

Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

<https://esf.brandenburg.de>

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der fünfundzwanzigsten Welle
des Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 45



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Diese Veröffentlichung im Internet wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden 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 Veröffentlichung nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Veröffentlichung zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
IN ALLER KÜRZE	V
1 EINFÜHRUNG	1
2 DATENBASIS	2
3 BETRIEBSSTRUKTUR.....	6
4 CORONA-PANDEMIE	10
4.1 Betriebliche Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	11
4.2 Betriebliche Reaktionen auf die Corona-Pandemie	16
4.3 Bewertung der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie	20
5 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	21
5.1 Beschäftigtenstruktur	21
5.2 Beschäftigungsformen	25
6 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	30
6.1 Beschäftigungsentwicklung	30
6.2 Einstellungen und Abgänge	33
6.3 Fachkräftebedarf	38
7 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	44
7.1 Ausbildungsbeteiligung.....	44
7.2 Gewinnung von Auszubildenden	47
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen.....	49
8 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	50
9 TARIFBINDUNG	55
10 ARBEITSBEDINGUNGEN	59
10.1 Arbeitszeiten	60
10.2 Löhne und Gehälter	64
11 BETRIEBLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT	70
11.1 Umsatzproduktivität	70
11.2 Investitionen und Innovationen	71
GLOSSAR.....	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2020.....	6
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	8
Tabelle 4:	Von der Corona-Pandemie negativ betroffene Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2020	12
Tabelle 5:	Von der Corona-Pandemie negativ betroffene Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	13
Tabelle 6:	Betriebe mit Home-Office Möglichkeit (2018) bzw. mit Einführung oder Erweiterung der Home-Office-Möglichkeit im Zuge der Corona- Pandemie nach Branchen in Brandenburg.....	19
Tabelle 7:	Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2020.....	22
Tabelle 8:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2020.....	27
Tabelle 9:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2020	40
Tabelle 10:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	41
Tabelle 11:	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2020.....	43
Tabelle 12:	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	43
Tabelle 13:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019 und 2020.....	53
Tabelle 14:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019 und 2020	53
Tabelle 15:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2020	56
Tabelle 16:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	56
Tabelle 17:	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	63
Tabelle 18:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2020 nach Branchen in Brandenburg.....	69
Tabelle 19:	Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten	3
Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2020	9
Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020.....	9
Abbildung 4: Ausmaß der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020	11
Abbildung 5: Art der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg 2020	14
Abbildung 6: Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung nach Branchen in Brandenburg 2020	15
Abbildung 7: Ausmaß der Nachfragesteigerung infolge der Corona-Pandemie in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020	16
Abbildung 8: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie in Betrieben in Brandenburg 2020	17
Abbildung 9: Weibliche Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2010 und 2020.....	21
Abbildung 10: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020	23
Abbildung 11: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2020.....	24
Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Betrieben, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren, in Brandenburg 2020	25
Abbildung 13: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2020.....	31
Abbildung 14: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2020	33
Abbildung 15: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate in Brandenburg 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr).....	35
Abbildung 16: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	36
Abbildung 17: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr).....	37
Abbildung 18: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2020	38
Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)	39
Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)	42
Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	45
Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2020	46
Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	48
Abbildung 24: Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	50
Abbildung 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	51

Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020	52
Abbildung 27: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2020	54
Abbildung 28: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020.....	55
Abbildung 29: Dimensionen der Tariforientierung in Brandenburg 2020.....	58
Abbildung 30: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	59
Abbildung 31: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020	61
Abbildung 32: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2020	64
Abbildung 33: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2020.....	65
Abbildung 34: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2020.....	66
Abbildung 35: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020	67
Abbildung 36: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2020	67
Abbildung 37: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Brandenburg	68
Abbildung 38: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2019.....	71
Abbildung 39: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	72
Abbildung 40: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019.....	73

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch, das IAB-Betriebspanel. Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal statt. Daraus liegen Befragungsdaten von knapp 1.000 Betrieben aus Brandenburg vor – das entspricht 1,5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe.

Mehrheit der brandenburgischen Betriebe ist negativ von der Corona-Pandemie betroffen; neunzig Prozent der Betriebe dennoch stabil

Die Mehrheit der Betriebe in Brandenburg (61 Prozent) gab an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat (Ostdeutschland insgesamt: 63 Prozent; Westdeutschland: 65 Prozent). Allerdings war nur jeder zehnte brandenburgische Betrieb in einem solchen Ausmaß negativ betroffen, dass seine Existenz bedroht ist; gut die Hälfte dieser Betriebe (fast 6 Prozent aller Betriebe in Brandenburg) stehen bereits vor der Geschäftsaufgabe bzw. Insolvenz. Die Corona-Pandemie traf kleine ebenso wie große Betriebe. Eine akute Bedrohung der betrieblichen Existenz bestand jedoch nur bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten.

Breiter Nachfragerückgang durch die Pandemie; außerdem Liquiditätsengpässe bei Kleinstbetrieben und Lieferengpässe bei den größeren Betrieben

In knapp der Hälfte aller Betriebe ging aufgrund der Corona-Pandemie die Nachfrage zurück. Weit verbreitet waren auch behördlich angeordnete Schließungen, die 20 Prozent aller Betriebe betrafen, insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen: 70 Prozent aller Betriebe dieser Branche mussten Betriebsstätten oder den gesamten Betrieb coronabedingt schließen. Mehr als jeder vierte Betrieb in Brandenburg (27 Prozent) berichtete von Liquiditätsengpässen. Vor allem Kleinstbetriebe und jüngere Betriebe waren hier betroffen: So standen 31 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und 37 Prozent der Betriebe, die nach 2010 gegründet wurden, vor Problemen, ihre Liquidität aufrecht zu erhalten.

Größere Betriebe sahen sich hingegen eher Liefer- oder personellen Engpässen gegenüber: 40 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe gaben an, dass es aufgrund der Corona-Pandemie zu Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder mit Lieferanten gab; 57 Prozent berichteten von personellen Engpässen, z.B. aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder Kinderbetreuung. Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe hatten Lieferengpässe eine Verbreitung von 26 Prozent, personelle Engpässe spielten in 24 Prozent der Betriebe in Brandenburg eine Rolle.

Umfangreiche Maßnahmen der Betriebe zur Reduzierung des Arbeitsvolumens in Reaktion auf die Corona-Pandemie, aber selten Stellenabbau

Mehr als die Hälfte der Betriebe in Brandenburg (58 Prozent) haben in Reaktion auf die Corona-Pandemie Anpassungen im Personalbereich durchgeführt. Diese personalpolitischen Maßnahmen zielten v.a. auf die Reduzierung des Arbeitsvolumens ab. So ordnete knapp ein Drittel der Betriebe (30 Prozent) Kurzarbeit an. In ebenfalls 30 Prozent der Betriebe wurden Überstunden abgebaut bzw. Minusstunden aufgebaut; 22 Prozent der Betriebe verkürzten die Arbeitszeit.

Ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe reduzierte in Reaktion auf die Pandemie die Zahl der Beschäftigten. Nur in 6 Prozent der brandenburgischen Betriebe kam es aufgrund der Corona-Pandemie zu betriebsbedingten Kündigungen. Etwas häufiger nahmen Betriebe Abstand von einer geplanten Personalaufstockung oder besetzten freie Stellen nicht wieder.

Viele Betriebe führten während der Pandemie Home-Office ein oder erweiterten die Home-Office-Möglichkeiten

22 Prozent der brandenburgischen Betriebe gaben an, im Zuge der Corona-Pandemie die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, neu eingeführt oder erweitert zu haben. In Ostdeutschland insgesamt sagten das 27 Prozent der Betriebe, in Westdeutschland 31 Prozent. Besonders stark wurde die Möglichkeit für Home-Office in der Öffentlichen Verwaltung und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen ausgeweitet. Branchen wie die Übrigen Dienstleistungen, das Baugewerbe oder der Bereich Handel und Reparatur konnten hingegen aufgrund ihrer spezifischen Tätigkeitsprofile nur eingeschränkt ein Arbeiten von zu Hause ermöglichen.

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen weit verbreitet; Reaktion der Politik auf die Pandemie wird weitgehend positiv bewertet

Im Laufe der Corona-Pandemie wurden umfangreiche Anstrengungen auf Bundes- und Landesebene unternommen, um die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe abzufedern. Dazu gehörten insbesondere finanzielle Hilfen für die Betriebe. Gut zwei Drittel aller brandenburgischen Betriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nahmen finanzielle Unterstützung des Bundes, des Landes oder der Kommune in Anspruch. Das entspricht 42 Prozent sämtlicher Betriebe in Brandenburg.

Gefragt nach ihrer Einschätzung der Reaktion der Politik auf die Pandemie, zeigten sich 41 Prozent der brandenburgischen Betriebe zufrieden oder sehr zufrieden; 22 Prozent waren unzufrieden oder sehr unzufrieden mit der Reaktion der Politik.

Geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte für einfache Tätigkeiten arbeiten häufig in Betrieben, die stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren

Die Mehrzahl der Beschäftigten in Brandenburg arbeitet in sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche Qualifikation voraussetzen. Allerdings sind 7 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geringfügig und 5 Prozent befristet beschäftigt; 19 Prozent arbeiten auf einer Arbeitsstelle, die keine berufliche Qualifikation erfordert. In Betrieben, die stark oder sehr stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, machten Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen mit 32 Prozent einen deutlich größeren Anteil aller Beschäftigten aus als im Durchschnitt. Auch geringfügige Beschäftigung war in diesen Betrieben weiterverbreitet als im Durchschnitt: Hier waren 12 Prozent aller Beschäftigten geringfügig beschäftigt, gegenüber 7 Prozent in allen brandenburgischen Betrieben. Für Beschäftigte mit geringen Qualifikationsanforderungen und in geringfügiger Beschäftigung bestand somit in besonderem Maße die Gefahr, dass sich ihre Beschäftigungssituation im Zuge der Pandemie verschlechtert.

In einem Viertel aller Betriebe geht die Zahl der Beschäftigten zurück, in einem Viertel steigt sie; Prognosen für die Zukunft sind schwierig

Die unterschiedliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie spiegelt sich in der Beschäftigtenentwicklung wider. In knapp jedem vierten Betrieb (23 Prozent) schrumpfte die Belegschaft, d.h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2019 und 30.06.2020 Beschäftigung abgebaut. Demgegenüber sind 24 Prozent der brandenburgischen Betriebe – trotz Corona-Pandemie – im letzten Jahr gewachsen. Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 15 Prozent aller Betriebe in Brandenburg damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen; 5 Prozent der Betriebe gingen davon aus, Beschäftigung abzubauen. Allerdings wagte rund jeder achte Betrieb (12 Prozent) keine Prognose, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird – in früheren Jahren lag dieser Anteil bei rund 5 Prozent. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele brandenburgische Betriebe gegenwärtig agieren.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften deutlich zurückgegangen, Besetzungsprobleme halten allerdings an

Nur 35 Prozent der brandenburgischen Betriebe suchten Fachkräfte im ersten Halbjahr 2020 (2019: 46 Prozent, 2018: 42 Prozent). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich rein rechnerisch ein Bedarf von rund 65.000 Fachkräften – eine Verringerung um rund ein Viertel. Die Nichtbesetzungsquote, d.h. der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, sank hingegen kaum: Sie lag im ersten Halbjahr 2020 bei 41 Prozent; im ersten Halbjahr 2019 waren es 43 Prozent gewesen. Rund die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf konnte bis zum Stichtag nicht alle offenen Stellen erfolgreich besetzen.

Ausbildungsengagement konstant; Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig

Im Jahr 2020 beteiligten sich 54 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 23 Prozent. Gut ein Drittel (35 Prozent) der für das Ausbildungsjahr 2019/2020 angebotenen Ausbildungsplätze konnte nicht besetzt werden. Damit sank der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze deutlich (Ausbildungsjahr 2018/2019: 46 Prozent), es bleiben aber in Brandenburg weiterhin anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als in Ostdeutschland insgesamt (32 Prozent) und in Westdeutschland (23 Prozent).

Große Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen wird von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen

Seit mehreren Jahren übernehmen die Ausbildungsbetriebe in Brandenburg rund zwei Drittel ihrer erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Dies war auch 2020 der Fall: Die Übernahmequote lag bei 68 Prozent und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Betriebe, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren, übernahmen allerdings einen deutlich geringeren Anteil ihrer erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, nämlich 49 Prozent.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist dramatisch eingebrochen; Corona-Pandemie hat jedoch Nutzung von E-Learning befördert

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist dramatisch eingebrochen. Nur noch 33 Prozent der brandenburgischen Betriebe ermöglichten ihren Beschäftigten im ersten Halbjahr 2020 eine Weiterbildung. Im Vorjahreszeitraum waren es noch 58 Prozent der Betriebe gewesen. Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten in Brandenburg, stürzte von 44 Prozent im ersten Halbjahr 2019 auf 17 Prozent im ersten Halbjahr 2020. Die betriebliche Weiterbildung in Brandenburg sank damit – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – auf den niedrigsten Stand seit mehr als 15 Jahren.

Um auch unter Pandemiebedingungen Weiterbildungen zu ermöglichen, nutzten 35 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2020 Weiterbildungen durchführten, E-Learning-Angebote wie Webinare. Die meisten von ihnen (71 Prozent) setzten E-Learning aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen ein. Die Pandemie wirkte somit offenbar als Katalysator für eine stärkere Nutzung von E-Learning.

Tarifbindung weitgehend stabil; Orientierung an Tarifverträgen führt zu großer Entsprechung mit tariflichen Regelungen

Im Jahr 2020 waren 20 Prozent der Betriebe in Brandenburg über einen Flächen- oder Hausvertrag tarifgebunden. Die betriebliche Tarifbindung in Brandenburg liegt somit weiter-

hin unter dem westdeutschen Wert, aber leicht über dem Vergleichswert für Ostdeutschland insgesamt. Neben den formal tarifgebundenen Betrieben orientieren sich weitere 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe an einem Tarifvertrag. Eine Orientierung bedeutet dabei in der Regel, dass Löhne und Gehälter gezahlt werden, die dem Branchentarif entsprechen oder diesen sogar übersteigen. In 21 Prozent der Betriebe, die angaben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, lag das Lohnniveau allerdings unterhalb des Branchentarifs. Darüber hinaus werden bei einer Orientierung häufig auch andere Regelungen des Branchentarifvertrags übernommen, etwa Regelungen zur Wochenarbeitszeit oder zur Dauer des Jahresurlaubs.

Arbeitszeiten werden flexibel gestaltet durch Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitkonten

Teilzeitbeschäftigung ist in Brandenburg seit Jahren weit verbreitet: Aktuell arbeiten 31 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg in Teilzeit. Dabei wird eine Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg in der Regel vollzeitnah ausgeübt: So arbeiten 65 Prozent der brandenburgischen Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden, nur 20 Prozent arbeiten weniger als 15 Stunden.

Um die Arbeitszeiten aus betrieblicher Sicht flexibel zu gestalten, kommt eine Reihe von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung zum Einsatz. In 38 Prozent der Betriebe in Brandenburg existieren Regelungen zu Arbeitszeitkonten. In 51 Prozent der Betriebe wurden Überstunden geleistet. Vor allem im Dienstleistungssektor ist regelmäßige Samstags- oder auch Sonntagsarbeit weit verbreitet, ganz besonders in den Übrigen Dienstleistungen¹: Hier gibt es in 57 Prozent der Betriebe regelmäßige Samstagsarbeit und in 40 Prozent der Betriebe regelmäßige Sonntagsarbeit.

Lohnabstand zu Westdeutschland verringert sich weiter; Mindestlohnerhöhung betrifft jeden zehnten Betrieb in Brandenburg

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg verdienten im Jahr 2020 im Mittel 84 Prozent des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Die Verringerung des Lohnabstands hängt möglicherweise auch mit der Einführung und den folgenden Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns zusammen. So waren von seiner Einführung 2015 41 Prozent der brandenburgischen Betriebe und 15 Prozent der Beschäftigten betroffen. In Westdeutschland waren es hingegen nur 17 Prozent der Betriebe und 5 Prozent der Beschäftigten. Zum 1. Januar 2020 wurde der gesetzliche Mindestlohn zum dritten Mal erhöht. In knapp jedem zehnten brandenburgischen Betrieb (9 Prozent) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung betroffen – ein fast doppelt so großer An-

¹ Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie der Friseur- und Kosmetikbereich.

teil wie in Westdeutschland (5 Prozent der Betriebe). Für insgesamt 3 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg stieg der Lohn (Westdeutschland: 2 Prozent).

