriebe wie für Schulabgänger und Schulabgängerinnen insbesondere der Gesamt- und Realschulen eine hohe Bedeutung. Für Betriebe ist die Berufsausbildung ein unverzichtbares Instrument der Personalgewinnung und für Schulabgänger/-innen eine

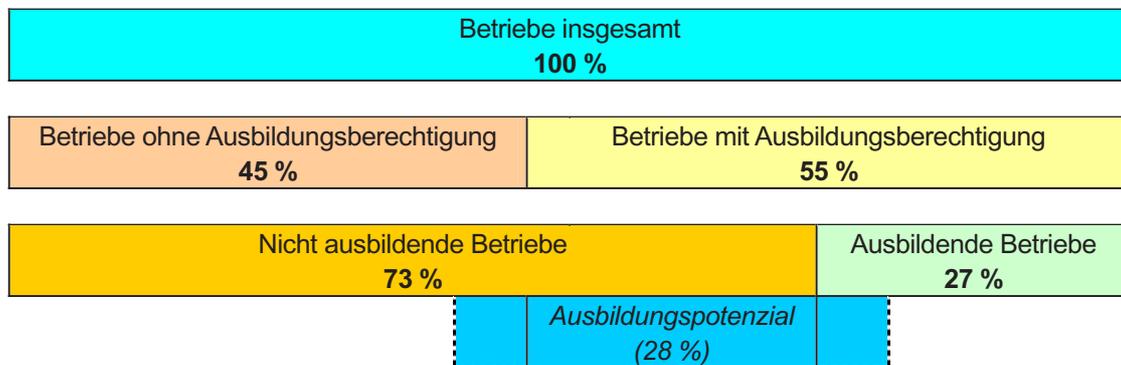
Voraussetzung für einen möglichst ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und gute Aufstiegschancen.<sup>56</sup> Die Mehrzahl der Betriebe, vor allem im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und im gewerblich-technischen Bereich, geht davon aus, dass sich der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften verstärkt auf junge Menschen richten wird, die einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung das Risiko von Arbeitslosigkeit vermindert.

### Reserven im Ausbildungsverhalten

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2007 bei 27 zu 73 Prozent (im produzierenden Gewerbe bei 31 zu 69 Prozent), wobei zu berücksichtigen ist, dass fast die Hälfte aller Betriebe (45 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist (vgl. Abbildung 13).

Es zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung in der Region Brandenburg Süd-West um ca. 4 Prozentpunkte höher ist als in Brandenburg Nord-Ost. Dies könnte mit dem höheren Anteil größerer Betriebe in Brandenburg Süd-West zusammenhängen.

Abbildung 13: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2007



In Brandenburg verfügen prozentual weniger Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in Westdeutschland (55 gegenüber 60 Prozent). Dieser Unterschied dürfte in erster Linie auf die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur zurückzuführen sein. So ist in Brandenburg der Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich höher als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 2.4). Kleinbetriebe verfügen aufgrund der spezifischen Bedingungen und begrenzten Kapazitäten oftmals nicht über die erforderlichen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Aufgrund der gegenüber größeren Betrieben eingeschränkteren Möglichkeiten verfügen viele Betriebe dieses Typs auch nicht über die für eine eigene Ausbildung erforderliche formale Berechtigung. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe – von 42 Prozent in Kleinstbetrieben auf ca. 90 Prozent in mittleren und größeren Betrieben. Darauf aufbauend steigt gleichzeitig auch der Anteil der ausbildenden Betriebe von 9 Prozent in Kleinstbetrieben auf 85 Prozent in größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 16).

<sup>56</sup> Im Jahre 2005 waren 17,1 Prozent aller Ausbildungsanfänger/-innen Abiturienten bzw. Abiturientinnen. Dieser Wert schwankte in den vergangenen 10 Jahren immer um 15 Prozent. Dieser Verdrängungseffekt ist auch ein Grund für das angespannte Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Vgl. Die Lehre lockt. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 31. Mai 2007, S. 1.

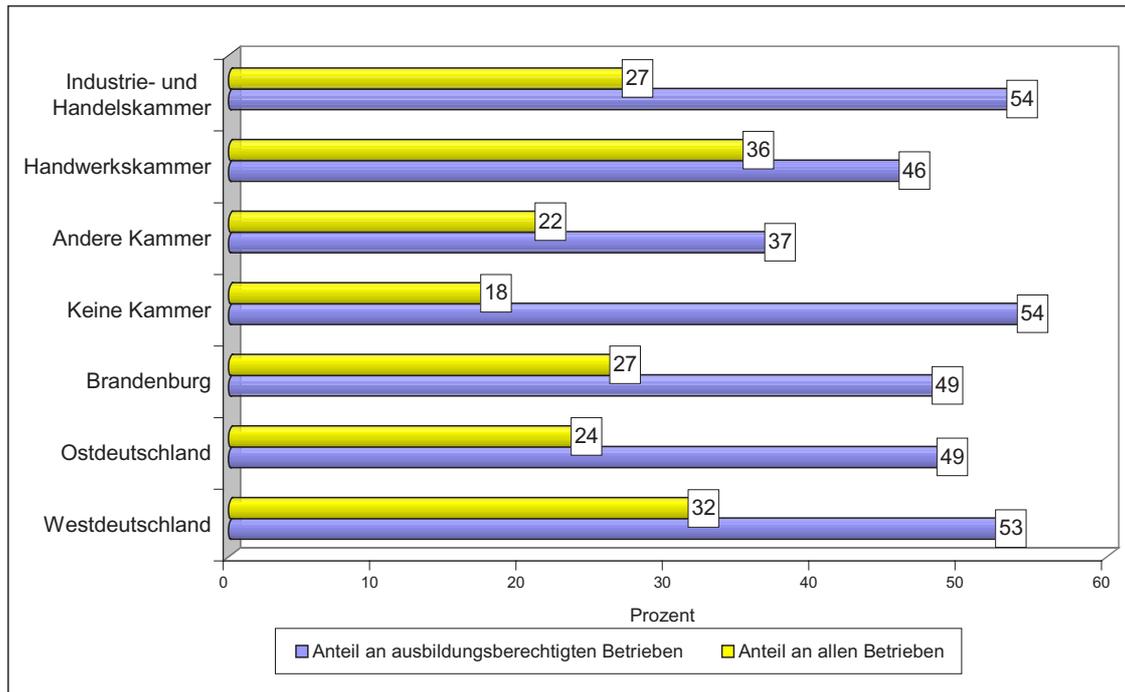
Tabelle 16: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	9	33	58
5 bis 9 Beschäftigte	38	31	31
10 bis 49 Beschäftigte	48	15	37
50 bis 249 Beschäftigte	77	12	11
ab 250 Beschäftigte	85	6	9
Brandenburg insgesamt	27	28	45
Brandenb. Nord-Ost	25	30	45
Brandenb. Süd-West	29	25	46
Mecklenburg-Vorp.	22	26	52
Sachsen-Anhalt	28	30	42
Sachsen	20	23	57
Thüringen	24	25	51
Berlin	27	22	51
Ostdeutschland	24	25	51
Westdeutschland	32	28	40

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber zum Befragungszeitpunkt nicht ausbildenden Betriebe bildet zwar rein rechnerisch ein Potenzial (28 Prozent aller Betriebe), um die Zahl der Ausbildungsbetriebe und damit das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte), die mit über 80 Prozent die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten, aber derzeit nicht ausbildenden Betriebe stellen, aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Die Befragung erlaubt zusätzlich differenzierte Aussagen sowohl zum Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben als auch an den ausbildungsberechtigten Betrieben in den einzelnen Kammerbereichen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil ausbildender Betriebe – bezogen auf die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe – im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern deutlich höher als im Bereich der Handwerkskammern (vgl. Abbildung 14). Die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur dürfte auch hier eine nicht unbeträchtliche Rolle für die Erklärung der unterschiedlich hohen Anteile spielen.

Abbildung 14: Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung und an allen Betrieben nach Kammerbereichen in Brandenburg 2007



Die Ausbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich. Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung seit Jahren überdurchschnittlich hoch. 36 Prozent der Betriebe dieser Branche bildeten Mitte 2007 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt nur noch bei 28 Prozent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, als noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

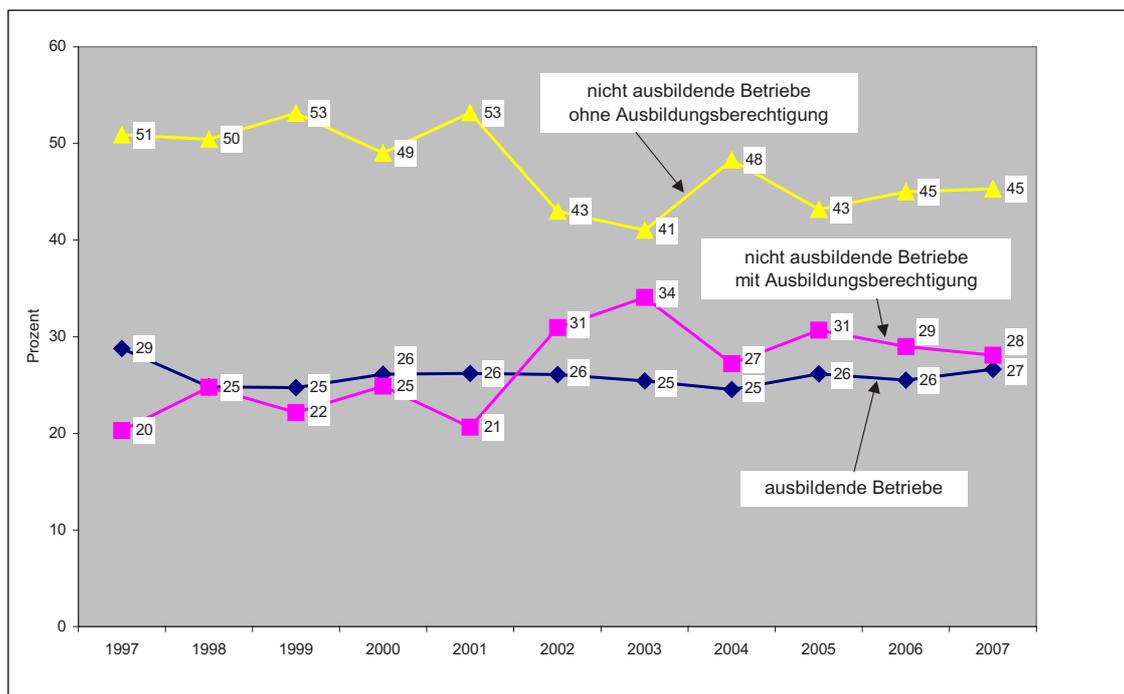
Branche	Ausbildende Betriebe Prozent	Nicht ausbildende Betriebe...	
		mit Ausbildungs- berechtigung Prozent	ohne Ausbildungs- berechtigung Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	28	21	51
Bergbau/Energie/Wasser*	24	31	45
Verarbeitendes Gewerbe	36	35	29
Baugewerbe	28	41	31
Handel und Reparatur	34	30	36
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	14	7	79
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	26	56	18
Dienstleistungen	23	24	53
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	23	59
Erziehung und Unterricht*	15	16	69
Gesundheits- und Sozialwesen	20	25	55
Übrige Dienstleistungen	32	27	41
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	3	94
Öffentliche Verwaltung	35	31	34
Brandenburg insgesamt	27	28	45

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

## Ausbildungsverhalten der Betriebe im Zeitverlauf

Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussionen sowie der praktischen Bemühungen um eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes stehen seit vielen Jahren jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt sind, derzeit jedoch nicht ausbilden. Nach Informationen des IAB-Betriebspanels bildet rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus. Trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess hat sich der Anteil der Betriebe, die nach eigenen Angaben über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, zum jeweiligen Befragungszeitpunkt aber nicht ausbildeten, in der Tendenz seit dem Jahr 2000 nicht wesentlich verändert (vgl. Abbildung 15). Allerdings gab es in Brandenburg im Jahr 2007 erstmals seit 1998 einen Anstieg der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe auf 27 Prozent.

Abbildung 15: Entwicklung des Anteils ausbildender Betriebe, nicht ausbildender Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben in Brandenburg von 1997 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)



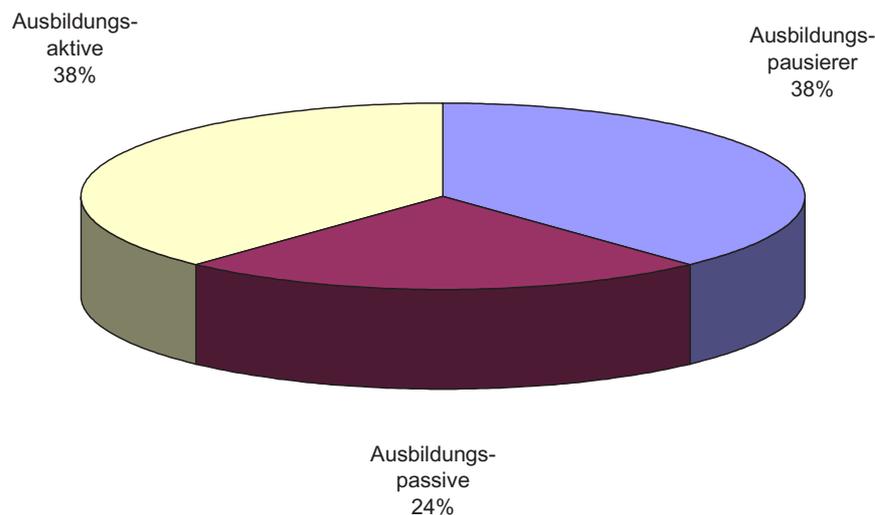
Der in den letzten Jahren relativ stabile Anteil der nicht ausbildenden Betriebe mit Ausbildungsberechtigung legt den Schluss nahe, die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe sei ausbildungspassiv und könnte zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen. Diese Aussage trifft allerdings nicht ganz zu. Denn auch wenn sich im Aggregat über alle Betriebe in den letzten Jahren keine Veränderung gezeigt hat, kann sich dies auf der betriebsindividuellen Ebene ganz anders darstellen. Wenn Betriebe nach Abschluss einer Ausbildung nicht sofort eine neue Ausbildung anschließen, tauchen sie in dem Jahr des „Pausierens“ als Betriebe auf, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Diese Betriebe können aber nicht als ausbildungspassiv im eigentlichen Sinne bezeichnet werden, da sie durchaus ausbilden, dies aber nicht permanent tun. Es ist also hilfreich, das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe im Zeitverlauf differenzierter zu betrachten. Nur so kann ermittelt werden, wie sich das Ausbildungspotenzial zusammensetzt, und es kann differenzierter über mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes diskutiert werden. Der Längsschnittcharakter des IAB-Betriebspanels bietet die Möglichkeit, das Ausbildungsverhalten der Brandenburger Betriebe im Zeitverlauf zu beobachten.

Im Folgenden wird das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Brandenburger Betriebe im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2006 betrachtet.<sup>57</sup> Für die Diskussion des Ausbildungspotenzials sind folgende Betriebsgruppen interessant:

- Ausbildungsaktive: Betriebe, die kontinuierlich ausbilden.
- Ausbildungspausierer: Betriebe, die zwar ausbilden, aber nicht immer nach Ende einer Ausbildung direkt eine neue anschließen.
- Ausbildungspassive: Betriebe, die im gesamten Beobachtungszeitraum überhaupt nicht ausgebildet haben.

Wie Abbildung 16 zeigt, stellen die ausbildungsaktiven Betriebe eine große Gruppe dar: 38 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg haben von 2000 bis 2006 kontinuierlich ausgebildet. Erwartungsgemäß handelt es sich bei den Ausbildungsaktiven v. a. um größere Betriebe.

Abbildung 16: Ausbildungsverhalten ausbildungsberechtigter Betriebe in Brandenburg im Zeitraum von 2000 bis 2006



Mit ebenfalls 38 Prozent ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die im Beobachtungszeitraum immer wieder ausgebildet, zwischenzeitlich aber auch pausiert haben, ebenso hoch wie der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe. Ausbildungspausierer zählen überwiegend zu den kleineren Betrieben. Dies erscheint plausibel, denn betriebliche Ausbildung dient in erster Linie dazu, den eigenen Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser ist in kleinen und mittleren Betrieben geringer als in größeren Betrieben, so dass eine kontinuierliche Ausbildung aus Sicht der Betriebe nicht unbedingt notwendig ist.

57 Die Durchführung einer Längsschnittanalyse ist an die Berechnung von so genannten Längsschnittfaktoren gebunden. Aus methodischen Gründen liegen Längsschnittfaktoren nicht für das aktuelle Befragungsjahr vor, sondern immer für das jeweilige Vorjahr. Aus diesem Grund bezieht sich die durchgeführte Längsschnittanalyse auf den Zeitraum 2000 bis 2006. In die Untersuchung wurden alle Betriebe einbezogen, die a) von 2000 bis 2006 bestanden haben bzw. in dieser Zeit neu gegründet wurden und die b) in jeder Befragungswelle ausbildungsberechtigt waren. Für die Analyse wurden c) nur die Betriebe ausgewählt, in denen in jedem Jahr vollständige Angaben zu den betreffenden Ausbildungsfragen vorlagen. Die resultierende Betriebsbasis weicht von der größeren Basis der Querschnittsanalysen ab, so dass die ermittelten Werte der Längsschnittanalyse nicht direkt mit den Ergebnissen zu Ausbildungsfragen der Querschnittuntersuchung vergleichbar sind.

Ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg hat zwischen 2000 und 2006 überhaupt nicht ausgebildet. Diese ausbildungspassiven Betriebe zählen überwiegend zu den Kleinstbetrieben.

Im beobachteten Zeitraum von insgesamt sieben Jahren haben sich also ca. 75 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt. Dieser Anteil ist deutlich höher, als die bisherigen Querschnittsanalysen zeigten. Bei 75 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe geht es also nicht darum, sie überhaupt zur Ausbildung zu aktivieren. Bei diesen Betrieben ist eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes über eine Ausweitung bzw. Verstetigung der Ausbildungsaktivitäten zu erreichen. Der Anteil der Betriebe, die formal ausbildungsberechtigt sind, jedoch dauerhaft nicht ausbilden, ist mit knapp einem Viertel hingegen deutlich kleiner als die Querschnittsdaten vermuten ließen. Diese Betriebe könnten theoretisch ausbilden. Sie könnten das Ausbildungsplatzangebot also erhöhen, wenn sie mit der Ausbildung beginnen würden. Da es sich hierbei um kleine bis Kleinstbetriebe handelt, sind einer vollständigen Ausschöpfung dieses Potenzials jedoch Grenzen gesetzt, da in kleinen Betrieben die Möglichkeiten zur praktischen Durchführung einer Ausbildung eingeschränkt sind. Diese Betriebe könnten eventuell über die Verbundausbildung zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen. Mit dem Brandenburger Arbeitspolitischen Programm „In Menschen investieren-Regionen stärken“ werden ESF-, Landes- und/oder Bundesmittel eingesetzt, um die berufliche Erstausbildung quantitativ und qualitativ zu verbessern.

Möglichkeiten der Unterstützung bei der betrieblichen Ausbildung leisten öffentliche Einrichtungen wie die Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, aber auch private Bildungsträger und Ausbildungsvereine. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels nehmen in Brandenburg 26 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung diese Unterstützungen in Anspruch.

### **Knapp die Hälfte aller Auszubildenden im Dienstleistungsbereich**

Die Verteilung der Auszubildenden<sup>58</sup> auf die einzelnen Branchen entspricht im Wesentlichen den unterschiedlichen Anteilen der Wirtschaftsbereiche an den Beschäftigten. 46 Prozent der Auszubildenden werden in Betrieben des Dienstleistungsgewerbes ausgebildet. Ein großer Teil dieser Ausbildungsleistungen resultiert in erster Linie daraus, dass 40 Prozent der Auszubildenden in diesem Bereich auf die Branche Erziehung und Unterricht entfallen, der im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, außerbetriebliche Bildungseinrichtungen 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 (vgl. Abbildung 17 und Tabelle 18).

---

58 Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen

Abbildung 17: Verteilung der Auszubildenden in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

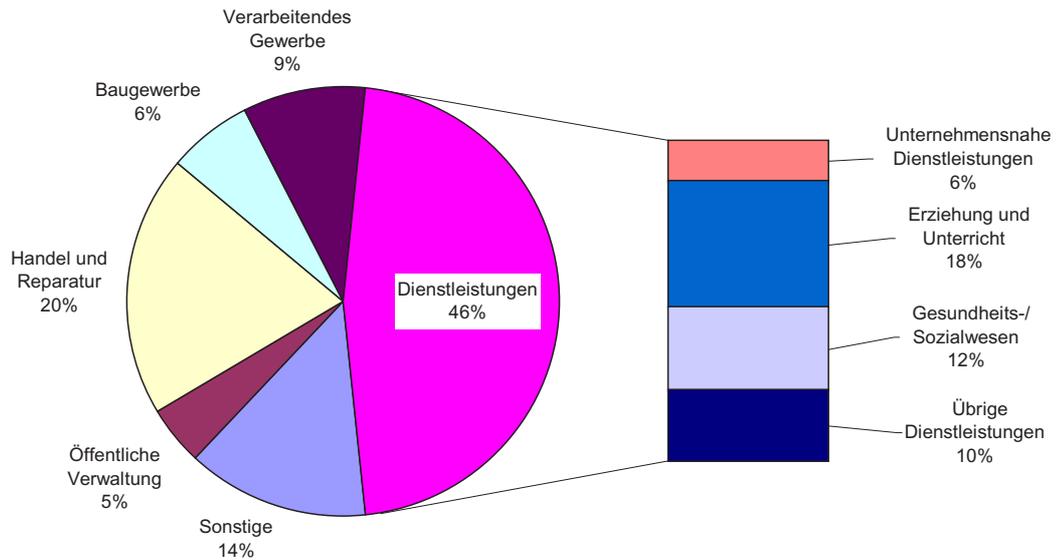


Tabelle 18: Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Land/Region	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubildendenquote**	
	1995	2005	2006	2007	1995	2007	1995	2007
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	1	1	2	1	1	2	3	4
Bergbau/Energie/Wasser*	1	1	1	1	3	2	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	6	6	5	5	14	9	5	4
Baugewerbe	11	4	4	3	24	6	9	5
Handel und Reparatur	6	6	12	11	14	20	5	9
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	2	3	1	2	5	3	2	2
Kredit- /Versicherungsgew. *	1	1	1	1	2	2	5	7
Dienstleistungen	15	25	23	25	31	46	5	8
Org. ohne Erwerbszweck*	1	2	3	3	2	5	4	16
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	4	5	1	3
Brandenburg insgesamt	46	51	54	53	100	100	5	6
Brandenburg Nord-Ost	-	25	28	28	-	48	-	7
Brandenburg Süd-West	-	26	26	25	-	52	-	5
Mecklenburg-Vorpommern	41	39	33	31			6	5
Sachsen-Anhalt	55	53	55	54			6	6
Sachsen	84	74	74	74			5	5
Thüringen	49	45	45	43			5	5
Berlin	48	45	54	49			4	4
Ostdeutschland	323	307	315	304			5	5
Westdeutschland	1.098	1.186	1.149	1.179			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

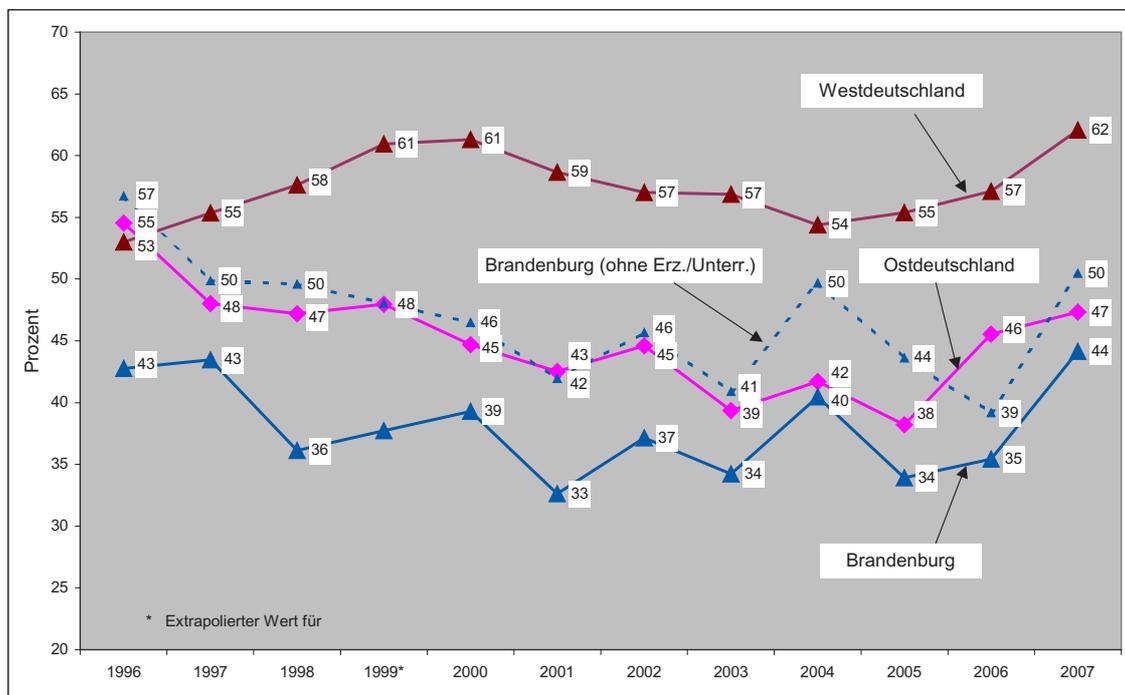
## 5.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es erhebliche Probleme, das vorhandene Arbeitskräfteangebot an Jugendlichen in den Betrieben zu absorbieren. Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, aber auch der Weg zu Arbeitsplätzen außerhalb Ostdeutschlands sind einige der Folgen dieser Problemlage. Dies könnte sich aber demografisch bedingt in den nächsten Jahren ändern.

### Deutlicher Anstieg bei Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung (2. Schwelle)

Mit einer Übernahmequote von 44 Prozent konnte der seit 1996 zu beobachtende Trend sinkender Quoten bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes gestoppt werden. Damit wurde wieder an die vergleichsweise hohen Übernahmequoten Mitte der 1990er Jahre angeknüpft (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni)



In Westdeutschland liegt die Übernahmequote mit 62 Prozent – wie bereits in den Vorjahren – deutlich höher. Diese Unterschiede in den Übernahmequoten sind zumindest teilweise auf das hohe Gewicht außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg zurückzuführen, mit denen versucht wird, die Lücke zwischen der Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze und der Zahl der Jugendlichen, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz nachfragen, zu schließen. Dabei handelt es sich um Ausbildungsformen, die es auch in Westdeutschland gibt. Der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze an allen Ausbildungsplätzen ist allerdings in Ostdeutschland fast achtmal so hoch wie in Westdeutschland.<sup>59</sup> Statistisch werden diese Ausbildungsplätze dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet, was auch den vergleichsweise hohen Anteil dieser Branche an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze in Brandenburg erklärt. Klammert man die Branche Erziehung und Unterricht bei der Berechnung der durchschnittlichen Übernahmequote aus, dann verringern sich die Unterschiede in einem erheblichem Maß. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht kann näherungsweise für Brandenburg insgesamt eine „reine“ betriebliche Übernahmequote berechnet werden. Diese liegt Mitte 2007 bei 50 Prozent. Damit

<sup>59</sup> Während diese Ausbildungsform zum Stichtag 31.12.2005 in Westdeutschland mit einem Anteil von gut 4 Prozent am gesamten Ausbildungsvolumen eine vergleichsweise geringe Bedeutung hat, liegt sie in Ostdeutschland bei fast 30 Prozent. Vgl. Berufsbildungsbericht 2007. BMBF (Hrsg.), Berlin 2007, S. 130.

relativiert sich der große Unterschied in der Übernahme zwischen Brandenburg und Westdeutschland von 18 auf 13 Prozentpunkte (vgl. auch Abbildung 18).

Die Wahrscheinlichkeit, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Im Bereich Bergbau/Energie/Wasser, in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung wurden 80 bis 90 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im verarbeitenden Gewerbe gut 70 Prozent. Im Dienstleistungsgewerbe<sup>60</sup> waren es demgegenüber nur ca. 30 Prozent (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Brandenburg 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Land/Region	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2005	2006	2007	2007	
					Frauen	Männer
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	16	20	75	80	96	79
Bergbau/Energie/Wasser*	26	48	53	92	96	92
Verarbeitendes Gewerbe	48	50	57	73	68	75
Baugewerbe	63	39	40	34	40	33
Handel und Reparatur	64	40	47	59	52	63
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	15	26	22	49	64	46
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	69	36	80	44	63	18
Dienstleistungen	27	27	23	29	33	22
Organisationen ohne Erwerbszweck	13	4	0	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	83	72	72	77	77	76
Brandenburg insgesamt	43	34	35	44	41	47
Brandenburg Nord-Ost	-	-	28	41	42	40
Brandenburg Süd-West		--	42	47	39	53
Mecklenburg-Vorpommern	43	32	40	40	36	41
Sachsen-Anhalt	63	36	40	35	31	39
Sachsen	56	46	59	54	53	54
Thüringen	57	36	37	58	50	64
Berlin	61	40	51	48	50	45
Ostdeutschland	55	38	46	47	45	49
Westdeutschland	53	55	57	62	61	63

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

Die Gründe für den Nichtverbleib von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen im Ausbildungsbetrieb sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse früherer Jahre verdeutlichen. 42 Prozent der Betriebe, die in 2005 nicht alle Ausbildungsabsolventen übernahmen, gaben an, dass die Ausbildung von vornherein über Bedarf erfolgte. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Bedarfs an Nachwuchsfachkräften konnte dann lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. 33 Prozent der Betriebe führten an, dass sich die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes schlechter entwickelt hat, als erwartet. 16 Prozent der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sagten, dass zwar ein Übernahmeangebot vorlag, die Absolventen bzw. Absolventinnen jedoch aufgrund anderer Pläne von selbst gegangen sind, u. a. weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten, eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung vorhatten (z. B. Studium) oder ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten mussten. 17 Prozent der

<sup>60</sup> Die geringe Zahl der übernommenen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 16 Prozent).

Betriebe gaben an, dass die Absolventen und Absolventinnen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen. Möglicherweise wurde auch hier bereits von vornherein über Bedarf ausgebildet – mit dem Ziel, unter einer größeren Zahl von Nachwuchskräften auswählen zu können. Diese Praxis findet sich erwartungsgemäß besonders häufig in den größeren Betrieben.<sup>61</sup>

Beim Übergang der Ausbildungsabsolventen bzw. -absolventinnen in Beschäftigung gibt es auch im Jahr 2007 durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede und zwar zugunsten der Männer: Während 41 Prozent der Frauen vom ausbildenden Betrieb übernommen wurden, traf dies auf 47 Prozent der Männer zu (Ostdeutschland: Übernahmequote der Frauen 45 Prozent, der Männer 49 Prozent). Besonders deutlich treten diese geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Regionen Brandenburg Süd-West (Differenz 14 Prozentpunkte) und Brandenburg Nord-Ost (Differenz 2 Prozentpunkte) auf (vgl. ebenfalls Tabelle 19).

## 6. Weiterbildung

### Exkurs zur Definition der Weiterbildung

Mit den erheblichen Strukturveränderungen in der Wirtschaft als Folge des technischen Fortschritts und des wachsenden internationalen Wettbewerbs ergeben sich neue Anforderungen an die Bildung und Qualifizierung in den Betrieben. Permanentes Lernen ist inzwischen in vielen Berufsgruppen und Betrieben einer der wichtigsten Bestandteile der Personalstrategie geworden, zudem in vielen Betrieben die Alterung der Belegschaften das Fachkräfteproblem verstärkt.

Mit der Richtlinie „Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU“ gewährt das Land Brandenburg unter Einbeziehung des ESF Zuschüsse zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, unternehmensbezogenes Handeln zu qualifizieren, den Einsatz neuer Technologien zu verbessern, innovative Potenziale und Maßnahmen zur Qualitätssicherung zu stützen.

Die Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung im IAB-Betriebspanel orientieren in erster Linie auf die formal-organisierte Weiterbildung, also auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freigestellt bzw. die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen haben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, die in Form von Lehrgängen, Kursen u. Ä. von den Betrieben selbst sowie von anderen Betrieben und Einrichtungen geleistet werden. Darüber hinaus sind in wachsendem Maße die nicht-formalen und informellen Lernformen von bildungspolitischem Interesse. Informationen zu dieser Problematik sind aber eher Gegenstand von Personen- als von Betriebsbefragungen<sup>62</sup>.

Aus theoretischen und empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass aufgrund des sehr unterschiedlichen Verständnisses von betrieblicher Weiterbildung und der daraus resultierenden begrifflichen und methodischen Abgrenzung Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen schwierig sind, da in der Regel unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde liegen. Auf Grund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Länder im IAB-Betriebspanel lassen sich aber die Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland und auch zwi-

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

62 „Zur Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen.“ Vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn, Berlin 2006, S. 12 ff.

schen den einzelnen ostdeutschen Ländern vergleichen, da überall die gleiche Definition und Erhebungsmethodik verwendet wurden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das 1. Halbjahr 2007 erhoben wurden. Die ermittelten Indikatoren sind damit grundsätzlich nur für den Zeitraum eines halben Jahres aussagefähig, somit wird ein Vergleich mit anderen Untersuchungsergebnissen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren, erschwert. Allerdings erlauben 12 Panelwellen, aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zu geben.

