



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie

Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der dreizehnten Welle des
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 33



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundes-, Landtags-, und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

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 dreizehnten 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 durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe) und des Landes Brandenburg

Berlin, Mai 2009

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	4
1 DATENBASIS	7
2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG	12
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe im Zeitraum 1993 bis 2008	12
2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2009	13
2.2.1 Branchen	16
2.2.2 Betriebsgrößenklassen	18
2.2.3 Eigentumsverhältnisse	19
2.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)	19
2.2.5 Überstunden	23
2.2.6 Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse	24
3 PROBLEME DER FACHKRÄFTEREKRUTIERUNG IM BETRIEB	29
4 FACHKRÄFTEBEDARF (SCHWERPUNKTTHEMA)	32
4.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs	33
4.2 Großer Bedarf an Hochqualifizierten	37
4.3 Umfangreiche Kompromisse bei Einstellung von Fachkräften	41
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	43
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	44
5.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	50
6 WEITERBILDUNG	52
6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	53
6.2 Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten	55
7 ÄLTERE BESCHÄFTIGTE IN BRANDENBURGER BETRIEBEN	57
7.1 Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten	58
7.2 Personalpolitische Maßnahmen der Betriebe für Ältere	61
8 CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN (SCHWERPUNKTTHEMA)	63
8.1 Quantitative und qualitative Merkmale der Beschäftigung von Frauen	64
8.2 Frauen in Führungspositionen	69
8.3 Betriebliche Ansätze zur Herstellung von Chancengleichheit	76
9 WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE	82
9.1 Produktivität und Aufholprozess	82
9.2 Export der Betriebe	87
9.3 Investitionen und Innovationen	89
9.3.1 Stabile Investitionsbereitschaft	89
9.3.2 Betriebliches Innovationsverhalten	92
9.4 Ertragslage und Gewinnsituation	95
9.5 Löhne/Gehälter und Tarifbindung der Betriebe	98
RESÜMEE	105
VERZEICHNIS DER TABELLEN	108
VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN	110

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Brandenburg als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2008 zum dreizehnten Mal durchgeführt. Ebenfalls zum dreizehnten Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungsstichprobe eigene Panels für die einzelnen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch immer westdeutsche Länder. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) finanziert eine Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe, was sich anteilig auch in einer höheren Betriebszahl für Brandenburg niederschlägt. Insgesamt wirken am IAB-Betriebspanel bundesweit ca. 15.500 Betriebe aller Branchen und Größen mit, in Brandenburg sind es 1.010 Betriebe.

Das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) hat durch seine finanzielle Beteiligung sowie unter Einbeziehung von ESF-Mitteln 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. Die mit dem Panel gewonnenen Ergebnisse über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften ergänzen wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird. Ein entscheidender Vorteil dieser langjährig laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass vergleichende Analysen sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt (über einen Zeitraum von 13 Jahren) zwischen den einzelnen Ländern und mit den Ergebnissen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten möglich sind.

Nachfolgende zentrale inhaltliche Themenkomplexe des Fragebogens 2008 (**Schwerpunktthemen**) stehen im Mittelpunkt des Gesamtberichtes:

- **„Betrieblicher Fachkräftebedarf“**: Die positive konjunkturelle Entwicklung der vergangenen Jahre sowie demografische Veränderungen haben Einfluss auf den bestehenden Fachkräftebedarf in Brandenburg. An vorhandene Erkenntnisse zum Thema anknüpfend werden in der Befragung 2008 Aussagen zu Problemen sowie zur Zufriedenheit der Betriebe bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte getroffen.
- **„Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb“**: Eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in Brandenburg wirft die Frage auf, inwieweit die Leistungs- und Qualifikationspotenziale von Frauen genutzt werden. Wie setzen Betriebe Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inwieweit werden Frauen an betrieblicher Leitungstätigkeit beteiligt?

In das diesjährige IAB-Betriebspanel wurden im Rahmen eines neuen **Basisprogramms** folgende, sich jährlich wiederholende Fragenkomplexe aufgenommen:

- Beschäftigungsentwicklung;
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung;
- betriebliche Investitionen und Innovationen;
- betriebliche Weiterbildung;
- Personalstruktur, Personalbewegung und Personalsuche;
- Berufsausbildung und Ausbildungsstellen;
- Tarif und Lohn.

Zusätzlich wurden Fragen zu den sich mehrfach wiederholenden Themen „Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ und „Betriebliche Arbeitszeiten“ gestellt.

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 (IAB-Betriebspanel Brandenburg). Im Jahre 2008 fand diese Befragung zum dreizehnten Mal statt. Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Für Auswertungen in Brandenburg liegen für das Jahr 2008 Aussagen von 1.010 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der Betriebe mit 9,5 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 63.592 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg zum 30.06.2007.

Anhaltende positive Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist in Brandenburg nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit, nachdem 1999 mit über 74 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war, auf einen Tiefpunkt von knapp 63 Tsd. Betrieben in 2006 gesunken. In den Folgejahren 2007 und 2008 hat sich die Zahl der Brandenburger Betriebe erstmals seit der Jahrtausendwende leicht erhöht.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben der letzten drei Wellen für Brandenburg einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs aus. Dieser betrug zwischen Juni 2005 und Juni 2008 31 Tsd. Personen oder fast 4 Prozent, vor allem im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im verarbeitenden Gewerbe.

Der Beschäftigungsaufbau in Brandenburg (30.6.2005 bis 30.6.2008) ergab sich vollständig aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Die Rekrutierung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter erfolgte allerdings ausschließlich in Form von Teilzeitbeschäftigung, während die Vollzeitbeschäftigung in Brandenburg zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 abgenommen hat.

Zunehmende Beschäftigung Älterer

Der Anteil der Betriebe mit Älteren (50 Jahre und älter) beträgt 64 Prozent. Er hat sich gegenüber 2002 spürbar erhöht. Allerdings lässt er sich wahrscheinlich kaum noch weiter steigern; rein rechnerisch könnte dies nur noch in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten der Fall sein. Dagegen dürfte es möglich sein, den Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten (28 Prozent) weiter zu erhöhen, dies ist insbesondere im Kontext des demografischen Wandels erforderlich.

Reserven bei der Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen

Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt mit steigender Tendenz derzeit bei 48 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent). Hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale und der für die Arbeitsplätze notwendigen Qualifikationsanforderungen ist die Situation der Frauen mit der der Männer vergleichbar. Im Rahmen beruflicher Weiterbildung entwickeln vor allem Frauen ihre Kompetenzen. Die Potenziale von Frauen werden von den Betrieben aber noch nicht im vollen Umfang genutzt – dies ist sowohl Ergebnis als auch Ausdruck ihrer nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligung. Sowohl das Potenzial der Frauen als auch dessen Nutzung sind in Betrieben des öffentlichen Sektors besser ausgeprägt als in der Privatwirtschaft. Betriebliche Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern konzentrieren sich vor allem auf die großen Betriebe. Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verharren in Brandenburg mit einem 3-prozentigen Anteil der Betriebe, die diese abgeschlossen haben, auch

2008 auf einem geringen Niveau. Das gilt auch für konkrete Gender-Maßnahmen, die derzeit lediglich in 2 Prozent der Betriebe umgesetzt werden. Sowohl quantitativ als auch qualitativ betrachtet erweist sich der öffentliche Sektor als Vorreiter.

Anteil der Frauen in Führungspositionen ausbaufähig

Die erreichte Integration von Frauen in Führungspositionen liegt auch 2008 auf relativ niedrigem Niveau. Den geringsten Anteil mit 29 Prozent haben Frauen an Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene. Auf der darunter liegenden Führungsebene sind sie mit 48 Prozent allerdings deutlich stärker vertreten. Damit schneiden Brandenburger Frauen im ostdeutschen Vergleich auf dieser Führungsebene am besten ab. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten bleiben Brandenburger Frauen zumindest hinsichtlich ihrer Integration in die erste Führungsebene aber unterdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut. Frauen, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, haben auf beiden Führungsebenen bessere Karrierechancen als in der Privatwirtschaft. Die Entwicklung zwischen 2004 und 2008 lässt für Frauen in Leitungsfunktionen auf beiden Führungsebenen im öffentlichen Bereich deutliche Zuwächse erkennen, in der Privatwirtschaft nur auf der zweiten Führungsebene.

Leichter Anstieg des Anteils nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil von so genannten nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen lag 2008 in Brandenburg mit 32 Prozent niedriger als in Ost- und Westdeutschland mit 34 bzw. 35 Prozent. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Brandenburg mit 45 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Die größten Beschäftigtengruppen sind Teilzeitbeschäftigte, befristete (ungeförderte) Beschäftigungsverhältnisse sowie Mini-Jobs. Der Anteil von Leiharbeitern/Leiharbeiterinnen ist zwar mit ca. 2 Prozent noch relativ niedrig, hat sich aber gegenüber 1995 deutlich erhöht.

Nach wie vor Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs

Gesuchte Arbeitskräfte, Einstellungen und nicht besetzte Stellen – als Indikatoren für den Fachkräftebedarf – verliefen zwischen 1996 und 2008 überwiegend zyklisch. Mit Anziehen der Konjunktur sowie dem sich vollziehenden demografischen Wandel und der damit einhergehenden wachsenden Nachfrage nach Fachkräften nahm insbesondere das Stellenbesetzungsproblem bei gut qualifizierten Fachkräften an Intensität zu.

Im 1. Halbjahr 2008 gab es in Brandenburg vor allem bei Fachkräften eine hohe Einstellungsdynamik der Betriebe. In diesem Zeitraum wurden von 22 Prozent aller Betriebe 34 Tsd. Fachkräfte für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt. Die Einstellungen erfolgten überwiegend (68 Prozent) ohne Kompromisse, d. h. zur Zufriedenheit der Betriebe. 14 Prozent der freien Stellen für Fachkräfte konnten nur mit Kompromissen besetzt werden, d. h., es mussten vor allem der allgemein übliche Einarbeitungsaufwand verlängert und der betriebsspezifische interne Weiterbildungsaufwand erhöht werden. 18 Prozent der insgesamt für qualifizierte Tätigkeiten vorhandenen freien Stellen waren zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt. Hohe Nichtbesetzungsquoten gab es insbesondere bei Arbeitsplätzen, für die ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss Voraussetzung ist.

Hohe Ausbildungs-, aber niedrige Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen

Mit 25 Prozent ist der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben in Brandenburg um rund 7 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland. Unter Einbeziehung nur der ausbildungsberechtigten Betriebe, d. h. der Betriebe, die die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen, bildete in Brandenburg allerdings fast jeder zweite Betrieb zum Befragungszeitpunkt aus. Die Ausbildungsquote erreicht in Brandenburg 6,5 Prozent und ist damit deutlich höher als in Westdeutschland mit ca. 4,5 Prozent. Trotz der schmaleren Ausbildungsbasis aufgrund des hohen Gewichts von Kleinbetrieben und dem damit verbundenen geringeren Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben ist die relative Zahl der Auszubildenden in Brandenburg somit höher als in Westdeutschland.

Die Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Brandenburg weisen seit 2001 in der Tendenz wieder Steigerungen auf, allerdings bei beträchtlichen jährlichen Schwan-

kungen. 2008 lag die Übernahmequote bei 42 Prozent, in den alten Ländern demgegenüber bei 65 Prozent. Auch im Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt werden in Brandenburg anteilig weniger Ausbildungsabsolventen übernommen.

Deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten

In Brandenburg realisierte im 1. Halbjahr 2008 jeder zweite Betrieb (49 Prozent) Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung. Damit haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe gegenüber den Vorjahren weiter erhöht.

Parallel zur steigenden Beteiligung Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 auf 28 Prozent (Frauen 31 Prozent, Männer 25 Prozent). Eine entsprechende Quote für ältere Arbeitnehmer/-innen (über 50 Jahre) lag mit 23 Prozent niedriger als die allgemeine Weiterbildungsquote (28 Prozent).

Stagnierende Produktivitätsangleichung

Die Brandenburger Betriebe erreichten im Jahr 2007 auf Basis Umsatzproduktivität 67 Prozent (auf Basis von Vollzeitäquivalenten 62 Prozent) der 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 2000 nicht wesentlich verändert. In den Jahren 2002 und 2003 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2001 um insgesamt 11 Prozentpunkte verringert. Diese Angleichungsphase war allerdings nur von kurzer Dauer, denn in den Folgejahren 2004 bis 2007 stagnierte die Angleichungsquote, nach vorläufigen Angaben ebenfalls im Jahr 2008. Wie lange diese 2. Stagnationsphase dauern wird, kann anhand der zurzeit vorliegenden Daten noch nicht eingeschätzt werden.

Die Ursachen für diesen Produktivitätsrückstand sind vielfältig. Die Zweigstruktur der Brandenburger Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert.

Stabile Investitionsbereitschaft

Die Investitionsbereitschaft der Brandenburger Betriebe (gemessen am Investitionsvolumen und der Investitionsintensität) weist seit Mitte der 1990er Jahre eine sinkende Tendenz auf. In den Jahren 2006 und 2007 lag sie allerdings etwas höher als noch 2005.

Ausgehend von der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den alten und neuen Ländern ist es folgerichtig, dass der Fördermittelanteil an den Investitionen in den neuen Ländern (Brandenburg 24 Prozent) fast dreimal so hoch liegt wie in den alten Ländern (9 Prozent). Investitionen, stimuliert durch staatliche Förderbedingungen, bleiben auf lange Sicht die wichtigste Säule für den Aufholprozess in Brandenburg.

Fortschritt bei der Lohnangleichung

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2008 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.880 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine Steigerung um gut 80 €.

In den vergangenen Jahren ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, aber zum Juni 2008 wies sie mit 81 Prozent eine Steigerung auf. Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Dauer der Teilzeitarbeit) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz in Brandenburg um 5 Prozentpunkte.

1 Datenbasis

Im Jahr 2008 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 1.010 Betrieben vor. Die befragten Betriebe¹ repräsentieren die Grundgesamtheit von 63.592 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg. Mit der Stichprobe wurden 1,6 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 9,5 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht neben Querschnittsvergleichen auch Längsschnittbetrachtungen². Durch die methodische Anlage der Arbeitgeberbefragung als eine Paneluntersuchung können Vergleiche über längere Zeitreihen durchgeführt werden und ermöglichen so die Ableitung von Trendaussagen. In Anbetracht der bereits zum dreizehnten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Brandenburg konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2008 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.

¹ Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

² Beginnend mit der zwölften Welle des IAB-Betriebspanels geht Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen. Alle Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland wurden unter Berücksichtigung dieser Änderung rückwirkend neu berechnet. Damit weichen die Zeitreihen für Ost- und Westdeutschland – beginnend mit der 12. Welle – von den Angaben früherer Veröffentlichungen ab.

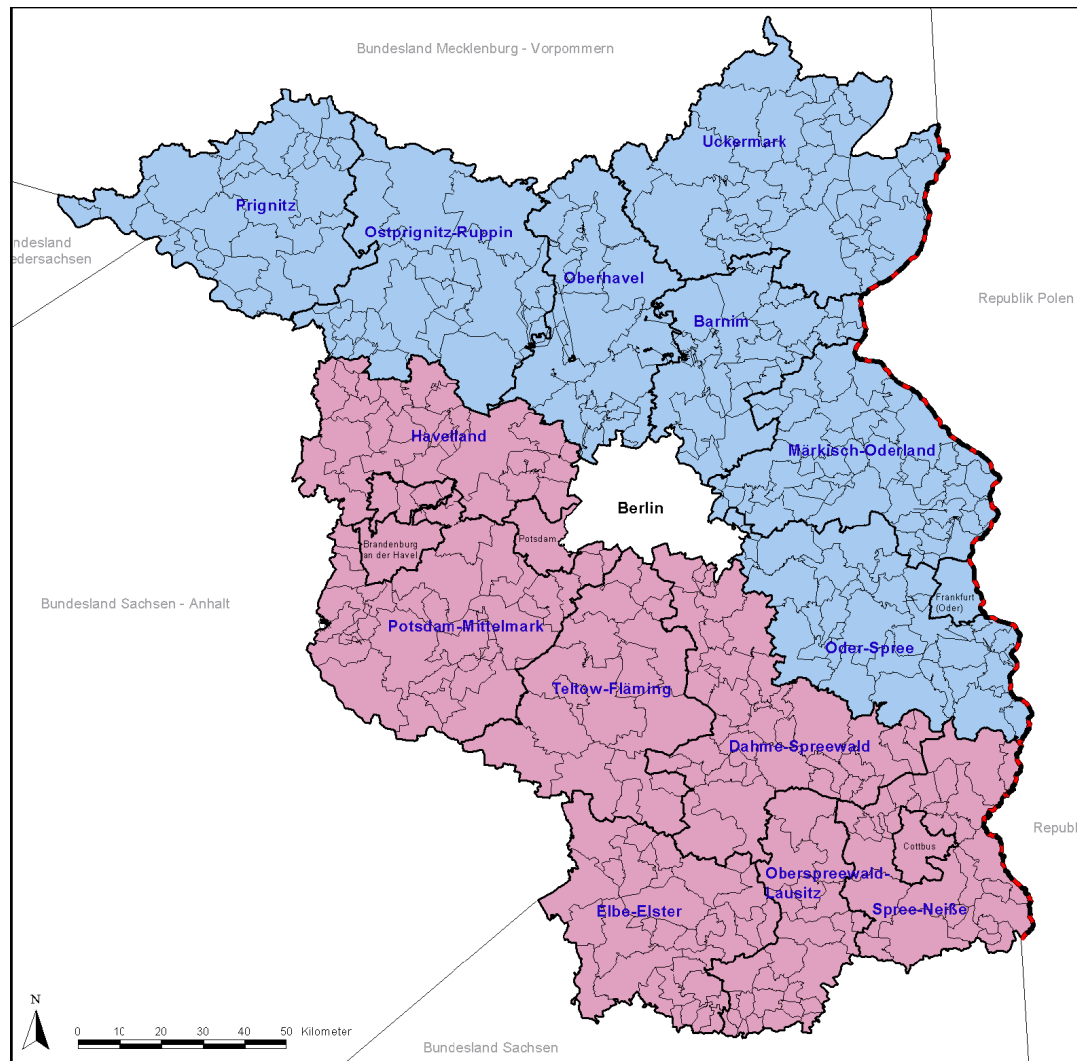
Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2007 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)								
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	ab 500	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.054	540	351	270	42	18	4	0	3.279
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	111	59	42	69	28	11	14	4	338
Verarbeitendes Gewerbe	2.684	1.105	784	571	224	121	56	19	5.564
Baugewerbe	5.583	1.737	885	468	103	32	4	3	8.815
Handel und Reparatur	8.156	2.700	1.263	663	169	73	16	4	13.044
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.913	659	465	317	108	58	23	7	3.550
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.128	125	39	39	23	15	11	1	1.381
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.861	1.343	707	418	200	109	35	5	9.678
Erziehung und Unterricht	608	217	140	119	60	38	22	8	1.212
Gesundheits- und Sozialwesen	4.742	981	355	366	157	90	52	21	6.764
Übrige Dienstleistungen	5.412	1.155	418	276	101	35	14	3	7.414
Organisationen ohne Erwerbszweck	777	183	104	56	35	15	6	1	1.177
Öffentliche Verwaltung	285	136	153	240	139	100	43	27	1.123
Nicht zuordenbar	250	0	1	1	1	0	0	0	253
Insgesamt	40.564	10.940	5.707	3.873	1.390	715	300	103	63.592

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-Regionen³ 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/-in.⁴ 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



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

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.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2007.
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.

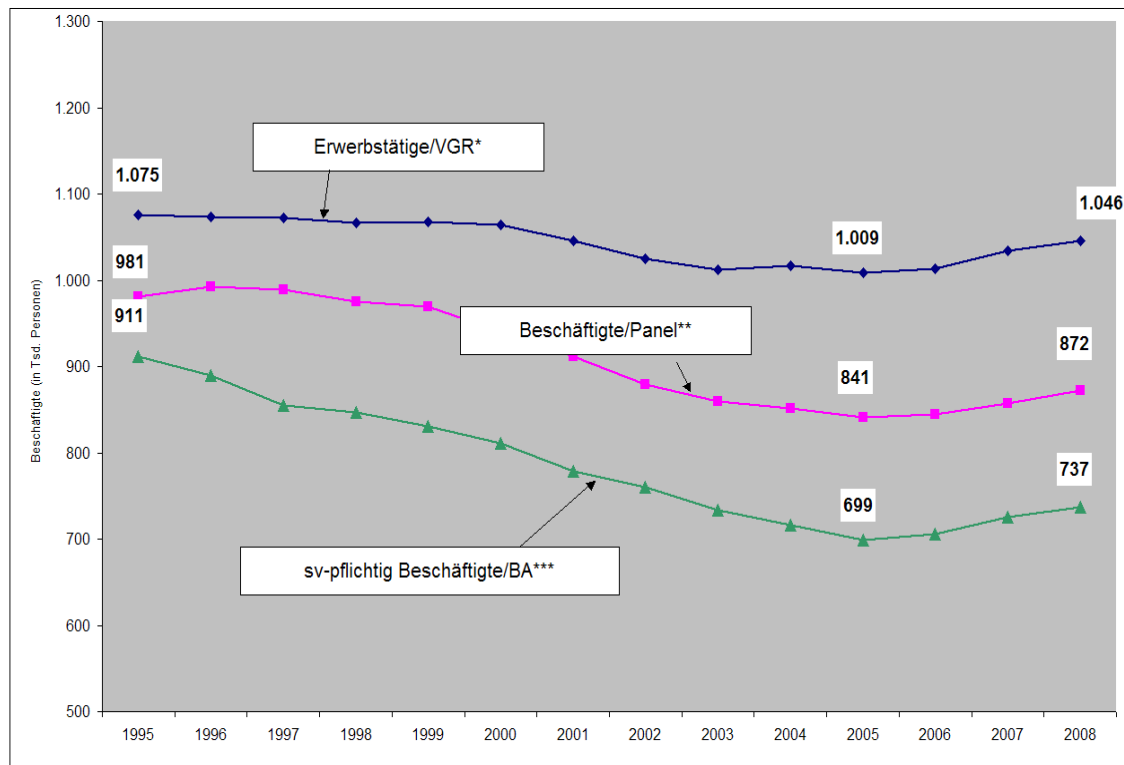
3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäf-

tigendaten 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 2008



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: August 2008/Januar 2009, im Jahresdurchschnitt

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

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der BA, jeweils zum 30.6., für 2008 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 2008. In diese Zeit fällt der Beginn der internationalen Finanzkrise. Allerdings dürften die vorliegenden Befragungsergebnisse kaum beeinflusst worden sein. Zum einen wurden die Interviews überwiegend (bundesweit 88 Prozent) vor dem 15.9.2008 (Zusammenbruch der Lehman Bank) geführt. Zum anderen war der krisenbedingte Einbruch des Finanzsystems im Herbst 2008 noch nicht in der Realwirtschaft angekommen, so dass zu vermuten ist, dass das betriebliche Antwortverhalten in diesem Zeitraum noch nicht mögliche Auswirkungen der Wirtschaftskrise widerspiegelt. Darüber hinaus ist zu beachten, dass sich die im Betriebspanel gestellten Fragen überwiegend auf zurückliegende Zeitpunkte bzw. -räume (1. Halbjahr 2008 bzw. auf den Stichtag 30.6.2008 oder auf das Jahr 2007) beziehen. Vorausschauende Angaben wurden lediglich für die Entwicklung der Beschäftigung, des Umsatzes sowie der Ausbildungsverträge erhoben.

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

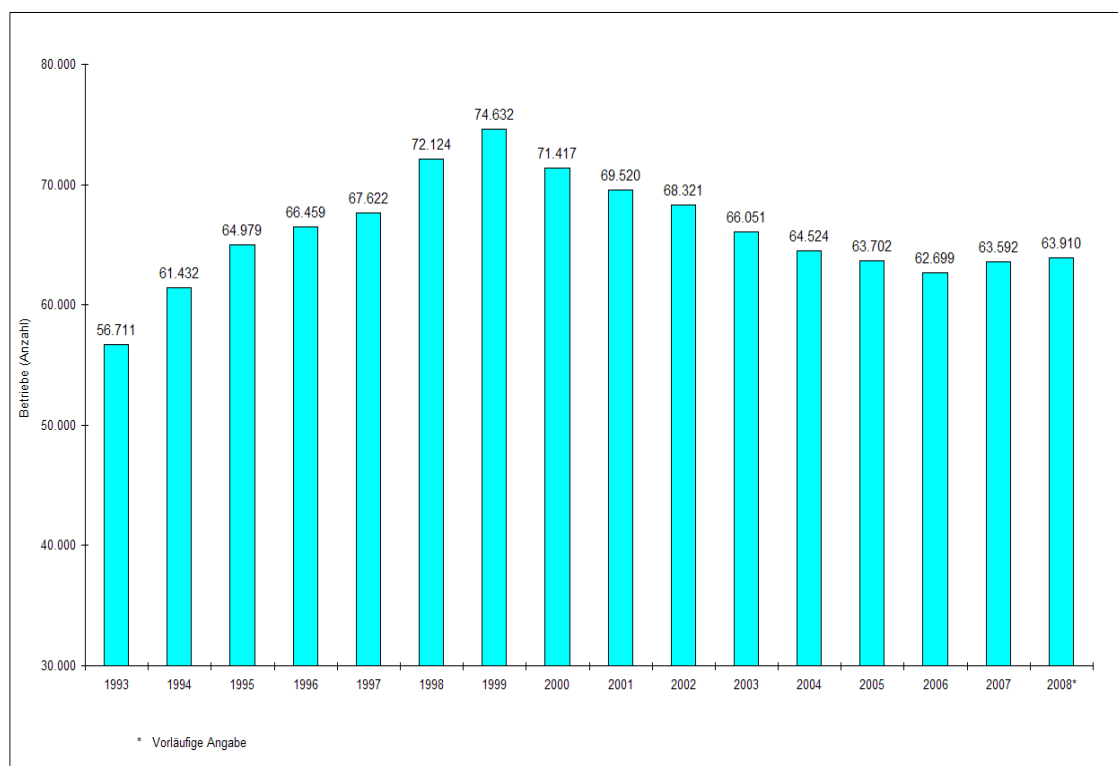
2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe im Zeitraum 1993 bis 2008

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weist neben der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Brandenburg im zeitlichen Verlauf aus (vgl. Abbildung 3). Die Anzahl der Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) ist in Brandenburg nach Angaben der BA, nachdem 1999 mit über 74 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war, in 2006 auf einen Tiefpunkt von knapp 63 Tsd. Betrieben gesunken.

Erstmals seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl der Brandenburger Betriebe in 2007 und 2008 wieder leicht erhöht. 2007 betrug der Zuwachs im betrieblichen Bestand im Vorjahresvergleich fast 900 Betriebe, 2008 waren es über 300 Betriebe. Damit scheint der Tiefpunkt bei der Bestandsentwicklung der Betriebe in Brandenburg überschritten. Die gestiegene Anzahl der Betriebe zwischen 2006 und 2008 ist fast ausschließlich auf die Entwicklung der Kleinbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten zurückzuführen. In dieser Betriebsgrößenklasse hat es eine Zunahme des Betriebsbestandes um fast 12 Prozent gegeben. Demgegenüber waren die anderen Betriebsgrößenklassen weiterhin von Reduzierungen betroffen. Branchenmäßig war der Anstieg der Zahl der Betriebe in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe besonders hoch. Demgegenüber verringerte sich die Anzahl der Betriebe insbesondere im Bereich Handel/Reparatur, aber auch im verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Die Brandenburger Betriebslandschaft 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**.

Eine Betrachtung der Brandenburger Betriebslandschaft nach dem Gründungsjahr (Betriebsbiografie) zeigt, dass 18 Prozent aller Betriebe vor 1990 gegründet wurden und damit zu den so genannten Altbetrieben (ehemalige Treuhandbetriebe⁵, ehemalige Genossenschaften und Privatbetriebe) zählen. In diesen Betrieben ist rund ein Viertel (24 Prozent) aller Beschäftigten in Brandenburg tätig. Die Mehrheit der Betriebe (81 Prozent) wurde 1990 und später gegründet, jeder vierte Betrieb ist jünger als 7 Jahre. Da es sich bei diesen Neugründungen eher um Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 13 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, auch wenn sie mit 74 Prozent einen hohen Anteil an den Erwerbstätigen Brandenburgs ausmachen (vgl. Tabelle 2). Die hohe Gründungsdynamik in Brandenburg ist nicht zuletzt auf entsprechende Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder und der EU zurückzuführen.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach der Betriebsbiografie

Betriebsbiografie	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	18	206	18	24
Neugründungen (Gründung ab 1990)	81	645	13	74
Davon				
1990 bis 1991	23	242	17	28
1992 bis 1995	18	181	15	21
1996 bis 2000	15	75	8	8
2001 bis Mitte 2007	25	147	9	17
Keine Angabe	1	21	34	2
Brandenburg insgesamt	100	872	14	100

2.2 Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995 bis 2009

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2008 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2009 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt wie folgt eingeschätzt werden.

Nachdem die Beschäftigtenzahl Brandenburgs zwischen Juni 1995 (Start des Länderpanels Brandenburg mit der ersten Welle) und Juni 2005 um 140 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken ist, weisen die Panelangaben der letzten drei Wellen für Brandenburg einen deutlichen Beschäftigtenzuwachs (31 Tsd.) aus. Dieser betrug zwischen

- Juni 2005 und Juni 2006 3 Tsd. Personen,
- Juni 2006 und Juni 2007 gut 12 Tsd. Personen,
- Juni 2007 und Juni 2008 fast 16 Tsd. Personen.

Diese erfreuliche Entwicklung erklärt sich insbesondere aus der positiven konjunkturellen Entwicklung, d. h. den hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts zwischen 2006 und Mitte 2008, die sich in Brandenburg von Jahr zu Jahr gesteigert haben. 2007 stieg das Bruttoinlandsprodukt gegenüber dem Vorjahr um 4,7 Prozent.⁶ Fast alle Branchen, insbesondere aber der Bereich Ver-

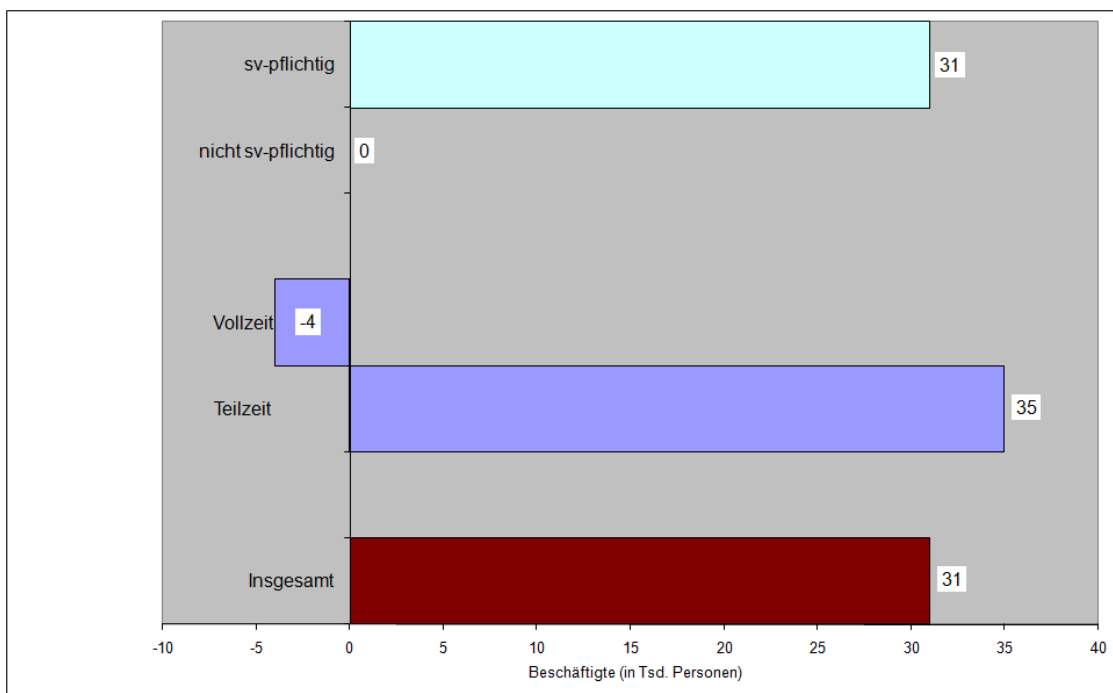
⁵ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag der BvS. In: „Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen.“ Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Berlin, 2003, S. 303-330.

⁶ 2005 belief sich die Steigerung des BIP gegenüber dem Vorjahr auf 1,5 Prozent, 2006 waren es 2,5 Prozent. Vgl.: http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2008/SB_P1-1_j07_BB.pdf, S. 8.

kehr und Nachrichtenübermittlung, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen erhöhten ihre Beschäftigtenzahlen. Zuwächse erreichte auch das verarbeitende Gewerbe. Insgesamt gab es am 30.6.2008 in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 872 Tsd. Beschäftigte (bei einem Frauenanteil von 48 Prozent). Die Beschäftigten des Landes verteilen sich zu 45 Prozent auf Brandenburg Nord-Ost und 55 Prozent auf Brandenburg Süd-West.

Der Beschäftigungszuwachs der letzten drei Jahre (30.6.2005 bis 30.6.2008) ergab sich in Brandenburg vollständig aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Die Zunahme nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, insbesondere geringfügiger Beschäftigung⁷ spielte für den Beschäftigungszuwachs also keine Rolle. Die Rekrutierung an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfolgte allerdings in Form von Teilzeitbeschäftigung, während die Vollzeitbeschäftigung in Brandenburg zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 abgenommen hat (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2005 und 2008 in Brandenburg



Die große Mehrheit der Betriebe in Brandenburg (86 Prozent) geht bis Mitte 2009 von einem stabilen Beschäftigungsniveau aus. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau liegt bei 6 Prozent, während der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungszuwachs 8 Prozent beträgt.

Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Leiharbeitskräfte

Gesondert werden durch das IAB-Betriebspanel Praktikanten/Praktikantinnen⁸, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Leiharbeitskräfte erfasst. Während die Zahl der Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen (ca. 16 Tsd. Personen) über die Beschäftigten der Leiharbeitsfirmen bereits Bestandteil der Beschäftigtenzahl insgesamt des IAB-Betriebspanels ist, bilden die Praktikanten/Praktikantinnen und freien Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial (ca. 28 Tsd. Per-

⁷ Zu den geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen Beschäftigte, bei denen 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 ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Da im IAB-Betriebspanel nach Beschäftigungsverhältnissen gefragt wird, werden beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

⁸ Bis 2005 wurden im IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten/Praktikantinnen als eine Größe erfasst, seit 2006 werden nur noch Praktikanten/Praktikantinnen ausgewiesen.

sonen). Dieses zählt laut Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe, wie es bisher analysiert wurde (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Leiharbeitskräfte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2008 (Stand: 30. Juni)

Land/Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Praktikanten/Praktikantinnen	freien Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräften	Praktikanten/Praktikantinnen	freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen	Leiharbeitskräfte
	Prozent			Tsd. Personen		
Brandenburg	16	5	3	20	8	16
Brandenburg Nord-Ost	18	5	3	11	3	5
Brandenburg Süd-West	15	6	4	8	6	11
Mecklenburg-Vorpommern	16	3	2	15	3	7
Sachsen-Anhalt	17	4	4	17	10	16
Sachsen	19	6	3	40	31	32
Thüringen	15	4	4	15	9	21
Berlin	14	11	2	21	48	19
Ostdeutschland	16	6	3	128	109	111
Westdeutschland	14	7	4	477	488	588

Der Einsatz von Praktikanten und Praktikantinnen ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln Praktikanten/Praktikantinnen Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Jungakademiker und -akademikerinnen, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Betrieben eingestellt (häufig unentgeltlich⁹) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten/Praktikantinnen ersetzt. Die Anzahl dieser Beschäftigtengruppe lag in Brandenburg 2008 bei ca. 20 Tsd. Personen und ist gegenüber dem Vorjahr (ebenfalls ca. 20 Tsd.) in etwa stabil geblieben.

Freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (mit Werk- oder Dienstverträgen) sind oft hoch qualifiziert und auf bestimmte Aufgaben spezialisiert. Freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen können Freiberufler/Freiberuflerinnen oder Gewerbetreibende oder auch Angestellte bei einem ersten Betrieb sein, die die freie Mitarbeit bei einem zweiten Betrieb nebenberuflich ausüben. Freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen werden sehr häufig in Beschäftigungsbereichen genutzt, in denen abhängig von den jeweiligen Aufträgen schnell Engpässe eintreten, feste Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen aber wegen der hohen Fixkosten nicht rentabel wären. Die Anzahl der freien Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen lag in Brandenburg 2008 bei ca. 8 Tsd. Personen, in den Vorjahren waren es jeweils ca. 11 Tsd. Personen.

Der Anteil der Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen ist in Brandenburg wie in Ost- und in Westdeutschland mit knapp 2 Prozent an allen Beschäftigten – gemessen am europäischen Niveau – nach wie vor relativ niedrig, er hat sich aber gegenüber 1995 deutlich erhöht (bis dahin wurde nicht einmal 1 Prozent erreicht).¹⁰ Die rund 16 Tsd. Leiharbeitskräfte sind in den beiden Brandenburger Regionen sehr unterschiedlich verteilt. In Brandenburg Süd-West sind mehr als doppelt so viele

⁹ Das BMAS will den Missbrauch von Praktikanten- und Praktikantinnenverhältnissen verhindern, was auch neue Entgelt Diskussionen oder -regelungen einschließt. Vgl. Pressemitteilungen des BMAS vom 17.12.2008.

¹⁰ 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> 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 und Arbeitnehmerinnen. Vgl. Zeitarbeit. Volle Kraft zurück In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 1. November 2007, S. 2.

Leiharbeitskräfte im Einsatz wie in Brandenburg Nord-Ost. Dieser Unterschied dürfte strukturbedingt sein. Leiharbeit wird schwerpunktmäßig im verarbeitenden Gewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen genutzt, so dass sie eher in der industriell stärkeren Region Brandenburg Süd-West zum Einsatz kommt.

Die Entwicklung der Leiharbeit folgt dem konjunkturellen Verlauf der Wirtschaft. Leiharbeit gilt als Frühindikator, der Erstbedarf an Arbeitskräften wird immer öfter über Zeitarbeitskräfte gedeckt. Allerdings gibt es Begleiterscheinungen dieser Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die trotz der eingetretenen Beschäftigungseffekte negativ zu werten sind. Leiharbeit wandelt sich vom Instrument einer kurzfristigen Reaktion auf einen Nachfrageboom zu einem Instrument der dauerhaften Kostensenkung. Dies ist durchaus problematisch: Trotz zunehmender Tarifbindungen in Leiharbeitsfirmen erreichen die Stundenlöhne zum Teil nur 50 Prozent der durchschnittlichen Tariflöhne regulär Beschäftigter. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsstabilität dieser Arbeitsverhältnisse gering. Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen wird nur begrenzt die Möglichkeit einer sich anschließenden Einstellung eingeräumt. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels wurden im 1. Halbjahr 2008 über 2 Tsd. Leiharbeitskräfte, die unmittelbar davor oder zu einem früheren Zeitpunkt im Betrieb eingesetzt waren, eingestellt (5 Prozent aller Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2008, in Ost- und Westdeutschland ebenfalls jeweils 5 Prozent).

2.2.1 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg waren im Jahre 2008 das Dienstleistungsgewerbe mit 37 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (15 Prozent) sowie der Bereich Handel/Reparatur und das Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 13 Prozent). Dies entspricht der Vorjahresstruktur. Trotz insgesamt fortschreitender Angleichung der Brandenburger an die westdeutsche Branchenstruktur der Betriebe gibt es weiterhin deutliche Unterschiede bei der Beschäftigtenstruktur: Im Vergleich zu Westdeutschland werden einerseits immer noch das höhere Gewicht des Baugewerbes, ferner die höheren Anteile in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft deutlich. Andererseits weist Brandenburg nach wie vor einen deutlich geringeren Anteil des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel/Reparatur auf (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent	Tsd. Personen	Persone	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	5	31	9	3	2	1
Bergbau/Energie/Wasser*	1	13	40	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	127	23	15	16	24
Baugewerbe	14	68	8	8	7	5
Handel und Reparatur	20	112	9	13	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	6	68	19	8	6	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	2	20	14	2	2	3
Dienstleistungen	39	327	13	37	41	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	105	11	12	15	13
Erziehung und Unterricht*	2	44	37	5	5	3
Gesundheits- und Sozialwesen	10	113	17	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	65	9	7	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	13	11	1	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	93	83	11	10	7
Insgesamt	100	872	14	100	100	100
Brandenburg Nord-Ost	49	392	13	45		
Brandenburg Süd-West	51	480	15	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 Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2007 und Mitte 2008 in Brandenburg von 16 Tsd. bzw. knapp 2 Prozent zeigt die Untersuchung in fast allen Branchen eine positive Entwicklung:

- Bereits im Vorjahr war im verarbeitenden Gewerbe ein deutlicher Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen (11 Prozent). 2008 wurden 3 Prozent Zuwachs erreicht, damit stieg die Beschäftigtenzahl in dieser Branche mit am stärksten (4 Tsd. Personen).
- Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Dieser Trend setzte sich auch 2008 fort. Am stärksten fiel der Beschäftigungszuwachs mit 6 Tsd. Personen bzw. 6 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen aus. Die Beschäftigung in den übrigen Dienstleistungen stieg ebenfalls an, wenn auch nur um 2 Prozent. Die Bereiche der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie die Branche Erziehung und Unterricht bauten allerdings Beschäftigung ab (um 2 bzw. 4 Prozent).
- Die höchsten Beschäftigungszuwächse mit jeweils rund 7 Prozent erreichten der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier waren gegenüber dem Vorjahr insgesamt fast 7 Tsd. Personen mehr beschäftigt. Damit entfielen ca. 43 Prozent des gesamten Beschäftigungszuwachses in Brandenburg auf diese beiden Bereiche.
- Die langjährige schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft entspannt sich auch im Jahre 2008 nicht, die Beschäftigungszahl sank erneut um knapp 1 Tsd. Personen.

- Die Beschäftigtenzahl in der Land- und Forstwirtschaft hat sich ebenfalls leicht reduziert (um 1 Tsd. Personen), während sie im Bereich Handel/Reparatur um 2 Tsd. gestiegen ist.
- Einen leichten Beschäftigungszuwachs hat es in der öffentlichen Verwaltung (1 Tsd.) gegeben.

2.2.2 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen¹¹ zeigt in Brandenburg wie in den neuen Bundesländern insgesamt eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten als in den alten Ländern. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Brandenburg 51 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 43 Prozent.

Bei der Verteilung der Beschäftigten ist der Anteil von größeren Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Westdeutschland deutlich höher und liegt dort mit 31 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem in Brandenburg. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2008 bei 14 Personen¹² (in Westdeutschland aber bei 18 Personen) (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (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	51	87	3	10	9	7
5 bis 9 Beschäftigte	25	103	7	12	13	10
10 bis 49 Beschäftigte	19	247	20	28	27	26
50 bis 249 Beschäftigte	4	255	102	29	28	26
ab 250 Beschäftigte	0,5	180	629	21	23	31
Insgesamt	100	872	14	100	100	100

Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2007 und 2008 in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass einige Betriebsgrößenklassen z. T. deutliche Beschäftigungszuwächse verzeichneten. Gemessen am Anteil des gesamten Beschäftigungszuwachses war der Beschäftigtenaufbau in den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten und in der Betriebsgrößenklasse von 10 bis 49 Beschäftigten am größten (7 bzw. 9 Tsd. Personen). Mehr Beschäftigung (fast 3 Tsd.) gab es auch in den mittelständischen Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Insgesamt waren in diesen drei Betriebsgrößenklassen 2008 im Vergleich zum Vorjahr ca. 19 Tsd. Personen mehr beschäftigt. In den Großbetrieben ab 250 Tsd. Beschäftigten und in kleine-

¹¹ 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.)

¹² 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.

ren Betrieben (5 bis 9 Beschäftigte) wurde demgegenüber Personal abgebaut (2 bzw. 1 Tsd. Personen).

2.2.3 Eigentumsverhältnisse

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Brandenburg eine Betriebslandschaft mit unterschiedlichen **Eigentumsverhältnissen** entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung nach 1989, aber auch im Rahmen der Gründungswelle ergab sich eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den Brandenburger Betrieben. Tabelle 6 zeigt die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in Brandenburg nach den Eigentumsverhältnissen. An diesen Relationen hat sich seit Beendigung der Privatisierungsphase durch die Treuhandanstalt Mitte der 1990er Jahre kaum etwas verändert. Eine Übersicht über die Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten nach der Eigentumssituation ist für die Analyse einzelner wirtschaftlicher Kennziffern (z. B. Umsatz, Export, Lohn) wichtig, liefert sie doch zusätzliche Erklärungen für strukturelle Unterschiede.