Umsatzproduktivität nähert sich weiter dem westdeutschen Vergleichswert an; Ausbruch der Corona-Pandemie trübt Umsatzerwartungen

Im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten in Brandenburg rund 139.000 €. Dies entspricht 73 Prozent des westdeutschen Niveaus – ein neuer Höchstwert. Die Umsatzerwartungen für das Jahr 2020 fielen eher pessimistisch aus: So rechnete jeder dritte brandenburgische Betrieb für das Jahr 2020 mit einem Umsatzrückgang gegenüber 2019.

1 Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu einer Reihe beschäftigungsrelevanter Aspekte gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2020 durchgeführt und im November 2020 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit die Situation rund ein halbes Jahr nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie wider.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgebildet. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit vorhandene, eher angebotsseitig ausgerichtete Statistiken, z.B. die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit der Frage nach den Auswirkungen der Corona-Pandemie von Bedeutung, die in dieser Welle im Mittelpunkt standen: Der vorliegende Bericht enthält hierzu die ersten Erkenntnisse für die brandenburgische Wirtschaft insgesamt.

Ein weiterer Vorteil des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für Ost- und Westdeutschland möglich. Durch die Anlage als Panelbefragung mit weitgehend identischen Fragen in jedem Befragungsjahr können außerdem Auswertungen im langjährigen Zeitverlauf vorgenommen werden.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels für das Land Brandenburg präsentiert. Dies sind die Betriebsstruktur (Kapitel 3), die Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsformen (Kapitel 5), die Beschäftigungsentwicklung und der Fachkräftebedarf (Kapitel 6), die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), die Tarifbindung (Kapitel 9), die Arbeitsbedingungen (Kapitel 10) sowie Fragen der betrieblichen Leistungsfähigkeit (Kapitel 11).

Der Fokus der aktuellen Befragung lag darauf zu erfahren, wie sich die Corona-Pandemie auf Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg ausgewirkt hat. Die Erkenntnisse zu diesem Thema werden in Kapitel 4 dargestellt, zugleich aber auch in den anderen Kapiteln aufgegriffen,

um die Auswirkungen der Pandemie auf die unterschiedlichen Bereiche von betrieblicher Tätigkeit differenziert darzustellen.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2020 liegen verwertbare Interviews von knapp 1.000 brandenburgischen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von gut 66.000 Betrieben im Land Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden somit 1,5 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen knapp 5 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand in den Monaten Juli bis November 2020 in Form von mündlichen Interviews statt.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

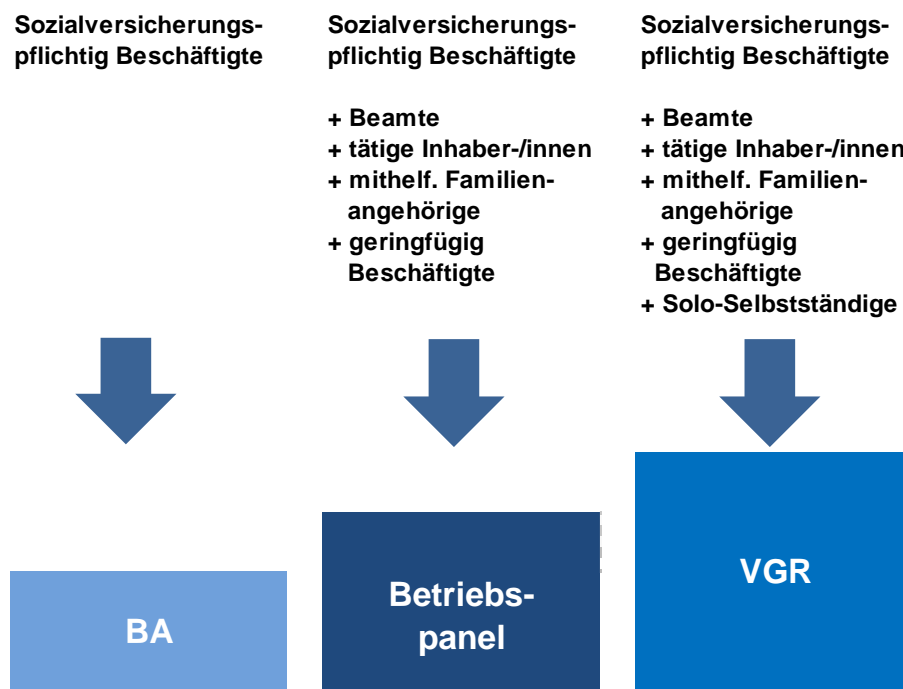
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen und der hiervon abgeleiteten Quoten (z.B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, ist folgendes zu beachten:

1. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob diese Tätigkeit sozialversicherungspflichtig oder nicht sozialversicherungspflichtig ist, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z.B. Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundge-

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

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung.

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z.B. bei geringfügiger Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden generell differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu den Branchen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> • Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> • Bergbau und Gewinnung von Steinen • Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Nahrungsmittelindustrie • Verbrauchsgüterindustrie • Produktionsgüterindustrie • Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) • Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Groß- und Einzelhandel • Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) • Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung • Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung • Werbung und Marktforschung • Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften • Wach- und Sicherheitsdienste • Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> • Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe • Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport • sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> • Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: Eigene Darstellung

Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Er-

werbszweck können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht die folgenden Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten),
- Mittlere Betriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Die Daten im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2020 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2020 bzw. auf das erste Halbjahr 2020. Davon abweichend werden Angaben zu Umsatz, Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Vergleichsdaten schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z.B. Investitionen).

Aufgrund dieses Vorgehens können die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg betrachtet werden.

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht gilt: Einzelwerte werden gerundet ausgewiesen. Bei der Summierung der gerundeten Einzelangaben können sich geringfügige Abweichungen zur Gesamtsumme ergeben (99 Prozent bzw. 101 Prozent).

3 Betriebsstruktur

Die Struktur der Betriebslandschaft bestimmt maßgeblich die Wirtschaftsleistung einer Region sowie die Arbeitsnachfrage und die Arbeitsbedingungen. Zudem fielen die Auswirkungen der Corona-Pandemie je nach Branche oder Betriebsgröße ganz unterschiedlich aus. Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend dargestellt, wie sich die brandenburgischen Betriebe hinsichtlich Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter charakterisieren lassen.

Die Hälfte der gut 66.000 Betriebe in Brandenburg mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur drei Branchen: Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Baugewerbe. Der größte Beschäftigtenanteil findet sich jedoch in einer anderen Branche, nämlich im Gesundheits- und Sozialwesen: 15 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiten in diesem Bereich. Daneben entfallen relevante Beschäftigtenanteile auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen (14 Prozent), den Bereich Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe (je 13 Prozent) und auch auf die Öffentliche Verwaltung (12 Prozent; vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	4	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	3
Verarbeitendes Gewerbe	7	13
Baugewerbe	14	7
Handel und Reparatur	19	13
Verkehr, Information, Kommunikation	6	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	14
Erziehung und Unterricht*	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	15
Übrige Dienstleistungen	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	12
Alle Branchen	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen sind die Werte für diese Branchen nur eingeschränkt interpretierbar. Im Weiteren werden Ergebnisse für diese Branchen deshalb nicht differenziert ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Die genannten Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg als vergleichsweise kleine Branchen, z.B. in Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Aus-

bildungsaktivitäten oder Tarifbindung. Das Gesundheits- und Sozialwesen umfasst neben Krankenhäusern und Arztpraxen auch Pflegeheime und -dienste. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen umfassen ganz unterschiedliche Bereiche, von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die Branche Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel. Der Schwerpunkt des Verarbeitenden Gewerbes liegt in Brandenburg bei der Metallherzeugung und -bearbeitung bzw. der Herstellung von Metallherzeugnissen und bei der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln.²

Die Branchenverteilung der brandenburgischen Betriebe unterscheidet sich nicht wesentlich von derjenigen in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland; einzig der Anteil von Betrieben im Baugewerbe fällt in Brandenburg mit 14 Prozent signifikant höher aus als in Ostdeutschland insgesamt (12 Prozent) und in Westdeutschland (11 Prozent). Der Anteil der brandenburgischen Beschäftigten im Baugewerbe ist jedoch mit 7 Prozent ebenso groß wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Demgegenüber arbeitet – insbesondere im Vergleich mit Westdeutschland – ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Brandenburg im Verarbeitenden Gewerbe: Während in Westdeutschland 19 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche tätig sind, sind es in Brandenburg nur 13 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe mit 15 Prozent deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert, aber leicht über dem brandenburgischen Wert.

Kleinstbetriebe dominieren die brandenburgische Betriebslandschaft

Die deutsche Wirtschaft wird von kleinen Betrieben dominiert. Dies gilt auch für Brandenburg: 73 Prozent aller Betriebe sind sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bilden mit kaum 1 Prozent aller Betriebe die Ausnahme. Allerdings arbeitet in diesen Großbetrieben ein ebenso großer Anteil der brandenburgischen Beschäftigten wie in allen Kleinstbetrieben zusammen, nämlich jeweils 20 Prozent (vgl. Tabelle 3).

² Vgl. Landesamt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistischer Bericht E|1 – j /19: Verarbeitendes Gewerbe im Land Brandenburg 2019. Potsdam, Juni 2020.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

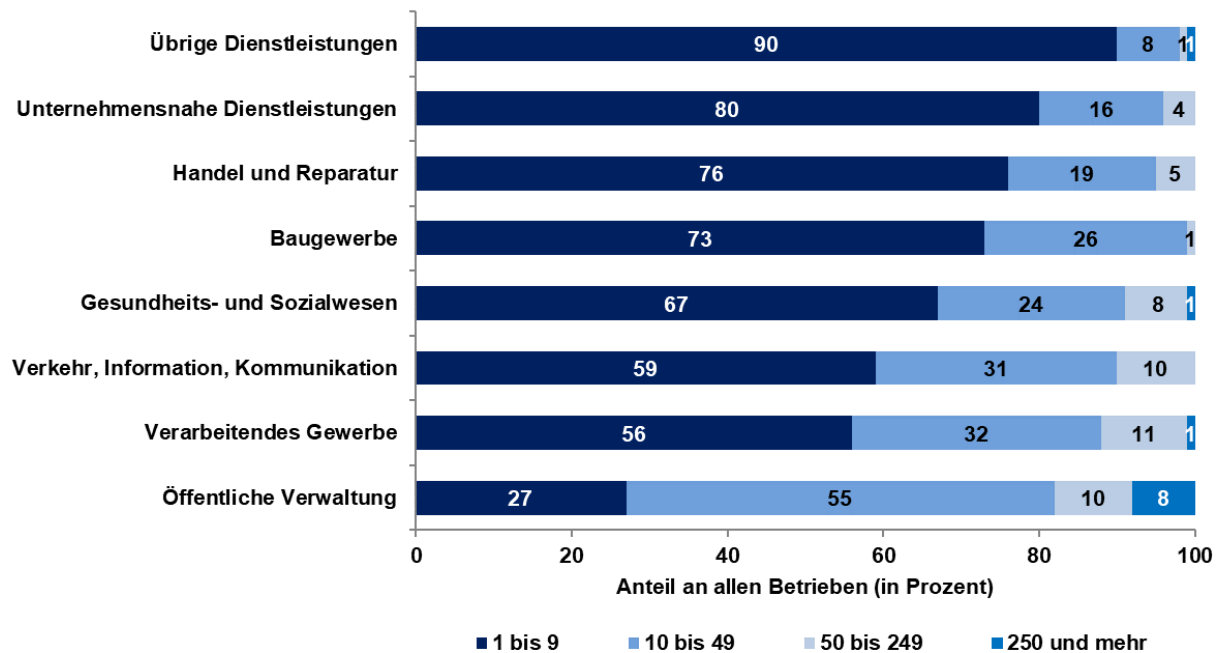
Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	73	20
10 bis 49 Beschäftigte	21	28
50 bis 249 Beschäftigte	5	32
ab 250 Beschäftigte	1	20
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Auch in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 Prozent der Betriebe zu den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten, allerdings sind diese Betriebe im Mittel größer als Großbetriebe in Brandenburg: In Ostdeutschland haben sie durchschnittlich 605 Beschäftigte, in Westdeutschland sogar 687 Beschäftigte, in Brandenburg hingegen nur 556 Personen. Dementsprechend ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Brandenburg: 32 Prozent der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten; in Ostdeutschland insgesamt sind es 25 Prozent.

Einige Branchen in Brandenburg sind kleinteiliger strukturiert als andere. So haben in den Übrigen Dienstleistungen 90 Prozent der Betriebe weniger als zehn Beschäftigte; in den Unternehmen nahen Dienstleistungen sind es 80 Prozent. Weniger kleinteilig sind das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Doch auch in diesen wie in allen anderen Branchen – mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung – stellen Kleinstbetriebe die Mehrheit (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2020

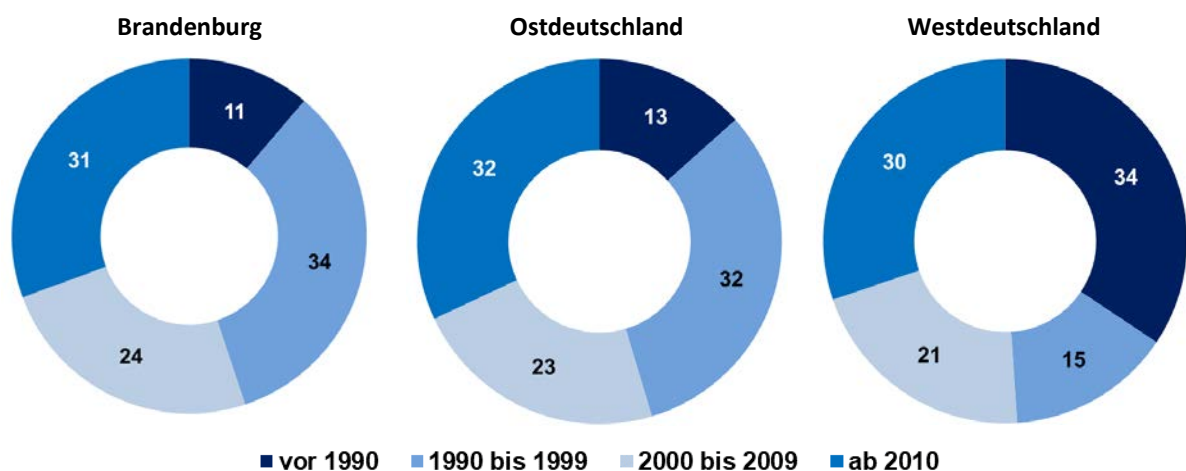


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Knapp ein Drittel der brandenburgischen Betriebe existiert seit weniger als zehn Jahren

Die überwiegende Mehrheit der brandenburgischen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde erst nach 1990 gegründet: Nur 11 Prozent der Betriebe bestanden schon vor der Wiedervereinigung. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar, in Westdeutschland hingegen gab es 33 Prozent der Betriebe bereits vor 1990, d.h. der Anteil älterer Betriebe ist in Westdeutschland etwa dreimal so groß wie in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Der Anteil jüngerer Betriebe fällt in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland hingegen ähnlich aus: Jeweils rund 30 Prozent aller Betriebe wurden erst nach 2010 gegründet. 16 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiten in Betrieben, die seit weniger als zehn Jahren existieren.