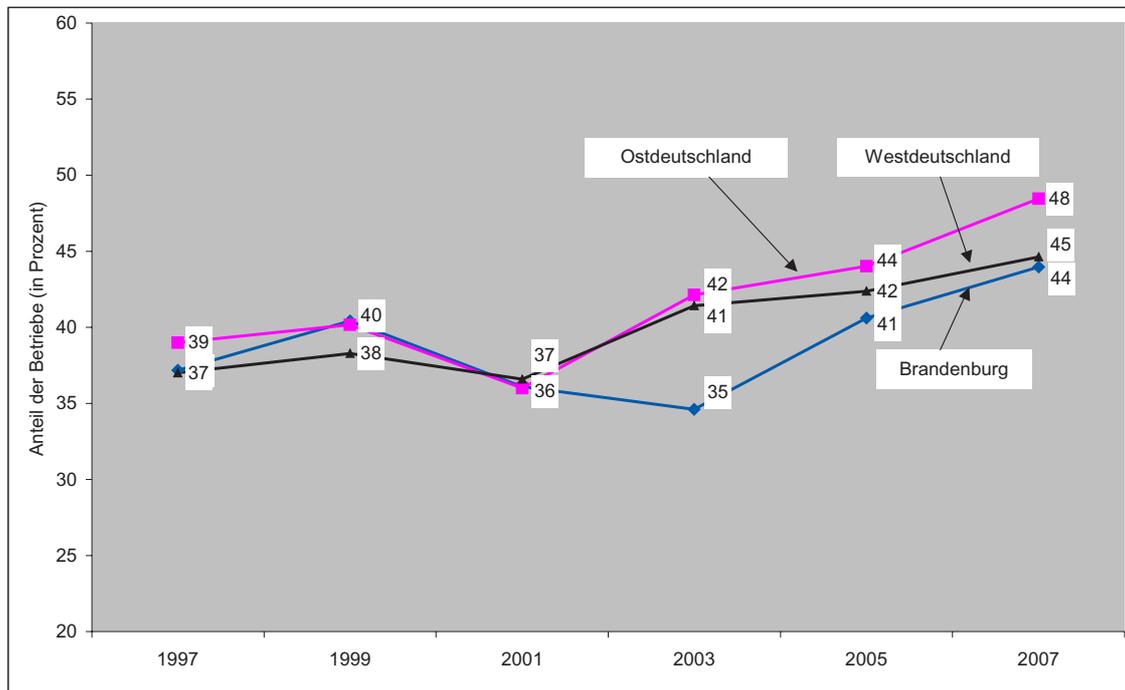
## 6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

### Steigende Weiterbildungsaktivitäten in Brandenburger Betrieben

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2007 Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben<sup>63</sup>, so liegt er bei 44 Prozent<sup>64</sup>. Demgegenüber hat es in 56 Prozent der Betriebe keine diesbezüglichen Weiterbildungsmaßnahmen gegeben. Gegenüber den Vorjahren haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe erhöht (vgl. Abbildung 19).<sup>65</sup>

Wie bereits in den Vorjahren liegt auch für das 1. Halbjahr 2007 ein Unterschied zu den Betrieben aus den neuen und alten Bundesländern vor. Aktuell sind in Brandenburg weniger Betriebe weiterbildungsaktiv (44 Prozent) als in Ost- und Westdeutschland (48 bzw. 45 Prozent).

Abbildung 19: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr)



63 Die Frage lautete: Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

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

65 Lt. „Dritter Europäischer Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen“ (CVTS - Continuing Vocational Training Survey der EU) hat sich der Anteil der Betriebe mit organisierter und informeller Weiterbildung zwischen 2000 und 2005 um gut 5 Prozentpunkte auf ca. 70 Prozent verringert. Vor allem kleine Betriebe haben seit 1999 Weiterbildungsmaßnahmen abgeschafft. Vgl. Weiterbildung – Mehr Arbeitnehmer erreicht. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 11. Oktober 2007, S. 4.

Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten zeigen, so sind es insbesondere der Bereich Erziehung und Unterricht, die öffentliche Verwaltung mit jeweils über 80 Prozent, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Bergbau/Energie/Wasser, wo jeweils 65 Prozent der Betriebe im 1. Halbjahr 2007 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten.

Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen weisen die übrigen Dienstleistungen und das Baugewerbe mit einem Anteil von jeweils ca. 30 Prozent der Betriebe auf. Das verarbeitende Gewerbe erreichte knapp 40 Prozent (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr)

Branche/Land/Region	Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen					
	1997	1999	2001	2003	2005	2007
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	10	28	30	11	20	38
Bergbau/Energie/Wasser*	100	22	99	58	77	65
Verarbeitendes Gewerbe	39	38	33	33	34	39
Baugewerbe	26	41	20	16	27	35
Handel und Reparatur	36	43	37	38	46	44
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	56	47	21	34	39	39
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	93	67	51	32	44	41
Dienstleistungen	38	37	43	42	47	47
Organisationen ohne Erwerbszweck	40	69	45	35	27	57
Öffentliche Verwaltung	59	50	65	52	52	83
Brandenburg insgesamt	37	40	36	35	41	44
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	-	36
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	-	52
Mecklenburg-Vorpommern	40	47	36	41	43	42
Sachsen-Anhalt	43	41	41	45	45	56
Sachsen	36	40	34	48	47	49
Thüringen	42	47	39	44	47	52
Berlin	37	29	32	36	39	47
Ostdeutschland	39	40	36	42	44	48
Westdeutschland	37	38	37	41	42	45

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

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 92 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2007 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Demgegenüber waren es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 28 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“<sup>66</sup>.

Multivariate Analysen ergaben<sup>67</sup>, dass neben der Betriebsgröße auch weitere Faktoren die Wahrscheinlichkeit von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erhöhen. So steigt diese u. a. mit zunehmendem Anteil qualifizierter Beschäftigter, weiblicher Beschäftigter, von Auszubildenden sowie mit

66 Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (52 Prozent aller Firmen in Brandenburg gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die geringere Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (44 Prozent) gegenüber anderen Umfrageergebnissen sein.

67 Vgl. Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, In: IAB Forschungsbericht, Nr. 11/2006, S. 81.

abnehmendem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Darüber hinaus wirken sich der technische Stand der Anlagen, das Investitionsverhalten sowie die Ertragslage positiv aus.

#### Weiterbildungsmaßnahmen – Arbeitszeit und/oder Freizeit?

In zwei von drei Betrieben (64 Prozent) finden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit statt, 31 Prozent der Betriebe verteilen die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeits- und Freizeit, und 5 Prozent verlegen sie ausschließlich in die Freizeit, mit der Tendenz eines höheren Anteils bei Kleinbetrieben und einem sehr geringen Gewicht von Großbetrieben (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit in Brandenburg im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)

Betriebsgrößenklasse/Land/Region	Während der Arbeitszeit	Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	In der Freizeit
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	62	32	6
5 bis 9 Beschäftigte	74	20	6
10 bis 49 Beschäftigte	60	35	5
50 bis 249 Beschäftigte	57	43	0
ab 250 Beschäftigte	51	49	0
Brandenburg insgesamt	64	31	5
Brandenb. Nord-Ost	70	26	4
Brandenb. Süd-West	61	34	5
Mecklenburg-Vorp.	60	36	4
Sachsen-Anhalt	50	41	9
Sachsen	44	51	5
Thüringen	58	38	4
Berlin	50	42	8
Ostdeutschland	53	41	6
Westdeutschland	62	33	5

#### Kostenbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsaufwendungen kann man grundsätzlich in direkte Kosten (z. B. Kursgebühren, Reisekosten) und indirekte Kosten (Lohnfortzahlung bei Freistellungen) trennen. Die Frage der Kostenbeteiligung der Beschäftigten bezieht sich hier auf die direkten Kosten. 65 Prozent der Betriebe tragen die direkten Weiterbildungskosten vollständig selbst, in 15 Prozent erfolgt eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten, und bei 20 Prozent müssen die Beschäftigten die direkten Weiterbildungskosten selbst tragen. In Westdeutschland gelten ähnliche Relationen.

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich ein ähnliches Bild. Allerdings ist in den größeren Betrieben eine teilweise Kostenbeteiligung der Beschäftigten deutlich stärker, die vollständige Kostenbeteiligung der Beschäftigten aber geringer ausgeprägt. Darüber hinaus ergaben multivariate Analysen<sup>68</sup>, dass die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Kosten durch den Betrieb steigt, wenn Tarifverträge vorliegen; bei zunehmendem Grad der Formalisierung und Professionalisierung des betrieblichen Personalwesens<sup>69</sup>; in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit (vgl. Tabelle 22).

68 Ebenda, S. 87.

69 Indikatoren dafür sind z. B. Pläne zur Personalentwicklung und Weiterbildung, Personalbedarf sowie Zielvereinbarungen mit Beschäftigten, festgelegte Verfahren bei einer Stellenbesetzung, Stellenbeschreibungen der Arbeitsplätze, schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung, schriftliche fixierte Pläne für Investitionen, Produktion und Absatz.

Tabelle 22: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)

Betriebsgrößenklasse/Land/Region	Kostenbeteiligung der Beschäftigten			Rückzahlungsvereinbarung bei Ausscheiden
	Vollständig	Teilweise	Gar nicht	
	Prozent			Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	23	17	60	4
5 bis 9 Beschäftigte	18	7	75	9
10 bis 49 Beschäftigte	19	17	64	16
50 bis 249 Beschäftigte	17	20	63	39
ab 250 Beschäftigte	3	41	56	56
Brandenburg insgesamt	20	15	65	12
Brandenb. Nord-Ost	30	15	55	9
Brandenb. Süd-West	13	15	72	14
Mecklenburg-Vorp.	9	13	78	11
Sachsen-Anhalt	18	14	68	12
Sachsen	13	16	71	19
Thüringen	13	12	75	11
Berlin	10	12	78	12
Ostdeutschland	14	14	72	14
Westdeutschland	16	11	73	15

Rückzahlungsvereinbarungen über entstandene Weiterbildungskosten beim Verlassen des Betriebes nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen gibt es bei 12 Prozent der Betriebe (Ostdeutschland 14 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent). In großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten findet eine Rückzahlungsvereinbarung in jedem zweiten Betrieb Anwendung.

## 6.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

### Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2007

Im IAB-Betriebspanel 2007 sind auch Angaben zum Umfang der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können<sup>70</sup>. Die so berechnete Weiterbildungsquote für Brandenburg lag im 1. Halbjahr 2007<sup>71</sup> bei 23 Prozent<sup>72</sup> (bezogen auf alle Beschäftigten).<sup>73</sup>

Parallel mit der steigenden Beteiligung Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung (Weiterbildungsquote der Betriebe) erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten von

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

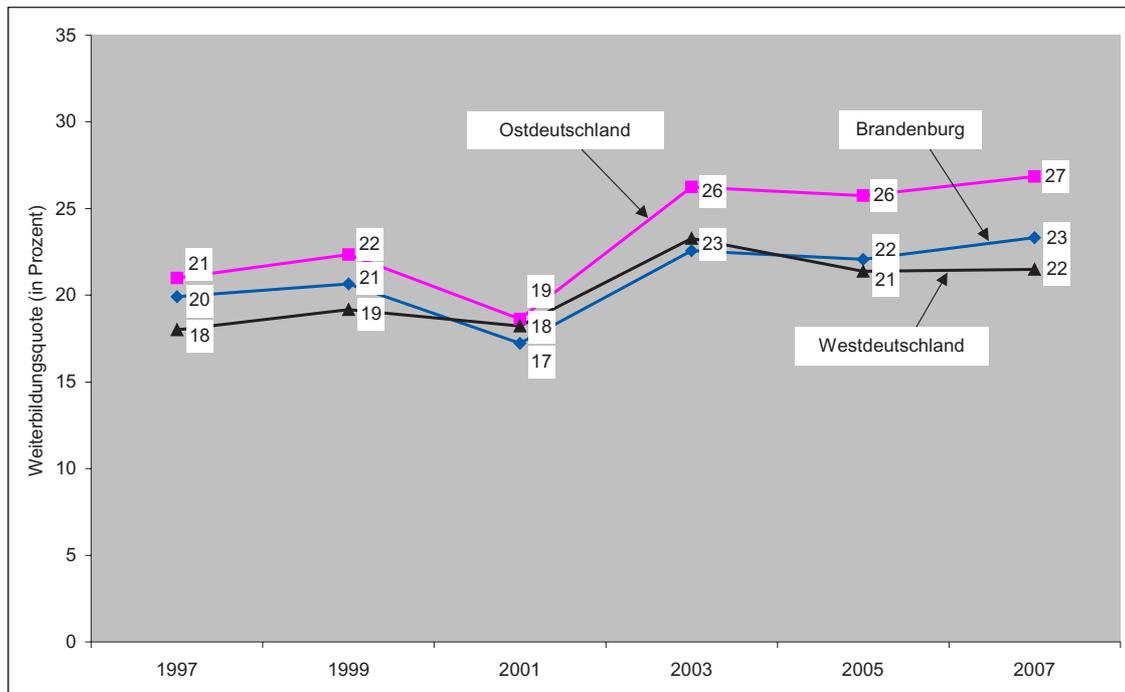
71 Die Schätzung der Weiterbildungsquote für 2007 insgesamt erfolgt unter Beachtung von zwei wichtigen Einflussfaktoren: keine parallele Entwicklung von Teilnehmenden und Teilnahmefällen sowie stärkere Konzentration der Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr. Damit ist eine Verdopplung des Halbjahreswertes der Weiterbildungsquote ausgeschlossen, schätzungsweise liegt sie für das Gesamtjahr 2007 bei etwa 40 Prozent.

72 Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmenden nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich im 1. Halbjahr 2007 Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (32 Prozent gegenüber 23 Prozent).

73 Laut CVTS-Studie haben in Deutschland 2005 (mit 39 Prozent) mehr Arbeitnehmer/-innen Weiterbildungsangebote der Betriebe wahrgenommen als 1999 (36 Prozent). Bezogen auf alle Beschäftigten waren es 2005 ca. 30 Prozent. Die erfassten Weiterbildungsaktivitäten beziehen sich aber nur auf die formelle Weiterbildung (Seminare, Lehrgänge und Kurse). Vgl. Weiterbildung – Mehr Arbeitnehmer erreicht..., a. a. O., S. 4.

17 Prozent aus dem 1. Halbjahr 2001 auf 23 Prozent 2007. Nach wie vor beteiligen sich die Beschäftigten in den neuen Bundesländern insgesamt häufiger an betrieblicher Weiterbildung als in den alten Bundesländern. Dies trifft auf Brandenburger Betriebe nur bedingt zu, da die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Brandenburg im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Ländern am niedrigsten ist (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten aller Betriebe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr)



Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen bei den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten. Die höchste Weiterbildungsquote verzeichnete das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier nahm im 1. Halbjahr 2007 fast jeder zweite der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hohe Weiterbildungsquoten mit über 30 Prozent wurden auch im Bereich Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser erreicht. Mit rund 15 Prozent weisen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, des Baugewerbes, der übrigen Dienstleistungen, aber auch des verarbeitenden Gewerbes die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) aller Betriebe in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr)

Branche/Land/Region	Weiterbildungsquoten					
	1997	1999	2001	2003	2005	2007
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	5	8	7	11	14	16
Bergbau/Energie/Wasser*	41	35	25	16	30	31
Verarbeitendes Gewerbe	18	18	12	22	18	15
Baugewerbe	12	12	8	9	11	16
Handel und Reparatur	21	26	19	24	29	26
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	17	15	21	22	25	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	43	32	45	33	33	42
Dienstleistungen	24	22	19	27	23	26
Organisationen ohne Erwerbszweck	17	23	17	16	14	17
Öffentliche Verwaltung	24	27	22	24	24	25
Brandenburg insgesamt	20	21	17	23	22	23
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	-	19
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	-	27
Mecklenburg-Vorpommern	23	21	17	23	23	24
Sachsen-Anhalt	20	25	20	25	23	27
Sachsen	20	20	18	31	28	28
Thüringen	23	25	20	28	29	30
Berlin	20	23	19	25	26	27
Ostdeutschland	21	22	19	26	26	27
Westdeutschland	18	19	18	23	21	22

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

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten keinen so großen Einfluss. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt aber doch immerhin in den Betriebsgrößenklassen zwischen 20 und 30 Prozent.

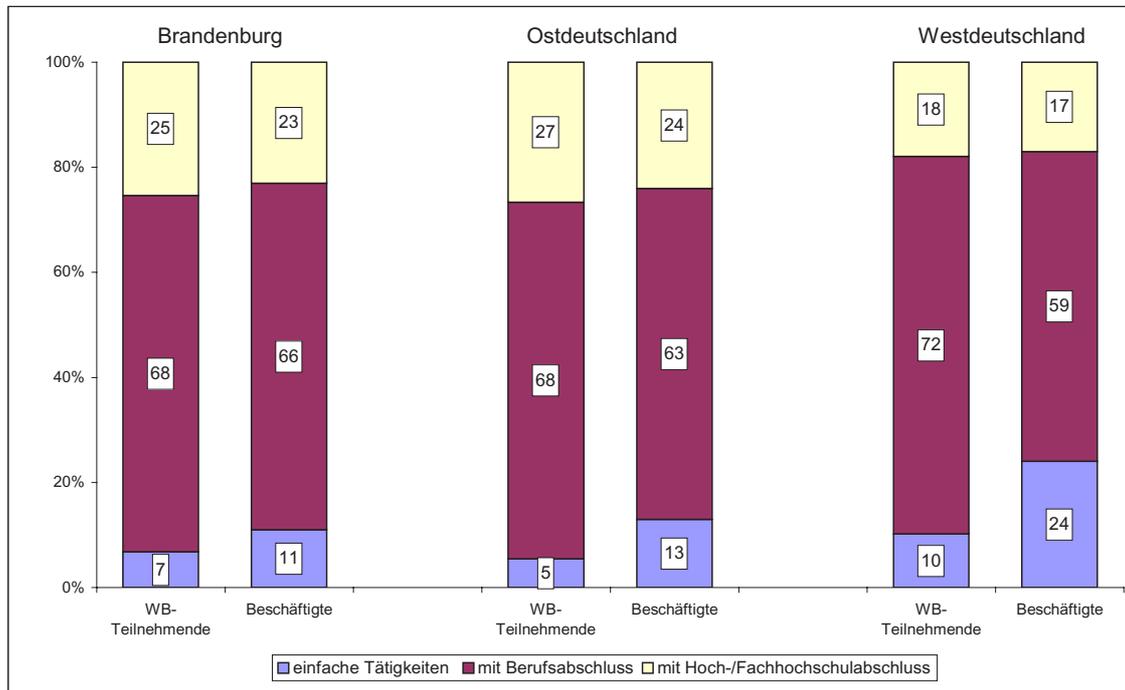
Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im 1. Halbjahr 2007 bei 27 Prozent, die der Männer bei 20 Prozent. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden lag mit 54 Prozent höher als ihr Anteil an den Beschäftigten (46 Prozent). Frauen partizipieren gegenüber Männern offensichtlich stärker an Weiterbildungsmaßnahmen<sup>74</sup>. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Auch liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten (bei denen Frauen stärker repräsentiert sind) deutlich über der der Arbeiter und Arbeiterinnen.

#### Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten nach Tätigkeitsgruppen

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte nur vergleichsweise wenig an Weiterbildung partizipierten. Diese Verteilung entspricht nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben (vgl. Abbildung 21).

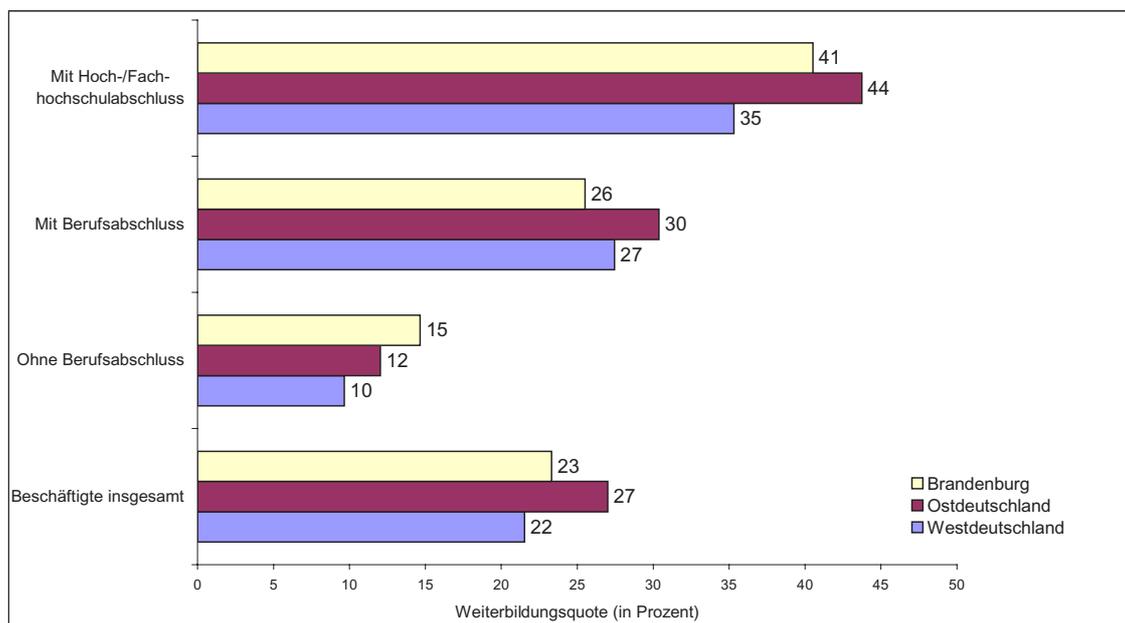
<sup>74</sup> Diese Ergebnisse entsprechen in den Relationen denen des Berichtssystems Weiterbildung IX. Bei den Erwerbstätigen in Ostdeutschland nahmen im Jahr 2003 33 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil, in Westdeutschland jeweils 34 Prozent. Vgl. Berichtssystem Weiterbildung, a. a. O., S. 123.

Abbildung 21: Verteilung der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Tätigkeitsgruppen im Vergleich zur Qualifikationsstruktur in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2007



Neben der Verteilung der Weiterbildungsteilnehmenden bestätigen auch die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen konzentrieren. Demgegenüber profitieren Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss in der Regel weniger von Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebes. Damit verringern sich ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf eine qualifiziertere Tätigkeit weiter. 41 Prozent der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss nahmen im 1. Halbjahr 2007 an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei den Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten waren es nur 15 Prozent (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Weiterbildungsquoten nach Tätigkeiten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2007



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

In den letzten Jahren wurden umfassende Diskussionen darüber geführt, ob mit der Tendenz zum lebenslangen Lernen, d. h. dem Erfordernis permanent neues Wissen zu erlernen bzw. Wissensstände zu aktualisieren, auch die Formen der beruflichen Weiterbildung einem Wandlungsprozess unterliegen. Danach geht der Trend von vorwiegend institutionellen Lernformen wie Seminaren und Kursen hin zu den arbeitsintegrierten und selbstinitiierten Lernformen wie Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel u. Ä. Von daher erhält die Frage Bedeutung, wie im Verständnis der Betriebe die einzelnen Lernformen an der beruflichen Weiterbildung beteiligt waren. Die Ergebnisse der Befragung von 2007 entsprechen dabei etwa den Ergebnissen der vorangegangenen Befragungen, eine signifikante Verschiebung in den Relationen ist somit nicht festzustellen.

Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurde nach wie vor den institutionalisierten Lehr- und Lernformen der Vorzug gegeben. 79 Prozent der befragten Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten stellten im 1. Halbjahr 2007 Beschäftigte für die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren frei bzw. übernahmen ganz oder teilweise die Kosten dafür. 46 Prozent der befragten Betriebe ermöglichten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen. Zusätzlich wurden von 33 Prozent der Betriebe interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare angeboten.

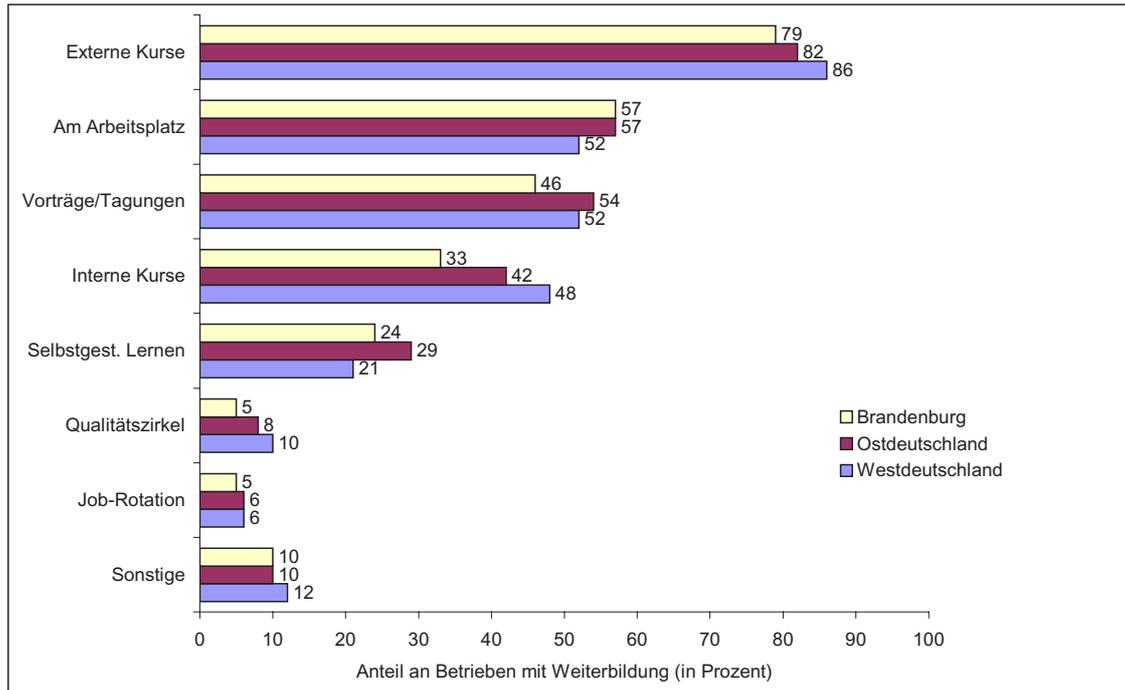
Arbeitsplatzbezogene bzw. arbeitsplatzintegrierte Lernformen hatten demgegenüber eine geringere Bedeutung. Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und gezielten Einarbeitungen nutzten mit steigender Betriebsgröße 57 Prozent der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten. Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) wurden lediglich von 5 Prozent der Betriebe als Weiterbildungsmöglichkeit eingesetzt (im Gesundheits- und Sozialwesen 12 Prozent).

Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u. Ä. als moderne Weiterbildungsformen beschränkten sich – tendenziell steigend – auf 5 Prozent aller Betriebe (Erziehung und Unterricht 25 Prozent).

Das selbst initiierte, selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien fand mit deutlich steigender Tendenz in 24 Prozent aller Betriebe statt. Branchenspezifisch konzentrierte sich diese Lernform vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht.

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit institutionalisierten Lehrformen – wie externen und internen Kursen, Vorträgen, Fachtagungen und Messen – in Brandenburg niedriger ist. Auch die modernen Lernformen Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe werden in Brandenburger Betrieben weniger genutzt. Dagegen haben die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien in den Brandenburger Betrieben einen höheren Anteil. Dies könnte mit der kleinbetrieblichen Struktur in Brandenburg, aber auch mit kostenmäßigen Aspekten zusammenhängen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands im 1. Halbjahr 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich)



Betrachtet man die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich folgende Tendenz: Je größer der Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der angewandten Weiterbildungsformen. Damit nimmt die Zahl der Mehrfachnennungen zu. Besonders auffällig ist logischerweise die Diskrepanz zwischen kleinen und großen Betrieben bei internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Derartige Maßnahmen gibt es nur in rund 19 Prozent aller Kleinstbetriebe, dagegen in über 90 Prozent der Betriebe ab 250 Beschäftigten. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei Arbeitsplatzwechseln sowie bei Maßnahmen wie Qualitäts- und Werkstattzirkeln (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich)

Weiterbildungsmaßnahmen	Betriebsgrößenklasse					Brandenburg insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	
	Prozent					Prozent
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	72	80	81	88	91	79
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	19	27	43	71	91	33
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	55	49	62	74	83	57
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä.	37	43	54	65	74	46
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	2	2	9	8	10	5
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	26	17	26	29	33	24
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	0	1	12	14	21	5
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	5	9	14	18	34	10

## 7. Öffentliche Förderung

Seit Mitte dieses Jahrzehnts haben sich in der Wirtschafts- vor allem aber in der Arbeitsförderung in Deutschland bedeutende Veränderungen vollzogen. Im Bereich der Wirtschaftsförderung wurden in den letzten Jahren vor allem die auf Innovation und Mittelstandsförderung ausgerichteten Programme gestärkt und inhaltlich neu justiert. So wird die Bundesregierung bis 2009 allein 9 Mrd. € für Forschung, Technologie und Innovation bereitstellen. Damit ist ein Weg eingeleitet worden, an dessen Ende im Jahr 2010 ein zentrales Ziel der Lissabon-Strategie erfüllt sein soll – nämlich den Anteil von Forschung und Entwicklung auf 3 Prozent des Bruttoinlandproduktes zu erhöhen. Da zwei Drittel dieser Mittel von der Wirtschaft und ein Drittel vom Staat (von Bund und Ländern gemeinsam) aufgebracht werden sollen, wurde die Förderung des Bundes so fokussiert, dass mit seinen eingesetzten Mitteln eine möglichst große Hebelwirkung erzielt werden kann. Konzeptionell wurden daher 2006 alle Anstrengungen der Innovationspolitik des Bundes ressortübergreifend in der „Hightech“-Strategie“ für Deutschland konzentriert.<sup>75</sup> Gleichwohl bilden die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe nach wie vor das Rückgrat der Wirtschaftsförderung in Deutschland.

Vor allem der günstigen konjunkturellen Entwicklung ist es zu verdanken, dass Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren in beachtlichem Maße gesenkt werden konnte. Gleichwohl erhielten Anfang 2008 in Deutschland immer noch 3,7 Mio. Arbeitslose Transferleistungen – sei es nach dem SGB III, dem SGB II oder beider Gesetze des Sozialgesetzbuches.

Die Reform des Arbeitslosenversicherungssystems ging mit einer grundlegenden Neuausrichtung der Förderinstrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik einher. Dies hatte nicht nur eine stärkere Einbeziehung privater Dienstleister zur Folge, auch neue Förderinstrumente wurden etabliert und alte inhaltlich neu ausgerichtet. In diesem Sinne ist zu erwarten, dass sich diese Veränderungen auch auf die Inanspruchnahme ausgewirkt haben könnten. Die strukturellen Veränderungen der Arbeitsförderung bringen es auch mit sich, dass die in den Panels der vergangenen Jahre beschriebenen

<sup>75</sup> Vgl. u. a. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Die Hightech-Strategie für Deutschland. Ideen zünden, Bonn/Berlin, 2006 sowie BMBF: Die Hightechstrategie für Deutschland. Erster Fortschrittsbericht, Bonn/Berlin, 2007.

Nutzungsstrukturen mit der im Jahr 2006 im Feld vorgefundenen Situation nur eingeschränkt vergleichbar sind.

## 7.1 Investitionsförderung

### Wirtschaftsförderung in Brandenburg

Im Land Brandenburg wird seit Herbst 2005 die Wirtschaftsförderung neu ausgerichtet. Mit dem strategischen Ansatz „Stärken stärken“ sollen vorhandene Wirtschaftspotenziale ausgebaut und Branchenkompetenzen im Land weiterentwickelt, die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationen der Unternehmen gestärkt sowie die Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen unterstützt werden. Entscheidende Elemente der Neuausrichtung der Wirtschaftsförderung sind eine stärkere sektorale Fokussierung der Auskehrung von Fördermitteln auf so genannte Branchenkompetenzfelder<sup>76</sup> und eine regionale Fokussierung der Mittel auf Branchenschwerpunktorte und Regionale Wachstumskerne.

Die neue Wirtschaftsförderstrategie umfasst auf der instrumentellen Ebene insbesondere eine Schwerpunktsetzung bei der Investitionsförderung im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe zur Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GA-G) auf den Mittelstand („Wachstumsprogramm für den Mittelstand“) und die Konzentration der GA-G-Mittel auf Branchenkompetenzfelder. Aufgrund der großen Bedeutung der Zusammenarbeit von Unternehmen wird über das GA-Clustermanagement die Anschubfinanzierung für den Aufbau überregionaler Branchennetzwerke in den Branchenkompetenzfeldern bereitgestellt. Auf der konzeptionellen Ebene wird die Neuausrichtung außerdem durch die Erarbeitung von Branchenstrategien und durch das Landesinnovationskonzept umgesetzt.<sup>77</sup>

Investitionsförderung ist für die Herausbildung einer zukunftsorientierten, modernen Wirtschaftsstruktur eine wesentliche Säule. Brandenburger Unternehmen werden auf diesem Weg zielgerichtet unterstützt. Mitte der 1990er Jahre erhielt knapp jedes dritte Brandenburger Unternehmen nach Angaben des IAB-Betriebspanels öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel, wobei insbesondere steuerliche Hilfen eine große Rolle spielten.<sup>78</sup> Inzwischen ist der Anteil geförderter Brandenburger Unternehmen deutlich zurückgegangen. Da aber der Anteil der öffentlichen Zuschüsse an den Investitionen mit in etwa 15 bis 20 Prozent gleich geblieben ist, kann von einer strukturellen Konzentration der Förderpolitik ausgegangen werden.

### Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel vor allem für mittlere und größere Betriebe

Das Volumen, das in den letzten Jahren aus öffentlichen Mitteln über die Wirtschaftsförderinstrumente der EU, des Bundes und der Länder insgesamt zur Verfügung gestellt wurde, ist sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt seit der Jahrtausendwende rückläufig.

---

76 Die Branchenkompetenzfelder sind: Biotechnologie/Life Sciences; Luftfahrttechnik; Medien/Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT); Automotive; Ernährungswirtschaft; Energiewirtschaft/Energietechnologie; Geoinformationssysteme; Holzverarbeitende Wirtschaft; Kunststoffe/Chemie; Logistik; Metallerzeugung/Metallbe- und -verarbeitung/Mechatronik; Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe; Optik; Papier; Schienenverkehrstechnik; Tourismus. Mikroelektronik wird als Querschnittsbranche verstanden.