Über die Hälfte der Brandenburger Beschäftigten ist in Betrieben tätig, die sich in ostdeutschem Eigentum befinden, 15 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum.¹³ 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 24 bzw. 58 Beschäftigte).

Tabelle 6: Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (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	80	464	9	53
Westdeutsches Eigentum	8	130	24	15
Ausländisches Eigentum	1	43	58	5
Öffentliches Eigentum	3	147	77	17
Sonstiges bzw. nicht bekannt	8	89	18	10
Brandenburg insgesamt	100	872	14	100

2.2.4 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit¹⁴ und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu, nicht aber auf die erworbene Qualifikation der Beschäftigten. Dies ist ein Vorteil des Panels gegenüber anderen Datenbasen, die in der Regel die erworbene Qualifikation der Beschäftigten erfassen, nicht aber deren tatsächliche Nutzung. Damit ist ein engerer Zusammenhang zwischen Wertschöpfung und Humankapital gegeben.

11 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2008 auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten. 67 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 14 Prozent waren Angestellte/Beamte und Beamtinnen für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Hochschul- bzw.

¹³ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

¹⁴ 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 und Beamtinnen für einfache Tätigkeiten, in „Beschäftigte mit Berufsabschluss“ – das sind Facharbeiter/-innen sowie Angestellte/Beamte und Beamtinnen mit abgeschlossener Lehre, „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie in „Tätige Inhaber/Inhaberinnen, Vorstände sowie Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen“.

Fachhochschulstudium und 8 Prozent tätige Inhaber/Inhaberinnen, Vorstände sowie Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation von Beschäftigten in Tätigkeiten mit und ohne erforderliche Berufsausbildung. Der Anteil der Beschäftigten in Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen, ist in den neuen Ländern immer noch höher als in den alten. Aus den vorangegangenen Befragungswellen ist bekannt, dass insbesondere der Beschäftigtenanteil mit erforderlicher Facharbeiterausbildung in Ostdeutschland fast doppelt so hoch ist wie in westdeutschen Betrieben.¹⁵ Umgekehrt ist es bei den Beschäftigten in Tätigkeiten ohne erforderliche berufliche Ausbildung. Das bedeutet, dass das Angebot für Beschäftigte mit qualifizierten Anforderungen in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise hoch ist.

Nachfolgende Tabelle 7 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 (24 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 18 Prozent hoch, da neben anspruchsvollen Arbeitsaufgaben auch einfache Tätigkeiten – wie z. B. Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering – ausgeführt werden. Allerdings sind Einfacharbeitsplätze heute keineswegs vorwiegend mit Ungelernten besetzt, auf 63 Prozent aller einfachen Arbeitsplätze arbeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit formaler Qualifizierung.¹⁶
- Beschäftigte mit Berufsabschluss dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit jeweils über 70 Prozent im produzierenden Gewerbe, in den Bereichen Handel/Reparatur und Verkehr/Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe.
- Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss sind erwartungsgemäß mit einem Beschäftigtenanteil von 56 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (25 Prozent) konzentriert. Auch der Bereich Bergbau/Energie/Wasser erreicht mit 26 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil. Demgegenüber weisen die Bereiche Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Handel/Reparatur sowie die Land- und Forstwirtschaft aber auch das Baugewerbe nur Werte von ca. 4 bis 6 Prozent auf.
- Tätige Inhaber/Inhaberinnen sind in besonderem Maße im Baugewerbe (15 Prozent), in den übrigen Dienstleistungen (12 Prozent) sowie im Bereich Handel/Reparatur (ebenfalls 12 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

¹⁵ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 28 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 23 f.

¹⁶ 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.

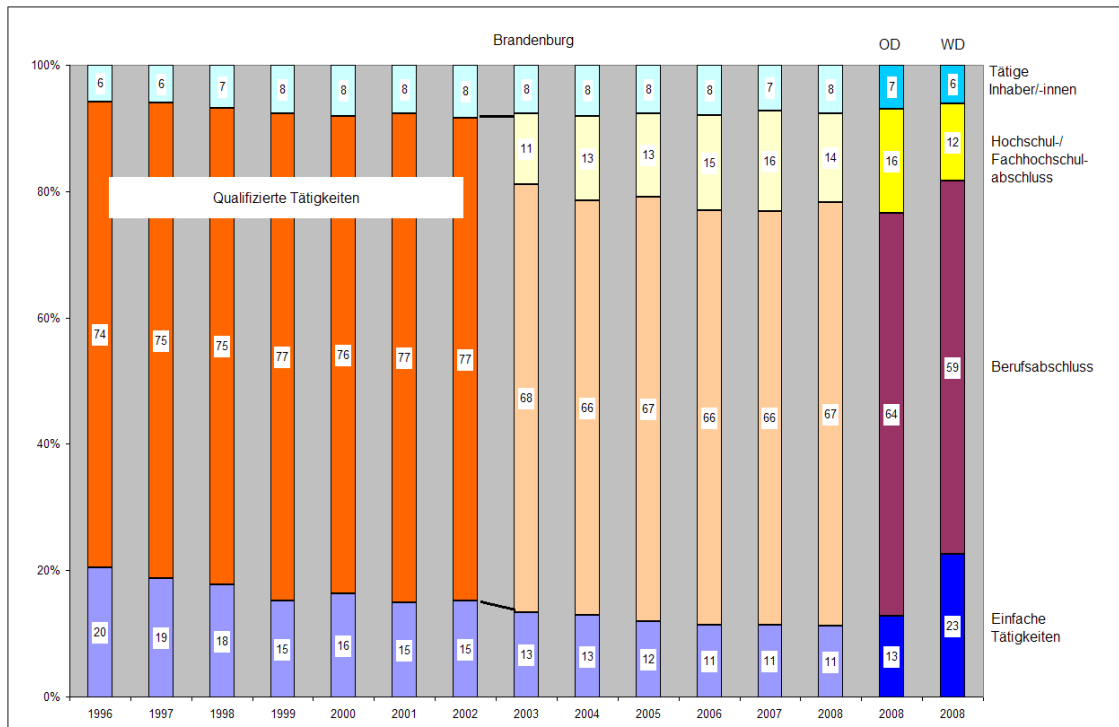
Tabelle 7: Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche/Region	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen, Vorstände/Geschäftsführer/-innen	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	8	74	6	12	100
Bergbau/Energie/Wasser*	2	71	26	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	10	74	11	5	100
Baugewerbe	4	75	6	15	100
Handel und Reparatur	8	76	4	12	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	12	79	4	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	3	75	14	8	100
Dienstleistungen	16	55	20	9	100
Darunter					
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	51	20	11	100
Gesundheits- und Sozialwesen	13	61	19	7	100
Übrige Dienstleistungen	24	61	3	12	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	18	59	20	3	100
Öffentliche Verwaltung	8	67	25	0	100
Brandenburg insgesamt	11	67	14	8	100
Brandenburg Nord-Ost	10	66	16	8	100
Brandenburg Süd-West	12	68	13	7	100
Ostdeutschland	13	64	16	7	100
Westdeutschland	23	59	12	6	100

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

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Brandenburg über 13 Panelwellen hinweg signalisiert deutliche Veränderungen der Zusammensetzung der Beschäftigten nach Qualifikationsanforderungen und zwar eindeutig in Richtung steigender Qualifikationsanforderungen. Der Beschäftigtenanteil für einfache Tätigkeiten hat sich 2008 im Vergleich zu 1996 deutlich verringert, demgegenüber ist der Anteil von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in den vergangenen 13 Jahren angestiegen. Die Zunahme des Fachkräfteanteils trifft vor allem auf Beschäftigte zu, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss besitzen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen 1996 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg



Trotz der zunehmenden Bedeutung der qualifizierten Arbeit kann von einer Marginalisierung einfacher Arbeit nicht gesprochen werden. In den letzten Jahren ist der Anteil der einfachen Arbeit nahezu konstant geblieben.¹⁷ „Zwar nimmt die Zahl qualifizierter Beschäftigter zu, dies geschieht allerdings weniger zulasten der Geringqualifizierten als vielmehr zulasten der Facharbeit. Im Dienstleistungsbereich kann sogar von einem Bedeutungszuwachs einfacher Arbeit gesprochen werden.“¹⁸

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in Brandenburg stellt einen wichtigen Vorzug dar. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial, zu dem auch derzeit auspendelnde Fachkräfte gehören, an Bedeutung.

Die „Qualität des Fachkräfteangebots“ zählt in Brandenburg, Ost- wie in Westdeutschland zu den wichtigsten Standortfaktoren. Unter allen betrieblichen Standortfaktoren erhielt sie von den Brandenburger Betrieben eine der besten Bewertungen.¹⁹ Für das insgesamt vorhandene gute Bildungs- und Ausbildungsniveau der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Fachkräfte in Brandenburg steht, dass lt. aktuellem IAB-Betriebspanel 68 Prozent aller zu besetzenden Stellen mit Fachkräften 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. Allerdings konnten 18 Prozent dieser Stellen – mit deutlich wachsender Tendenz – nicht besetzt werden (vgl. auch Kapitel 4).

¹⁷ 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.

¹⁸ Vgl. Ruth Brandherm: Zusammenfassung. In: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Juni 2007, S. 4.

¹⁹ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der elften Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 29 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 80 ff.

2.2.5 Überstunden

Im Zusammenhang mit der Analyse des Arbeitszeitpotenzials, flexibler Beschäftigungsformen, des Fachkräftebedarf, der Lohn- und Tarifentwicklung sind das Niveau und die Entwicklung der Überstunden ein wichtiger Einflussfaktor und daher von substantieller Bedeutung. Über den Umfang des Überstundenvolumens besteht dabei in weiten Bereichen der Öffentlichkeit große Unsicherheit. Um Verwechslungen zu vermeiden, sollten unterschieden werden:

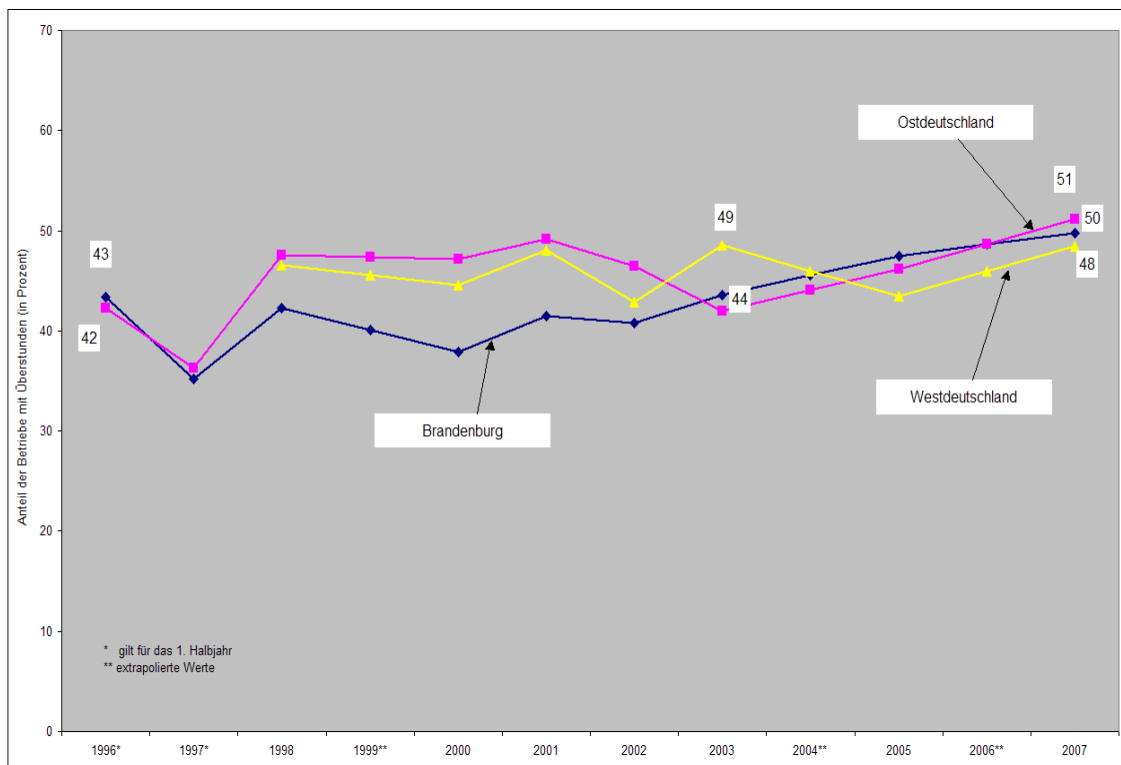
- „transitorische Überstunden“, das sind Überstunden, bei denen ein Zeitausgleich stattfindet;
- „definitive Überstunden“, für die kein Zeitausgleich stattfindet, sondern die (mit oder ohne Zuschläge) bezahlt oder unentgeltlich geleistet werden.

Betriebe mit Überstunden

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden in jedem zweiten Brandenburger Betrieb (50 Prozent) im gesamten Jahr 2007 sowohl transitorische als auch definitive Überstunden geleistet (Ostdeutschland 51 Prozent, Westdeutschland 48 Prozent).

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz relativ konstant war. Die Unterschiede zwischen den neuen und alten Ländern sind eher geringfügig. In Brandenburg lag diese Kennziffer Ende der 1990er und Anfang der 2000er Jahre deutlich unterhalb der ost- und der westdeutschen Durchschnittswerte. Infolge des kontinuierlichen Anstiegs des Anteils der Brandenburger Betriebe mit Überstunden seit 2003 wird nunmehr das Niveau Ost- und Westdeutschlands erreicht (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit Überstunden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007



Von den Betrieben mit Überstunden gleichen fast zwei Drittel (63 Prozent) die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, nur bei 8 Prozent erfolgt generell ein finanzieller Ausgleich. Weitere 22 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- wie den finanziellen Ausgleich, und schließlich gleichen 7 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

Für tarifpolitisch orientierte Überlegungen im Rahmen der Beschäftigungssicherung und Einkommensentwicklung sind vor allem die bezahlten definitiven Überstunden von Interesse.

13 Prozent aller abhängig Beschäftigten leisteten 2007 bezahlte Überstunden (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Seit 2002 ist dieser Anteil im Wesentlichen konstant geblieben (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007 (Anteil an abhängig Beschäftigten, ohne Auszubildende)



2.2.6 Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse

Betriebliche nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse²⁰ als wichtigste Form einer numerischen Flexibilität²¹ weisen in Brandenburg ein beachtliches Maß 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, 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.²²

Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung)

²⁰ 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.

²¹ 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.

²² 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.

sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit). Auch die von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigungsverhältnisse zählen dazu.

Flexibilisierungsgrad 32 Prozent

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.

Beschäftigte in standardisierten Beschäftigungsverhältnissen sind:

- abhängige Vollzeitbeschäftigte (einschließlich Auszubildende),
- Beamte/Beamtinnen in Vollzeit,
- tätige Inhaber/Inhaberinnen und mithelfende Familienangehörige.

Zu den nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zählen:

- Teilzeitbeschäftigte (Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs und „klassische“ Teilzeit²³),
- befristet Beschäftigte²⁴ (ungeförderte und geförderte Beschäftigung²⁵),
- Leiharbeit,
- Kurzarbeit²⁶.

Als Ergebnis der Analyse des IAB-Betriebspanels zu den einzelnen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen zeigt die folgende schematische Darstellung die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse aus der Sicht der Betriebe²⁷ (vgl. Abbildung 8).

²³ 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.

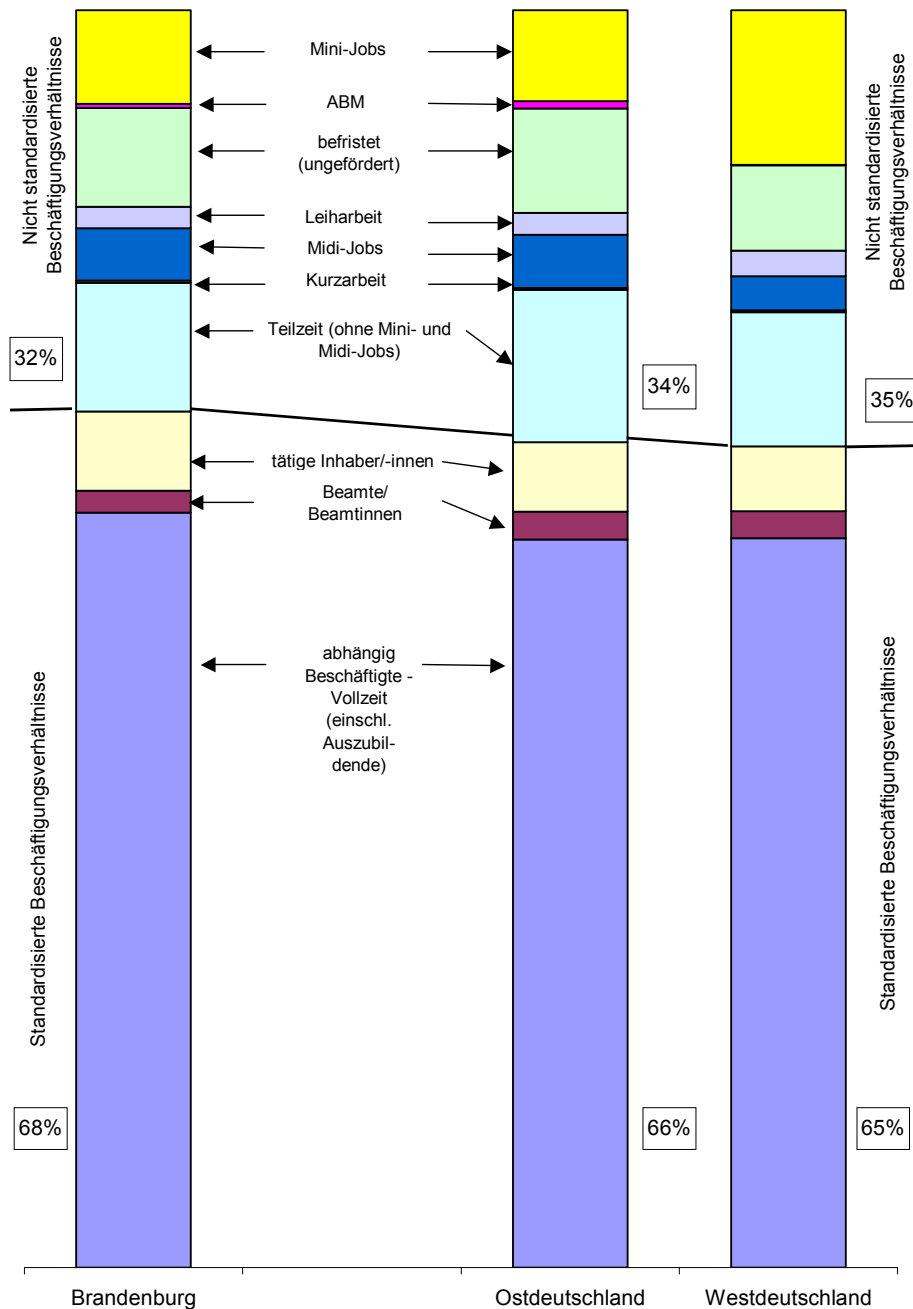
²⁴ Eine Überschneidung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten ist nach Angaben des SOEP (des Sozio-oekonomischen Panels) eher marginal gegeben.

²⁵ Die Größenordnung geförderter Befristung resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit.

²⁶ Die Größenordnung für Kurzarbeit resultiert aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit. Bei Leiharbeit und Kurzarbeit können zwar Überschneidungen zu Befristung und Teilzeit auftreten, der Einfluss auf die Gesamtrelation zwischen standardisierten und nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen ist aber eher unbedeutend.

²⁷ Das IW Köln konstatiert ebenfalls einen Bedeutungsverlust des normalen Vollzeitjobs und eine zunehmende Individualisierung der Arbeitsverhältnisse. Vgl. „Arbeitsmarkt – Geringqualifizierten beim Einstieg helfen.“ In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 15, 10. April 2008, S. 4.

Abbildung 8: Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2008)



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 von 31 auf 32 Prozent gestiegen, in Ost- und Westdeutschland ist er ebenfalls weiter gestiegen (jeweils von 33 auf 34 bzw. 35 Prozent).

Umfang und Struktur der einzelnen nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse

Die einzelnen Formen von nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen unterlagen in den vergangenen Jahren 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: Wieder leichter Anstieg der Quote auf 22 Prozent

In Brandenburg gab es Mitte 2008 rund 189 Tsd. Teilzeitbeschäftigte²⁸ (einschließlich der ca. 60 Tsd. Minijobs), das sind rund 8 Tsd. Personen mehr als im Vorjahr.

Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwar von 13 auf 22 Prozent gestiegen, in den letzten drei Jahren blieb er aber knapp über der 20-Prozent-Marke stehen. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Anstieg um 1 Prozentpunkt zu verzeichnen. Der höchste Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten wurde 2006 mit 23 Prozent erreicht (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Teilzeitbeschäftigte							
	Anteil an allen Beschäftigten							Frauenanteil
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008
	Prozent							Prozent
Brandenburg	13	20	19	18	23	21	22	80
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	23	22	22	80
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	23	20	21	81
Mecklenburg-Vorpommern	13	20	19	20	23	22	22	78
Sachsen-Anhalt	11	20	19	20	22	20	24	82
Sachsen	14	21	19	20	22	22	24	81
Thüringen	12	20	19	20	23	21	20	79
Berlin	17	22	20	23	24	23	27	76
Ostdeutschland	14	20	19	20	23	22	23	79
Westdeutschland	22	23	22	22	26	25	26	80

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung betrug 2008 in Brandenburg 22 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden). Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg sowie in den neuen Ländern generell nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher.

Befristet Beschäftigte: Fast jedes 13. Arbeitsverhältnis in Brandenburg befristet

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Ländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2008 nach Angaben des IAB-Betriebspanels ca. 73 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies ist ein ähnlicher Wert wie im Vorjahr (rund 70 Tsd. Personen). Damit hatten über 8 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 7 Prozent). Dieser höhere Anteil gegenüber Westdeutschland ist im Wesentlichen auf die umfangreichere Arbeitsmarktförderung in Brandenburg zurückzuführen. Mitte 2008 wurden 21 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg öffentlich gefördert. Da in Westdeutschland vergleichsweise deutlich weniger befristet Beschäftigte öffentlich gefördert werden (3 bis 4 Prozent), liegt auch die Befristungsquote folgerichtig mit 7 Prozent niedriger als in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt (vgl. Tabelle 9). Wenn man jeweils die arbeitsmarktpolitisch induzierten Teile aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich die Befristungsquote und liegt in Brandenburg wie in Westdeutschland bei 7 Prozent.

²⁸ Die Anzahl der im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten ist höher als die BA-Zahlen, da im Panel neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden.

Tabelle 9: Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Befristet Beschäftigte							
	Anteil an allen Beschäftigten							Frauenanteil
	1996	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2008
	Prozent							Prozent
Brandenburg	6	7	8	7	10	8	8	52
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	-	10	6	6	47
Brandenburg Süd-West	-	-	-	-	10	10	10	54
Mecklenburg-Vorpommern	9	8	9	10	10	10	9	56
Sachsen-Anhalt	7	7	7	9	8	8	7	59
Sachsen	6	7	7	8	8	8	9	54
Thüringen	7	7	8	7	8	9	9	46
Berlin	5	7	9	10	12	11	11	55
Ostdeutschland	7	7	8	8	9	9	9	54
Westdeutschland	3	5	5	6	6	7	7	54

Die relative Konstanz beim Bestand der befristeten Arbeitsverhältnisse (jeweils zum 30.6. des Jahres) ist im Vergleich der letzten Jahre von umfangreichen Personalbewegungen begleitet. So wurden einerseits befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt – das waren im 1. Halbjahr 2008 ca. 4 Tsd. oder 6 Prozent aller ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus ist bei über 6 Tsd. Beschäftigten der befristete Arbeitsvertrag ausgelaufen. Andererseits gab es im 1. Halbjahr 2008 in Brandenburg ca. 25 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren etwa 53 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum.

Geringfügige Beschäftigung: Mehr Mini-Jobs im Vorjahresvergleich

Von den Brandenburger Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten Mitte 2008 (30.06.2008) 32 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Das waren absolut ca. 60 Tsd. Personen und damit 7 Tsd. mehr im Vergleich zu 2007. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 53 Prozent noch weit höher. Von allen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburger Betrieben zählen inzwischen 7 Prozent zu den geringfügigen, in Ostdeutschland sind es ebenfalls 7 Prozent, in Westdeutschland immerhin 12 Prozent (vgl. Tabelle 10). Über die Hälfte der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs (57 Prozent) sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt (v. a. in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen – 17 bzw. je 19 Prozent), 14 Prozent im Bereich Handel/Reparatur.

Tabelle 10: Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Geringfügig Beschäftigte							
	Anteil an allen Beschäftigten							
	1996*	2003*	2004*	2005	2006	2007	2008	
	Prozent							
Brandenburg	3	6	7	6	6	6	7	
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	4	5	5	7	
Brandenburg Süd-West	-	-	-	7	7	7	7	
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	7	7	7	6	6	
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6	7	
Sachsen	4	6	6	5	6	6	7	
Thüringen	2	7	7	7	8	7	7	
Berlin	7	6	8	7	6	7	7	
Ostdeutschland	3	6	7	7	7	6	7	
Westdeutschland	12	11	11	12	12	12	12	

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

Midi-Jobs²⁹: vor allem im Dienstleistungsbereich und in Kleinbetrieben

In Brandenburg gab es zum 30.6.2008 in ca. 15 Tsd. Betrieben gut 37 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausführten. Das sind immerhin 24 Prozent aller Betriebe mit einem Anteil von gut 4 Prozent an allen Beschäftigten (vgl. Tabelle 11). Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (87 Prozent aller Midi-Jobs). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber den Vorjahren weiter erhöht. Über die Hälfte aller Midi-Jobs (54 Prozent) entfällt allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf übrige und unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, darüber hinaus gut ein Fünftel auf den Bereich Handel/Reparatur. Rund die Hälfte der Midi-Jobs ist in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten angesiedelt.

Tabelle 11: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land/Region	Midi-Jobs							Anteil Teilzeit- beschäftigter
	Anteil an allen Beschäftigten						2008	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008		
	Prozent							Prozent
Brandenburg	3	3	4	4	4	4	87	
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	4	4	5	87	
Brandenburg Süd-West	-	-	-	4	3	4	87	
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	3	3	3	72	
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	4	5	83	
Sachsen	4	4	4	4	5	5	87	
Thüringen	3	3	3	4	3	3	86	
Berlin	4	4	4	4	4	4	91	
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	86	
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	87	

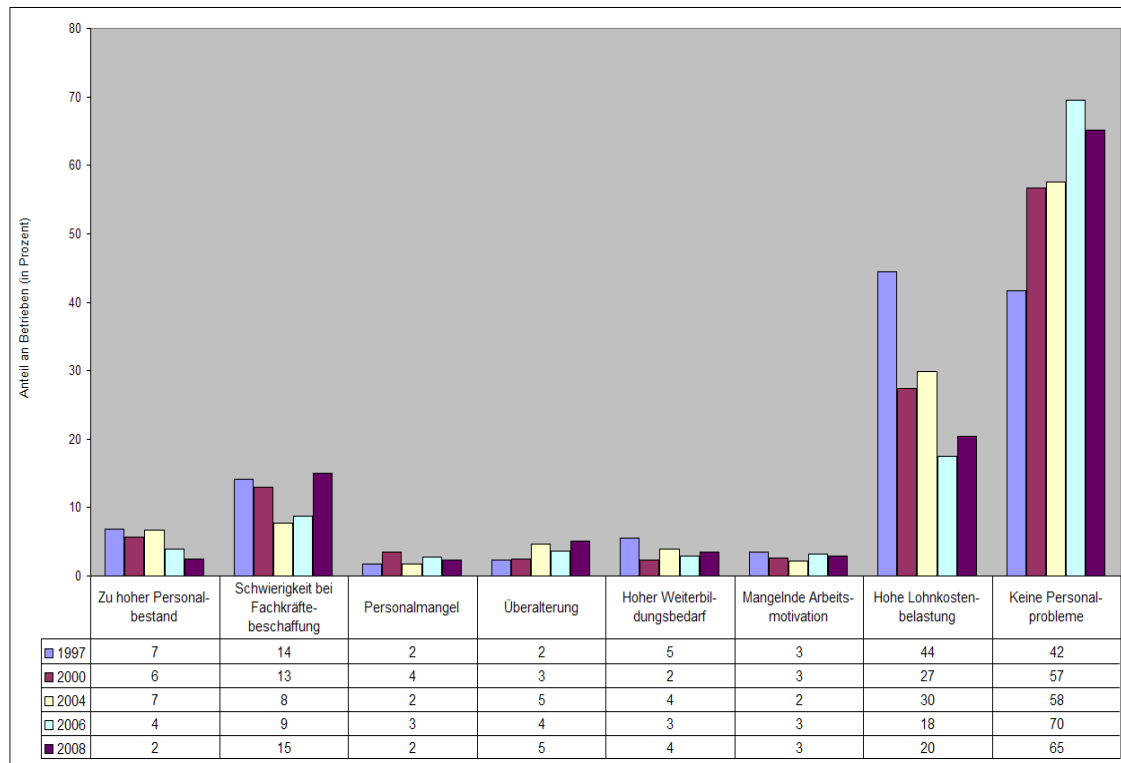
Die Vielfalt der Beschäftigungsformen, die Dynamik in den Personalzu- und -abgängen sowie die Befristung der Hälfte aller Einstellungen belegen die hohe Flexibilität des Brandenburger Beschäftigungssystems.

3 Probleme der Fachkräfterekrutierung im Betrieb

Zu den im IAB-Betriebspanel erhobenen Personalproblemen zählen u. a. die hohe Lohnkostenbelastung, Schwierigkeiten bei der Fachkräftebeschaffung, Personalmangel, hoher Personalbestand, Überalterung der Belegschaft sowie Weiterbildungsbedarf. Die befragten Betriebe wurden gebeten, Personalprobleme zu benennen, die sie in den nächsten beiden Jahren für ihren Betrieb erwarten. Ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen der Vorjahre zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die generell Personalprobleme erwarten, eindeutig zurückgeht. Rechneten 1997 noch 58 Prozent der Brandenburger Betriebe mit Personalproblemen, waren es 2008 nur noch 35 Prozent. Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse, dass sich der bestehende Druck bei einzelnen Personalproblemen – wie bei der hohen Lohnkostenbelastung und dem zu hohen Personalbestand – mit der Zeit verringert hat (vgl. Abbildung 9).

²⁹ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € brutto liegt. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

Abbildung 9: Erwartete Personalprobleme der Betriebe in Brandenburg 1997 bis 2008 (Angaben jeweils für die beiden Folgejahre, Mehrfachnennungen)



Die in den kommenden zwei Jahren von den Betrieben erwarteten Personalprobleme beziehen sich in erster Linie auf eine hohe Belastung durch Lohnkosten (20 Prozent aller Betriebe) sowie auf Schwierigkeiten bei der Einstellung von Fachkräften (15 Prozent aller Betriebe).³⁰ Mit Anziehen der Konjunktur hat sich das in der Vergangenheit nur partiell bestehende Fachkräfteproblem wieder ausgeweitet (vgl. auch Kapitel 4).

Weitere Personalprobleme sind offensichtlich von untergeordneter Bedeutung, hier liegen die Antworten in der Regel unterhalb der 5-Prozent-Grenze. Dazu gehört auch das Problem der Überalterung, das nur von 5 Prozent der Betriebe als Problem gesehen wird, obwohl sich die Betriebe mittelfristig auf eine Alterung ihrer Betriebsbelegschaften einstellen müssen.³¹ Von allen Betrieben in Brandenburg beklagen lediglich 3 Prozent eine mangelnde Arbeitsmotivation ihrer Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen. Auch einen hohen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf geben nur 4 Prozent aller Betriebe an.

Interessant sind Vergleiche darüber, welche Probleme stärker ostdeutsche und welche eher westdeutsche Betriebe bewegen. Westdeutsche Betriebe klagen stärker über Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, mangelnde Arbeitsmotivation, einen höheren Bedarf an Weiterbildung sowie die hohe Belastung durch Lohnkosten (vgl. Tabelle 12).

³⁰ Es gibt Befragungsergebnisse, die in der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die größte Herausforderung der nächsten Jahre sehen. Nach einer Umfrage von TNS Infratest im Auftrag der Commerzbank beklagen 73 Prozent der Mittelständler einen Mangel an kompetentem Nachwuchs. Befragt wurden gut 4.000 Betriebe in Deutschland, die mehr als 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz erzielen. Vgl. Mittelständler ohne Nachwuchs. In: Berliner Morgenpost vom 5.2.2006.

³¹ „Die größte Herausforderung des demographischen Wandels scheint aber - zumindest auf mittlere Sicht - nicht in einer allgemeinen Verknappung des Arbeitskräfteangebots und einem generellen Fachkräftemangel zu liegen, sondern in der Alterung sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der Betriebsbelegschaften.“ Vgl. Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, www.soeetra.de, S. 39.

Tabelle 12: In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2008 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen, Stand: 30. Juni)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	Brandenburg insgesamt	darunter:				Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent				Prozent		
Zu hoher Personalbestand	2	3	4	2	2	3	3
Hohe Personalfluktuat	1	0	0	1	2	1	2
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	15	23	17	17	13	15	20
Personalmangel	2	2	1	4	7	4	4
Überalterung	5	9	3	4	16	4	4
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	4	4	1	4	7	5	7
Mangelnde Arbeitsmotivation	3	4	5	2	3	3	7
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	2	6	2	2	9	3	4
Hohe Belastung durch Lohnkosten	20	22	27	20	17	19	21
Andere Personalprobleme	2	2	0	3	2	2	3
Keine Personalprobleme	65	57	62	64	60	65	60

Betrachtet man die Befragungsergebnisse nach Branchen (vgl. ebenfalls Tabelle 12) sind die Nennungen über die „hohe Belastung durch Lohnkosten“ im Baugewerbe, in den Organisationen ohne Erwerbszweck, bei den übrigen Dienstleistungen aber auch im verarbeitenden Gewerbe (jeweils über 20 Prozent) auffällig, genauso wie die Probleme der „Überalterung“ im Bereich Erziehung und Unterricht (24 Prozent) in der öffentlichen Verwaltung (16 Prozent). Gleiches gilt für den „überdurchschnittlichen Bedarf an Weiterbildung“ bei den Organisationen ohne Erwerbszweck (9 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 7 Prozent) aber auch im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (6 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen gehen mit jeweils 23 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe von „Schwierigkeiten bei der künftigen Deckung ihres Fachkräftebedarfs“ aus. In den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes sind es sogar 27 Prozent. „Personalmangel“ signalisieren vor allem Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck (je 7 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (5 Prozent).

Mit zunehmender Betriebsgröße verändert sich das Gewicht und teilweise auch die Rangfolge der genannten Probleme. In der Regel gilt: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden Personalprobleme genannt. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu beachten, dass im Durchschnitt 35 Prozent der Brandenburger Betriebe in den nächsten beiden Jahren Personalprobleme auf sich zukommen sehen. Von den größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten haben 93 Prozent Personalprobleme, bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind es nur 25 Prozent. In den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sind Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften und die Belastung durch Lohnkosten die entscheidenden Probleme (66 bzw. 47 Prozent). Nicht zuletzt spielt eine Überalterung der Belegschaft (31 Prozent) in diesen Betrieben eine wichtige Rolle. Auch der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf zählt in Großbetrieben zu den wichtigen Personalproblemen (30 Prozent). Demgegenüber ist für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die hohe Lohnkostenbelastung (15 bzw. 28 Prozent) das entscheidende Personalproblem. Nur gut jeder 10. Kleinstbetrieb klagt über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von benötigten Fachkräften (12 bzw. 13 Prozent) (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2008 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen, Stand: 30. Juni)

Personalprobleme aus Sicht der Betriebe	1 bis	5 bis	10 bis	50 bis	ab 250	Insgesamt
	4	9	49	249		
	Beschäftigte					
Prozent						
Zu hoher Personalbestand	0	3	6	7	11	2
Hohe Personalfuktuation	1	0	2	3	7	1
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	12	13	21	34	66	15
Personalmangel	2	0	5	11	16	2
Überalterung	2	4	11	18	31	5
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	2	3	6	13	30	4
Mangelnde Arbeitsmotivation	2	3	2	8	12	3
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	1	2	5	15	27	2
Hohe Belastung durch Lohnkosten	15	28	23	33	47	20
Andere Personalprobleme	1	3	4	3	6	2
Keine Personalprobleme	75	59	54	37	7	65

4 Fachkräftebedarf (Schwerpunktthema)

Die Zahl der Beschäftigten hat sich ebenso wie die Zahl der Einstellungen in den letzten Jahren in Brandenburg erhöht. Die gestiegene Nachfrage nach Fachkräften, die sich in diesen Entwicklungen ausdrückt, war zugleich mit einer Zunahme der Zahl offener 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 Anfang 2008 beschlossene Qualifizierungsinitiative, die eine Reihe von unterschiedlichen Maßnahmen zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften umfasst.³² Im Land Brandenburg wird bereits seit 2004 sehr systematisch an der Sicherung des Fachkräftebedarfs gearbeitet. Der Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung setzt sich aus Vertretern der Wirtschaft, Kammern, Gewerkschaften, Landeselternrat, Hochschulen, Fachhochschulen, Schulämter, Lehrer, Landkreistag Brandenburg, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Staatskanzlei und Ressorts des Landes Brandenburg zusammen. Der Arbeitskreis unterstützt unter Federführung des Arbeitsministeriums die „Fachkräftepolitik“ der Landesregierung. Im April 2007 hat das Gremium erstmalig einen gemeinsamen Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung in Brandenburg beschlossen, in dem die konkreten Maßnahmen und Aktionen der einzelnen Partner aufgeführt sind. Der Maßnahmenplan wird fortgeschrieben und im Bedarfsfall aktualisiert. Derzeit umfasst er ca. 100 Maßnahmen mit einem erheblichen Mitteleinsatz und einer Laufzeit bis zum Jahr 2013.

Mit der positiven konjunkturellen Entwicklung der vergangenen Jahre wuchs die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften. Infolge des demografischen Wandels – insbesondere in Ostdeutschland – wird durch die sinkende Anzahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen der Umfang der Ausbildung von Facharbeitern und Facharbeiterinnen und in bestimmtem Maße auch die Anzahl der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen reduziert. Auch der technische Fortschritt, neue Herausforderungen an Wissenschaft und Technik, durch die Globalisierung verschärfte Innovationsanforderungen stellen die Betriebe vor die Notwendigkeit, geeignete qualifizierte Fachkräfte einzusetzen. Das Problem des bisher nur partiell bestehenden Fachkräftemangels

³² Vgl. „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“, Januar 2008, www.bmbf.de.

gels verschärft sich auch dadurch, dass in Folge des demografischen Wandels die Betriebsbelegschaften zunehmend altern. In den kommenden Jahren stellen Betriebe in wachsendem Maße auch deshalb ein, weil Arbeitskräfte altersbedingt ausscheiden. Der altersbedingte Ersatzbedarf ist also hoch, gleichzeitig besteht ggf. Erweiterungsbedarf an Fachkräften.

In Zukunft können 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 reagieren – bspw. durch neue Aus- und Weiterbildungskonzepte – belegen, dass sich zahlreiche Betriebe bereits auf den demografischen Wandel eingestellt haben.

Das Land Brandenburg unterstützt die Betriebe bei der Bewältigung dieser Herausforderungen. Wichtige Orientierungen und praktische Hilfestellungen werden ihnen gegenwärtig vor allem durch die "Regionalbüros für Fachkräftesicherung"³³ geboten. Mittels ihres breiten Aufgabenspektrums sollen sie vor allem auf regionaler Ebene Kooperationen zur Fachkräftesicherung gemeinsam mit den dort ansässigen Akteuren fördern, um so tragfähige und nachhaltige Lösungsstrategien zum sich abzeichnenden Fachkräftebedarf in der Region zu entwickeln. Die Büros unterstützen zudem Ansiedlungs- und Erweiterungsinvestitionen sowie den Aufbau eines landesweiten „Fachkräftemonitorings“³⁴. Mit dem Fachkräftemonitoring ist beabsichtigt, ausgehend von Bevölkerungs-, Wirtschafts-, und Arbeitsmarktstatistiken sowie regional- und branchenspezifischen Entwicklungsprognosen ein empirisch fundiertes Bild des Wirtschaftsstandorts Brandenburg zu zeichnen und allen Akteuren ein Informationssystem zur Verfügung zu stellen.

4.1 Betriebliche Indikatoren des Fachkräftebedarfs

Der betriebliche Fachkräftebedarf lässt sich nicht mit einer einzigen umfassenden Kennziffer darstellen. Um sich dem Bedarf an Fachkräften 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.

Die Indikatoren des IAB-Betriebspanels zum bestehenden Fachkräftebedarf beziehen sich auf *Personalsuche, Neueinstellungen und nicht besetzte Stellen*. Nachfolgende Auswertungen betrachten einerseits den Anteil der Betriebe, die Fachpersonal suchten, Einstellungen von Fachkräften vornahmen bzw. Arbeitsplätze für Fachkräfte nicht besetzen konnten. Darüber hinaus werden Aussagen zur jeweiligen Anzahl gesuchter Fachkräfte, realisierter Neueinstellungen bzw. nicht besetzter Stellen für Fachkräfte getroffen.

Während in bisherigen Panelwellen zum Fachkräftebedarf in der Regel nur quantitative Defizite analysiert wurden, wird in der aktuellen Panelbefragung 2008 (nach 2005 zum zweiten Mal) die qualitative Seite bei Personaleinstellungen hinterfragt, d. h., ob die Personalverantwortlichen der Betriebe vor allem mit der fachlichen Qualifikation der eingestellten Bewerber/-innen zufrieden waren.

Suche nach Fachkräften

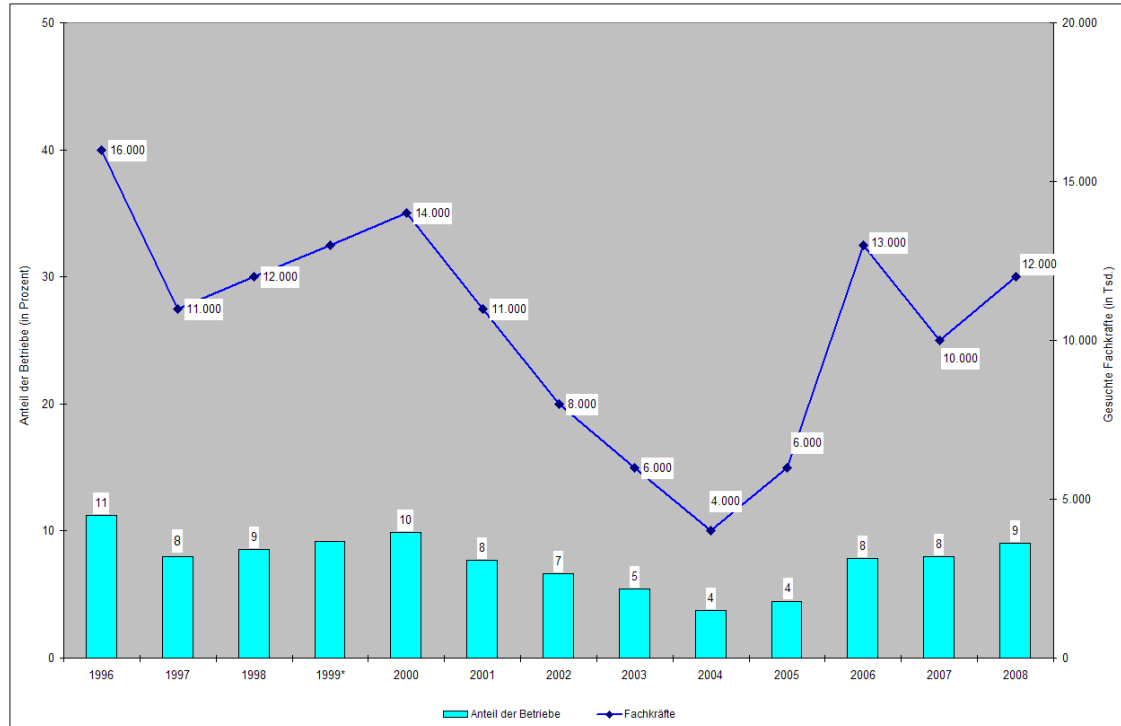
Der wirtschaftliche Aufschwung seit 2005 sowie der demografische Wandel im Land haben zu einer gestiegenen betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften geführt. Diese Aussage trifft sowohl auf den Anteil der Betriebe zu, die Fachkräfte suchen, als auch auf die Anzahl gesuchter Fachkräfte. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels war die Suche nach Fachkräften in Brandenburg in der Vergangenheit bisher im Jahr 2000 am stärksten ausgeprägt – sowohl bezüglich des Anteils der Betriebe als auch des Umfangs gesuchter Fachkräfte. Während der sich anschließenden Stagnationsphase bei der wirtschaftlichen Entwicklung verringerten sich beide Indikatoren deutlich. Seit

³³ Vgl. <http://www.lasa-brandenburg.de/Regionalbueros-fuer-Fachkraeftesicherung.707.0.html>.