Diese Altersstruktur ist von Bedeutung, weil junge Unternehmen bzw. Neugründungen zum einen für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region wichtig sind, da sie Innovationen vorantreiben, den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Auf der anderen Seite benötigen sie allerdings nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Phase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen, etwa auch für gesamtwirtschaftliche Krisen wie die Corona-Pandemie.³

Fazit: Die Betriebsstruktur in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland unterscheidet sich in drei wesentlichen Aspekten von der in Westdeutschland. Erstens arbeiten hier viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Zweitens sind ostdeutsche Großbetriebe in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe, und brandenburgische Großbetriebe sind noch einmal kleiner als der ostdeutsche Durchschnitt. Drittens gibt es in Brandenburg deutlich weniger ältere, fest am Markt etablierte Betriebe als in Westdeutschland. Die genannten Strukturdifferenzen sind von Bedeutung, weil sie einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit haben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen. Zudem können die vorhandenen strukturellen Vor- und Nachteile akute Krisen – wie diejenige im Zuge der Corona-Pandemie – verstärken oder abfedern.

4 Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie erschüttert die globale Wirtschaft. Durch Shutdowns und vermehrte Kontrollen bei Grenzübertritten brachen länderübergreifende Lieferketten zusammen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen ging massiv zurück. Die Folgen spürt insbesondere die deutsche Exportwirtschaft. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 traf die Corona-Pandemie auch den inländischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht: Als Folge des Shutdowns mussten ab März 2020 viele Geschäfte, sofern sie nicht der täglichen Grundversorgung dienten, schließen. Das brandenburgische Bruttoinlandsprodukt sank 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 Prozent.⁴

³ Vgl. z.B. Brix, U.; Egel, J.; Gottschalk, S.; Kohaut, S.: Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker. IAB-Kurzbericht 4/2021.

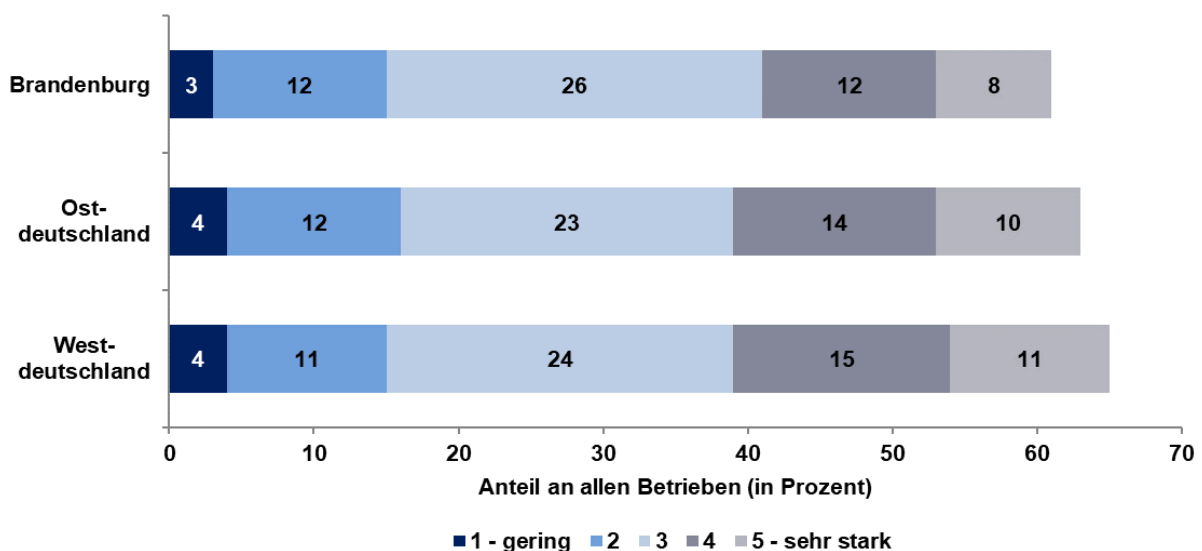
⁴ Vgl. Amt für Statistik Berlin- Brandenburg: Pressemitteilung vom 30.03.2021, abrufbar unter <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/pms/2021/21-03-30c.pdf> (zuletzt abgerufen am 12.04.2021).

Mit den massiven wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie sind weitreichende Folgen auch für den brandenburgischen Arbeitsmarkt verbunden. Im folgenden Kapitel wird dargestellt, in welchem Umfang die brandenburgischen Betriebe mit den Auswirkungen der Pandemie zu kämpfen hatten und welche Maßnahmen sie in der Folge einsetzten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Befragung des IAB-Betriebspanels von Juli bis November 2020 stattfand, also vor dem erneuten Shutdown im Dezember 2020.

4.1 Betriebliche Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Insgesamt 61 Prozent der Betriebe in Brandenburg gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf sie ausgewirkt hat. In Ostdeutschland insgesamt waren mit 63 Prozent anteilig ähnlich viele Betriebe betroffen, in Westdeutschland mit 65 Prozent ein etwas größerer Anteil (vgl. Abbildung 4). Bei 8 Prozent der brandenburgischen Betriebe wirkte sich die Corona-Pandemie sehr stark negativ aus, bei weiteren 12 Prozent stark negativ. Damit wurde insgesamt ein Fünftel der Betriebe in Brandenburg deutlich von den Auswirkungen der Pandemie beeinträchtigt. In diesen sind 17 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten tätig. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Anteile noch etwas höher: Hier war jeweils rund jeder vierte Betrieb stark oder sehr stark betroffen (vgl. ebenfalls Abbildung 4).

Abbildung 4: Ausmaß der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Fehlende zu 100 Prozent: Betriebe ohne negative Auswirkungen.

Jeder zehnte brandenburgische Betrieb war in einem solchen Ausmaß von den negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt, dass seine Existenz bedroht schien. Die Mehrzahl der bedrohten Betriebe stand vor der Geschäftsaufgabe bzw. Insolvenz. Insgesamt betraf dies rund 6 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. In Ostdeutschland insgesamt

und in Westdeutschland bangten jeweils 11 Prozent der Betriebe aufgrund der Pandemie um ihren Erhalt; 5 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 7 Prozent aller Betriebe (Westdeutschland) befürchteten eine Geschäftsaufgabe bzw. Insolvenz.

Die negativen Auswirkungen der Pandemie unterscheiden sich deutlich zwischen den Branchen: Während nur 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung von negativen wirtschaftlichen Effekten berichten, sind es in den Übrigen Dienstleistungen 90 Prozent. Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie der Friseur- und Kosmetikbereich. 60 Prozent aller Betriebe in dieser Branche geben zudem an, stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie betroffen zu sein – der mit Abstand höchste Anteil über alle Branchen. Jeder vierte Betrieb in den Übrigen Dienstleistungen fürchtet bereits um seine Existenz. Daneben findet sich ein hoher Anteil gefährdeter Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 4). Zu dieser Branche zählen neben wissensintensiven Tätigkeiten wie Unternehmens-, Rechts- und Steuerberatung sowie Architektur- und Ingenieurleistungen auch Wach- und Sicherheitsdienste und der Garten- und Landschaftsbau.

Tabelle 4: Von der Corona-Pandemie negativ betroffene Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Negativ betroffene Betriebe	Darunter:	
		Stark bis sehr stark betroffene Betriebe	In Existenz bedrohte Betriebe
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	68	18	6
Baugewerbe	39	7	5
Handel und Reparatur	54	18	8
Verkehr, Information, Kommunikation	65	21	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	22	17
Gesundheits- und Sozialwesen	69	9	6
Übrige Dienstleistungen	90	60	25
Öffentliche Verwaltung	18	0	0
Alle Branchen	61	20	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Die Corona-Pandemie traf kleine ebenso wie große Betriebe. Eine akute Bedrohung der betrieblichen Existenz bestand jedoch nur bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 5). Auch spürten junge Betriebe stärker negative Auswirkungen als ältere Betriebe: Unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, gaben 65 Prozent an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat. Unter den Betrieben, die bereits vor dem Jahr 2000 bestanden, waren es 58 Prozent. Der Anteil der jungen Betriebe, die um ihre

Existenz fürchteten, lag mit 12 Prozent doppelt so hoch wie im brandenburgischen Durchschnitt. Hier zeigt sich die Fragilität junger Unternehmen, die weniger für Krisen gerüstet sind als etablierte Betriebe.

Tabelle 5: Von der Corona-Pandemie negativ betroffene Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

Betriebsgrößenklasse	Negativ betroffene Betriebe	Darunter:	
		Stark bis sehr stark betroffene Betriebe	In Existenz bedrohte Betriebe
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	64	23	6
10 bis 49 Beschäftigte	50	11	7
50 bis 249 Beschäftigte	65	18	10
ab 250 Beschäftigte	67	23	0
Alle Größenklassen	61	20	6

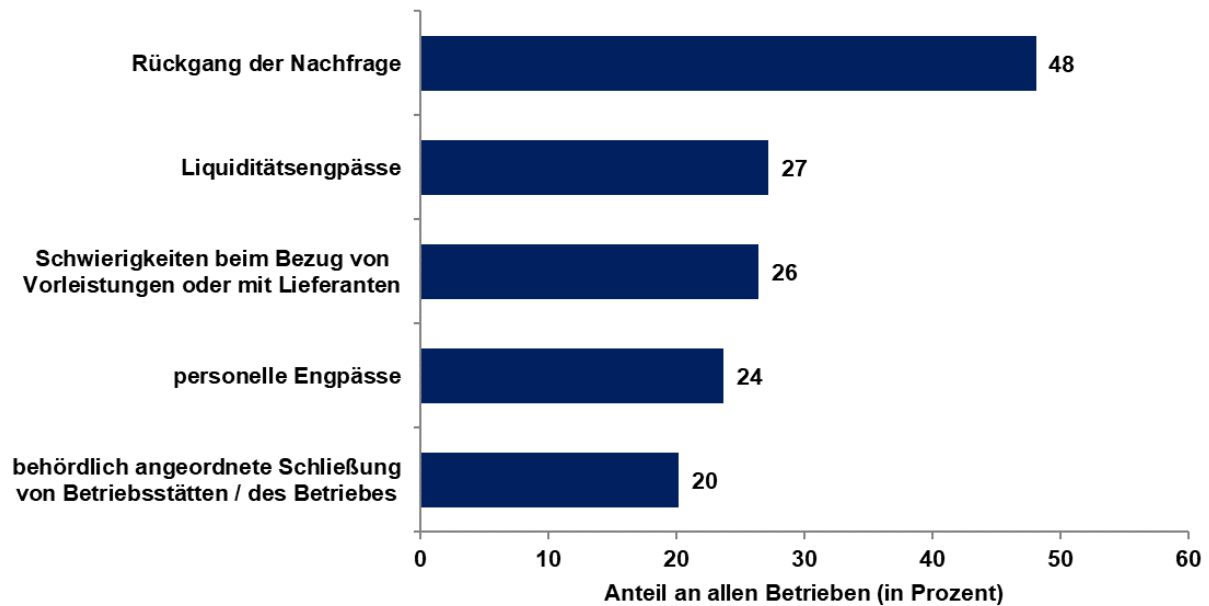
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Liquiditätsengpässe bei Kleinstbetrieben, Lieferengpässe bei den größeren Betrieben

Als konkrete negative Auswirkungen nannten die Betriebe in Brandenburg in erster Linie einen Nachfragerückgang – fast die Hälfte aller Betriebe hatte hiermit zu kämpfen. Jeder fünfte Betrieb wurde (zumindest zeitweise) auf behördliche Anordnung geschlossen. Dies betraf insbesondere die Übrigen Dienstleistungen: Insgesamt 70 Prozent aller Betriebe dieser Branche mussten Betriebsstätten oder den gesamten Betrieb coronabedingt schließen. Die Übrigen Dienstleistungen sind auch die Branche, die mit Abstand am stärksten mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen hatte: Gut die Hälfte aller Betriebe in dieser Branche berichteten von Schwierigkeiten, ihre Liquidität aufrecht zu erhalten. Über alle Branchen hinweg lag der Anteil der betroffenen Betriebe mit 27 Prozent deutlich niedriger (vgl. Abbildung 5). Von Liquiditätsengpässen waren zum einen Kleinstbetriebe, zum anderen jüngere Betriebe in besonderem Maße betroffen. So berichteten 31 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und 37 Prozent der Betriebe, die nach 2010 gegründet wurden, hier von Problemen.

Daneben hatten 26 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder mit Lieferanten. Diese Problematik zeigte sich insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe: Hier waren 40 Prozent aller Betriebe von Beschaffungsproblemen betroffen. Auch im Bereich Handel und Reparatur und im Gesundheits- und Sozialwesen kam es zu Lieferengpässen: Jeweils 32 Prozent der Betriebe dieser Branchen berichteten von Schwierigkeiten mit Lieferanten. Personelle Engpässe, z.B. aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder Kinderbetreuung, spielten in 24 Prozent der Betriebe in Brandenburg eine Rolle.

Abbildung 5: Art der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg 2020



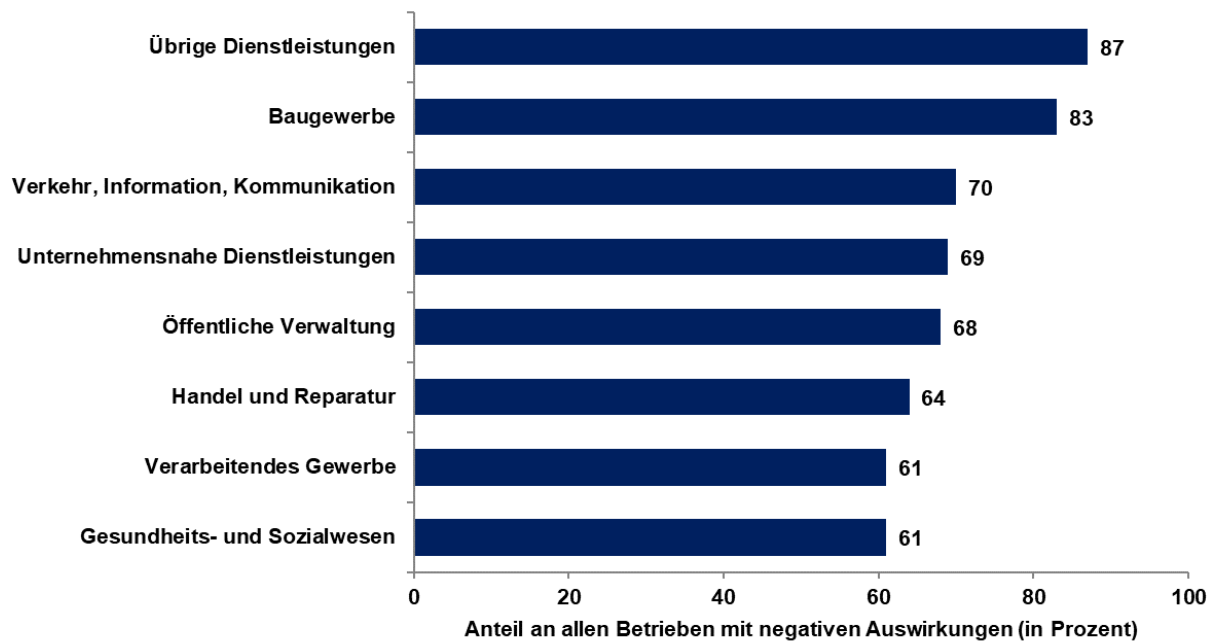
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Kleinere Betriebe hatten mit ganz anderen negativen Auswirkungen zu kämpfen als größere Betriebe. Besonders auffällig ist dies bei den Liquiditätsengpässen: So berichtete fast jeder dritte brandenburgische Kleinstbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten von Schwierigkeiten bei der Liquidität. Unter den kleinen und mittleren Betrieben betraf dies nur gut jeden sechsten Betrieb, unter den Großbetrieben fast gar keinen (2 Prozent oder jeden fünfzigsten Betrieb). Größere Betriebe sahen sich hingegen eher Liefer- oder personellen Engpässen gegenüber: Rund 40 Prozent der mittleren und Großbetriebe in Brandenburg gaben an, dass es aufgrund der Corona-Pandemie zu Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder mit Lieferanten gab; ein ähnlicher Anteil – bei den Großbetrieben sogar mehr als die Hälfte – berichtete von personellen Engpässen.