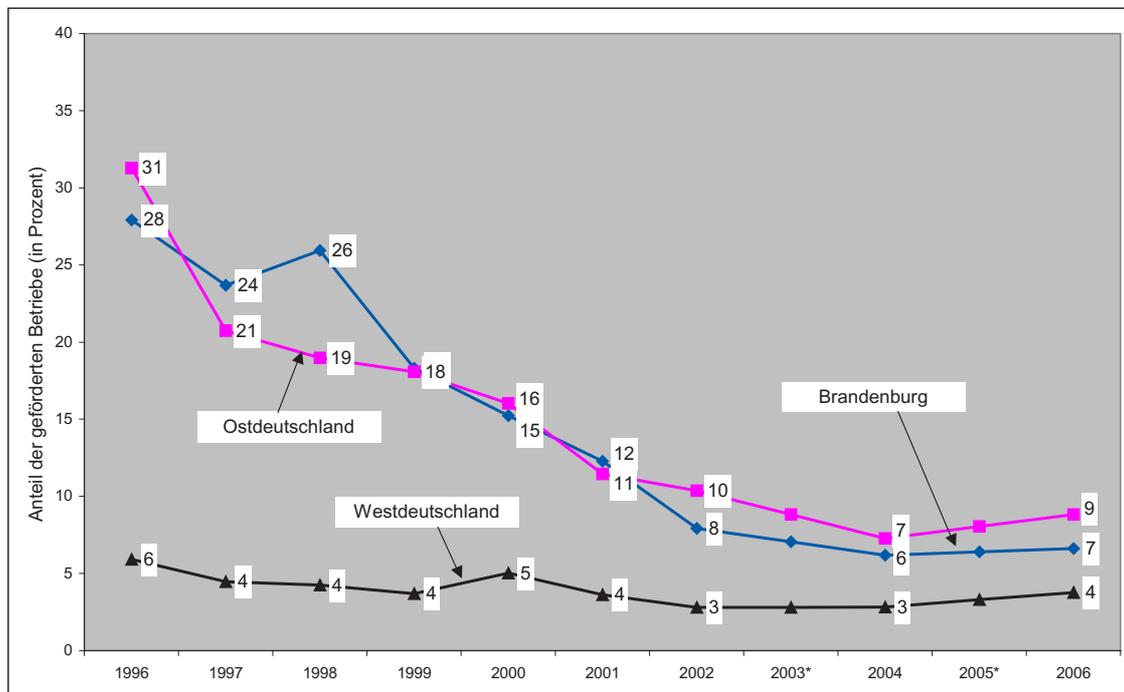
77 Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg (2007): Jahreswirtschaftsbericht 2007; Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg (September 2007): Neuausrichtung der Wirtschaftsförderung im Land Brandenburg, <http://www.wirtschaft.brandenburg.de/cms/media.php/gsid=lbm1.a.1312.de/Foerderkonzept-Sept07-kurz-Endversion.pdf>

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

Die Verteilung dieser Zuschüsse auf die einzelnen Branchen ist in Brandenburg sehr unterschiedlich. Auf den Dienstleistungsbereich entfielen davon 28 Prozent, auf die öffentliche Verwaltung 46 Prozent, auf das verarbeitende Gewerbe 8 Prozent und auf den Bereich Bergbau/Energie/Wasser 11 Prozent. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße wird deutlich, dass die 60 Tsd. Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten in Brandenburg rund 20 Prozent des Fördervolumens binden konnten, die insgesamt 3 Tsd. mittleren Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) 50 Prozent und die Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) 30 Prozent des gesamten Fördervolumens. Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen wider. In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten lag dieser Durchschnittswert deutlich unterhalb von 10 Tsd. €, in mittleren Betrieben bei etwa 200 Tsd. € und in größeren Unternehmen bei rund 1 Mio. €.

Der Anteil der geförderten Betriebe, d. h. der Betriebe, die in Brandenburg öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel erhalten haben, an allen Betrieben lag 2006 bei 7 Prozent (Ostdeutschland 9 Prozent). Die Unterschiede zwischen West und Ost sind gravierend, denn in Westdeutschland nutzten nur 4 Prozent der Betriebe solche Zuschüsse. Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2006, so zeigt sich, dass der Anteil geförderter Betriebe in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt deutlich rückläufig ist. Mitte der 1990er Jahre erhielt fast jedes dritte Unternehmen in Brandenburg öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel (vgl. Abbildung 24). Die Zuschüsse werden von Betrieben in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen sehr differenziert in Anspruch genommen. Von den Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten sind es lediglich 2 bis 4 Prozent. Vor allem mittlere und größere Betriebe ab 50 Beschäftigte nutzten die gegebenen Fördermöglichkeiten weitaus stärker (ca. 25 bis 35 Prozent) (vgl. Tabelle 25).

Abbildung 24: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006



\* Für die Jahre 2003 und 2005 sind die entsprechenden Anteile der Betriebe im IAB-Betriebspanel nicht erhoben worden, die in der Abbildung enthaltenen Werte sind extrapoliert.

Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen<sup>79</sup> lag im Jahr 2006 in Brandenburg durchschnittlich bei 17 Prozent (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent).

79 In Folge der möglichen zeitlichen Lücke zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel sind die ausgewiesenen Anteile der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen nur eine ungefähre Größe.

Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen erreichte in den kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) mit ca. 6 Prozent nur ein Drittel bzw. die Hälfte des Anteils in mittleren und größeren Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr (vgl. ebenfalls Tabelle 25).

Tabelle 25: Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben	Anteil öffentlicher Zuschüsse an Investitionen und Sachmitteln
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	4	.
5 bis 9 Beschäftigte	2	5
10 bis 49 Beschäftigte	14	7
50 bis 249 Beschäftigte	26	24
ab 250 Beschäftigte	35	15
Brandenburg insgesamt	7	17
Brandenburg Nord-Ost	6	16
Brandenburg Süd-West	7	17
Mecklenburg-Vorpommern	7	18
Sachsen-Anhalt	11	14
Sachsen	11	14
Thüringen	9	24
Berlin	7	15
Ostdeutschland	9	17
Westdeutschland	4	3

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

Zwei Fünftel der Betriebe in Brandenburg (41 Prozent) (Ostdeutschland 41 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent), die 2006 öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel erhielten, nutzten steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen). Damit kommt dieser Art der Förderung unter den verschiedenen Wirtschaftsförderinstrumenten das uneingeschränkte Hauptgewicht zu. Betrachtet man speziell das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, so haben dort sogar 75 bis 90 Prozent der Betriebe steuerliche Hilfen in Anspruch genommen.

Darüber hinaus spielen Mittel aus Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) sowie aus europäischen Förderprogrammen eine große Rolle. Europäische Fördermittel werden etwa gleichermaßen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland genutzt (jeweils rund 20 Prozent aller Betriebe mit Zuschüssen). Der Anteil der Betriebe, die aus Landesprogrammen gefördert werden, liegt in Brandenburg mit 15 Prozent niedriger als in Ost- und Westdeutschland. Die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ kommen insbesondere in den neuen Ländern zum Tragen.<sup>80</sup> Demgegenüber spielen Mittel aus spezifischen Bundesprogrammen eher in westdeutschen Betrieben eine Rolle (vgl. Tabelle 26).

<sup>80</sup> 2006 wurden in den neuen Ländern und Berlin Investitionszuschüsse aus der Gemeinschaftsaufgabe von insgesamt ca. 1,2 Mrd. € eingesetzt. Darüber hinaus umfasst die Investitionszulage jährlich einen Umfang von ca. 600 Mio. €. Diese Mittel werden zum Teil ergänzt und mitfinanziert durch die Mittel der EU-Strukturförderung. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 16.

Tabelle 26: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Zuschüsse nutzten, Mehrfachnennungen möglich)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	Darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	11	21	5	23	11	3
Mittel aus Bundesprogrammen	8	6	1	40	13	22
Mittel aus Landesprogrammen	15	24	11	51	20	26
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen/Strukturfonds	18	15	16	39	21	18
Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	41	74	29	5	41	15
Andere Hilfen	41	15	53	38	28	33

Die Fortsetzung der Förderung von Investitionszulagen bis 2009 ist neben der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ nach Einschätzung der Bundesregierung ein zentrales Instrument der Investitionsförderung in Ostdeutschland.<sup>81</sup>

## 7.2 Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung

Seit dem Sommer 2006 verzeichnet Deutschland einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Dennoch waren zu Beginn des Jahres 2008 ca. 3,7 Millionen Arbeitslose registriert, ein Ausweis dafür, dass von der Wirtschaft gegenwärtig nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitsplätzen angeboten wird, um die Nachfrage decken zu können. Gleiches gilt für den Ausbildungssektor. Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung und damit verbundene Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind deshalb ein wichtiger Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik, mit dem die Eingliederung von Zielgruppen in ungeforderte Beschäftigung vorangetrieben werden soll.

Mit Hilfe von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung sollen Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen in Beschäftigung gebracht bzw. gehalten werden. Im günstigsten Fall entstehen dadurch dauerhafte, ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse. Dies ist allerdings nicht immer gegeben. Gleichermaßen soll mit Hilfe spezieller Programme die unbefriedigende Situation auf dem Ausbildungsmarkt beseitigt werden.

Im Unterschied zu den bisherigen Wellen des IAB-Betriebspanel wird im Rahmen der Arbeitsmarktförderung

- nicht nur nach den Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten (LKZ), einschließlich Altersteilzeitzuschüssen gefragt,
- sondern auch nach Programmen zur Qualifizierung von Jugendlichen im Rahmen der Berufsvorbereitung und der betrieblichen Ausbildung,
- der Inanspruchnahme von „1-Euro-Jobs“ und
- betrieblichen Trainingsmaßnahmen.

Im Jahr 2006 waren in 15 Prozent der Brandenburger Betriebe Personen in einem der vorhandenen Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung tätig. Damit nutzten in Brandenburg anteilig weniger Betriebe diese Fördermöglichkeiten als in Ostdeutschland insgesamt (18 Prozent). Die Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung werden von den Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten dominiert (11 Prozent aller Betriebe). 6 Prozent aller Brandenburger Betriebe

81 Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 27.

erhalten Unterstützung bei der Ausbildung, 2 Prozent beschäftigen „1-Euro-Jobber“ und 1 Prozent bieten Trainingsmaßnahmen an. Für Westdeutschland gelten ähnliche Relationen, wenngleich insbesondere der Anteil von Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten geringer ausfällt (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Betriebe mit Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Beschäftigungsprogramme nutzten, Mehrfachnennungen möglich)

Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung	Brandenburg	Darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten	11	13	9	40	13	8
Förderung der Ausbildung	6	4	5	7	6	7
„1-Euro-Jobs“	2	0	3	22	3	2
Trainingsmaßnahmen	1	3	0	2	2	1
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	15	15	14	41	18	14

In der öffentlichen Verwaltung fällt die Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung besonders hoch aus (41 Prozent). Dies ergibt sich einerseits aus der Möglichkeit dieses Bereichs für den Einsatz von „1-Euro-Jobs“, andererseits aber aus dem sehr hohen Anteil der gewährten Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten, insbesondere im Rahmen der Altersteilzeit.

Bei den Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung gibt es einen engen Zusammenhang zwischen ihrer Inanspruchnahme und der Betriebsgröße. Für Brandenburg, Ost- und Westdeutschland gilt gleichermaßen: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden diese Programme in Anspruch genommen. Während nur etwa jeder 10. Kleinbetrieb (bis 9 Beschäftigte) öffentliche Förderung im Rahmen der genannten Programme nutzte, war es mehr als jeder zweite mittlere Betrieb und ca. 75 Prozent der größeren Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten. Kleinere Betriebe werden somit als Zielgruppe der Förderung nur ungenügend erreicht (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe mit Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich)

Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	Insgesamt
	Beschäftigte					Prozent
	Prozent					
Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten	5	8	19	48	68	11
Förderung der Ausbildung	3	4	10	20	34	6
„1-Euro-Jobs“	0	1	5	14	24	2
Trainingsmaßnahmen	0	1	2	7	14	1
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	7	12	27	58	73	15

Über die Gründe für die relativ geringe Inanspruchnahme von Fördermitteln in kleineren Betrieben liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor. Da die wirtschaftliche Situation der kleineren Betriebe angespannter ist als die der größeren (unsicherer Planungshorizont, schlechtere Ertragslage, ungünstigere Jahresergebnisse), kann es kaum am mangelnden Förderbedarf liegen. Wahrscheinlicher ist, dass zum Teil die Information fehlt bzw. die technische Umsetzung (Antragsverfahren) für zu kompliziert gehalten wird oder auch bestimmte Programme nicht auf Kleinbetriebe ausgerichtet

sind. Dies trifft insbesondere auf Zuschüsse im Rahmen von Altersteilzeit zu, die in den Kleinbetrieben so gut wie keine Rolle spielt.

Die Gesamtzahl der in Brandenburg aus öffentlichen Mitteln geförderten Beschäftigten lag 2006 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bei 64 Tsd. Personen, wobei diese Zahl die in Altersteilzeit geförderten Beschäftigten nicht beinhaltet. Dies entsprach einem Anteil von 8 Prozent an allen Beschäftigten (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent) (vgl. Tabelle 29). Das Ausmaß der Förderung in den neuen Bundesländern ist im Vergleich mit den alten Bundesländern ungleich höher.

Betrachtet man die Verteilung der Geförderten auf die Branchen, so sind mit über 25 Tsd. Personen die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (9 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches), die sich relativ gleichmäßig auf die 4 Dienstleistungsbereiche verteilen. Gemessen am Anteil an den Beschäftigten gingen die meisten Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in den Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck und damit vor allem an gemeinnützige freie Träger beschäftigungsfördernder Maßnahmen. Mit 13 Tsd. Personen wurden etwa 80 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches gefördert. Auch der Anteil im Bereich Erziehung und Unterricht ist mit 18 Prozent überdurchschnittlich hoch<sup>82</sup> (vgl. ebenfalls Tabelle 29).

Der Anteil der geförderten über 50-Jährigen an allen geförderten Beschäftigten liegt bei einem Viertel (25 Prozent), bei einem Beschäftigtenanteil Älterer von ebenfalls ca. 25 Prozent. Diese hohe Förderung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entspricht dem Ziel, Ältere in Beschäftigung zu halten. Denn Ältere haben gegenüber jüngeren Erwerbstätigen schlechtere berufliche Wiedereinstiegschancen bei Verlust ihres Arbeitsplatzes. Gleichzeitig trägt die längere Beschäftigung Älterer auch dazu bei, dem demografischen Wandel zu begegnen (vgl. ebenfalls Tabelle 29).

---

82 Hier handelt es sich v. a. um freie Bildungsträger.

Tabelle 29: Anzahl der Beschäftigten mit Förderung im Rahmen der öffentlichen Beschäftigungsprogramme\* in Brandenburg nach Branchen 2006

Branche/Land/Region	Beschäftigte mit öffentlicher Förderung	Anteil geförderter an allen Beschäftigten	Anteil geförderter über 50-Jähriger an allen Geförderten
	Tsd. Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft**	4	12	32
Bergbau/Energie/Wasser**	0	1	0
Verarbeitendes Gewerbe	3	3	15
Baugewerbe	2	2	4
Handel und Reparatur	4	4	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung**	2	3	36
Kredit- und Versicherungsgewerbe**	0	2	0
Dienstleistungen	27	9	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	5	33
Erziehung und Unterricht**	8	18	33
Gesundheits- und Sozialwesen	9	8	25
Übrige Dienstleistungen	5	9	19
Organisationen ohne Erwerbszweck**	13	79	25
Öffentliche Verwaltung	9	9	33
Brandenburg insgesamt	64	8	25
Brandenburg Nord-Ost	30	8	24
Brandenburg Süd-West	34	7	27
Mecklenburg-Vorpommern	59	10	28
Sachsen-Anhalt	73	9	32
Sachsen	142	9	33
Thüringen	64	7	34
Berlin	119	9	35
Ostdeutschland	521	9	32
Westdeutschland	669	2	14

\* ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

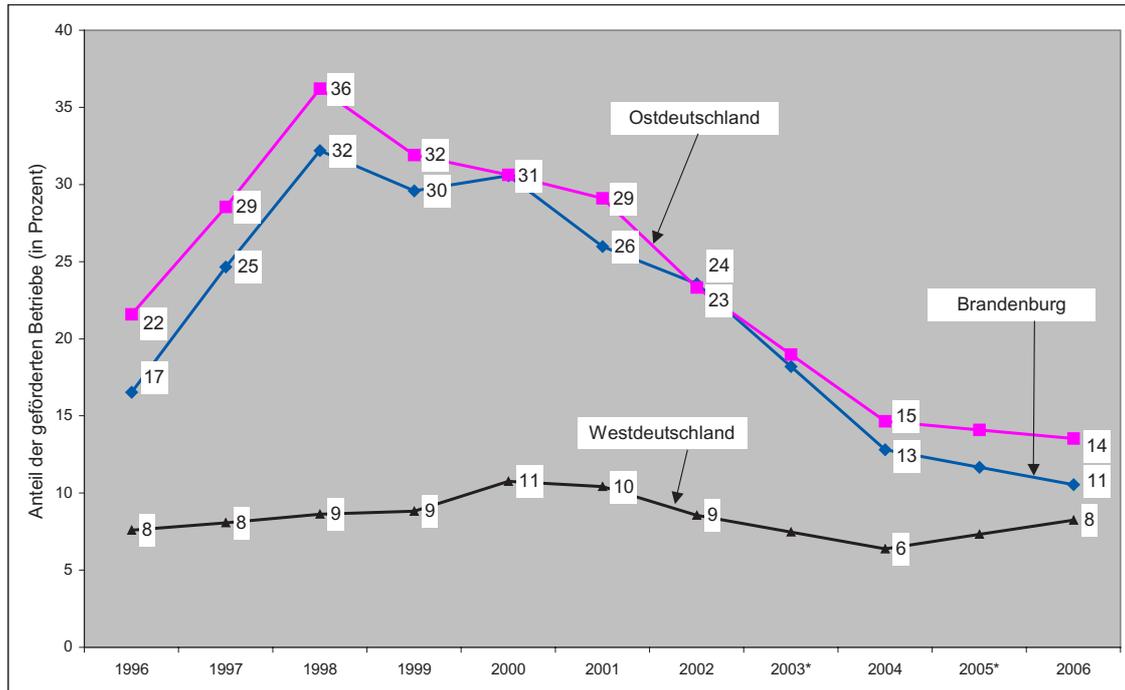
\*\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Nachfolgend wird detailliert auf „Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten“ sowie „Förderung der Ausbildung“ eingegangen. Beide Förderschwerpunkte werden mit einer Reihe differenzierter Programme umgesetzt, nach denen im diesjährigen IAB-Betriebspanel gefragt wurde. Auch Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („1-Euro-Jobs“) sowie Trainingsmaßnahmen werden gesondert betrachtet.

#### **Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten in 11 Prozent der Brandenburger Betriebe**

Im Jahr 2006 haben 11 Prozent der Brandenburger Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten (einschließlich Altersteilzeit) in Anspruch genommen. Seit 2000 ist allerdings ein deutlicher Rückgang beim Anteil der geförderten Betriebe in Brandenburg zu verzeichnen (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006



\* Für die Jahre 2003 und 2005 sind die entsprechenden Anteile der Betriebe im IAB-Betriebspanel nicht erhoben worden, die in der Abbildung enthaltenen Werte sind extrapoliert.

Von der öffentlichen Verwaltung wie auch von Organisationen ohne Erwerbszweck werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in deutlich höherem Umfang genutzt als in anderen Branchen. Immerhin haben 40 bzw. 24 Prozent dieser Betriebe solche Zuschüsse genutzt. Im verarbeitenden Gewerbe ist seit einigen Jahren eine deutlich sinkende Tendenz zu konstatieren; der Anteil der geförderten Betriebe liegt noch bei 13 Prozent.

In der Region Brandenburg Süd-West ist die betriebliche Förderquote bei Lohn- und Gehaltskosten fast doppelt so hoch wie in Brandenburg Nord-Ost (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2006 nach Branchen

Branche/Land/Region	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben					
	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft*	16	50	38	34	23	13
Bergbau/Energie/Wasser*	5	8	20	21	9	7
Verarbeitendes Gewerbe	30	33	26	18	13	13
Baugewerbe	7	31	31	20	12	9
Handel und Reparatur	12	32	24	17	10	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	12	9	51	37	4	15
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	56	0	0	29	2	9
Dienstleistungen	16	35	31	24	13	9
Organisationen ohne Erwerbszweck*	67	77	54	29	52	24
Öffentliche Verwaltung	14	22	40	54	20	40
Brandenburg insgesamt	17	32	31	24	13	11
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	-	8
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	-	14
Mecklenburg-Vorpommern	22	39	31	21	16	12
Sachsen-Anhalt	23	34	32	23	14	13
Sachsen	26	43	35	28	18	16
Thüringen	23	47	32	28	16	15
Berlin	18	20	22	14	9	12
Ostdeutschland	22	36	31	23	15	14
Westdeutschland	8	9	11	9	6	8

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

Betrachtet man die einzelnen Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten gesondert (vgl. Tabelle 31), so nutzen 61 Prozent aller Betriebe Brandenburgs, die diese Zuschüsse in Anspruch nahmen, Eingliederungszuschüsse, d. h. zeitlich befristete Zuschüsse zu den Lohnkosten<sup>83</sup>. Im Rahmen aller gewährten Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten wird damit von diesem Instrument in Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland am meisten Gebrauch gemacht. Eingliederungszuschüsse wurden in allen Branchen in Anspruch genommen, insbesondere aber in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Bereich Handel/Reparatur.

Zuschüsse für Altersteilzeit nutzte jeder dritte mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderte Brandenburger Betrieb (32 Prozent). Dieses Förderinstrument ist auf die öffentliche Verwaltung (91 Prozent der Einrichtungen), Erziehung/Unterricht (ca. 50 Prozent), Bergbau/Energie/Wasser sowie auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe konzentriert. In den produzierenden Bereichen (10 Prozent) spielt es demgegenüber eine deutlich geringere Rolle. Insgesamt wird Altersteilzeit in Brandenburg und den neuen Ländern bei Weitem nicht so stark genutzt wie in Westdeutschland (45 Prozent).

Zuschüsse für ABM sowie Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante (§ 16 Abs. 3 Satz 1, SGB II) wurden in 2006 in Brandenburg deutlich stärker in Anspruch genommen als in Westdeutschland (ca. 11 bzw. 7 Prozent der geförderten Unternehmen). Entsprechend der Förderkonditionen kon-

83 Mit der „JobPerspektive“ wurde vom Bundestag ein Gesetz verabschiedet, mit dem Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden sollen – bis Ende der Legislaturperiode 100.000 Menschen. Darüber hinaus wurden Arbeitgeberzuschüsse für jüngere Menschen mit Vermittlungshemmnissen eingeführt (Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüsse). Diese Veränderungen traten am 1.10.2007 in Kraft. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 19 f.

zentrieren sich diese Instrumente auf die öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck. Traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) und Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI) haben keine größere Bedeutung mehr, weil sie auslaufen.

Darüber hinaus nutzten 13 Prozent der Brandenburger Betriebe weitere Zuschussmöglichkeiten wie Einstellungszuschüsse bei Neugründungen, Leistungen für die berufliche Rehabilitation sowie ESF-Mittel (vgl. ebenfalls Tabelle 31).

Tabelle 31: Betriebe mit Nutzung von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen

Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten	Brandenburg	Darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Eingliederungszuschüsse	61	78	69	18	58	49
Altersteilzeitzuschüsse	32	15	29	91	27	45
Zuschüsse für ABM, SAM, BSI, Arbeitsgelegenheiten in Entgeltvariante (§ 16, SGB II)	11	2	11	22	17	7
Sonstige Programme	13	13	12	2	20	16
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	11	13	9	40	14	8

Die einzelnen Instrumente, nach denen Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten gewährt werden, werden in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe sehr unterschiedlich genutzt. Für Brandenburg, Ost- und Westdeutschland gilt gleichermaßen: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden die Instrumente beansprucht. Die großen Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße beruhen im Wesentlichen darauf, dass insbesondere Zuschüsse im Rahmen von Altersteilzeit mit steigender Betriebsgröße in deutlich wachsendem Maße eingesetzt werden. Während die Kleinstbetriebe dieses Instrument überhaupt nicht nutzen, sind es fast 70 Prozent der geförderten größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Demgegenüber werden Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse im Rahmen Beschäftigung schaffender Maßnahmen in den Betrieben aller Größenklassen in beachtlichem Maße in Anspruch genommen – mit einem deutlichen Schwerpunkt auf die Gewährung zeitlich befristeter Lohnkostenzuschüsse (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Betriebe mit Nutzung von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen

Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	Insgesamt
	Beschäftigte					
	Prozent					Prozent
Eingliederungszuschüsse	90	65	51	42	52	61
Altersteilzeitzuschüsse	0	24	41	54	67	32
Zuschüsse für ABM, SAM, BSI, Arbeitsgelegenheiten in Entgeltvariante (§ 16, SGB II)	4	2	14	21	19	11
Sonstige Programme	7	11	14	17	17	13
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	5	8	19	48	68	11

### Ausbildungsförderung

Die bestehende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verlangt eine beträchtliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes. Für die nächsten Jahre bleibt die Aufgabe bestehen, den Einstieg ins

Berufsleben für junge Menschen zu verbessern. Dabei wurden – regional differenziert – von einigen Ländern bereits eine Reihe von Modifikationen im Förderinstrumentarium vorgenommen. Dazu zählen:

- eine Förderung von bisher nicht ausbildenden Betrieben (2007 immerhin 28 Prozent aller Betriebe Brandenburgs, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden), um die Eintrittsschwelle in die Berufsausbildung beispielsweise über Verbundausbildungen zu überwinden,
- eine stärkere Konzentration der Förderung auf jene Zielgruppen unter den Jugendlichen, die behindert oder sozial benachteiligt sind<sup>84</sup>,
- eine Konzentration auf Maßnahmen der Berufsfrühorientierung, die der betrieblichen Ausbildung vorgelagert sind.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels haben 2006 etwa 6 Prozent aller Brandenburger Betriebe eine Förderung zur betrieblichen Ausbildung erhalten (Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung und/oder Einstiegsqualifizierung für Jugendliche, Praktika zur Berufsvorbereitung, Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Auszubildenden o. ä.). Dieser Wert muss relativiert werden, denn nur 27 Prozent der Betriebe bilden aus und nur diese haben die Möglichkeit, eine Förderung in Anspruch zu nehmen. Die Förderung wird im Wesentlichen im Rahmen der Arbeitsmarktförderung eingesetzt, Sachmittelzuschüsse kommen kaum zum Tragen. Nachfolgende Aussagen konzentrieren sich deshalb ausschließlich auf Instrumente öffentlicher Beschäftigungsförderung, die die betriebliche Ausbildung unterstützen.

Im Zentrum der Ausbildungsförderung stehen Anstrengungen, Jugendlichen über Praktika zur Berufsvorbereitung (z. B. im Rahmen von Berufsvorbereitungsjahren, Berufsgrundbildungsjahren oder auch Schnupperpraktika) zu vermitteln, in welchen Berufsfeldern ihre Stärken liegen. Das Ziel dieser Förderung besteht darin, die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu erhöhen, Kontakte zwischen Betrieben und Jugendlichen aufzubauen, die einer späteren Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis dienlich sein können, und die typischen Berufswahlmuster zwischen den Geschlechtern aufzubrechen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels führen 64 Prozent aller Brandenburger Betriebe mit Förderung der Ausbildung Praktika zur Berufsvorbereitung durch. Branchennähe zeigt sich, dass insbesondere die Betriebe der öffentlichen Verwaltung, der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der Land- und Forstwirtschaft dieses Förderangebot nutzten (vgl. Tabelle 33).

Darüber hinaus gibt es ein Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ), das Teil des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ ist. Mit diesem Pakt haben sich die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft verpflichtet, jährlich 40.000 Plätze für betriebliche EQJ zur Verfügung zu stellen. Einstiegsqualifizierungen erhalten Jugendliche, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen ohne Ausbildungsplatz blieben.<sup>85</sup> Die Betriebe erhalten Zuschüsse für die EQJ-Vergütungen, das Vertragsverhältnis ist sozialversicherungspflichtig. Die Förderung im Rahmen von EQJ gilt nur für private Arbeitgeber, der öffentliche Dienst ist ausgeschlossen. EQJ wurde in 20 Prozent aller Brandenburger Betriebe mit Ausbildungsförderung genutzt. Sie spielen insbesondere in den unternehmensnahen Dienstleistungen eine Rolle, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. ebenfalls Tabelle 33).

84 Bis 2010 sollen bundesweit 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/-innen zur Verfügung gestellt werden. Vgl. „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“, a. a. O., S. 13.

85 Ca. drei Viertel der mit dem EQJ erreichten Jugendlichen sind so genannte Problemgruppen, d. h. die keinen höheren Schulabschluss als die Berufsbildungsreife haben, über einen Migrationshintergrund verfügen bzw. bereits in der Vergangenheit gefördert wurden. Vgl. Carsten Becker, Stefan Ekert: Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm, 4. Zwischenbericht, im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, den 14. Dezember 2006, S. 5.

Während die bisher betrachteten Instrumente berufsvorbereitender Praktika und EQJ der Ausbildung vorgelagert sind und einen besseren Ausbildungseinstieg ermöglichen sollen, gibt es darüber hinaus auch Förderprogramme, die unmittelbar die betriebliche Ausbildung betreffen. Dazu zählt die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung u. a. in Form von Zuschüssen zur Ausbildungsvergütung, zu Lohn- und Gehaltskosten der Auszubildenden, zu Ausbildungsverbänden, die 45 Prozent der geförderten Betriebe erhalten (vgl. ebenfalls Tabelle 33). Besonders hoch ist der Anteil der geförderten Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen.

Tabelle 33: Betriebe mit Nutzung von Programmen der Ausbildungsförderung in Brandenburg 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Ausbildungsprogramme nutzen, Mehrfachnennungen möglich)

Ausbildungsförderung	Brandenburg	Darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	Prozent
Praktika zur Berufsvorbereitung	64	63	60	81	66	81
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	20	27	45	0	18	16
Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	45	34	49	14	24	16
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	6	4	5	9	6	7

Nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich bei der Inanspruchnahme der Programme zur Ausbildungsförderung ein differenziertes Bild. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil geförderter Betriebe sehr deutlich zu. Während nur 3 bis 4 Prozent der Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte) gefördert werden, ist es über ein Drittel der größeren Betriebe. Praktika zur Berufsvorbereitung wurden in hohem Maße in allen Betriebsgrößenklassen genutzt. Auch Unterstützungen bei der betrieblichen Ausbildung spielen in allen Betriebsgrößenklassen eine Rolle, wenngleich die Nutzung in den Kleinstbetrieben am höchsten ist (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Betriebe mit Nutzung von Programmen der Ausbildungsförderung Jugendlicher in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Ausbildungsprogramme Jugendlicher nutzen, Mehrfachnennungen möglich)

Ausbildungsförderung	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	ab 250	Insgesamt
	Beschäftigte					
	Prozent					
Praktika zur Berufsvorbereitung	51	96	54	76	63	64
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	24	25	17	19	7	20
Unterstützung der betrieblichen Ausbildung	85	.	41	37	38	45
Anteil geförderter Betriebe an allen Betrieben	3	4	11	21	36	6

### Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („1-Euro-Jobs“)

Nach dem SGB II sind seit dem 01.01.2005 für Empfänger und Empfängerinnen des Arbeitslosengeldes II Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung vorgesehen. Diese Arbeitsgelegenheiten sind nicht sozialversicherungspflichtig, sondern bilden ein Sozialrechtsverhältnis. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung (Kommunen), in Organisationen ohne Erwerbszweck, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht konzentriert, um Verdrängungseffekte zu vermeiden. Nach Angaben der Arbeitgeber im IAB-Betriebspanel haben in Brandenburg 22 Prozent aller Betriebe in der öffentlichen Verwaltung, 18 Prozent der Organisationen ohne Erwerbszweck und 21 Prozent im Bereich Erziehung und

Unterricht Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. In Westdeutschland wird dieses Instrument in denselben Branchen genutzt, allerdings in deutlich geringerem Maße.

### **Betriebliche Trainingsmaßnahmen**

Das Ziel von Trainingsmaßnahmen besteht darin, die Einstellungschancen Arbeitsloser bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen zu verbessern. Trainingsmaßnahmen können sowohl bei Trägern der Erwachsenenbildung in schulischer Form durchgeführt werden als auch im betrieblichen Kontext.<sup>86</sup> Teilnehmende an betrieblichen Trainingsmaßnahmen haben kein Arbeitsverhältnis, sondern beziehen weiterhin Arbeitslosengeld I oder II, wobei sie für den Zeitraum der betrieblichen Trainingsmaßnahmen (max. 12 Wochen) statistisch nicht als arbeitslos zählen. Betriebliche Trainingsmaßnahmen sollen in der Regel der Vorbereitung einer sich anschließenden Einstellung der Teilnehmenden dienen. Mitnahmeeffekte sind nicht ausgeschlossen, insbesondere dann, wenn auf diesem Wege Auftragsspitzen abgebaut werden, ohne dass eine Einstellung vorgesehen ist. In Reaktion hierauf werden von den Arbeitsagenturen betriebliche Trainingsmaßnahmen im Baugewerbe zumeist ausgeschlossen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels werden betriebliche Trainingsmaßnahmen vor allem im verarbeitenden Gewerbe (3 Prozent) durchgeführt.