³⁴ Vgl. <http://www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftemonitoring.709.0.html>.

2005 nimmt der Anteil der Betriebe mit Suche nach qualifizierten Arbeitskräften deutlich zu. Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen des IAB-Betriebspanels werden derzeit die Werte von 2000 fast wieder erreicht. Mitte 2008 wurden von etwa 9 Prozent aller Brandenburger Betriebe insgesamt ca. 12 Tsd. Fachkräfte gesucht (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)



* Errechneter Wert, da 1999 die Daten nicht erfragt wurden.

In Brandenburg lag der Anteil der gesuchten gut qualifizierten Fachkräfte an allen gesuchten Arbeitskräften Mitte 2008 bei etwa 92 Prozent. Das ist im ostdeutschen Ländervergleich der höchste Anteilswert (Ostdeutschland 84 Prozent, Westdeutschland 77 Prozent).

Insgesamt entfallen gegenwärtig in Brandenburg auf 100 Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten ca. 1,6 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 unter 1 zu 100. Diese Ergebnisse entsprechen in etwa den westdeutschen Werten.

Neueinstellungen von Fachkräften

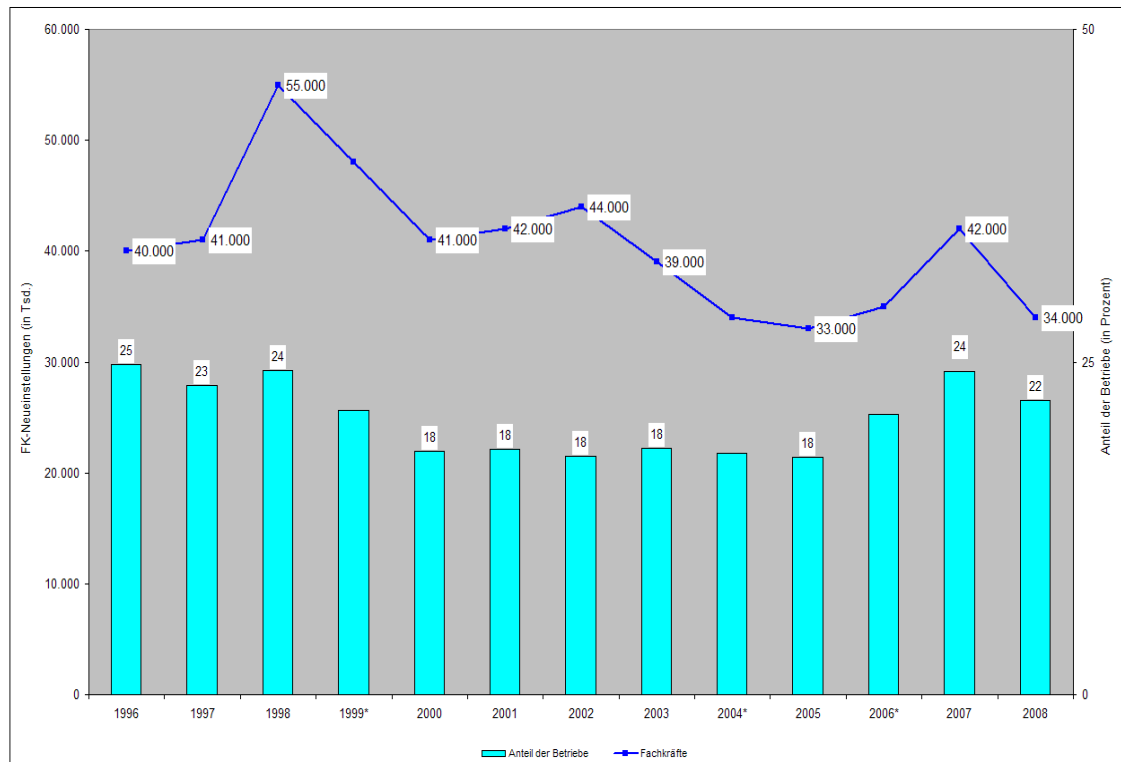
Nicht nur die Suche nach Fachkräften, auch das konkrete betriebliche Einstellungsverhalten hängt mit der wirtschaftlichen Entwicklung zusammen. Zwischen 2000 und 2008 gibt es unterschiedliche Phasen betrieblicher Aktivitäten bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten.³⁵ Nach Angaben des IAB-Betriebspanels folgt der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf (gemessen an den vollzogenen Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte) weitgehend dem Konjunkturverlauf. In 2007 und 2008 stellten etwa ein Fünftel bis ein Viertel aller Betriebe in Brandenburg qualifizierte Arbeitskräfte ein, ein deutlich höherer Anteil gegenüber dem Jahr 2000 (vgl. Abbildung 11).

Nicht nur die Anzahl der Betriebe, die Fachkräfte einstellen, folgt im Wesentlichen dem konjunkturellen Verlauf, auch der Umfang der eingestellten Fachkräfte selbst. Die Anzahl der in den Betrieben Brandenburgs insgesamt neu eingestellten Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten stieg in der

³⁵ Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten erfordern eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung bzw. einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Eine Übernahme von Auszubildenden sowie von Beschäftigten aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tendenz Ende der 1990er Jahre an, verringerte sich dann aber wieder. Dabei wurde in den ersten Jahren dieses Jahrzehnts etwa das Niveau von Mitte der 90er Jahre beibehalten. Eine deutliche Reduzierung der Einstellung von Fachkräften war vor allem zwischen 2003 und 2005 zu verzeichnen. Im Jahr 2005 wurde mit ca. 33 Tsd. eingestellten Fachkräften der niedrigste Wert erreicht. 2006/2007 fand im Vergleich zu 2005 mit dem Anziehen der Konjunktur ein Sprung statt: 2007 wurden 42 Tsd. Fachkräfte eingestellt. Allerdings ist für 2008 ein deutlicher Rückgang bei den Einstellungen zu registrieren – um etwa 8 Tsd. Personen auf nunmehr ca. 34 Tsd. eingestellte Fachkräfte (vgl. ebenfalls Abbildung 11). Zwar hat es auch in anderen ostdeutschen Bundesländern von 2007 zu 2008 leichte Rückgänge bei den Fachkräfteeinstellungen gegeben, aber den größten Rückgang hatte Brandenburg zu verzeichnen.

Abbildung 11: Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg



* Errechnete Werte, da in den Jahren 1999, 2004 und 2006 die Daten nicht erfragt wurden.

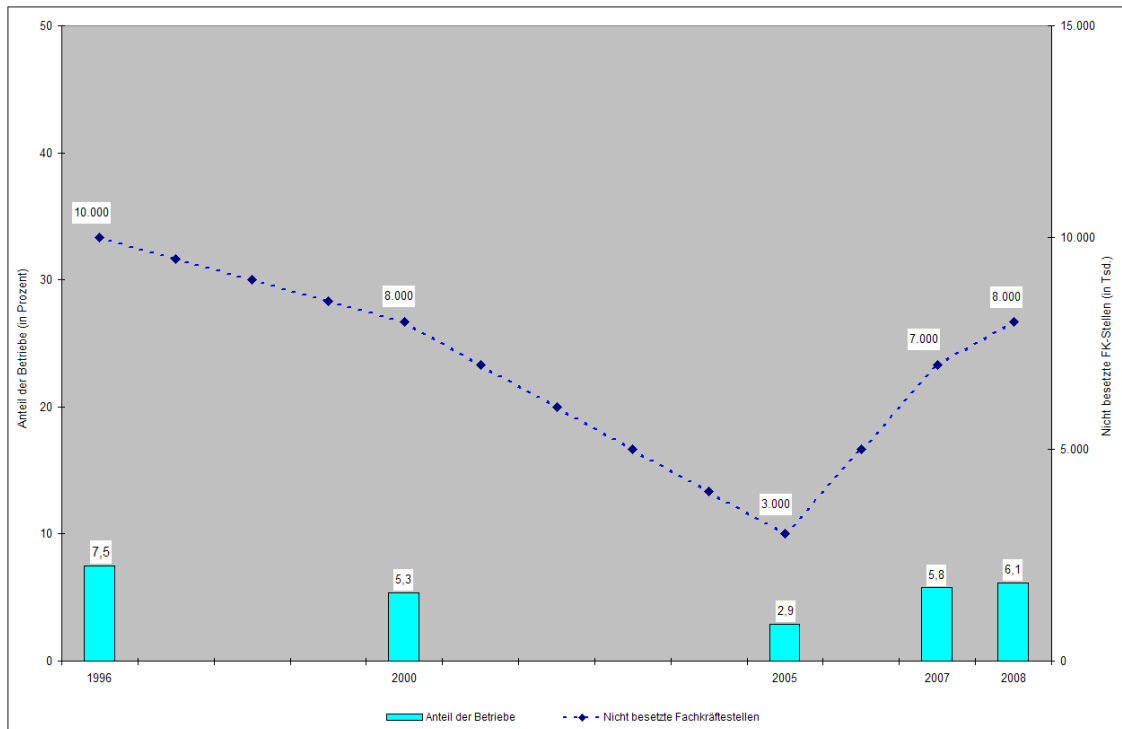
Nicht besetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten

Die Daten über die Entwicklung der Einstellungen vor allem für qualifizierte Tätigkeiten sagen 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 hier die nicht besetzten Stellen (im 1. Halbjahr) als Indikator für Disparitäten am Arbeitsmarkt genommen.

Nach Angaben der Betriebe³⁶ konnten im 1. Halbjahr 2008 fast 8 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Davon waren 6 Prozent aller Betriebe betroffen. Die Situation hat sich in den letzten Jahren deutlich zugespitzt, denn in 2005 waren lediglich in knapp 3 Prozent der Brandenburger Betriebe ca. 3 Tsd. Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Das Problem der unbesetzten Stellen für Fachkräfte hat sich daher 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 2008 im Vergleich zu 2005 mehr als verdoppelt. Im Jahr 2008 ist eine weitere Zuspitzung erfolgt (vgl. Abbildung 12).

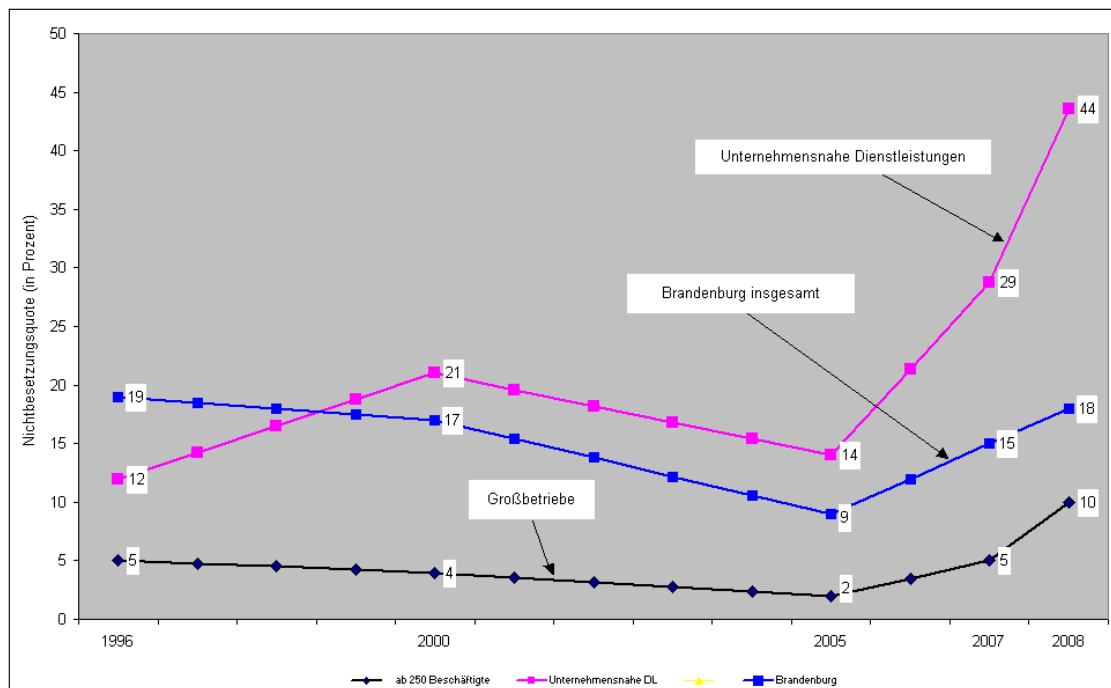
³⁶ Im IAB-Betriebspanel sind in den Jahren 1996, 2000, 2005, 2007 und 2008 Angaben zu nicht besetzten Stellen erhoben worden.

Abbildung 12: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Brandenburg 1996, 2000, 2005, 2007 und 2008 (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 im jeweils 1. Halbjahr, so lag sie 1996 bei 19 Prozent, 2000 bei 17 Prozent, 2005 sank sie auf 9 Prozent, 2007 wurden aber wieder 15 Prozent und 2008 sogar 18 Prozent erreicht (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg (jeweils 1. Halbjahr)



Zum Befragungszeitpunkt war im Durchschnitt der Brandenburger Betriebe nahezu jede fünfte Stelle, für die Fachkräfte erforderlich sind, nicht besetzt. Hohe Nichtbesetzungsquoten gibt es vor allem in unternehmensnahen Dienstleistungen, hier waren 44 Prozent der Stellen unbesetzt. Aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den übrigen Dienstleistungen (21 bzw. 20 Prozent) ist die Nichtbesetzungsquote überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber ist die Situation im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser sowie in der Land- und Forstwirtschaft eher entspannt, denn die Nichtbesetzungsquoten liegen im einstelligen Bereich. Betrachtet man die Betriebe nach der Größe, so haben die größeren Betriebe mit über 250 Beschäftigten kaum Besetzungsprobleme, was u. a. mit den relativ guten Möglichkeiten bei der Lohnzahlung, aber auch mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen wird.

4.2 Großer Bedarf an Hochqualifizierten

In den bisherigen Auswertungen wurde die Beschäftigtengruppe der Fachkräfte insgesamt betrachtet, d. h., es wurde nicht zwischen Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre einerseits und Beschäftigten mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits unterschieden. Für die Deckung des Fachkräftebedarfs insgesamt zeigten sich – wie bereits dargestellt – in der Vergangenheit wachsende Schwierigkeiten. Von großem Interesse ist nunmehr die Fragestellung, ob und inwieweit die beiden Teilgruppen der Fachkräfte von dieser Problematik unterschiedlich betroffen sind. Es ist zu vermuten, dass die Verfügbarkeit geeigneter Facharbeiter bzw. Facharbeiterinnen eher gegeben ist als das Angebot an höher qualifizierten Beschäftigten. Dafür sprechen Klagen der Wirtschaft, dass insbesondere Ingenieure und Ingenieurinnen in nicht ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.³⁷

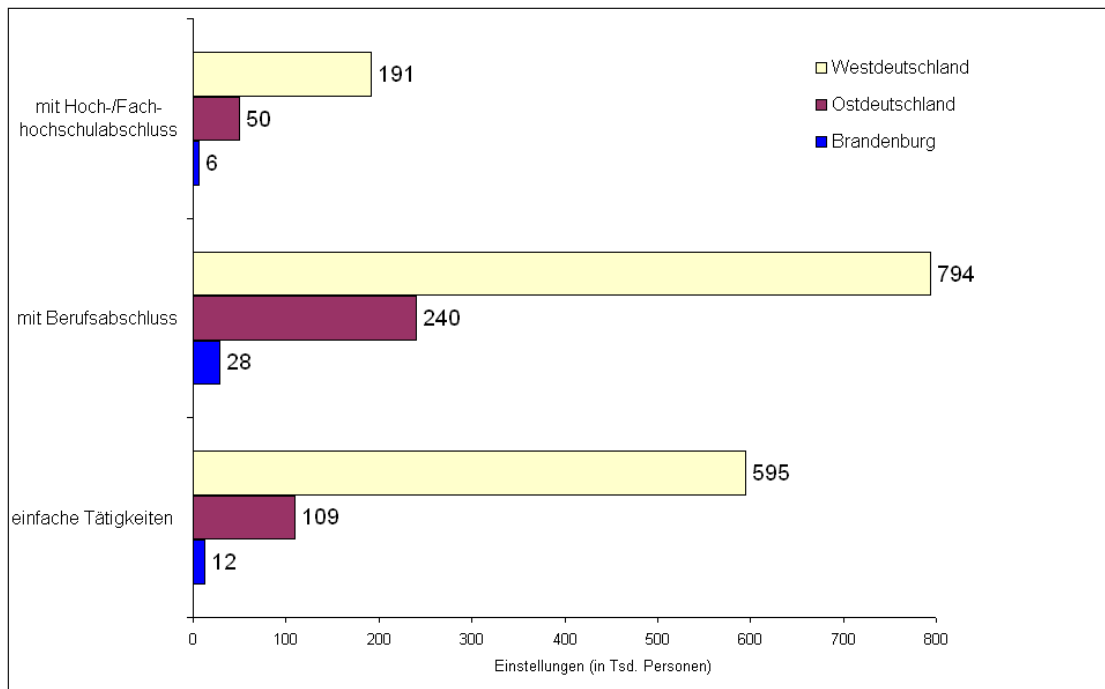
Struktur der Personaleinstellungen nach Tätigkeiten

Erstmals wurden deshalb im IAB-Betriebspanel 2008 Einstellungen und nicht besetzte Stellen getrennt nach Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre einerseits und mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits hinterfragt. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das 1. Halbjahr 2008. Damit liegen Daten vor, um Aussagen zum Fachkräftebedarf, einschließlich der Nichtbesetzungsquoten, gesondert für Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und Beschäftigte mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss auszuweisen.

Im 1. Halbjahr 2008 entfielen – wie bereits in den Vorjahren – fast drei Viertel aller **Einstellungen** in den Brandenburger Betrieben auf Beschäftigte, die für qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt wurden: Von diesen 74 Prozent waren ca. 82 Prozent Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und ca. 18 Prozent Beschäftigte mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Darüber hinaus erfolgten in den Brandenburger Betrieben 26 Prozent aller Einstellungen für einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 14).

³⁷ Die berufliche Zusammensetzung erwerbstätiger Akademiker/-innen zeigt, dass mit fast 30 Prozent die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler/-innen die größte Gruppe bilden. Es folgen die Ingenieurwissenschaften (23 Prozent), Erziehungswissenschaften (15 Prozent), Mathematik, Naturwissenschaften umfassen mit sinkender Tendenz 9 Prozent, Mediziner/-innen 8 Prozent. Vgl. „Akademiker – Am Arbeitsplatz gefragt“. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 10, 6. März 2008, S. 4.

Abbildung 14: Einstellungen nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2008



Die Informationen über realisierte Einstellungen von Fachkräften sagen noch nichts darüber aus, inwieweit der bestehende betriebliche Bedarf – gemessen an den realisierten Einstellungen und nicht besetzten Stellen – gedeckt werden konnte. Darüber geben die **Nichtbesetzungsquoten** und der **Umfang der eingegangenen Kompromisse** Auskunft. Zu den im Panel erfragten Kompromissen gehören die Reduzierung der fachlichen Qualifikation, ein höherer Einarbeitungs- und Weiterbildungsaufwand sowie veränderte Arbeitszeit- und Gehaltsvorstellungen.

Hinsichtlich der Bedarfsdeckung bei qualifizierten Tätigkeiten zeichnen sich lt. Fragestellung im IAB-Betriebspanel 3 Möglichkeiten ab:

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

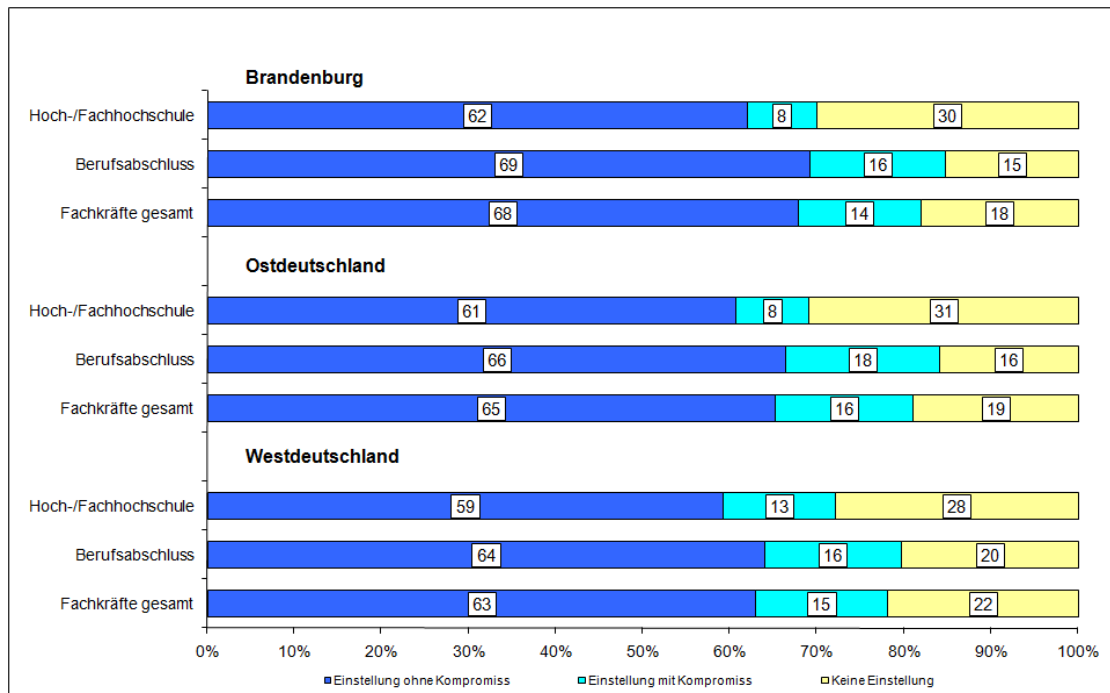
Von allen in Brandenburger Betrieben zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten 68 Prozent besetzt werden, ohne dass die Betriebe Kompromisse eingehen mussten, d. h., die Bewerber/-innen entsprachen den Vorstellungen des Betriebes. Dies beinhaltet natürlich auch eine sich im normalen Umfang bewegende Einarbeitung und fachliche Qualifizierung in Bezug auf betriebsspezifische Anforderungen. Im Vergleich zu den Panelergebnissen von 2005 hat sich die Personalsituation bei den qualifizierten Tätigkeiten zugespitzt, konnten zu diesem Zeitpunkt doch noch 77 Prozent³⁸ des Fachkräftebedarfs problemlos, d. h. ohne Kompromisse, gedeckt werden.

14 Prozent der insgesamt zu besetzenden Stellen wurden mit Kompromissen besetzt, d. h., die Bewerber/-innen erfüllten die Erwartungen der Arbeitgeber nur teilweise, wurden aber aufgrund fehlender Alternativen trotzdem eingestellt (2005: 13 Prozent).

³⁸ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der zehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 48 f.

18 Prozent aller zu besetzenden Stellen waren zum Befragungszeitpunkt offen, weil entweder gar keine oder nicht die geeigneten Bewerber/-innen zur Verfügung standen (2005: 5 Prozent) (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Personaleinstellungen von Fachkräften im 1. Halbjahr 2008 mit und ohne Kompromisse und nicht besetzte Stellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Anteil am Personalbedarf)



Die Gesamtelationen bei Fachkräfteeinstellungen verändern sich deutlich, wenn man die Einstellungen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss³⁹ und Berufsabschluss getrennt betrachtet. Dabei wird deutlich, dass die Fachkräftesituation besonders bei den Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen angespannt ist, denn 30 Prozent des Personalbedarfs konnten hier nicht befriedigt werden, wogegen es bei Arbeitsplätzen mit Berufsabschluss „nur“ 15 Prozent waren. Allerdings wurden bei Einstellungen für Tätigkeiten mit Berufsabschluss im Vergleich zu Hochschulabsolventen/-absolventinnen deutlich größere Kompromisse eingegangen (16 zu 8 Prozent).

Die Werte in ost- und westdeutschen Betrieben weisen ähnliche Größenordnungen auf (vgl. ebenfalls Abbildung 15).

Probleme bei Stellenbesetzungen mit Hochqualifizierten

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass insbesondere bei der Besetzung von Stellen für Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen Probleme auftraten. Dies spiegelt sich in einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote wider, denn zum Befragungszeitpunkt waren im Durchschnitt aller Brandenburger Betriebe 30 Prozent des Bedarfs an Hochqualifizierten nicht gedeckt (vgl. Abbildung 16).

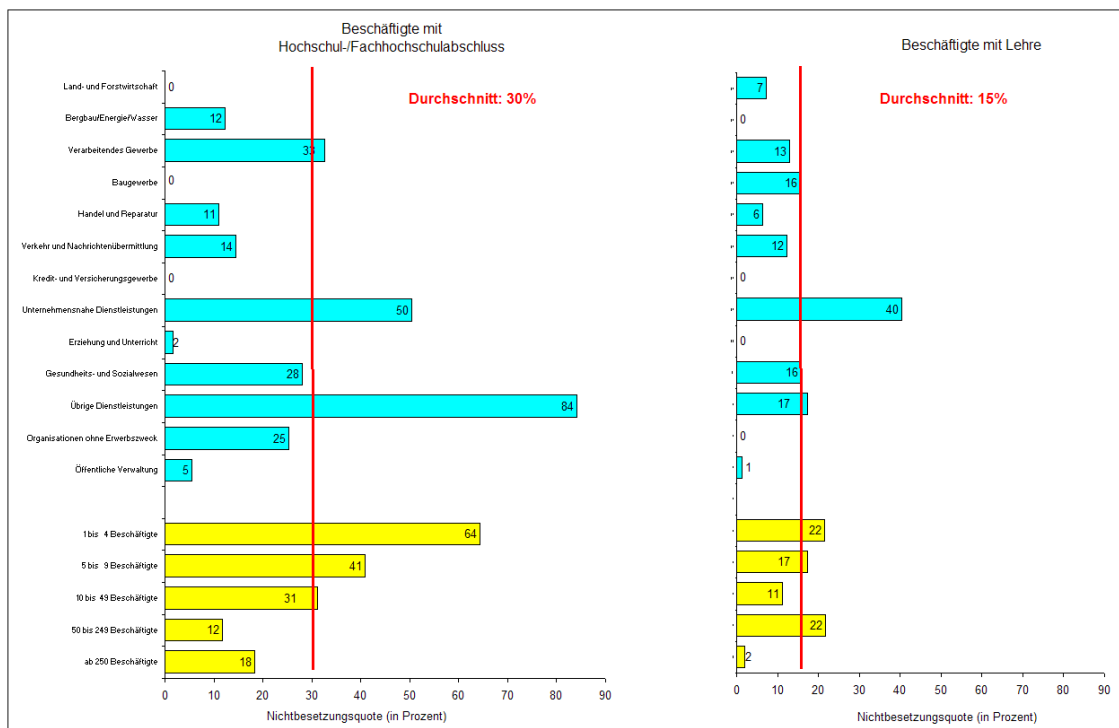
³⁹ Bei den Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen sind es vor allem die so genannten MINT-Berufe (Mathematiker/-innen, Informatiker/-innen, Naturwissenschaftler/-innen, Techniker/-innen), die besonders gefragt sind und bei denen die entsprechenden Arbeitsplätze hohe Nichtbesetzungsquoten aufweisen. Im Sommer 2008 gab es in Deutschland insgesamt bei den MINT-Berufen rund 143.700 mehr offene Stellen als arbeitslos gemeldete Fachkräfte. Durch diese Engpässe – so errechnete das IW Köln – erlitt die deutsche Volkswirtschaft binnen eines Jahres einen Wertschöpfungsverlust von 28,5 Mrd. €. Vgl. „Fachkräftemangel, Reformen zahlen sich aus“. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 43/2008, S. 4.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die angespannte Fachkräftesituation bei Hochqualifizierten durchaus unterschiedlich ist. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung mit Hochschulabsolventen/-absolventinnen gehören die Land- und Forstwirtschaft, das Bauwesen, das Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung, bei denen die Nichtbesetzungsquote jeweils 5 Prozent nicht überschreitet. Diese Bereiche haben insgesamt aber nur einen Anteil von ca. 18 Prozent am Gesamtbedarf an Hochqualifizierten. Problematisch ist demgegenüber die Situation in den unternehmensnahen Dienstleistungen. 50 Prozent der Stellen mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss waren zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt. Der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen am Gesamtbedarf von Hochqualifizierten allein liegt bei rund einem Viertel (26 Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 16).

Die Betrachtung nach Betriebsgrößengruppen zeigt, dass Besetzungsprobleme von Stellen mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss mit steigender Betriebsgröße deutlich abnehmen (vgl. ebenfalls Abbildung 16). Die größten Probleme haben Kleinbetriebe zwischen 1 und 9 Beschäftigten. Hier beträgt die Nichtbesetzungsquote 64 bzw. 41 Prozent, d. h., fast zwei von drei bzw. mehr als jede dritte Stelle für Hochqualifizierte konnten im 1. Halbjahr 2008 hier nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen 34 Prozent des Gesamtbedarfs an Hochqualifizierten.

Im KMU-Bereich und in Großbetrieben ist die Situation deutlich entspannter. Hier lagen die Nichtbesetzungsquoten bei Hochqualifizierten bei 12 bzw. 18 Prozent. Gut ein Viertel (26 Prozent) des gesamten Bedarfs an Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen entfiel auf Großbetriebe.

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2008 nach Branchen und Betriebsgrößengruppen in Brandenburg



Stellenbesetzungsprobleme mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss insbesondere in kleineren Betrieben hängen möglicherweise damit zusammen, dass diese bei Einstellungen weniger kompromissbereit sind und dass ggf. zu wenige Bewerber und Bewerberinnen eine Tätigkeit nachfragen. Die Umsetzung von Kompromissen ist immer mit finanziellem, zeitlichem und personellem Aufwand verbunden, den kleinere Betriebe teilweise nicht tragen können. Größere Betriebe können eher qualifikatorische Defizite ausgleichen, bieten bessere berufliche Perspektiven, sind flexibler in der Arbeitszeitgestaltung und zahlen höhere Löhne (das Lohn- und

Gehaltsniveau aller Beschäftigten in Kleinbetrieben beträgt nur etwa zwei Drittel der Löhne und Gehälter in größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten).

4.3 Umfangreiche Kompromisse bei Einstellung von Fachkräften

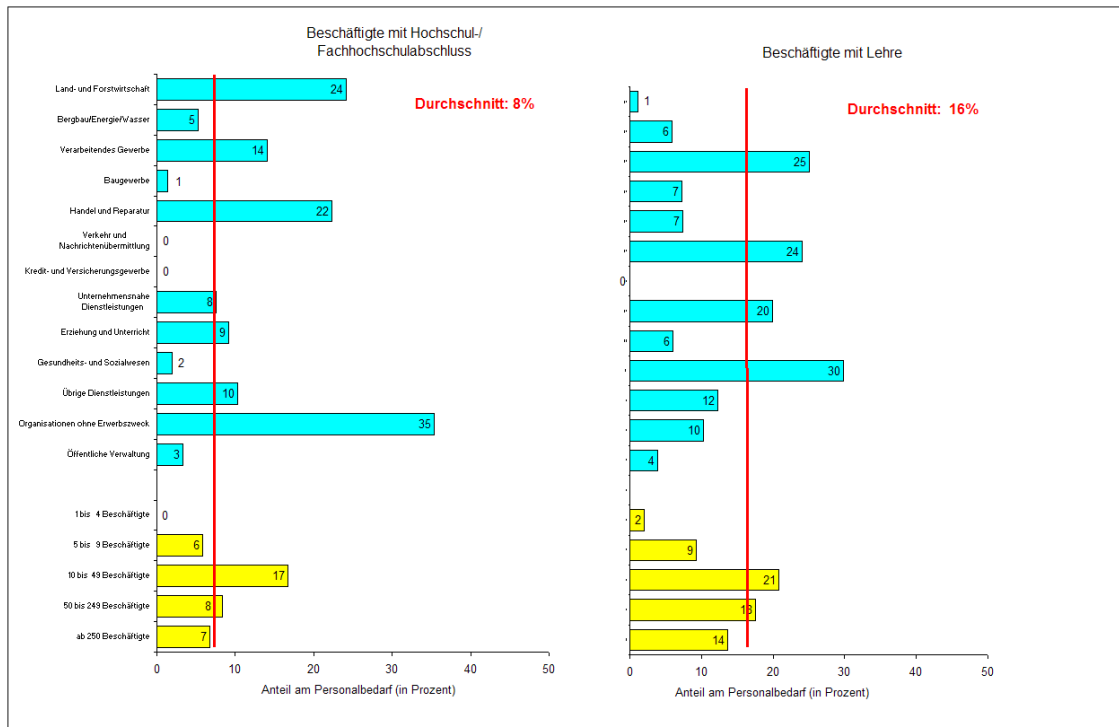
In der Befragungswelle 2008 wurde – zum zweiten Mal nach 2005 – der Frage nachgegangen, wie die Betriebe auf ein aus ihrer Sicht unzureichendes Fachkräfteangebot unter den Bewerbungen reagierten. Die Frage lautete: „Wenn Sie an alle eben genannten Einstellungen (für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2008 – die Verfasser) denken: Mussten Sie bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen?“ Hinterfragt wurde auch die Art der Kompromisse.

Etwa jeder fünfte Brandenburger Betrieb (19 Prozent), der im 1. Halbjahr 2008 qualifizierte Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen einstellte, ging bei der Besetzung der Stellen Kompromisse ein. Dies entsprach rund 14 Prozent des Personalbedarfs insgesamt.

Die Ergebnisse belegen größere Unterschiede in der gezeigten Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Stellen für Facharbeiter/-innen und bei Stellenbesetzungen, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss erfordern. Es wird deutlich, dass die Betriebe bei Einstellungen von Arbeitskräften mit Berufsabschluss eine größere Kompromissbereitschaft zeigen (16 Prozent des Personalbedarfs) als bei Hochschulabsolventen und -absolventinnen (8 Prozent). Die Betriebe gehen wahrscheinlich davon aus, dass über Einarbeitung und Weiterbildung bei Bewerbern und Bewerberinnen mit Berufsabschluss schneller und kostengünstig die speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten für den vorgesehenen Arbeitsplatz erworben werden können als dies bei Hochschulabsolventen und -absolventinnen – wenn überhaupt – möglich ist. Möglicherweise ist die hohe Kompromissbereitschaft bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Berufsabschluss aber nicht nur auf fehlende Bewerber/-innen generell zurückzuführen, sondern auch auf einen Mangel an fachlich geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen, wozu auch die richtige Wahl und Struktur der Ausbildungsberufe gehört. Sinkende Zahlen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern infolge des demografischen Wandels werden die Situation weiter verschärfen.

Bei der Einstellung von Hochschulabsolventen und -absolventinnen ist vor allem in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Handel/Reparatur, aber auch im verarbeitenden Gewerbe eine vergleichsweise höhere Kompromissbereitschaft vorhanden. Bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für Tätigkeiten mit Berufsabschluss treten Probleme vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, beim verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung auf (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Einstellungen von Fachkräften mit Kompromissen im 1. Halbjahr 2008 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (jeweils Anteil am Personalbedarf)



In Bezug auf die Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass die Großbetriebe bei einer niedrigen Nichtbesetzungsquote (10 Prozent) auch kaum Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften (10 Prozent) eingehen. Offensichtlich sind die Arbeitsbedingungen, sozialen Standards und Lohn/Gehalt hier besser als in den kleineren Betrieben (vgl. ebenfalls Abbildung 17).

Die Betriebe wurden auch nach der Art der Kompromisse befragt. Die Informationen zu den konkret eingegangenen Kompromissen bewegen sich ausschließlich auf der Ebene des Betriebes, ein Umrechnen auf Personen ist mit den Panelergebnissen nicht möglich.

Ca. jeder zweite Betrieb, der aufgrund von Qualifikationsdefiziten Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einging, tat dies in Form eines erhöhten Einarbeitungsaufwands (56 Prozent) oder über eine umfangreichere interne Weiterbildung (47 Prozent). Immerhin deutlich mehr als jeder dritte Betrieb (40 Prozent) machte Abstriche bei den Ansprüchen an die fachliche Qualifikation der Bewerber/-innen (vor allem bei Facharbeitern und Facharbeiterinnen). Kompromisse in Bezug auf die Bezahlung wurden mit 9 Prozent bei beiden Gruppen von Bewerbern und Bewerberinnen, bei Arbeitszeitvorstellungen noch seltener (6 Prozent) eingegangen.

Fazit:

Der Fachkräftebedarf in Brandenburg hängt eng mit der konjunkturellen Entwicklung der Wirtschaft sowie dem sich vollziehenden demografischen Wandel zusammen. Gesuchte Arbeitskräfte, Einstellungen und nicht besetzte Stellen – als Indikatoren für den Fachkräftebedarf – verliefen zwischen 1996 und 2008 im Wesentlichen zyklisch, d. h., bei positiver konjunktureller Entwicklung stieg der Fachkräftebedarf im Allgemeinen deutlich an.

Mit Anziehen der Konjunktur und der damit einhergehenden wachsenden Nachfrage nach Fachkräften nimmt das Stellenbesetzungsproblem bei Fachkräften (Nichtbesetzungsquote 18 Prozent) an Intensität zu. Angespannt ist die Situation insbesondere bei Hochschul- und Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen (Nichtbesetzungsquote 30 Prozent), etwas entspannter demgegenüber bei Bewerbern und Bewerberinnen mit Berufsabschluss (Nichtbesetzungsquote 15 Prozent). Die Situation stellt sich auch in den beiden Brandenburger Fördergebieten unterschiedlich dar. In

Brandenburg Nord-Ost konnten 14 Prozent der offenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden, in Brandenburg Süd-West waren es 21 Prozent. Besonders gravierend stellt sich der Unterschied bei Fachkräften mit einem Berufsabschluss dar (10 bzw. 19 Prozent).

14 Prozent des Fachkräftebedarfs insgesamt konnten nur mit Kompromissen gedeckt werden, bei den Stellen für Hochqualifizierte waren es 8 Prozent, bei Stellen mit Berufsabschluss 16 Prozent. In Brandenburg Nord-Ost belief sich die Kompromissbereitschaft auf 11 Prozent, in Brandenburg Süd-West auf 16 Prozent. Während sich die Kompromissbereitschaft bei der Gruppe der Hochqualifizierten in den Regionen ähnelt, müssen sich die Betriebe in Brandenburg Süd-West bei Bewerbern und Bewerberinnen mit einem Berufsabschluss wesentlich kompromissbereiter zeigen (19 gegen 12 Prozent in Brandenburg Süd-West). Die eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss bezogen sich vor allem auf eine Verlängerung der allgemein üblichen Einarbeitungszeit und eine Erhöhung des betriebsspezifischen internen Weiterbildungsaufwands, es wurden aber auch die Ansprüche an die fachliche Qualifikation der Bewerber/-innen reduziert.

Neben der allgemeinen Verknappung des Arbeitskräfteangebots und einem partiellen Fachkräftemangel wird – zumindest auf mittlere Sicht – die Alterung sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der Betriebsbelegschaften zu einer wachsenden Herausforderung für die Gesellschaft und die Betriebe. Damit können in Zukunft Mismatch-Situationen zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierten Tätigkeiten auftreten. Denen muss die betriebliche Personalpolitik mit veränderten Rekrutierungsstrategien sowie neuen Aus- und Weiterbildungskonzepten begegnen. Die Erhaltung des erreichten Qualifikationsniveaus erfordert auch künftig ein hohes Maß an Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten.

5 Betriebliche Ausbildung

Der direkteste Weg zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften und damit der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit ist die Ausbildung im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung. Eine Ausbildung im Betrieb ist mit Kosten verbunden, bringt jedoch viele Vorteile. Sie sichert nicht nur die praxisnahe Vermittlung von Ausbildungsinhalten und damit die enge Verknüpfung der Ausbildung mit der Arbeitswelt, sondern sie verringert auch die mit der Suche, Auswahl und Einstellung von bereits qualifizierten Arbeitskräften verbundenen betrieblichen Aufwendungen.

Die eigene Berufsausbildung trägt nicht nur entscheidend zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei, sondern bietet jungen Frauen und Männern auch einen qualifizierten Einstieg in die Arbeitswelt und berufliche Zukunftsperspektiven.

Die Landesregierung Brandenburg ist seit Jahren darum bemüht, die Ausbildungskapazitäten an der Nachfrage der jugendlichen Bewerber und Bewerberinnen auszurichten. 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 Nachvermittlungskaktion 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 2008 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;
- Ausbildungspreis des Landes Brandenburg (seit 2005).

Die Situation auf dem Brandenburger Ausbildungsmarkt bleibt angespannt. Eine Ursache hierfür liegt u. a. in der nach wie vor hohen Zahl von so genannten Altbewerbern und Altbewerberinnen, die sich in der Vergangenheit vergeblich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemüht haben und im jeweiligen Folgejahr zu einer Erhöhung des Potenzials an Bewerbern und Bewerberinnen führt. Dadurch bewegt sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen trotz der seit Jahren rückläufigen Zahlen an Schulabgängern und Schulabgängerinnen weiterhin auf relativ hohem Niveau.

5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Fähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung, eine ausreichende, d. h. der Nachfrage der Jugendlichen entsprechende Zahl von Ausbildungsplätzen bereitzustellen, ist ganz wesentlich von der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe abhängig. Als Indikatoren für betriebliche Ausbildungsbeteiligung werden in der Regel die Ausbildungsbetriebsquote und die Ausbildungsquote herangezogen. Beide lassen sich mit dem IAB-Betriebspanel darstellen, welches jährlich auch Daten zum Ausbildungsverhalten der Betriebe erhebt.

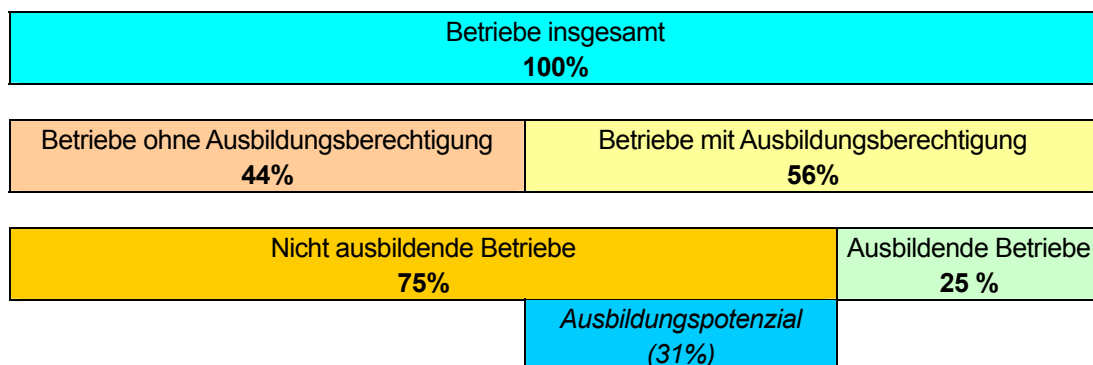
Ausbildungsbetriebsquote

Die Anstrengungen zur Erhöhung des Angebotes an Qualifizierungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte und -befähigte Jugendliche sind zum einen darauf gerichtet, die Ausbildungsaktivitäten der bereits ausbildenden Betriebe zu erhalten oder sogar noch auszuweiten. Zum anderen sollen auch Betriebe, die bisher nicht ausbilden, für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Zur Bestimmung der Ausbildungsbeteiligung wird als Indikator in der Regel die so genannte Ausbildungsbetriebsquote herangezogen. Diese beschreibt das Ausmaß der Konzentration bzw. Streuung von Ausbildungsleistungen und liefert damit wichtige Informationen über das rechnerische Ausmaß möglicher Potenziale zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung. In Abhängigkeit von der verwendeten Basis lässt sich eine Brutto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) oder eine Netto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) bestimmen.

Fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2008 bei 25 zu 75 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass fast die Hälfte aller Betriebe (44 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2008



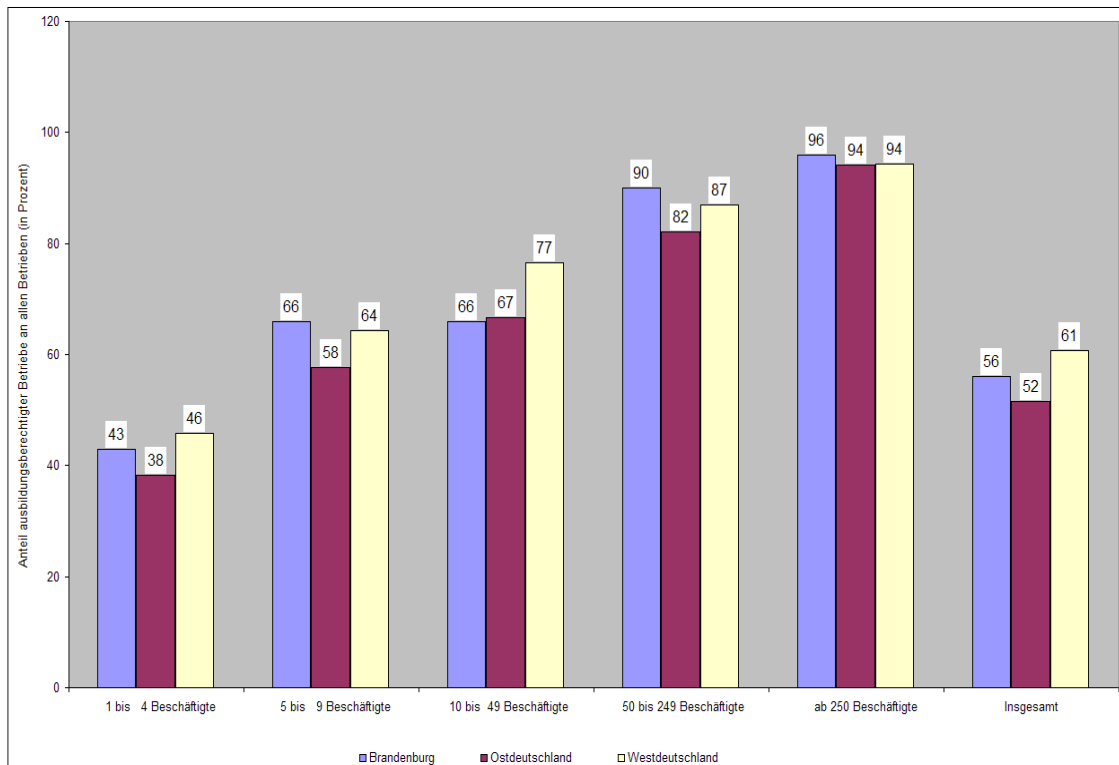
Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bildete jeder vierte Betrieb in Brandenburg zum Befragungszeitpunkt aus, was einer Brutto-Ausbildungsbetriebsquote von 25 Prozent entspricht.⁴⁰ Mit 32 Prozent ist diese Quote in Westdeutschland deutlich höher als in Brandenburg und Ostdeutschland (jeweils 25 Prozent). Die betrieblichen Ausbildungsleistungen verteilen sich in Brandenburg also auf vergleichsweise weniger Betriebe als in Westdeutschland. Die beobachteten Unterschiede dürften vor allem mit den zwischen Ost und West unterschiedlich stark ausgeprägten betrieblichen Möglichkeiten zur eigenen Ausbildung zusammenhängen.

Betriebliche Ausbildungsbasis in Brandenburg schmaler als im Westen

Bundesweit verfügen rund 59 Prozent der Betriebe eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. In Westdeutschland sind 61 Prozent, in Brandenburg demgegenüber 56 Prozent aller Betriebe ausbildungsberechtigt, was mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg und Westdeutschland zusammenhängt. Die Größenklassenstruktur in Brandenburg ist deutlich kleinteiliger als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 2.2.2). Kleinere Betriebe verfügen erfahrungsgemäß in deutlich geringerem Maße über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen als größere Betriebe. Sowohl in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe bei Kleinstbetrieben deutlich unter den Anteilen der anderen Betriebsgrößenklassen. Die geringere Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg hängt somit möglicherweise auch mit der vergleichsweise schmalen Ausbildungsbasis, sprich mit dem geringeren Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe zusammen. In Brandenburg liegt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe allerdings auch bei den Kleinst- und Kleinbetrieben zum Teil erheblich niedriger als in Westdeutschland. Bei der Betriebsgrößenklasse zwischen 1 und 4 Beschäftigten beträgt der Abstand zu Westdeutschland 3 Prozentpunkte, bei den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) beläuft er sich auf 11 Prozentpunkte. Demgegenüber liegt die Kennziffer in allen anderen Betriebsgrößenklassen jeweils leicht über den Anteilswerten für Westdeutschland. Insgesamt bleibt festzustellen, dass die Betriebe in Brandenburg weniger häufig als in Westdeutschland über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können (vgl. Abbildung 19).

⁴⁰ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

Abbildung 19: Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008



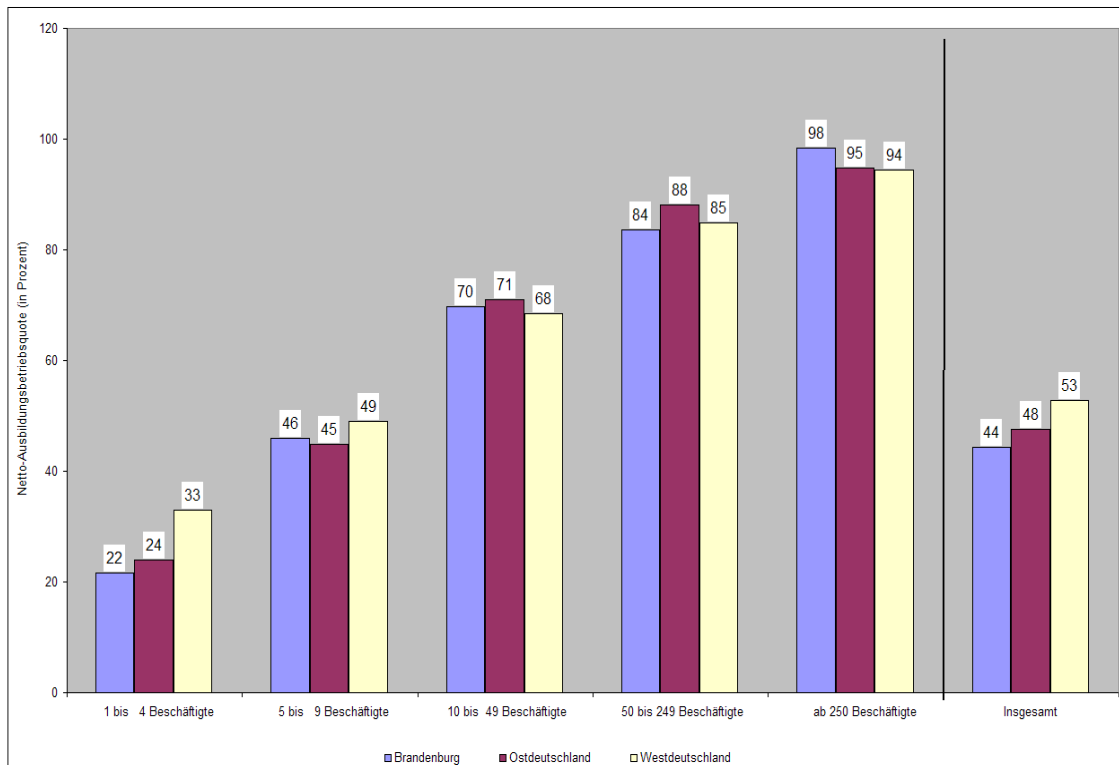
Von den 56 Prozent der Betriebe in Brandenburg, die eigenen Angaben zufolge die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen, bildete knapp jeder zweite Betrieb zum Befragungszeitpunkt aus. Dies ergibt eine Netto-Ausbildungsbetriebsquote – Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben – von 44 Prozent (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 53 Prozent). Der Unterschied zwischen Brandenburg und Westdeutschland beträgt bei der Netto-Ausbildungsbetriebsquote rund 9 Prozentpunkte und ist etwas höher als bei der Brutto-Ausbildungsbetriebsquote (5 Prozentpunkte). Die Ausbildungsbeteiligung, sofern man diese auf die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe bezieht, ist somit in Brandenburg niedriger als in Ost- und Westdeutschland.

In Bezug auf die Netto-Ausbildungsbetriebsquote bestehen Unterschiede zwischen den beiden Brandenburger Regionen: Während die Netto-Ausbildungsbetriebsquote in Brandenburg Nord-Ost lediglich 42 Prozent beträgt, beläuft sie sich in Brandenburg Süd-West auf 47 Prozent.

Netto-Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen

Wie der Blick auf die Netto-Ausbildungsbetriebsquote in den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Ost-West-Vergleich zeigt, ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Brandenburger Kleinstbetriebe (bis zu 4 Beschäftigte) deutlich niedriger als in westdeutschen Kleinstbetrieben. Demgegenüber beteiligen sich insbesondere größere Brandenburger Betriebe (ab 250 Beschäftigte) stärker an der Ausbildung als ostdeutsche und auch als westdeutsche Betriebe dieser Größenordnung (vgl. Abbildung 20). Das vorhandene Potenzial wird hier somit ebenso ausgeschöpft wie im Westen Deutschlands.

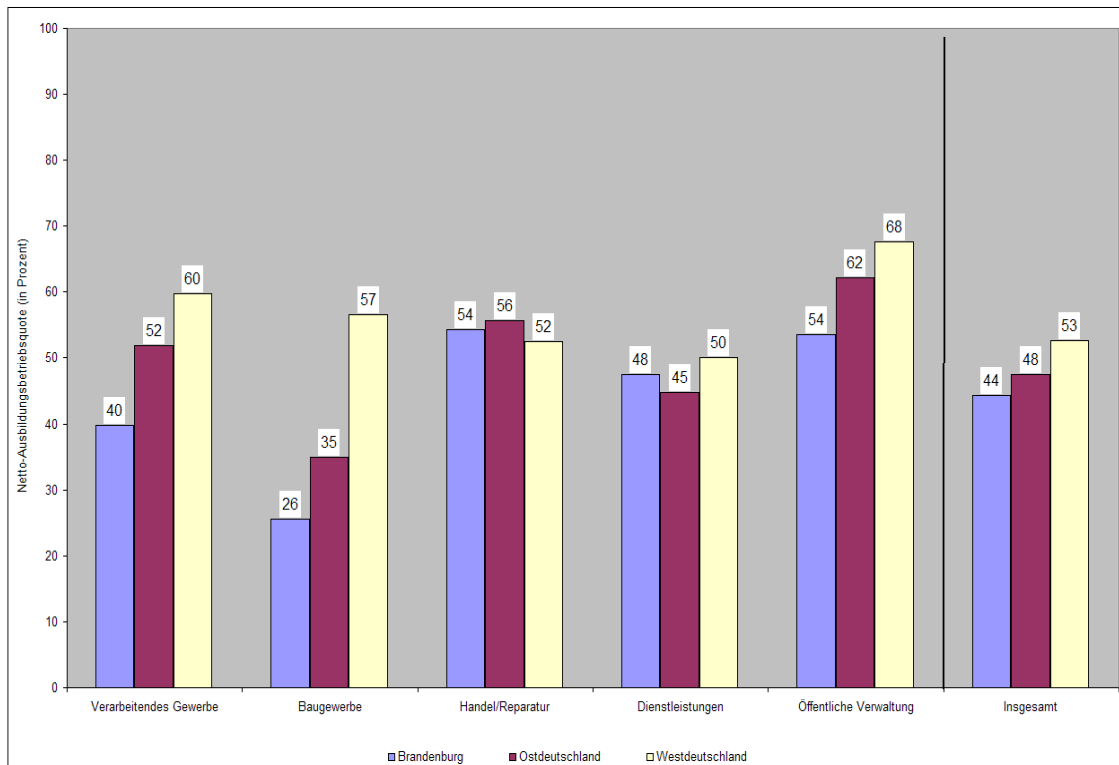
Abbildung 20: Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Betriebsgrößenklassen (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008



Insgesamt betrachtet hängen die Unterschiede zwischen Ost und West im Hinblick auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung somit anscheinend weniger stark mit dem unterschiedlichen Grad der Ausschöpfung der vorhandenen Ausbildungspotenziale, als vielmehr mit dem unterschiedlich großen betrieblichen Ausbildungspotenzial zusammen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen betrieblichen Ausbildungsbasis, d. h. des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben, ist die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung in Ostdeutschland und auch im Land Brandenburg nicht geringer als in Westdeutschland, sondern in einigen Betriebsgrößenklassen sogar größer. Dies kommt in höheren Netto-Ausbildungsbetriebsquoten zum Ausdruck. Strategien zur Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis in Brandenburg, wie in Ostdeutschland insgesamt, müssten demnach vor allem darauf abzielen, bei einer größeren Zahl von kleineren Betrieben als bisher die Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung und damit zur aktiven und selbstständigen Sicherung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses zu schaffen.

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Genauso wie in Ost- und Westdeutschland beteiligt sich auch in Brandenburg die öffentliche Verwaltung in hohem Maße an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Allerdings liegt die Ausbildungsbeteiligung dieser Branche in Brandenburg deutlich unterhalb ihrer Anteile in Ost- wie in Westdeutschland. Hohe Ausbildungsleistungen werden auch von den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser (90 Prozent), Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (58 Prozent), Handel/Reparatur sowie von den übrigen Dienstleistungen (54 bzw. 53 Prozent) erbracht. Das verarbeitende Gewerbe liegt mit seiner Netto-Ausbildungsbetriebsquote von 40 Prozent unter dem Durchschnitt des Landes, das Baugewerbe erreicht zusammen mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe die geringsten Anteile (26 bzw. 25 Prozent) (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen* (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008



* In Brandenburg entfallen auf die genannten Branchen gut 90 Prozent aller Auszubildenden.

Die beobachteten Unterschiede dürften u. a. auf die unterschiedlich stark ausgeprägten Ausbildungstraditionen der einzelnen Bereiche der Wirtschaft sowie der branchenspezifischen Bedeutung der eigenen Ausbildung für die Fachkräftegewinnung zurückzuführen sein. Wenngleich die Ausbildungsbeteiligung im Dienstleistungssektor generell deutlich höher (48 Prozent) ausfällt als im verarbeitenden Gewerbe, zeigen sich doch beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Dienstleistungsbranchen. Besonders niedrig ist die Netto-Ausbildungsbetriebsquote dieser Branche im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (40 bzw. 47 Prozent). Diese niedrige Netto-Ausbildungsbetriebsquote dürfte u. a. auch mit dem hohen Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten, d. h. Personen mit einem akademischen Abschluss, in diesem Bereich der Wirtschaft zusammenhängen, die auf dem Wege der eigenen Ausbildung nicht gewonnen werden können.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf

Wie der Blick auf die Entwicklung der Betriebe im Zeitverlauf zeigt, hat sich der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben bzw. allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung in der Tendenz nicht wesentlich verändert. Im Mittelpunkt der Bemühungen, die Ausbildungsbasis zu verbreitern, stehen vor allem jene Betriebe, die berechtigt sind, selbst auszubilden, sich aber aus unterschiedlichen Ursachen nicht an der Ausbildung beteiligen möchten oder können. In den letzten Jahren betrug der jeweils zum Stichtag ermittelte Anteil dieser Betriebe jeweils unter 50 Prozent. Würde sich nur ein Teil dieser ausbildungspassiven Betriebe in der Ausbildung von jungen Frauen und Männern engagieren, könnte die relative Ausbildungsbasis deutlich erweitert werden. Wie Längsschnittuntersuchungen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten im Zeitverlauf gezeigt haben, ist dieser pauschale Schluss jedoch nur mit Einschränkungen zulässig.⁴¹ 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. Für Brandenburg zeigt sich, dass sich in einem Zeitraum

⁴¹ Vgl. Frei, M.; Janick, F.: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt. In: IAB-Kurzbericht 19/2008.

von insgesamt sieben Jahren gut vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt haben.⁴² Das vorhandene Ausbildungspotenzial wird demnach in deutlich höherem Maße genutzt, als dies die durch Stichtagserhebungen ermittelten, jährlichen Anteilswerte vermuten lassen.

Ausbildungsquote

Betriebliche Ausbildungsleistungen in Brandenburg höher als in Westdeutschland

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, und zwar unabhängig von der tatsächlich damit verbundenen Zahl von Auszubildenden. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen gewinnen zu können, muss zusätzlich die Ausbildungsquote ermittelt werden. Die Ausbildungsquote, welche die Zahl der Auszubildenden ins Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen setzt, beträgt in Brandenburg 6,5 Prozent und ist damit deutlich höher als in Westdeutschland mit 4,5 Prozent. Im ostdeutschen Ländervergleich erreicht Brandenburg damit den höchsten Wert. Trotz der schmaleren Ausbildungsbasis aufgrund des hohen Gewichts von Kleinbetrieben und dem damit verbundenen geringeren Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben sind die relativen Ausbildungsleistungen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt somit höher als in Westdeutschland.

Beim Vergleich der Ausbildungsquote in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland muss allerdings die unterschiedlich starke Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, welche ebenfalls in die Berechnung der Ausbildungsquote eingehen, berücksichtigt werden. In Brandenburg haben außerbetriebliche Auszubildendenverhältnisse, die dazu dienen, die Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage zu schließen, nach wie vor eine deutlich höhere Bedeutung als in Westdeutschland. Der Auszubildendenanteil der Branche Erziehung und Unterricht, die als Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung gilt, ist in Brandenburg mit 25 Prozent um ein Vielfaches höher als in Westdeutschland, wo der entsprechende Anteil lediglich 4 Prozent beträgt.⁴³ Nach Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht verringert sich die Ausbildungsquote in Brandenburg von ursprünglich 6,5 Prozent auf gut 5 Prozent. Damit liegt sie aber noch immer über der westdeutschen Quote.⁴⁴

52 Prozent aller Auszubildenden im Dienstleistungsbereich

Die Verteilung der Auszubildenden⁴⁵ auf die einzelnen Branchen entspricht im Wesentlichen den unterschiedlichen Anteilen der Wirtschaftsbereiche an den Beschäftigten. 52 Prozent der Auszubildenden werden in Betrieben des Dienstleistungsgewerbes ausgebildet. Ein großer Teil dieser Ausbildungsleistungen resultiert in erster Linie daraus, dass fast die Hälfte der Auszubildenden in diesem Bereich auf die Branche Erziehung und Unterricht entfällt, der im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, über- bzw. 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 der eigenen Nachwuchskräfte. Mit 11 Prozent aller Auszubildenden hat das verarbeitende Gewerbe im Vergleich zu den anderen neuen Bundesländern (Ostdeutschland 16 Prozent) einen geringeren Anteil (vgl. Abbildung 22).

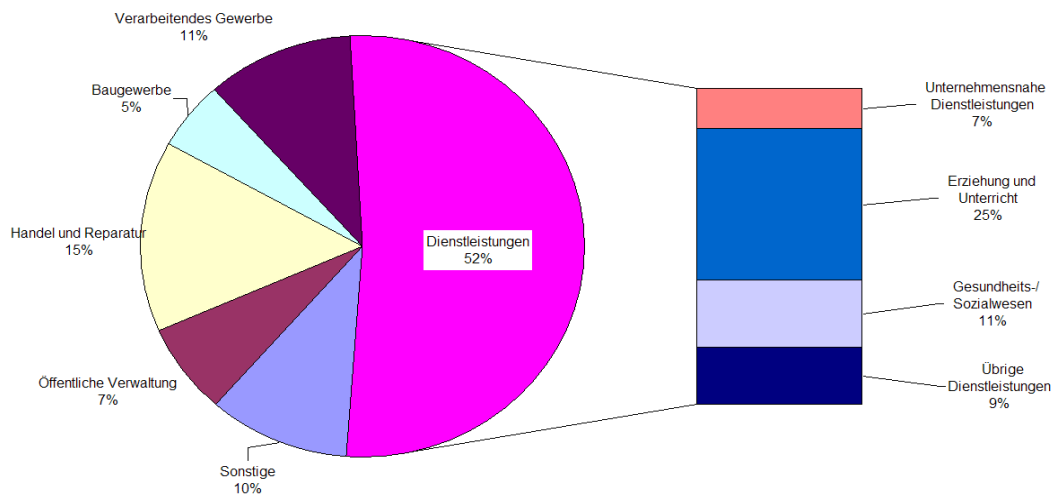
⁴² Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der zwölften Welle des Betriebspanels Brandenburg, Reihe Forschungsberichte Nr. 32 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, S. 49 ff.

⁴³ Die unterschiedlich hohen Anteile außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlicher in Ost und West korrespondieren mit unterschiedlich hohen Anteilen der Branche Erziehung und Unterricht an allen Auszubildenden.

⁴⁴ Die Ausklammerung der Ausbildungsleistungen der Branche Erziehung und Unterricht führt aufgrund des geringen Anteils dieser Branche an den Auszubildenden für Westdeutschland zu keiner wesentlichen Veränderung der durchschnittlichen Ausbildungsquote.

⁴⁵ Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen

Abbildung 22: Verteilung der Auszubildenden in Brandenburg nach Branchen (Stand: 30. Juni 2008)



5.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Situation an der „zweiten Schwelle“ bleibt angespannt

Aufgrund des hohen Engagements der Betriebe, der Sozialpartner und der Politik ist es bislang relativ gut gelungen, allen interessierten und befähigten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz in Brandenburg anbieten zu können. Schwieriger stellt sich demgegenüber die Situation beim Übergang an der zweiten Schwelle dar, dem Schritt von der Berufsausbildung in das Arbeitsleben. Die Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Brandenburg weisen seit 2001 in der Tendenz wieder Steigerungen auf, allerdings bei beträchtlichen jährlichen Schwankungen. 2008 lag die Übernahmequote bei 42 Prozent, in den westdeutschen Bundesländern demgegenüber bei 65 Prozent. Trotz der gestiegenen Übernahmebereitschaft liegt die aktuelle Quote in Brandenburg nach wie vor unter dem ostdeutschen Wert (47 Prozent) und weit unterhalb des westdeutschen Wertes. Die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung aufzunehmen, ist damit in Ostdeutschland und insbesondere in Brandenburg auch weiterhin deutlich geringer als in Westdeutschland.⁴⁶ Auch innerhalb des Landes gibt es weiterhin ein beträchtliches Gefälle: Die Übernahmequote in der Region Brandenburg Nord-Ost liegt nach wie vor deutlich unterhalb der Übernahmequote in der wirtschaftlich stärkeren Region Brandenburg Süd-West. Zurzeit beläuft sich die Differenz auf 11 Prozentpunkte zu Ungunsten der Region Brandenburg Nord-Ost.

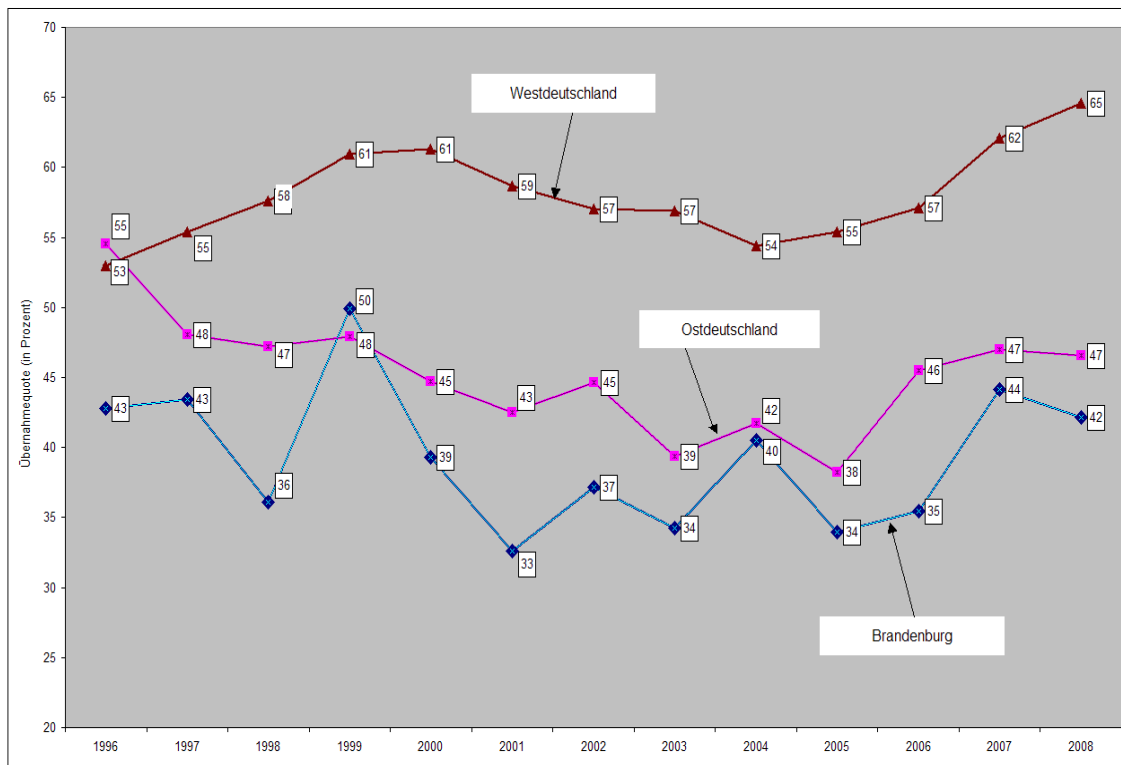
Neben den fehlenden Übernahmemöglichkeiten bei Betrieben, die von vornherein über Bedarf ausgebildet haben, ist auch das hohe Gewicht außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg zu berücksichtigen. Statistisch werden diese Ausbildungsplätze dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung per Definition nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man folgerichtig deutlich höhere Quoten. Für Brandenburg beträgt die so ermittelte durchschnittliche Übernahmequote 52 Prozent, und ist damit um 10 Prozentpunkte höher als die Quote bei Einbeziehung der Branche Erziehung und Unterricht. Für Westdeutschland beträgt die Quote 66 Prozent. Die so ermittelte westdeutsche Quote ist – anders als in Brandenburg und Ostdeutschland – nicht wesentlich höher als die ursprünglich ermittelte, was die geringere Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse im Westen unterstreicht. Aber auch nach Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht

⁴⁶ Über den Umfang der von anderen Betrieben übernommenen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen bzw. über weitere Verbleibswege (z. B. Besuch weiterführender Bildungseinrichtungen) liegen aus dem aktuellen Panel keine Angaben vor.

bleibt eine Differenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland bestehen; diese verringert sich jedoch, und zwar von 23 auf 14 Prozentpunkte – bei Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht (vgl. Abbildung 23).

In den unterschiedlich hohen Übernahmequoten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland kommen die großen regionalen Unterschiede im Hinblick auf die Aufnahmefähigkeit der regionalen Arbeitsmärkte für junge Fachkräfte zum Ausdruck.

Abbildung 23: Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)



Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende in Brandenburg, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in einigen Branchen deutlich höher als in anderen. Am höchsten ist der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen und Absolventinnen im Kredit/Versicherungsgewerbe (95 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung (76 bzw. 75 Prozent). Ebenfalls hohe Quoten mit gut zwei Drittel werden im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser erreicht. Die Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung liegt ebenfalls über dem Landesdurchschnitt (52 Prozent). Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Dienstleistungsbereiche, was sich vor allem aus der geringen Übernahmequote der Bereiche Erziehung und Unterricht sowie des Gesundheits- und Sozialwesens erklärt (9 bzw. 16 Prozent). Im Vergleich dazu weisen die übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich hohe Werte aus (76 und 51 Prozent) (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Entwicklung der Übernahmequoten in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Land/Region	Übernahmequoten						Verteilung der Absolventen/Absolventinnen
	1996	2006	2007	2008	2008		2008
					Frauen	Männer	
	Prozent				Prozent		Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	16	75	80	76	100	73	3
Bergbau/Energie/Wasser*	26	53	92	66	94	61	2
Verarbeitendes Gewerbe	48	57	73	68	71	68	12
Baugewerbe	63	40	34	43	0	47	5
Handel und Reparatur	64	47	59	41	49	39	11
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	15	22	49	52	22	67	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	69	80	44	95	100	89	2
Dienstleistungen	27	23	29	31	36	21	56
Organisationen ohne Erwerbszweck*	13	0	0	0	0	0	2
Öffentliche Verwaltung	83	72	77	75	88	58	5
Brandenburg insgesamt	43	35	44	42	43	42	100
Brandenburg Nord-Ost		28	41	36	40	32	45
Brandenburg Süd-West		42	47	47	46	48	55
Mecklenburg-Vorpommern	43	40	40	47	49	47	
Sachsen-Anhalt	63	40	35	37	31	41	
Sachsen	56	59	54	55	48	60	
Thüringen	57	37	58	57	47	62	
Berlin	61	51	48	42	36	47	
Ostdeutschland	55	46	47	47	42	50	
Westdeutschland	53	57	62	65	64	66	

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

6 Weiterbildung

Informationen über die betriebliche Weiterbildung werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet.⁴⁷ Die Betriebe stehen infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels – u. a. ausgelöst durch den technischen Fortschritt und einen zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck – hinsichtlich der Qualifikation ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor neuen Herausforderungen. Darüber hinaus erfordert der demografische Wandel, betriebliche Weiterbildungsaktivitäten auf älter werdende Belegschaften auszurichten.

Im IAB-Betriebspanel orientieren die Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung 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 ha-

⁴⁷ Vgl. auch Jürgen Wahse, Vera Dahms: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der 12. Welle 2007, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (Hrsg.), Berlin, April 2008, S. 51 ff.: <http://www.bmvbs.de/beauftragter/-,1685/Arbeit-und-Ausbildung-foerdern.htm>.

ben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

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.⁴⁸ Auf Grund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Länder im IAB-Betriebspanel lassen sich aber die Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland und auch zwischen den einzelnen ostdeutschen Ländern vergleichen, da überall die gleiche Definition und Erhebungsmethodik verwendet wurden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das erste Halbjahr 2008 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 ermöglichen die Angaben aus den bisherigen Panelwellen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung.

6.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Die Landesregierung Brandenburg unterstützt die Betriebe sowie die Beschäftigten im Prozess der systematischen und kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung im Rahmen von ESF-Förderung. 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. Neben finanziellen Unterstützungsangeboten stellt das Land ein breites Spektrum an Beratungsleistungen – sowohl in Form einer persönlichen Weiterbildungsberatung als auch durch Bildungsberatung von Betrieben – zur Verfügung. Diese werden durch vielfältige Weiterbildungsinformationen ergänzt, beispielsweise mittels Datenbanken. So informiert die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg über Bildungsdienstleister und ihre Angebote der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg. Das hilft, mehr Transparenz für die Nutzer und Nutzerinnen zu schaffen.⁴⁹

Hohe Weiterbildungsaktivitäten in Brandenburger Betrieben

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2008 Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben,⁵⁰ so liegt er bei 49 Prozent.⁵¹ Gegenüber den Vorjahren haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe deutlich erhöht (vgl. Abbildung 24). In der Region Brandenburg Nord-Ost realisierten 44 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, in der Region Brandenburg Süd-West waren es 54 Prozent.

Mit dieser Entwicklung ist es Brandenburg gelungen, den bislang bestehenden Abstand zu Ost- und zu Westdeutschland spürbar zu reduzieren. Zu Ostdeutschland beläuft sich diese Differenz 2008 lediglich auf 2 Prozentpunkte. Auch zu Westdeutschland konnte aufgeschlossen werden, womit in Brandenburg aktuell genau so viele Betriebe weiterbildungsaktiv sind wie in Westdeutschland.

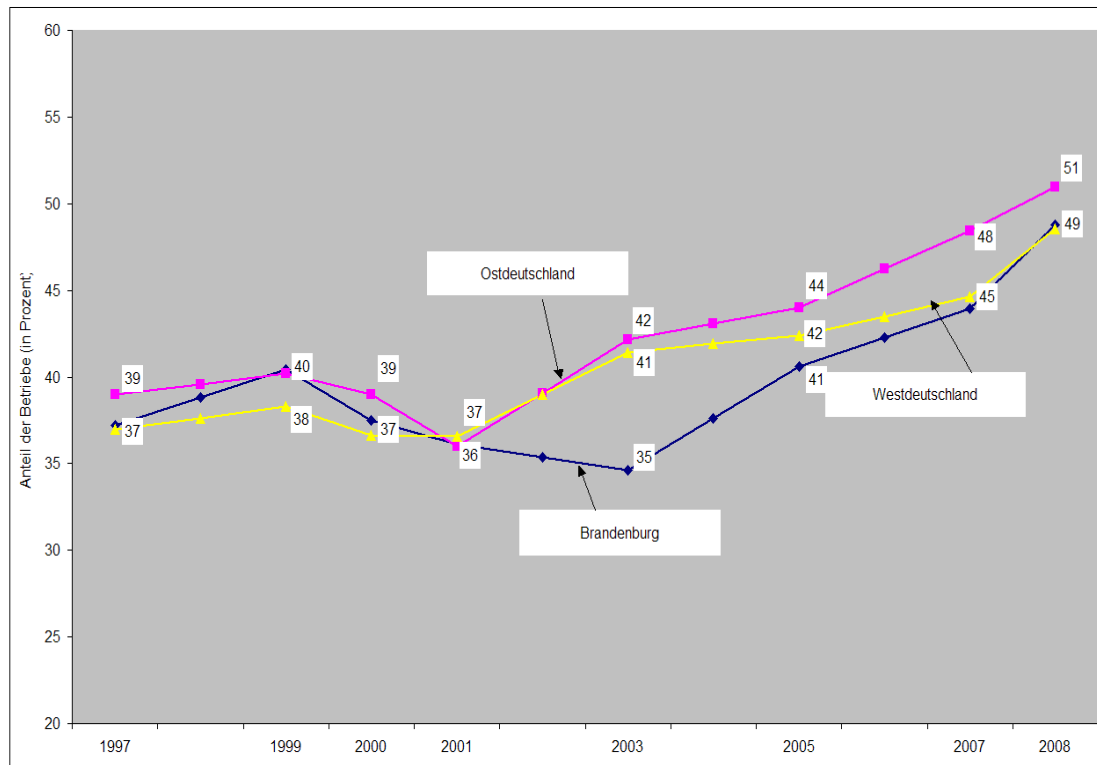
⁴⁸ „Zur Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen.“ Vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn, Berlin 2006, S. 12 ff.

⁴⁹ Vgl. http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?gsid=lbm1.c.218130.de&_siteid=6.

⁵⁰ Die Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2008 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?“

⁵¹ 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.

Abbildung 24: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr)



Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten im 1. Halbjahr 2008 zeigen, so sind es insbesondere der Bereich Erziehung und Unterricht mit 83 Prozent, die öffentliche Verwaltung mit 78 Prozent, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 76 Prozent und das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 73 Prozent der Betriebe.

Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen weisen der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (28 Prozent), die übrigen Dienstleistungen mit einem Anteil von 30 Prozent der Betriebe, die Land- und Forstwirtschaft (42 Prozent) sowie das Baugewerbe (38 Prozent) auf. Das verarbeitende Gewerbe erreichte 46 Prozent.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 82 Prozent der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2008 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, darunter fast jeder Großbetrieb (97 Prozent). Demgegenüber waren es bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten lediglich 41 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“. ⁵²

Bereits frühere Untersuchungen ⁵³ zeigten, dass neben der Betriebsgröße auch weitere Faktoren die Wahrscheinlichkeit von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erhöhen. So steigt diese u. a. mit zunehmendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, weiblicher Beschäftigter, von Auszubildenden sowie mit abnehmendem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Darüber hinaus wirken sich der technische Stand der Anlagen, das Investitionsverhalten sowie die Ertragslage aus.

⁵² Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (51 Prozent aller Betriebe in Brandenburg gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die geringere Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (49 Prozent) gegenüber anderen Umfrageergebnissen sein.

⁵³ Vgl. Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. In: IAB Forschungsbericht, Nr. 11/2006, S. 81.

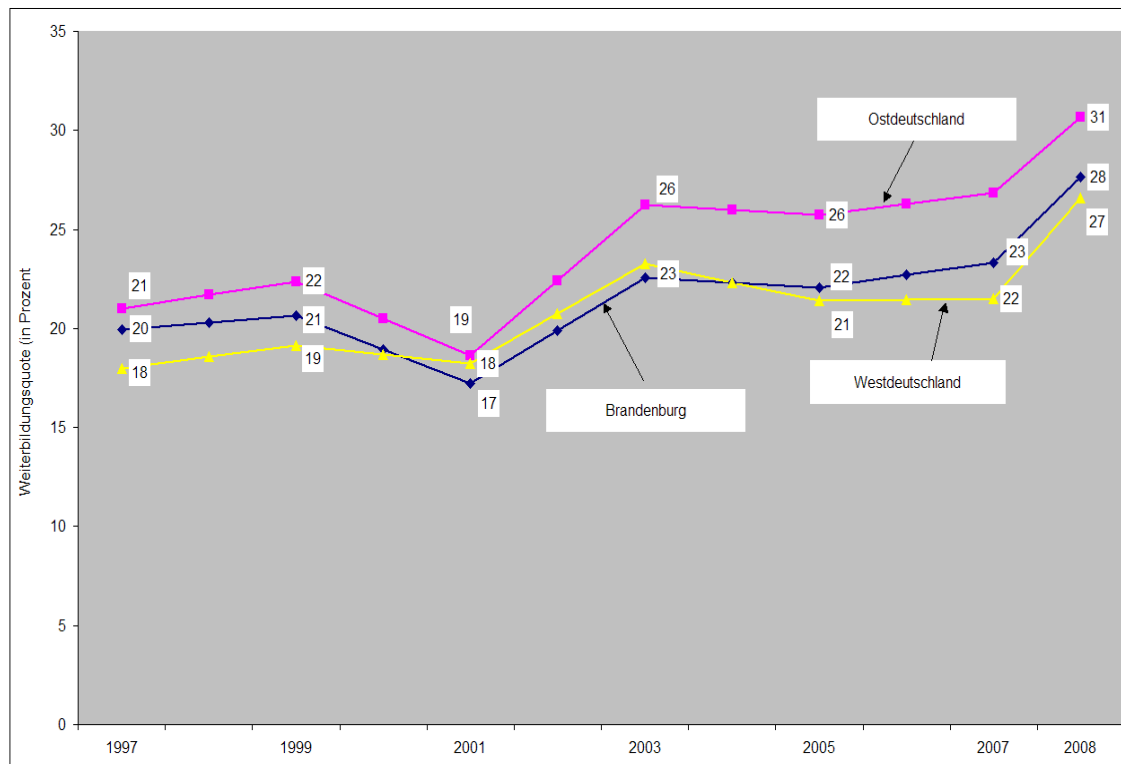
6.2 Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten

Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2008

Im IAB-Betriebspanel 2008 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können.⁵⁴ Die so berechnete Weiterbildungsquote für Brandenburg lag im ersten Halbjahr 2008⁵⁵ bei 28 Prozent⁵⁶ (bezogen auf alle Beschäftigten).

Parallel mit der steigenden Beteiligung Brandenburger Betriebe an der Weiterbildung erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten von 17 Prozent aus dem ersten Halbjahr 2001 auf 22 bzw. 23 Prozent 2003 bis 2007 sowie 28 Prozent im ersten Halbjahr 2008. Damit ist es Brandenburg im Jahr 2008 auch bei dieser Kennziffer gelungen, den bestehenden Abstand zu Ostdeutschland weiter zu verringern. Dieser beläuft sich aktuell nur noch auf 3 Prozentpunkte. Wie bereits in den letzten Jahren liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Brandenburg leicht über der in den alten Bundesländern (28 bzw. 27 Prozent) (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten aller Betriebe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr)



Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen bei den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten. Die höchsten Weiterbildungsquoten erreichen mit 47 bzw. 43 Prozent das

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Bei Vergleichen mit anderen Quellen ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel die Weiterbildungsquote immer für das jeweilige erste Halbjahr ausgewiesen wird. Die Umrechnung auf eine jährliche Weiterbildungsquote, wie sie in anderen Datenquellen üblich ist, lässt sich nur unter Vorbehalt realisieren, da sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe im zweiten Halbjahr von dem im ersten Halbjahr unterscheiden kann.

⁵⁶ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmenden nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich im 1. Halbjahr 2008 Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (37 Prozent gegenüber 28 Prozent).

Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie der Bereich Bergbau/Energie/Wasser. Auch Einrichtungen von Organisationen ohne Erwerbszweck sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht erreichen vergleichsweise hohe Werte (33 bzw. 34 Prozent). Demgegenüber weisen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft (14 Prozent), der übrigen Dienstleistungen (21 Prozent) sowie der Verkehr und Nachrichtenübermittlung und des Baugewerbes (jeweils 22 Prozent) die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus. Das verarbeitende Gewerbe erreicht mit 24 Prozent insgesamt eine steigende Tendenz.

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 nennenswerten Einfluss. Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in allen Betriebsgrößenklassen mit zwischen 27 und 30 Prozent im Durchschnitt.

Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im 1. Halbjahr 2008 bei 31 Prozent, die der Männer bei 25 Prozent. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden lag mit 53 Prozent höher als ihr Anteil an den Beschäftigten (48 Prozent). Frauen partizipieren damit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Dazu zählen insbesondere die Dienstleistungsbereiche, in denen die Weiterbildungsquote der Frauen im Durchschnitt bei 35 Prozent liegt. In diesen Betrieben ist mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg tätig.

Weiterbildungsquote Älterer

Mit der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften im Zuge des demografischen Wandels einerseits, der angespannten Situation auf dem Fachkräftemarkt andererseits und nicht zuletzt im Kontext der Erhöhung des Renteneintrittsalters wächst die Bedeutung der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (50 Jahre und älter) als Erwerbspersonenpotenzial. Um dieses Potenzial zu erschließen, kommt der Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels werden zum ersten Mal Angaben zu Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer/-innen ausgewiesen. Die Weiterbildungsquote Älterer⁵⁷ liegt mit 23 Prozent unterhalb der durchschnittlichen Weiterbildungsquote (28 Prozent). Auch der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten speziell für Ältere an allen Betrieben mit Älteren (34 Prozent) liegt um 15 Prozentpunkte niedriger als der generelle Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten.

Bei den Branchen und Betriebsgrößen zeigt sich eine Parallelität zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Branchen mit einer allgemeinen hohen Weiterbildungsaktivität praktizieren diese auch in Bezug auf ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (vgl. Tabelle 15).

Eine regionale Betrachtung zeigt, dass die Betriebe in Brandenburg Süd-West mit einer Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2008 von 31 Prozent weiterbildungsaktiver sind als die Betriebe in Brandenburg Nord-Ost. In beiden Regionen liegen demgegenüber die Weiterbildungsquoten Älterer mit 24 bzw. 22 Prozent dicht beieinander.