Gut zwei Drittel aller Betriebe in Brandenburg, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nahmen finanzielle Unterstützung des Bundes, des Landes oder der Kommune in Anspruch, z.B. Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite.⁵ Das entspricht 42 Prozent sämtlicher brandenburgischen Betriebe. In Ostdeutschland insgesamt nahmen ebenfalls zwei Drittel der negativ betroffenen Betriebe staatliche Hilfen in Anspruch, in Westdeutschland hingegen nur gut die Hälfte. In den Übrigen Dienstleistungen, der mit Abstand am stärksten von der Pandemie beeinträchtigten Branche, nutzten 87 Prozent aller betroffenen Betriebe staatliche Unterstützung; das entspricht 78 Prozent aller brandenburgischen Betriebe in dieser Branche (vgl. Abbildung 6).

⁵ Hiermit ist nicht das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gemeint.

Abbildung 6: Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung nach Branchen in Brandenburg 2020



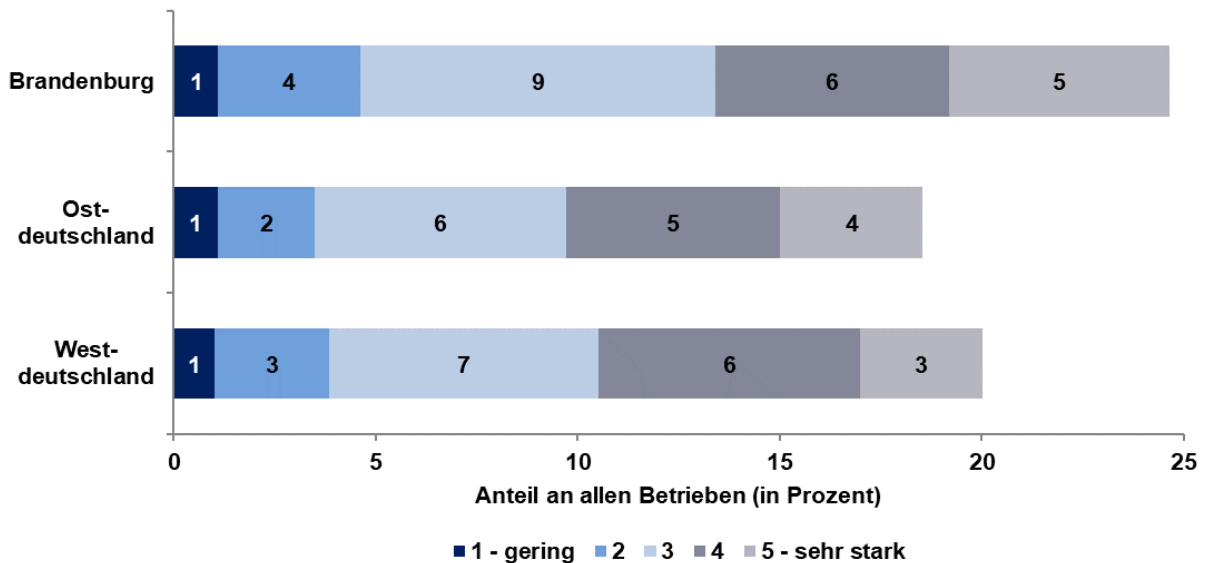
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: nur Betriebe mit negativer Betroffenheit von der Corona-Pandemie.

Kleinstbetriebe nahmen staatliche Hilfen deutlich häufiger in Anspruch als größere Betriebe. So erhielten 73 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, staatliche Unterstützung; das entspricht fast der Hälfte aller brandenburgischen Kleinstbetriebe. In den anderen Betriebsgrößenklassen waren es jeweils rund 50 Prozent der betroffenen Betriebe. Diese Beobachtung schließt an den oben dargestellten Befund an, dass Kleinstbetriebe häufiger mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen hatten als größere Betriebe und belegt, dass die staatlichen Unterstützungsleistungen auf eben dieses Problem ausgerichtet waren.

Nachfragesteigerung in jedem vierten Betrieb

Neben den negativen Auswirkungen kam es in jedem vierten brandenburgischen Betrieb infolge der Corona-Pandemie zu einer erhöhten Nachfrage nach Produkten oder Leistungen; in gut jedem zehnten Betrieb fiel diese Nachfragesteigerung sogar stark oder sehr stark aus. In Ostdeutschland insgesamt kam es in 19 Prozent aller Betriebe zu einer Erhöhung der Nachfrage, in Westdeutschland in 20 Prozent der Betriebe (vgl. Abbildung 7). Im Bereich Handel und Reparatur erhöhte sich die Nachfrage besonders stark: Insgesamt 34 Prozent aller brandenburgischen Betriebe dieser Branche beobachteten eine Nachfragesteigerung. Eine Steigerung der Nachfrage ist allerdings nicht gleichzusetzen damit, dass sich die Pandemie nicht negativ auf den Betrieb ausgewirkt hätte. Vielmehr war fast die Hälfte der Betriebe, bei denen sich infolge der Corona-Pandemie die Nachfrage erhöhte, zugleich negativ von den Auswirkungen der Pandemie betroffen, etwa durch personelle oder Lieferengpässe.

Abbildung 7: Ausmaß der Nachfragesteigerung infolge der Corona-Pandemie in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Fehlende zu 100 Prozent: Betriebe ohne Steigerung der Nachfrage.

4.2 Betriebliche Reaktionen auf die Corona-Pandemie

Die Reaktionen der Betriebe auf die Corona-Pandemie waren ebenso unterschiedlich wie Umfang und Art der Betroffenheit. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die brandenburgischen Betriebe nach zwei möglichen Reaktionen gefragt: nach personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen im Zuge der Pandemie sowie nach Veränderungen im Produkt- und Leistungsangebot und in den Vertriebswegen.

Mehr als die Hälfte aller Betriebe in Brandenburg (58 Prozent) gab an, mit einer oder mehreren personalpolitischen Maßnahmen auf die Corona-Pandemie reagiert zu haben. Unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren, lag der Anteil mit 78 Prozent noch einmal deutlich höher. Dementsprechend findet sich mit 83 Prozent der mit Abstand höchste Anteil von Betrieben, die personalpolitisch reagierten, in den Übrigen Dienstleistungen und damit in der Branche, die besonders stark von der Pandemie betroffen war. Größere Betriebe wurden häufiger aktiv als kleinere Betriebe. So passten mehr als 80 Prozent der mittleren und Großbetriebe ihre Personalpolitik pandemiebedingt an, aber nur 55 Prozent der Kleinstbetriebe.

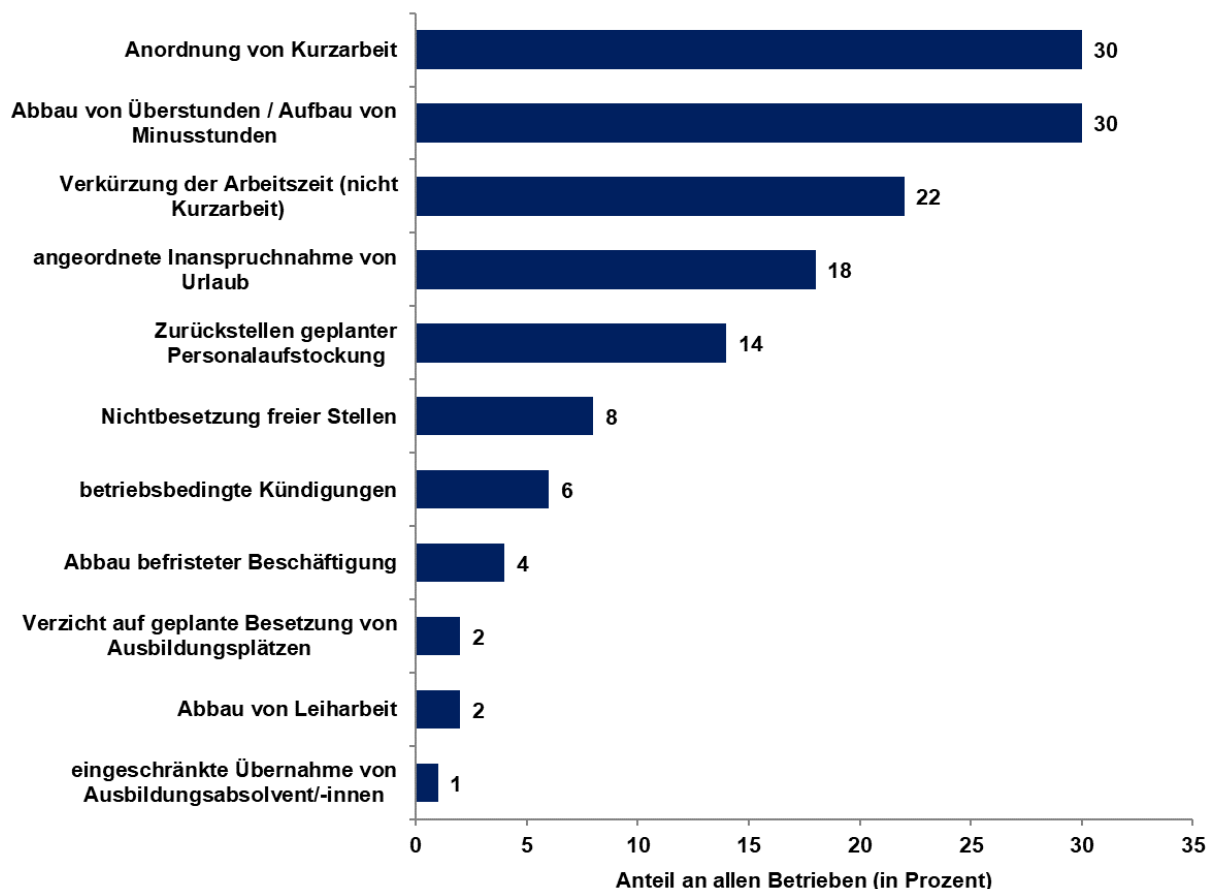
Die von den brandenburgischen Betrieben ergriffenen Maßnahmen zielten v.a. auf die Reduzierung des Arbeitsvolumens ab. So ordnete fast ein Drittel von ihnen (30 Prozent) Kurzarbeit an. Dies betraf wieder insbesondere die Übrigen Dienstleistungen, wo 62 Prozent der Betriebe Kurzarbeit anordneten, gefolgt vom Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (43 Prozent der Betriebe mit angeordneter Kurzarbeit). Kurzarbeit war in allen Betriebsgrö-

ßenklassen etwa gleich stark verbreitet: Der Anteil der betroffenen Betriebe reichte von 26 Prozent bei den Kleinbetrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bis hin zu 37 Prozent bei den mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte).

Daneben wurde das Arbeitsvolumen reduziert, indem auf Arbeitszeitkonten Überstunden abgebaut bzw. Minusstunden aufgebaut wurden: Insgesamt 30 Prozent der brandenburgischen Betriebe wählten diesen Ansatz. Besonders verbreitet war er in der Öffentlichen Verwaltung, wo 58 Prozent aller Betriebe den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden auf diese Weise reduzierten. Auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation wählten jeweils rund 40 Prozent der Betriebe diesen Ansatz.

In größeren Betrieben wurden eher Überstunden abgebaut als in kleineren: 84 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe und 64 Prozent der mittleren Betriebe (mit 50 bis 249 Beschäftigten) griffen hierauf zurück, aber nur 25 Prozent der Kleinstbetriebe. Dies hängt vermutlich nicht zuletzt damit zusammen, dass in größeren Betrieben häufiger Arbeitszeitkonten geführt werden (vgl. Kapitel 10.1). Darüber hinaus verkürzten 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe die Arbeitszeit, 18 Prozent ordneten Urlaub an (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie in Betrieben in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Mehrfachnennungen möglich.

Ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe reduzierte in Reaktion auf die Pandemie die Zahl der Beschäftigten. Nur in 6 Prozent der brandenburgischen Betriebe kam es aufgrund der Corona-Pandemie zu betriebsbedingten Kündigungen. Etwas häufiger nahmen Betriebe Abstand von einer geplanten Personalaufstockung oder besetzten freie Stellen nicht wieder (14 Prozent bzw. 8 Prozent der Betriebe; vgl. ebenfalls Abbildung 8).

Möglichkeit für Home-Office nimmt zu

Um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu reduzieren, waren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber seit Januar 2021 verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wann immer das möglich ist, die Arbeit im Home-Office anzubieten.⁶ Bereits zuvor riefen Bundes- und Landespolitik wiederholt dazu auf, ein Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Abläufe dies zulassen. Bereits zum Zeitpunkt der Befragung zwischen Juli und November 2020, also deutlich vor der Einführung der Home-Office-Pflicht, gaben 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe an, im Zuge der Corona-Pandemie die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, eingeführt oder erweitert zu haben. In Ostdeutschland insgesamt sagten das 27 Prozent der Betriebe, in Westdeutschland 31 Prozent.

Bereits zwei Jahre vor Ausbruch der Corona-Pandemie beschäftigte sich das Betriebspanel mit dem Thema Home-Office bzw. mobiles Arbeiten: 2018 wurden die Betriebe gefragt, ob ihre Beschäftigten mittels digitaler Endgeräte von unterwegs oder von zu Hause aus arbeiten können. Damals gaben insgesamt 20 Prozent der brandenburgischen Betriebe an, dass Home-Office zumindest für einen Teil der Beschäftigten möglich sei. Zwar lassen sich die Zahlen aus 2018 und 2020 nicht direkt vergleichen, da der Wert aus 2020 nicht diejenigen Betriebe berücksichtigt, die bereits vor der Pandemie Home-Office-Regelungen hatten und diese im Zuge der Pandemie nicht ausgeweitet haben. Der genannte Anteil von 22 Prozent stellt aber aktuell die untere Grenze für eine Schätzung des Gesamtanteils von Betrieben mit Home-Office-Möglichkeit in Brandenburg dar.

Home-Office ist in einigen Branchen kaum realisierbar, in anderen sehr gut. Dies zeigt sich auch in den Zahlen des Betriebspanels. So fanden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation schon 2018 überdurchschnittlich viele Betriebe mit Home-Office-Regelungen. In diesen Branchen wurde Home-Office im Zuge der Pandemie zudem stark ausgebaut (vgl. Tabelle 6). Etwas anders war die Situation in der Öffentlichen Verwaltung: Hier war Home-Office 2018 noch leicht unterdurchschnittlich verbreitet. Die besondere Situation der Corona-Pandemie führte aber zu einem intensiven Ausbau der Home-Office-Möglichkeit. Branchen wie die Übrigen Dienstleistungen, das Baugewerbe und der Bereich Handel und Reparatur ermöglichten hingegen

⁶ Vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, § 2, Abs. 4, Gültigkeit bis 30.06.2021.

schon 2018 nur in geringem Maße Home-Office und konnten daran aufgrund ihrer spezifischen Tätigkeitsprofile auch während der Pandemie nicht viel ändern.

Tabelle 6: Betriebe mit Home-Office Möglichkeit (2018) bzw. mit Einführung oder Erweiterung der Home-Office-Möglichkeit im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Brandenburg

Branche	Möglichkeit für Home-Office in 2018	Einführung oder Erweiterung der Möglichkeit für Home- office im Zuge der Pandemie
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	21	22
Baugewerbe	11	10
Handel und Reparatur	10	15
Verkehr, Information, Kommunikation	22	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	37
Gesundheits- und Sozialwesen	17	18
Übrige Dienstleistungen	12	9
Öffentliche Verwaltung	18	46
Alle Branchen	20	22

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018 und 2020.

Größere Betriebe bieten häufiger die Möglichkeit von Home-Office an als kleinere. Dieser Befund zeigte sich schon bei der Befragung 2018, bei der 47 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe, aber nur 18 Prozent der Kleinstbetriebe angaben, dass bei ihnen Home-Office möglich sei. Nun, im Zuge der Corona-Pandemie, weiteten größere Betriebe deutlich häufiger ihre Home-Office-Regelungen aus oder führten sie neu ein als kleinere Betriebe. So gaben 62 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe an, die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten eingeführt oder erweitert zu haben. Von den Kleinstbetrieben sagten dies nur 17 Prozent.