## **8. Innovationen im Betrieb**

### **Exkurs: Zur Bedeutung von Innovationen**

#### **Definition<sup>87</sup>: Innovatoren, Produkt- und Prozessinnovationen**

- **Innovatoren:** Unternehmen, die innerhalb eines zurückliegenden Dreijahreszeitraums (z. B. für 2007 in den Jahren 2005 bis 2007) mindestens eine Innovation eingeführt haben.
- **Innovatorenrate:** Anteil der Unternehmen mit Produkt- und/oder Prozessinnovationen an den Unternehmen insgesamt.
- **Produktinnovationen:** Neue oder merklich verbesserte Produkte bzw. Dienstleistungen, die ein Unternehmen auf den Markt gebracht hat.
- **Prozessinnovationen:** Neue oder merklich verbesserte Fertigungs- und Verfahrenstechniken bzw. Verfahren zur Erbringung von Dienstleistungen, die im Unternehmen eingeführt wurden.

Das Thema „Innovationen“ ist in den letzten Jahren auf der politischen Ebene zunehmend in den Mittelpunkt gerückt. Dies findet seine Widerspiegelung in zahlreichen Initiativen der Bundesregierung wie z. B. der Hightech-Strategie von August 2006. Angestrebt wird – entsprechend der Vereinbarungen von Lissabon aus dem Jahr 2000 – ein Anteil der FuE-Ausgaben von 3 Prozent am Bruttoinlandsprodukt. Dieses Herangehen wird von der Einsicht geleitet, dass die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands maßgeblich vom Innovationsverhalten der Unternehmen geprägt wird, von Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie in Humankapital seitens der Betriebe und des Staates. Es gilt, vorhandene Rahmenbedingungen „innovationsfördernd“ zu gestalten und dies umso mehr, als sich die Weltwirtschaft im Rahmen der Globalisierung stark verändert.

Bisher war Deutschland insbesondere als Exporteur „gehobener Gebrauchsgüter“ (Maschinenbau, Automobilbau usw.) in die so genannten Aufholländer (vor allem China) und Importeur kostengünstiger Güter der Informations- und Kommunikationstechnik aus diesen Regionen Gewinner der

<sup>86</sup> Vgl. Eva Jozwiak, Joachim Wolff: Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 24/17.12.2007.

<sup>87</sup> Nachfolgende Definitionen der im Bericht verwendeten Innovationsbegriffe beruhen auf Festlegungen von Eurostat und der OECD.

weltwirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre. Die wachsenden Anstrengungen in den Aufholländern im FuE-Bereich stellen auch Deutschland vor neue Anforderungen. „Denn gemessen an den Herausforderungen an die technologischen Potenziale, waren die Steigerungen der Investitionen in Forschung und Entwicklung der Unternehmen und mehr noch des Staates in den letzten Jahren zu gering. Auch im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften hat Deutschland hier deutlich an Boden verloren.“<sup>88</sup>

Auch national sind Innovationen von hoher Bedeutung. In den neuen Bundesländern sind betriebliche Innovationsaktivitäten (u. a. neue Produkte und Leistungen) mitentscheidend, um dem sich immer noch zu langsam vollziehenden gesamtwirtschaftlichen Aufholprozess neue Impulse zu verleihen. Dazu zählen insbesondere auch Innovationsstrategien, die auf Forschungs- und Entwicklungsleistungen der Unternehmen beruhen. Inzwischen haben sich in Ostdeutschland solche Zukunftsbranchen etabliert wie die Solarindustrie und die Mikroelektronik.

Im diesjährigen IAB-Betriebspanel wird versucht, anhand einiger ausgewählter Kennziffern die betriebliche input- und outputseitige Innovationstätigkeit zu erfassen. Aggregierte Betriebsdaten ermöglichen Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen, einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Regionale Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit erlauben Vergleiche zwischen den einzelnen neuen Bundesländern, vor allem aber zwischen Ost- und Westdeutschland.

### **8.1 Dynamisches Innovationsgeschehen in Brandenburg**

Die Innovationsaktivitäten der Betriebe sind vielfältig und 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. Neu- bzw. Weiterentwicklungen von Produkten und Dienstleistungen einerseits oder technologische bzw. organisatorische Veränderungen 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.

Das IAB-Betriebspanel hat im Vergleich zu anderen Befragungen zum Innovationsgeschehen in den Betrieben den Vorteil, dass ausnahmslos alle Branchen und Betriebsgrößen einbezogen werden. In der Regel konzentrieren sich vergleichbare Befragungen nur auf das verarbeitende Gewerbe sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (einschließlich Kredit- und Versicherungsgewerbe).

#### **Innovationsverhalten der Brandenburger Betriebe**

Mit Hilfe der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels kann das Innovationsverhalten Brandenburger Betriebe in den vergangenen 10 Jahren (1998 bis 2007)<sup>89</sup> charakterisiert werden. Eindeutig vergleichbare Angaben zwischen 1998 und 2007 lassen sich für Produktinnovationen treffen, die in den jeweiligen Befragungswellen explizit abgefragt wurden. Demgegenüber gehen Prozessinnovationen erstmalig seit 2007 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein.

Alle Innovationsaktivitäten im Rahmen der Erfassung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2007 werden mit Hilfe von „Innovatorenraten“ ausgewiesen, die die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widerspiegeln. Nach den Auswertungsergebnisse der aktuellen Panelwelle waren 2007 ca. 31 Prozent aller Betriebe Brandenburgs innovativ (41 Prozent in Westdeutschland); in diesen Betrieben waren 42 Prozent aller Beschäftigten Bran-

88 Vgl. Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn, Berlin 2007, S. 7.

89 Bereits 1993 (nur für westdeutsche Betriebe) sowie 1998, 2001 und 2004 (für west- und ostdeutsche Betriebe) wurde die Problematik der betrieblichen Innovationen im IAB-Betriebspanel aufgegriffen.

denburgs tätig (Westdeutschland 63 Prozent). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass Innovationen in allen Branchen eine Rolle spielen. In Brandenburg ist mindestens ein Viertel bis ein Drittel aller Unternehmen einer jeden Branche innovativ. Ausnahmen bilden die öffentliche Verwaltung, der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, das Baugewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft, in denen dies auf jeden fünften Betrieb zutrifft.

Mit den Ergebnissen der aktuellen Panelwelle können Aussagen zur Dynamik von Produktinnovationen in Brandenburg zwischen 1998 und 2007 getroffen werden. Zwischen 1998 und 2004 war die Innovatorenrate bei Produktinnovationen in Brandenburg rückläufig: Sie verringerte sich von 35 Prozent im Jahr 1998 auf 20 Prozent im Jahr 2004. Demgegenüber ist sie 2007 auf 30 Prozent angestiegen. Dies ist sicherlich eine Antwort auf die Anforderungen der Globalisierung und der damit verbundenen verstärkten Exportanstrengungen der Brandenburger Wirtschaft. Trotzdem gibt es immer noch erschließbare Potenziale für eine weitere Steigerung der Innovatorenrate bei Produktinnovationen (vgl. Tabelle 35).<sup>90</sup>

Eine deutlich höhere Innovatorenrate weist Brandenburg Süd-West (34 Prozent) gegenüber Brandenburg Nord-Ost (27 Prozent) auf. Die höhere durchschnittliche Betriebsgröße in Brandenburg Süd-West beeinflusst auch diese Kennziffer positiv.

Tabelle 35: Produktinnovationen der Betriebe in den jeweils letzten beiden Jahren nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007

Land/Region	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen			
	1998	2001	2004	2007
	Prozent			
Brandenburg	35	25	20	30
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	27
Brandenburg Süd-West	-	-	-	34
Mecklenburg-Vorpommern	30	18	18	27
Sachsen-Anhalt	32	35	26	38
Sachsen	40	29	32	38
Thüringen	32	27	24	34
Berlin	34	28	25	44
Ostdeutschland	34	28	25	36
Westdeutschland	33	27	27	40

Von allen Betrieben Brandenburgs realisierten 2007 nur 7 Prozent Prozessinnovationen (Westdeutschland 15 Prozent). Die Innovatorenrate bei Prozessinnovationen liegt damit deutlich unterhalb der Innovatorenrate für Produktinnovationen. Prozessinnovationen sind in der aktuellen Panelwelle erstmals erfasst worden, so dass auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse keine Veränderungen in der Zeit ausgewiesen werden können.

#### 4 Prozent der Brandenburger Betriebe konnten Innovationen nicht realisieren

In den letzten zwei Jahren sahen sich 4 Prozent aller Brandenburger Betriebe nicht in der Lage, geplante Innovationen durchzuführen. Diese Betriebe hatten Produktinnovationen bzw. Verfahrensinnovationen zwar geplant, konnten sie aber nicht durchführen (Ost- und Westdeutschland 6 bzw. 7 Prozent). Besonders betroffen waren die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit 6 bzw. 9 Prozent der Betriebe.

<sup>90</sup> Eine Umfrage des IW Köln im März 2006 ergab, dass jedes vierte Patent in Deutschland nicht auf den Markt gebracht wird, wodurch schätzungsweise Vermögenswerte in Höhe von 8 Mrd. € nicht realisiert werden. Vgl. Patente – Viele verborgene Schätze. In: iwv, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 1. März 2007, S. 6.

Wesentliche Gründe für nicht realisierte Innovationen sind nach Angaben der Betriebe folgende:

- Hohe Investitionskosten (65 Prozent der Betriebe mit verhinderten Innovationen) und hohes wirtschaftliches Risiko (25 Prozent) sind 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 Erwerbszweck sowie der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung. Im Zusammenhang damit stehen die Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, die von 26 Prozent aller Betriebe mit nicht realisierten Innovationen genannt wurden.
- Lange Genehmigungsverfahren werden immerhin von 11 Prozent der Betriebe als hemmender Grund für nicht durchgeführte Innovationen angegeben. Rund 22 Prozent der Betriebe führen organisatorische Probleme an.
- Der Mangel an Fachpersonal behinderte mit steigender Tendenz in 20 Prozent der Betriebe Innovationen (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 23 Prozent).

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 Stelle<sup>91</sup>.

### **Förderung von Forschung und Entwicklung sowie Forschungskooperation**

Für das Innovationsverhalten der Betriebe sind die Existenz, der Umfang und die Qualität eines betrieblichen Forschungs- und Entwicklungspotenzials eine entscheidende Voraussetzung. Forschung und Entwicklung sind zentrale Komponenten von Innovationsaktivitäten. Der 1995 begonnene und bis 2001 anhaltende Wachstumsprozess des FuE-Potenzials in Ostdeutschland insgesamt wurde konjunkturell bedingt in 2002/2003 unterbrochen, setzte sich allerdings in den Folgejahren, einschließlich 2006, fort.<sup>92</sup> Auch die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels belegen eine wieder steigende Anzahl von Forschern und Entwicklern in Ostdeutschland.

Umfängliche staatliche Maßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung von FuE-Potenzialen in ostdeutschen Betrieben<sup>93</sup>. Die Europäische Union, der Bund und die Bundesländer fördern Forschung und Entwicklung in den Unternehmen, wobei kleinere Betriebe besondere Unterstützung erhalten. Aufgrund der kleinbetrieblichen Industriestruktur in Ostdeutschland ist die Förderwahrscheinlichkeit im Osten deutlich höher als im Westen. 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. Zur Stärkung der Innovationskraft der neuen Länder engagiert sich die Bundesregierung im Rahmen des mit sechs Mrd. Euro ausgestatteten Programms „Neue Impulse für Innovation und Wachstum“ in einzelnen Programmen wie z. B. INNO-WATT, PRO INNO und der Innovationsinitiative für die neuen Länder „Unternehmen Region“.<sup>94</sup> Im Land Brandenburg stellt die Innovations- und Technologieförderung einen besonderen Förderschwer-

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

92 Der Gesamtbestand an FuE-Personal reduzierte sich zwischen 2001 und 2003 im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer um ca. 10 Prozent auf knapp 22.500 FuE-Beschäftigte. In den Folgejahren ist die Zahl FuE-Beschäftigter in den neuen Ländern jeweils wieder leicht gestiegen (2006: 23.500 FuE-Beschäftigte). Vgl. Tatjana Konzack, Claudia Herrmann-Koitz, Dr. Wolfgang Horlamus: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Berlin, Juli 2007, S. 52.

93 Vgl. EuroNorm: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale im Wirtschaftssektor der neuen Bundesländer, Berlin, Juli 2007, S. 67 ff.

94 Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 49.

punkt dar.<sup>95</sup> Als wichtiger Bestandteil der Neuausrichtung der Wirtschaftsförderung in Brandenburg wurde ein Landesinnovationskonzept (LIK) erarbeitet und umgesetzt. Schwerpunkte des LIK sind ein stärkerer Branchenansatz, die Verstärkung der Marktorientierung und der F&E-Aktivitäten sowie die gezielte Unterstützung des Technologietransfers (z. B. durch Branchentransferstellen).<sup>96</sup>

Eine Orientierung der Brandenburger Unternehmen auf Kooperationen und Netzwerke ist eine Notwendigkeit, um die noch nicht abgeschlossenen Strukturveränderungen zu bewältigen und vor allem die Nachteile einer kleinbetrieblichen Struktur auszugleichen. Ca. 80 Prozent der Brandenburger Betriebe mit FuE gestalten diese in Kooperation, vor allem mit anderen Betrieben (ca. 50 Prozent) sowie mit Universitäten und Fachhochschulen (über 70 Prozent), aber auch – insbesondere Kleinstbetriebe – mit externen Beratern (50 Prozent).

## 8.2 Innovationsschwerpunkt: „Wissenswirtschaft“

Die Wettbewerbsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft wird maßgeblich von der Innovationsfähigkeit der Betriebe beeinflusst, d. h. von ihrer Fähigkeit, auf der Grundlage von Forschung und Entwicklung neue Produkte und Dienstleistungen am Markt zu etablieren. „Wissen“ ist ein Wettbewerbsvorteil industriell entwickelter Länder, dessen wesentliche Voraussetzung das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist. Die Bedeutung „wissensbasierten“ Wachstums ist in der Vergangenheit gestiegen, und es ist davon auszugehen, dass sie künftig weiter zunehmen wird. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist es möglich, einen so genannten Bereich der „Wissenswirtschaft“ auszuweisen, zu dem einerseits die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes und andererseits die unternehmensnahen Dienstleistungen zählen<sup>97</sup>. Beide Bereiche bedingen einander: Ohne leistungsfähige unternehmensnahe Dienstleistungen gibt es kein erfolgreiches verarbeitendes Gewerbe, gleichzeitig induzieren erfolgreiche Produktionen Beschäftigung im Dienstleistungsbereich.

### Ausgewählte Charakteristika der so genannten „Wissenswirtschaft“

**Beschäftigung:** Gegenwärtig sind in Brandenburg 16 Prozent und in Ost- und Westdeutschland 21 bzw. 25 Prozent aller Beschäftigten in der „Wissenswirtschaft“ tätig. Sowohl ihr Beschäftigtenanteil als auch ihre Beschäftigtenzahl haben sich im Vergleich zu 2000 erhöht. Damit folgte die Beschäftigungsentwicklung in der „Wissenswirtschaft“ nicht dem allgemeinen Trend der Gesamtwirtschaft, in welcher Beschäftigung in Brandenburg zwischen 2000 und 2005 abgebaut wurde.

**Qualifikation:** Die „Wissenswirtschaft“ zeichnet sich durch deutlich über dem Durchschnitt liegende Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten aus, die Anteile der Beschäftigten mit Hochschulabschlüssen sind besonders hoch. Während 15 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen, sind es in den unternehmensnahen Dienstleistungen 21 Prozent und in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes 16 Prozent.

**Fachkräfte:** Es gibt Anzeichen für sich entwickelnde Fachkräfteprobleme in der „Wissenswirtschaft“, die sich mit Anziehen der Konjunktur deutlich verschärft haben. 2007 konnten in Brandenburg in den unternehmensnahen Dienstleistungen bereits 29 Prozent und in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes 14 Prozent aller für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätze

95 Vgl. Wirtschaftsförderung im Land Brandenburg. Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg, InvestitionsBank des Landes Brandenburg, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, Stand: April 2007, S. 6.

96 Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg (2007): Jahreswirtschaftsbericht 2007; a. a. O.

97 Zur Wissenswirtschaft zählen nach der Branchenzuordnung im IAB-Betriebspanel: FuE-intensive Zweige des verarbeitenden Gewerbes [Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung, Kokerei, Spalt- und Brutstoffe; Maschinenbau; Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; Sonstiger Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- und Raumfahrzeuge u. a.); Elektrotechnik, Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten; Feinmechanik und Optik] sowie unternehmensnahe Dienstleistungen [u. a. Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung]. Diese Zuordnung erfolgte in Anlehnung an die Abgrenzung der „Wissenswirtschaft“ nach NIW/ISI-Liste 2006. Vgl. dazu Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 166 ff.

nicht besetzt werden (vgl. Kapitel 4.2). Dies sind Werte, die deutlich oberhalb des Brandenburger Durchschnitts von 15 Prozent liegen. In Westdeutschland ist die Situation ähnlich.

**Forschung und Entwicklung:** Das Gros der in Forschung und Entwicklung Beschäftigten Brandenburgs (ca. 75 Prozent) entfällt auf die „Wissenswirtschaft“.

Die Analyse der betrieblichen Innovationsaktivitäten zeigt, dass die „Wissenswirtschaft“ der wirtschaftliche Bereich ist, der die höchsten Innovatorenraten aufweist. Die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der FuE-Intensiven Zweige sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen wird maßgeblich vom Angebot innovativer Produkte und Dienstleistungen geprägt. Nur auf diesem Wege war es den Betrieben möglich, insbesondere ihre Stellung auf den Märkten zu behaupten bzw. neue Märkte zu finden. Zweifellos bildet die „Wissenswirtschaft“ den Innovations-schwerpunkt sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt. Nachfolgende Ausführungen beziehen sich deshalb ausschließlich auf diesen Bereich.

Die Innovatorenrate (Produkt- und Prozessinnovationen) der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg lag 2007 bei 36 Prozent und fiel damit um ein Fünftel höher aus als in den übrigen Wirtschafts-bereichen. Auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt ist die Situation ähnlich.

Der Anteil von Betrieben mit erfolgreichen Produktinnovationen insgesamt in Brandenburg war über den Zeitraum 1998 bis 2004 rückläufig und folgte somit insgesamt der Wachstumsschwäche in diesen Jahren. Zwischen 2004 und 2007 erhöhte sich die Innovatorenrate der Produktinnovationen wieder deutlich. Die Entwicklung von Produktinnovationen in den beiden Teilbereichen der „Wissenswirtschaft“ entsprach allerdings nur zum Teil diesem Trend. Während die Innovatorenrate der unternehmensnahen Dienstleistungen ebenfalls leicht sank und mit dem Anspringen der Konjunktur wieder deutlich zunahm, verzeichnen die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes aktuell einen deutlichen Rückgang im Bereich von Produktinnovationen. Ihr Anteil liegt sowohl unterhalb des westdeutschen als auch des ostdeutschen Durchschnitts (vgl. Tabelle 36).

Auch der Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen in der „Wissenswirtschaft“ übersteigt den entsprechenden Anteil für alle Brandenburger Betriebe deutlich. Während 7 Prozent der Betriebe Brandenburgs 2007 Prozessinnovationen realisierten, traf dies auf 14 Prozent der Betriebe der Wissenswirtschaft zu (vgl. ebenfalls Tabelle 36).

Tabelle 36: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe in den jeweils letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007

Branche	Produktinnovationen						Prozessinnovationen		
	Brandenburg				Ost-Dtschl.	West-Dtschl.	Brandenburg	Ost-Dtschl.	West-Dtschl.
	1998	2001	2004	2007	2007		2007		
	Prozent				Prozent		Prozent		
FuE-intensive Zweige	78	49	67	43	59	63	16	25	34
Unternehmensnahe DL	39	33	21	33	46	43	14	20	17
Wissenswirtschaft	47	35	27	34	47	46	14	21	20

Innovative Betriebe der „Wissenswirtschaft“ setzen alternativ auf Produktinnovationen, auf Prozessinnovationen oder auf beide Innovationsarten gleichzeitig. Insbesondere für die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes ist charakteristisch, dass die Betriebe überwiegend ausschließlich Produktinnovationen nutzten (36 Prozent) (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe in den letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007

Branche	Anteil der Betriebe mit Innovationen	Davon: Anteil der Betriebe ...		
		Nur mit Produktinnovationen	Nur mit Prozessinnovationen	Mit Produkt-/ Prozessinnovationen
	Prozent	Prozent		
FuE-intensive Zweige	46	30	3	13
Unternehmensnahe DL	35	21	2	12
Wissenswirtschaft Brandenburg	36	22	2	12
Wissenswirtschaft Ost-Dtschl.	49	28	2	19
Wissenswirtschaft West-Dtschl.	48	28	2	18

### 8.2.1 Produktinnovationen in der „Wissenswirtschaft“

**Definition:** Das IAB-Betriebspanel unterscheidet 3 Arten von Produktinnovationen:

Produktimitationen: Erstmals von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die bereits am Markt angeboten werden;

Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die keine Vorgängerprodukte bzw. -dienstleistungen im Unternehmen haben;

Marktneuheiten: Unternehmen hat diese Produkte oder Dienstleistungen als erster Anbieter auf dem Markt eingeführt.

Wesentlich für die Beurteilung der Innovation ist die Unternehmenssicht. Es kommt also nicht darauf an, ob ein anderes Unternehmen die Innovation bereits eingeführt hat.

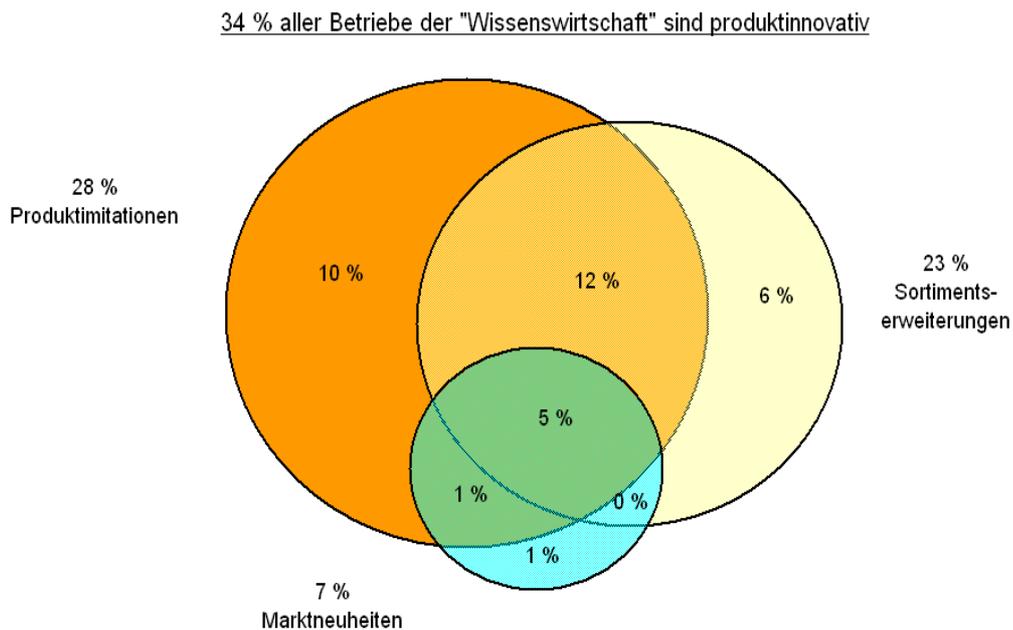
Produktinnovationen in der definierten Form bedingen unterschiedliche betriebliche Aufwendungen, bergen unterschiedliche Risiken in der Realisierung am Markt.

- **Produktimitationen (Weiterentwicklungen):** Die Vorzüge von Produktimitationen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern, 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.
- Auch bei **Sortimentserweiterungen** 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.
- Die Einführung von **Marktneuheiten** 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 Inno-

tionsart 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.

Produktinnovationen spielen insbesondere in der „Wissenswirtschaft“ und damit in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen eine Rolle. 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 in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes etwa 43 Prozent aller Betriebe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen 33 Prozent der Betriebe produktinnovativ. Bezogen auf die „Wissenswirtschaft“ insgesamt wird ein Anteil von 34 Prozent erreicht. Diese Betriebe führten mindestens eine der drei hier definierten Produktinnovationen durch (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren an den Betrieben der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007 (Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben)



Die meisten Betriebe der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg setzten 2001 bis 2004 in hohem Maße auf Weiterentwicklungen der Produkte, also auf Produktimitationen. Im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld dieses Zeitraums scheuten offenbar viele Betriebe das wirtschaftliche Risiko. Mit dem Anziehen der Konjunktur spielen 2007 Produktimitationen zwar immer noch die größte Rolle, gleichzeitig ist aber ein deutlicher Anstieg von Betrieben zu verzeichnen, die auf Sortimentserweiterungen und im Bereich der FuE-intensiven Zweige auf die Einführung von völlig neuen Produkten setzen. Offenbar ist Vertrauen in einen sich fortsetzenden wirtschaftlichen Aufschwung vorhanden.

### **Über zwei Drittel der produktinnovativen Unternehmen der „Wissenswirtschaft“ verfolgen offensive Innovationsstrategien**

Die strategische Ausrichtung eines Unternehmens in seiner Innovationspolitik ist für seine Marktpositionen aufgrund des zunehmenden nationalen und internationalen Wettbewerbsdrucks künftig von noch größerer Bedeutung als bisher. Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten sind im Unterschied zu Produktimitationen bereits im Unternehmen vorhandener Produkte und Leistungen offensive Produktinnovationen, die höhere wirtschaftliche Effekte für das Unternehmen versprechen. Sowohl Sortimentserweiterungen als auch Marktneuheiten bedeuten für das Unternehmen, neue Märkte zu erschließen und entsprechende Umsätze zu realisieren, auch im Export, bergen allerdings auch höhere Risiken.

Im Zuge der EU-Osterweiterung, insbesondere aber in Folge des aufstrebenden Wirtschaftsraums asiatischer Länder wie z. B. Chinas 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 Marktneuheiten entwickelt werden, um damit völlig neue Marktsegmente zu erschließen und auf längere Zeiträume zu besetzen. Bestehende Kostenvorteile bei der Produktion in Osteuropa und Asien sind nur durch eine Innovationsoffensive und eine damit verbundene Erschließung neuer Märkte zu begegnen.

In der „Wissenswirtschaft“ Brandenburgs setzten in den letzten zwei Jahren über zwei Drittel aller produktinnovativen Betriebe (70 Prozent) auf offensive Innovationsstrategien (vgl. Abbildung 27). Dieser Anteil war deutlich höher als in der „Wissenswirtschaft“ Westdeutschlands, wo er bei 55 Prozent lag. Die Innovationsstrategie in Brandenburg könnte damit zusammen hängen, dass die Betriebe aufgrund bestehender Marktzugangsprobleme versuchten, für sich gänzlich neue Marktsegmente zu erschließen.

Abbildung 27: Anteil der Betriebe mit offensiven Innovationsarten an den produktinnovativen Betrieben der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007



In den FuE-intensiven Zweigen ist der Anteil der Betriebe, die ausschließlich auf Marktneuheiten orientierten, also die höchste Stufe der Produktinnovationen, mit 12 Prozent fast doppelt so hoch wie in den übrigen Branchen (7 Prozent).

### Kleinbetriebliche Struktur der „Wissenswirtschaft“ beschränkt die Nutzung von Agglomerationseffekten

Die räumlich konzentrierte Ballung von Betrieben und Einrichtungen (Agglomeration) begünstigt Innovationen – insbesondere Innovationen mit hohem Wissensinput. In Agglomerationsräumen treten sowohl interne Effekte auf (durch Größenvorteile in der Produktion) als auch externe Effekte (Lokalisationsvorteile zwischen den Betrieben einer Branche, Urbanisierungsvorteile durch das Zusammenwirken von Betrieben verschiedener Branchen). Auftretende Agglomerationseffekte werden maßgeblich von der Wirtschaftskraft und der Innovationsfreudigkeit ansässiger Unternehmen bestimmt. Dabei ist auch die Kooperation der Unternehmen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen von herausragender Bedeutung. Die Strukturschwäche der Brandenburger Betriebslandschaft, d. h., die in nur ungenügendem Maße vorhandenen größeren Betriebe, beeinflussen mögliche Agglomerationseffekte negativ. Dies gilt auch für die „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels liegt die durchschnittliche Betriebsgröße der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg bei 13, in Ost- und Westdeutschland bei 16 bzw. 22 Beschäftigten. Gravierend sind die Unterschiede in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes. Der durchschnittlichen Betriebsgröße von 24 Beschäftigten in Brandenburg stehen 33 Beschäftigte in Ostdeutschland und 69 Beschäftigte in Westdeutschland gegenüber.

Die zentrale Frage unter dem Aspekt der Betriebsgrößen lautet: Sind Großbetriebe innovativer als kleinere Betriebe und welche Standortvorteile bieten sie?

Die Antwort für die „Wissenswirtschaft“ ist relativ eindeutig: Je größer der Betrieb ist, desto höher sind die Innovatorenraten. Die höhere Innovationsfähigkeit größerer Betriebe besteht in erster Linie bei Marktneuheiten, während sie bei Produktimitationen und Sortimentserweiterungen weniger ausgeprägt ist (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ Brandenburgs 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen	Davon: Anteil der Betriebe mit ...		
		Produktimitationen	Sortimentserweiterungen	Marktneuheiten
		Prozent	Prozent	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	31	78	77	22
5 bis 9 Beschäftigte	26	87	45	4
10 bis 49 Beschäftigte	57	82	57	20
50 bis 249 Beschäftigte	36	95	84	28
ab 250 Beschäftigte	68	68	65	68
Wissenswirtschaft Brandenburg	34	81	67	19
Wissenswirtschaft Ost-Dtschl.	47	88	50	18
Wissenswirtschaft West-Dtschl.	46	91	45	24

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 wissensintensive Vorleistungen wirtschaftlich möglich, nur sie können das Risiko eingrenzen.

### 8.2.2 Prozessinnovationen in der „Wissenswirtschaft“

In 2007 realisierten von allen Brandenburger Betrieben 7 Prozent Prozessinnovationen, d. h., sie haben in den letzten 2 Jahren Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess bzw. das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbesserten (Westdeutschland 15 Prozent). In der „Wissenswirtschaft“ ist der Anteil mit 14 Prozent (Westdeutschland 20 Prozent) doppelt so hoch. Damit wird auch bei den Prozessinnovationen die exponierte Stellung der „Wissenswirtschaft“ deutlich. Dies betrifft gleichermaßen die FuE-intensiven Zweige wie die unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 39).

Die Realisierung von Prozessinnovationen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Führt nur 8 Prozent der Betriebe der „Wissenswirtschaft“ mit 1 bis 4 Beschäftigten Prozessinnovationen durch, sind es bei Betrieben mit mehr als 9 Beschäftigten 30 bis 50 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 39).

Tabelle 39: Betriebe mit Prozessinnovationen der letzten beiden Jahre in der „Wissenswirtschaft“ Brandenburgs 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl aller Betriebe der Wissenswirtschaft)

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen	Darunter:	
		FuE-intensive Zweige	Unternehmensn. DL
	Prozent	Prozent	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	8	11	8
5 bis 9 Beschäftigte	17	12	18
10 bis 49 Beschäftigte	28	18	31
50 bis 249 Beschäftigte	24	46	18
ab 250 Beschäftigte	54	62	46
Wissenswirtschaft Brandenburg	14	16	14
Wissenswirtschaft Ost-Dtschl.	21	25	20
Wissenswirtschaft West-Dtschl.	20	34	17

Die im aktuellen IAB-Betriebspanel erhobenen Angaben zu Prozessinnovationen sind derzeit noch eine Momentaufnahme, so dass keine Auswertungen von Prozessinnovationen in der zeitlichen Entwicklung erfolgen können.

Nachfolgend geht es um das Aufzeigen des Einflusses von Innovationen (Produkt- und Prozessinnovationen) auf wichtige wirtschaftliche sowie Beschäftigungsindikatoren.

### 8.2.3 Bedeutung von Innovationen für Wachstum und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“

#### Produkt- und Prozessinnovationen – wichtige Voraussetzungen für Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum der „Wissenswirtschaft“

Wenn Brandenburger Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen, dann sind die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung von Produkten und Leistungen und die Aufnahme neuer Produkte in das Angebot dafür eine wichtige Voraussetzung. Betriebe mit Produktinnovationen sind besonders durch höheren Umsatz, Produktivität und Export, aber auch durch eine positivere Beschäftigungsentwicklung charakterisiert, ohne damit ein Kausalitätsverhalten ableiten zu können. Innerhalb der Wissenswirtschaft ist die Ausprägung der outputseitigen Faktoren in Bezug auf die FuE-intensiven Zweige und unternehmensnahen Dienstleistungen zwar unterschiedlich, übergreifend gilt aber für beide Bereiche eine in der Regel positive Beeinflussung der Produktinnovationen auf die wirtschaftlichen und personellen Kennziffern der Betriebe (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2006/2007 nach der Art der Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren

	Beschäftigte 2007 (2006=100)	Umsatz 2007* (2006=100)	Umsatz je Be- schäftigten 2006	Exportquote 2006
	Prozent		Tsd. €	Prozent
FuE-intensive Zweige	106	110	166	34
mit Imitationen**	106	112	206	38
mit Sortimentserweiterungen**	106	111	195	42
mit Marktneuheiten**	108	109	224	46
ohne Produktinnovationen	104	104	96	11
Unternehmensnahe DL	106	104	107	3
mit Imitationen**	109	106	113	8
mit Sortimentserweiterungen**	119	109	98	8
mit Marktneuheiten**	106	102	54	28
ohne Produktinnovationen	101	102	113	1

\* Vorläufige Zahlen

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

Auch die Betriebe mit Prozessinnovationen in der „Wissenswirtschaft“ – vor allem in den FuE-intensiven Zweigen – sind durch mehr geschaffene Arbeitsplätze, gestiegenen Umsatz, Produktivität und Export charakterisiert (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2006/2007 nach Prozessinnovationen in den letzten beiden Jahren

	Beschäftigte 2007 (2006=100)	Umsatz 2007* (2006=100)	Umsatz je Be- schäftigten 2006	Exportquote 2006
	Prozent		Tsd. €	Prozent
FuE-intensive Zweige	106	110	166	34
mit Prozessinnovationen	110	109	219	40
ohne Prozessinnovationen	101	113	115	22
Unternehmensnahe DL	106	104	107	3
mit Prozessinnovationen	116	107	110	10
ohne Prozessinnovationen	103	103	106	1

\* Vorläufige Zahlen

**Zusammenfassend** kann zu betrieblichen Innovationen festgestellt werden, dass sich die Innovationsaktivitäten in Brandenburg in den letzten Jahren gesteigert haben. Die Innovatorenraten bei Produktinnovationen, insbesondere in der Wissenswirtschaft, sind deutlich gestiegen. Die Wissenswirtschaft lag mit einer Innovatorenrate (Produkt- und Prozessinnovationen) von 36 Prozent (Ostdeutschland 49 Prozent, Westdeutschland 48 Prozent) um ein Fünftel höher als in den übrigen Wirtschaftsbereichen. Der wirtschaftliche Aufholprozess Brandenburgs muss in verstärktem Maße durch betriebliche Innovationsaktivitäten geprägt werden.