⁵⁷ Weiterbildungsquote Älterer = Ältere Weiterbildungsteilnehmende an älteren Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008

Tabelle 15: Weiterbildungsquote Älterer in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (1. Halbjahr 2008)

Brache/Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere an allen Betrieben mit Älteren	Weiterbildungsquote Älterer
	Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	18	12
Bergbau/Energie/Wasser*	71	43
Verarbeitendes Gewerbe	31	22
Baugewerbe	23	22
Handel und Reparatur	40	22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	17	24
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	7	22
Dienstleistungen	41	25
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	19
Erziehung und Unterricht*	75	37
Gesundheits- und Sozialwesen	51	28
Übrige Dienstleistungen	29	17
Organisationen ohne Erwerbszweck*	28	24
Öffentliche Verwaltung	49	24
1 bis 4 Beschäftigte	26	18
5 bis 9 Beschäftigte	32	23
10 bis 49 Beschäftigte	38	25
50 bis 249 Beschäftigte	65	21
ab 250 Beschäftigte	96	25
Brandenburg insgesamt	34	23
Brandenburg Nord-Ost	27	22
Brandenburg Süd-West	41	24
Mecklenburg-Vorpommern	45	24
Sachsen-Anhalt	44	28
Sachsen	39	27
Thüringen	43	29
Berlin	42	25
Ostdeutschland	41	26
Westdeutschland	33	21

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

7 Ältere Beschäftigte in Brandenburger Betrieben

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels war der Aspekt älterer Arbeitnehmer/-innen (50 Jahre und älter) bereits mehrfach Gegenstand von Analysen.⁵⁸ Der sich vollziehende demografische Wandel in Deutschland löst einen Alterungsprozess der Bevölkerung aus, der sich – allerdings in abgeschwächter Form – auch auf das Durchschnittsalter von Betriebsbelegschaften auswirkt. Inzwischen konnten die Betriebe für Fragen der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen sensibilisiert

⁵⁸ Vgl. Jürgen Wahse, Vera Dahms, Marek Frei: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der elften Welle 2006. Eigenverlag SÖSTRA, Berlin, Juni 2007, <http://www.soestra.de/frames/proindex.htm>, S. 54 ff.

werden, und es gibt betriebliche Aktivitäten, um dieses Beschäftigungspotenzial zu nutzen. Auch seitens der europäischen und Landespolitik werden Signale in diese Richtung ausgesandt.⁵⁹

In den vergangenen Jahren ist die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland angestiegen und liegt seit 3 Jahren deutlich oberhalb der Durchschnittswerte der Europäischen Union. Damit ist die auf der EU-Ratstagung in Stockholm 2001 beschlossene Zielsetzung, die Beschäftigungsquote Älterer (55-64 Jahre) bis 2010 auf 50 Prozent anzuheben, in Deutschland bereits erreicht.⁶⁰

7.1 Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten

Steigender Anteil älterer Beschäftigter in Brandenburger Betrieben

Laut IAB-Betriebspanel 2008 ist in Brandenburg mindestens jede/-r vierte Beschäftigte (28 Prozent) 50 Jahre und älter und müsste im Verlaufe der nächsten 14 Jahre – unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben – ersetzt werden. Somit ist der Umgang mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kein Einzelproblem im Sinne einer verschwindenden Minderheit, sondern ein generelles personalpolitisches Problem, das die meisten Betriebe Brandenburgs (64 Prozent) betrifft.

Die Veränderungen zwischen 2002 und 2008 waren sowohl beim Anteil der Betriebe mit Älteren als auch beim Beschäftigtenanteil Älterer sehr deutlich (vgl. Abbildung 26):

- Der Anteil der Betriebe mit Älteren beträgt 64 Prozent. Er hat sich gegenüber 2002 um 12 Prozentpunkte erhöht. Wahrscheinlich lässt er sich kaum noch weiter steigern, da bereits fast alle Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Ältere beschäftigen. Rein rechnerisch sind Potenziale für eine stärkeren Einbeziehung von Älteren in den Arbeitsprozess nur noch in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten vorhanden.
- Ähnlich wie beim Anteil der Betriebe mit Älteren ist der Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 8 Prozentpunkte gestiegen (von 20 auf 28 Prozent).⁶¹ Dies ist Ausdruck der Erhöhung des Durchschnittsalters der Betriebsbelegschaften sowie der Erhöhung des Lebensarbeitsalters. Wenn man als Ziel- oder Referenzgröße für die Beschäftigung Älterer ihren Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nimmt (Brandenburg 2010: 34 Prozent, 2020: 45 Prozent, 2030: 41 Prozent)⁶², dann hat man eine Vorstellung, in welchen Dimensionen sich der Anteil älterer Beschäftigter im Zuge des demografischen Wandels entwickeln könnte.

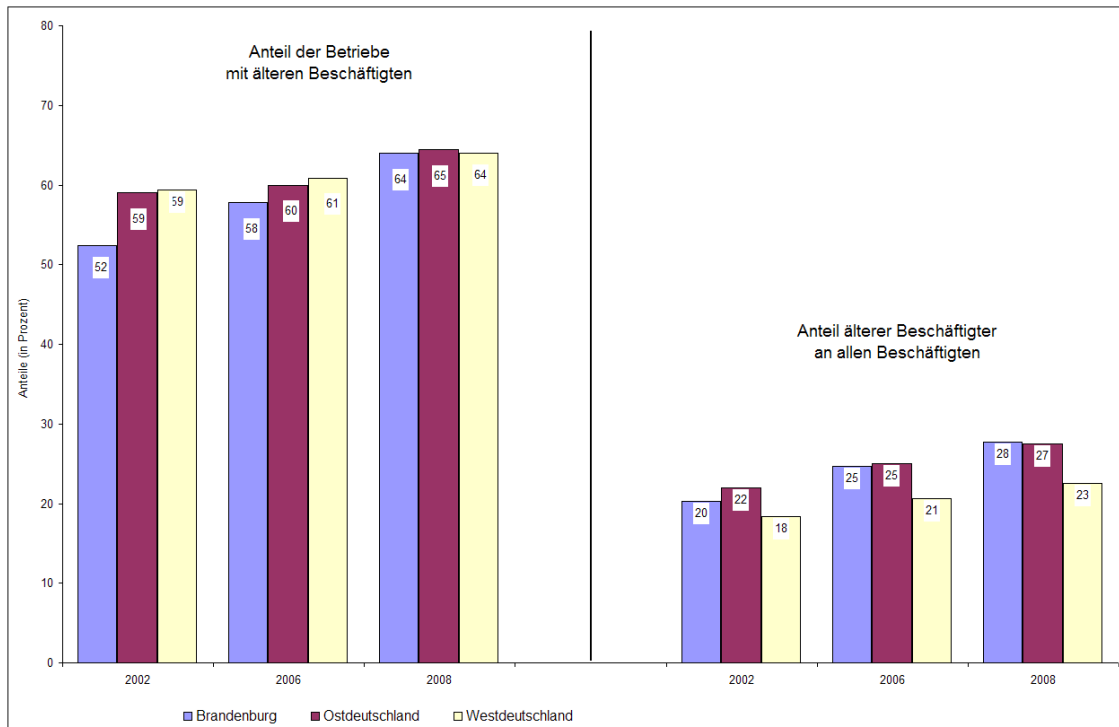
⁵⁹ Bereits im Jahr 2000 wurden mit dem EU-Ratsbeschluss von Lissabon (Lissabon-Strategie zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Erneuerung der Europäischen Union) langfristige Zielvorgaben für die Erwerbstätigenquoten bis 2010 festgelegt. Diese soll 70 % in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen betragen und 60 % bei den Frauen derselben Altersgruppe. Auf der EU-Ratstagung in Stockholm 2001 wurde beschlossen, die Beschäftigungsquote Älterer (55-64 Jahre) bis 2010 auf 50 Prozent anzuheben.

⁶⁰ Nach Angaben von Eurostat ist die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland von 36,6 Prozent im Jahr 1994 auf 41,8 Prozent in 2004 und 51,5 Prozent in 2007 gestiegen. Vgl. www.epp.eurostat.ec.europa.eu. Nach eigenen Berechnungen lt. Angaben des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg beträgt die entsprechende Beschäftigungsquote im Jahr 2007 in Brandenburg 49 Prozent. Vgl. Statistisches Jahrbuch 2008 Brandenburg, Hrsg.: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, S. 40.

⁶¹ Analysen des DIW zufolge ist zwischen 1998 und 2006 der Anteil der über 50-Jährigen an allen Erwerbstätigen von 22,6 auf 25,7 Prozent oder um 1,5 Millionen gestiegen. Vgl. „Ältere Arbeitnehmer – Erfolg durch Erfahrung“. In: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 2, 10. Januar 2008, S. 6.

⁶² Eigene Berechnungen nach der 11. Koordinierten Bevölkerungsprognose.

Abbildung 26: Anteil von Betrieben mit älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre) und Beschäftigtenanteil Älterer in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)



Laut IAB-Betriebspanel 2008 ist der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in Brandenburg (28 Prozent) höher als der entsprechende Anteil in Westdeutschland (23 Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 26).⁶³

Konzentration Älterer im öffentlichen Dienst

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre beträgt in Brandenburg 64 Prozent. Dabei gibt es aber unter Branchengesichtspunkten durchaus deutliche Unterschiede. So sind in den Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigt. Auch im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser aber auch in der Land- und Forstwirtschaft und im Gesundheits- und Sozialwesen werden mit jeweils über 70 Prozent hohe Anteile erreicht. Die hohen Anteile Älterer insbesondere in der öffentlichen Verwaltung sowie in den häufig kommunal geführten Einrichtungen des Bereichs Bergbau/Energie/Wasser beruhen im Wesentlichen auf den praktizierten arbeitsrechtlichen Regelungen (weitgehender Kündigungsschutz, hoher Anteil von Beamten/Beamtinnen usw.). Organisationen ohne Erwerbszweck, das Kredit- und Versicherungsgewerbe, das Bauwesen, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht erreichen nicht einmal 60 Prozent und liegen damit deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 16).

Der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten beträgt in Brandenburg 28 Prozent. Auch hier sind die Beschäftigtenanteile nach Branchen differenziert. Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Branchen reicht in Brandenburg von ca. 21 Prozent im Baugewerbe, im Bereich Handel/Reparatur, im Kredit- und Versicherungsgewerbe bis 40 Prozent und mehr im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (vgl. ebenfalls Tabelle 16).

⁶³ Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegt der Anteil Älterer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2008 in Ostdeutschland bei 27 Prozent und in Westdeutschland bei 23 Prozent. Diese Anteile bewegen sich ziemlich genau im Rahmen der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Vgl. Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1999-2008, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 16: Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen

Branche/Land/Region	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre			Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre		
	2002	2006	2008	2002	2006	2008
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	54	42	72	19	25	37
Bergbau/Energie/Wasser*	91	82	77	22	29	28
Verarbeitendes Gewerbe	68	75	78	18	23	25
Baugewerbe	41	54	57	15	16	21
Handel und Reparatur	54	55	61	17	16	21
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	52	46	66	23	31	28
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	45	61	57	16	19	21
Dienstleistungen	48	57	63	20	25	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	54	57	22	25	30
Erziehung und Unterricht*	71	66	58	26	31	40
Gesundheits- und Sozialwesen	59	66	72	18	23	24
Übrige Dienstleistungen	35	51	62	15	22	26
Organisationen ohne Erwerbszweck*	74	71	52	34	25	29
Öffentliche Verwaltung	100	100	100	28	39	41
Brandenburg insgesamt	52	58	64	20	25	28
Brandenburg Nord-Ost	-	55	65	-	26	27
Brandenburg Süd-West	-	60	63	-	24	28
Mecklenburg-Vorpommern	57	58	64	20	25	29
Sachsen-Anhalt	57	66	69	23	27	29
Sachsen	61	59	67	23	25	27
Thüringen	65	64	65	22	26	28
Berlin	59	59	59	24	24	26
Ostdeutschland	59	60	65	22	25	27
Westdeutschland	59	61	64	18	21	23

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

Alle größeren Betriebe beschäftigen Ältere

Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch bei einer Betrachtung nach einzelnen **Betriebsgrößenklassen** erkennbar. Während nicht einmal jeder zweite Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (43 Prozent) Beschäftigte ab 50 Jahre hat, sind praktisch in allen Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten Ältere tätig (vgl. Tabelle 17). Auch 96 Prozent aller Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten bieten Älteren Erwerbsmöglichkeiten. Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter/-innen in den Betrieben schwankt unter den Betriebsgrößenklassen zwischen 25 und 32 Prozent mit der Tendenz zu höheren Anteilen in größeren Betrieben.

Tabelle 17: Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre			Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre		
	2002	2006	2008	2002	2006	2008
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	36	38	43	20	22	26
5 bis 9 Beschäftigte	53	72	76	16	21	25
10 bis 49 Beschäftigte	86	87	96	18	21	27
50 bis 249 Beschäftigte	100	100	98	22	29	27
ab 250 Beschäftigte	99	99	99	23	27	32
Brandenburg insgesamt	52	58	64	20	25	28

Betrachtet man die Beschäftigung Älterer in Betrieben nach ihrem Gründungsjahr, also dem Alter der Betriebe, so zeigt sich, dass der Anteil Älterer in den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, mit 31 Prozent höher ausfällt als in später gegründeten Betrieben mit 27 Prozent. Noch niedriger ist der Anteil Älterer an den Beschäftigten in Betrieben, die seit 2001 bestehen (24 Prozent).

7.2 Personalpolitische Maßnahmen der Betriebe für Ältere

Mit den Ergebnissen der siebten Befragungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2002 lagen erstmals belastbare Ergebnisse über die Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Mitarbeiter/-innen vor. Danach gibt es über die Summe aller betrachteten Leistungsparameter keine Leistungsunterschiede zwischen Älteren und Jüngeren.⁶⁴ Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter der Beschäftigten abhängig, sondern von ihrem effizienten Einsatz, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit. Diese Einschätzungen gelten gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland insgesamt und auch für die einzelnen Bundesländer, wenngleich es marginale Unterschiede gibt.

Betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer sind differenziert (vgl. Abbildung 27). Es ist unbestritten, dass die hohe Leistungsfähigkeit der Älteren nicht per se vorhanden ist und auch nicht zum Nulltarif zu haben ist, sondern dass personalpolitisch auch etwas dafür getan werden muss, damit diese durch die Betriebe dokumentierte hohe Leistungsfähigkeit Älterer erhalten bleibt bzw. richtig genutzt wird.

In 14 Prozent aller Betriebe Brandenburgs (Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 18 Prozent) werden folgende Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, durchgeführt:

- 6 Prozent der Brandenburger Betriebe – 7 bzw. 6 Prozent in Ost- bzw. Westdeutschland – beziehen Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ein, wobei kaum ein Betrieb spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere präferiert.
- 5 Prozent der Betriebe in Brandenburg sind der Meinung, dass altersgemischte Besetzungen von Arbeitsgruppen sinnvoll sind.
- 1 Prozent der Betriebe in Brandenburg halten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für notwendig, um das Leistungspotenzial der Älteren effizient zu nutzen.
- 1 Prozent der Brandenburger Betriebe führen andere, hier nicht näher definierte Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit Älterer durch.

Andererseits nahmen die Betriebe folgende Möglichkeiten in Anspruch:

- Unter dem Gesichtspunkt gleitender Übergänge in die Altersrente nutzten 6 Prozent der Brandenburger Betriebe die arbeitsrechtlichen Maßnahmen einer Altersteilzeit.⁶⁵ Der hö-

⁶⁴ Vgl. IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der siebten Welle 2002, http://doku.iab.de/betriebspanel/2003/panel_ost_2002.pdf, S. 62. Zu ähnlichen Einschätzungen kommt auch eine repräsentative Bevölkerungsbefragung vom Sommer 2005 des IW Köln. Vgl. „Ältere Arbeitnehmer...“, a. a. O., S. 6.

⁶⁵ Die Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit richtet sich nach dem frühestmöglichen Renteneintrittsalter. Die Altersteilzeit kann auf zwei Wegen in Anspruch genommen werden: Erstens, in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird wie bisher Vollzeit gearbeitet; in der zweiten Hälfte ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin von der Beschäftigung freigestellt (Blockmodell). Zweitens, während der gesamten Altersteilzeit wird nur halbtags gearbeitet. Der Arbeitgeber stockt den Teilzeitbruttolohn um 20 Prozent auf, zumindest 70 Prozent des bisherigen Nettolohnes müssen erreicht werden. Zusätzlich werden Rentenbeiträge vom Arbeitgeber auf 90 Prozent des bisherigen Niveaus gezahlt. Diese zusätzlichen Leistungen werden dem Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit zurückerstattet, wenn er einen Arbeitslosen oder Auszubildenden neu einstellt oder einen Ausgebildeten übernimmt (trifft auf ca. jeden vierten Älteren in Altersteilzeit zu). Vgl. auch „Vorruhestand: Teurer Abschied aus dem Berufsleben“. In: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 28, 10. Juli 2008, S. 4. Diese Regelung ist z. Zt. bis zum Jahr 2009 begrenzt. Gegenwärtig wird diskutiert, die Förderung der Altersteilzeit über das Jahr 2009 hinaus zu verlängern.

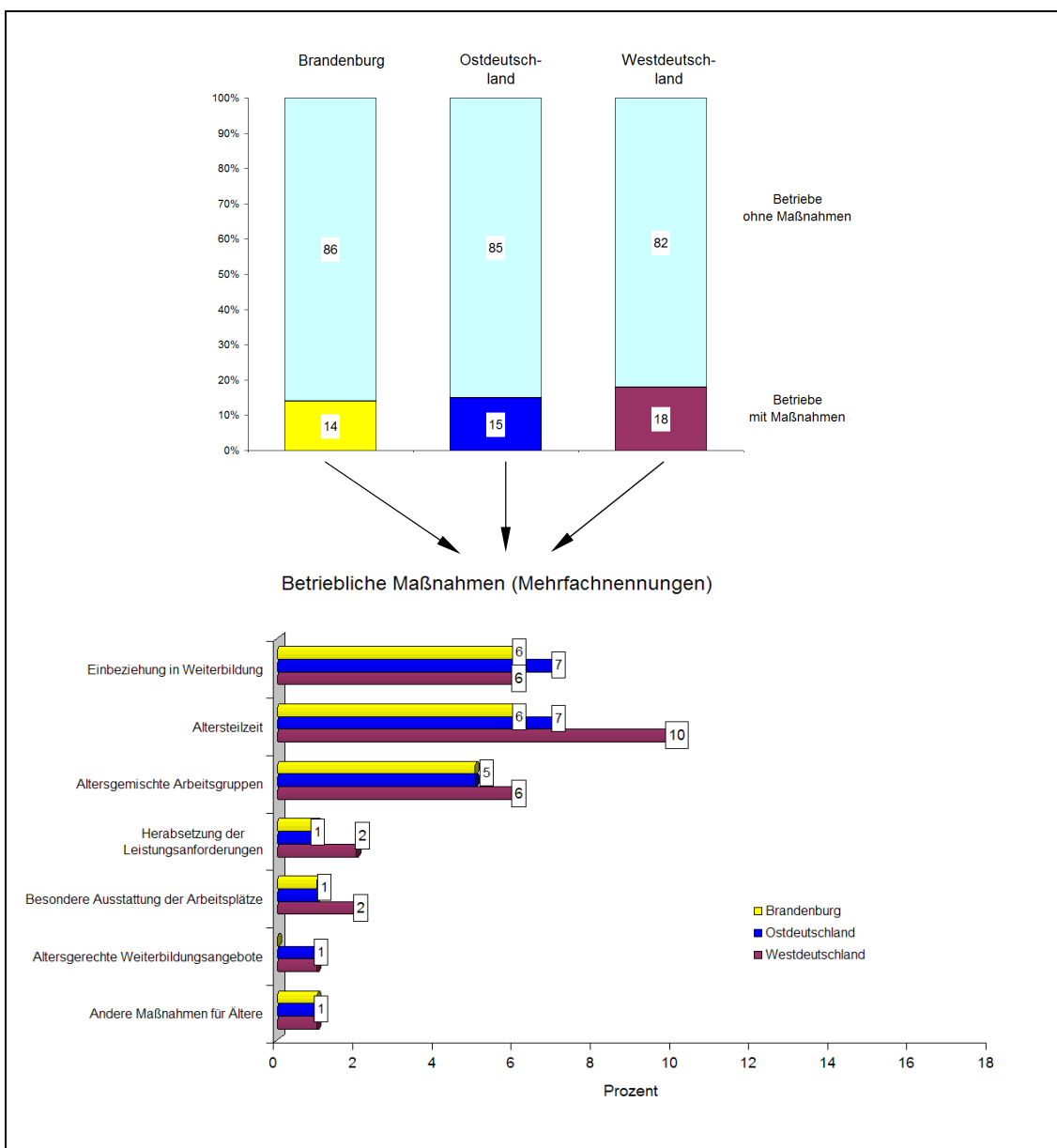
here Wert in Westdeutschland (10 Prozent) resultiert einerseits aus der höheren Anzahl von westdeutschen Großbetrieben und andererseits daraus, dass Einkommen und Alterssicherung in Ostdeutschland nicht das westdeutsche Niveau erreicht haben.

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

86 Prozent der Betriebe Brandenburgs geben allerdings an, dass sie generell von Maßnahmen für Ältere in Bezug auf deren Beschäftigung absehen.

Die oben genannten Werte zu den verschiedenen Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer haben sich seit 2002 nicht wesentlich verändert.

Abbildung 27: Maßnahmen der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen (Stand: 30. Juni 2008) (alle Betriebe mit Älteren)



Die Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen differieren deutlich in Abhängigkeit von der Branche, wenngleich in ausnahmslos allen Bereichen entsprechende Maßnahmen realisiert werden. Am stärksten sind die Schwankungen bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit als

einer der wichtigsten betrieblichen Maßnahme zur Beschäftigung Älterer. Sie spielt insbesondere in der öffentlichen Verwaltung (48 Prozent) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (30 Prozent) eine große Rolle. In diesen Bereichen eröffnet der hohe Grad an Tarifbindung auch entsprechende Möglichkeiten zur Gestaltung der Altersteilzeit. Darüber hinaus weisen die genannten Branchen in der Regel größere Betriebe auf, so dass nicht nur die Spezifik der Branche, sondern auch die Betriebsgröße ein wesentlicher Grund für die unterschiedliche Nutzung der einzelnen Maßnahmen zur Einbeziehung Älterer in den Arbeitsprozess ist.

Dies bestätigen auch die direkten Analysen nach der Betriebsgröße. In kleineren Betrieben mit weniger als 9 Beschäftigten spielen Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine vergleichsweise geringe Rolle (in lediglich 5 bis 9 Prozent dieser Betriebe gibt es Maßnahmen). Demgegenüber leisten mittlere und größere Betriebe aktive Beiträge für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen. Die Aktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße stark zu und erreichen in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten ca. 88 Prozent.

8 Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (Schwerpunktthema)

Exkurs zu Chancengleichheit und Gender Mainstreaming

Die Zielstellung, Chancengleichheit für Frauen und Männer mittels des Politikansatzes des Gender Mainstreaming auch im Erwerbsleben durchzusetzen, stellt inzwischen keine neue Herausforderung mehr für Betriebe dar. Sie bleibt aber eine aktuelle Aufgabe der Wirtschaft. „Seit den 1980er Jahren hat sich in Deutschland einiges getan, um die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzlich zu verankern und voranzutreiben... Die Gleichstellung im Erwerbsleben kam allerdings nur in Minischritten voran.“⁶⁶

Die Umsetzung von Chancengleichheit ist mit Blick auf die wirtschaftliche, arbeitsmarktliche und soziale Entwicklung nicht vorrangig als eine ethisch-moralische Aufgabe zu betrachten. Sie ist in erster Linie einzuordnen in die aktuelle Zielstellung der Europäischen Kommission, Europa zum dynamischsten und innovativsten Wirtschaftsraum zu entwickeln. Gender Mainstreaming eröffnet die Chance, neue Potenziale für Innovation und Wachstum zu erschließen, indem vor allem die Ressourcen von Frauen besser genutzt werden.

Vor diesem Hintergrund – aber auch im Kontext der gemeinsamen Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung von Chancengleichheit⁶⁷ – gibt es in Deutschland zahlreiche Initiativen, diesem Ziel näher zu kommen. Von besonderer Bedeutung ist hierfür die freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die am 02.07.2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft abgeschlossen wurde.⁶⁸ Diese hat auch für Brandenburg Gültigkeit.

⁶⁶ Jutta Allmendinger, Kathrin Leuze, Joanna M. Blanck: 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Berlin, Ausgabe 24-25/2008, 09. Juni 2008, S. 20; Diese Einschätzung wird auch vom WSI geteilt: „Wesentliche Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hat es vor allem in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung, bei der Bildung, in den Einstellungen zu Geschlechterrollen sowie in der politischen Repräsentation gegeben... Diesen positiven Veränderungen stehen äußerst zähe, langsame Entwicklungen, Stagnationsprozesse und teilweise Rückschritte in anderen entscheidenden Bereichen gegenüber. Vor allem materielle Ressourcen und ökonomische Macht sind noch extrem ungleich verteilt...“ Vgl. Christina Klenner: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 10/2007, S. 523 f.

⁶⁷ Im Amsterdamer Vertrag von 1997 haben die EU-Mitgliedstaaten die Gleichstellung von Frauen und Männern als Pflichtaufgabe in allen Politikbereichen vereinbart. Mit dem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 trägt die Bundesregierung dieser Verpflichtung Rechnung.

⁶⁸ Hier wurde als Zielstellung formuliert „durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen er-

Ihre besondere Bedeutung erklärt sich zum einen aus der Rolle der erwerbswirtschaftlichen und damit aus der betrieblichen Gleichstellung für die gesellschaftliche Teilhabe der Geschlechter. Betriebliche „Organisationen sind ... als soziale Einheiten zu verstehen, in denen ‚Geschlecht‘ aktiviert wird und Geschlechterunterschiede sozial relevant gemacht werden“.⁶⁹ Zum anderen ist nachgewiesen, dass sich Chancengleichheit auch auf der betrieblichen Ebene nicht im Selbstlauf durchsetzt, sondern gezielter Steuerung bedarf.⁷⁰

Im April 2008 wurde die dritte Bilanz⁷¹ der freiwilligen Vereinbarung vorgelegt. Sie bescheinigt der Privatwirtschaft ein prinzipielles Vorankommen bei der Umsetzung von Chancengleichheit. Sie zeigt aber zugleich, dass die Zielerreichung in den verschiedenen Bereichen mit unterschiedlicher Dynamik und differenzierten Ergebnissen und Erfolgen vorangeht.

In Brandenburg wird das Ziel der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern in der ESF-Förderperiode 2007-2013 als integraler Bestandteil der ESF-Interventionen weiterentwickelt. Dabei führt die Brandenburger Landesregierung die bewährte Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung und Implementierung des Gender-Mainstreaming auf allen Ebenen arbeitspolitisch relevanter Entscheidungen fort.⁷²

Die 13. Welle des IAB-Betriebspanels legt aktuelle Befunde für Brandenburg zum Stand der Umsetzung der Chancengleichheit auf betrieblicher Ebene vor. Ausgewählte Kennziffern zu dieser Thematik knüpfen an fundierte Einschätzungen aus der Erhebung des Jahres 2004 an. Es gibt sehr deutliche Unterschiede in der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft⁷³. In nachfolgender Analyse erfolgt eine nach beiden Bereichen differenzierte Darstellung der Ergebnisse.

8.1 Quantitative und qualitative Merkmale der Beschäftigung von Frauen

Der Frauenanteil an den Beschäftigten der Brandenburger Wirtschaft liegt bei 48 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent). In der Region Brandenburg Nord-Ost sind es 47 Prozent, in der Region Brandenburg Süd-West 49 Prozent.

Seit 1996 hat es einen kontinuierlichen Zuwachs des Frauenanteils an den Beschäftigten in Brandenburg gegeben. Der Frauenanteil hat sich von 44 Prozent Mitte der 1990er Jahre auf 48 Prozent im Jahr 2008 erhöht. Eine anteilig zunehmende Frauenbeschäftigung trifft sowohl auf die Privatwirtschaft als auch den öffentlichen Bereich zu. Während in der Privatwirtschaft der Anteil der Frauen in Brandenburg seit 1996 um 3 Prozentpunkte auf 44 Prozent gestiegen ist, fiel im öffentlichen Bereich die Steigerung mit 7 Prozentpunkten auf 65 Prozent deutlich höher aus (vgl. Abbildung 28). Einen entscheidenden Anteil an dieser Entwicklung haben das gestiegene gesellschaftliche Interesse an einer Frauenbeschäftigung und die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Land. Die Landesregierung hat mit der Verknüpfung der Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe im Landesgleichstellungsgesetz frühzeitig den Versuch unternommen, den Frauenanteil unter den Beschäftigten in der privaten Wirtschaft zu erhöhen.

reicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe.“ Vgl. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001. Veröffentlicht unter:

http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung_did=6408.html

⁶⁹ Jutta Allmendinger, Astrid Podsiadlowski: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41/2001, Wiesbaden 2001, S. 276; Vgl. auch Christina Klenner: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen... a. a. O., S. 524 ff.

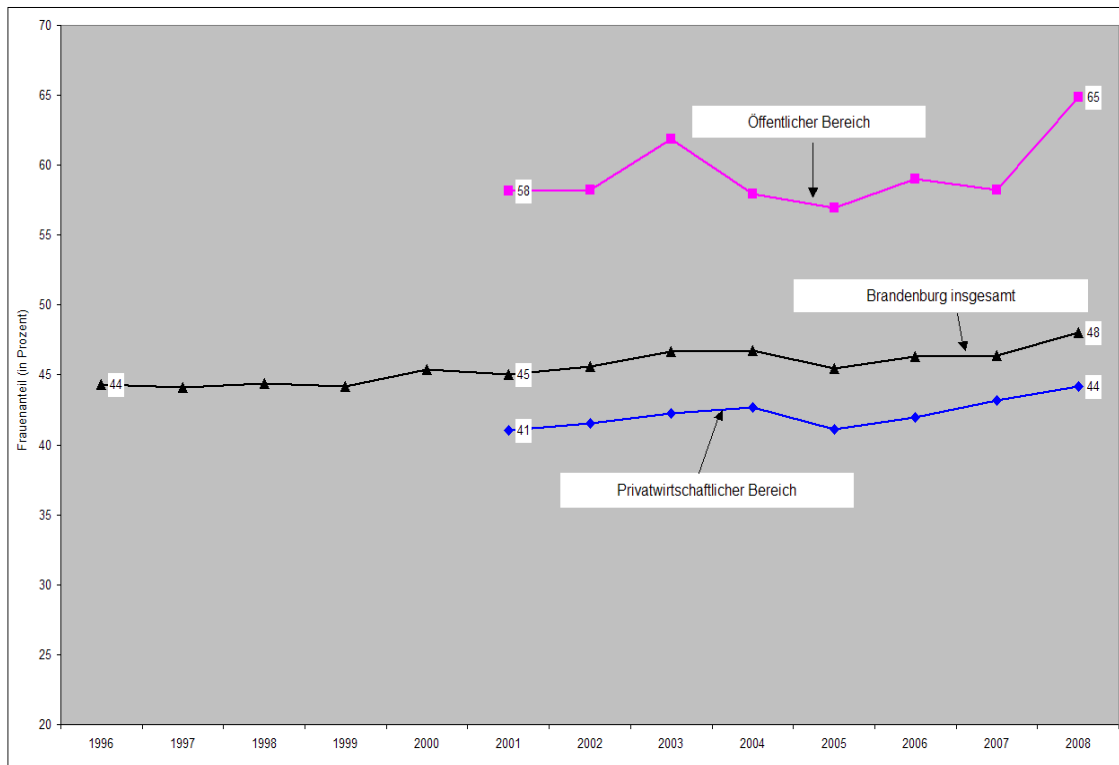
⁷⁰ Vgl. Birgit Riegraf: Geschlecht und Differenz in Organisationen: Von Gleichstellungspolitik und erfolgreichem Organisationslernen. In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 7/2008, S. 400-405.

⁷¹ Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, hrsg. von: BMFSFJ, BDI, DIHK, BDA, ZDH, April 2008.

⁷² Vgl. Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2007 bis 2013, vom 14. Juni 2007, S. 56, 65 f.

⁷³ Zum öffentlichen Bereich zählen alle Betriebe, die sich in öffentlichem Eigentum befinden, alle anderen Betriebe bilden den privatwirtschaftlichen Bereich.

Abbildung 28: Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie in Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Bereichs in Brandenburg (1996 bis 2008)



Frauen besetzen in der Brandenburger Wirtschaft Arbeitsplätze, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen kaum von denen der Männer unterscheiden. Bei den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss liegt der Anteil der Frauen mit 53 Prozent leicht über dem der Männer (Ostdeutschland mit 51 Prozent). 58 Prozent derjenigen, die einfache Tätigkeiten ausüben, sind Frauen. Unter den Beschäftigten mit Berufsausbildung sind Frauen mit einem Anteil von 48 Prozent vertreten. 27 Prozent beträgt der Frauenanteil bei den tätigen Inhabern und Inhaberinnen. Die hohe Qualifikation der Frauen wird vor allem im öffentlichen Bereich genutzt. Hier sind 70 Prozent der Beschäftigten mit Berufsausbildung weiblich, bei den Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sind es 59 Prozent. In der privaten Wirtschaft belaufen sich die Anteile der Frauen an den beiden genannten Qualifikationsgruppen auf 44 bzw. 48 Prozent (vgl. Tabelle 18). Auffällig für Brandenburg ist der hohe Anteil der Frauen an der Geschäftsführung in Einrichtungen des öffentlichen Bereichs: Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren 56 Prozent dieser Personengruppe weiblich. Zudem bestehen gewisse regionale Unterschiede: So sind z. B. Frauen in Brandenburg Nord-Ost bei einfachen Tätigkeiten in geringerem Maße vertreten als in Brandenburg-Süd-West (54 bzw. 61 Prozent). Zugleich sind Frauen in der Gruppe der Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss in Brandenburg Nord-Ost stärker präsent als in Brandenburg-Süd-West (55 bzw. 50 Prozent).

Die Frauenanteile nach der ausgeübten Tätigkeit sagen noch nichts darüber aus, wie sich Frauen und Männer auf Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen verteilen. Etwa zwei Drittel der in Brandenburg beschäftigten Frauen (67 Prozent) üben Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung erfordern (Männer: ebenfalls 67 Prozent). Fast jede 7. weibliche Beschäftigte (15 Prozent) verrichtet Arbeitsaufgaben, die einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss benötigen. Bei Männern liegt dieser Anteil bei 13 Prozent. Mit 13 Prozent sind etwas mehr Frauen als Männer (9 Prozent) mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt. Dabei ist aber in Rechnung zu stellen, dass dies nicht unbedingt gleichzusetzen ist mit ihrem Qualifikationsniveau. Auch in Brandenburg besetzen viele Frauen Arbeitsplätze, die zum Teil weit unter ihrem Ausbildungsniveau liegen. Damit gehen sie vermutlich einen Kompromiss ein, um eine Beschäftigung zu finden oder um ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Eine deutliche Lücke zu den Männern tut sich lediglich bei den tätigen Inhabern und Inhaberinnen auf. In dieser Gruppe sind Frauen im Vergleich zu Männern

mit 4 Prozent nicht einmal halb so präsent (Männer 11 Prozent). Es ist vor allem der öffentliche Sektor, der die qualifikatorischen Kompetenzen der Frauen nutzt. In diesem Bereich verfügen 26 Prozent der beschäftigten Frauen über einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss, in der privaten Wirtschaft sind es lediglich 11 Prozent. Dafür übt jede 7. Frau (14 Prozent) in Privatbetrieben eine einfache Tätigkeit aus, während dies im öffentlichen Bereich auf nur 10 Prozent der beschäftigten Frauen zutrifft.

Welchen Wert die Brandenburger Betriebe auf die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen legen und wie stark sich Frauen in ihrem Job engagieren, lässt sich an den vorliegenden Angaben zur Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen festmachen. 53 Prozent aller Teilnehmenden an Qualifizierungen sind weiblich (Ostdeutschland 54 Prozent). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zeigt sich am Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten (Weiterbildungsquote), der sich für sie auf 31 Prozent (Ostdeutschland 35 Prozent) beläuft und damit um 6 Prozentpunkte über dem der Männer liegt. Gemessen an der Weiterbildungsquote partizipieren Brandenburger Frauen gegenüber Männern demzufolge stärker an Weiterbildungsmaßnahmen.⁷⁴ In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil eine hohe Weiterbildungsquote aufweisen.

Auch der weibliche Fachkräftenachwuchs ist für die Brandenburger Wirtschaft als eine wichtige Ressource zu betrachten. Allerdings ist hier im Vergleich zu den zuvor aufgezeigten weiblichen Potenzialen Aufholbedarf erkennbar. Denn der Anteil der Mädchen und jungen Frauen an den Auszubildenden und Beamtenanwärtern und -anwärterinnen beläuft sich auf 43 Prozent (Ostdeutschland 40 Prozent) und liegt damit unterhalb des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt. 47 Prozent der Auszubildenden, die 2008 ihre berufliche Erstausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, waren Frauen. Damit liegt Brandenburg über dem ostdeutschen Durchschnitt (Ostdeutschland 43 Prozent). Die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreich absolvierter beruflicher Erstausbildung und damit der Berufseinstieg ist 43 Prozent der Mädchen und jungen Frauen gelungen (Ostdeutschland 42 Prozent). Jeweils über ihrem Beschäftigungsanteil liegende Übernahmequoten erreichten die jungen Brandenburgerinnen sowohl in Betrieben des privaten als auch des öffentlichen Sektors (49 bzw. 66 Prozent). Insgesamt sprechen diese Daten für das Leistungsniveau und die Leistungsbereitschaft der jungen Frauen in Brandenburg. Während die Ausbildungsbeteiligung der jungen Frauen regional relativ gleichmäßig verteilt ist, haben die weiblichen Ausgebildeten in der wirtschaftlich stärkeren Region Brandenburg Süd-West bessere Übernahmekancen als in Brandenburg Nord-Ost (Übernahmequoten 46 bzw. 40 Prozent).

Ein Vergleich der Beschäftigung von Frauen in Brandenburger Betrieben des **privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereichs** verweist auf zum Teil beträchtliche Unterschiede. In nahezu allen genannten Potenzialkennziffern schneidet der öffentliche Bereich besser ab. Dies dürfte sich im Wesentlichen aus den politischen Vorgaben zur Gleichstellung erklären, denen dieser Wirtschaftsbereich unterliegt (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

⁷⁴ 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.

Tabelle 18: Leistungspotenziale von Frauen und Männern in Brandenburger Betrieben 2008

Kennziffern	Alle Betriebe		Privatwirtschaftlicher Bereich		Öffentlicher Bereich	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Anteil an allen Beschäftigten (30.06.2008)	48	52	44	56	65	35
- für einfache Tätigkeiten	58	42	59	41	62	38
- mit Berufsausbildung	48	52	44	56	70	30
- mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss	53	47	48	52	59	41
- Tätige Inhaber-/Geschäftsführer/-innen	27	73	26	74	56	44
Anteil an den Arbeitsplätzen	100	100	100	100	100	100
- mit einfachen Tätigkeiten	13	9	14	8	10	12
- mit Berufsausbildung	67	67	69	70	64	53
- mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss	15	13	11	9	25	34
- Tätige Inhaber-/Geschäftsführer/-innen	4	11	6	13	1	1
Weiterbildungsquote (1. Hj. 2008)	31	25	29	24	32	28
Anteil an Teilnehmenden (1. Hj. 2008)	53	47	49	51	68	32
Anteil an Auszubildenden 2008	43	57	42	58	49	51
Anteil an Ausbildungsabsolvierenden 2008	47	53	45	55	63	37
Übernahmequote 2008	43	42	49	47	66	69
Flexibilisierungsgrad	45	16	42	13	51	35
- Anteil an Teilzeitbeschäftigten	80	20	81	19	80	20
- Teilzeitquote	36	8	35	7	37	18
- Anteil an befristet Beschäftigten	52	48	47	53	59	41
- Befristungsquote	9	8	7	7	14	18

Auch für Brandenburg gilt die bereits im Jahre 2001 getroffene Einschätzung in der freiwilligen Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft: „Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über ein großes Potenzial gut ausgebildeter weiblicher Arbeitskräfte.“⁷⁵ Die Daten belegen aber zugleich, dass die weiblichen Potenziale im öffentlichen und im privatwirtschaftlichen Bereich der Brandenburger Wirtschaft ungleich verteilt sind.

Das IAB-Betriebspanel bietet auch Daten, mit denen die tatsächliche betriebliche Nutzung der Potenziale von Frauen eingeschätzt werden kann. Damit können Aussagen zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Brandenburger Wirtschaft getroffen werden.⁷⁶ Ein wichtiges Indiz hierfür ist der **Flexibilisierungsgrad** (siehe auch Kapitel 2.2.6). Dieser lag bei den Frauen mit 45 Prozent (Ostdeutschland mit 49 Prozent) deutlich oberhalb des Flexibilisierungsgrades aller Beschäftigten in Brandenburg mit 32 Prozent, der der Männer mit 16 Prozent (Ostdeutschland 17 Prozent) deutlich unterhalb des Durchschnittswerts aller Beschäftigten. Das bedeutet, dass in Brandenburg lediglich jede zweite Frau in standardisierten Beschäftigungsverhältnissen tätig ist, während dies auf 84 Prozent der erwerbstätigen Männer zutrifft.

Eine differenzierte Betrachtung des privatwirtschaftlichen und des öffentlichen Bereichs zeigt einen interessanten Befund: Sowohl der Flexibilisierungsgrad der Frauen als auch der der Männer unterscheiden sich in beiden Bereichen erheblich. Grundsätzlich liegt er im öffentlichen Sektor deutlich

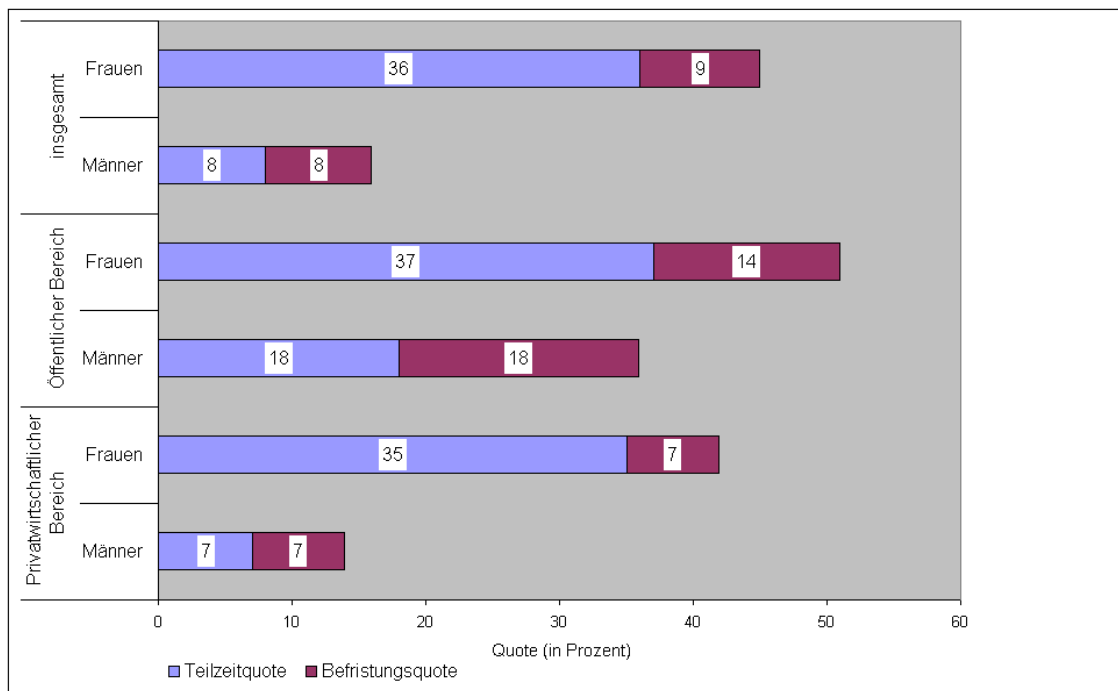
⁷⁵ Vgl. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden..., Veröffentlicht unter: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung.did=6408.html>.

⁷⁶ Einen umfassenderen Überblick, als dies auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels derzeit möglich ist, kann ebenfalls dem Beitrag von Christina Klenner entnommen werden. Vgl. Christina Klenner: Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen..., a. a. O., S. 524 ff.

über der Kennziffer für den privaten Bereich. Bei Frauen beträgt die Differenz 9 Prozentpunkte, und bei Männern sind es 22 Prozentpunkte. Damit unterliegen Männer in Betrieben des öffentlichen Sektors in wesentlich höherem Maße flexiblen Beschäftigungsformen als dies in privaten Betrieben der Fall ist. Dass die Beschäftigungsverhältnisse von Männern im öffentlichen Bereich weitaus stärker einer Flexibilisierung unterliegen als dies in der privaten Wirtschaft der Fall ist – was sich hier vor allem an der höheren Teilzeit- und Befristungsquote der Männer feststellen lässt –, ist vermutlich vor allem Ergebnis der praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen im öffentlichen Sektor.