Betriebe reagieren auf veränderte Nachfrage

Durch die Corona-Pandemie änderten sich die Konsummuster. Unter anderem wurden bestimmte Produkte (z.B. Hygieneartikel, aber auch Produkte zur Lebensmittelherstellung zu Hause) und Leistungen (z.B. Lieferdienste) vermehrt nachgefragt. Fast ein Drittel der brandenburgischen Betriebe (32 Prozent) passte daher ihre Produkt- oder Leistungspalette an diese veränderte Nachfrage an. Auch die Vertriebswege veränderten sich. So boten 12 Prozent der Betriebe Produkte und Leistungen verstärkt online an; weitere 5 Prozent griffen erstmals auf das Internet als Vertriebsweg zurück. Der Schritt hin zu mehr Online-Vertrieb fiel Großbetrieben leichter als kleineren Betrieben: Während 30 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe erstmals oder verstärkt Produkte und Leistungen online anboten, waren es in den anderen Größenklassen jeweils rund 16 Prozent. Daneben führten

25 Prozent der Betriebe Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durch. Etwa jeder siebte Betrieb (14 Prozent aller Betriebe) richtete einen Lieferdienst ein oder stellte Produkte zur Abholung bereit.

Anpassungen des Angebots und der Vertriebswege waren insbesondere in den von der Pandemie stark betroffenen Branchen Übrige Dienstleistungen (zu denen auch das Hotel- und Gaststättengewerbe zählt) sowie Handel und Reparatur zu beobachten. So veränderten 47 Prozent der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und 45 Prozent der Betriebe im Bereich Handel und Reparatur ihre Produktpalette vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Gut 30 Prozent der Betriebe in diesen beiden Branchen richteten einen Lieferdienst ein oder stellen Produkte zur Abholung bereit.

4.3 Bewertung der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie

Im Laufe der Corona-Pandemie wurden umfangreiche Anstrengungen auf Bundes- und Landesebene unternommen, um die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Betriebe abzufedern. Gefragt nach ihrer Einschätzung der Reaktion der Politik, zeigten sich 41 Prozent der Betriebe zufrieden oder sehr zufrieden; 22 Prozent waren unzufrieden oder sehr unzufrieden. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Betriebe mit 44 Prozent etwas höher, in Westdeutschland noch einmal höher bei 52 Prozent.

Die Betriebe in Brandenburg, die negativ von der Pandemie betroffen waren, bewerteten die Reaktion der Politik ähnlich wie die Gesamtheit der brandenburgischen Betriebe. Bei den Betrieben, die in besonderem Maße negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, sinkt der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Betriebe auf 34 Prozent, 29 Prozent dieser Betriebe äußerten sich unzufrieden oder sehr unzufrieden mit der Reaktion der Politik. So überwiegen auch hier die positiven Bewertungen die kritischen Stimmen. Dies gilt ebenso für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Tendenziell kritischer zeigen sich Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur (39 Prozent zufrieden bzw. sehr zufrieden; 28 Prozent unzufrieden bzw. sehr unzufrieden) sowie Kleinstbetriebe (39 Prozent zufrieden bzw. sehr zufrieden; 24 Prozent unzufrieden bzw. sehr unzufrieden).

Fazit: Die Corona-Pandemie hatte für die Mehrheit der brandenburgischen Betriebe wirtschaftliche Nachteile: Zahlreiche Betriebe mussten einen Nachfragerückgang hinnehmen, viele (gerade kleinere) Betriebe haben Liquiditätsprobleme. Mit der Anordnung von Kurzarbeit und weiteren personalpolitischen Maßnahmen sowie der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen ist es den meisten Betrieben bislang gelungen, ihren Personalbestand stabil zu halten; Entlassungen oder Betriebsinsolvenzen konnten damit weitestgehend vermieden werden. Dieser Umstand dürfte auch erklären, weshalb die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie von den meisten Betrieben positiv beurteilt wurde.

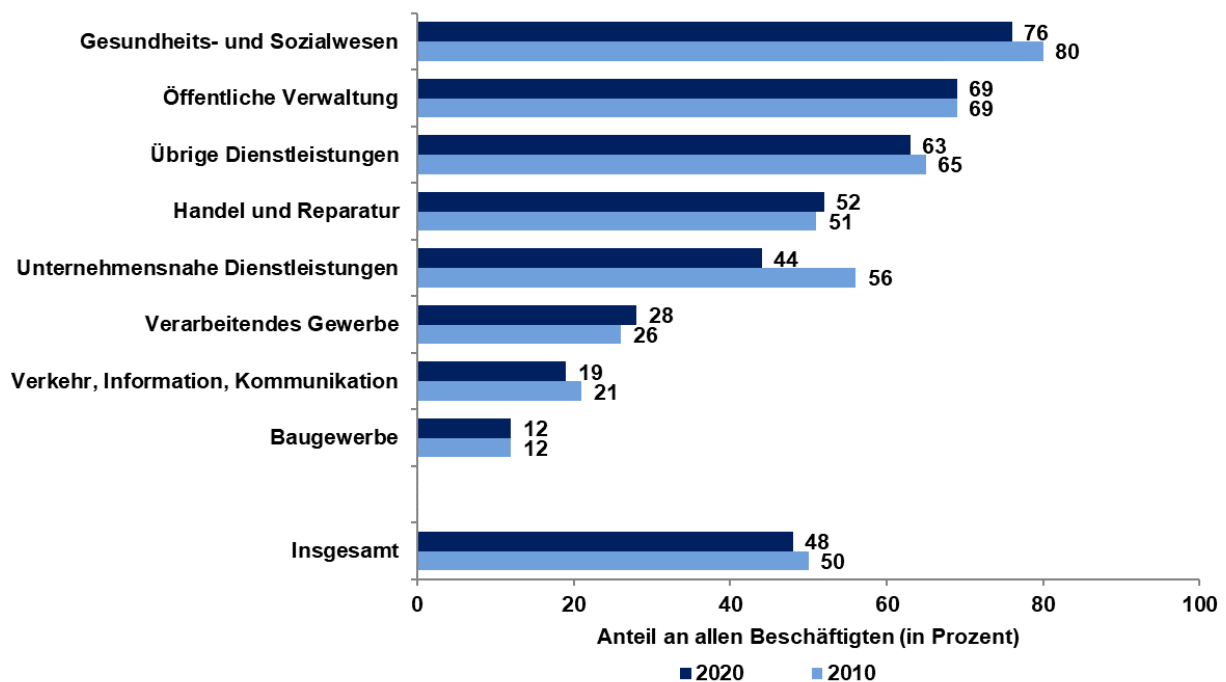
5 Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsformen

Im September 2020 gab es in Brandenburg knapp 950.000 Beschäftigte⁷ in den unterschiedlichsten Tätigkeiten und Beschäftigungsformen. Die Beschäftigten- und Beschäftigungsstruktur in Brandenburg soll im Folgenden kurz dargestellt werden.

5.1 Beschäftigtenstruktur

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung war knapp die Hälfte der Beschäftigten (48 Prozent) weiblich. Die weiblichen Beschäftigten in Brandenburg verteilen sich ganz unterschiedlich auf die verschiedenen Branchen: Während im Gesundheits- und Sozialwesen mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich sind, ist es im Baugewerbe nur rund ein Achtel. Das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Branchen erweist sich dabei als sehr fest: Über die vergangenen zehn Jahre hat sich der Frauenanteil in kaum einer Branche in relevantem Umfang verändert (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Weibliche Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2010 und 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2020.

Die hohen Frauenanteile in bestimmten Branchen bedeuten zugleich, dass ein Großteil der weiblichen Beschäftigten in einigen wenigen Branchen arbeitet. Allein ein Viertel aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, ein weiteres

⁷ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen) – Brandenburg. Nürnberg, April 2021.

Sechstel in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 7). Männliche Beschäftigte konzentrieren sich hingegen in anderen Branchen: im Verarbeitenden Gewerbe, wo 18 Prozent aller männlichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (15 Prozent aller männlichen Beschäftigten), im Baugewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (jeweils 13 Prozent).

Tabelle 7: Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2020

Branche	weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	7	18
Baugewerbe	2	13
Handel und Reparatur	14	12
Verkehr, Information, Kommunikation	3	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	15
Gesundheits- und Sozialwesen	24	7
Übrige Dienstleistungen	9	5
Öffentliche Verwaltung	17	7
Andere Branchen	11	10
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Durch die unterschiedlichen Branchenschwerpunkte waren weibliche und männliche Beschäftigte in unterschiedlichem Maß von der Corona-Pandemie betroffen. So arbeiten in den Übrigen Dienstleistungen, der Branche, die am stärksten negativ von der Pandemie betroffen war, fast doppelt so viele Frauen wie Männer. Im Gesundheits- und Sozialwesen, das ebenfalls stark negativ betroffen war, ist das Verhältnis von Frauen zu Männern etwa 3 zu 1. Diese geschlechtsspezifische Verteilung auf die Branchen führte dazu, dass 19 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie betroffen waren, aber nur 15 Prozent der männlichen Beschäftigten.

Frauen sind in der Betriebsleitung weiterhin unterrepräsentiert

Obwohl Frauen knapp die Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten stellen, werden 64 Prozent aller Betriebe in Brandenburg ausschließlich von Männern geleitet. In 36 Prozent der Betriebe sind Frauen an der Betriebsleitung beteiligt – sei es alleine oder in einem Team mit anderen Frauen oder Männern. Im Ergebnis sind in Brandenburg 31 Prozent der Personen mit Leitungsfunktion auf der ersten Führungsebene weiblich und 69 Prozent männlich. Frauen sind damit – gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt – auf der Leitungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Anteil von Betrieben mit Beteiligung von Frauen auf der Leitungs-

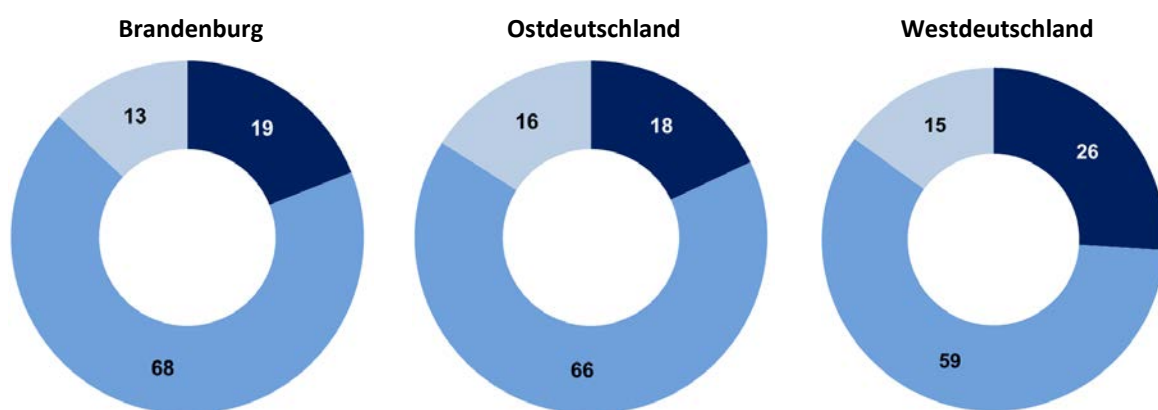
ebene mit 38 Prozent bzw. 36 Prozent ebenfalls auf dem brandenburgischen Niveau. Der Anteil von weiblichen Führungskräften beträgt in Ostdeutschland insgesamt 32 Prozent, in Westdeutschland 27 Prozent.

Der Anteil von Frauen in der Betriebsleitung unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So werden im Gesundheits- und Sozialwesen 47 Prozent der Betriebe ausschließlich von Frauen geführt, in weiteren 20 Prozent der Betriebe sind Frauen Teil des Leitungsteams. Auch in den Übrigen Dienstleistungen ist der Anteil von Betrieben mit weiblicher (Co-)Leitung mit 47 Prozent überdurchschnittlich hoch. Es fällt auf, dass es sich bei den genannten Branchen um solche handelt, die in besonderem Maße von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Geschäftsleitung eines Betriebes in der Regel um den Eigentümer bzw. die Eigentümerin handelt,⁸ lässt dies darauf schließen, dass selbstständige Frauen besonders stark von der Pandemie beeinträchtigt waren.⁹

Vier Fünftel der Beschäftigten arbeiten in qualifizierten Tätigkeiten

Vier von fünf Beschäftigten in Brandenburg üben eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominieren die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Beschäftigte, die eine einfache Tätigkeit ausüben, für die keine Ausbildung notwendig ist, machen 19 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten aus. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland (26 Prozent, vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020



⁸ 85 Prozent aller Betriebe in Brandenburg werden ausschließlich durch den Eigentümer bzw. die Eigentümerin oder durch Mitglieder der Eigentümerfamilien geführt.

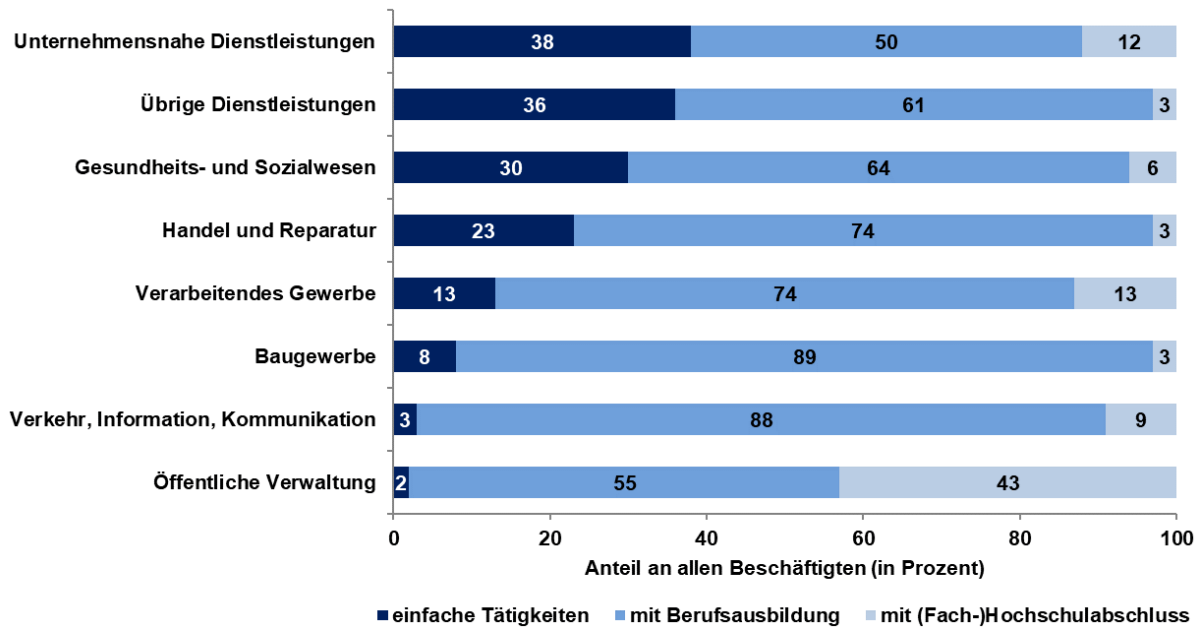
⁹ Vgl. Seebauer, J.; Kritikos, A. S.; Graeber, D.: Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind. DIW Wochenbericht Nr. 15/2021.

■ einfache Tätigkeiten ■ mit Berufsausbildung ■ mit (Fach-)Hochschulabschluss

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

Besonders hohe Anteile von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten finden sich in den Unternehmensnahen und in den Übrigen Dienstleistungen: Hier ist jeweils mehr als ein Drittel aller Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Handel und Reparatur gibt es überdurchschnittlich hohe Anteile von Einfacharbeitsplätzen (vgl. Abbildung 11).