Die innovativen Betriebe in Brandenburg sind durch günstigere wirtschaftliche Ergebnisse charakterisiert als die Betriebe, die keine Innovationen durchführen. Wirtschaftliche Wachstumsdaten wie steigender Umsatz, steigende Exporte und steigende Beschäftigung sind eng mit Innovationen verbunden.

Strukturelle Defizite, d. h., die kleinbetriebliche Struktur und der geringe Industriebesatz schwächen die technologische Leistungsfähigkeit Brandenburgs. Die FuE-Kapazitäten sind zersplittert und

zum Teil unternehmensextern angesiedelt. Die zu geringe Anzahl von Großbetrieben als Konzentrationskerne unternehmensinterner Forschung sind Schwachpunkte im Innovationsprofil Brandenburgs sowie aller neuen Bundesländer. Durch Forschungsk Kooperationen, durch die Bildung von Netzwerken versuchen Brandenburger Betriebe, diese Nachteile zumindest teilweise auszugleichen.

Umfängliche Fördermaßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung des FuE-Personals in den Brandenburger Betrieben. Besonders wirkungsvoll waren Förderungen durch 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.

## 9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Die in diesem Abschnitt im Fokus stehenden Kennziffern<sup>98</sup> Umsatz, Investitionen, Export, Löhne und tarifliche Bindung haben eine doppelte Funktion: Zum einen sind es wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften, und zum anderen haben sie einen eigenständigen Wert in Bezug auf die Darstellung der wirtschaftlichen Lage Brandenburgs. Letzteres erlangt um so mehr an Bedeutung, als der Aufholprozess in den neuen Bundesländern in der Vergangenheit sehr zögerlich verlief.

Die Analyse des Angleichungs- oder Aufholprozesses in Brandenburg wird im Folgenden zu einer übergreifenden Klammer der Auswertung des IAB-Betriebspanels. Der Entwicklungsstand der Wirtschaft in Brandenburg wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlichen Wertschöpfung sowie der Arbeits- und Lebensverhältnisse deutlich. Dies kann mit Hilfe entsprechender Angleichungsquoten der Umsatzproduktivität, der Bruttolöhne und tariflichen Bindung sowie am Umfang des verausgabten Arbeitsvolumens quantifiziert werden. Tiefergehend soll analysiert werden, welche Ursachen für die unterschiedliche Wirtschaftskraft in Brandenburg, gegenüber Westdeutschland, verantwortlich sind. Dabei stehen Indikatoren im Mittelpunkt wie Umfang und Effizienz der FuE-intensiven und exportintensiven Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, Branchen und Betriebsgrößenstruktur der Betriebe, die Wertschöpfung in den unterschiedlichen Eigentumsformen der Betriebe, aber auch die Investitionsintensität und -struktur.

### 9.1 Produktivität und Aufholprozess

#### **Exkurs zu Geschäftsvolumen und Produktivität**

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

<sup>98</sup> Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern: Während bei Löhnen der 30.06.2007 und bei Tarifbindung das Jahr 2007 jeweils die Basis sind, beziehen sich alle anderen Kennziffern (Umsatz, Investitionen, Export) auf das Jahr 2006.

Die Produktivität (hier konkret die betriebliche Arbeitsproduktivität) ist der zentrale Indikator für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Sie wird allgemein definiert als der Quotient zwischen Ergebnis (wirtschaftliche Leistung) und Aufwand (Zahl der Beschäftigten) im Produktionsprozess. Bei der Messung einer derartigen betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zumindest zwei einschlägige 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).<sup>99</sup>

Beide Kennziffern resultieren somit aus unterschiedlichen Messkonzepten und haben ihre eigenständige Aussagekraft. 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.

Der erreichte Grad in der Angleichung an das Produktivitätsniveau Westdeutschlands zeigt, dass die wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern nach wie vor sehr angespannt ist. Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist gegenwärtig immer noch beträchtlich. Dies ist nicht als ein regionales Problem hinzunehmen, sondern beeinflusst die wirtschaftliche Lage in Gesamtdeutschland negativ. Aus diesem Wechselverhältnis ergibt sich die gesamtgesellschaftliche Herausforderung, mit unverminderter Intensität für eine sich selbst tragende Wirtschaft in Ostdeutschland und damit für eine schrittweise Unabhängigkeit von Sondertransfers zu sorgen. „Ein stagnierendes Ostdeutschland könnte zu einer Wachstumsbremse für ganz Deutschland werden und die neuen Länder dauerhaft zu Transferempfängern machen.“<sup>100</sup>

### **Größenordnung der Produktivitätslücke zwischen Brandenburg und Westdeutschland**

In Bezug auf die Produktivitätslücke ist unter Berücksichtigung der Angaben der in das IAB-Betriebspanel einbezogenen Betriebe von zwei Feststellungen auszugehen:

1. Die Brandenburger Betriebe erreichten im Jahr 2006 auf Basis Umsatzproduktivität<sup>101</sup> 67 Prozent<sup>102</sup> der westdeutschen Werte (Ostdeutschland 70 Prozent). Bei einem Vergleich auf Basis von Vollzeitäquivalenten (d. h. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit sowie der Zahl der Auszubildenden) würden sich die Unterschiede der Umsatzproduktivität zwischen Brandenburg und den alten Ländern noch vergrößern (um ca. 5 Prozentpunkte), da in Brandenburg wie in allen neuen Ländern im Durchschnitt länger gearbeitet wird.
2. Inzwischen liegen über einen Zeitraum von 12 Jahren Informationen über die Produktivitätsentwicklung der einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg vor. Diese geben über die Entwicklung der Angleichungsquoten der Produktivität an westdeutsche Werte Aufschluss. In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess

<sup>99</sup> Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst. Aufgrund hoher Antwortausfälle bei der Bestimmung der Wertschöpfung wird diese nicht für die Produktivitätsbestimmung verwendet, sondern der Umsatz.

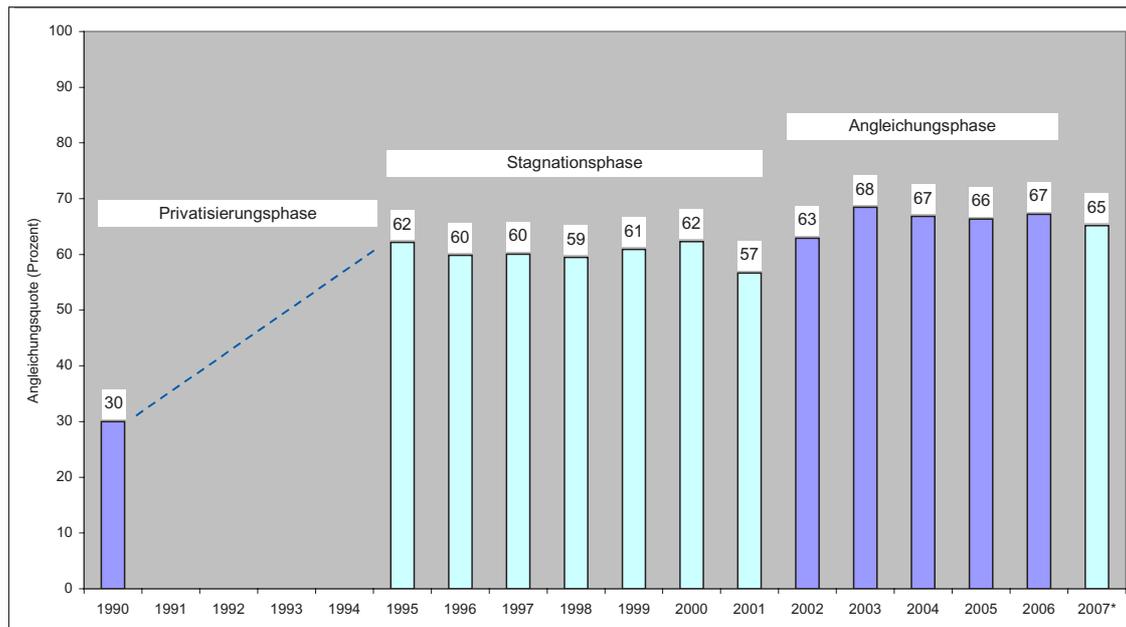
<sup>100</sup> Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 2.

<sup>101</sup> Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich ähnliche Produktivitätsrückstände Brandenburger Betriebe (73 Prozent).

<sup>102</sup> Bei einem Vergleich von unterschiedlichen Werten bei der Produktivitätsanpassung in verschiedenen Quellen muss zumindest zweierlei beachtet werden. Einmal ist der verwendete Quotient genau zu vergleichen, d. h., die inhaltliche Definition von Zähler (Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung, Umsatz) und Nenner (sv-pflichtig Beschäftigte, Erwerbstätige, Einwohner), und zum anderen ist auf den erfassten Bereich der Daten (verarbeitendes Gewerbe, produzierendes Gewerbe, Industrie, alle Betriebe mit Umsatz, alle Betriebe) sowie die unterschiedlichen Größenklassen der Betriebe (über 20 Beschäftigte, Betriebe mit mindestens 1 sv-pflichtig Beschäftigten, alle Betriebe) zu achten.

bei der Produktivität wegen des sehr starken und raschen Personalabbaus (Entlassungsproduktivitätsgewinn) zügig 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 1995 und 2001 nicht wesentlich verändert. In den Jahren 2002 bis 2006 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2001 um insgesamt 10 Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 28). Allerdings konnte im Jahr 2007 nach vorläufigen Angaben des IAB-Betriebspanels der Produktivitätsabstand zu Westdeutschland nicht weiter reduziert werden.

Abbildung 28: Produktivitätsangleichung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz in Brandenburg 1990 bis 2007 (Westdeutschland = 100)



\* vorläufiger Wert

Im Produktivitätsniveau der Betriebe treten in Brandenburg deutliche regionale Unterschiede auf. Die wirtschaftlich stärkere Region Brandenburg Süd-West weist ein signifikant höheres Produktivitätsniveau als Brandenburg Nord-Ost auf.

### Ursachen der Produktivitätslücke

Die Produktivitätslücke zu Westdeutschland führt in Brandenburg zu Nachteilen im nationalen und internationalen Wettbewerb, da das Kapital dort investiert wird, wo es am produktivsten ist und die höchsten Renditen realisieren kann. Somit wird die vom Investor erwartete Arbeitsproduktivität zu einem der wichtigsten Standortfaktoren. Sind das Produktivitätsniveau und der Produktivitätsfortschritt nicht ausreichend, führt die Produktivitätslücke leicht zu einer Wachstumsschwäche und steigender Arbeitslosigkeit.<sup>103</sup> Auf Dauer widerspricht ein solcher Produktivitätsrückstand auch den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost und West notwendig.

Der brandenburgische und ostdeutsche Aufholprozess bedarf sowohl struktureller Korrekturen 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. Die star-

<sup>103</sup> Vgl. G. Erber/U. Fritsche: Produktivitätswachstum in den USA und Deutschland: Fällt Deutschland weiter zurück? In: DIW Wochenbericht, Nr. 30/2005, S. 455 f.

ke Binnenorientierung ostdeutscher Unternehmen, ihre Defizite im Export (trotz positiver Entwicklung) führen unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu einer Wachstumsschwäche in Ostdeutschland. Der sich in der Vergangenheit vollzogene Arbeitsplatzabbau in Ostdeutschland wirkte sich zwar rein rechnerisch positiv auf die Produktivität aus, „echte Produktivitätssteigerungen“ sind aber nur durch eine hohe Wertschöpfung erreichbar. Nur auf diesem Weg ist eine weitere Angleichung an das westdeutsche Produktivitätsniveau möglich.

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. Dabei muss relativierend eingeräumt werden, dass die einzelnen Faktoren nicht additiv verknüpfbar sind, sondern teilweise eng miteinander korrelieren. Außerdem sind manche Faktoren nicht direkt messbar, sondern nur über Äquivalentskennziffern indirekt zu erfassen.

Nachfolgend steht die **Branchen-, Zweig- und Betriebsgrößenstruktur** sowie die **Eigentumsstruktur** der Brandenburger Betriebe im Mittelpunkt. Auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wird herausgearbeitet, inwieweit diese Faktoren für die bestehende Produktivitätslücke verantwortlich zeichnen.

Darüber hinaus werden weitere wichtige Einflussgrößen wie Ausstattung mit Humankapital und **Kapitalstock** benannt, die aber mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nur teilweise verifiziert werden können.

Letztlich wird der **Marktzugang** Brandenburger Betriebe charakterisiert, ohne auf erklärende und quantifizierbare Indikatoren des IAB-Betriebspanel zurückgreifen zu können.

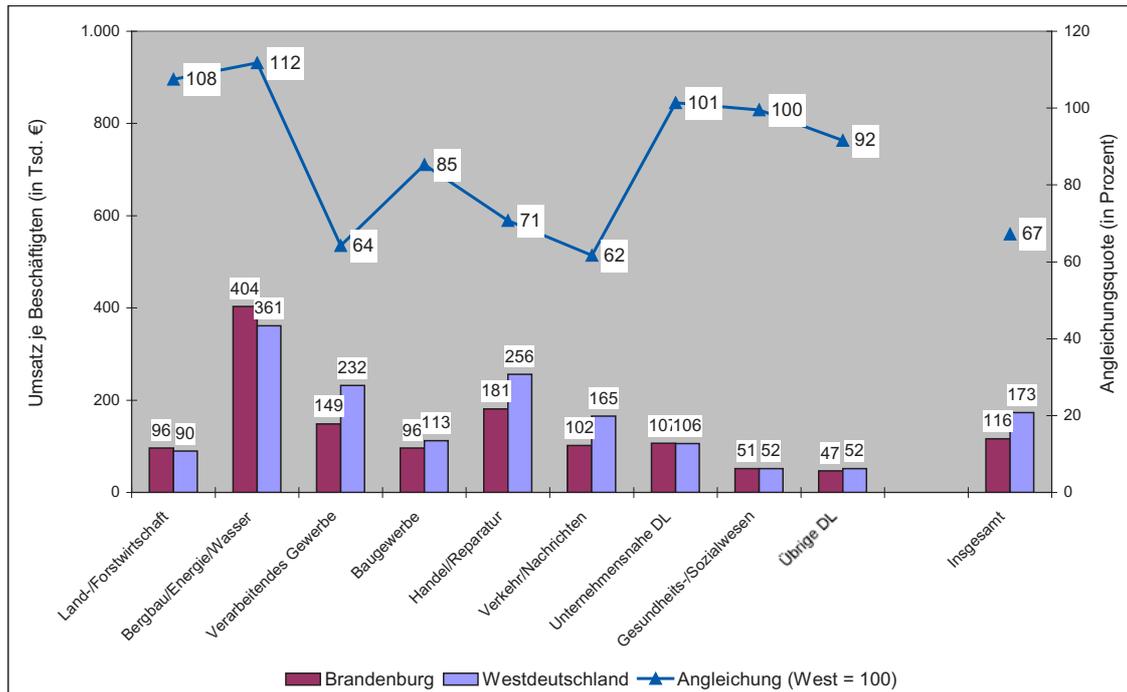
## 1. Branchenstruktur

Die Brandenburger Wirtschaft ist nach wie vor durch einen hohen Anteil wertschöpfungsarmer Branchen gekennzeichnet. Die diesjährigen Panelergebnisse belegen erneut, dass der Umsatz je Beschäftigten<sup>104</sup> – die Umsatzproduktivität – in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert ist. Die höchsten Umsatzproduktivitäten sind in Brandenburg ebenso wie in Ost- und Westdeutschland für die Bereiche Bergbau/Energie/Wasser sowie Handel/Reparatur charakteristisch, die niedrigsten für die übrigen Dienstleistungen, die Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe. In wichtigen Branchen Brandenburgs (mit Ausnahme der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, des Bereichs Bergbau/Energie/Wasser sowie der Dienstleistungsbranchen) treten trotz positiver Tendenzen der vergangenen Jahren nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität auf. Der Branchenvergleich macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite Brandenburger gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Abbildung 29).

---

<sup>104</sup> Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitarbeit sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

Abbildung 29: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote nach Branchen



Das jeweilige Produktivitätsniveau einer Volkswirtschaft ergibt sich immer aus den Produktivitäten der einzelnen Betriebe und ist Resultat der vorhandenen Wirtschaftsstruktur. Das bedeutet, dass Produktivitätsveränderungen sowohl unmittelbar aus Veränderungen des betrieblichen Produktivitätsniveaus resultieren als auch aus Veränderungen der Betriebslandschaft. Die vorhandenen strukturellen Unterschiede der Brandenburger Wirtschaft zu Westdeutschland beeinflussen das Brandenburger Produktivitätsniveau (Umsatzproduktivität) negativ. Branchen mit relativ niedriger Produktivität (v. a. das Baugewerbe, aber auch die Land- und Forstwirtschaft) sind in Brandenburg nach wie vor überdimensioniert, während Bereiche mit höherer Produktivität (v. a. verarbeitendes Gewerbe – trotz guter Entwicklung) eine zu geringe Rolle spielen. Daraus resultieren negative Wirkungen auf den Durchschnittswert der Brandenburger Produktivität (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	2	1	5	3	1
Bergbau/Energie/Wasser*	6	4	3	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	22	28	42	17	21	31
Baugewerbe	9	8	4	11	10	7
Handel und Reparatur	28	30	30	18	17	20
Verkehr/Nachrichtenüberm.*	9	6	6	10	8	6
Dienstleistungen	22	22	14	37	39	32
Darunter						
Unternehmensnahe DL	12	13	9	13	18	15
Gesundheits-/Sozialwesen	5	4	3	12	10	9
Übrige Dienstleistungen	4	3	2	9	9	8
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

#### Verarbeitendes Gewerbe

Im Zuge der Umgestaltung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung an internationale Wettbewerbsbedingungen waren viele Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg 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 Brandenburgs stellt nur 22 Prozent des gesamten Umsatzes (Vorjahr 25 Prozent). Es hat damit neben Mecklenburg-Vorpommern den geringsten Anteil innerhalb der ostdeutschen Flächenländer (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 42 Prozent).

Die Wachstumsraten des verarbeitenden Gewerbes sind in Brandenburg beachtlich und liegen höher als in den alten Ländern. Dieser positiven Entwicklung steht allerdings gegenüber, dass nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Ergebnisse bei Weitem noch nicht ausreichen, um die Produktivitätslücke gegenüber Westdeutschland im verarbeitenden Gewerbe zu schließen und damit in ausreichendem Maße das Durchschnittsniveau der Brandenburger Produktivität zu beeinflussen.

#### Überdimensioniertes Baugewerbe

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 einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss, wobei der konjunkturelle Aufschwung in den Jahren 2006 und 2007 auch das Baugewerbe erfasst hat. Zur Zeit erreicht das Bauwesen einen Anteil von 9 Prozent am gesamten Umsatz der Brandenburger Wirtschaft, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 4 Prozent. Obwohl sich der Anteil des Baugewerbes in Brandenburg bereits verringert hat, ist ein weiterer Rückgang in den kommenden Jahren zu erwarten. Die zukünftige Entwicklung der Bauwirtschaft ist neben der Investitionsentwicklung der Wirtschaft auch von den Relationen bei den Investitionen von Ausrüstungen und Bau sowie dem Umfang öffentlicher Investitionen abhängig.

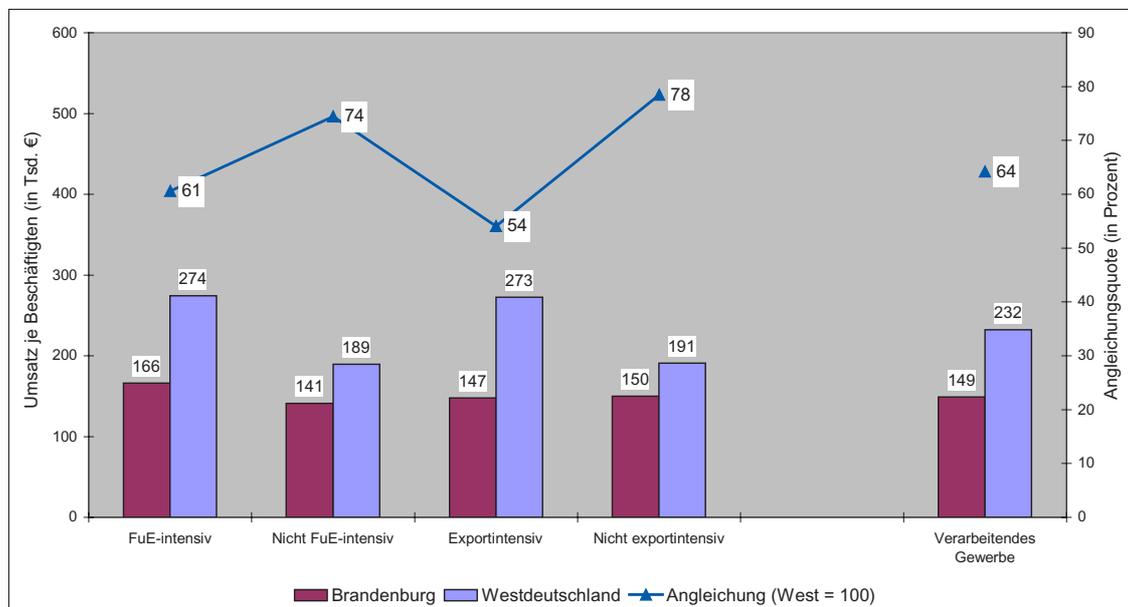
Die Branchenstruktur der Brandenburger Wirtschaft nähert sich nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels der westdeutschen Struktur aufgrund von veränderten Märkten stetig an. Dies bedeutet auch, dass sich der Einfluss unterschiedlicher Branchenstrukturen auf das Produktivitäts-

niveau Brandenburgs in den vergangenen Jahren verringert hat. Für das Jahr 2006 die Beschäftigtenstruktur nach Branchen von Westdeutschland für Brandenburg unterstellt, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität rein rechnerisch um 5 Prozentpunkte steigen<sup>105</sup>.

## 2. FuE-intensive und exportintensive Zweige des verarbeitenden Gewerbes

Produktivitätsreserven liegen nicht nur in der zu geringen Rolle, die das verarbeitende Gewerbe insgesamt in Brandenburg spielt. Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes gibt es Produktivitätspotenziale. Zweifellos hatten in den vergangenen Jahren Forschung und Entwicklung positive Wirkungen auf die Innovationsfähigkeit und die Exportleistungen der Brandenburger Betriebe des verarbeitenden Gewerbes. So liegt das Produktivitätsniveau in den FuE-intensiven Zweigen oberhalb des Durchschnittswertes des gesamten verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg (vgl. auch Kapitel 8). Damit wird das Brandenburger Produktivitätsniveau insgesamt positiv beeinflusst. Allerdings besteht auch in diesen Zweigen ein Produktivitätsrückstand zu Westdeutschland, der sogar noch größer ausfällt als in den traditionellen Zweigen bzw. in binnenwirtschaftlich orientierten Zweigen des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote in FuE-intensiven und exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes



Trotz des Re-Industrialisierungsprozesses in Brandenburg, trotz aller Anstrengungen und Erfolge, die durch Forschungs- und Entwicklungsleistungen und nicht zuletzt beim Export erreicht wurden, weist das verarbeitende Gewerbe in Brandenburg strukturelle Schwächen auf. Die FuE-intensiven und als innovativ<sup>106</sup> bezeichneten Zweige wie auch die exportintensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland (aber auch zu Ostdeutschland) jeweils immer noch einen deutlich geringeren Anteil sowohl am Gesamtumsatz als auch an den Beschäf-

105 Andere Quelle kommen auf vergleichbare 4 Prozent. Vgl. Joachim Ragnitz: Humankapital und Produktivität in Ostdeutschland. In: IWH Wirtschaft im Wandel, 6/2007, S. 179.

106 Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweige geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S. 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die Produktion von Spitzentechnologie und hochwertiger Technik (Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von mehr als 3,5 Prozent) auf folgende Zweige des verarbeitenden Gewerbes: Chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Alle anderen Zweige (Kunststoff, Steine/Erden/Glas, Eisen-/Stahlerzeugung/NE-Metallherzeugung, 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. Die 2006 erfolgte Neuabgrenzung FuE-intensiver Zweige in der Industrie (NIW/ISI-Liste 2006) kann in der Detailliertheit mit den Informationen aus dem IAB-Betriebspanels nicht erfolgen. Vgl. auch Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2007. A. a. O., S. 166 ff.

tigten des verarbeitenden Gewerbes.<sup>107</sup> Damit ist der Einfluss der relativ hohen Produktivitäten, die in FuE-intensiven sowie exportintensiven Zweigen erzielt werden, auf die Gesamtproduktivität begrenzt (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 im verarbeitenden Gewerbe

Branche	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	100	100	100	100	100	100
FuE-intensive Zweige	36	46	60	32	38	50
Exportintensive Zweige	29	44	59	30	38	50

Für das verarbeitende Gewerbe Brandenburgs gilt also, dass sowohl die FuE- als auch die exportintensiven Zweige nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität deutlich hinter westdeutschen, zum Teil auch hinter ostdeutschen Vergleichswerten liegen.

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

Die Differenzen im Niveau von FuE zwischen Brandenburg und Westdeutschland sind zum größten Teil auf die unterschiedliche sektorale Struktur im verarbeitenden Gewerbe und die ungünstige Größenstruktur der Brandenburger Unternehmen zurückzuführen.

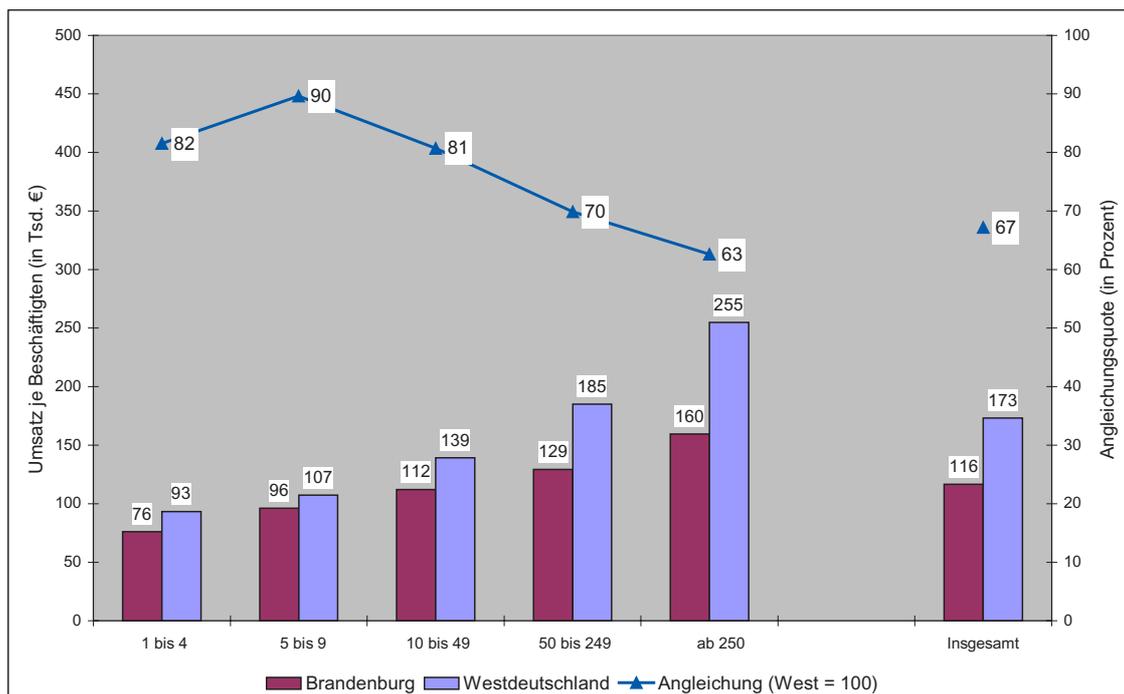
### 3. Betriebgrößenstruktur

Wie die Branchen- und Zweigstruktur führt auch die kleinbetriebliche Struktur zu Nachteilen in der Produktivität. Die **Größenstrukturen der Betriebe** zwischen Brandenburg und Westdeutschland weisen deutliche Unterschiede auf. Die Betriebslandschaft in Brandenburg wird von kleineren Betrieben dominiert. Die Anzahl größerer Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung ist ungenügend. Vor allem im produzierenden Gewerbe ist die durchschnittliche Betriebsgröße in Brandenburg deutlich geringer als in Westdeutschland (14 gegenüber 25 Beschäftigten). Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die eine gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf angelegt, in neue Dimensionen hineinzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2006 in den Brandenburger Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten etwa die Hälfte der Werte größerer Betriebe (vgl. Abbildung 31). 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.

<sup>107</sup> Auch andere Quellen weisen auf den deutlichen Rückstand in der Forschungsintensität des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes. (Vgl. EuroNorm: Wachstumsdynamik und strukturelle Veränderungen der FuE-Potenziale ... A. a. O., S. 72 ff. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Differenzen im Niveau von FuE zum größten Teil auf die unterschiedliche sektorale Struktur im verarbeitenden Gewerbe und die ungünstige Größenstruktur der ostdeutschen Unternehmen zurückzuführen sind. (Vgl. DIW, IAB, IfW, IWH, ZEW: 2. Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute über die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland, IWH 7/2003, Sonderheft, S. 151 f.)

Abbildung 31: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote nach Betriebsgrößenklassen



In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigten) tragen in Brandenburg 19 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 38 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 9 Prozent zu 4 Prozent (vgl. Tabelle 44).

Kleinere Betriebe haben eine geringere Umsatzproduktivität und eine geringere Kapitalintensität als größere. Das trifft auf alle Branchen zu und erklärt einen Teil der Produktivitätslücke im Vergleich mit Westdeutschland. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel. Tabelle 44 verdeutlicht, dass die Brandenburger Wirtschaft im Vergleich zu Westdeutschland, aber auch zu Ostdeutschland sowohl einen geringeren Umsatzanteil als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in größeren Betrieben hat.

Tabelle 44: Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Umsatz			Anteil an Beschäftigten		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	9	8	4	14	13	9
5 bis 9 Beschäftigte	11	11	8	14	14	12
10 bis 49 Beschäftigte	29	30	23	30	30	28
50 bis 249 Beschäftigte	32	30	27	28	27	25
ab 250 Beschäftigte	19	21	38	14	16	26
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Während sich die Branchenstrukturen im Rahmen des Angleichungsprozesses langsam annähern, weist die kleinbetriebliche Struktur seit Jahren ein großes Beharrungsvermögen auf und wird nur

langfristig zu verändern sein<sup>108</sup>. Offensichtlich ist es wesentlich schwieriger, die Betriebsgrößenstruktur zu verändern als die Branchenstruktur. Für das Jahr 2006 die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößenklassen von Westdeutschland für Brandenburg vorausgesetzt, würde die Angleichungsquote auf Basis Umsatzproduktivität rein rechnerisch um 5 Prozentpunkte steigen. Es ist davon auszugehen, dass der negative Einfluss der Betriebsstruktur auf das durchschnittliche Produktivitätsniveau in Brandenburg noch über einen längeren Zeitraum erhalten bleibt.

#### 4. Eigentumsstruktur

Die **Eigentumsstruktur** der Betriebe ist in bezug auf die Produktivität von großer Bedeutung. Die Brandenburger Betriebe in westdeutschem bzw. in ausländischem Eigentum verfügen über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen im Vergleich zu den Betrieben in ostdeutschem Besitz. Sie sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nur 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Firmen, erzielen ca. 90 Tsd. € je Beschäftigten (westdeutsches und ausländisches Eigentum jeweils rund 180 Tsd. €). Auf diese Betriebe in ostdeutschem Eigentum (86 Prozent der Brandenburger Betriebe mit Umsatz) entfallen 52 Prozent des Umsatzes in Brandenburg. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 9 Prozent an allen Betrieben, aber einen Umsatzanteil von 37 Prozent (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern 2006/2007 nach Eigentumsverhältnissen des Betriebes in Brandenburg (alle Betriebe mit Umsatz)

Eigentumsverhältnis	Betriebe 2007	Umsatz 2006		Export 2006	Lohn Juni 2007	Investitionen 2006
	Anteil	Pro Kopf	Anteil	Exportquote	Pro Kopf	Pro Kopf
	Prozent	Tsd. €	Prozent	Prozent	€	Tsd. €
Ostdeutsches Eigentum	86	93	52	2	1.570	6
Westdeutsches Eigentum	8	178	28	9	2.070	8
Ausländisches Eigentum	1	187	9	39	2.090	9
Öffentliches Eigentum	1	142	7	0	2.340	26
Sonstiges/nicht bekannt	4	97	4	5	1.690	5
Brandenburg insgesamt	100	116	100	7	1.750	7

Es sind die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, die große Defizite aufweisen. Westdeutsche und ausländische Eigentümer verfügen über wesentliche Potenziale, die für die Brandenburger Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind. Es sind vor allem diese Betriebe, die zur Einbindung der Brandenburger Wirtschaft in die internationale Verflechtung beitragen. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass viele dieser Eigentümer wichtige Partner für Zulieferungen, Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Absatz mitbringen und auf Entwicklungspotenziale aus Brandenburg verzichten. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Besitzverhältnisse in bestehende Liefer- und Absatznetze eingebunden. Als ein nicht zu vernachlässigender Struktureffekt in diesem Zusammenhang ist auch der zu geringe Anteil von Stammhäusern in Brandenburg zu werten. 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.