Die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Flexibilisierung resultieren insbesondere aus der Teilzeittätigkeit. 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Brandenburgs sind Frauen (Ostdeutschland 79 Prozent). Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 36 Prozent, die der Männer 8 Prozent (Ostdeutschland 39 Prozent bzw. 9 Prozent). Nach Einschätzung des WSI steht in Ostdeutschland ca. die Hälfte der Teilzeittätigkeiten den individuellen Wünschen dieser Beschäftigten entgegen, d. h., diese würden lieber Vollzeit arbeiten.⁷⁷ Dieser Befund dürfte auch auf Brandenburg übertragbar sein. 52 Prozent der befristet Beschäftigten sind Frauen (Ostdeutschland 54 Prozent). Das bedeutet, in Brandenburg befinden sich fast genau so viele Frauen wie Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Wenn 9 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer befristet beschäftigt sind, bestehen hier derzeit kaum geschlechterspezifische Unterschiede (Ostdeutschland 10 Prozent bzw. 8 Prozent). Eine differenzierte Betrachtung der Privatwirtschaft und des öffentlichen Bereichs zeigt, dass es in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung insgesamt deutliche Abstände zwischen den Geschlechtern gibt, die aber im öffentlichen Bereich geringer ausfallen. Dies erklärt sich im Wesentlichen damit, dass die Teilzeitquote der Frauen in beiden Bereichen bei etwa gut einem Drittel liegt, während die Männer im öffentlichen Bereich mit 18 Prozent deutlich stärker als im privaten Sektor (7 Prozent) in Teilzeit tätig sind. In Betrieben des öffentlichen Bereichs liegt die Befristungsquote der Männer sogar um 4 Prozentpunkte über der der Frauen. Auch in dieser Frage zeigt sich für diesen Wirtschaftsbereich eine stärkere Annäherung der Geschlechter in den Beschäftigungsformen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Teilzeit- und Befristungsquote von beschäftigten Frauen und Männern in Betrieben des privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereichs in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2008)



⁷⁷ Vgl. ebenda, S. 525.

Fazit: In der Brandenburger Wirtschaft, insbesondere in der Privatwirtschaft, gibt es bei der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt Fortschritte, aber auch Nachholbedarf⁷⁸ – sowohl quantitativ als auch qualitativ.⁷⁹

Die Analyse zeigt, dass sich die Stellung von Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft unterschiedlich gestaltet und sie hier jeweils unterschiedliche Bedingungen und Chancen der Teilhabe vorfinden. Allerdings ist eine pauschale Beurteilung der Sachlage unangebracht, zumal das IAB-Betriebspanel nur einen eingeschränkten Untersuchungsrahmen für die Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter bietet. Laut IAB-Betriebspanel schlägt in Betrieben des öffentlichen Sektors im Vergleich zur Privatwirtschaft besonders positiv der deutlich über dem Durchschnitt der Brandenburger Wirtschaft liegende Anteil von Frauen an den Beschäftigten, die Integration von Mädchen und jungen Frauen in berufliche Erstausbildung oder auch die hohe Repräsentanz des weiblichen Geschlechts in Weiterbildungsaktivitäten zu Buche. Diese günstigen Bedingungen der Teilhabe von Frauen im öffentlichen Bereich dürften nicht zuletzt auch auf den politischen Druck und die erfolgte Sensibilisierung von Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung zum Thema Chancengleichheit zurückzuführen sein.

8.2 Frauen in Führungspositionen

Eine zentrale Frage, an der sich der Stand der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschaft messen lassen muss, ist die erreichte Integration von Frauen in Führungspositionen. Hier Verbesserungen herbeizuführen, ist eine von vier Zielstellungen, zu der sich die Privatwirtschaft in ihrer Vereinbarung mit der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Jahre 2001 verpflichtet hat. Nach 2004 legt das IAB-Betriebspanel für Brandenburg zum zweiten Mal Daten zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ vor. Mit den aktuellen Angaben lässt sich nicht nur eine Entwicklung für die letzten 4 Jahre nachvollziehen. Diese wird auch differenziert für die öffentliche und für die private Wirtschaft eingeschätzt. Dazu wurden die Daten aus dem Jahre 2004 entsprechend neu aufbereitet. Auf dieser Basis ist es möglich einzuschätzen, ob es nennenswerte Unterschiede zwischen dem öffentlichen Sektor und der privaten Wirtschaft in Bezug auf weibliche Führungskräfte gibt. Die Daten sind damit eine wichtige Grundlage für die Beantwortung der Frage, inwieweit freiwillige Erklärungen und Vereinbarungen der Privatwirtschaft hilfreich sind, um gerade diese Benachteiligungen für Frauen systematisch und im erforderlichen Tempo abzubauen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen ist seit Langem bekannt und empirisch belegt. Die bislang vorliegenden Befunde spiegeln aber im Wesentlichen nur Ausschnitte wider, denn sie beziehen sich entweder nur auf bestimmte Branchen, Betriebsgrößen, oder sie weisen lediglich einen konkreten regionalen Bezug auf. Die vorliegenden Einzelstudien lassen sich kaum vergleichen, da sie den Bereich „Führungskräfte“ oft unterschiedlich definieren. Das IAB-Betriebspanel bietet noch immer das einzige für Deutschland und damit auch für Brandenburg einheitliche Erhebungsdesign auf betrieblicher Basis, mit dessen Hilfe vergleichbare Aussagen für die einzelnen Branchen und Betriebsgrößen gewonnen werden können.

Eingegrenztes Hierarchiespektrum in den Brandenburger Betrieben

Leistungsstrukturen und die Verteilung von Leitungsaufgaben stehen in einem engen Zusammenhang zur Größe der Betriebe. Je größer ein Betrieb ist, desto mehr Hierarchieebenen weist er auf und umso mehr Personen sind mit Führungsaufgaben betraut. Infolge der spezifischen Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg, die im Wesentlichen von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt ist, gibt es zwar eine erste oder oberste Führungsebene (Geschäftsführung, Filial- oder Betriebslei-

⁷⁸ „Gegenwärtig leistet sich das Land (die Bundesrepublik d. V.) einen paradoxen Luxus: Frauen werden zunächst zu hochqualifizierten Fachkräften ausgebildet, anschließend aber nur halbherzig in den Arbeitsmarkt eingebunden.“ Vgl. Helga Lukoschat, Kathrin Walther: Karriere(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen (Kurzfassung). Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_16788_16789_2.pdf, S. 3. Vgl. auch Veröffentlichung unter dem genannten Titel in der Langfassung, Gütersloh, April 2006.

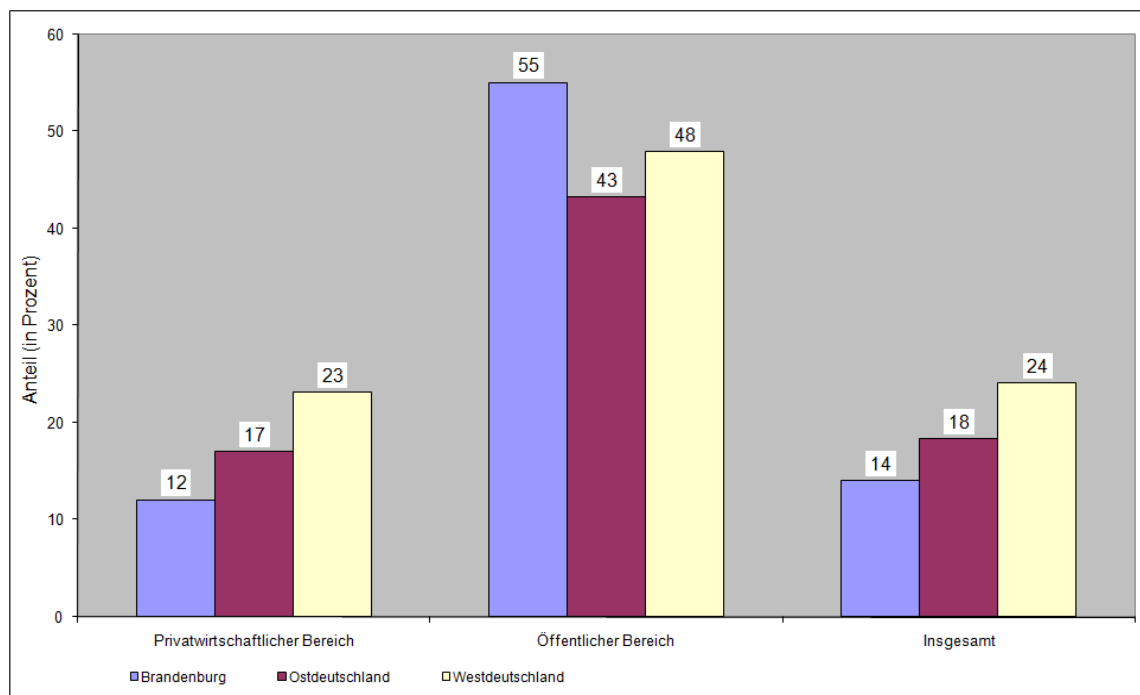
⁷⁹ Das WSI kommt in seiner Untersuchung zu der Schlussfolgerung, dass der gleichstellungspolitische Blick „vor allem auf die Qualität der Erwerbsintegration von Frauen“ zu richten ist. Vgl. WSI Mitteilungen, Düsseldorf 10/2007, S. 526.

tung bzw. Inhaberschaft oder Mitgliedschaft im Vorstand), jedoch sind darunter liegende Führungsebenen und -funktionen in den Brandenburger Betrieben aufgrund Ihrer Größe weniger tief gestaffelt. Die Befragungswelle des Jahres 2008 hat ergeben, dass nur in 14 Prozent der Betriebe (Ostdeutschland 18 Prozent) neben der ersten eine zweite Führungsebene besetzt ist. Damit werden die Angaben aus dem Jahre 2004 bestätigt. Zu diesem Zeitpunkt hat es lediglich in 12 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene gegeben (Ostdeutschland 15 Prozent). In den beiden Regionen Brandenburgs werden ähnlich geringe Anteile erreicht, wobei dieser für Brandenburg Süd-West etwas höher ausfällt als der für Brandenburg Nord-Ost (16 bzw. 12 Prozent).

Das bedeutet: Führungskräftefragen in Bezug auf Leitungsfunktionen unterhalb der ersten Führungsebene sind für eine beträchtliche Gruppe von Betrieben nicht relevant. Damit fokussieren sich Fragen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wesentlichen auf die oberste Führungsebene.

Betriebe im öffentlichen und im privaten Eigentum zeichnen sich durch wesentliche Unterschiede in Bezug auf die hierarchischen Betriebsstrukturen aus. Während nur 12 Prozent aller privaten Brandenburger Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen, sind es bei den Betrieben im öffentlichen Eigentum 55 Prozent (vgl. Abbildung 30). Ähnlich gestalten sich diese Relationen für Ostdeutschland (17 bzw. 43 Prozent). Dies dürfte sich vor allem daraus erklären, dass Betriebe des öffentlichen Bereichs im Durchschnitt größer sind. Der Ländervergleich weist für Brandenburg einen vergleichsweise hohen Anteilswert für die zweite Führungsebene aus.

Abbildung 30: Anteil der Betriebe mit einer zweiten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: Juni 2008)



Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die öffentliche Verwaltung (47 Prozent), der Bereich Bergbau/Energie/Wasser (34 Prozent) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (29 Prozent) jene Branchen sind, in denen relativ häufig eine zweite Hierarchieebene vorkommt. Im verarbeitenden Gewerbe verfügt gut jeder 5. Betrieb (22 Prozent) über eine zweite Führungsebene. Dem stehen solche Branchen wie das Baugewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel/Reparatur sowie die Land- und Forstwirtschaft gegenüber, in denen zumeist nur eine Führungsebene vorhanden ist. Hier gibt es nur in 8 bis 13 Prozent aller Betriebe eine zweite Führungsebene.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Erwartungsgemäß fällt der Anteil von Frauen an denjenigen Personen, die in den Brandenburger Betrieben mit Führungsaufgaben betraut sind, noch immer gering aus. Vor allem gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen unterdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut. Wird zudem das Potenzial, das Frauen in die Wirtschaft des Landes einbringen, in Betracht gezogen, dann zeigt sich an der Führungskräfteproblematik deutlich, dass bedeutende Ressourcen ungenutzt bleiben.⁸⁰

Tabelle 19 ist zu entnehmen, dass Frauen auch im Jahr 2008 auf den unterschiedlichen Führungsebenen der Betriebe ungleich vertreten sind. Den geringsten Anteil mit 29 Prozent haben Frauen an Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene (Ostdeutschland 30 Prozent). Auf der darunter liegenden zweiten Führungsebene sind sie mit 48 Prozent bereits deutlich stärker vertreten (Ostdeutschland 44 Prozent). Damit erreicht Brandenburg im ostdeutschen Ländervergleich auf der 2. Führungsebene den höchsten Anteil.

Die Entwicklung zwischen 2004 und 2008 lässt nur für die 2. Führungsebene einen deutlichen Zuwachs bei weiblichen Führungskräften erkennen (8 Prozentpunkte). Auf der 1. Führungsebene blieb es beim Stand von 2004.

Branchen, in denen Frauen auf der ersten Führungsebene überproportional vertreten sind, sind Organisationen ohne Erwerbszweck (64 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen (47 Prozent), Erziehung/Unterricht (44 Prozent), die öffentlichen Verwaltung (39 Prozent). Auch die übrigen Dienstleistungen sowie der Bereich Handel/Reparatur liegen mit 38 bzw. 36 Prozent über dem Durchschnitt des Landes Brandenburg. In den genannten Bereichen sind Frauen auch relativ stark in der zweiten Führungsebene präsent.

Der Anteil der Frauen auf der 1. und 2. Führungsebene sinkt mit steigender Betriebsgröße. Insgesamt – wie nachfolgend gezeigt wird – tun zwar die großen Betriebe mehr für die Umsetzung von Chancengleichheit, aber in Bezug auf die Führungskräfteproblematik zahlt sich das nicht zugunsten von Frauen aus. Hier sind es eher die sehr kleinen und mittleren Betriebe, die in Bezug auf die Integration von Frauen in Leitungsfunktionen eine Vorreiterrolle spielen. Dies betrifft die erste und zweite Führungsebene gleichermaßen. Die Großbetriebe schneiden in beiden Fällen mit Abstand am schlechtesten ab.

Zuwächse bei der Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen hat es zwischen 2004 und 2008 auf der ersten Führungsebene bei den meisten Betriebsgrößenklassen gegeben. Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung bei den Großbetrieben: Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten erzielten einen Zuwachs um 1 Prozentpunkt, Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten erhöhten den Anteil von Frauen an der 1. Führungsebene von 26 Prozent im Jahre 2004 auf nunmehr 30 Prozent. Somit ist es Frauen gerade im Bereich des Top-Managements der Brandenburger Wirtschaft gelungen, ihre Position zu festigen und sogar auszubauen. Diese positive Entwicklung lässt sich im ostdeutschen Durchschnitt nicht verzeichnen.

Auf der zweiten Führungsebene verlief die Entwicklung im Betrachtungszeitraum dynamischer. Der Gesamtzuwachs von 8 Prozentpunkten verteilte sich unterschiedlich auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen.

Die regionale Betrachtung zeigt, dass in Brandenburg Süd-West der Frauenanteil in beiden Führungsebenen etwas höher ist als in Brandenburg Nord-Ost. Inwieweit hier strukturelle Einflüsse eine Rolle spielen und/oder eine aktivere betriebliche Ausrichtung auf die Einbeziehung von Frauen in Leitungsfunktionen kann nicht eingeschätzt werden.

⁸⁰ In verschiedenen internationalen Studien ist nachgewiesen, dass weiblich besetzte Positionen im Top-Management sich positiv auf die Wettbewerbsposition des Unternehmens auswirken.

Tabelle 19: Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in den Führungsebenen (Stand: jeweils Mitte 2004 und 2008) in Brandenburg nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentum

Branche/Betriebsgrößenklasse/ Eigentum/Land/Region	Frauenanteil in der...			
	1. Führungsebene		2. Führungsebene	
	2004	2008	2004	2008
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	20	17	39	19
Bergbau/Energie/Wasser*	14	24	23	40
Verarbeitendes Gewerbe	19	19	28	21
Baugewerbe	10	8	5	14
Handel und Reparatur	29	36	32	51
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	30	16	49	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	33	21	72	67
Dienstleistungen	37	36	52	65
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	26	42	59
Erziehung und Unterricht*	36	44	52	57
Gesundheits- und Sozialwesen	53	47	59	68
Übrige Dienstleistungen	46	38	61	70
Organisationen ohne Erwerbszweck*	51	64	90	64
Öffentliche Verwaltung	38	39	48	59
1 bis 4 Beschäftigte	30	31	0	6
5 bis 9 Beschäftigte	33	28	63	70
10 bis 49 Beschäftigte	23	25	38	48
50 bis 249 Beschäftigte	29	29	43	49
ab 250 Beschäftigte	22	23	33	39
Betriebe im öffentlichen Bereich	28	48	47	56
Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich	28	27	37	44
Brandenburg insgesamt	29	29	40	48
Brandenburg Nord-Ost	-	26	-	43
Brandenburg Süd-West	-	31	-	52
Mecklenburg-Vorpommern	28	30	43	47
Sachsen-Anhalt	33	32	42	42
Sachsen	29	31	37	43
Thüringen	25	28	38	41
Berlin	26	30	36	42
Ostdeutschland	28	30	39	44
Westdeutschland	24	24	32	34

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

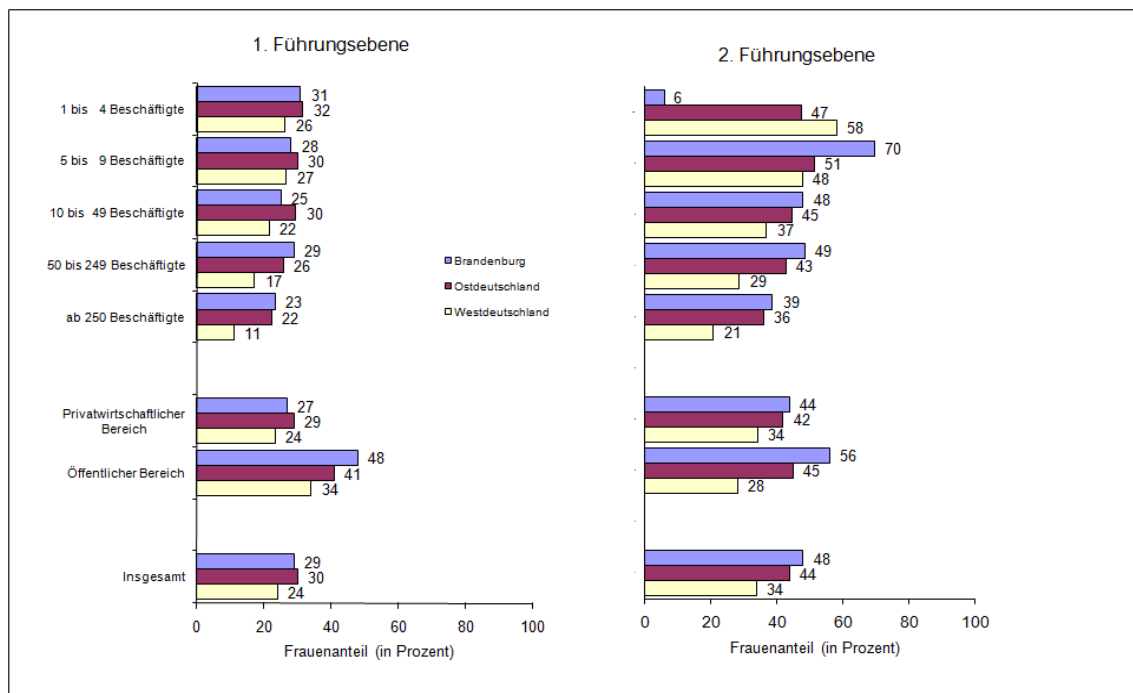
Nicht nur der erreichte Stand der Integration von Frauen in die einzelnen Hierarchieebenen, sondern auch die sich in den letzten vier Jahren vollzogene Entwicklung bei der Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen hängt offenbar eng damit zusammen, ob es sich um den öffentlichen oder privaten Bereich der Wirtschaft handelt. Die vorliegenden Daten liefern für Brandenburg zwei interessante Befunde:

- Erstens haben Frauen in Betrieben des öffentlichen Sektors insgesamt bessere Chancen, eine Führungsposition zu bekleiden als dies in der Privatwirtschaft der Fall ist.
- Zweitens lassen Betriebe des öffentlichen Sektors zwischen 2004 und 2008 auf beiden Führungsebenen eine hohe Entwicklungsdynamik erkennen. Auf der 1. Führungsebene wurde ein Zuwachs um 20 Prozentpunkte erreicht. Damit ist heute fast jede zweite Füh-

rungsfunktion auf dieser Ebene weiblich besetzt. Wenngleich nicht ganz so ausgeprägt, aber mit 9 Prozentpunkten immer noch erheblich, fiel der Zuwachs auf der 2. Führungsebene aus. Damit werden heute 56 Prozent aller Führungspositionen dieser Hierarchieebene von einer Frau bekleidet. Mit dieser beträchtlichen Entwicklung konnte die private Wirtschaft nicht mithalten. Zwar erreichte auch sie auf der 2. Führungsebenen einen 7-prozentigen Zuwachs, auf der 1. Führungsebene gab es aber einen Rückgang um 1 Prozentpunkt. Im Vergleich beider Wirtschaftsbereiche ist daher für den Betrachtungszeitraum zu konstatieren, dass sich der Abstand zwischen ihnen zuungunsten der Privatwirtschaft vergrößert hat.

Diese Daten (zumindest was die Entwicklung auf der 2. Führungsebene betrifft) können zwar für das Wirksamwerden der freiwilligen Vereinbarung der Privatwirtschaft mit der Bundesregierung in Bezug auf die Führungskräfteproblematik in der Brandenburger Wirtschaft interpretiert werden. Allerdings bleibt trotz positiver Entwicklungstrends im Beobachtungszeitraum 2004 bis 2008 festzustellen, dass gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten eine Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich ihrer Integration in den Leitungsebenen der Brandenburger Betriebe fortbesteht. Diese generelle Einschätzung gilt sowohl für den privaten als auch den öffentlichen Sektor. Eine Ausnahme bildet der private Sektor in Bezug auf die Einbeziehung von Frauen in die 2. Führungsebene. Der Frauenanteil entspricht dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Die Angaben geben insgesamt zu der Anmerkung Anlass, dass eine Selbstverpflichtung der privaten Wirtschaft zwar dazu beiträgt, gewisse Fortschritte zu erreichen, in Bezug auf die bestehenden Benachteiligungen von Frauen gehen diese aber insbesondere im Hinblick auf die Übertragung von Führungsaufgaben an Frauen auf der 1. Führungsebene nicht mit der erforderlichen Dynamik vorstatten (vgl. Abbildung 31). In diesem Zusammenhang ist es auch unerheblich, ob es sich um so genannte Altbetriebe handelt (Gründung vor 1990) oder um nach 1990 gegründete Betriebe. Die Frauenanteile auf den Führungsebenen sind fast identisch. In Neugründungen nach 2000 sind Frauen allerdings nur unterdurchschnittlich in Leitungsfunktionen eingebunden.

Abbildung 31: Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in den Führungsebenen nach Betriebsgrößenklassen und Eigentum in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: Mitte 2008)



Neben diesen quantitativen Befunden bleiben hinsichtlich der Führungskräfteproblematik auch qualitative Aspekte der Chancenungleichheit von Frauen bei der Besetzung von Leitungspositionen zu festzuhalten. Hier sind nicht vorrangig Fragen des Zugangs zu Führungsverantwortung angesprochen, sondern es geht primär darum, unter welchen Bedingungen jene Frauen arbeiten, die es

in die obersten Leitungsfunktionen geschafft haben. Dazu kann derzeit allerdings nicht auf Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zurückgegriffen werden. Schlaglichtartig sei an dieser Stelle daher auf folgende Untersuchungsergebnisse verwiesen:

Nach einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zur Einkommenssituation von Führungskräften aus dem Jahre 2004 verdienen weibliche Führungskräfte rund ein Viertel weniger als Männer in vergleichbaren Positionen. Zudem steigen die geschlechterbedingten Einkommensunterschiede mit dem Umfang der Führungsaufgaben. Im Bereich umfassender Führungsaufgaben beläuft sich die Gehaltsdifferenz zuungunsten von Frauen bereits auf ein Drittel.⁸¹ Frauen, die Führungsaufgaben übernommen haben, berichten darüber hinaus von dem hohen Leistungs- und Erfolgsdruck, dem sie unterliegen. Frauen haben häufig einen schlechteren Zugang zu betrieblichen Netzwerken und sind in stärkerem Maße vor Auseinandersetzungen mit ihren Kollegen gestellt.⁸² Frauen „erkaufen“ sich im Unterschied zu Männern den Zugang zu Machtpositionen in der deutschen Wirtschaft auf Kosten von Familie, denn über 40 Prozent von ihnen sind kinderlos.⁸³ Viele Frauen in solchen Positionen verzichten zudem auf eine feste Partnerschaft.⁸⁴ Nach Selbsteinschätzung von Frauen, die eine Führungsaufgabe übernommen haben, ist dies mit Partner und Kind(ern) zwar durchaus möglich, aber in der Regel sind es die Frauen selbst, die sich die dafür erforderlichen Spielräume schaffen müssen.⁸⁵ Diese Aspekte verweisen auf die Notwendigkeit, die Diskussion um Chancengleichheit von Frauen und Männern um eine neue Facette zu erweitern: die Diskriminierung von „privilegierten“ Frauen.⁸⁶ Im Vergleich zu Männern derselben Hierarchieebene unterliegen Frauen Benachteiligungen. Als Frau eine Führungsfunktion inne zu haben ist damit nicht per se Ausdruck für die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Frauen in Führungspositionen – abhängig von ihrem Anteil an den Beschäftigten und ihrer Qualifikation

Die Ergebnisse der 13. Welle des IAB-Betriebspanels bestätigen den bereits im Jahre 2004 nachgewiesenen Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an der Belegschaft sowie an den Beschäftigten mit Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss einerseits und einer Übernahme von Leitungsfunktionen durch Frauen andererseits. Wie Tabelle 20 zu entnehmen ist, steigt der weibliche Führungskräfteanteil in den Betrieben mit steigenden Frauenanteilen an den Beschäftigten insgesamt und steigenden Frauenanteilen an Hochqualifizierten. Dennoch liegen die Frauenanteile insbesondere auf der ersten Führungsebene deutlich unterhalb der Frauenanteile an den Beschäftigten in den Betrieben sowie unterhalb der Frauenanteile an Hochqualifizierten. Diese Situation gilt insbesondere für die Privatwirtschaft. Im öffentlichen Bereich werden demgegenüber anteilig deutlich mehr Führungspositionen mit Frauen besetzt. Aber dennoch, gemessen an den Beschäftigtenanteilen von Frauen, sind diese auch im öffentlichen Bereich in Führungspositionen unterrepräsentiert. Gleichzeitig werden in den Betrieben des öffentlichen Sektors – in deutlichem Unterschied zu Betrieben der Privatwirtschaft – hochqualifizierte Frauen stärker in Führungsaufgaben eingebunden. Beispielsweise sind in Betrieben, in denen über die Hälfte aller Hochqualifizierten weiblich sind, im öffentlichen Bereich 54 Prozent, in der Privatwirtschaft nur 37 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt.

⁸¹ Vgl. Wochenbericht des DIW, 25/2006, Berlin 2006.

⁸² Vgl. dazu die angegebene Studie der Bertelsmann-Stiftung sowie WSI Mitteilungen, Düsseldorf 9/2007, S. 487 ff.

⁸³ Vgl. Annette von Alemann: Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. In: WSI Mitteilungen, Düsseldorf 9/2007, S. 487.

⁸⁴ Vgl. Helge Lukoschat, Kathrin Walther: Karriere(n)ick Kinder..., a. a. O.

⁸⁵ Vgl. dazu die in der Bertelsmann-Studie vorgestellten Fallstudien von Frauen, a. a. O.

⁸⁶ Zu diesem Ergebnis kommt auch u. a. Annette von Alemann in ihrem Beitrag. Vgl. WSI Mitteilungen, Düsseldorf 9/2007, S. 487-493.

Tabelle 20: Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in Brandenburg nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Stand: Mitte 2008)

Frauenanteil	Alle Betriebe		Betriebe im öffentlichen Bereich		Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich	
	1. Führungsebene	2. Führungsebene	1. Führungsebene	2. Führungsebene	1. Führungsebene	2. Führungsebene
Frauenanteil an den Beschäftigten						
unter 25%	12	16	9	20	10	15
25 bis unter 50%	17	32	40	34	17	32
50 bis unter 75%	22	60	36	57	18	60
75 bis unter 100%	42	75	61	68	39	74
Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss						
unter 25%	8	11	14	0	7	12
25 bis unter 50%	16	32	38	36	13	29
ab 50%	41	60	54	62	37	56
Insgesamt	29	48	48	56	27	44

Die Befunde geben zu der Frage Anlass, warum Frauen trotz ihrer hohen Qualifikation letztlich in so geringem Maße Führungsaufgaben übertragen werden. Ein Erklärungsansatz könnte darin bestehen, dass vor allem Frauen in den Brandenburger Betrieben unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden. Dieses Phänomen nimmt mit zunehmendem Qualifikationsniveau in seiner Bedeutung zu.⁸⁷ Dies dürfte vor allem ein Ergebnis des noch immer beträchtlichen Arbeitskräfteüberangebotes am Arbeitsmarkt dieser Region sein. Darüber hinaus dürften ebenfalls solche für Ost- wie Westdeutschland zutreffenden Tatbestände eine Rolle spielen: Frauen sind vermutlich auch deshalb zu selten in Führungspositionen anzutreffen, weil sie nicht die adäquate, das heißt zumeist technische Ausbildung haben, sondern vor allem über wirtschafts- bzw. sozialwissenschaftliche Qualifikationen verfügen.⁸⁸ Dieses vor allem aus dem sehr eingeschränkten Berufswahlspektrum bei Mädchen und jungen Frauen resultierende strukturelle Problem wird auch seitens der Arbeitgebervertretungen thematisiert. So positionierte sich beispielsweise eine Vertreterin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wie folgt: „Das sind wirklich sehr harte Strukturen. Wir haben auf jeden Fall ein Interesse daran, diese aufzubrechen, aber sie sind sehr schwer zu knacken.“⁸⁹ Frauen haben auch teilweise geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren wie mangelndes Selbstbewusstsein oder tradierte Wertvorstellungen bezüglich ihrer Rolle in Beruf und Familie.

Als **Fazit** der 13. Befragungswelle im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist für die Brandenburger Wirtschaft herauszuarbeiten, dass bei der Integration von Frauen in Führungsaufgaben zwischen den Jahren 2004 und 2008 Fortschritte zu verzeichnen sind. Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf. Von daher ist auch aus Sicht Brandenburgs der 3. Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zuzustimmen, wenn sie weitere

⁸⁷ Diese Auffassung wird bspw. von der Frauen- und Genderforscherin Prof. Friederike Meier vertreten.

⁸⁸ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag 2006 der Frauenanteil an den Absolventen und Absolventinnen der Ingenieurwissenschaften in Deutschland bei 22 % (1997 bei 15 %), demgegenüber an den Absolventen und Absolventinnen aller Fächergruppen bei 50 %. Vgl. Hochschulstandort Deutschland 2007, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007, S. 9.

⁸⁹ Vgl. den Beitrag von Carlotta Köster-Brons als Vertreterin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auf einer Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 11.09.2006. In: Gleich am Ziel? Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durch die freiwillige Vereinbarung und das AGG. Dokumentation einer Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bereichs Gleichstellungs- und Frauenpolitik des DGB-Bundesvorstandes, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, o. O., o. D., S. 15.

Anstrengungen der Privatwirtschaft anmahnt.⁹⁰ Die Partner sind sich einig, „dass es hier zukünftig der gleichen Dynamik bedarf, um zufriedenstellende Fortschritte zu erreichen.“⁹¹ Die vorliegenden Daten belegen allerdings auch, dass künftig mehr und wirksamere Initiativen erforderlich zu sein scheinen, wenn kurz- und mittelfristig noch stärker spürbare Fortschritte bei der Einbindung von Frauen in verantwortliche Positionen der Wirtschaft erreicht werden sollen. Dies betrifft vor allem die erste Führungsebene in privaten Betrieben. Diese Einschätzung gilt zudem, wenn die Befunde in den Europäischen Kontext gestellt werden. In der 3. Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft wird dazu konstatiert, dass Deutschland in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen im unteren Drittel der Länderangabe rangiert.⁹² Erheblicher Nachholbedarf auf diesem Gebiet der Geschlechtergleichstellung – und zwar sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der privaten Wirtschaft – wird Deutschland ebenfalls in einer aktuellen thematischen Studie der Europäischen Kommission bescheinigt.⁹³ Vieles davon dürfte letztlich auch auf die Brandenburger Wirtschaft übertragbar sein.

Dass der Weg für Frauen in die Führungsebenen der Betriebe schwierig ist, hat vielfältige Ursachen. Zum einen sind es strukturelle Gründe (z. B. Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen) sowie noch immer bestehende Hemmnisse zur Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen. Zum anderen aber tragen eine noch immer vorherrschende, weitgehend auf männliche Beschäftigungs- und Verhaltensmuster ausgerichtete Unternehmenskultur sowie Vorbehalte und Stigmatisierungen – insbesondere auf den Führungsebenen deutscher wie auch Brandenburger Wirtschaftsunternehmen⁹⁴ – dazu bei, dass Frauen und Männer unterschiedliche Karrierechancen haben.

8.3 Betriebliche Ansätze zur Herstellung von Chancengleichheit

Nach 2004 wurden 2008 auch die betrieblichen Ansätze zur Herstellung von Chancengleichheit erfragt. Abgefragt wurde erneut, ob und in welcher Form entsprechende Vereinbarungen in den Brandenburger Betrieben vorliegen und inwieweit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen sowie zur gezielten Frauenförderung Anwendung finden. Erstmals kann die aktuelle Situation differenziert nach Betrieben im öffentlichen und im privaten Sektor eingeschätzt werden. Ein Vergleich der Entwicklung der letzten vier Jahre ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da in beiden Erhebungen nicht völlig identische Fragestellungen vorgegeben waren.

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – öffentliche und größere Betriebe als Vorreiter

Der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern stellt sich nur eine geringe Anzahl der Brandenburger Betriebe in formalisierter bzw. institutionalisierter Form. In lediglich 3 Prozent der Betriebe (Ostdeutschland ebenfalls 3 Prozent) gibt es gezielte Vereinbarungen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen.

Vereinbarungen sind entweder tarifvertraglich geregelt oder aber auf betrieblicher Ebene getroffen worden (jeweils 1 Prozent aller Betriebe). Unter Vereinbarungen werden auch freiwillige Initiativen gefasst, die in nur wenigen Betrieben eine Rolle spielen (unter 0,5 Prozent der Betriebe). Es kann davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben, neben den im Betriebspanel abgefragten 3 Arten der formalen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit, zusätzlich Einzelaktivitäten informeller Natur realisiert werden. Diese könnten etwa im Bereich der Arbeitszeitgestaltung angesiedelt sein, die die Belange von berufstätigen Vätern und Müttern berücksichtigen. Informelle Einzelaktivitäten, die nicht in Vereinbarungen münden, dürften eher für kleinere Betriebe typisch

⁹⁰ Vgl. Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, a. a. O.

⁹¹ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/gleichstellung.did=111912.html>.

⁹² Vgl. Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, a. a. O., S. 28.

⁹³ Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007. Situations- und Trendanalyse, Luxemburg 2008.

⁹⁴ Vgl. dazu eine Untersuchung des WSI zu Deutungsmustern sozialer Ungleichheit bei Führungskräften. In WSI Mitteilungen, Düsseldorf 9/2007, insbes. S. 489 ff.

sein. Das bedeutet, dass der ausgewiesene Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nur einen Teil aller vorhandenen diesbezüglichen betrieblichen Aktivitäten widerspiegelt.

Die getroffenen Vereinbarungen haben in den Betrieben einen unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrad. Feste Vereinbarungen, insbesondere auf Tarifebene, bilden eher die Ausnahme.⁹⁵ Das Gros der Aktivitäten sind Einzelmaßnahmen, mit denen zielgerichtet bestimmten Defiziten in der Chancengleichheit am betrieblichen Arbeitsplatz entgegengewirkt wird bzw. mit deren Hilfe die durch den Betrieb beeinflussbaren Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert werden können (vgl. Tabelle 21). Dass es zwischen 2004 und 2008 hier positive Entwicklungen gegeben hat – wenngleich weiterhin nur auf einem sehr niedrigen Niveau – lässt sich an der Zunahme der tariflichen Vereinbarungen um 1 Prozentpunkt verdeutlichen.

Deutliche Unterschiede ergeben sich, wenn die Brandenburger Betriebe der Privatwirtschaft und des öffentlichen Bereichs betrachtet werden. In Betrieben, die dem öffentlichen Sektor zuzuordnen sind, ist nicht nur der Anteil der Betriebe mit 25 Prozent wesentlich höher (Privatwirtschaft 2 Prozent), in denen es Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit gibt. Zugleich weisen diese eine hohe Verbindlichkeit auf: 14 Prozent dieser Initiativen basieren auf betrieblichen, weitere 7 Prozent auf tariflichen Vereinbarungen. Im Zeitvergleich hat es einen Zuwachs sowohl bei den betrieblichen als auch den tariflichen Vereinbarungen gegeben: 2004 verfügten erst 10 bzw. 5 Prozent der Betriebe im öffentlichen Bereich über derartige Vereinbarungen.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass in der öffentlichen Verwaltung 26 Prozent aller Betriebe über Vereinbarungen den Gender-Gedanken unterstützen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und auch im Bereich Erziehung und Unterricht jeweils 14 Prozent. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe dominieren tarifliche Vereinbarungen, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht haben betriebliche Vereinbarungen ein höheres Gewicht.

In den anderen Branchen liegen die Anteile der Betriebe mit Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen deutlich niedriger. Es kann eingeschätzt werden, dass einerseits in einigen der traditionell von Männern dominierten Bereichen wie dem Baugewerbe (Frauenanteil 15 Prozent) oder der Land- und Forstwirtschaft (27 Prozent) nur relativ selten Aktivitäten zu verzeichnen sind, die das Ziel haben, die Chancengleichheit insbesondere der Frauen durch Vereinbarungen zu erhöhen. Andererseits gibt es auch im Bereich der übrigen Dienstleistungen, in dem der Frauenanteil bei 63 Prozent liegt, kaum entsprechende Maßnahmen. Für diese Branche ist eine überwiegend kleinbetriebliche Struktur typisch. Auch dort sind formalisierte Aktivitäten im Sinne des Gender Mainstreaming selten (vgl. ebenfalls Tabelle 21). Diese Befunde trafen bereits für die Analyse aus dem Jahr 2004 zu.

Vereinbarungen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bleiben auch weiterhin eine Domäne größerer Betriebe. Dies belegt eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Während nur 1 Prozent der Kleinbetriebe derartige Aktivitäten unternehmen, sind es 14 Prozent der mittleren Betriebe. Bereits 35 Prozent aller Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten verfügten über derartige Vereinbarungen. Ähnlich fielen die Ergebnisse bereits 2004 aus. Sowohl der Anteil betrieblicher bzw. tariflicher Vereinbarungen als auch der Umfang freiwilliger Initiativen nehmen mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Hier gibt es ganz offensichtlich einen Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Engagement in Fragen der Chancengleichheit und der wirtschaftlichen Stärke eines Betriebs, einschließlich der finanziellen Möglichkeiten, diese auch umzusetzen (vgl. ebenfalls Tabelle 21). Große Betriebe berücksichtigen die „Geschlechterfrage“ seit einiger Zeit gezielt in ihren Marketingstrategien, denn sie haben erkannt, welche Bedeutung die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern haben, um Produkte und Leistungen gut am Markt platzieren zu können. In größeren Betrieben dürften aber vor allem auch betriebliche

⁹⁵ 1998 beschloss die ÖTV, Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit umzusetzen.

Vertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Einfluss auf den Abschluss und die Durchsetzung von Vereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern haben.

Im Vergleich zu 2004 ist festzustellen, dass besonders der Anteil jener Vereinbarungen zunimmt, die eine höhere Verbindlichkeit aufweisen. 2004 verfügten 15 Prozent der Betriebe mit über 250 Beschäftigten über betriebliche Vereinbarungen, 2008 waren es bereits 22 Prozent. Positive Ansätze lassen sich auch im Bereich der Klein- und Kleinstbetriebe sowie der mittelständischen Wirtschaft beobachten. Wenngleich sich in den letzten vier bis fünf Jahren bei fast allen Betriebsgrößenklassen positive Trends in Bezug auf den Abschluss von Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit feststellen lassen, so bleiben die großen Betriebe auf diesem Gebiet führend.

Tabelle 21: Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: Juni 2008) nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentum (Mehrfachnennungen)

Branche/Betriebsgrößenklasse/ Eigentum/Land/Region	Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen	darunter		
		betriebliche Vereinbarungen	tarifliche Vereinbarungen	freiwillige Initiativen
	Prozent	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	0	0	0	0
Bergbau/Energie/Wasser*	3	0	3	0
Verarbeitendes Gewerbe	2	1	1	0
Baugewerbe	0	0	0	0
Handel und Reparatur	1	1	0	0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	4	1	2	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	14	0	14	0
Dienstleistungen	4	2	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	2	1	1
Erziehung und Unterricht*	14	13	0	2
Gesundheits- und Sozialwesen	6	2	4	0
Übrige Dienstleistungen	0	0	0	0
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	0	2	0
Öffentliche Verwaltung	26	16	9	3
1 bis 4 Beschäftigte	1	0	1	0
5 bis 9 Beschäftigte	1	1	0	0
10 bis 49 Beschäftigte	7	3	3	1
50 bis 249 Beschäftigte	14	7	4	3
ab 250 Beschäftigte	35	22	14	2
Betriebe im öffentlichen Bereich	25	14	7	4
Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich	2	1	1	0
Brandenburg insgesamt	3	1	1	0
Brandenburg Nord-Ost	4	2	2	0
Brandenburg Süd-West	2	1	1	0
Mecklenburg-Vorpommern	4	2	2	0
Sachsen-Anhalt	4	1	2	1
Sachsen	3	2	1	1
Thüringen	4	2	1	1
Berlin	3	1	2	2
Ostdeutschland	3	2	2	1
Westdeutschland	6	2	3	2

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

Auch wenn Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg wie auch in Ost- und Westdeutschland noch immer auf vergleichsweise niedrigem Niveau umgesetzt werden, sind zwischen beiden Teilen Deutschlands dennoch Unterschiede zu verzeichnen. Zum einen dürften sich diese aus den betrieblichen Strukturunterschieden erklären: Brandenburgs und ebenso Ostdeutschlands Betriebslandschaft ist wesentlich stärker durch Klein- und Kleinstbetriebe geprägt. Die Gründe für bestehende Unterschiede könnten aber auch in der nach wie schwierigeren wirtschaftlichen Situation der Betriebe liegen, die die finanziellen und insbesondere die personellen Möglichkeiten zur Umsetzung bestimmter Maßnahmen einschränken. Zudem dürfte darin auch eine weit verbreitete Grundhaltung zum Ausdruck kommen, die Fragen der Chancengleichheit als wenig relevant für Wirtschaftsentwicklung sowie Wirtschaftswachstum betrachtet. Zugleich könnte dies auf die hohe Arbeitslosigkeit in Brandenburg zurückzuführen sein, die im Denken vieler Betriebe gesonderte Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen, noch immer nicht erforderlich scheinen lassen. Die mit dem IAB-Betriebspanel vorgelegten Erkenntnisse zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Brandenburger Wirtschaft widersprechen derartigen Auffassungen jedoch. Der derzeit von den Betrieben nicht abgedeckte Bedarf an Fachkräften macht es dringend erforderlich, das Potenzial von Frauen noch stärker als bisher in den Blick zu nehmen. Gezielte Angebote der Betriebe zur Gewährleistung von Chancengleichheit könnten dabei ein wichtiger Wettbewerbsfaktor sein, um vor allem weibliche Fachkräfte zu rekrutieren.

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

Die Entscheidung für eine Familiengründung ist für viele Frauen noch immer mit beruflichen Benachteiligungen verbunden, die sich durch ihr ganzes Erwerbsleben hindurch bis hin zur Altersabsicherung auswirken. Deshalb haben zur Verwirklichung von Chancengleichheit Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hohe Priorität und bilden eine entscheidende Säule des Programms für Kinder- und Familienfreundlichkeit der Landesregierung Brandenburg.

Da es bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie neben der Kinderbetreuung um mehr Flexibilität bei Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation, um eine moderne Unternehmenskultur und eine familienbewusste Haltung auf den Führungsebenen geht, sind vor allem die Betriebe gefragt. Die Landesregierung unterstützt Brandenburger Betriebe bei ihren Bemühungen um familiengerechte Arbeitsbedingungen. So fördert das MASGF aus Mitteln des ESF Unternehmen bei der Verankerung familienbewusster Personalpolitik mit Hilfe des *audit berufundfamilie*[®] der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Das Ziel der Auditierung ist, effiziente Wege zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb zu beschreiten. Zunehmend mehr Unternehmen in Brandenburg erkennen die Vorteile der im Rahmen des audits umgesetzten Maßnahmen. Angesichts der großen Zahl an kleinen und Kleinstunternehmen im Land können diese „familienbewussten“ Betriebe noch nicht in nennenswertem Prozentanteilen erfasst werden, jedoch wird mit einem „Schneeballeffekt“ gerechnet.