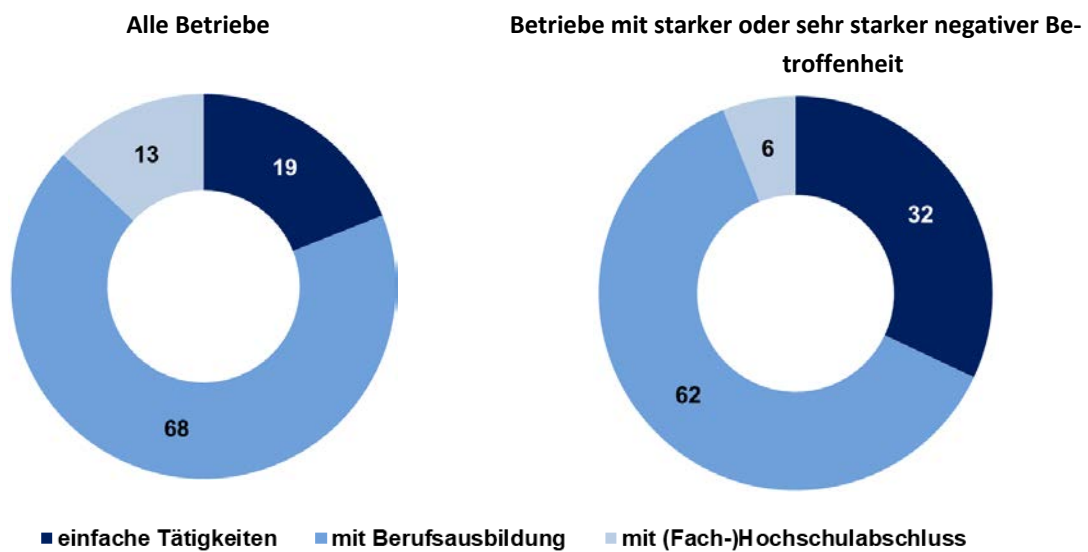
Abbildung 11: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Mit den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen sind zwei Branchen, in denen Einfacharbeit von vergleichsweise großer Bedeutung ist, besonders stark von der Corona-Pandemie betroffen. Dies schlägt sich auch in der Qualifikationsstruktur in den Betrieben, die stark oder sehr stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, nieder: In diesen üben 32 Prozent der Beschäftigten Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern – in allen brandenburgischen Betrieben sind es, wie oben dargestellt, 19 Prozent (vgl. Abbildung 12). Damit waren Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen in besonderem Maße von den negativen Auswirkungen der Pandemie betroffen.

Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Betrieben, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren, in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

5.2 Beschäftigungsformen

Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitet in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen, also in unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten beim anstellenden Unternehmen mit einem Stundenumfang von mindestens 21 Stunden wöchentlich.¹⁰ Immerhin 37 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg sind allerdings in Beschäftigungsverhältnissen tätig, die in der einen oder anderen Hinsicht von dieser Situation abweichen: Sie arbeiten mit reduziertem Stundenumfang, zeitlich befristet oder in Leiharbeit für wechselnde Entleihbetriebe.

Die genannten Beschäftigungsformen stehen im Fokus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. So stellt sich bei temporär angelegten oder gering entlohnten Beschäftigungsverhältnissen die Frage nach Beschäftigungsstabilität und sozialer Absicherung sowie in der Folge nach existenzsicherndem Einkommen. Die weite Verbreitung von Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl bietet zusätzliche Beschäftigungspotenziale – dies war insbesondere vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftebedarfs der vergangenen Jahre von Bedeutung. Auf der anderen Seite besteht ein zunehmendes Interesse daran, die Arbeitszeit den individuellen Wünschen der Beschäftigten anzupassen. Flexible Beschäftigungsformen können dies möglich machen.

¹⁰ Vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-en-normalarbeitsverhaeltnis.html?nn=206552> (zuletzt besucht am 07.05.2021)

Teilzeitbeschäftigung bleibt weitverbreitet

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, die unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Beträgt also die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Damit fallen unter diesen Begriff sowohl vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sowie Midijobs mit reduzierter Sozialversicherungspflicht. Eine Reduktion des Stundenumfanges kann auf Wunsch der bzw. des Beschäftigten erfolgen, um die Arbeitszeiten an die persönliche Lebenssituation anzupassen, oder vom Betrieb ausgehen, der so die betrieblichen Arbeitszeiten bedarfsabhängig ausgestaltet.

Fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Brandenburg (31 Prozent) arbeitet gegenwärtig in Teilzeit. Dabei ist Teilzeitbeschäftigung bei Frauen deutlich weiterverbreitet als bei Männern. Insgesamt 48 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in Teilzeit, aber nur 14 Prozent der männlichen. Dadurch handelt es sich bei gut drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten um Frauen. In 71 Prozent der brandenburgischen Betriebe gibt es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n. Teilzeitbeschäftigung spielt insbesondere im Dienstleistungssektor eine große Rolle. So finden sich in 80 Prozent der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte; fast die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Branche sind in Teilzeit tätig. Auch im Bereich Handel und Reparatur, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung ist Teilzeitarbeit weit verbreitet.

Das Gros der Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg findet in Form eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses statt: 70 Prozent der Teilzeitarbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig; das entspricht 22 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in Brandenburg. Bei 23 Prozent der Teilzeitarbeitsverhältnisse (7 Prozent aller Arbeitsverhältnisse) handelt es sich um geringfügige Beschäftigung und bei 7 Prozent der Teilzeitarbeitsverhältnisse (2 Prozent aller Arbeitsverhältnisse) um Midijobs. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Verteilung ähnlich dar, während in Westdeutschland die geringfügige Beschäftigung von deutlich größerer Bedeutung ist: Dort ist knapp die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt oder arbeitet in einem Midijob – gegenüber knapp einem Drittel in Brandenburg bzw. Ostdeutschland insgesamt.

Die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung¹¹ treten in den einzelnen Branchen in Brandenburg in sehr unterschiedlichem Maße auf. So reicht der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 3 Prozent im Baugewerbe bis hin zu 37 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen; der Anteil der geringfügig Beschäftigten von 1 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 14 Prozent in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 8). In dieser Branche ist ein deutlicher Rückgang der geringfügigen Beschäftigung zu beobachten. So lag der Anteil geringfügiger Beschäftigter in den Übrigen Dienstleistungen in den vergangenen Jahren regelmäßig deutlich über 20 Prozent. Schon 2019 sank er auf 18 Prozent, nun ging er erneut zurück auf gegenwärtig 14 Prozent.

Tabelle 8: Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte*	Geringfügig Beschäftigte*
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	7	3
Baugewerbe	3	5
Handel und Reparatur	27	9
Verkehr, Information, Kommunikation	9	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	15
Gesundheits- und Sozialwesen	37	7
Übrige Dienstleistungen	29	14
Öffentliche Verwaltung	33	1
Alle Branchen	22	7

*Anteil an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Geringfügige Beschäftigung war in Betrieben, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren, deutlich weiterverbreitet als im brandenburgischen Durchschnitt: In diesen Betrieben waren zum Befragungszeitpunkt 12 Prozent aller Beschäftigten geringfügig beschäftigt, gegenüber 7 Prozent in allen brandenburgischen Betrieben. Dies hängt vermutlich nicht zuletzt damit zusammen, dass in den Übrigen Dienstleistungen, der Branche, die in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen war, trotz des beschriebenen Rückgangs geringfügige Beschäftigung immer noch intensiv genutzt wird.

Geringfügige Beschäftigung ist außerdem in Kleinstbetrieben weiterverbreitet als in größeren. Insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben arbeiten auf geringfügiger Basis, gegenüber 4 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben. Sozialversicherungspflichtige

¹¹ Die weiteren Ausführungen beziehen sich nur auf die beiden Beschäftigungsformen sozialversicherungspflichtige Teilzeit und geringfügige Beschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung kommt hingegen in kleineren Betrieben deutlich seltener vor als in größeren: So sind in Brandenburg nur 16 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform tätig. In Großbetrieben machen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte hingegen 30 Prozent der Belegschaft aus.

Verteilt man alle geringfügig Beschäftigten in Brandenburg auf die einzelnen Branchen, so zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier arbeiten 29 Prozent aller geringfügig Beschäftigten. Hinzu kommen der Bereich Handel und Reparatur mit 16 Prozent der geringfügig Beschäftigten und das Gesundheits- und Sozialwesen mit 15 Prozent. Ein großer Teil geringfügig Beschäftigter ist zudem in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig: Fast zwei Drittel von ihnen arbeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten tätig ist.

Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen: 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Brandenburg einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten in dieser Branche. Daneben sind die Öffentliche Verwaltung sowie der Bereich Handel und Reparatur von Bedeutung. Insgesamt 62 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg arbeiten in mittleren und Großbetrieben, d.h. in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

Anteil befristeter Beschäftigung geht zurück

Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger.¹² Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2020) gab es in 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe befristet Beschäftigte – ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr, in dem es in 17 Prozent der Betriebe befristet Beschäftigte gab. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sank der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten: in Ostdeutschland von 17 Prozent auf 14 Prozent, in Westdeutschland von 16 Prozent auf 14 Prozent. Die Befristungsquote, d.h. der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen, sank in Brandenburg von 8 Prozent in 2019 auf 5 Prozent im aktuellen Jahr, in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland hingegen nur von 7 Prozent auf 6 Prozent.

Besonders stark fiel der Rückgang befristeter Beschäftigung in den Übrigen Dienstleistungen aus: Hatte hier 2019 noch jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte einen temporären Arbeitsvertrag, war es 2020 nur noch jede bzw. jeder zehnte. Auch der Anteil von Betrieben mit befris-

¹² Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

tet Beschäftigten ging in dieser Branche deutlich zurück: von 25 Prozent im Jahr 2019 auf 12 Prozent im aktuellen Jahr. Die Übrigen Dienstleistungen bleiben damit die Branche mit dem höchsten Anteil befristet Beschäftigter; den größten Anteil an Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gibt es allerdings in der Öffentlichen Verwaltung (37 Prozent aller Betriebe).

Von allen befristet Beschäftigten in Brandenburg entfällt gut ein Drittel auf nur zwei Branchen: auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen (20 Prozent aller befristet Beschäftigten) und das Gesundheits- und Sozialwesen (16 Prozent). Das hängt nicht damit zusammen, dass die Befristungsquoten in den genannten Branchen überdurchschnittlich hoch sind (Unternehmensnahe Dienstleistungen: 8 Prozent; Gesundheits- und Sozialwesen: 6 Prozent), sondern einfach damit, dass es sich bei diesen beiden Branchen um die beschäftigungsstärksten in Brandenburg handelt, in denen generell viele Personen arbeiten – und damit auch viele Personen mit Befristung.

Befristungen können entweder mit Angabe eines sachlichen Grundes oder sachgrundlos erfolgen. Im letzteren Fall ist eine Befristung in der Regel nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig.¹³ Sachliche Gründe für eine Befristung liegen z.B. dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht, wenn die eingestellte Person eine Vertretung übernehmen soll, wenn die Befristung der Erprobung dient oder wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.¹⁴ Tatsächlich war nur rund ein Viertel der temporären Arbeitsverhältnisse aus einem sachlichen Grund befristet, mehr als die Hälfte hingegen ohne Sachgrund.¹⁵ In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der mit Sachgrund befristeten Arbeitsverträge mit knapp einem Drittel etwas höher.

Leiharbeit wird schwerpunktmäßig im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt

Leiharbeit¹⁶ stellt eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind bei einem Unternehmen angestellt, werden von diesem aber für eine bestimmte Zeitdauer an andere Unternehmen verliehen und erbringen ihre Arbeitsleistung dort. Leiharbeit ermöglicht den Einsatzunternehmen einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem Auftragsspitzen und kurzfristige Personalbedarfe abgedeckt werden können. In Brandenburg findet Leiharbeit insgesamt nur geringe Verbreitung: So waren zum Stichtag 30.06.2020 in 2 Prozent

¹³ vgl. TzBfG § 14 Abs. 2.

¹⁴ vgl. TzBfG § 14 Abs. 1.

¹⁵ Das verbleibende Viertel war wegen öffentlicher Förderung oder aufgrund anderer Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz) befristet.

¹⁶ Synonym werden auch die Begriffe Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung verwendet.

der Betriebe in Brandenburg Leiharbeitskräfte eingesetzt;¹⁷ 1 Prozent aller Beschäftigten war als Leiharbeitskraft tätig. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegen die Anteile ebenfalls auf diesem Niveau.

Allerdings ist Leiharbeit in einzelnen Branchen von größerer Bedeutung. In Brandenburg ist dies vor allem das Verarbeitende Gewerbe, wo 9 Prozent aller Betriebe Leiharbeitskräfte einsetzen. Mehr als die Hälfte aller zum Stichtag erfassten Leiharbeitskräfte in Brandenburg (55 Prozent) war in Betrieben dieser Branche tätig. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ist das Verarbeitende Gewerbe die Branche mit der stärksten Nutzung von Leiharbeit. Leiharbeitskräfte werden zudem vor allem von größeren Betrieben eingesetzt. So waren zum Stichtag der Befragung in jedem vierten brandenburgischen Großbetrieb Leiharbeitskräfte tätig, aber in kaum einem Kleinstbetrieb.

Fazit: Die Mehrheit der Beschäftigten in Brandenburg arbeitet in einer qualifizierten Tätigkeit und in einem Normalarbeitsverhältnis, also auf einer unbefristeten Vollzeitstelle beim anstellenden Unternehmen. Doch auch Einfacharbeit und atypische Beschäftigungsformen sind in Brandenburg verbreitet. Beschäftigte mit geringen Qualifikationsanforderungen und in geringfügiger Beschäftigung arbeiten überdurchschnittlich häufig in Betrieben, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren. Für sie bestand somit in besonderem Maße die Gefahr, dass sich ihre Beschäftigungssituation im Zuge der Pandemie verschlechtert.

6 Beschäftigungsentwicklung

Die Beschäftigung in Brandenburg steigt seit vielen Jahren nahezu kontinuierlich, allerdings haben sich die Zuwächse in den vergangenen Jahren leicht abgeschwächt. Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie werden voraussichtlich auch die Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg beeinflussen. Für den Zeitraum zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 ist allerdings noch eine Steigerung der Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) um knapp 1 Prozent zu beobachten. In Ostdeutschland insgesamt blieb die Beschäftigung in diesem Zeitraum hingegen weitgehend konstant, in Westdeutschland sank sie bereits um knapp 1 Prozent.

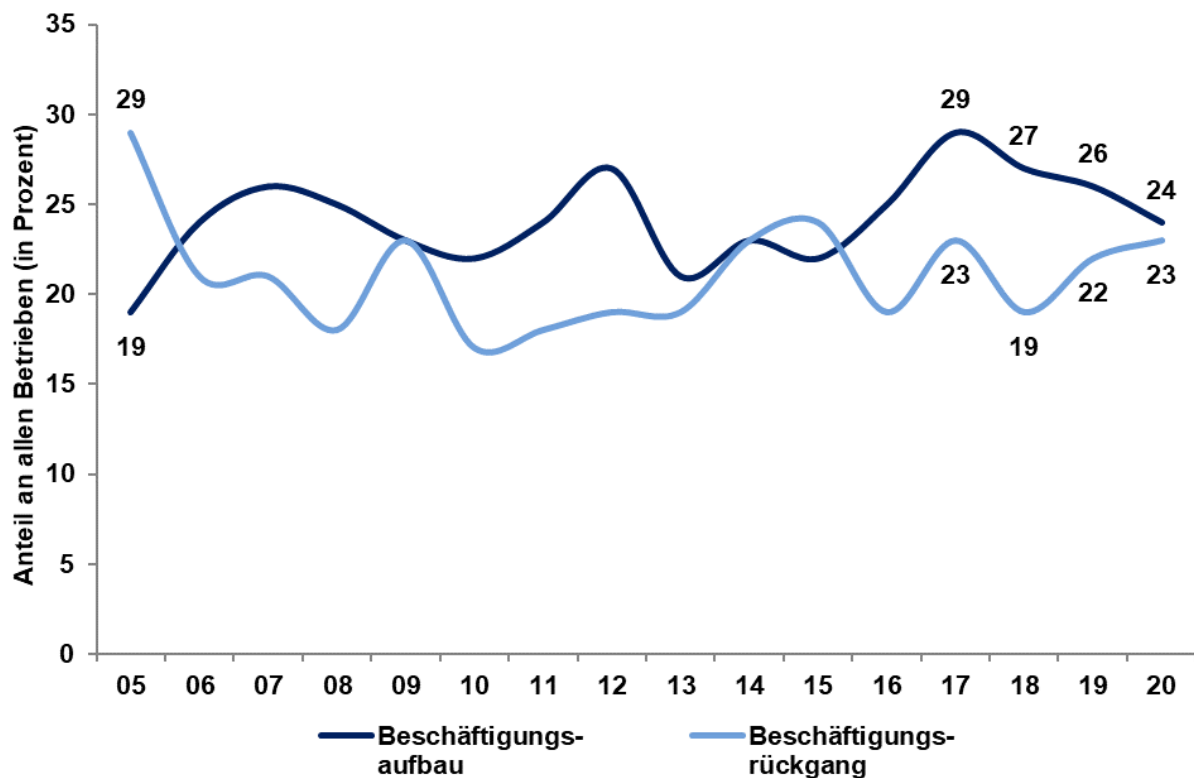
6.1 Beschäftigungsentwicklung

¹⁷ Die Angaben beziehen sich auf Entleihbetriebe, die zum Stichtag der Befragung, also am 30.06.2020, Leiharbeitskräfte beschäftigten. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA beinhaltet hingegen Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aufgrund dieser definitorischen Unterschiede können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeitskräfte nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden.