<sup>108</sup> Die nur punktuelle Ansiedlung von größeren Betrieben konnte nicht verhindern, dass per Saldo die Anzahl der Betriebe in Brandenburg mit mehr als 100 Beschäftigten 2006 im Vergleich zu 2000 um knapp 7 Prozent gesunken ist.

**Zwischenfazit:** In Brandenburg gibt es im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor strukturelle Defizite der Branchenstruktur sowie der Betriebsgrößen- und Eigentumsstruktur, die das Brandenburger Produktivitätsniveau negativ beeinflussen. Der Aufholprozess bedarf nicht nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Aufmerksamkeit muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, um deren Produktivitätsniveaus zu steigern. Das Hauptproblem ist offensichtlich in erster Linie das in den Betrieben vorhandene zu niedrige Produktivitätsniveau und weniger die wirtschaftlichen Strukturdefizite der Brandenburger Betriebe.

Es gibt eine Reihe weiterer Faktoren, die in der Literatur mit der Produktivitätslücke in Zusammenhang gebracht werden. Diese werden nachfolgend allerdings nur kurz betrachtet, da die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel z. T. keine zusätzlichen Informationen liefern bzw. auch zu anderen Schlussfolgerungen führen. Dazu zählen die Ausstattung mit Humankapital und auch die Ausstattung mit Kapital.

## 5. Humankapital

Ein wichtiger Faktor, der für den Produktivitätsrückstand der Brandenburger Wirtschaft mitverantwortlich sein könnte<sup>109</sup>, ist die **Ausstattung der Betriebe mit Humankapital**. Es ist unbestritten, dass die Humankapitalausstattung eines Betriebes oder einer Branche Einfluss auf das jeweilige Produktivitätsniveau hat. In Brandenburg steht ein hohes Potenzial an (formal) gut ausgebildeten Fachkräften zu Verfügung. Es gibt die These, wonach in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt dieses Potenzial von den Betrieben durch „unterwertigen“ Einsatz nicht intensiv genug genutzt wird – mit dementsprechend negativen Einflüssen auf die Produktivität. Diese Annahme lässt sich mit den Paneldaten nicht belegen. In den Abfragen des IAB-Betriebspanels wird die Personalstruktur nicht nach dem erworbenen Ausbildungsabschluss abgefragt und strukturiert, sondern nach der ausgeübten Tätigkeit und lässt damit lediglich Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu (vgl. Tabelle 46).<sup>110</sup>

Tabelle 46: Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen

Region	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen Vorstände/Geschäftsführer/-innen	Beschäftigte insgesamt
Brandenburg	12	66	15	7	100
Brandenb. Nord-Ost	9	67	16	8	100
Brandenb. Süd-West	13	65	15	7	100
Ostdeutschland	13	63	17	7	100
Westdeutschland	24	59	11	6	100

Nach diesen Daten ist in allen Beschäftigtengruppen mit qualifizierten Tätigkeiten ein jeweils höherer Anteil in Brandenburg gegenüber Westdeutschland zu erkennen, so dass eine unzureichende Humankapitalausstattung Brandenburgs als Ursache einer Produktivitätslücke sich nicht nachvollziehen lässt.

## 6. Kapitalstock

Häufig wird auch die **Kapitalintensität** (Anlagevermögen je Beschäftigten) als wichtige Einflussgröße für die Arbeitsproduktivität angesehen. Sie definiert die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz.

109 Vgl. Joachim Ragnitz: Humankapital und Produktivität in Ostdeutschland, a. a. O., S. 178 ff.

110 Weitere Faktoren, die eine effizientere Nutzung des vorhandenen Humankapitals behindern - wie eine geringere jährliche Arbeitszeit oder eine zu kurze Lebensarbeitszeit - spielen nur im internationalen Vergleich eine Rolle, nicht aber zwischen Ost- und Westdeutschland. Nach einem vom IW Köln gebildeten Humankapitalindikator liegt Deutschland international zwar beim Bestand an Bildungskapital auf einem ganz vorderen Platz, bei der entsprechenden Nutzung dieses Kapitals aber ziemlich am Ende der Skala. Vgl. Viel Wissen liegt brach. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 6. September 2007, S. 4 f.

Durch den verstärkten Einsatz von Produktionsmitteln je Beschäftigten wird in der Regel eine höhere Arbeitsproduktivität erzielt. Zwar erreicht in Ostdeutschland die Kapitalintensität insgesamt mit steigender Tendenz nur ca. 80 Prozent der westdeutschen Werte<sup>111</sup>, aber im produzierenden Gewerbe gibt es keine Unterschiede mehr<sup>112</sup>, so dass der Einfluss der Kapitalintensität auf die Produktivität zumindest sehr differenziert betrachtet werden muss. Das IAB-Betriebspanel kann dabei als Datenquelle nicht herangezogen werden.

Die Abfrage des Kapitalstocks<sup>113</sup> ist nicht einfach und kann im Rahmen von Betriebsbefragungen nur näherungsweise erfolgen. Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe gebeten, den technischen Stand ihrer Anlagen auf einer Skala von eins (= auf dem neuesten Stand) bis fünf (= völlig veraltet) im Vergleich zu branchenüblichen Standards einzuschätzen. Im Durchschnitt bewerten die Betriebe in Brandenburg den technischen Stand ihrer Anlagen als annähernd auf dem neuesten Stand. Die rege Investitionstätigkeit Brandenburger Betriebe in den 1990er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und ist in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Insgesamt sind die Brandenburger, ost- und westdeutschen betrieblichen Einschätzungen des technischen Niveaus nahezu identisch (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Technischer Stand der Anlagen\* in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Region	Bewertung					Durchschnittswert
	1	2	3	4	5	
	Prozent					Note
Brandenburg	17	49	30	3	1	2,2
Brandenburg Nord-Ost	18	56	23	2	1	2,1
Brandenburg Süd-West	16	42	36	5	1	2,3
Ostdeutschland	16	47	33	3	1	2,2
Westdeutschland	17	47	32	3	1	2,2

\* 1 – auf dem neuesten Stand ... 5 – völlig veraltet

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

**Zwischenfazit:** Sowohl die Ausstattung Brandenburger Betriebe mit Humankapital als auch deren Ausstattung mit Kapital sind für bestehende Produktivitätsrückstände zu Westdeutschland nicht verantwortlich. Beide Faktoren sind im Vergleich mit westdeutschen Betrieben in etwa gleich gut ausgeprägt. Auch strukturelle Defizite der Brandenburger Betriebe erklären – wie oben gezeigt – nur einen Teil des Rückstandes.

Wie ist der relative Brandenburger Produktivitätsrückstand dann zu erklären? Aufwandsseitig scheint es kaum Unterschiede zwischen West und Ost zu geben. Damit rücken Fragen der Realisierung hergestellter Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt, auf die nachfolgend eingegangen werden soll.

111 Zwischen 1991 (36,5 %) und 2004 (80,0 %) hat sich die Kapitalintensität in Ostdeutschland kontinuierlich an Westdeutschland angenähert. Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, Februar 2008, S. 20, Tabelle 8.2.

112 Vgl. Joachim Ragnitz: Humankapital und Produktivität in Ostdeutschland, a. a. O., S. 180 sowie DIW Berlin: Vergleichende Branchendaten für das verarbeitende Gewerbe in Ost- und Westdeutschland, Dezember 2003, S. 431.

113 Der Kapitalstock setzt sich aus Ausrüstungen, Bauten und Vorräten zusammen.

## 7. Betriebliche Strategien des Marktzugangs

Bei Produktivitätsvergleichen- und -analysen steht im Allgemeinen – aus Praktikabilitätsgründen – eine Wertkennziffer in Form von Marktpreisen<sup>114</sup> im Zähler. Diese Preiskennziffer reagiert aber nicht nur auf die eigentliche Produktivitätsentwicklung, wie sie sich aus dem Arbeitsprozess ergibt, sondern auch auf Preisveränderungen infolge konkreter Marktbedingungen, wodurch die jeweiligen betrieblichen Umsatzkennziffern geringer oder auch höher ausfallen können. Bestehende Preisunterschiede sind somit richtigerweise auf die eigentliche „technische“ Produktivität<sup>115</sup> zurückzuführen, andererseits werden sie durch die Marktmacht, vorhandene Vernetzung und Clusterbildung im regionalen und überregionalen Umfeld, Spillover-Effekte<sup>116</sup> sowie gezielte Preisstrategien beeinflusst. Darüber hinaus werden Umsatz und Gewinn durch den Verkauf von Systemlösungen (Produkt plus Dienstleistungen) zunehmend beeinflusst, was aber die Existenz von Großanbietern voraussetzt. Dazu gehören solche Leistungen wie Planung, Logistik, Finanzierung, Schulung des Bedienungspersonals, Nutzungsrechte an Patenten, after-sale Service, was sich positiv auf Umsatz und Gewinn auswirkt.

Anfang der 1990er Jahre brachen die ehemaligen Absatzmärkte Brandenburger Unternehmen weg. Gleichzeitig wurde die großbetriebliche Kombi-Struktur aufgelöst, und es entstand eine neue mittelständisch und kleinteilig geprägte Unternehmerstruktur. Absatz- und Lieferstrukturen mussten neu aufgebaut werden. Der Zugang zu bestehenden Netzen und Absatzmärkten war und ist jedoch für diese Unternehmen sehr schwierig. Die meisten dieser neu strukturierten und vor allem sehr kleinen Unternehmen leiden nach wie vor unter einer großen Eigenkapitalschwäche und Profitabilitätsmängeln.

Die Hoffnungen auf eine Stärkung der Exportkraft Brandenburger Unternehmen im Zuge der Wiedervereinigung aufgrund der engen wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Ostdeutschland und Mittel- und Osteuropa haben sich auch 17 Jahre nach Einführung der Marktwirtschaft nur bedingt erfüllt. Immer noch sind die Brandenburger Unternehmen zu stark auf den Inlandsmarkt konzentriert und somit von der Binnenkonjunktur abhängig (vgl. auch Kapitel 9.2). Andererseits setzt das Brandenburger verarbeitende Gewerbe die Hälfte seiner für das Inland bestimmten Produkte in den alten Bundesländern ab. In Ostdeutschland betrifft dies hauptsächlich den Absatz von Vorleistungsgütern.<sup>117</sup>

Um überhaupt in Absatzmärkte zu gelangen, bieten Brandenburger Unternehmen oft ihre Vorleistungsgüter zu niedrigeren Preisen an, die teilweise nicht einmal die dafür bei ihnen anfallenden Kosten decken. Die Konzentration auf Vorleistungsgüter hat zwei wesentliche Einflüsse auf die Produktivitätslücke: Erstens hängen diese Unternehmen sehr stark von den Finalproduzenten ab, die einmal den Preis für die Vorleistungsgüter bestimmen und zum anderen ihre Absatzschwankungen auf die Vorleistungsgüterproduzenten übertragen, was dort zu Unterauslastungen der Kapazitäten führen kann und damit zur Verringerung der Wertschöpfung je Mitarbeiter beiträgt. Andererseits werden dadurch Möglichkeiten vertan, in höherwertige Produktbereiche Zugang zu finden, mit denen auch höhere Preise realisiert werden könnten. Speziell die Option Niedrigpreisstrategie wählen viele Brandenburger Betriebe, um überhaupt Zutritt zu Märkten zu erhalten. Dadurch werden aber potenzielle Möglichkeiten im Ertrag, im Umsatz, bei der Wertschöpfung und damit auch bei der Produktivität Brandenburger Betriebe geschmälert. Eine Koppelung an Dienstleistungen gelingt nur selten.

---

114 Der Marktpreis ist der Preis eines Gutes, der auf einem freien Markt zum Marktgleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage führt, er ist somit der unter den momentanen Marktverhältnissen ausgehandelte Preis einer Ware oder Dienstleistung.

115 In diesem Zusammenhang sei auf eine gleichermaßen gute technische Ausstattung in ost- wie in westdeutschen Betrieben verwiesen, wie sie immer wieder in den einzelnen Panelwellen ermittelt wurde.

116 Spillover-Effekte sind Ausstrahlungs- bzw. Übertragungseffekte von Wirkungen der Werbung, Preispolitik oder allgemeiner Marketingmaßnahmen eines Produktes auf ein anderes Produkt.

117 Vgl. Ostdeutsche Wirtschaft: Nachfrageschub überwiegt strukturelle Schwächen. In: IWH Wirtschaft im Wandel, 7/2007, S. 233.

Nach Untersuchungen des IWH realisieren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes Ostdeutschlands nur vier Fünftel der Preise westdeutscher Unternehmen, im Baugewerbe werden in Ostdeutschland für gleiche Leistungen wie in Westdeutschland dreizehn Prozent weniger erzielt.<sup>118</sup>

Auch die Erschließung der Außenmärkte – trotz langjähriger Fördermaßnahmen der Bundesregierung und der Länder – bereitet den ostdeutschen Unternehmen nach wie vor große Schwierigkeiten. Viele Unternehmen versuchen, ihre schwachen Positionen auf den Außenmärkten über Niedrigpreisstrategien zu verbessern. Erschwerend kommt hierbei hinzu, dass die kleinen ostdeutschen Unternehmen Kleinserien- und Nischenprodukte anbieten, für die sie wegen der geringen Beschaffungsmengen von Vorleistungsgütern hohe Kaufpreise zahlen müssen.

Die Option Niedrigpreis ohne kostenseitige Voraussetzungen ist ungeeignet, zur nachhaltigen Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie spiegelt die grundsätzliche Schwäche der ostdeutschen Wirtschaft wider, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse durchsetzen zu können. Dies ist allerdings ein schwieriges Unterfangen, da die Märkte weitgehend besetzt sind. Die ostdeutschen Betriebe konnten und können nicht einfach in einen gesättigten Markt hinein expandieren, wie es beim Aufbau der westdeutschen Wirtschaft unter den Bedingungen expandierender Märkte möglich war. Nicht vorrangig Niedrigpreisstrategien, sondern eine auf Forschung und Entwicklung beruhende innovative Produktpalette, ergänzt um komplementäre Dienstleistungen, sowie die verschiedensten Formen der Marktpflege kennzeichnen eine erfolgreiche Geschäftspolitik. Die Zugehörigkeit zu Netzwerken der Vermarktung ist zwar nicht rechtsverbindlich, folgt aber doch einem festen Kodex beim Zugang zu regionalen und überregionalen Märkten.

**Fazit:** Auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels wurde herausgearbeitet, welche Faktoren für die bestehende Produktivitätslücke zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland verantwortlich zeichnen:

- Die unterschiedliche **Branchen- und Betriebsgrößenstruktur** sowie die **Eigentumsstruktur** der Brandenburger Betriebe ist eine, aber nicht die entscheidende Ursache für bestehende Produktivitätsunterschiede.
- Die Ausstattung der Brandenburger Betriebe mit **Humankapital** und der **Kapitalstock** können mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nur teilweise gemessen werden. Im Vergleich mit westdeutschen Betrieben scheint es in den Brandenburger Betrieben keine signifikanten Defizite zu geben.
- Ohne auf erklärende und quantifizierbare Indikatoren des IAB-Betriebspanels zurückgreifen zu können, scheint jedoch der problematische **Marktzugang** zu den wichtigsten Faktoren bei der Erklärung der Produktivitätslücke zu gehören.

## 9.2 Export

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Fernabsatz Brandenburger Betriebe festzustellen. Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen aber, dass die Absatzchancen der Brandenburger Betriebe noch immer begrenzt sind, d. h. stark binnenwirtschaftlich (überwiegend lokal oder regional) orientiert sind. Vom Gesamtumsatz entfiel 2006 über die Hälfte (58 Prozent) auf einen Umkreis von 30 km um den Standort des Betriebes und damit ein geringerer Anteil als noch 1997 mit 66 Prozent<sup>119</sup>, in Ostdeutschland waren es 52 Prozent, in Westdeutschland 43 Prozent.<sup>120</sup>

118 Vgl. In: IWH, Sonderheft 3/2001: Produktivitätsunterschiede und Konvergenz von Wirtschaftsräumen, Tabelle 7-18, S. 260.

119 Vgl. IAB-Betriebspanel, Ergebnisse der zweiten Welle, Länderbericht Brandenburg, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Berlin, Mai 1998, S. 83.

120 Laut Angaben des KfW-Mittelstandspanels 2007 ist der wichtigste Absatzmarkt für mittelständische Unternehmen die eigene Region. „44% des Umsatzes wird innerhalb eines Umkreises von 50 km erzielt. Weitere 38% ihres Um-

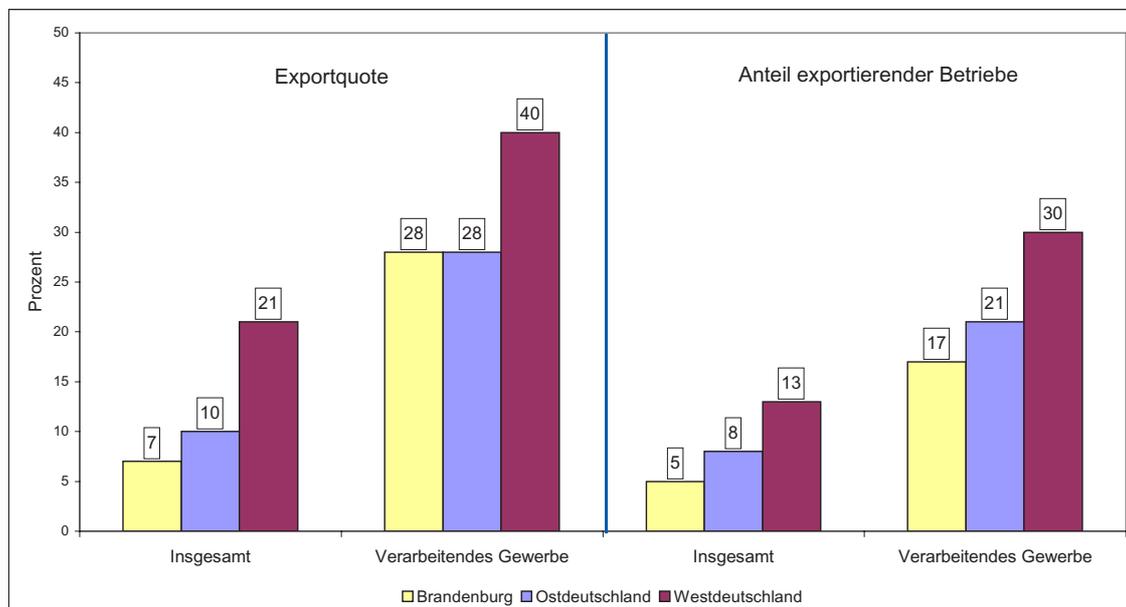
Deshalb setzt die Bundesregierung ihre spezielle Unterstützung der Auslandsaktivitäten für ostdeutsche Unternehmen im Rahmen der Außenwirtschaftsförderung fort, insbesondere mit Hilfe des speziellen Vermarktungshilfeprogramms für ostdeutsche Unternehmen.<sup>121</sup> Darüber hinaus gibt es gezielte Förderungen der Bundesländer.

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

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Brandenburg betrug im Jahr 2006 laut IAB-Betriebspanel 7 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 28 Prozent), die der westdeutschen 21 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent). Auch im Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt fallen die Brandenburger Werte niedriger aus. Die Brandenburger Exportquote stieg seit 1995 von 2 auf 7 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 7 auf 28 Prozent.<sup>122</sup>

Der Anteil der exportierenden Betriebe liegt in Brandenburg insgesamt bei 5 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe bei 17 Prozent), in Westdeutschland sind es 13 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 30 Prozent) (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Exportquote und Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 (alle Betriebe mit Umsatz)



Die Zahl exportierender Brandenburger Betriebe ist ebenso unzureichend wie der Export je Betrieb, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen. Das gilt vor allem für Betriebe in ostdeutschem Eigentum. „Ein wesentlicher Grund für die relativ geringe Exporttätigkeit [...] dürfte die jahrelange Konzentration der Betriebe auf die regionale Nachfrage sein. Weiterhin spielt eine Rolle, dass sich bestimmte Spezialisierungsmuster [...] entwickelt haben. [...] Ein weiterer Grund ist in der kleinen Betriebsgröße zu sehen. Die Industriebetriebe in den neuen Ländern sind – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt etwa halb so groß wie in den alten Ländern. Um auf größeren Märkten präsent zu sein, müssen, neben den qualitativen Anforderungen, häufig bestimmte Mindestanfor-

satzes erwirtschaften die KMU im übrigen Inland.“ Vgl. Ergebnisbericht zum „KfW-Mittelstandspanel 2007“ - Auszug, S. 4.

121 Die Bundesregierung unterstützt seit Jahren insbesondere die Auslandsaktivitäten kleiner und mittlerer ostdeutscher Unternehmen. So sollen 2007 zwei spezielle Vermarktungsprojekte der ostdeutschen Ernährungswirtschaft ermöglichen, in großen internationalen und nationalen Handelsketten gelistet zu werden. Darüber hinaus können auch 2007 ostdeutsche Beratungsunternehmen im Rahmen des Technische-Hilfe-Programms der Weltbank Aufträge für die Erstellung von Feasibility-Studien in Entwicklungs- und Schwellenländern erhalten. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 32.

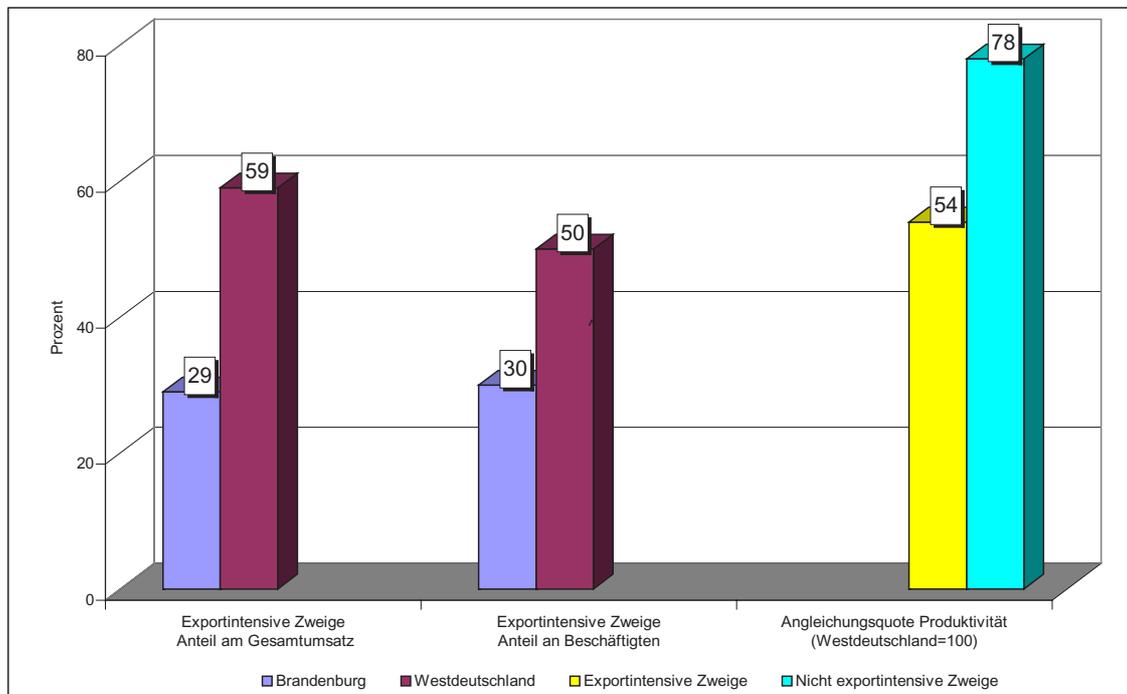
122 Vgl. auch Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2007, a. a. O., S. 32 und Anhang S. 30.

derungen kontinuierlich abgesichert werden können, was vielen ostdeutschen Betrieben nach wie vor Probleme bereitet.“<sup>123</sup>

Betriebe in ausländischem Eigentum in Brandenburg sind mit einer Exportquote von 39 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 48 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

Trotz der beschriebenen Zuwächse bleibt der Export eine Schwachstelle der Brandenburger Betriebe. Die strukturellen Nachteile der Brandenburger Wirtschaft mit einem niedrigen Anteil des verarbeitenden Gewerbes und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Die strukturellen Probleme können am Anteil und der Entwicklung der **exportintensiven Zweige**<sup>124</sup> dokumentiert werden. Die exportintensiven Zweige haben sich in den letzten Jahren in Brandenburg zwar positiv entwickelt, die Exportquote konnte deutlich gesteigert werden. Dennoch weisen diese Zweige nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Umsatzproduktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2006



2006 entfielen in Westdeutschland 59 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Brandenburg waren es nur 29 Prozent. 50 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Brandenburg nur 30 Prozent.

Auch die exportintensiven Zweige hinken nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher. Die Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen bei 54 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 78 Prozent.

Die Exportkraft Brandenburger Betriebe ist ebenso wie der Absatz in die alten Länder nach wie vor zu gering. Allerdings ist eine Relativierung angebracht. Viele Produkte aus ostdeutschen Betrieben

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

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

kommen auf Umwegen ins Ausland. So geht laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln ein gutes Drittel der Ostprodukte in die alten Länder, die zum Teil als Zulieferungen in „westdeutsche“ Produkte eingebaut und danach exportiert werden<sup>125</sup>.

### 9.3 Ertragslage und Gewinnsituation

Für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe wird im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach der Ertragslage und in der Betriebsbefragung 2007 auch nach der Gewinnsituation gefragt. Dabei handelt es sich um subjektive Einschätzungen, die nicht unbedingt der realen Gewinn- oder Ertragssituation entsprechen müssen, aber für strategische oder personalpolitische Entscheidungen oftmals handlungsleitend sind.

#### Ertragslage

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 Beurteilung der Ertragslage wurde auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe<sup>126</sup> in Brandenburg ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2006 als „befriedigend“ ein (Note 3,0). Dies ist eine positive Veränderung gegenüber den Vorjahren (2002 und 2003 Note 3,4; 2004 und 2005 Note 3,2).

Die Ertragslage der Brandenburger Betriebe bleibt auch im Jahr 2006 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 34 Prozent aller Brandenburger Betriebe auf, eine befriedigende 38 Prozent. Gut jeder vierte Betrieb (28 Prozent) bezeichnet seine Ertragslage als ausreichend bis mangelhaft.

Nach den bisherigen Ergebnissen überrascht, dass Betriebe in den neuen Bundesländern ihre Ertragslage ähnlich, teilweise sogar besser einstufen als die Betriebe in den westdeutschen Bundesländern. Wie oben bereits dargestellt, handelt es sich bei den Ergebnissen um subjektive Einschätzungen der Betriebe. Die Bewertung der eigenen Ertragslage dürfte eng an die jeweiligen Erwartungen geknüpft sein. Betriebe, deren Ertragslage in etwa den Erwartungen entsprach, können sich zufrieden zeigen, auch wenn die realen Erlöse und Gewinne deutlich niedriger sind als in anderen Betrieben.

Von den Branchen schätzt der Bereich Bergbau/Energie/Wasser seine Ertragslage mit Abstand am besten ein (vgl. Tabelle 48).

---

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

126 Alle Betriebe mit Umsatz.

Tabelle 48: Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Land/Region	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Bewertung**	
						Brandenburg/Land	Westdeutschland
	Prozent					Note	
Land- und Forstwirtschaft*	0	21	46	23	10	3,2	3,1
Bergbau/Energie/Wasser*	7	64	17	12	0	2,3	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	7	32	42	13	6	2,8	3,0
Baugewerbe	4	24	40	21	11	3,1	2,8
Handel und Reparatur	1	31	34	22	12	3,1	3,0
Verkehr/Nachrichtenübermittlung*	0	43	31	20	6	2,9	3,0
Dienstleistungen	3	31	39	18	9	3,0	3,0
Brandenburg insgesamt	3	31	38	19	9	3,0	
Brandenburg Nord-Ost	2	24	44	21	9	3,1	
Brandenburg Süd-West	3	38	32	17	10	2,9	
Mecklenburg-Vorpommern	4	36	34	18	8	2,9	
Sachsen-Anhalt	5	32	34	17	12	3,0	
Sachsen	6	37	34	17	6	2,8	
Thüringen	3	37	38	14	8	2,9	
Berlin	5	24	37	21	13	3,1	
Ostdeutschland	5	33	36	17	9	2,9	
Westdeutschland	6	30	36	19	9		2,9

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

\*\* Die Bewertungsnoten werden durch eine Wichtung der betrieblichen Einschätzungen der Ertragslage (sehr gut = 1, ... mangelhaft = 5) ermittelt.

#### Schlechteste Ertragslage in Kleinstbetrieben

Die auf Durchschnitte bezogenen Bewertungen der Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands werden von Unterschieden in der Größenstruktur und der Dynamik im Strukturwandel geprägt. Betrachtet man die Einschätzung der Ertragslage der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) gleichermaßen mit Abstand ihre Ertragslage am schlechtesten bewerten (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung*	
						Brandenburg	Westdeutschland
	Prozent					Note	
1 bis 4 Beschäftigte	2	26	38	20	14	3,2	3,1
5 bis 9 Beschäftigte	4	30	41	19	6	2,9	2,9
10 bis 49 Beschäftigte	4	42	34	17	3	2,7	2,8
50 bis 249 Beschäftigte	10	48	26	8	8	2,6	2,6
ab 250 Beschäftigte	11	49	25	9	6	2,5	2,6
Insgesamt	3	31	38	19	9	3,0	2,9

\* Die Bewertungsnoten werden durch eine Wichtung der betrieblichen Einschätzungen der Ertragslage (sehr gut = 1, ... mangelhaft = 5) ermittelt.

Mit einer Durchschnittsnote von 2,8 schätzen die Betriebe in westdeutschem Eigentum die Ertragslage am besten ein.

Korrespondierend mit anderen Kennziffern der wirtschaftlichen Entwicklung ist auch die Beurteilung der Ertragslage in Brandenburg Süd-West besser als in Brandenburg Nord-Ost.

### Gewinn

Die Einschätzung zur Gewinnsituation, die nach 1997 erst zum zweiten Mal im IAB-Betriebspanel abgefragt wurde, konkretisiert und ergänzt die etwas weichere subjektive Frage nach der Ertragslage. Im letzten Geschäftsjahr (in der Regel 2006) haben 66 Prozent der Brandenburger Betriebe<sup>127</sup> Gewinn erzielt, 7 Prozent erwirtschafteten ein negatives Jahresergebnis (Reinverlust) und 24 Prozent hatten ein ausgeglichenes Jahresergebnis (keine Antwort gaben nur 3 Prozent der Betriebe mit Umsatz). Die Betriebe mit einem Reinverlust sind stark in ihrer Reproduktionsfähigkeit eingeschränkt, und es ist zu vermuten, dass sich viele von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation befinden.

Die Einschätzungen zur Gewinnsituation der Brandenburger Betriebe sind überraschend positiv. Trotzdem stehen die Betriebe in Brandenburg und in den neuen Bundesländern generell schlechter da als westdeutsche Betriebe (70 Prozent der Betriebe mit Gewinn). Allerdings sagen diese Werte nichts über die Höhe der Gewinne aus, sondern geben nur den jeweiligen Anteil der Betriebe mit oder ohne Gewinn an.

Zwischen den Branchen gibt es durchaus Unterschiede. Die Land- und Forstwirtschaft (Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis 51 Prozent) sowie das Baugewerbe (59 Prozent) liegen in ihrer Einschätzung unterhalb des Durchschnitts. Der Anteil der Betriebe mit Gewinn im verarbeitenden Gewerbe liegt bei 73 Prozent (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Land/Region	Positives Jahresergebnis	Negatives Jahresergebnis	Ausgeglichenes Jahresergebnis	Angabe nicht möglich
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	51	12	37	0
Bergbau/Energie/Wasser*	94	4	2	0
Verarbeitendes Gewerbe	73	10	15	2
Baugewerbe	59	4	34	3
Handel und Reparatur	61	8	28	3
Verkehr/ Nachrichtenübermittlung*	76	4	19	1
Dienstleistungen	69	7	20	4
Brandenburg insgesamt	66	7	24	3
Brandenburg Nord-Ost	64	5	30	1
Brandenburg Süd-West	68	9	19	4
Mecklenburg-Vorpommern	67	8	23	2
Sachsen-Anhalt	62	11	25	2
Sachsen	65	8	22	5
Thüringen	60	11	25	4
Berlin	62	14	22	2
Ostdeutschland	64	10	23	3
Westdeutschland	70	8	17	5

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

127 Alle Betriebe mit Umsatz.

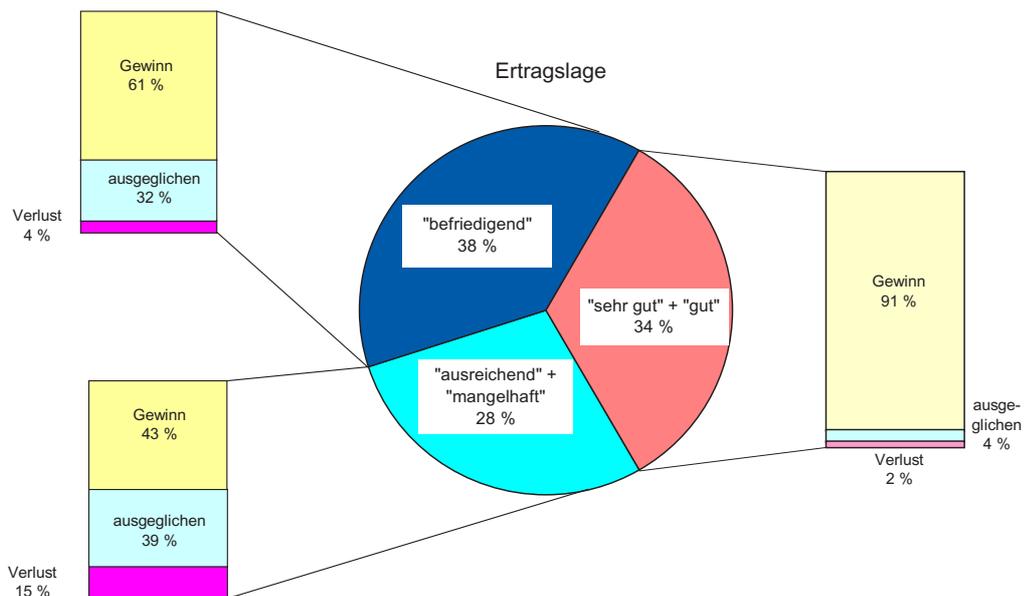
Eine Betrachtung nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass beim Anteil der Betriebe mit Gewinn nur die Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten deutlich schlechter als der Durchschnitt abschneiden (59 Prozent), während die mittleren und größeren Betriebe mit über 70 Prozent über dem Durchschnitt liegen (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Positives Jahresergebnis	Negatives Jahresergebnis	Ausgeglichenes Jahresergebnis	Angabe nicht möglich
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	59	8	30	3
5 bis 9 Beschäftigte	74	5	17	4
10 bis 49 Beschäftigte	73	8	18	1
50 bis 249 Beschäftigte	74	10	14	2
ab 250 Beschäftigte	71	7	17	5
Insgesamt	66	7	24	3

Mit der getrennten Befragung nach Ertrag und Gewinn kann eine grobe Zuordnung zwischen der Ertragslage einerseits und der Gewinnsituation andererseits getroffen werden (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Bewertung der Ertragslage und der Gewinnsituation in den Betrieben Brandenburgs 2006 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Umsatz, in Prozent)



Betriebe mit guter und sehr guter Einschätzung der Ertragslage in Brandenburg weisen zu 91 Prozent auch ein positives Jahresergebnis (Gewinn) auf, ebenso in Westdeutschland. Je schlechter die betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage ausfallen, desto geringer ist erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die einen Gewinn erzielten. Dennoch überraschen die Ergebnisse dahingehend, dass 43 Prozent der Betriebe, die ihre Ertragslage als eher schlecht (ausreichend bis mangelhaft) einschätzten, gleichzeitig Gewinne erzielten. Es ist anzunehmen, dass diese Betriebe höhere Gewinne erwartet haben als tatsächlich erwirtschaftet. Damit wurden betriebliche Zielstellungen nicht erreicht und die Ertragslage ist eher negativ bewertet worden.