Vor dem Hintergrund, dass der berufliche Wiedereinstieg mit der Dauer der Berufsunterbrechung schwieriger wird, setzt die Landesregierung einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Vermeidung von langen Unterbrechungszeiten. So arbeitet seit Mitte des Jahres 2008 die brandenburgweit tätige „Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“. Die im Rahmen eines Modellprojektes aus ESF-Mitteln geförderte Servicestelle richtet sich an werdende Mütter, junge Eltern und Arbeitgeber gleichermaßen. Die Servicestelle informiert umfassend zu Fragen rund um Mutterschutz und Elternzeit, berät zur Planung der Zeit nach der Geburt und informiert über Möglichkeiten, welche die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern helfen. Arbeitgebern bietet die Servicestelle Unterstützung bei einer Vertretungsregelung zur personellen Überbrückung der Ausfallzeiten bereits während Schwangerschaft und Mutterschutz sowie während Elternzeit an. Besondere Angebote stellt die Servicestelle auch für Väter und deren Arbeitgeber zur Verfügung.

Die in Brandenburger Betrieben vereinbarten Maßnahmen beinhalten ein breites Spektrum konkreter Angebote, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Das IAB-Betriebspanel legt zum einen Daten zur Ist-Situation der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern vor (z. B. Angebote zur Kinderbetreuung und zur Beschäftigung während der Elternzeit). Zum anderen werden Angebote ausgewiesen, die unmittelbar der beruflichen Entwicklung von Frauen dienen. Dazu zählen vor allem Initiativen zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses. Insgesamt führten 2008 2 Prozent aller Betriebe Brandenburgs derartige Maßnahmen durch, in Ostdeutschland waren es 4 Prozent.

Maßnahmen, die vorrangig auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern abzielen und damit der besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen dienen sollen, sind in Brandenburger Betrieben noch immer eine Ausnahme. 2008 stellt lediglich 1 Prozent der Betriebe Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung. Diesbezügliche Aktivitäten der Betriebe sind allerdings vor dem Hintergrund eines bedarfsdeckenden Versorgungsgrades der Kinderbetreuung im Land zu sehen.⁹⁶ Ebenfalls nur 1 Prozent der Betriebe unterbreiten ihren in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Angebote, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten (Ostdeutschland 3 Prozent). Eine Branchenbetrachtung ergibt, dass solche Maßnahmen vorrangig von Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung⁹⁷ (13 bzw. 7 Prozent) sowie vom Bereich Erziehung und Unterricht (6 bzw. 2 Prozent) angeboten werden. Interessanterweise dominieren hier Offerten zur Kinderbetreuung, während in anderen Branchen die Umsetzung der Elternzeit Vorrang hat. Außerdem zeigt sich ein enger Zusammenhang zur Betriebsgröße. So bieten 10 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten eine Kinderbetreuung an, und 45 Prozent dieses Betriebstyps engagieren sich bei der Durchsetzung der staatlichen Maßnahmen zur Elternzeit. In kleineren Betrieben spielen weder Angebote der Kinderbetreuung noch Angebote zur Elternzeit eine Rolle (vgl. Tabelle 22). Nennenswerte Fortschritte konzentrieren sich auch hier auf die Aktivitäten der größeren Betriebe, insbesondere auf eine Inanspruchnahme der Elternzeit. Beispielgebend dafür sind Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten: 2004 gab es in 24 Prozent von ihnen derartige Initiativen, 2008 bereits in 45 Prozent.

Eine Vorreiterrolle kommt auch in diesem Bereich den Betrieben des öffentlichen Sektors zu. Rund ein Fünftel der Betriebe (19 Prozent) führte konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durch. In der Privatwirtschaft traf dies auf 1 Prozent aller Betriebe zu.

Die in der 3. Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft insbesondere für Großbetriebe gezogene Schlussfolgerung, wonach vor allem bei der besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen „wichtige Erfolge“⁹⁸ erzielt worden sind, lässt sich an Hand der Befunde des IAB-Betriebspanels auch für die Betriebe der Brandenburger Wirtschaft nachvollziehen. Allerdings gestalten sich die aktuelle Situation sowie die Entwicklungsdynamik im öffentlichen Bereich der Wirtschaft und in der Privatwirtschaft wie auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße sehr unterschiedlich. Um vor allem ein noch stärkeres Engagement der kleinen und mittelständischen Betriebe zu

⁹⁶ Eine Hauptvoraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hier bietet Brandenburg bundesweit vorbildliche Rahmenbedingungen durch ein Angebot der Kindertagesbetreuung, das hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Plätze als auch des zeitlichen Betreuungsumfangs als bedarfsdeckend anzusehen ist. So beträgt der Betreuungsgrad im Land Brandenburg für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr 43,5 %, vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zur Einschulung 93,4 % und für Kinder im Grundschulalter 51,6 % (Jahresdurchschnitt 2007, Quelle: MBS). Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Ende der vierten Schuljahrgangsstufe haben in jedem Fall einen Anspruch auf Kindertagesbetreuung; jüngere und ältere Kinder haben einen solchen Anspruch dann, wenn ihre familiäre Situation dies erforderlich macht. Der zeitliche Mindestumfang des Rechtsanspruchs beträgt sechs Stunden am Tag für die Kinder im Vorschulalter und vier Stunden für Schulkinder.

⁹⁷ Ende 2008 wurden mit der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes weitere wichtige Grundlagen geschaffen, um für diesen Personenkreis – Beamtinnen und Beamte mit Kindern – Benachteiligungen zu vermeiden. Das Gesetz enthält ein „umfassendes Benachteiligungsverbot“. Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ Nr. 360/2008, veröffentlicht am 30.12.2008.

⁹⁸ Vgl. Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, a. a. O., S. 74.

erreichen, scheinen Überlegungen erforderlich, wie die vielfältigen Bemühungen der Bundesregierung und der Länder noch stärker an kleinbetriebliche Strukturen angepasst werden können.

Auch Maßnahmen, die vorrangig auf die Förderung von Frauen abzielen, werden nur in wenigen Brandenburger Betrieben angeboten. 2008 fördert 1 Prozent der Betriebe weiblichen Nachwuchs, plant gezielt die Karriere von Frauen und achtet auf eine bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen (vgl. ebenfalls Tabelle 22). In Bezug auf die Eigentumsfrage, die Betriebsgröße sowie die Branche zeigen sich die gleichen Zusammenhänge, wie sie bereits für Fragen der Familienfreundlichkeit dargestellt wurden (vgl. ebenfalls Tabelle 22).

Tabelle 22: Angebote zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: Mitte 2008) nach Branchen, Betriebsgrößeklassen und Eigentum (Mehrfachnennungen)

Branche/Betriebsgrößeklasse/ Eigentum/Land/Region	Anteil der Betriebe mit Maß- nahmen	darunter			
		betriebl- liche Kin- derbe- treuung	betriebl- liche Ange- bote bei Elternzeit	gezielte Frauen- förderung	andere Maß- nahmen
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	3	0	2	1	0
Bergbau/Energie/Wasser*	3	0	3	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	3	0	2	0	1
Baugewerbe	0	0	0	0	0
Handel und Reparatur	1	1	0	0	0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	3	0	3	1	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	0	0	0	0	0
Dienstleistungen	3	1	2	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	1	1	1	0
Erziehung und Unterricht*	12	6	2	6	0
Gesundheits- und Sozialwesen	2	1	2	0	0
Übrige Dienstleistungen	1	0	1	0	0
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	0	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	26	13	7	5	2
1 bis 4 Beschäftigte	0	0	0	0	0
5 bis 9 Beschäftigte	0	0	0	0	0
10 bis 49 Beschäftigte	6	2	3	1	0
50 bis 249 Beschäftigte	19	5	12	6	2
ab 250 Beschäftigte	54	10	45	19	2
Betriebe im öffentlichen Bereich	19	9	9	5	2
Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich	1	0	1	0	0
Brandenburg insgesamt	2	1	1	1	0
Brandenburg Nord-Ost	2	1	1	0	0
Brandenburg Süd-West	3	1	2	1	0
Mecklenburg-Vorpommern	5	1	3	2	1
Sachsen-Anhalt	4	1	2	1	0
Sachsen	4	1	3	1	0
Thüringen	7	1	6	1	1
Berlin	4	1	3	1	0
Ostdeutschland	4	1	3	1	0
Westdeutschland	8	2	6	2	1

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

Zusammenfassend bleibt festzustellen: Chancengleichheit ist auch weiterhin nur in wenigen Brandenburger Betrieben ein Handlungsprinzip für unternehmerische Entscheidungen. 3 Prozent aller Betriebe haben Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit getroffen, und in 2 Prozent aller Betriebe gibt es Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung des Gender-Gedankens. Die Entwicklung innerhalb der letzten vier Jahre lässt Fortschritte erkennen, allerdings nicht flächendeckend für die gesamte Wirtschaft des Landes und mit einer starken Konzentration auf Großbetriebe. Die Situation im öffentlichen Sektor stellt sich im Vergleich zur privaten Wirtschaft nach wie vor merklich günstiger dar. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat nicht nur eine soziale Komponente, sondern ist auch eine wichtige Voraussetzung der Leistungssteigerung der Betriebe und damit der Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation. Die in Brandenburg vorhandenen betrieblichen Unterstützungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das im Land vorhandene bedarfsdeckende Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sind wichtige Säulen zur besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

9 Wirtschaftliche Lage der Betriebe

Die in diesem Abschnitt im Fokus stehenden Kennziffern Umsatz/Umsatzproduktivität, Export, Ertrag/Gewinn, Investitionen, 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 Ostdeutschland in der Vergangenheit sehr zögerlich verlief. Der unterschiedliche Entwicklungsstand der Wirtschaft in den neuen Bundesländern wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlichen Wertschöpfung sowie der Arbeits- und Lebensverhältnisse deutlich. Dies kann mit Hilfe entsprechender Angleichungsquoten (Westdeutschland = 100) der Umsatzproduktivität, der Bruttolöhne und tariflichen Bindung sowie am Umfang des verausgabten Arbeitszeitvolumens quantifiziert werden. Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern in der Befragung: Während bei Löhnen und Tarifbindung in der aktuellen Befragungswelle der 30.06.2008 die Bezugsbasis ist, beziehen sich alle anderen Kennziffern (Umsatz, Investitionen, Export) auf das Jahr 2007, d. h. auf das zurückliegende Geschäftsjahr.

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.

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

bzw. Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten).⁹⁹

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. sinkenden Wertschöpfungsquote ergeben.

Größenordnung der Produktivitätslücke zwischen Brandenburg und Westdeutschland

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 Wirtschaftsentwicklung in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt und damit für eine schrittweise Unabhängigkeit von Sondertransfers zu sorgen. „Der Aufbau Ost darf nicht nur als Hilfe für Ostdeutschland verstanden werden, sondern auch als ein Beitrag für die Modernisierung unseres Landes insgesamt und für ein größeres Gewicht Deutschlands im internationalen Zusammenhang.“¹⁰⁰

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

1. Die Brandenburger Betriebe erreichten im Jahr 2007 auf Basis Umsatzproduktivität¹⁰¹ 67 Prozent¹⁰² (Ostdeutschland 70 Prozent) der westdeutschen Werte (2008 wahrscheinlich 65 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 Westdeutschland 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 14 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 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 2000 nicht wesentlich verändert. In den Jahren 2002 und 2003 hat sich der Produktivitätsrückstand – nach einer langen Stagnationsphase – gegenüber 2001 um insgesamt 11 Prozentpunkte verringert. Diese Angleichungsphase war allerdings nur von kurzer Dauer, denn in den Folgejahren 2004 bis 2008 stagnierte der Angleichungsprozess. Wie lange diese 2. Stagnati-

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2008, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (Hrsg.), 24. September 2008, S. 2.

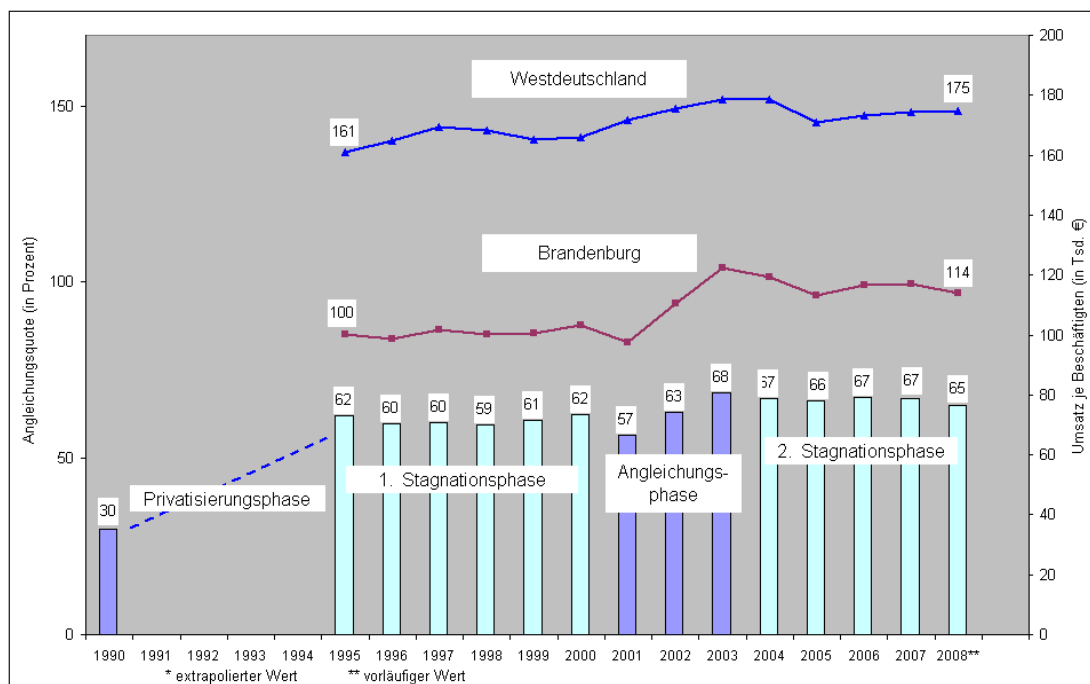
¹⁰¹ Auch auf Basis Wertschöpfung sind die Produktivitätsrückstände Brandenburger Betriebe geringer (75 Prozent).

¹⁰² 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.

onsphase dauern wird, kann anhand der zurzeit vorliegenden Daten nicht eingeschätzt werden (vgl. Abbildung 32).

3. 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.

Abbildung 32: Produktivitätsentwicklung in Brandenburg und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung (Westdeutschland = 100) in allen Betrieben mit Umsatz 1990 bis 2008

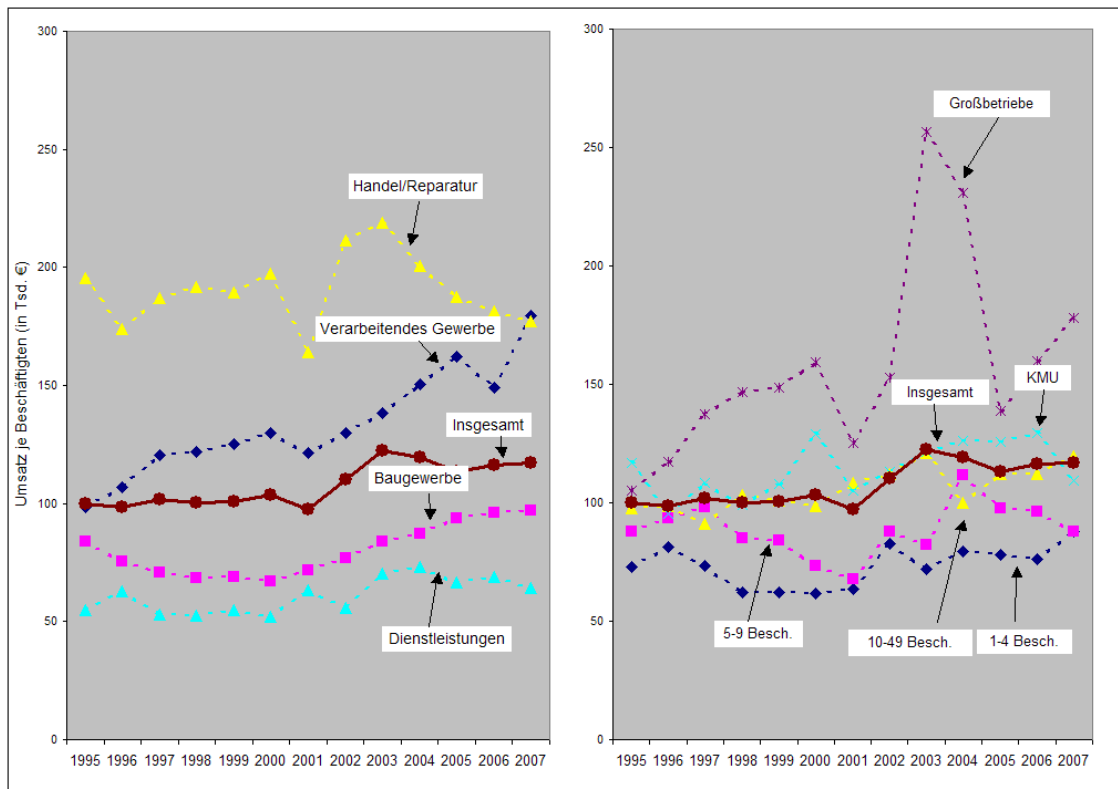


Für differenzierte Einschätzungen der Fortschritte im Angleichungsprozess an westdeutsche Produktivitätsniveaus sind einerseits Veränderungen im Produktivitätsniveau der Brandenburger Betriebe wichtig, andererseits die Entwicklung des Produktivitätsniveaus in westdeutschen Betrieben. Aus der Gegenüberstellung beider Produktivitätsniveaus resultiert die Angleichungsquote. Die Angleichungsquote erhöht sich nur dann, wenn die Produktivität in Brandenburger Betrieben stärker steigt als in den westdeutschen Betrieben.

Die Produktivitätsentwicklung der Brandenburger Wirtschaft (Betriebe mit Umsatz) verläuft nach Branchen und Betriebsgrößenklassen sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 33).

- Einem deutlichen Anstieg des Produktivitätsniveaus des verarbeitenden Gewerbes zwischen 1995 und 2007 um etwa 80 Prozent und im Baugewerbe um 15 Prozent steht ein stagnierendes Produktivitätsniveau im Bereich Handel/Reparatur und in den Dienstleistungsbereichen (gleichzeitig auf niedrigem Niveau) gegenüber, in denen immerhin die Hälfte aller Beschäftigten Brandenburgs tätig sind.
- Auch nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich unterschiedliche Produktivitätsverläufe: Während die Umsatzproduktivität in Kleinst- und Kleinbetrieben (unter 10 Beschäftigte), aber auch im KMU-Bereich in etwa stagnierte (auf niedrigem Niveau), verzeichneten Großbetriebe deutliche Steigerungsraten von über 50 Prozent im Vergleich zur Mitte der 1990er Jahre. In dieser Betriebsgruppe sind 20 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs tätig. Für Fortschritte im Angleichungsprozess an das Produktivitätsniveau Westdeutschlands waren damit insbesondere größere Betriebe verantwortlich.

Abbildung 33: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 1995 bis 2008



Der positiven Entwicklung der Produktivität in Brandenburger Betrieben, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe und in größeren Betrieben, steht eine ebenfalls dynamische Produktivitätsentwicklung in westdeutschen Betrieben gegenüber. Der Produktivitätsabstand im verarbeitenden Gewerbe (Betriebe der Industrie und des Handwerks) konnte – trotz hoher Steigerungsraten in Brandenburg – nicht dauerhaft verkürzt werden, weil sich das westdeutsche verarbeitende Gewerbe ebenso dynamisch entwickelte. Das in Brandenburg erreichte hohe Produktivitätsniveau im verarbeitenden Gewerbe ist auf die hohen Wachstumsraten der letzten Jahre im Bereich der Industrie zurückzuführen. Das ist um so mehr als Erfolg zu werten, als in Brandenburg die durchschnittliche Betriebsgröße der Industriebetriebe des verarbeitenden Gewerbes mit 38 Beschäftigten nur etwa zwei Drittel des entsprechenden westdeutschen Niveaus (57 Beschäftigte) erreicht.

Ursachen der Produktivitätslücke

Die Produktivitätslücke zu Westdeutschland führt für Brandenburg zu Nachteilen im nationalen und internationalen Wettbewerb. 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.¹⁰³ Auf Dauer widerspricht ein solcher Produktivitätsrückstand auch den wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Chancengleichheit der Brandenburger Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland notwendig. Dieser Angleichungs- oder Aufholprozess vollzieht sich unter einem hohen nationalen und internationalen Wettbewerbsdruck. Laut aktuellem IAB-Betriebspanel schätzen rund 40 Prozent aller Betriebe mit Umsatz diesen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als hoch ein. Nur 15 Prozent aller Betriebe verspüren keinen derartigen Druck. Bei den Betrieben mit einem hohen Wettbewerbsdruck könnte dieser bei jedem zweiten den Fortbestand des Betriebes gefährden.

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

Der Aufholprozess in Brandenburg 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 von der Kapitalausstattung je Beschäftigten, über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte vor allem im internationalen Rahmen. Der in der Vergangenheit vollzogene Arbeitsplatzabbau in Brandenburg 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 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 Äquivalenzkennziffern indirekt zu erfassen.¹⁰⁴

In Brandenburg gibt es im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor strukturelle Defizite in der Branchen- und Zweigstruktur sowie vor allem in der Betriebsgrößen- und Eigentumsstruktur, die das Brandenburger Produktivitätsniveau negativ beeinflussen. So hat das verarbeitende Gewerbe im Vergleich zu Westdeutschland 2008 nicht nur einen deutlich geringeren Anteil am Umsatz und den Beschäftigten insgesamt erreicht, auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes liegen die FuE- und die exportintensiven Zweige sowohl im Gewicht als auch in der Produktivität deutlich hinter westdeutschen Vergleichswerten zurück. Zum anderen ist die kleinbetriebliche Struktur der Brandenburger Wirtschaft mit für das niedrige Produktivitätsniveau verantwortlich. Allerdings müssen Vermutungen infrage gestellt werden, dass der Aufholprozess nur struktureller Korrekturen bedürfe. Im Gegenteil, die Aufmerksamkeit muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, um deren Produktivitätsniveau 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 wissenschaftlichen Forschung mit der Produktivitätslücke in Zusammenhang gebracht werden. Dazu zählen die Ausstattung mit Humankapital und auch die Ausstattung mit Sachkapital. Sowohl die Ausstattung Brandenburger Betriebe mit Humankapital als auch deren Ausstattung mit Sachkapital sind für bestehende Produktivitätsrückstände zu Westdeutschland nicht verantwortlich. Beide Faktoren sind im Vergleich zu westdeutschen Betrieben in etwa gleich gut ausgeprägt.

Wie könnte der Brandenburger Produktivitätsrückstand dann zu erklären sein? Aufwandsseitig scheint es kaum Unterschiede zwischen West und Ost zu geben. Damit rücken Fragen der Realisierung, also des Absatzes hergestellter Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt, auf die nachfolgend eingegangen werden soll. Ohne auf erklärende und quantifizierbare Indikatoren des IAB-Betriebspanels zurückgreifen zu können, scheint der Marktzugang zu den wichtigsten Faktoren bei der Erklärung der Produktivitätslücke zu gehören.

Bei Produktivitätsvergleichen und -analysen steht im Allgemeinen – aus Praktikabilitätsgründen – eine Wertkennziffer in Form von Marktpreisen¹⁰⁵ 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. Der Umsatz ist somit nicht nur auf die eigentliche „technische“ Produktivität¹⁰⁶ zurückzuführen, sondern weitere Faktoren wie die Marktmacht, eine vorhandene Vernetzung und Clusterbildung im regionalen aber

¹⁰⁴ Vgl. Jürgen Wahse, Vera Dahms: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der 12. Welle 2007, a. a. O., S 86 ff.

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ 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.

auch überregionalen Umfeld, Spillover-Effekte¹⁰⁷ sowie gezielte Preisstrategien beeinflussen das Umsatzniveau. 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.

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

Um überhaupt in Absatzmärkte zu gelangen, bieten Brandenburger Betriebe oft ihre Vorleistungsgüter zu niedrigeren Preisen an. Die Konzentration auf Vorleistungsgüter hat zwei wesentliche Einflüsse auf die Produktivitätslücke: Einerseits hängen diese Betriebe sehr stark von den Finalproduzenten ab, die sowohl den Preis für die Vorleistungsgüter bestimmen, als auch ihre Absatzschwankungen auf die Vorleistungsgüterproduzenten übertragen, was dort zu Unterauslastungen der Kapazitäten führen kann und damit zur Verringerung der Wertschöpfung je Beschäftigten beiträgt. Andererseits werden dadurch Möglichkeiten vertan, in höherwertige Produktsegmente Zugang zu finden, mit denen auch höhere Preise realisiert werden könnten.

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 machen eine erfolgreiche Geschäftspolitik aus. Die Zugehörigkeit zu Netzwerken der Vermarktung ist zwar nicht rechtsverbindlich, folgt aber doch einem festen Kodex beim Zugang zu regionalen und überregionalen Märkten.

9.2 Export der Betriebe

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim überregionalen Absatz Brandenburger Betriebe festzustellen. Die Regionalstrukturen des Umsatzes zeigen aber, dass die Absatzchancen der Brandenburger Betriebe noch ausbaufähig sind. Vom Gesamtumsatz entfiel 2006 über die Hälfte (58 Prozent)¹⁰⁸ auf einen Umkreis von 30 km um den Standort des Betriebes, in Ostdeutschland waren es 52 Prozent, in Westdeutschland 43 Prozent.¹⁰⁹ Deshalb setzt die Bundesregierung ihre spezielle Unterstützung der Auslandsaktivitäten für ostdeutsche Betriebe im Rahmen der Außenwirtschaftsförderung fort, insbesondere mit Hilfe des speziellen Vermarktungshilfeprogramms für ostdeutsche Betriebe.¹¹⁰

¹⁰⁷ Spillover-Effekte sind Ausstrahlungs- bzw. Übertragungseffekte von Wirkungen der Werbung, Preispolitik oder allgemeiner Marketingmaßnahmen eines Produktes auf ein anderes Produkt.

¹⁰⁸ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der zwölften Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 103.

¹⁰⁹ 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 Umsatzes erwirtschaften die KMU im übrigen Inland.“ Vgl. Ergebnisbericht zum „KfW-Mittelstandspanel 2007“ – Auszug, S. 4.

¹¹⁰ Die Bundesregierung unterstützt seit Ende der 1990er Jahre insbesondere die Auslandsaktivitäten kleiner und mittlerer ostdeutscher Betriebe. So laufen 2008 „acht Vermarktungshilfeprojekte zu Mittel- und Osteuropa mit den Branchenschwerpunkten Maschinen- und Anlagenbau, Ernährungswirtschaft, Umweltschutz/Wasserwirtschaft sowie Bauwesen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2008, a. a. O., S. 24.

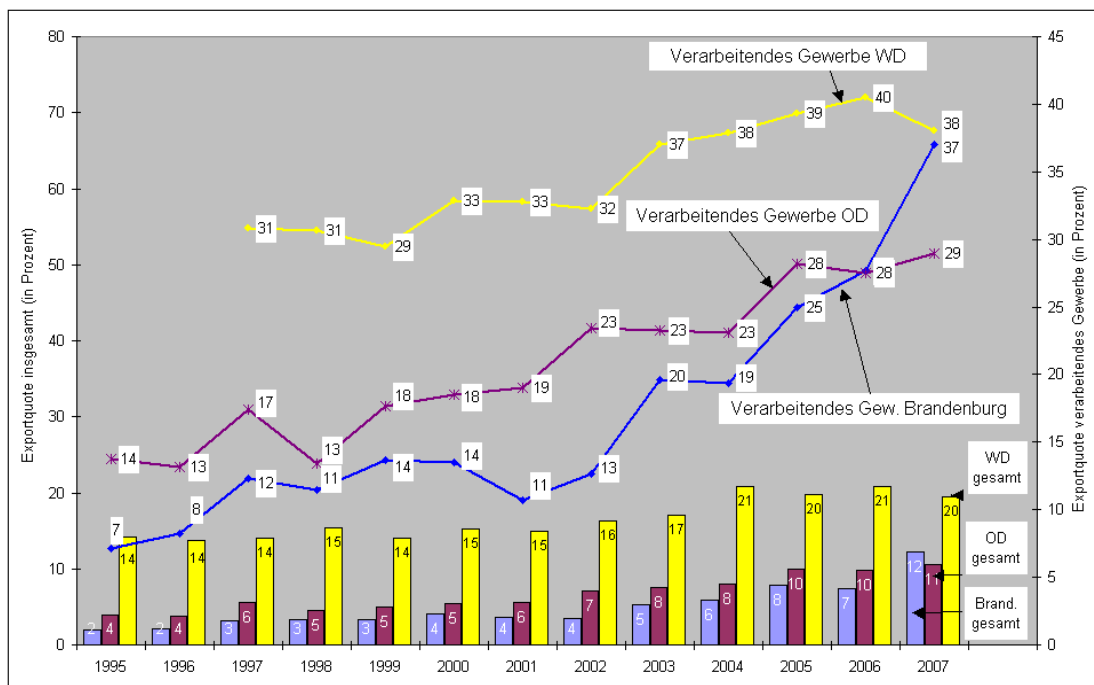
Deutlich steigende Exportkraft Brandenburger Betriebe

Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Brandenburg betrug im Jahr 2007 laut IAB-Betriebspanel 12 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 37 Prozent), die der westdeutschen 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 38 Prozent). Die Brandenburger Exportquote stieg seit 1995 von 2 auf 12 Prozent an, im verarbeitenden Gewerbe von 7 auf 37 Prozent. Damit fand – bei nach wie vor bestehenden großen Unterschieden im Niveau der Exportquoten – seit Mitte der 1990er Jahre eine Annäherung an die westdeutschen Exportquoten statt (vgl. Abbildung 34).

Brandenburger Betriebe in ausländischem Eigentum sind mit einer Exportquote von 45 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 52 Prozent) besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

Die Exportquote der Betriebe in Brandenburg Süd-West liegt um 2 Prozentpunkte höher als in Brandenburg Nord-Ost.

Abbildung 34: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2007 (alle Betriebe mit Umsatz)

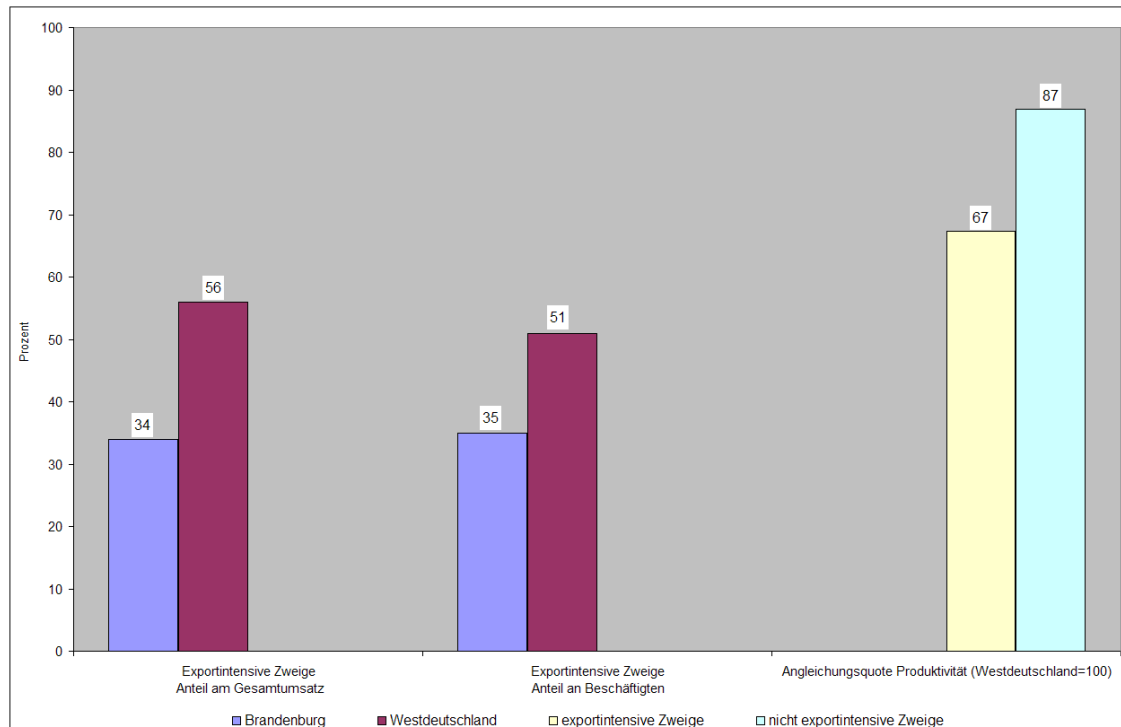


Die Zahl exportierender Brandenburger Betriebe ist noch zu klein, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen. Das gilt vor allem für Betriebe in ostdeutschem Eigentum. Niveau und Entwicklung der Exportquote finden ihre adäquate Widerspiegelung im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe in Brandenburg und Westdeutschland. Dieser Anteil liegt in Brandenburg insgesamt bei 6 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 18 Prozent), in Westdeutschland sind es 13 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 29 Prozent).

Trotz der guten Entwicklung des Exportes gibt es eine Beschränkung für seine weitere Steigerung. Diese ist in der kleinen Betriebsgröße zu sehen. Die Industriebetriebe in Brandenburg sind – von der Personalstärke her gesehen – deutlich kleiner als in den alten Ländern. Um auf größeren Märkten präsent zu sein, müssen, neben den qualitativen Anforderungen, häufig bestimmte Mindestanforderungen kontinuierlich abgesichert werden können, was vielen Brandenburger Betrieben nach wie vor Probleme bereitet. Auch der relativ niedrige Anteil des verarbeitenden Gewerbes – mit seiner traditionell hohen Exportquote – beschränkt die Brandenburger Exporttätigkeit.

Die exportintensiven Zweige¹¹¹ des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes haben sich seit 1995 zwar positiv entwickelt, ihr Anteil am Umsatz des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes ist gestiegen, die Exportquote konnte deutlich gesteigert werden. Dennoch weisen diese Zweige nach wie vor einen geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2007



2007 entfielen in Westdeutschland 56 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Brandenburg waren es nur 34 Prozent. 51 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Brandenburg nur 35 Prozent.

Auch die exportintensiven Zweige haben bezüglich des Umsatzes und der Beschäftigten nicht nur ein geringeres Gewicht, sondern auch eine im Vergleich zu Westdeutschland niedrigere Produktivität. Die Angleichungsquote der exportintensiven Zweige liegt bei 67 Prozent, dagegen erreicht sie in den nicht exportintensiven Zweigen 87 Prozent.

9.3 Investitionen und Innovationen

9.3.1 Stabile Investitionsbereitschaft

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. Eine hohe Investitionsbereitschaft der Betriebe führte zur weitgehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller Brandenburger Betriebe. Investitionen, stimuliert durch staatliche Förderbedingungen,¹¹² bleiben aber auf lange Sicht eine wichtige Säule für den Aufholprozess in Brandenburg.

¹¹¹ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

¹¹² Insbesondere zwei Förderinstrumente stärken die Investitionen in den Unternehmen: Zum einen die Investitionszulage, deren Fortführung bei degressiver Gestaltung bis 2013 vorgesehen ist, zum anderen die „Verbesserung

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den Brandenburger Betrieben wurden einerseits EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (43 Prozent aller Betriebe mit Investitionen) und andererseits Produktionsanlagen (57 Prozent) genannt.

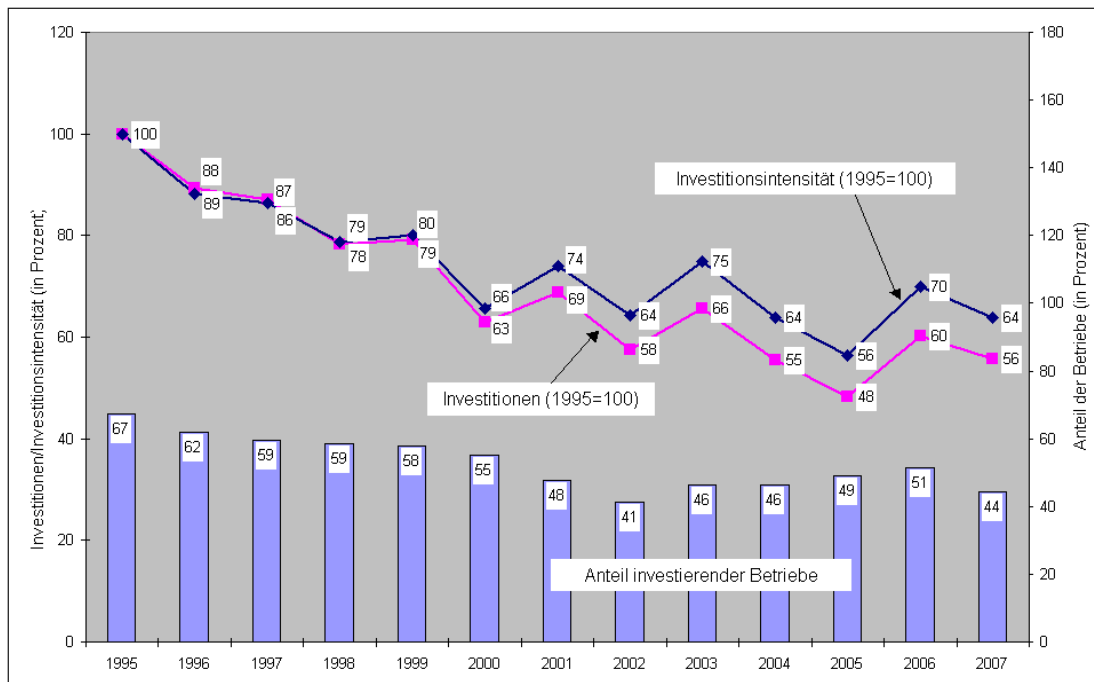
Die rege Investitionstätigkeit Brandenburger Betriebe in den 1990er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und war in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Insgesamt sind die Brandenburger, ost- und westdeutschen betrieblichen Einschätzungen des technischen Niveaus identisch. Der technische Stand der Anlagen ist kaum noch ein erklärender Faktor für den Produktivitätsrückstand.

Die Investitionsbereitschaft der Brandenburger Betriebe (gemessen am Investitionsvolumen, an der Investitionsintensität sowie dem Anteil investierender Betriebe) zeigte in der Vergangenheit durchaus unterschiedliche Entwicklungstendenzen (vgl. Abbildung 36):

- In den 1990er Jahren war die Investitionsbereitschaft Brandenburger Betriebe am höchsten: Zwei von drei Betrieben investierten, das Investitionsvolumen war fast doppelt so hoch wie gegenwärtig und auch die Investitionsintensität erreichte Spitzenwerte von 10 Tsd. €, die deutlich oberhalb westdeutscher Vergleichswerte lagen. In Folge dieser Entwicklung erhöhte sich die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz, so dass die bestehenden Unterschiede zu westdeutschen Betrieben verringert werden konnten.
- Seit der Jahrtausendwende verringerte sich die Investitionsbereitschaft Brandenburger Betriebe deutlich. Der Anteil investierender Betriebe war rückläufig, das jährliche Investitionsvolumen sank und ist nur noch gut halb so hoch wie Ende der 1990er Jahre. Auch die Investitionsintensität war rückläufig und liegt inzwischen auf dem Niveau westdeutscher Betriebe. Eine Ursache könnte darin bestehen, dass ein Großteil des enormen Nachholbedarfs an Investitionen in den Brandenburger Betrieben realisiert war.
- In 2006 und 2007 lagen nach Befragungen des IAB-Betriebspanels das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität der Brandenburger Betriebe wieder höher als im Jahr 2005.

der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Rahmen der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe, die auf hohem Niveau fortgeführt wird. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2008, a. a. O., S. 8 f.

Abbildung 36: Investitionsbereitschaft (Investitionsvolumen, Investitionsintensität, Anteil investierender Betriebe) Brandenburger Betriebe 1995 bis 2007



Auch bei Investitionsvolumen und -intensität der Betriebe treten in Brandenburg deutliche regionale Unterschiede auf. Die wirtschaftlich stärkere Region Brandenburg Süd-West weist eine höhere Investitionsbereitschaft aus als Brandenburg Nord-Ost.

Hohe Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe

Beschäftigungswirkungen der Investitionen sind zwar weitgehend unbestritten, ihr Umfang hängt aber von der Art der Investitionen ab. Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen bzw. sichern, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Stabilisierung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es keinen annähernd linearen Zusammenhang.

Von der gesamten Investitionssumme der Brandenburger Betriebe im Jahre 2007 entfielen 36 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 39 Prozent). Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch ist (64 Prozent, Westdeutschland nur 44 Prozent). Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein hoher 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.

Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2007 etwa 5 bis 6 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Betrieben 4 Prozent ihres Umsatzes investiert worden (Westdeutschland 4 bzw. 4,5 Prozent).

Hoher Anteil der Fördermittel am Investitionsvolumen

Das IAB-Betriebspanel fragt in dieser Welle zum dritten Mal nach den Finanzierungsquellen der Investitionen, und zwar nach den laufenden Einnahmen (Cash-Flow), den sonstigen Eigenmitteln (Kapitalerhöhungen über Unternehmensverbund, Gesellschafter, Beteiligungsgesellschaften, Aktienemissionen), private Darlehen (Banken, Kreditgenossenschaften, Sparkassen, Unternehmen)

sowie dem Fördermittelanteil (Investitionszulagen, -zuschüsse, Kredite öffentlicher Banken) (vgl. Tabelle 23). Ausgehend von der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den alten und neuen Ländern ist es folgerichtig, dass der Fördermittelanteil an den Investitionen in den neuen Ländern (Brandenburg 24 Prozent) fast dreimal so hoch liegt wie in den alten Ländern (9 Prozent). Die Inanspruchnahme von Fördermitteln steigt mit der Betriebsgröße. In Brandenburg Süd-West ist der Fördermittelanteil deutlich höher als in Brandenburg Nord-Ost (vgl. ebenfalls Tabelle 23).

Tabelle 23: Finanzierungsquellen bei den 2007 vorgenommenen Investitionen der Brandenburger Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Investitionen insgesamt)

Betriebsgrößenklasse/Land/ Region	Laufende Einnahmen	Sonstige Eigenmittel	Private Darlehen	Fördermittel
	Anteil an den Investitionen insgesamt			
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	57	10	32	1
5 bis 9 Beschäftigte	40	6	44	10
10 bis 49 Beschäftigte	56	8	31	5
50 bis 249 Beschäftigte	40	8	26	26
ab 250 Beschäftigte	47	8	2	43
Brandenburg insgesamt	47	8	21	24
Brandenburg Nord-Ost	47	4	30	19
Brandenburg Süd-West	46	10	16	28
Mecklenburg-Vorpommern	42	9	28	21
Sachsen-Anhalt	40	14	23	23
Sachsen	41	19	18	22
Thüringen	42	11	19	28
Berlin	62	9	17	12
Ostdeutschland	45	13	20	22
Westdeutschland	60	11	20	9

In den Panelbefragungen für die Jahre 2003 und 2004 lag der Fördermittelanteil in Brandenburg bei 25 bzw. 28 Prozent (Ostdeutschland jeweils 27 Prozent, Westdeutschland jeweils 8 Prozent).

Die Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei privaten Kreditinstituten hat bei 9 Prozent der Brandenburger Betriebe die Investitionen verzögert bzw. deren Ausmaß verringert (Ost- und Westdeutschland 5 bzw. 6 Prozent).