Wie die Ausführungen in Kapitel 4 gezeigt haben, wirkte die Corona-Pandemie ganz unterschiedlich auf die Betriebe. Die Mehrheit war negativ betroffen, andere waren kaum betroffen, einige konnten sogar von der Situation profitieren und ihre Umsätze steigern. Diese unterschiedliche Betroffenheit spiegelt sich in der Beschäftigungsentwicklung wider. Bei rund jedem vierten Betrieb (23 Prozent) schrumpfte die Belegschaft, d.h. in diesen Betrieben wurde zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 Beschäftigung abgebaut.¹⁸ Dieser Anteil ist trotz der wirtschaftlichen Verwerfungen im Zuge der Corona-Pandemie nur unwesentlich höher als im vorangegangenen Zeitraum, was sicherlich auch auf den intensiven Einsatz von Kurzarbeit zurückzuführen ist. Ein ähnlich großer Anteil der brandenburgischen Betriebe (24 Prozent) beschäftigte Mitte 2020 mehr Personen als noch Mitte 2019. In 53 Prozent der Betriebe blieb die Zahl der Beschäftigten weitgehend konstant (vgl. Abbildung 13).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus: In 24 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 26 Prozent (Westdeutschland) der Betriebe ging die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 zurück; in 23 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 24 Prozent (Westdeutschland) der Betriebe erhöhte sie sich.

Abbildung 13: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2020



¹⁸ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 Prozent als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 Prozent als Rückgang.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die stark oder sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im brandenburgischen Durchschnitt: Knapp ein Drittel (32 Prozent) dieser Betriebe hatte Mitte 2020 weniger Beschäftigte als Mitte 2019. Allerdings konnten auch 18 Prozent dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen.

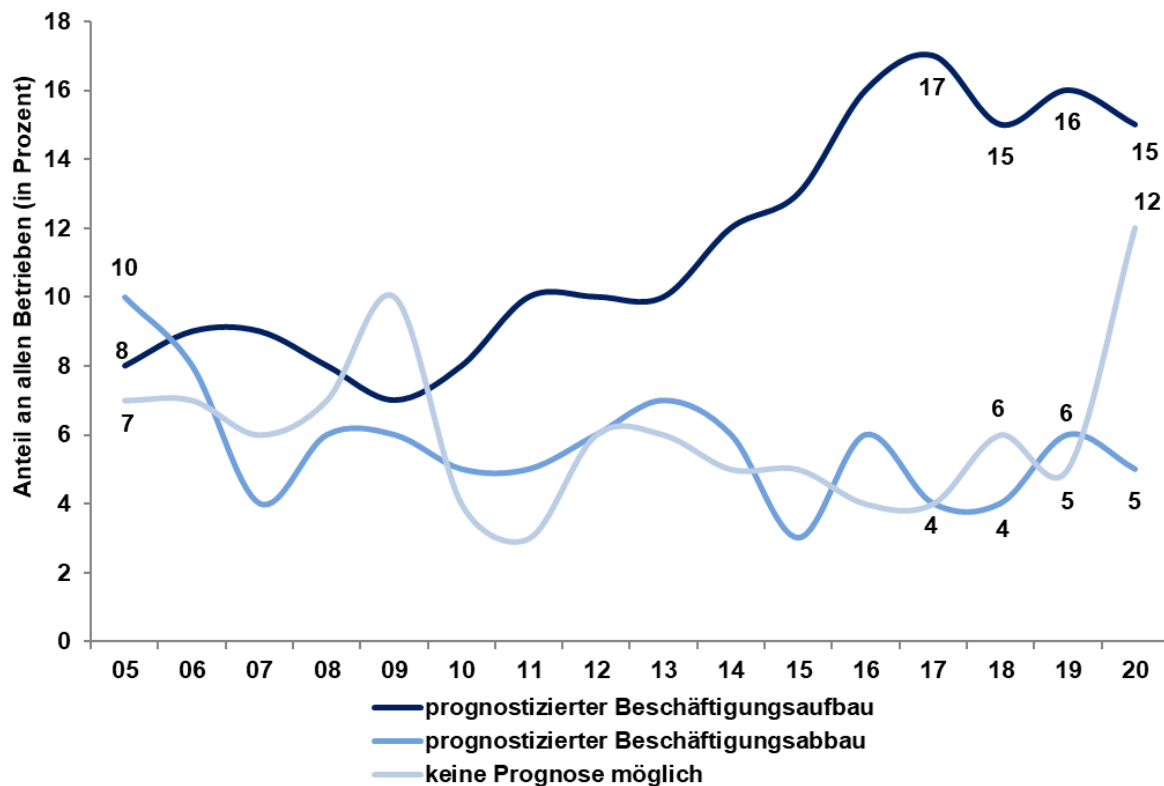
Dementsprechend fanden sich die größten Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang in der Branche, die in besonderem Maße von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen ist: In den Übrigen Dienstleistungen ging die Beschäftigung in 30 Prozent der Betriebe zurück; in 20 Prozent der Betriebe dieser Branche erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur gab es ebenfalls mehr geschrumpfte als gewachsene Betriebe. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe überwog hingegen die Zahl der gewachsenen Betriebe deutlich. Größere Betriebe konnten deutlich häufiger ihre Beschäftigung ausbauen als kleinere: So gab es in nur 18 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 einen Beschäftigungszuwachs, aber in 48 Prozent der Großbetriebe. In der Gruppe der Kleinstbetriebe überwog zudem der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau den Anteil derer mit Beschäftigungsaufbau (21 Prozent gegenüber 18 Prozent). Wie schon in den Vorjahren wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So hatte knapp jeder dritte Betrieb (30 Prozent), der nach 2009 gegründet wurde, ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur für jeden sechsten.

Prognosen zur weiteren Beschäftigungsentwicklung sind häufig unsicher

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 15 Prozent aller brandenburgischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen gingen sogar mehr als 20 Prozent der Betriebe von einer Steigerung der Beschäftigung aus. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten 5 Prozent der brandenburgischen Betriebe (vgl. Abbildung 14). Auch unter den stark oder sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben lag dieser Anteil mit 6 Prozent kaum höher. Allerdings rechneten stark und sehr stark betroffene Betriebe seltener mit einem Beschäftigungsaufbau: Nur 9 Prozent von ihnen gingen davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern wird. An dieser Stelle muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die diesjährige Befragung im dritten Quartal 2020 stattfand. In dieser Zeit war der erste Lockdown beendet, Dienstleistungen konnten wieder angeboten werden, Restaurants, Friseure, Sport- und Kulturstätten durften wieder öffnen,

und der zweite Lockdown war noch nicht abzusehen. Vor diesem Hintergrund sind die genannten Prognosen zu bewerten.

Abbildung 14: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2020



fehlende zu 100 Prozent = gleichbleibende Beschäftigung prognostiziert.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Auffällig ist, dass ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher war bezüglich der Beschäftigungsentwicklung. So gab jeder achte Betrieb (12 Prozent) an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den vergangenen Jahren lag dieser Anteil mit jeweils rund 5 Prozent deutlich niedriger. Besonders unsicher waren diejenigen Betriebe, die stark bzw. sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren: Hier sah sich jeder fünfte Betrieb (21 Prozent) nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten zu prognostizieren. Dies zeigt sich auch bei einer Branchenbetrachtung: Fast jeder fünfte Betrieb aus den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen, zwei stark von der Corona-Pandemie betroffenen Branchen, konnte keine Prognose zur Beschäftigungsentwicklung abgeben. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele Betriebe in Brandenburg gegenwärtig agieren.

6.2 Einstellungen und Abgänge

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter dieser Nettoveränderung stehen umfangreiche Brutto-

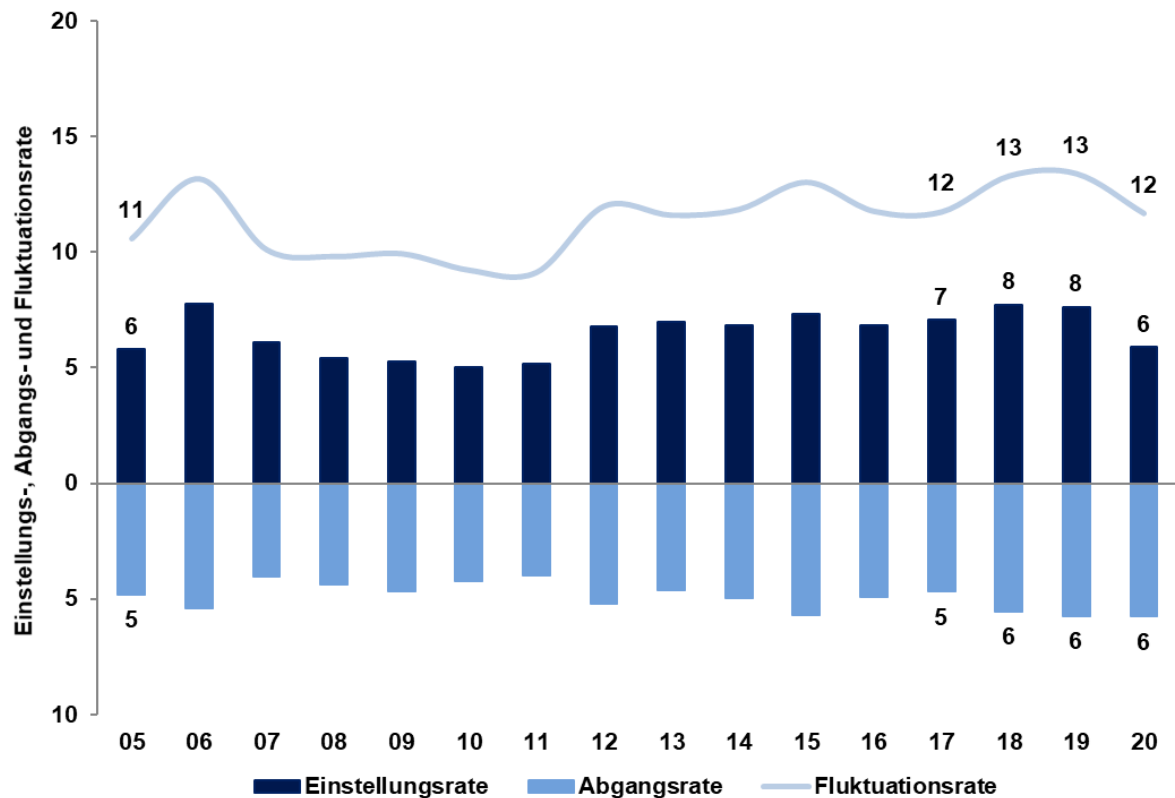
ströme – Einstellungen und Abgänge. Hierzu liegen Daten für das erste Halbjahr 2020 vor. Diese Betrachtung ist auch für die Einschätzung zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie besonders relevant, da sie sich auf einen Beobachtungszeitraum bezieht, der vollständig von der Pandemie geprägt war, während die zuvor betrachteten Zahlen zur Beschäftigungsentwicklung, die sich auf den Zeitraum vom 30.06.2019 bis zum 30.06.2020 beziehen, auch einige Monate vor Einsetzen der Corona-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen einschließen.

Zwischen Januar und Juni 2020 nahmen 27 Prozent der brandenburgischen Betriebe Einstellungen vor. Im Vergleich zum Vorjahr sank der Anteil der Betriebe mit Einstellungen damit um sieben Prozentpunkte auf den niedrigsten Wert seit 2011. In der Gruppe der Betriebe, die stark oder sehr stark von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, stellte nur jeder fünfte Betrieb neue Beschäftigte ein. Dementsprechend ging der Anteil einstellender Betriebe in den durch die Pandemie negativ betroffenen Branchen besonders stark zurück: In den Übrigen Dienstleistungen (u.a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseure, Kosmetik) sank er von 28 Prozent auf 17 Prozent, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation von 52 Prozent auf 28 Prozent. Im Gesundheits- und Sozialwesen blieb er hingegen stabil; im Verarbeitenden Gewerbe fiel der Rückgang recht gering aus (von 39 Prozent auf 35 Prozent).

Insgesamt 28 Prozent der Betriebe hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Dieser Anteil blieb im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Da es in 15 Prozent der Betriebe sowohl Personalzugänge als auch -abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 41 Prozent. Auf der anderen Seite kam es dementsprechend in 59 Prozent der Betriebe im ersten Halbjahr 2020 zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur knapp jeder dritte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalzugängen oder -abgängen.

Insgesamt verließen im ersten Halbjahr 2020 knapp 6 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg ihren Betrieb; ebenfalls 6 Prozent aller Beschäftigten nahmen eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb auf. Während die Abgangsrate im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant blieb, sank die Einstellungsrate um zwei Prozentpunkte auf den niedrigsten Wert seit 2011. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag damit mit knapp 12 Prozent ebenfalls etwas niedriger als in den vergangenen zwei Jahren (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate in Brandenburg 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)

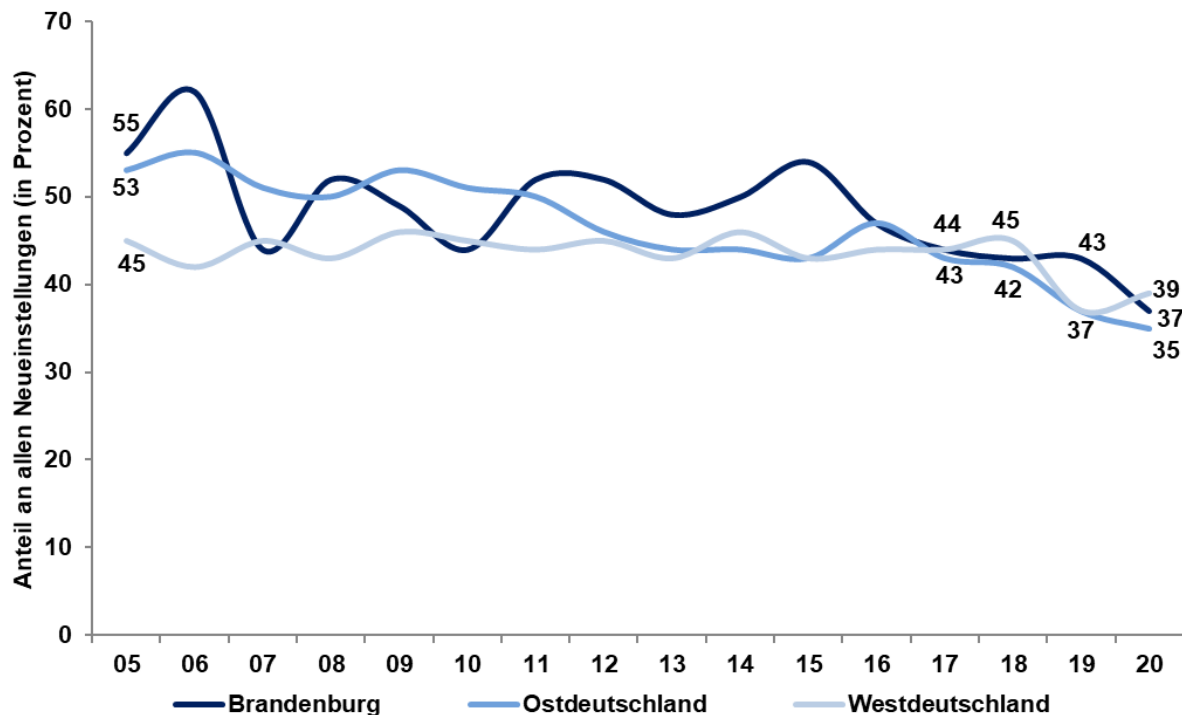


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. In einzelnen Jahren kann die Fluktuationsrate aufgrund der Rundung der zugrundeliegenden Dezimalwerte von der Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate abweichen.