Die Auswertungsergebnisse untermauern den bereits vermuteten Zusammenhang, dass Einschätzungen zur Ertragslage subjektiv und sehr komplex sind und nicht nur die konkreten Angaben

zum Gewinn reflektieren.

#### **9.4 Investitionstätigkeit**

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

Investitionen sind unbestritten für die Entwicklung von Unternehmen von ausschlaggebender Bedeutung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, zu expandieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Sie stärken und modernisieren den Kapitalstock der Betriebe.

Hohe Investitionsbereitschaft der Betriebe, stimuliert durch staatliche Förderungsbedingungen, führte zur weitgehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller Brandenburger Betriebe. Höhere Zuwachsraten der Investitionen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt im Vergleich zu Westdeutschland verringerten die Unterschiede in der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz.

#### **Wieder steigende Investitionsbereitschaft**

Die Investitionsbereitschaft der Brandenburger Unternehmen wurde bis 2005 vor allem dadurch gedämpft, weil die vorhandenen und neu errichteten modernen Produktionskapazitäten nicht ausgelastet werden konnten. Hinzu kamen die Ertrags- und Absatzschwäche der Unternehmen selbst sowie das restriktive Verhalten der Banken bei Kreditvergaben für Investitionen. In 2006 hat sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Investitionsbereitschaft Brandenburger Betriebe im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Dies zeigt sich sowohl am Anstieg des Investitionsvolumens als auch an den gestiegenen Investitionen je Beschäftigten in den Brandenburger Betrieben.

#### Anstieg des Investitionsvolumens

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels haben 51 Prozent aller Brandenburger Betriebe – mit deutlich steigender Tendenz gegenüber dem Vorjahr – im Jahre 2006 Investitionen vorgenommen. In 2007 beabsichtigen 46 Prozent der Brandenburger Betriebe zu investieren. Damit geht zwar der Anteil der Betriebe mit Investitionen zurück, aber andererseits übersteigt der Anteil der Betriebe mit einer Investitionszunahme gegenüber 2006 den Anteil der Betriebe mit einem Investitionsrückgang.

Strukturell offenbaren die Angaben der Betriebe zu den Investitionen Unterschiede zwischen Ost und West. So bleiben die Investitionen in den gewerblichen Branchen in Brandenburg anteilig immer noch zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (im verarbeitenden Gewerbe 13 Prozent Anteil in Brandenburg, 19 Prozent in Ostdeutschland, 32 Prozent in Westdeutschland) eine der Ursachen für das unzureichende Tempo im Aufholprozess.

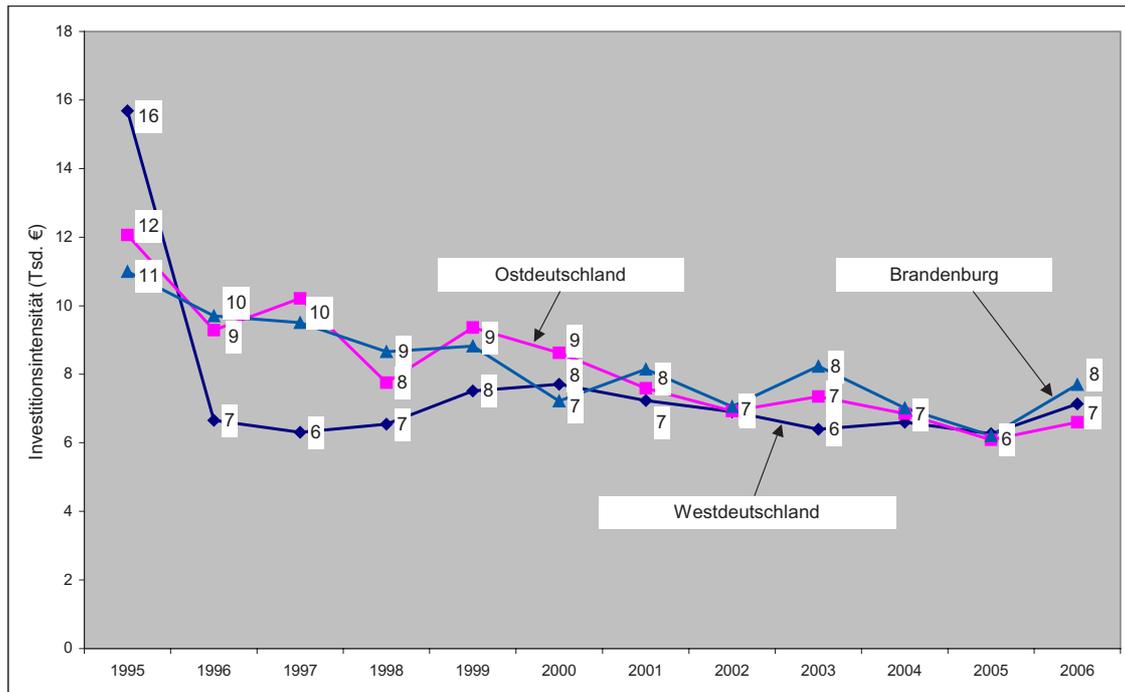
Das absolute Investitionsvolumen hat in Brandenburg seit Mitte der 1990er Jahre insgesamt deutlich abgenommen. Im Jahr 2006 stieg es erstmalig wieder an. Dieser Anstieg betraf fast alle Branchen. Parallel mit dem Anstieg des Investitionsvolumens erreichte auch das Wirtschaftswachstum in Brandenburg beachtlich positive Werte. Investitionen, stimuliert durch staatliche Förderbedingungen, bleiben auf lange Sicht die wichtigste Säule für den Aufholprozess in Ostdeutschland, denn der Kapitalstock je Einwohner liegt in Ostdeutschland erst bei ca. 80 Prozent des westdeutschen Niveaus (1991 gut ein Drittel).

Im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs hat sich das Investitionsvolumen bei knapp 1 Mrd. € eingeepegelt. Nach den Befragungsergebnissen des IAB-Betriebspanels lag der Höhepunkt der Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs mit fast 2 Mrd. € im Jahr 1995, demgegenüber wurde 2005 mit 0,7 Mrd. € ein Tiefpunkt erreicht.

### Steigende Investitionsintensität

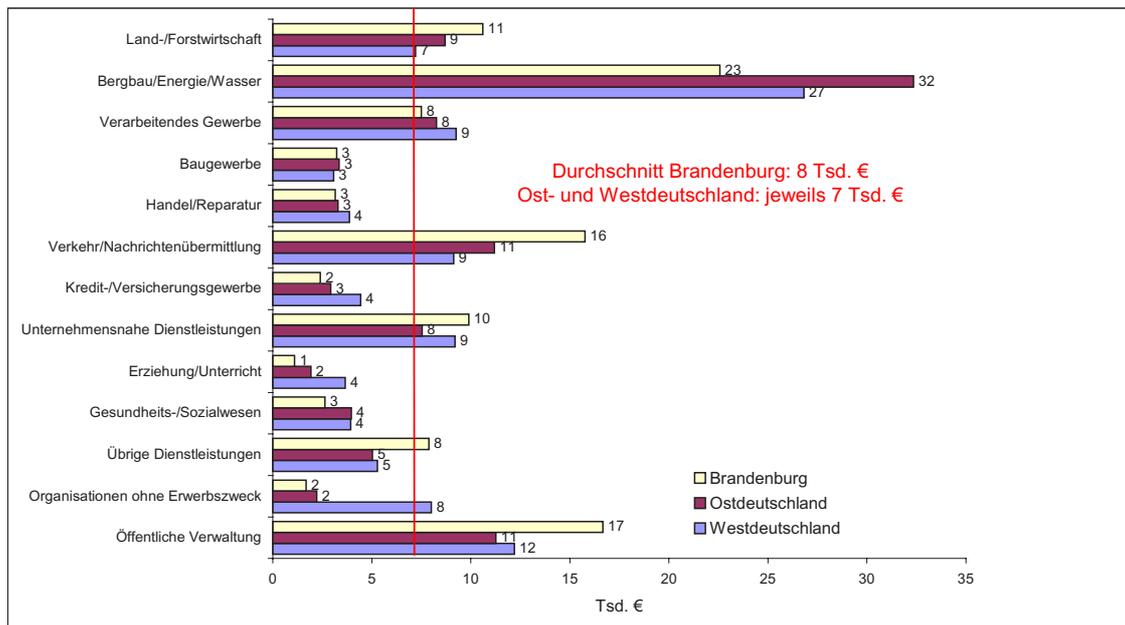
Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug laut IAB-Betriebspanel in den Betrieben Brandenburgs 2006 knapp 8 Tsd. € (Westdeutschland gut 7 Tsd. €). Damit ist die Investitionsintensität in Brandenburg gegenüber dem Vorjahr (6 Tsd. €) deutlich gestiegen. Die hohen Werte der 1990er Jahre werden aber bei Weitem nicht mehr erreicht (vgl. Abbildung 35). Die Investitionsintensitäten sind in Brandenburg Süd-West doppelt so hoch wie in Brandenburg Nord-Ost.

Abbildung 35: Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 1995 bis 2006



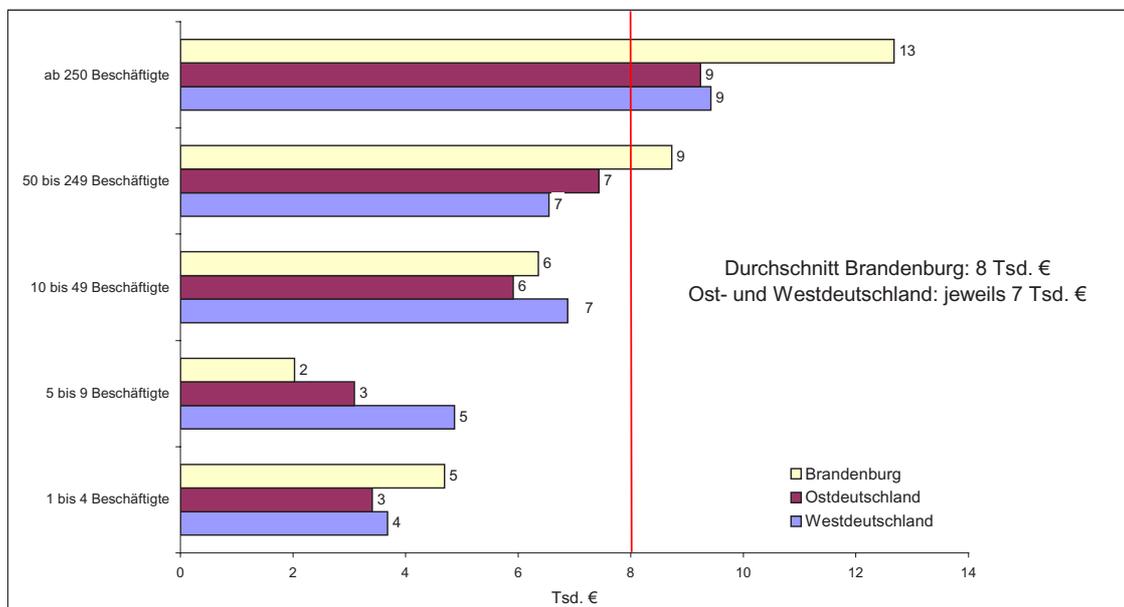
Aus Abbildung 36 werden die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bei der Investitionsintensität deutlich.

Abbildung 36: Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Branchen



Die Investitionsintensitäten der Brandenburger Kleinbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) sind nicht einmal halb so hoch wie in den größeren Betrieben (mit 10 Beschäftigten und mehr) (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen



Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2006 etwa 6 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Firmen 5 Prozent ihres Umsatzes investiert worden. Dies ist immer noch ein höherer Anteil als in den alten Bundesländern (jeweils 4 Prozent).

### Hohe Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe

Die Beschäftigungswirkungen der Investitionen sind unbestritten. Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Sicherung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es oder kann es keinen zwangsläufigen und auch keinen annähernd linearen Zusammenhang geben<sup>128</sup>.

Von der gesamten Investitionssumme der Brandenburger Betriebe im Jahre 2006 entfielen 42 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen (Westdeutschland 40 Prozent). Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe leicht über dem Durchschnitt liegt (45 Prozent, Westdeutschland nur 40 Prozent). Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein höherer Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes in der Brandenburger Wirtschaft zählt zu den wichtigsten Bedingungen für die Fortsetzung der Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings besteht ein beträchtlicher Rückstand im Gewicht für die Gesamtwirtschaft, für dessen Abbau mehrere Jahre höherer Investitionsvolumina und -intensitäten erforderlich sind, um die Kapitalausstattung insbesondere bei Ausrüstungen der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anzugleichen.

<sup>128</sup> Ergebnisse einer Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2003 ergaben, dass 47 Prozent der Firmen beabsichtigen, ihre Investitionen zur Kapazitätserweiterung und 53 Prozent zur Rationalisierung (einschließlich Ersatzinvestitionen) zu verwenden. Aber selbst von diesen 47 Prozent der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, beabsichtigt nur ca. ein Viertel, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Vgl. Jürgen Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, a. a. O., S. 328.

### **Zu geringe Investitionen für Informationstechnik**

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den Brandenburger Betrieben wurden einerseits EDV, Informations- und Kommunikationstechnik und andererseits Produktionsanlagen genannt. 52 bzw. 55 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2006 in diese beiden Einsatzfelder (Westdeutschland 65 bzw. 61 Prozent).

Andererseits sind die geringeren Anteilswerte der Investitionen für Informationstechnik in Brandenburg (nur 5 Prozent aller Investitionen) gegenüber Westdeutschland (11 Prozent) ein Warnsignal für künftige Entwicklungen. Diese Unterschiede im Anteil der Investitionen für Informationstechnik gab es in gleicher Größenordnung bereits in den letzten Jahren.

Resümierend kann eingeschätzt werden, dass das absolute Investitionsvolumen insgesamt in Brandenburg seit Mitte der 1990er Jahre stark abgenommen hat, im letzten Jahr aber deutlich angestiegen ist, ohne das frühere Niveau zu erreichen. Im verarbeitenden Gewerbe ist seit einigen Jahren eine Konsolidierung eingetreten. Auch die Investitionsintensität in den Brandenburger Betrieben stieg im letzten Jahr wieder deutlich an.

Hohe Wachstumsraten bei den Kennziffern der Investitionsaktivitäten in Brandenburg über einen langen Zeitraum sind für den Aufholprozess unabdingbar. Öffentliche Förderung ist mit einem Anteil von 17 Prozent am Investitionsvolumen eine wesentliche Finanzierungsquelle. Ihre Fortsetzung ist eine Bedingung für den weiteren Aufholprozess (vgl. auch Kapitel 7.1).

## **9.5 Löhne und Gehälter**

### **Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben**

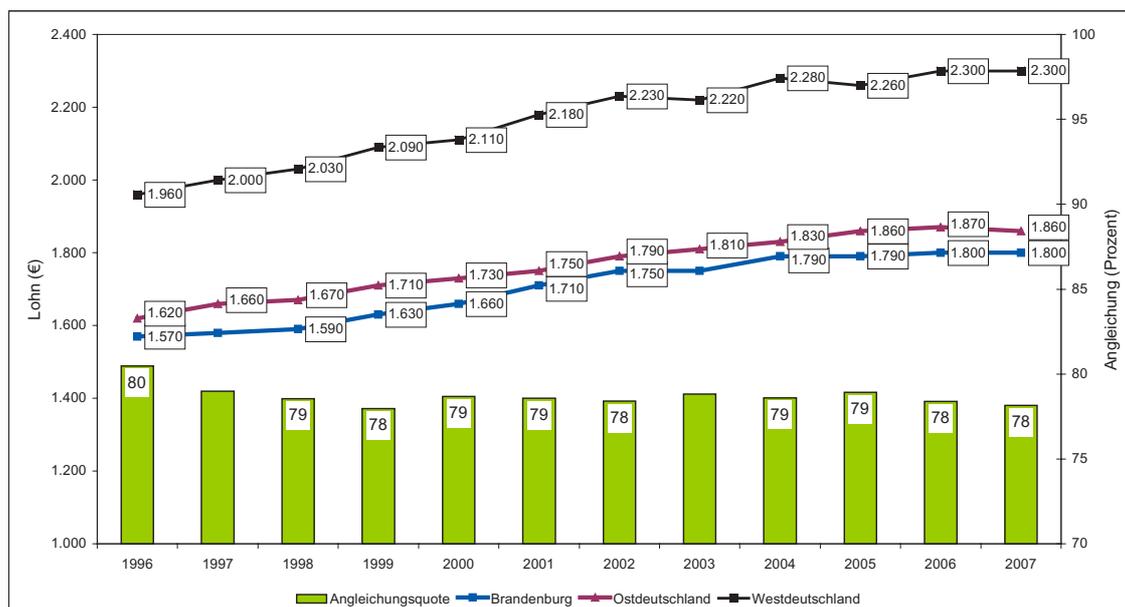
Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2007 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.800 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres keine Veränderung.<sup>129</sup> In der Region Brandenburg Süd-West ist der Bruttodurchschnittslohn um 140 € höher als in Brandenburg Nord-Ost.

Zwischen Juni 1996 und Juni 2007 ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, d. h., sie schwankte in der Regel zwischen 78 und 79 Prozent. Die Angleichungsquote lag im Juni 2007 bei 78 Prozent (vgl. Abbildung 38).

---

<sup>129</sup> Die Reallöhne sind in Deutschland im Jahr 2006 mit 0,7 Prozent zum dritten Mal hintereinander gesunken, auch für 2007 wird mit einem weiteren leichten Rückgang (-0,3 Prozent) gerechnet. Vgl. Thorsten Schulten: Europäischer Tarifbericht des WSI – 2006/2007. In: WSI Mitteilungen 9/2007, S. 478.

Abbildung 38: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007\* und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



\* In den Jahren 1997 und 2003 wurden die Werte für Brandenburg errechnet.

Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und wöchentliche Länge der Teilzeitarbeit<sup>130</sup>) in Brandenburg und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 5 Prozentpunkte<sup>131</sup>. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 78 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 73 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente) (vgl. Tabelle 52). Diese Lohnabstände werden in erster Linie nicht durch die unterschiedlichen Tarifabschlüsse hervorgerufen, sondern durch die unterschiedliche Tarifbindung, die Differenz zwischen den weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen hinterherhinkenden Effektivlöhnen und der unterschiedlichen Verbreitung der außertariflichen Zahlung (vgl. Kapitel 9.7).

Trotz eines Rückstandes im Lohnniveau zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Brandenburger Betrieben sind die Lohnstückkosten in Brandenburg immer noch hoch<sup>132</sup>. Das liegt an der niedrigeren Umsatzproduktivität, die 2006 in Brandenburg nur 67 Prozent der westdeutschen erreichte. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet.

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

Die betriebliche Strategie sollte auf eine Verringerung der Produktivitätslücke zu Westdeutschland hinauslaufen. Eine deutliche Produktivitätsanpassung an das Niveau westdeutscher Betriebe ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes eine weitere An-

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

131 Berechnet auf Basis der Struktur der Wochenarbeitszeit der Teilbeschäftigten von 2006.

132 Mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes sowie des Handels, Gastgewerbes und des Verkehrs liegen die Lohnstückkosten in Ostdeutschland oberhalb des westdeutschen Niveaus. Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Wirtschaftsdaten Neue Bundesländer, Februar 2008, S. 3, 8.

näherung 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 über eine positive Lohndrift<sup>133</sup> in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt Gleichwertigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

### **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 Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser und in der öffentlichen Verwaltung an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft und in den übrigen Dienstleistungen am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 65 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe bei ähnlichen Lohnstückkosten sehr niedrig ist. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch der Bereich Bergbau/Energie/Wasser sowie die übrigen Dienstleistungen haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 52).

---

133 Die Lohndrift kennzeichnet die Differenz zwischen den Änderungsraten von Tariflohn- und Effektivlohnsätzen. Bei einer positiven Lohndrift sind die Effektivlohnraten größer als die Tariflohnraten. Im ersten Halbjahr 2007 haben sich die Effektivlöhne in Deutschland etwas schneller erhöht als die Tariflöhne. „Die Lohndrift war damit erstmals seit langem wieder positiv.“ Vgl. Aufschwung legt Pause ein. Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2007. In: IWH Wirtschaft im Wandel, 2. Sonderausgabe 2007, S. 46.

Tabelle 52: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2007 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Land/Region	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt					Lohnangleichung (West=100)	
	1996	2004	2005	2006	2007	2007	
	€					Basis: Be-schäf-tigte	Basis: Voll-zeit-äquiva-lente**
Land- und Forstwirtschaft*	1.320	1.400	1.280	1.460	1.290	83	70
Bergbau/Energie/Wasser*	2.360	3.020	2.880	3.140	3.070	94	92
Verarbeitendes Gewerbe	1.730	1.930	2.000	1.970	1.910	65	61
Baugewerbe	1.510	1.850	1.800	1.890	1.960	88	81
Handel und Reparatur	1.270	1.530	1.500	1.530	1.550	81	74
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	1.570	2.020	1.980	1.940	1.940	88	84
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2.190	2.090	2.040	2.460	2.170	73	72
Dienstleistungen	1.520	1.710	1.660	1.650	1.660	85	80
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1.290	1.100	1.330	1.330	1.430	63	70
Öffentliche Verwaltung	1.720	2.020	2.130	2.100	2.170	92	87
Brandenburg insgesamt	1.570	1.790	1.790	1.800	1.800	78	73
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	1.760	1.720		
Brandenburg Süd-West	-	-	-	1.830	1.860		
Mecklenburg-Vorpommern	1.540	1.710	1.760	1.770	1.780	77	72
Sachsen-Anhalt	1.580	1.770	1.760	1.810	1.800	78	73
Sachsen	1.510	1.740	1.770	1.770	1.780	77	72
Thüringen	1.490	1.730	1.760	1.740	1.780	77	71
Berlin	1.940	2.160	2.200	2.210	2.140	93	87
Ostdeutschland	1.620	1.830	1.860	1.870	1.860	81	75
Westdeutschland	1.960	2.280	2.260	2.300	2.300	100	100

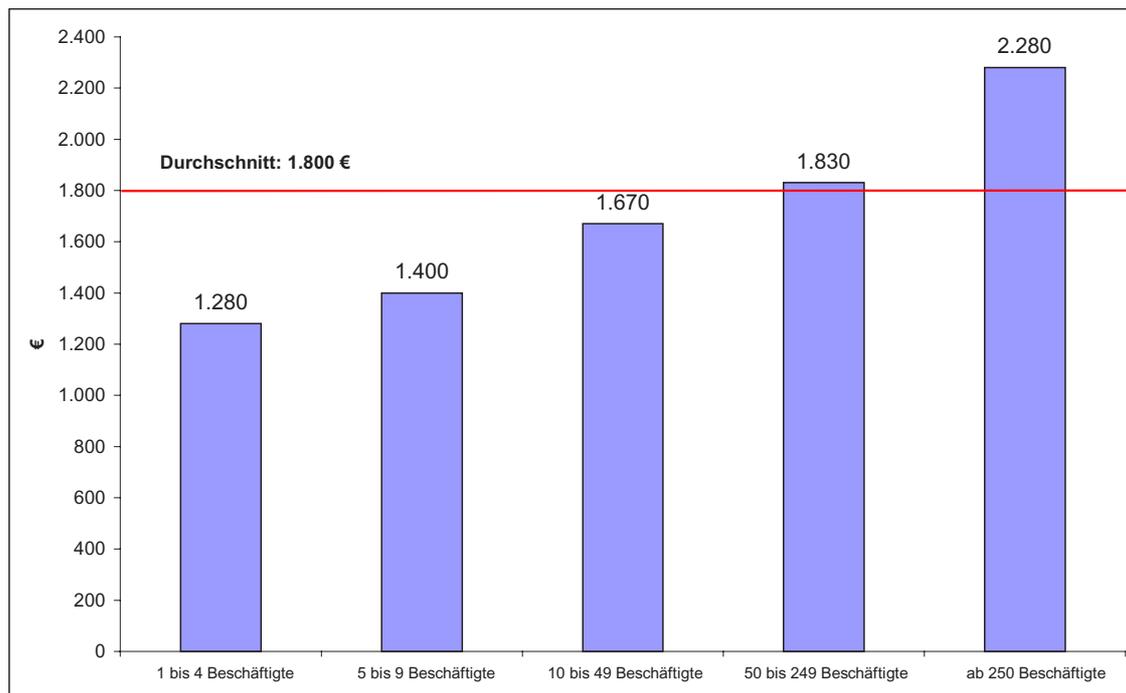
\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

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

### Betriebsgrößenklassen

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen kleinen und großen Betrieben 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 2007 im Durchschnitt 1.280 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.280 € (vgl. Abbildung 39), d. h. 1.000 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Abbildung 39: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2007 (Stand: Juni) nach Betriebsgrößenklassen

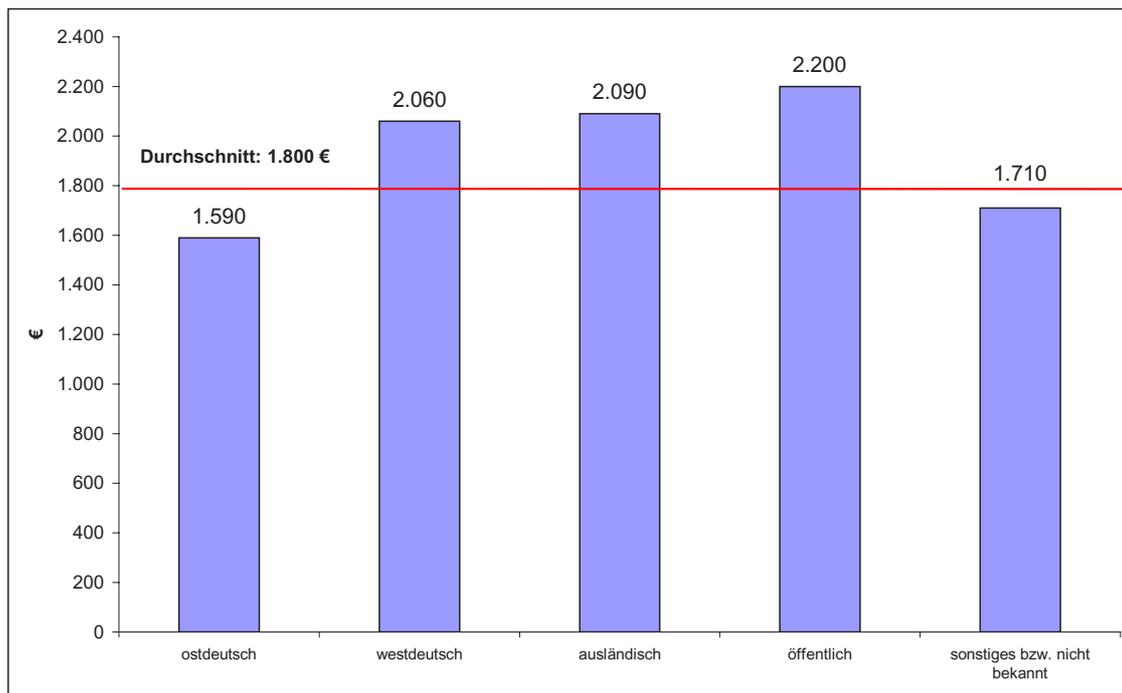


Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten haben laut Paneldaten mit Abstand sowohl die schlechteste Ertragslage als auch die ungünstigste Gewinnsituation) ist das unterschiedliche Leistungsniveau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

#### Eigentumsverhältnisse

In Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich ebenfalls starke Lohn-differenzen feststellen. Auch hier setzen sich Leistungsunterschiede in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2007 einen monatlichen Durchschnittslohn von 2.060 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum 2.090 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.590 € (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2007 (Stand: Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



### Übertarifliche Bezahlung vor allem in Betrieben in westdeutschem und ausländischem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Brandenburg 20 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter, wobei Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum mit jeweils 27 Prozent deutlich darüber liegen. In Westdeutschland sind es 45 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher, was u. a. auch das geringere Lohnniveau in Brandenburg und Ostdeutschland erklärt.

Innerhalb der Privatwirtschaft ist im Bereich Bergbau/Energie/Wasser der Anteil der übertariflichen Bezahlung mit 34 Prozent überproportional hoch, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie der Land- und Forstwirtschaft dagegen am niedrigsten.

## 9.6 Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten

Die von den Tarif- und Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge, die für die vertragschließenden Parteien Mindestarbeitsbedingungen festlegen. Die Betriebe können im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik ihre Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen durch Flächentarifverträge (Branchentarifverträge), die überbetriebliche Gültigkeit haben, durch Haustarifverträge (Firmentarifverträge) oder ohne Tarifvertrag, d. h. über individuelle Arbeitsverträge, treffen.

Unabhängig davon können sich aber Betriebe ohne formalen Tarifvertrag an den Inhalten eines Branchentarifvertrages orientieren. Vielfach wird argumentiert, dass sich bei fehlender Tarifbindung die Lohnhöhe eher an betrieblich verträglichen Belastungen ausrichtet. In der Welle 2003 des IAB-Betriebspanels wurde die Kategorie „Orientierung am Branchentarifvertrag“ hinterfragt. Das Ergebnis war überraschend: 86 Prozent aller Brandenburger Betriebe, die angeben, sich am Branchenta-

rifvertrag zu orientieren, zahlten lt. eigenen Angaben vergleichbare Löhne, 4 Prozent höhere und 10 Prozent geringere Löhne<sup>134</sup>.

### **Drei Viertel aller Beschäftigten werden in Tariffhöhe entlohnt**

Die Tariffbindung in Brandenburg ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2007 nur jedes dritte bis vierte Brandenburger Unternehmen (28 Prozent) tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) ist, trifft dies auf 39 Prozent der westdeutschen Unternehmen zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, werden in Brandenburg aber 58 Prozent und in Westdeutschland 63 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt (vgl. Abbildung 41). Die Gültigkeit von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Die Flächen-tariffbindung zeigte in der Vergangenheit in West- wie in Ostdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren zu stabilisieren scheinen.<sup>135</sup>

Darüber hinaus orientieren sich aber nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Unternehmen in Ost und West an bestehenden Tarifverträgen. Jeder vierte Betrieb in Brandenburg (26 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag, in Westdeutschland ebenfalls 26 Prozent. Diese Orientierung beinhaltet, dass in Brandenburg 90 Prozent dieser Betriebe vergleichbare oder höhere Löhne in Bezug auf den Branchentarifvertrag zahlen, in Westdeutschland sind es sogar 97 Prozent<sup>136</sup>. Es sind in der Regel kleinere Unternehmen, die sich an bestehenden Tarifverträgen orientieren, so dass in Brandenburg weitere 16 Prozent und in den alten Ländern weitere 19 Prozent aller Beschäftigten in den betreffenden Unternehmen eine Entlohnung in tariflicher Höhe erhalten (vgl. ebenfalls Abbildung 41).