9.3.2 Betriebliches Innovationsverhalten

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im Rahmen der Globalisierung wird maßgeblich vom **Innovationsverhalten** der Betriebe geprägt, von Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie in Humankapital seitens der Betriebe und des Staates. Auch national sind Innovationen von hoher Bedeutung. In den neuen Bundesländern sind betriebliche Innovationsaktivitäten mitentscheidend, um dem sich immer noch vollziehenden gesamtwirtschaftlichen Aufholprozess neue Impulse zu verleihen. So unterstützt die Bundesregierung durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern.¹¹³

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 abgren-

¹¹³ Zu den bestehenden Förderprogrammen zählen z. B. das Programm INNOWATT „Förderung von Forschung und Entwicklung bei Wachstumsträgern in benachteiligten Regionen“, das Programm „Unternehmen Regionen“ zur Stärkung regionaler Innovationspotenziale, das Programm „Spitzenforschung und Innovation in den neuen Ländern“. Darüber hinaus werden industrienaher Forschungseinrichtungen (meist aus Forschungsabteilungen früherer DDR-Großbetriebe hervorgegangen) gefördert. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der deutschen Einheit 2008, a. a. O., S. 9 f.

zen 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.

Alle Innovationsaktivitäten im Rahmen der Erfassung der 13. Welle des IAB-Betriebspanels werden mit Hilfe von „Innovatorenraten“ ausgewiesen, die die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widerspiegeln. Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2007 ca. 31 Prozent aller Betriebe Brandenburgs innovativ (Ost- und Westdeutschland 32 bzw. 41 Prozent); in diesen Betrieben waren 41 Prozent aller Brandenburger Beschäftigten tätig (Ost- und Westdeutschland 46 bzw. 61 Prozent). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass Innovationen in allen Branchen eine Rolle spielen. In Brandenburg weist das verarbeitende Gewerbe eine überdurchschnittlich hohe Innovationsrate von fast 50 Prozent auf. Dagegen lagen die Raten in den Branchen öffentliche Verwaltung, Land- und Forstwirtschaft, Bergbau/Energie/Wasser sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung deutlich unter dem Durchschnitt.

Längerfristig vergleichbare Angaben zwischen 1998 und 2007 lassen sich für **Produktinnovationen** treffen, die in den jeweiligen Befragungswellen explizit abgefragt wurden. Während die Innovatorenrate bei Produktinnovationen in Brandenburg zwischen den Panelwellen 1998 und 2004 rückläufig war, ist sie in der Befragung 2007 auf 30 Prozent gesprungen (Ost- und Westdeutschland 36 bzw. 40 Prozent). Dies ist sicherlich eine Antwort auf die Anforderungen der Globalisierung und der damit verbundenen verstärkten Exportanstrengungen der deutschen Wirtschaft (vgl. Tabelle 24). Beginnend mit der aktuellen Befragungswelle hat sich die Fragestellung verändert, so dass die Zeitreihe hier einen Bruch (30 Prozent) aufweist.

Es gibt immer noch erschließbare Potenziale für eine weitere Steigerung der Innovatorenrate bei Produktinnovationen.¹¹⁴ Im Zeitraum Mitte 2005 bis Mitte 2007 konnten 4 Prozent aller Brandenburger Betriebe geplante Innovationen nicht durchführen. Die wesentlichen Gründe für nicht realisierte Innovationen waren hohe Investitionskosten und ein hohes wirtschaftliches Risiko. Die Engpässe an Fachkräften behinderten mit steigender Tendenz die Innovationsdurchführung.¹¹⁵

¹¹⁴ 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: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Jg. 33, 1. März 2007, S. 6.

¹¹⁵ Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg, Ergebnisse der zwölften Welle des Betriebspanels Brandenburg, a. a. O., S. 80 f.

Tabelle 24: Produktinnovationen der Betriebe nach Ländern, Ost- und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2007

Land/Region	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen				
	Mitte 1996 bis Mitte 1998*	Mitte 1999 bis Mitte 2001*	Mitte 2002 bis Mitte 2004*	Mitte 2005 bis Mitte 2007*	2007**
	Prozent				
Brandenburg	35	25	20	30	30
Brandenburg Nord-Ost	-	-	-	27	23
Brandenburg Süd-West	-	-	-	34	37
Mecklenburg-Vorpommern	30	18	18	27	35
Sachsen-Anhalt	32	35	26	38	30
Sachsen	40	29	32	38	34
Thüringen	32	27	24	34	25
Berlin	34	28	25	44	32
Ostdeutschland	34	28	25	36	31
Westdeutschland	33	27	27	40	39

* In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben.

** In der Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen auf das zurückliegende Geschäftsjahr 2007.

Eine deutlich höhere Innovatorenrate weist Brandenburg Süd-West (37 Prozent) gegenüber Brandenburg Nord-Ost (23 Prozent) auf. Die höhere durchschnittliche Betriebsgröße in Brandenburg Süd-West beeinflusst auch diese Kennziffer positiv.

Im IAB-Betriebspanel wird zwischen 3 Arten von Produktinnovationen unterschieden:

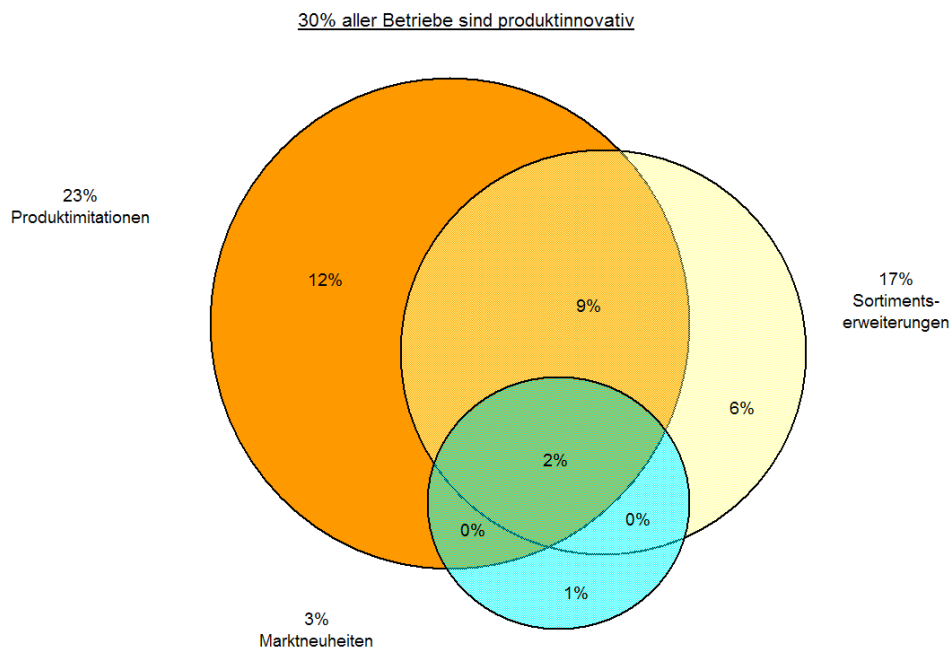
Produktimitationen: Erstmals von einem Betrieb angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die bereits am Markt angeboten werden;

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

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

Insgesamt dominieren in den Betrieben Brandenburgs die Betriebe mit Produktimitationen und auch mit Sortimentsneuheiten gegenüber den Marktneuheiten (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Produktinnovationen an den Betrieben in Brandenburg 2007



Produktinnovationen spielen vor allem in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes eine große Rolle. Unter Ausklammerung von Mehrfachnennungen sind in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes etwa 54 Prozent aller Betriebe produktinnovativ.

Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen **Prozessinnovationen** erst seit der 12. Welle 2007 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Von allen Betrieben Brandenburgs realisierten 2007 7 Prozent Prozessinnovationen (Ost- und Westdeutschland 7 bzw. 12 Prozent). Die Innovatorenrate bei Prozessinnovationen liegt damit deutlich unterhalb der Innovatorenrate für Produktinnovationen.

9.4 Ertragslage und Gewinnsituation

Für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe wird im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach der Ertragslage und in der Betriebsbefragung 2007 und 2008 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 spiegeln sich in der Ertragslage vielfältige betriebswirtschaftliche Sachverhalte wider, die sich kaum in eine 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 daher auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe¹¹⁶ in Brandenburg ihre Ertragslage im abgelauenen Geschäftsjahr 2007 als „befriedigend“ ein (Note 3,1). Dies entspricht etwa der Einschätzung des Vorjahres, ist aber eine positive Veränderung gegenüber den Jahren davor.

¹¹⁶ Alle Betriebe mit Umsatz

Die Ertragslage der Brandenburger Betriebe bleibt auch im Jahr 2007 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie solche mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 28 Prozent aller Brandenburger Betriebe auf, eine befriedigende 42 Prozent. Jeder dritte bis vierte Betrieb (30 Prozent) bezeichnet seine Ertragslage dagegen nur als ausreichend bis mangelhaft.

Die Betriebe in den neuen Bundesländern beurteilen ihre Ertragslage ähnlich wie 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 am besten ein. Betrachtet man die Ertragslage der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) ihre Ertragslage am schlechtesten bewerten (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Ertragslage der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Bewertung**		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Note		
Land- und Forstwirtschaft*	3,3	3,0	3,0
Bergbau/Energie/Wasser*	2,5	2,4	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	2,8	2,9	3,0
Baugewerbe	3,0	3,0	3,0
Handel und Reparatur	3,2	3,2	3,1
Verkehr/Nachrichtenübermittlung*	3,3	3,2	3,2
Dienstleistungen	3,1	2,9	2,9
1 bis 4 Beschäftigte	3,2	3,1	3,1
5 bis 9 Beschäftigte	3,2	3,0	2,9
10 bis 49 Beschäftigte	2,9	2,8	2,9
50 bis 249 Beschäftigte	2,5	2,6	2,7
ab 250 Beschäftigte	2,8	2,6	2,6
Insgesamt	3,1	3,0	3,0

* 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.

Korrespondierend mit anderen Kennziffern der wirtschaftlichen Entwicklung wird die Ertragslage in Brandenburg Süd-West mit einer Note von 3,0 besser eingeschätzt als in Brandenburg Nord-Ost mit einer Bewertung von 3,2.

Gewinn

Die Einschätzung zur Gewinnsituation, die nach 1997 und 2007 erst zum dritten Mal im IAB-Betriebspanel abgefragt wurde, konkretisiert und ergänzt die Frage nach der Ertragslage. Im letzten Geschäftsjahr (in der Regel 2007) haben 66 Prozent der Brandenburger Betriebe¹¹⁷ Gewinn erzielt, 6 Prozent erwirtschafteten ein negatives Jahresergebnis (Reinverlust) und 25 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.

Zwischen den Branchen gibt es durchaus unterschiedliche Einschätzungen. Die übrigen Dienstleistungen (Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis 54 Prozent), die Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (45 bzw. 59 Prozent) liegen unterhalb des Durchschnitts. Im verarbeitenden Gewerbe und in Bergbau/Energie/Wasser erzielen mit 75 bzw. 85 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe ein positives Jahresergebnis.

Eine Betrachtung nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass beim Anteil der Betriebe mit Gewinn vor allem die mittleren Betriebe (50 bis 250 Beschäftigte) deutlich besser abschneiden als die Kleinbetriebe (unter 10 Beschäftigte). Während drei Viertel der mittleren Betriebe 2007 Gewinn erwirtschafteten, traf dies auf ca. 65 Prozent der Kleinbetriebe zu (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2007 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Betriebsgrößenklasse/ Land/Region	Positives Jahresergebnis	Negatives Jahresergebnis	Ausgeglichenes Jahresergebnis	Angabe nicht möglich
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	45	9	46	0
Bergbau/Energie/Wasser*	84	0	0	16
Verarbeitendes Gewerbe	76	8	12	4
Baugewerbe	69	5	25	1
Handel und Reparatur	73	9	15	3
Verkehr/Nachrichtenübermittlung*	59	10	28	3
Dienstleistungen	61	4	31	4
1 bis 4 Beschäftigte	65	5	27	3
5 bis 9 Beschäftigte	65	7	23	5
10 bis 49 Beschäftigte	68	9	22	1
50 bis 249 Beschäftigte	76	7	13	4
ab 250 Beschäftigte	65	6	22	7
Brandenburg insgesamt	66	6	25	3
Brandenburg Nord-Ost	67	6	24	3
Brandenburg Süd-West	65	6	25	4
Mecklenburg-Vorpommern	62	10	24	4
Sachsen-Anhalt	62	10	25	3
Sachsen	72	8	18	2
Thüringen	62	10	25	3
Berlin	70	11	19	1
Ostdeutschland	67	9	22	2
Westdeutschland	71	9	17	3

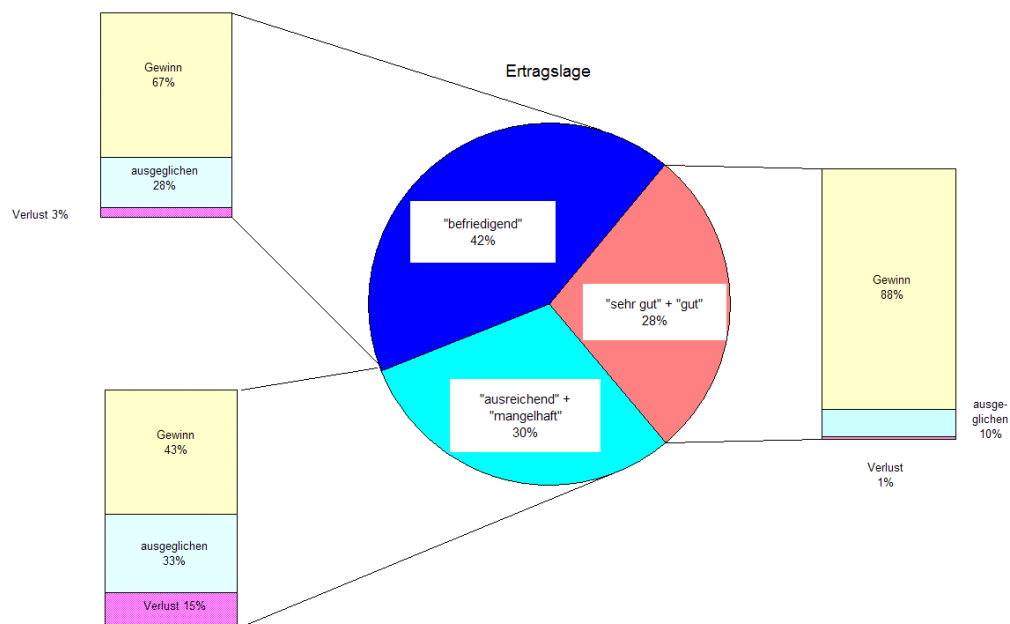
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

¹¹⁷ Alle Betriebe mit Umsatz

Eine unterschiedliche Bewertung der Gewinnsituation zeigt sich auch, wenn man das Betriebsalter betrachtet. Es wird deutlich, dass die Neugründungen nach 1995 die Gewinnsituationen schlechter einschätzen als die Neugründungen der 1. Hälfte der 1990er Jahre. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bringen damit sehr deutlich zum Ausdruck, dass das Alter der Neugründungen entscheidenden Einfluss auf die Gewinnsituation hat. Je jünger der Betrieb ist, desto ungünstiger wird die wirtschaftliche Situation bewertet. Die Gewinnschwelle wird durch neu gegründete Betriebe in der Regel erst nach einigen Jahren erreicht oder gar überschritten.

Mit der getrennten Befragung nach Ertrag und Gewinn kann eine grobe Zuordnung zwischen der Ertragslage einerseits und der Gewinnsituation andererseits getroffen werden (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Bewertung der Ertragslage und der Gewinnsituation in den Brandenburger Betrieben 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Umsatz)



Betriebe mit guter und sehr guter Einschätzung der Ertragslage in Brandenburg weisen zu 90 Prozent auch ein positives Jahresergebnis (Gewinn) auf, ebenso in Ost- und 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 worden sind. 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.

9.5 Löhne/Gehälter und Tarifbindung der Betriebe

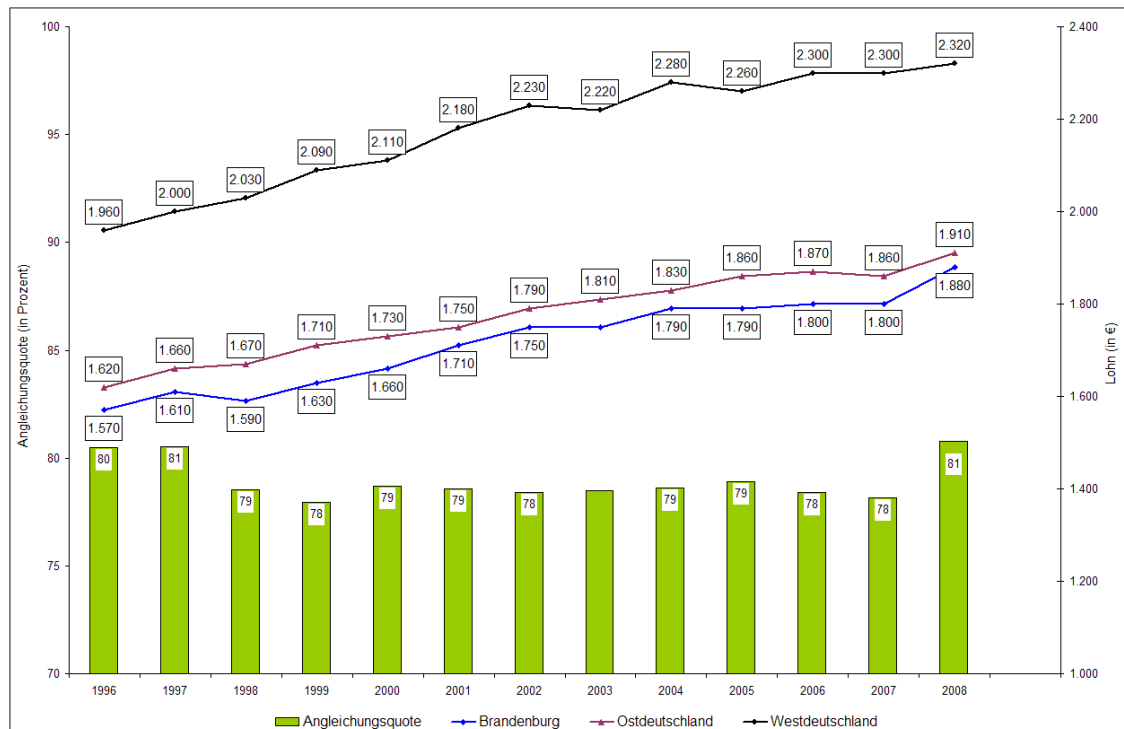
Leichte Erhöhung der Angleichungsquote

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2008 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Brandenburg 1.880 €. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine relativ deutliche Steigerung um gut 80 €.

In der Region Brandenburg Süd-West ist der Bruttodurchschnittslohn um 70 € höher als in Brandenburg Nord-Ost.

In den vergangenen Jahren ist die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) in etwa gleich geblieben, aber zum Juni 2008 wies sie mit 81 Prozent eine positive Entwicklung auf (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 und Angleichungsquote (Westdeutschland = 100) (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Unter Einbeziehung der unterschiedlichen Länge der Arbeitszeiten (durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Grad und Wochenarbeitszeit der Teilzeitarbeit¹¹⁸) in Brandenburg und Westdeutschland erhöht sich die so berechnete Lohndifferenz um 5 Prozentpunkte¹¹⁹. Der Prozentsatz der Angleichung erreicht somit im Durchschnitt nicht 81 Prozent (Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis), sondern nur 76 Prozent (Angleichungsquote auf Basis Vollzeitäquivalente) (vgl. Tabelle 27). 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 Verbreitung der außertariflichen Zahlung.

Trotz eines Rückstandes im Lohnniveau zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Brandenburger Betrieben sind die Lohnstückkosten in Brandenburg immer noch hoch¹²⁰. Das liegt an der niedrigeren Produktivität, die 2007 nur 67 Prozent der westdeutschen beträgt. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen vieler Brandenburger Betriebe nach wie vor stark belastet.

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ Berechnet auf Basis der Struktur der Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten von 2008.

¹²⁰ 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, Oktober 2008, S. 3, 8.

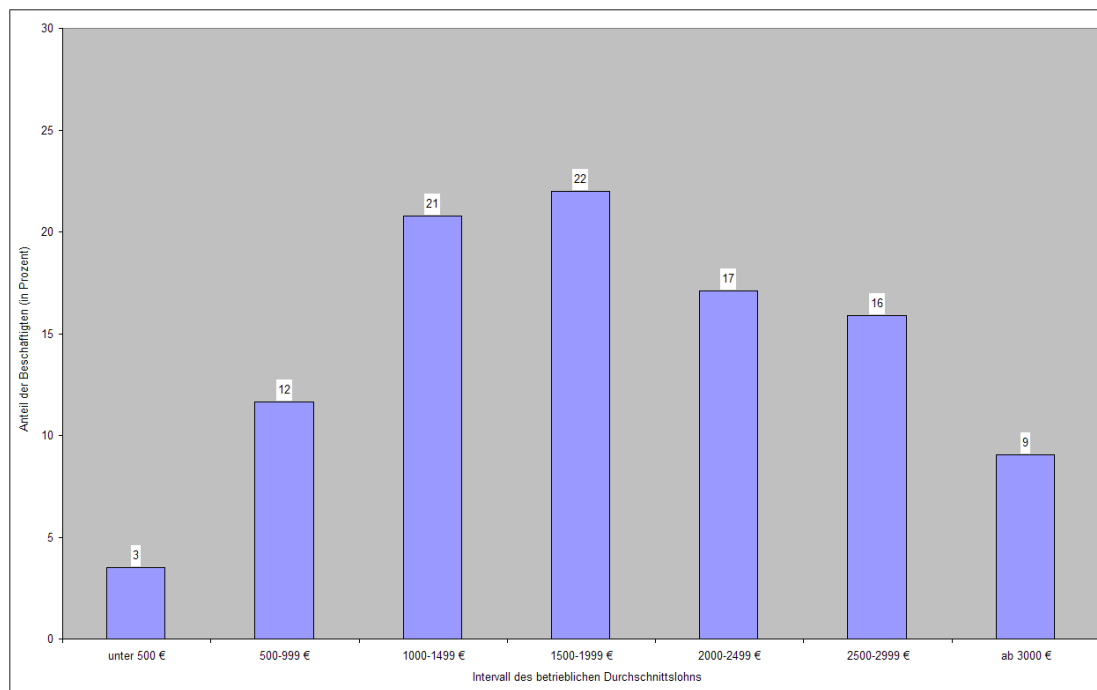
In der Zielstellung sind sinkende Lohnstückkosten in erster Linie über steigende Produktivität und nicht über niedrige Löhne zu erreichen. Eine umgekehrte Herangehensweise würde in der Konsequenz zu einer stagnierenden, wenn nicht sogar zurückgehenden Konsumnachfrage in den neuen Ländern, aber auch einer 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 Annäherung der ost- an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein konkreter Zeitraum ist dafür noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern wird auch beim effektiven Durchschnittslohn – im Unterschied zu den Tariflöhnen – ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um über eine positive Lohndrift¹²¹ in Brandenburg wie in Ostdeutschland insgesamt Gleichwertigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

Diversifizierung des Durchschnittslohns

Hinter dem Brandenburger Bruttodurchschnittslohn von 1.880 € im Juni 2008 verbergen sich sehr starke Differenzierungen zwischen den einzelnen Betrieben. Die Diversifizierung des Durchschnittslohns nach der Verteilung der Beschäftigten zeigt, dass die Entlohnung von 43 Prozent aller Beschäftigten innerhalb eines Intervalls zwischen 1.000 und 2.000 € liegt. 33 Prozent erhalten eine in der Regel über dem Durchschnittslohn liegende Vergütung zwischen 2.000 und 3.000 € (darüber hinaus 9 Prozent über 3.000 €). Dagegen können die 12 Prozent der Beschäftigten mit Löhnen unter 1.000 € und erst recht die 3 Prozent unter 500 € (sofern es nicht „Hinzuverdiener“ bzw. „Hinzuverdienerinnen“ im Familienverbund sind) von ihrem Lohn/Gehalt nicht ohne Zuschüsse existieren (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Verteilung der abhängig Beschäftigten nach dem jeweiligen Intervall des betrieblichen Durchschnittslohns (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) im Juni 2008 in Brandenburg (Anteil an allen abhängig Beschäftigten)



¹²¹ 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.

Dieses heterogene Lohnniveau zwischen den Betrieben beruht einerseits strukturell auf einer unterschiedlichen Zugehörigkeit zu Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentumsverhältnisse, andererseits aber auch innerhalb gleicher Strukturmerkmale auf einer unterschiedlichen Ausprägung wirtschaftlicher Kennziffern wie Umsatz, Produktivität, Export, Gewinn zwischen den verschiedenen Betrieben einer Struktureinheit.

Starke Lohndifferenzierung 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, Ost- und Westdeutschland die abhängig Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Bergbau/Energie/Wasser sowie in der öffentlichen Verwaltung an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft, in den übrigen personengebundenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 74 bzw. 68 Prozent insbesondere im verarbeitenden Gewerbe bei ähnlichen Lohnstückkosten sehr niedrig sind. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des Brandenburger verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch der Bereich Bergbau/Energie/Wasser und die übrigen Dienstleistungen haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Land/Region	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt					Lohnangleichung (West=100)	
	1996	2005	2006	2007	2008	2008	
	€					Basis: Beschäftigte	Basis: Vollzeit-äquivalente**
Land- und Forstwirtschaft*	1.320	1.280	1.460	1.290	1.650	98	80
Bergbau/Energie/Wasser*	2.360	2.880	3.140	3.070	2.930	94	93
Verarbeitendes Gewerbe	1.730	2.000	1.970	1.910	2.170	74	68
Baugewerbe	1.510	1.800	1.890	1.960	1.770	79	73
Handel und Reparatur	1.270	1.500	1.530	1.550	1.520	77	71
Verkehr/Nachrichtenübermittlung*	1.570	1.980	1.940	1.940	1.890	85	80
Kredit-/Versicherungsgewerbe*	2.190	2.040	2.460	2.170	2.490	84	78
Dienstleistungen	1.520	1.660	1.650	1.660	1.710	87	83
Organisationen oh. Erwerbszweck*	1.290	1.330	1.330	1.430	1.610	77	77
Öffentliche Verwaltung	1.720	2.130	2.100	2.170	2.310	95	93
Brandenburg insgesamt	1.570	1.790	1.800	1.800	1.880	81	76
Brandenburg Nord-Ost	-	-	1.760	1.720	1.840		
Brandenburg Süd-West	-	-	1.830	1.860	1.910		
Mecklenburg-Vorpommern	1.540	1.760	1.770	1.780	1.830	79	74
Sachsen-Anhalt	1.580	1.760	1.810	1.800	1.840	79	75
Sachsen	1.510	1.770	1.770	1.780	1.850	80	74
Thüringen	1.490	1.760	1.740	1.780	1.830	79	72
Berlin	1.940	2.200	2.210	2.140	2.150	93	89
Ostdeutschland	1.620	1.860	1.870	1.860	1.910	82	77
Westdeutschland	1.960	2.260	2.300	2.300	2.320	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 und Eigentumsverhältnisse

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In Brandenburger Betrieben mit weniger als 5 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2008 im Durchschnitt 1.310 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.490 €, d. h. über 1.000 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben laut IAB-Betriebspanel 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, am Markt noch nicht gefestigter Betriebe (häufig Kleinbetriebe) eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommen.

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 und ausländischem Eigentum zahlten im Juni 2008 deutlich höhere Löhne als Betriebe mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe).

Übertarifliche Bezahlung vor allem in Betrieben in ausländischem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Brandenburg 18 Prozent aller Betriebe mit Tarifverträgen übertarifliche Löhne und Gehälter, in Westdeutschland sind es 40 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher, was als ein Faktor auch das geringere Lohnniveau in Brandenburg und Ostdeutschland erklärt.

In den Branchen Verkehr- und Nachrichtenübermittlung, übrige Dienstleistungen sowie im Bergbau/Energie/Wasser ist der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung mit ca. 30 Prozent überdurchschnittlich hoch, dagegen in den Bereichen des öffentlichen Dienstes zu vernachlässigen (vgl. Tabelle 28).

Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Brandenburg, Ost- als auch in Westdeutschland bei 10 bis 12 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 28).

Resümierend kann festgestellt werden: Nicht die prozentuale Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Brandenburg und Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland.

Tabelle 28: Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Brandenburg Mitte 2008 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Tarifvertrag)

Branche/Land/Region	Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Durchschnittliche Höhe der Zahlung über Tarif
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	20	15
Bergbau/Energie/Wasser*	34	14
Verarbeitendes Gewerbe	17	9
Baugewerbe	21	9
Handel und Reparatur	19	13
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	27	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	0	.
Dienstleistungen	20	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	13
Erziehung und Unterricht*	1	20
Gesundheits- und Sozialwesen	20	5
Übrige Dienstleistungen	27	12
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	.
Öffentliche Verwaltung	0	.
Brandenburg insgesamt	18	11
Brandenburg Nord-Ost	17	9
Brandenburg Süd-West	19	12
Mecklenburg-Vorpommern	12	10
Sachsen-Anhalt	17	13
Sachsen	21	12
Thüringen	15	12
Berlin	36	12
Ostdeutschland	22	12
Westdeutschland	40	10

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

Gut die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in tarifgebundenen Betrieben

Die Tarifbindung in Brandenburg und Ostdeutschland ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2008 nur knapp jeder dritte Brandenburger Betrieb (31 Prozent) tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) ist, trifft dies auf 38 Prozent der westdeutschen Betriebe zu. Aufgrund der Größe der Betriebe, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, arbeiten in Brandenburg aber 56 Prozent und in Westdeutschland 63 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Branchen- bzw. Haustarifvertrag. Die Gültigkeit von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Die Flächentarifbindung zeigte in der Vergangenheit in West- wie in Ostdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren zu stabilisieren scheinen.¹²²

Darüber hinaus orientieren sich aber hinsichtlich der Löhne und Gehälter nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Betriebe in Ost und West an bestehenden Tarifverträgen. Fast jeder vierte Betrieb in Brandenburg (23 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag, in Westdeutschland 26 Prozent.

¹²² Vgl. auch Peter Ellguth, Susanne Kohaut: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen 7/2005, S. 398 f.

Resümee

Gutes Angebot an Fachkräften – die Stärke Brandenburgs

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung verlief in Brandenburg im Zeitraum 2006 bis Mitte 2008 positiv. Brandenburg partizipierte an der guten konjunkturellen Entwicklung. Das Bruttoinlandsprodukt entwickelte sich dynamisch, vor allem das verarbeitende Gewerbe sowie einige Dienstleistungsbereiche verzeichneten Produktionszuwächse. Die Exportleistungen stiegen, die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes erhöhte sich im Vorjahresvergleich deutlich. Von der guten wirtschaftlichen Entwicklung profitierte auch der Arbeitsmarkt in Brandenburg mit deutlichen Beschäftigungszuwächsen. Hinzukommt, dass das Land förderpolitisch auf regionale und sektorale Kompetenzfelder setzt und damit wirtschaftliche Dynamik erzeugt.

Die Brandenburger Wirtschaft hat aber nach wie vor fundamentale Schwächen: einen Produktivitätsrückstand zu Westdeutschland, Überkapazitäten im Baugewerbe, eine geringe Industriedichte, zu wenige Ansiedlungen dispositiver Unternehmensfunktionen wie Forschung, Marketing und Management und Probleme beim Marktzugang. Insgesamt konnte der Produktivitätsrückstand der Brandenburger Betriebe zu Westdeutschland in den letzten Jahren, d. h. im Betrachtungszeitraum 2004 bis 2008, nicht weiter verringert werden. Derzeit kann nicht eingeschätzt werden, wie lange diese Stagnationsphase in der Produktivitätsangleichung an das Niveau von Westdeutschland andauern wird. Auch in der Lohnangleichung an den westdeutschen Durchschnitt werden kaum Fortschritte erzielt, auch wenn sich die Angleichungsquote des Lohns in Brandenburg im Vorjahresvergleich leicht erhöht hat.

Zu den Stärken des Landes zählt in erster Linie das vorhandene Humankapital. Die Arbeitskräfte sind gut ausgebildet, die Betriebe investieren zunehmend in betriebliche Aus- und Weiterbildung, um Fachkräfte selbst auszubilden, um Qualifikationen zu erhalten und auszubauen. Seit Jahren steigt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten kontinuierlich an, das Land unterstützt zielgerichtet die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Von allen Beschäftigten, die hochqualifizierten Tätigkeiten nachgehen, ist in Brandenburg inzwischen über die Hälfte weiblich. Auch der Anteil Älterer an den Beschäftigten insgesamt ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen und liegt in Brandenburg oberhalb der ost- und westdeutschen Durchschnittswerte. Brandenburg hat, wie kein anderes Bundesland, frühzeitig ein umfassendes Bündnis für Fachkräftesicherung mit der Orientierung an handlungsrelevanten Maßnahmen ins Leben gerufen.

Umbrüche im Beschäftigungssystem: Beschäftigungszuwachs und qualitative Veränderung einzelner Beschäftigungsformen

Der Beschäftigungsaufbau in Brandenburg zwischen Mitte 2005 und Mitte 2008 ergab sich vollständig aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, allerdings ausschließlich in Form von Teilzeitbeschäftigung.

Der Anteil so genannter nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse ist in Brandenburg im letzten Jahr leicht gestiegen, so dass 2008 knapp jeder dritte Beschäftigte ein solches Beschäftigungsverhältnis ausübte. Die größten Beschäftigtengruppen waren Teilzeitbeschäftigte, befristete (ungeförderte) Beschäftigungsverhältnisse sowie Mini-Jobs. Der Anteil von Leiharbeitern sowie Kurzarbeitern war gering.

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.

Stärkere Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und Älteren

Von allen Beschäftigten in Brandenburg ist knapp die Hälfte weiblich. Frauen belegen in Brandenburg Arbeitsplätze, die sich im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen kaum von denen der Männer unterscheiden. Die Dominanz der Frauen auf Teilzeitarbeitsplätzen sowie in befristeten Beschäftigungsverhältnissen bedeutet, dass in Brandenburg ca. jede zweite Frau in einem standardisierten Beschäftigungsverhältnis tätig ist, während dies auf über 80 Prozent der beschäftigten Männer zutrifft. Die Einbindung von Frauen in Leitungspositionen liegt auf der ersten Führungsebene bei 29 Prozent. Die stärkere Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen bleibt weiterhin eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe.

Der Alterungsprozess der Bevölkerung schlug sich demografisch bedingt in den vergangenen Jahren auf die betrieblichen Alterspyramiden in Brandenburg nieder. Der Anteil der Betriebe mit Älteren liegt bei knapp zwei Dritteln, gut jede/-r vierte Beschäftigte in Brandenburg ist 50 Jahre alt oder älter.

Hohes Engagement der Betriebe in Aus- und Weiterbildung

Trotz einer schmaleren Ausbildungsbasis in Brandenburg auf Grund des hohen Gewichts von Kleinstbetrieben und dem damit verbundenen geringeren Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben ist die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten) in Brandenburg mit 6,5 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland. Die aktuelle Übernahmequote (Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen und Absolventinnen an allen Absolventen und Absolventinnen) liegt bei 42 Prozent.

Die Betriebe Brandenburgs engagieren sich mit steigender Tendenz im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Jeder zweite Betrieb war im 1. Halbjahr 2008 weiterbildungsaktiv und knapp 30 Prozent aller Beschäftigten beteiligten sich an Weiterbildungsmaßnahmen. Damit wird ein wirksamer Beitrag zum Erhalt bzw. zum Ausbau bestehender Qualifikationen entsprechend betrieblicher Anforderungen geleistet.

Fachkräftebedarf – in Brandenburg frühzeitig als Problem erkannt

Das Land Brandenburg stellt sich bereits seit 2004 der Frage, inwieweit Beschäftigungsaufbau und Ersatzbedarf in den Betrieben, der demografische Wandel sowie steigende Anforderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts an die Beschäftigten die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften beeinflussen. Die Landesregierung unterstützt die Betriebe in ihrem Bestreben, gut qualifiziertes Fachpersonal einzusetzen. Dennoch treten partiell Rekrutierungsprobleme auf, die sich insbesondere beim Einsatz hochqualifizierter Beschäftigter verstärkt haben. Dieser Situation sollte auch weiterhin zielgerichtet gegengesteuert werden.

Die Stärken des Landes gilt es bei Aktivitäten gegen die bestehende Finanz- und Wirtschaftskrise zu mobilisieren und richtig einzusetzen. So sind gut qualifizierte Fachkräfte eine wichtige Voraussetzung, um Innovationen in den Brandenburger Betrieben zu forcieren. Die Innovationsneigung der Betriebe ist derzeit niedriger als im ostdeutschen Durchschnitt und liegt deutlich unterhalb westdeutscher Werte – letztlich auch Resultat des niedrigen Anteils des verarbeitenden Gewerbes im Land. Innovative Produkte und Dienstleistungen aber bestimmen zunehmend Marktpositionen und damit Wachstum im Land. Die in Brandenburg wie in allen anderen neuen Bundesländern vorhandene starke Binnenorientierung und geringe, wenn auch deutlich gestiegene Exportbeteiligung der Betriebe federn die Auswirkungen der Wirtschaftskrise aktuell etwas ab. Es wäre aber äußerst wichtig, wenn mit erneutem Anspringen der Konjunktur die Brandenburger Betriebe in der Lage wären, sich stärker als bisher in die internationale Arbeitsteilung einzubringen und weiter am Binnenmarkt zu behaupten. „Krise als Chance“ wirklich begreifen, heißt, sich in der Krise auf den Aufschwung vorbereiten.

Bisher ist nicht abzusehen, wie die Betriebe beschäftigungsseitig in der krisenbedingten Situation reagieren werden. Die Bundesregierung setzt auf vereinfachte Kurzarbeiterregelungen in Kombination mit geförderter Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (inzwischen auf 24 Monate verlängert). Die Kurzarbeiterregelung soll das Halten von Fachkräften forcieren, die Weiterbildung fördern und Arbeitslosigkeit entgegen wirken. Darüber hinaus wurde von der Bundesregierung beschlossen, auch außerhalb der Kurzarbeit bestehende Qualifizierungsprogramme auszuweiten. Darüber hinaus sollten die Betriebe intern Entscheidungen treffen, die nachhaltig der Sicherung des Fachkräftebedarfs dienen. Wichtig wäre z. B., das Engagement in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht zu verringern, den betrieblichen Fachkräftebestand nach Möglichkeit zu halten. Die Landesregierung hat gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit von Beginn der Krise an dafür geworben, Zeiten von Kurzarbeit durch Qualifizierung produktiv zu machen für die Zeit nach der Krise. Ob Betriebe dies wirklich tun, oder ob der bestehende finanzielle und wirtschaftliche Druck zu anderen Entscheidungen führt, kann aus heutiger Sicht nicht eingeschätzt werden.

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2007 (Stand: 30. Juni)	8
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach der Betriebsbiografie	13
Tabelle 3:	Praktikanten/Praktikantinnen, freie Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Leiharbeitskräfte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2008 (Stand: 30. Juni)	15
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach Branchen.....	17
Tabelle 5:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen	18
Tabelle 6:	Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes	19
Tabelle 7:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2008 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen	21
Tabelle 8:	Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni).....	27
Tabelle 9:	Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni).....	28
Tabelle 10:	Geringfügig Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)	28
Tabelle 11:	Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)	29
Tabelle 12:	In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2008 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen, Stand: 30. Juni)	31
Tabelle 13:	In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Brandenburgs 2008 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen, Stand: 30. Juni)	32
Tabelle 14:	Entwicklung der Übernahmequoten in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen	52
Tabelle 15:	Weiterbildungsquote Älterer in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (1. Halbjahr 2008)	57
Tabelle 16:	Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Branchen	60
Tabelle 17:	Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Brandenburg 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen.....	60
Tabelle 18:	Leistungspotenziale von Frauen und Männern in Brandenburger Betrieben 2008	67
Tabelle 19:	Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in den Führungsebenen (Stand: jeweils Mitte 2004 und 2008) in Brandenburg nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentum.....	72
Tabelle 20:	Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in Brandenburg nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Stand: Mitte 2008).....	75
Tabelle 21:	Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: Juni 2008) nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentum (Mehrfachnennungen).....	78

Tabelle 22:	Angebote zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg (Stand: Mitte 2008) nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Eigentum (Mehrfachnennungen)	81
Tabelle 23:	Finanzierungsquellen bei den 2007 vorgenommenen Investitionen der Brandenburger Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Investitionen insgesamt)	92
Tabelle 24:	Produktinnovationen der Betriebe nach Ländern, Ost- und Westdeutschland von Mitte 1996 bis 2007.....	94
Tabelle 25:	Ertragslage der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2007 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)	96
Tabelle 26:	Gewinnsituation der Betriebe in Brandenburg 2007 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)	97
Tabelle 27:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)	102
Tabelle 28:	Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Brandenburg Mitte 2008 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Tarifvertrag)	103

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 2008	11
Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg 1993 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni).....	12
Abbildung 4: Veränderung der Zahl der Beschäftigten zwischen 2005 und 2008 in Brandenburg	14
Abbildung 5: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen 1996 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg	22
Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit Überstunden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2007	23
Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2007 (Anteil an abhängig Beschäftigten, ohne Auszubildende).....	24
Abbildung 8: Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni 2008)	26
Abbildung 9: Erwartete Personalprobleme der Betriebe in Brandenburg 1997 bis 2008 (Angaben jeweils für die beiden Folgejahre, Mehrfachnennungen).....	30
Abbildung 10: Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin in Brandenburg 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni)	34
Abbildung 11: Einstellungen von Fachkräften 1996 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr) in Brandenburg	35
Abbildung 12: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Brandenburg 1996, 2000, 2005, 2007 und 2008 (jeweils 1. Halbjahr)	36
Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg (jeweils 1. Halbjahr)	36
Abbildung 14: Einstellungen nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2008	38
Abbildung 15: Personaleinstellungen von Fachkräften im 1. Halbjahr 2008 mit und ohne Kompromisse und nicht besetzte Stellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Anteil am Personalbedarf).....	39
Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2008 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg.....	40
Abbildung 17: Einstellungen von Fachkräften mit Kompromissen im 1. Halbjahr 2008 in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (jeweils Anteil am Personalbedarf)	42
Abbildung 18: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2008	44
Abbildung 19: Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008.....	46
Abbildung 20: Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Betriebsgrößenklassen (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008	47
Abbildung 21: Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen* (Netto-Ausbildungsbetriebsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 2008	48
Abbildung 22: Verteilung der Auszubildenden in Brandenburg nach Branchen (Stand: 30. Juni 2008).....	50

Abbildung 23: Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2008 (Stand: jeweils 30. Juni).....	51
Abbildung 24: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr).....	54
Abbildung 25: Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten aller Betriebe) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2008 (jeweils 1. Halbjahr).....	55
Abbildung 26: Anteil von Betrieben mit älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre) und Beschäftigtenanteil Älterer in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006 und 2008 (Stand: jeweils 30. Juni).....	59
Abbildung 27: Maßnahmen der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen (Stand: 30. Juni 2008) (alle Betriebe mit Älteren)	62
Abbildung 28: Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie in Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Bereichs in Brandenburg (1996 bis 2008).....	65
Abbildung 29: Teilzeit- und Befristungsquote von beschäftigten Frauen und Männern in Betrieben des privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereichs in Brandenburg (Stand: 30. Juni 2008)	68
Abbildung 30: Anteil der Betriebe mit einer zweiten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: Juni 2008)	70
Abbildung 31: Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktionen in den Führungsebenen nach Betriebsgrößenklassen und Eigentum in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (Stand: Mitte 2008).....	73
Abbildung 32: Produktivitätsentwicklung in Brandenburg und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung (Westdeutschland = 100) in allen Betrieben mit Umsatz 1990 bis 2008	84
Abbildung 33: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je Beschäftigten) in allen Betrieben mit Umsatz nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 1995 bis 2008	85
Abbildung 34: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2007 (alle Betriebe mit Umsatz)	88
Abbildung 35: Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2007	89
Abbildung 36: Investitionsbereitschaft (Investitionsvolumen, Investitionsintensität, Anteil investierender Betriebe) Brandenburger Betriebe 1995 bis 2007	91
Abbildung 37: Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Produktinnovationen an den Betrieben in Brandenburg 2007.....	95
Abbildung 38: Bewertung der Ertragslage und der Gewinnsituation in den Brandenburger Betrieben 2007 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Umsatz).....	98
Abbildung 39: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008 und Angleichungsquote (Westdeutschland = 100) (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	99
Abbildung 40: Verteilung der abhängig Beschäftigten nach dem jeweiligen Intervall des betrieblichen Durchschnittslohns (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) im Juni 2008 in Brandenburg (Anteil an allen abhängig Beschäftigten).....	100

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

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

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

www.esf.brandenburg.de

Druck: Druckerei Grabow, Teltow
Auflage: 600

Juli 2009

ISSN 1432-8445



Der Forschungsbericht wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe) und des Landes Brandenburg gefördert.