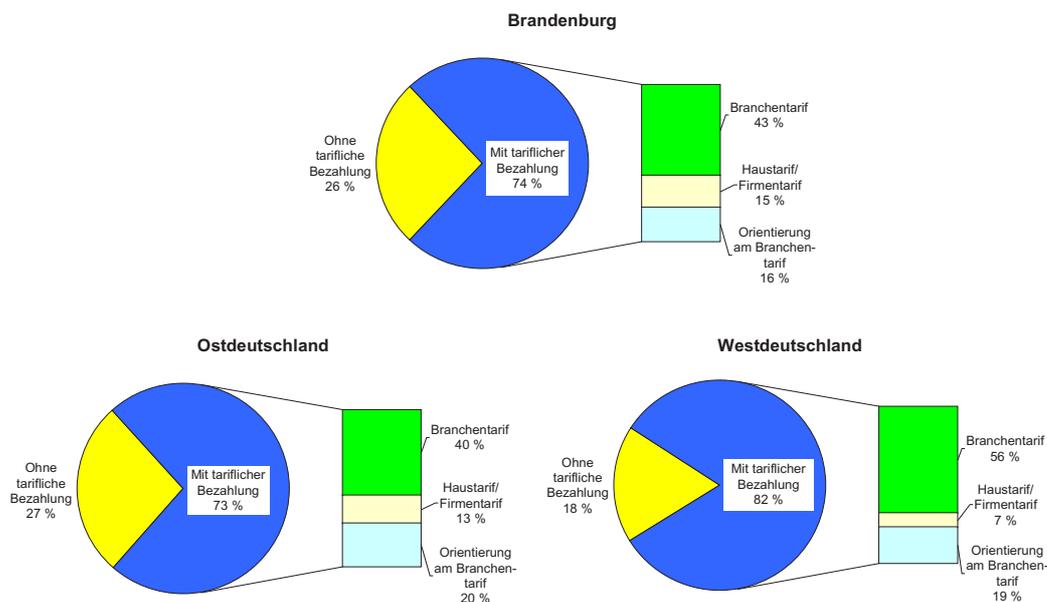
Unter Einbeziehung der tarifgebundenen Betriebe sowie der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren und dabei Tariflöhne zahlen, erhalten nach Angaben der befragten Betriebe in Brandenburg 74 Prozent (in Westdeutschland 82 Prozent) aller Beschäftigten eine dem Tarif entsprechende Bezahlung (vgl. ebenfalls Abbildung 41).

134 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 23 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Mai 2004, S. 121.

135 Vgl. auch Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tariffindung und betriebliche Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen 7/2005, S. 398 f.

136 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der achten Welle..., a. a. O., S. 122.

Abbildung 41: Tarifliche Bezahlung der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 (Anteil in Prozent)



### Ca. 10 Prozent aller tarifgebundenen Betriebe nutzen Öffnungsklauseln

#### Öffnungsklauseln

In vielen Tarifverträgen zur Ausgestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen werden die betrieblichen Gestaltungsspielräume durch so genannte Öffnungsklauseln erweitert. Der Begriff Öffnungsklausel stammt aus dem Vertragsrecht, wonach eine oder beide Vertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen von grundsätzlichen, vertraglich vereinbarten Regelungen abweichen können. Öffnungsklauseln im Tarifrecht sind in § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes geregelt.

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

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

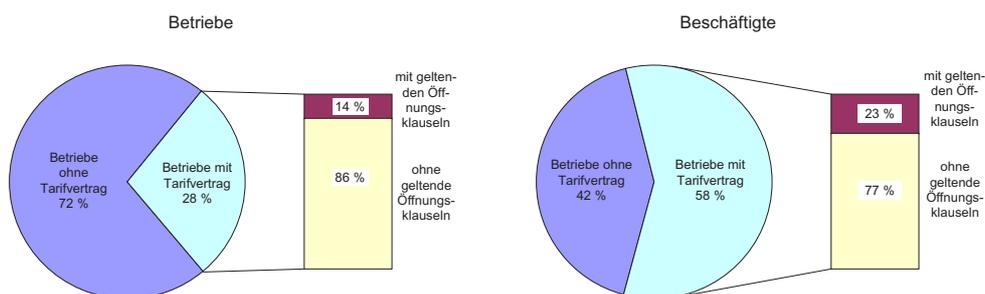
Sonstige Komponenten: Andere Öffnungsklauseln beziehen sich auf Sonderzahlungen u. Ä. wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Die exakte Höhe wird per Betriebsvereinbarung festgelegt.<sup>137</sup>

Nach den Ergebnissen der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels gilt in etwa jedem dritten bis vierten Betrieb in Brandenburg (28 Prozent) ein Tarifvertrag. In 23 Prozent der Betriebe handelt es sich um Branchentarifverträge, in 5 Prozent um Firmentarifverträge.

Für 14 Prozent der tarifgebundenen Betriebe existieren Tarifverträge, die Öffnungsklauseln enthalten. In diesen Betrieben arbeiten 23 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Abbildung 42).

<sup>137</sup> Vgl. BMWA: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Berlin, Stand: 31. Dezember 2004, S. 51.

Abbildung 42: Verbreitung von Tarifverträgen und geltenden tariflichen Öffnungsklauseln in Brandenburg 2007



Die vorhandenen Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen sagen noch nichts darüber aus, ob diese Öffnungsklauseln auch tatsächlich Anwendung finden. Enthalten die Tarifverträge Öffnungsklauseln, so machen über zwei Drittel (71 Prozent) aller Betriebe mit geltenden Öffnungsklauseln davon Gebrauch, das sind ca. 10 Prozent aller tarifgebundenen Betriebe. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sind dies fast doppelt so viele (über 18 Prozent).

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

In fast allen Branchen und Betriebsgrößenklassen bezog sich die Mehrzahl der genutzten Öffnungsklauseln (61 Prozent) auf Regelungen zu variablen Arbeitszeiten. Die Nutzung tariflicher Öffnungsmöglichkeiten im Entgeltbereich (25 Prozent) war demgegenüber vergleichsweise weniger stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53: Tarifliche Öffnungsklauseln und Anwendungsbereiche 2007 nach Ländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni, alle Betriebe mit Tarifbindung, Mehrfachnennungen möglich)

Land/Region	Anteil der Betriebe mit geltenden tariflichen Öffnungsklauseln an allen Betrieben	Davon			
		Anteil der Betriebe, die tarifliche Öffnungsklauseln in Anspruch nehmen	Davon Anwendungsbereiche dieser Öffnungsklauseln		
			Anpassung der Arbeitszeiten	Absenkung der Entlohnung; Aussetzung von Tariferhöhungen/Sonderzahlungen	Sonstiges
	Prozent	Prozent	Prozent		
Brandenburg	14	71	61	25	23
Mecklenburg-Vorpommern	7	50	44	59	12
Sachsen-Anhalt	13	62	68	21	21
Sachsen	15	33	40	20	48
Thüringen	9	44	55	27	34
Berlin	14	31	60	8	36
Ostdeutschland	13	47	57	23	30
Westdeutschland	15	46	75	32	12

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

gleich), d. h., in der Spalte „Arbeitszeiten“ können sich ganz unterschiedliche Motivlagen verbergen.<sup>138</sup>

Mit Hilfe ökonomischer Analysen konnten auf Basis des IAB-Betriebspanels 2005 Zusammenhänge zwischen einer Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln und bestimmten betrieblichen Indikatoren hergestellt werden. Aufgrund der Datenlage sind die nachfolgenden Ergebnisse nicht kausal zu interpretieren. „Generell machten Betriebe mit einer sehr guten oder guten Ertragslage seltener Gebrauch von Öffnungsklauseln jeder Art als vergleichbare andere Betriebe. Entgeltöffnungsklauseln wurden darüber hinaus von Betrieben mit Beschäftigungsrückgängen häufiger und von solchen mit modernen technischen Anlagen oder ausländischem Eigentum seltener in Anspruch genommen.“<sup>139</sup>

## 9.7 Kapital- und Gewinnbeteiligung

Bei der Gewinnbeteiligung haben die Beschäftigten arbeitsvertraglich geregelt einen Anspruch auf einen Anteil am Unternehmenserfolg der laufenden Periode. Sie erhalten neben einem festen Basislohn einen Anteil am Gewinn oder Umsatz.

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

Gegenwärtig gibt es einen Vorschlag der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU, CSU und SPD für mehr Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland (vom 21. April 2008).<sup>140</sup>

Die Kapital- und Gewinnbeteiligung sind Instrumente, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Die Erwartungen reichen von erhofften Produktivitätssteigerungen und Wachstum für die Unternehmen über den Erhalt bzw. die Schaffung neuer Arbeitsplätze bis hin zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Verteilungsgerechtigkeit. Bei überwiegend positiver Grundhaltung der Gewerkschaften sehen diese aber auch Gefahren in einer Dezentralisierung der Entgeltpolitik und einer damit verbundenen Entsolidarisierung kollektiver Arbeitnehmerinteressen.

Für die Unternehmen ist die Beantwortung der Frage von Interesse, ob es zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität einen nachweisbaren Zusammenhang gibt. Wird über die direkten Anreize einer Mitarbeiterbeteiligung, über eine höhere individuelle Entlohnung mehr Leistung geschaffen (bei stärkerem Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer/-innen) und damit der Gesamterfolg des Betriebes verbessert? Diese Probleme werden in der Literatur durchaus kontrovers diskutiert.<sup>141</sup>

### Keine signifikante Veränderung bei materieller Mitarbeiterbeteiligung

Knapp 1 Prozent der Betriebe Brandenburgs hat ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Jahr 2007 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, dagegen gab es in 8 Prozent der Betriebe eine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten<sup>142</sup>. Gegenüber 2001 und auch 2005 hat sich der Anteil der Betriebe bei Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland

138 Vgl. Reinhard Bispinck: Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik. In: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 303 f.

139 Vgl. Susanne Kohaut, Claus Schnabel: Tarifliche Öffnungsklauseln..., a. a. O., S. 17.

140 Vgl. auch Lutz Bellmann, Ute Leber: Materielle Mitarbeiterbeteiligung - Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/2.8.2007, S. 5.

141 Die Infoplattform des IAB enthält Informationen zur Verbreitung sowie zu den Produktivitäts- und Beschäftigungseffekten von Mitarbeiterbeteiligungen. [www.iab.de/infoplattform/mitarbeiterbeteiligung](http://www.iab.de/infoplattform/mitarbeiterbeteiligung)

142 Lutz Bellmann/Iris Möller: Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter - Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/5.9.2006 sowie Lutz Bellmann, Ute Leber: Materielle Mitarbeiterbeteiligung - Geringe Verbreitung, aber hohe Intensität. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/2.8.2007.

nicht signifikant verändert. Besonders ausgeprägt ist die finanzielle Beteiligung in den Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes (vgl. Tabelle 54)<sup>143</sup>.

Bei den Betriebsgrößenklassen gibt es eine eindeutige Korrelation dergestalt, dass mit wachsender Betriebsgröße sowohl die Kapital- als auch die Gewinnbeteiligung deutlich zunehmen (vgl. ebenfalls Tabelle 54).

Tabelle 54: Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung in Brandenburg 2001, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse/Land/Region	Kapitalbeteiligung am Unternehmen			Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung		
	2001	2005	2007	2001	2005	2007
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	0	4	1	6	6	4
5 bis 9 Beschäftigte	3	2	0	7	9	7
10 bis 49 Beschäftigte	2	3	1	9	13	14
50 bis 249 Beschäftigte	3	4	7	11	16	23
ab 250 Beschäftigte	2	5	5	9	22	20
Brandenburg insgesamt	1	3	1	7	9	8
Brandenburg Nord-Ost	-	-	1	-	-	7
Brandenburg Süd-West	-	-	1	-	-	8
Mecklenburg-Vorpommern	1	1	1	6	5	6
Sachsen-Anhalt	3	2	2	13	11	12
Sachsen	2	1	1	5	8	11
Thüringen	2	1	1	6	8	9
Berlin	3	1	2	11	7	12
Ostdeutschland	2	1	1	8	8	10
Westdeutschland	3	2	2	9	9	9

Um die Bedeutung und Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung richtig einschätzen zu können, ist neben der Verbreitung auf Betriebsbasis auch die Verbreitung nach Beschäftigten von Interesse. Bei einem Bezug der Beschäftigten mit finanziellen Anreizen auf die Beschäftigten aller Betriebe kann man von der „Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung“ sprechen, bei einem analogen Bezug nur auf die Beschäftigten der Betriebe, die überhaupt Mitarbeiterbeteiligungen anbieten, von einer „Intensität der Mitarbeiterbeteiligung“.<sup>144</sup>

Nach der Anzahl der Beschäftigten, die von Mitarbeiterbeteiligungen partizipieren, wurde im IAB-Betriebspanel 2007 nicht explizit gefragt. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2005 war die „Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung“ in den Betrieben Brandenburgs mit 2 Prozent an der Kapitalbeteiligung und 8 Prozent an der Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung nicht sonderlich ausgeprägt.<sup>145</sup>

Das IAB-Betriebspanel stellt keine direkten Informationen zur Verfügung, welche Beschäftigtengruppen vorzugsweise eine Mitarbeiterbeteiligung in Anspruch nehmen. Auf Basis des Sozio-

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

144 Vgl. Lutz Bellmann, Ute Leber: Materielle Mitarbeiterbeteiligung ..., a. a. O., S. 2 f.

145 Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle..., a. a. O., S. 106 f.

oekonomischen Panels (SOEP)<sup>146</sup> wurde ermittelt, dass es vor allem hoch qualifizierte und gut verdienende Beschäftigte im Angestelltenbereich sind, die am Unternehmensertrag beteiligt sind.<sup>147</sup>

Betriebe mit Kapital- bzw. Gewinnbeteiligung weisen günstigere wirtschaftliche Kennziffern auf als Betriebe ohne Mitarbeiterbeteiligungen.<sup>148</sup> So ist das Produktivitätsniveau in Betrieben mit Mitarbeiterbeteiligung deutlich höher, die Ertragslage wird von zwei Dritteln dieser Betriebe als gut bis sehr gut eingeschätzt. Aufgrund der hohen Leistungsfähigkeit dieser Betriebsgruppe werden deutlich oberhalb des Durchschnitts Brandenburgs liegende Löhne und Gehälter gezahlt.

---

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

147 Vgl. Bispinck, R.: Bezahlung nach Erfolg und Gewinn – Verbreitung und tarifliche Regulierung. In: WSI-Tarifhandbuch 2007.

148 Es sei darauf hingewiesen, dass mit diesen Ergebnissen kein ursächlicher Zusammenhang zwischen den ausgewählten wirtschaftlichen Kennziffern und Mitarbeiterbeteiligung belegt wird.

# Resümee

Brandenburg kann nach den Ergebnissen der Panel-Untersuchung für das Jahr 2007 weiterhin als eine strukturschwache Region ausgewiesen werden. Obwohl es in Brandenburg wie auch in den anderen ostdeutschen Bundesländern gelungen ist, den wirtschaftlichen Abstand zu den westdeutschen Bundesländern in den letzten zehn Jahren tendenziell zu verkürzen, bleibt ein Einholen bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auf absehbare Zeit schwierig. Als fundamentale Schwächen der Brandenburger wie der ostdeutschen Wirtschaft insgesamt gelten insbesondere der Produktivitätsrückstand aufgrund der Kleinteiligkeit der Produktionsstätten, die Überkapazitäten im Baugewerbe und die geringe Industriedichte, die Konzentration der dispositiven Unternehmensfunktionen wie Forschung, Marketing und Management in den alten Bundesländern und weiterhin Probleme beim Marktzugang. Diese strukturellen Nachteile lassen sich mittelfristig nicht ohne weiteres beheben und erfordern einen längeren Atem.

Die Stärke der Brandenburger Wirtschaft, dies zeigen die Analyseergebnisse des IAB-Betriebspanels, besteht vor allem in einer hohen Modernisierungsfähigkeit. Ein zentraler Befund der Panels lautet: Die Brandenburger Betriebe antizipieren mögliche Fachkräfteengpässe und investieren wieder mehr in Aus- und Weiterbildung. Zudem zeigt sich auch die Tendenz einer Innovationskultur in den Betrieben, insbesondere bei der Entwicklung neuer Produkte und Leistungen. Hinzukommt, dass der Wirtschafts- und Sozialstandort Brandenburg sein Regionalbewusstsein geschärft hat, indem das Land förderpolitisch auf regionale und sektorale Kompetenzfelder setzt und damit wirtschaftliche Dynamik erzeugt. Im Einzelnen zeigt sich für Brandenburg folgender Entwicklungsstand:

## (1) Seit 2002 wieder auf dem Weg der Produktivitätsangleichung

In den vergangenen Jahren ist es Brandenburg gelungen, den wirtschaftlichen Abstand zu den westdeutschen Bundesländern zu verkürzen. Nachdem die Produktivitätsangleichung zwischen 1995 und 2001 im Wesentlichen stagnierte, verringerte sich der Abstand in den Folgejahren 2002 bis 2006 um insgesamt 10 Prozentpunkte auf 67 Prozent. Allerdings konnte im Jahr 2007 der Produktivitätsabstand nicht weiter reduziert werden.

Es besteht nach wie vor ein deutliches Produktivitätsgefälle zwischen Brandenburg und Westdeutschland, für das folgende Faktoren in sehr unterschiedlichem Maße verantwortlich zeichnen:

- Die unterschiedlichen **Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen** sowie die **Eigentumsstruktur** der Brandenburger Betriebe beeinflussen das Produktivitätsniveau negativ, wenngleich diese nicht die entscheidende Ursache für bestehende Produktivitätsunterschiede sind.
- In der Ausstattung der Brandenburger Betriebe mit **Humankapital** und beim **Kapitalstock** gibt es im Vergleich mit westdeutschen Betrieben keine signifikanten Defizite mehr.
- Der schwierige **Marktzugang** gehört demgegenüber zu den wichtigsten Faktoren für die Erklärung der Produktivitätslücke zwischen Brandenburg und Westdeutschland.

## (2) Umbrüche im Beschäftigungssystem: Beschäftigungszuwachs und qualitative Veränderung einzelner Beschäftigungsformen

Von der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Brandenburg profitiert auch der Arbeitsmarkt. Nachdem die **Beschäftigtenzahl** Brandenburgs zwischen Juni 1995 (Start des Brandenburger Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben der letzten beiden Wellen für Brandenburg einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs aus. Dieser betrug zwischen Juni 2005 und Juni 2007 26 Tsd. Personen oder fast 3 Prozent. Insbesondere die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, der unternehmensnahen Dienstleistungen und auch des verarbeitenden Gewerbes erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Der Beschäftigungsaufbau in Brandenburg der letzten beiden Jahre ergab sich etwa

zu 80 Prozent aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und zu 20 Prozent aus der Zunahme von nicht sozialversicherungspflichtiger, insbesondere geringfügiger Beschäftigung. Allerdings beruhte diese verstärkte Rekrutierung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ausschließlich auf einer Zunahme bei der Teilzeitbeschäftigung. Auch mittelfristig bis 2012 sind nach Aussagen der Betriebe die Beschäftigungsaussichten positiv, so dass unter Berücksichtigung der Neugründungen der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahres stabilisiert werden kann.

Die quantitative Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg geht mit starken qualitativen Veränderungen einzelner Beschäftigungsformen einher:

- Der Anteil von so genannten nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen ist in Brandenburg im letzten Jahr gesunken und lag 2007 in Brandenburg bei 31 Prozent (Ost- und Westdeutschland jeweils 33 Prozent). Die größten Beschäftigtengruppen sind Teilzeitbeschäftigte, befristete (ungeförderte) Beschäftigungsverhältnisse sowie Mini-Jobs. Der Anteil von Leiharbeitern ist zwar mit gut 1 Prozent noch relativ niedrig, hat sich auch in den letzten Jahren nicht erhöht.
- Beim Umfang und beim Anteil der einzelnen ausgeübten Tätigkeiten nach Bildungsabschlüssen (Qualifikation) zeigt sich, dass Brandenburg im Vergleich zu Westdeutschland ein höheres Niveau aufweist. Diese hohe Qualifikation schlägt sich auch in der guten Bewertung des Fachkräfteangebots in Brandenburg nieder – einer der wichtigsten betrieblichen Standortfaktoren.

### **(3) Künftiger Fachkräftebedarf: Vom Rand- zum Schlüsselproblem?**

Der Fachkräftebedarf in Brandenburg hängt eng mit der konjunkturellen Entwicklung der Wirtschaft zusammen. In einigen Betriebsgruppen wie z. B. den unternehmensnahen Dienstleistungen und den Kleinbetrieben bestehen bereits gegenwärtig Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Diese Probleme lassen sich einerseits an den Einstellungen und gesuchten Arbeitskräften und andererseits an den nicht besetzten Stellen – als Indikatoren für den Fachkräftebedarf – nachweisen. So lag die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräften im 1. Halbjahr 2007 in den Brandenburger Betrieben bei 15 Prozent.

Knapp jeder fünfte Brandenburger Betrieb beabsichtigt, in den nächsten beiden Jahren Fachkräfte einzustellen. Von diesen Betrieben erwartet jeder zweite Probleme, geeignete Bewerber bzw. Bewerberinnen zu finden. Als Hauptgrund für die Nichtbesetzung benennen die Betriebe qualifikatorische Defizite der Bewerber/-innen sowie die fachliche Nichtverfügbarkeit spezifischer Zusatzqualifikationen.

Die Situation auf dem Fachkräftemarkt ist in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt zweifellos angespannt, wengleich die Schärfe der Problematik, wie sie in den Jahren 2000 und 2001 vorlag, nicht erreicht wird. Aber auch in den nächsten Jahren werden die Betriebe in Größenordnungen Neueinstellungen vornehmen. Dabei kann es auf bestimmten Teilarbeitsmärkten wie den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes und den unternehmensnahen Dienstleistungen zu qualifikatorischen Defiziten kommen.

### **(4) Stagnation in der Lohnangleichung**

Der Angleichungsprozess in der Lohnentwicklung stagniert in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt. Die Angleichungsquote schwankt seit 1996 zwischen 78 und 79 Prozent. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass in Brandenburg die Tarifgebundenheit der Betriebe deutlich niedriger ist als in Westdeutschland und die Tarifabschlüsse in der Regel unterhalb der für Westdeutschland geltenden Abschlüsse liegen. Zum anderen werden in westdeutschen Betrieben recht häufig Löhne und Gehälter gezahlt, die oberhalb der vereinbarten Tariflöhne liegen. Dies hat zur Folge, dass die effektiv gezahlten Löhne in westdeutschen Betrieben höher ausfallen als in Brandenburger Betrieben.

Die bestehende Lohnschere zwischen Ost und West ist ambivalent zu betrachten: Einerseits sind die Arbeitskosten niedriger als in Westdeutschland, was sich in Kostenvorteilen niederschlägt. Andererseits wird es im bestehenden Wettbewerb um Fachkräfte zunehmend schwieriger, insbesondere hochqualifizierte, junge Fachkräfte zu finden und zu binden. Bspw. liegt der Durchschnittslohn 2007 in den FuE-intensiven Zweigen des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes um über 1.000 € höher als entsprechend in Brandenburg. Da die FuE-intensiven Zweige von zunehmender Bedeutung für das Wirtschaftswachstum sind, könnte sich das bestehende Lohngefälle insbesondere in diesen Bereichen negativ auf Produktivität und Wachstum auswirken.

#### **(5) Steigende Innovationsaktivitäten**

In Brandenburg sind betriebliche Innovationsaktivitäten mitentscheidend, um dem sich immer noch zu langsam vollziehenden gesamtwirtschaftlichen Aufholprozess neue Impulse zu verleihen. Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2007 ca. 31 Prozent aller Betriebe Brandenburgs innovativ, in diesen Betrieben waren 42 Prozent aller Beschäftigten tätig. Zweifellos bildet die „Wissenswirtschaft“ den Innovationsschwerpunkt sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt, weil die Innovationsaktivitäten stark von den Betrieben der „Wissenswirtschaft“ abhängig sind.

Während die Innovatorenrate bei Produktinnovationen in Brandenburg zwischen 1998 und 2004 rückläufig war, ist sie im Jahr 2007 auf 30 Prozent gesprungen. Dabei spielten zwar immer noch die Produktimitationen die größte Rolle, gleichzeitig ist aber ein deutlicher Anstieg von Betrieben zu verzeichnen, die auf Sortimentserweiterungen und vor allem im Bereich der FuE-intensiven Zweige auf die Einführung von völlig neuen Produkten setzen. Dies ist sicherlich eine Antwort auf die Anforderungen der Globalisierung und der damit verbundenen verstärkten Exportanstrengungen der Wirtschaft

In den letzten zwei Jahren sahen sich 4 Prozent aller Brandenburger Betriebe nicht in der Lage, geplante Innovationen durchzuführen. Der entscheidende Grund für nicht realisierte Innovationen waren die hohen Investitionskosten (65 Prozent der Betriebe mit verhinderten Innovationen).

#### **(6) Regionen Brandenburg Nord-Ost und Brandenburg Süd-West**

Die wirtschaftlichen Kennziffern der Regionen **Brandenburg Nord-Ost** und **Brandenburg Süd-West** (tiefere regionale Auswertungen sind nicht möglich) sind ähnlich. Dennoch werden auch Unterschiede deutlich, die auf die relativ stärkere wirtschaftliche Situation der Region Brandenburg Süd-West hinweisen. Dazu gehören die positiveren Erwartungen bei der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg Süd-West, dem damit verbundenen höheren Einstellungsbedarf in den kommenden zwei Jahren, aber auch die angespanntere Fachkräftesituation, die anhand höherer Nichtbesetzungsquoten von Fachkräftestellen deutlich wird. Die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen ist in Brandenburg Süd-West höher als in Brandenburg Nord-Ost. Die günstigere Situation in Brandenburg Süd-West zeigt sich darüber hinaus an höheren Innovatorenraten, doppelt so hohen Investitionsintensitäten, einer höheren Umsatzproduktivität sowie höheren Löhnen. Korrespondierend mit anderen wirtschaftlichen Kennziffern wird auch die Ertragslage von den Betrieben der Region Brandenburg Süd-West besser eingeschätzt als in der Region Brandenburg Nord-Ost. Insgesamt sprechen die Panelergebnisse dafür, die Betriebe, die in den Brandenburg Nord-Ost-Regionen angesiedelt sind, besonders zu unterstützen.

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2006 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	8
Tabelle 2:	Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/-innen und Leiharbeitskräfte nach Bundesländern, Ost- und Westdeutschland 2007 (Stand: 30. Juni).....	14
Tabelle 3:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Brandenburg zwischen 2007 und 2008 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe) .....	16
Tabelle 4:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2007 und 2012 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe) .....	17
Tabelle 5:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen.....	18
Tabelle 6:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen .....	19
Tabelle 7:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes .....	21
Tabelle 8:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen.....	23
Tabelle 9:	Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni).....	28
Tabelle 10:	Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni).....	29
Tabelle 11:	Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	30
Tabelle 12:	Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	31
Tabelle 13:	Anteil der Betriebe mit vorgesehenen Neueinstellungen von Fachkräften in den nächsten 2 Jahren, darunter infolge altersbedingten Ausscheidens einschl. Altersteilzeit, nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg.....	39
Tabelle 14:	Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen von Fachkräften und erwartete Probleme in den nächsten 2 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg .....	41
Tabelle 15:	Anteil der Betriebe mit innerbetrieblichen personalpolitischen Maßnahmen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs an allen Betrieben mit entsprechenden Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg (Mehrfachnennungen möglich) .....	43
Tabelle 16:	Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen .....	47
Tabelle 17:	Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen .....	48
Tabelle 18:	Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen.....	52
Tabelle 19:	Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Brandenburg 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen.....	54
Tabelle 20:	Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr) .....	57
Tabelle 21:	Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit bzw. in der Freizeit in Brandenburg im 1. Halbjahr 2007 nach	

	Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen).....	58
Tabelle 22:	Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) .....	59
Tabelle 23:	Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) aller Betriebe in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr) .....	61
Tabelle 24:	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs im 1. Halbjahr 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich) .....	65
Tabelle 25:	Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen .....	68
Tabelle 26:	Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Zuschüsse nutzten, Mehrfachnennungen möglich) .....	69
Tabelle 27:	Betriebe mit Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Beschäftigungsprogramme nutzten, Mehrfachnennungen möglich) .....	70
Tabelle 28:	Betriebe mit Nutzung von Programmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich) .....	70
Tabelle 29:	Anzahl der Beschäftigten mit Förderung im Rahmen der öffentlichen Beschäftigungsprogramme* in Brandenburg nach Branchen 2006 .....	72
Tabelle 30:	Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2006 nach Branchen.....	74
Tabelle 31:	Betriebe mit Nutzung von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 in ausgewählten Branchen .....	75
Tabelle 32:	Betriebe mit Nutzung von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen.....	75
Tabelle 33:	Betriebe mit Nutzung von Programmen der Ausbildungsförderung in Brandenburg 2006 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Ausbildungsprogramme nutzten, Mehrfachnennungen möglich) .....	77
Tabelle 34:	Betriebe mit Nutzung von Programmen der Ausbildungsförderung Jugendlicher in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die Ausbildungsprogramme Jugendlicher nutzten, Mehrfachnennungen möglich) .....	77
Tabelle 35:	Produktinnovationen der Betriebe in den jeweils letzten beiden Jahren nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007 .....	80
Tabelle 36:	Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe in den jeweils letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007 .....	83
Tabelle 37:	Produkt- und Prozessinnovationen der Betriebe in den letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007 .....	84
Tabelle 38:	Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in der „Wissenswirtschaft“ Brandenburgs 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich) .....	87
Tabelle 39:	Betriebe mit Prozessinnovationen der letzten beiden Jahre in der „Wissenswirtschaft“ Brandenburgs 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl aller Betriebe der Wissenswirtschaft) .....	88
Tabelle 40:	Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2006/2007 nach der Art der Produktinnovationen in	

	den letzten beiden Jahren .....	89
Tabelle 41:	Entwicklung von Umsatz, Export und Beschäftigung in der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2006/2007 nach Prozessinnovationen in den letzten beiden Jahren .....	89
Tabelle 42:	Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz) .....	95
Tabelle 43:	Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 im verarbeitenden Gewerbe .....	97
Tabelle 44:	Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen.....	98
Tabelle 45:	Ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern 2006/2007 nach Eigentumsverhältnissen des Betriebes in Brandenburg (alle Betriebe mit Umsatz) .....	99
Tabelle 46:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen .....	100
Tabelle 47:	Technischer Stand der Anlagen* in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe).....	101
Tabelle 48:	Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz).....	107
Tabelle 49:	Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz) .....	107
Tabelle 50:	Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz) .....	108
Tabelle 51:	Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2006 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz) .....	109
Tabelle 52:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2007 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) .....	116
Tabelle 53:	Tarifliche Öffnungsklauseln und Anwendungsbereiche 2007 nach Ländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni, alle Betriebe mit Tarifbindung, Mehrfachnennungen möglich) .....	121
Tabelle 54:	Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung in Brandenburg 2001, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen möglich) .....	123

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Förderregionen Brandenburgs: Brandenburg Nord-Ost und Brandenburg Süd-West .....	9
Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Brandenburg – 1995 bis 2007 .....	11
Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	12
Abbildung 4: Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2005 und 2007 in Brandenburg .....	13
Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2006 bis 2007 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Tsd. Personen).....	20
Abbildung 6: Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2007) .....	27
Abbildung 7: Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2007* (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg .....	34
Abbildung 8: Betriebe mit Personalsuche für qualifizierte Tätigkeiten und Zahl der für qualifizierte Tätigkeiten gesuchten Arbeitskräfte in Brandenburg 1996 bis 2007* (Stand: jeweils 30. Juni) .....	35
Abbildung 9: Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Zahl der für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzten Stellen in Brandenburg 1996, 2000, 2005 und 2007 (jeweils 1. Halbjahr) .....	36
Abbildung 10: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2007 in Brandenburg .....	37
Abbildung 11: Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Jahren 2008/2009 in Brandenburg (Anteil an der Zahl aller Betriebe) .....	38
Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit der Angabe von Gründen für die erwarteten Probleme bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten 2 Jahren an allen Betrieben mit erwarteten Problemen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich) .....	42
Abbildung 13: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2007 .....	46
Abbildung 14: Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung und an allen Betrieben nach Kammerbereichen in Brandenburg 2007.....	48
Abbildung 15: Entwicklung des Anteils ausbildender Betriebe, nicht ausbildender Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben in Brandenburg von 1997 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	49
Abbildung 16: Ausbildungsverhalten ausbildungsberechtigter Betriebe in Brandenburg im Zeitraum von 2000 bis 2006 .....	50
Abbildung 17: Verteilung der Auszubildenden in Brandenburg 2007 (Stand: 30. Juni) nach Branchen.....	52
Abbildung 18: Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2007 (Stand: jeweils 30. Juni).....	53
Abbildung 19: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr).....	56
Abbildung 20: Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten aller Betriebe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2007 (jeweils 1. Halbjahr) ..	60
Abbildung 21: Verteilung der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Tätigkeitsgruppen im Vergleich zur Qualifikationsstruktur in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2007 .....	62

Abbildung 22: Weiterbildungsquoten nach Tätigkeiten (Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2007 .....	63
Abbildung 23: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands im 1. Halbjahr 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich) .....	64
Abbildung 24: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006.....	67
Abbildung 25: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2006.....	73
Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren an den Betrieben der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007 (Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben) .....	85
Abbildung 27: Anteil der Betriebe mit offensiven Innovationsarten an den produktinnovativen Betrieben der „Wissenswirtschaft“ in Brandenburg 2007 .....	86
Abbildung 28: Produktivitätsangleichung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz in Brandenburg 1990 bis 2007 (Westdeutschland = 100) .....	92
Abbildung 29: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote nach Branchen .....	94
Abbildung 30: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote in FuE-intensiven und exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes .....	96
Abbildung 31: Umsatzproduktivität in Brandenburg und Westdeutschland 2006 und Angleichungsquote nach Betriebsgrößenklassen .....	98
Abbildung 32: Exportquote und Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 (alle Betriebe mit Umsatz).....	104
Abbildung 33: Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Umsatzproduktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2006 .....	105
Abbildung 34: Bewertung der Ertragslage und der Gewinnsituation in den Betrieben Brandenburgs 2006 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Umsatz, in Prozent) .....	109
Abbildung 35: Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 1995 bis 2006.....	111
Abbildung 36: Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Branchen.....	111
Abbildung 37: Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2006 nach Betriebsgrößenklassen .....	112
Abbildung 38: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007* und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	114
Abbildung 39: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2007 (Stand: Juni) nach Betriebsgrößenklassen.....	117
Abbildung 40: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2007 (Stand: Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes .....	118
Abbildung 41: Tarifliche Bezahlung der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 (Anteil in Prozent).....	120
Abbildung 42: Verbreitung von Tarifverträgen und geltenden tariflichen Öffnungsklauseln in Brandenburg 2007 .....	121