Befristete Einstellungen gehen zurück

Befristete Einstellungen waren in den vergangenen Jahren in Brandenburg weit verbreitet: Bis zu 50 Prozent aller Neueinstellungen erfolgten in der Vergangenheit zeitlich befristet. Im ersten Halbjahr 2019 lag ihr Anteil bei 43 Prozent. Im Vergleichszeitraum 2020 sank er auf 37 Prozent, den niedrigsten Anteil seit mehr als 15 Jahren (vgl. Abbildung 16). Auch in Ostdeutschland insgesamt sank der Anteil befristeter Einstellungen (von 37 Prozent auf 35 Prozent), in Westdeutschland stieg er leicht an (von 37 Prozent auf 39 Prozent).

Abbildung 16: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Wie lässt sich erklären, dass trotz der Corona-Pandemie der Anteil befristeter Einstellungen zurückgegangen ist? In den vergangenen Jahren nutzten vor allem Betriebe aus solchen Branchen verstärkt Befristungen, die heute in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen sind, allen voran die Übrigen Dienstleistungen, wo seit Jahren rund 60 Prozent der Neueinstellungen befristet waren, aber auch das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Zahlreiche Betriebe dieser Branchen haben im ersten Halbjahr 2020 komplett auf Einstellungen verzichtet: Der Anteil der einstellenden Betriebe sank im Vergleich zum Vorjahreszeitraum sowohl in den Übrigen Dienstleistungen als auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation deutlich, im Verarbeitenden Gewerbe etwas weniger stark (s.o.). Dadurch ist möglicherweise eine Reihe befristeter Neuzugänge weggefallen, was zu einer Verringerung der Befristungsquote bei den Einstellungen geführt haben könnte.

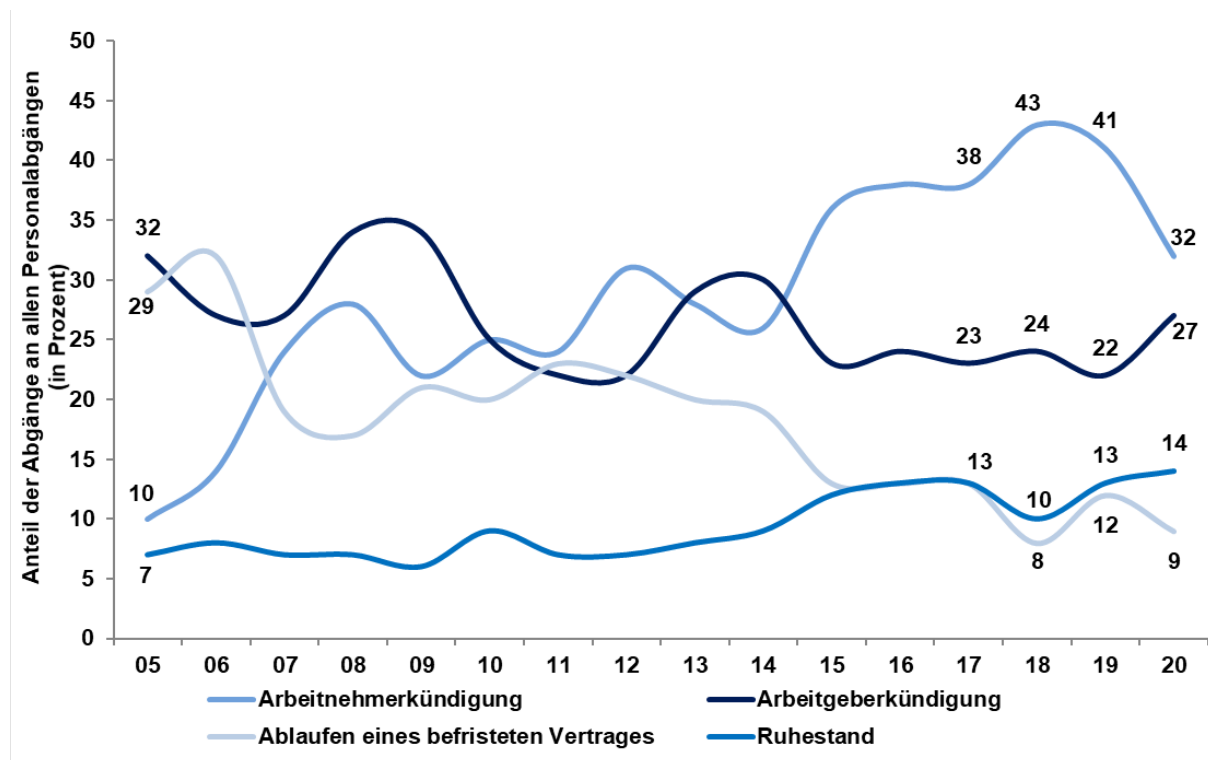
Personalabgänge weiterhin vor allem aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen

aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Seit vielen Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Brandenburg.

In den vergangenen Jahren war immer die Arbeitnehmerkündigung der mit Abstand wichtigste Abgangsgrund. Dies war auch im ersten Halbjahr 2020 noch der Fall, allerdings ging der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich zurück: Nur noch 32 Prozent der Kündigungen erfolgten durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; im ersten Halbjahr 2019 waren es noch 41 Prozent der Kündigungen gewesen (vgl. Abbildung 17). Eine ähnliche Entwicklung zeigte sich in Ostdeutschland insgesamt, wo der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen von 41 Prozent auf 36 Prozent sank, und in Westdeutschland, wo er von 45 Prozent auf 37 Prozent zurückging.

Abbildung 17: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)



fehlende zu 100 Prozent = sonstige Gründe

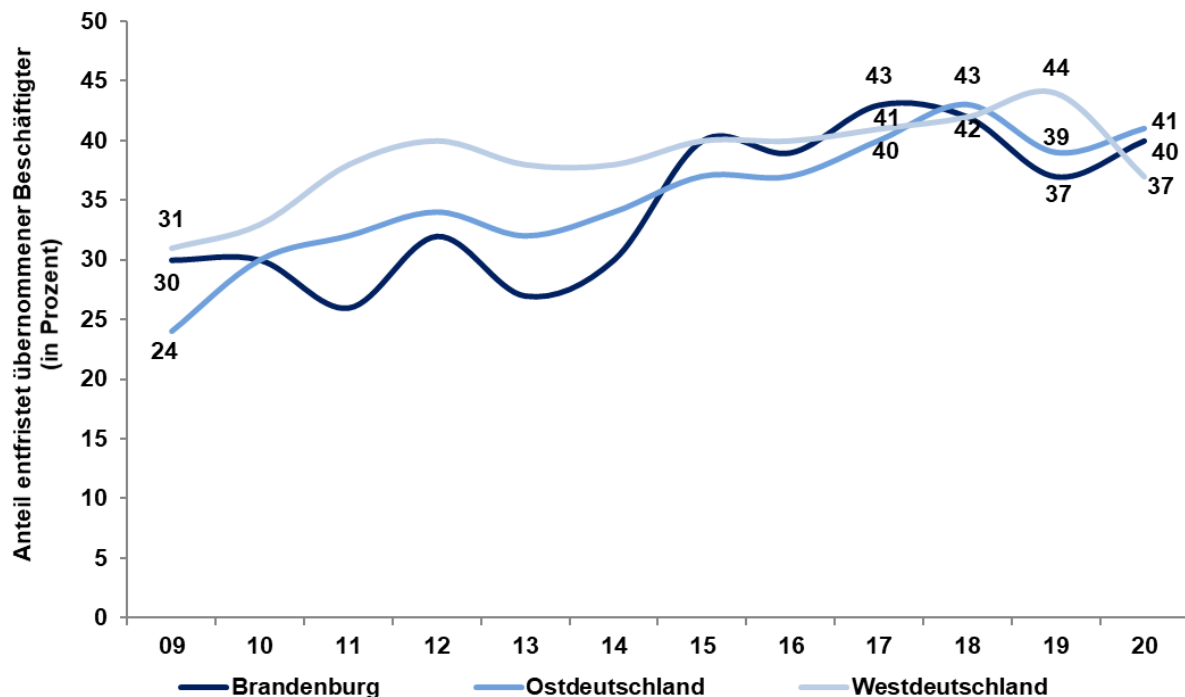
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Parallel stieg der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen: in Brandenburg von 22 Prozent auf 27 Prozent, in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland jeweils von 24 Prozent auf 27 Prozent.

Allerdings endeten weniger Arbeitsverhältnisse mit dem Ablaufen eines befristeten Vertrages. Dies hängt vermutlich v.a. damit zusammen, dass Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen Jahren seltener befristet angelegt wurden (vgl. Kapitel 5.2). Die Entfristungs-

quote, also der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Auslaufen ihres Vertrages vom Betrieb in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, lag wie in den Vorjahren bei rund 40 Prozent (vgl. Abbildung 18). Ein krisenbedingter Beschäftigungsabbau auf Kosten befristet Beschäftigter war also nicht zu beobachten, auch wenn die Entfristungsquote in den negativ von der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben mit 35 Prozent etwas geringer ausfiel als im brandenburgischen Durchschnitt.

Abbildung 18: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2020. Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung im jeweils ersten Halbjahr endete.

Von den nicht entfristeten Beschäftigten erhielt gut die Hälfte einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag. Die verbleibenden betroffenen Beschäftigten (27 Prozent aller befristet Beschäftigten mit auslaufendem Vertrag) verließen den Betrieb mit Ablauf der Befristung. Über ihren Verbleib sind auf Grundlage der Befragung keine Aussagen möglich.

6.3 Fachkräftebedarf

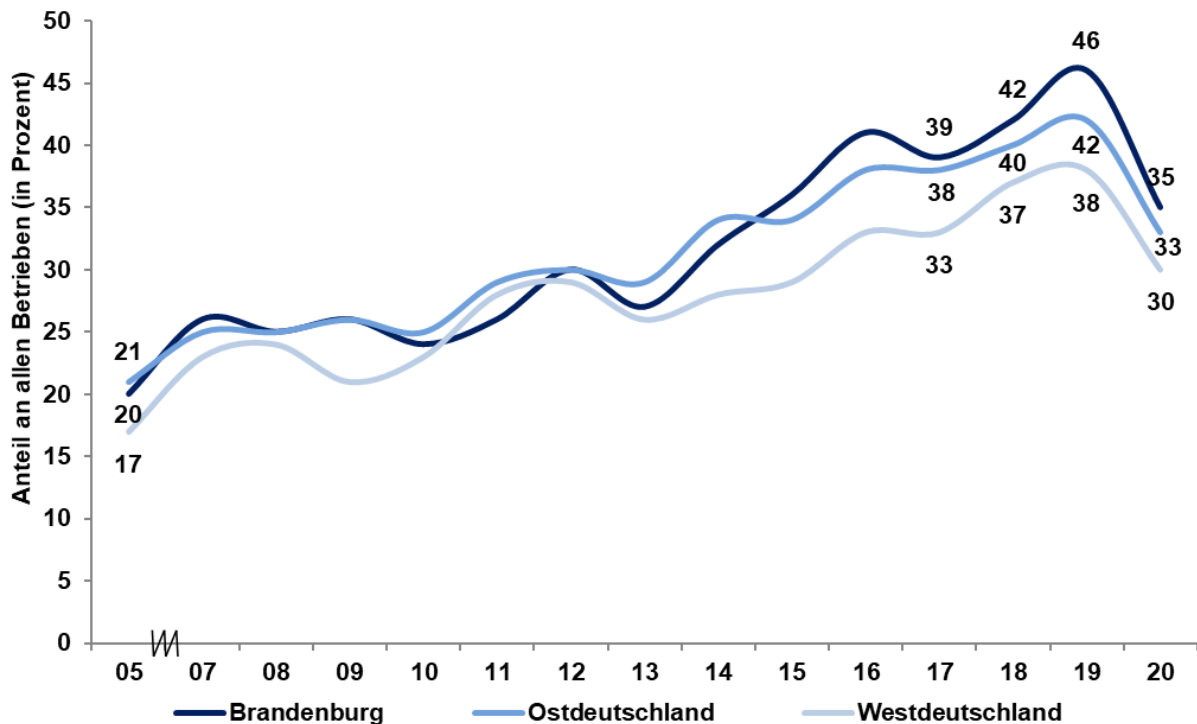
Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Wie in Kapitel 5.1 dargestellt, machen diese mit einem Anteil von 81 Prozent die überwiegende Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten aus.

Im ersten Halbjahr 2020 hatten 35 Prozent der Betriebe in Brandenburg einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d.h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu

besetzen. Unter Betrieben, die stark oder sehr stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, fiel dieser Anteil besonders niedrig aus: Von diesen suchte nur gut ein Viertel (28 Prozent) im ersten Halbjahr 2020 Fachkräfte.

Insgesamt sank der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Brandenburg wieder auf das Niveau der Jahre vor 2016. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ging der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf deutlich zurück (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf suchten im Durchschnitt 2,8 Fachkräfte. Damit ergab sich rein rechnerisch – unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten – ein Bedarf von rund 65.000 Fachkräften. Im Vergleich zum Jahr vor der Corona-Pandemie bedeutet dies eine Verringerung um knapp ein Viertel.

Besonders stark ging der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation zurück: Suchten im ersten Halbjahr 2019 noch 70 Prozent aller Betriebe dieser Branche Fachkräfte, waren es im ersten Halbjahr 2020 nur noch 38 Prozent. In den Übrigen Dienstleistungen halbierte sich der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf auf nur noch 17 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung stieg hingegen der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf auf 55 Prozent – der höchste Wert seit mehr als 15 Jahren.

Den größten Anteil an den offenen Fachkräftestellen in Brandenburg hatten die Unternehmensnahen Dienstleistungen: Knapp jede fünfte offene Fachkräftestelle fand sich in dieser Branche – ein deutlich größerer Wert, als es der reine Beschäftigtenanteil dieser Branche erwarten lässt. Auch das Baugewerbe übte einen starken Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften aus. Auf diese Branche entfielen 15 Prozent der Gesamtnachfrage nach Fachkräften in Brandenburg. An dritter Stelle folgte das Gesundheits- und Sozialwesen mit 13 Prozent der Nachfrage (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf*	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	8	13
Baugewerbe	15	7
Handel und Reparatur	11	13
Verkehr, Information, Kommunikation	9	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	14
Gesundheits- und Sozialwesen	13	15
Übrige Dienstleistungen	4	7
Öffentliche Verwaltung	8	12
Andere Branchen	13	10
Alle Branchen	100	100

* im ersten Halbjahr 2020 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Nur gut jeder vierte brandenburgische Kleinbetrieb suchte im ersten Halbjahr 2020 Fachkräfte. Wie schon in den Vorjahren lag dieser Anteil deutlich unter den Werten für andere Betriebsgrößenklassen. Allerdings zeigte sich bei den Kleinbetrieben ein besonders starker Rückgang beim Fachkräftebedarf: So sank der Anteil der Kleinbetriebe mit Fachkräftebedarf von 38 Prozent im ersten Halbjahr 2019 auf nunmehr 26 Prozent; die Zahl der gesuchten Fachkräfte sank um knapp ein Drittel. Dennoch entfiel auf Kleinbetriebe weiterhin ein ebenso großer Anteil der zu besetzenden Stellen für Fachkräfte wie auf Kleinbetriebe und mittlere Betriebe – und ein dreimal so großer Anteil wie auf Großbetriebe. Kleinbetriebe haben damit immer noch einen größeren Anteil am Fachkräftebedarf, als es angesichts ihres Anteils an allen Beschäftigten zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf*	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	30	20
10 bis 49 Beschäftigte	30	28
50 bis 249 Beschäftigte	30	32
ab 250 Beschäftigte	10	20
Alle Größenklassen	100	100

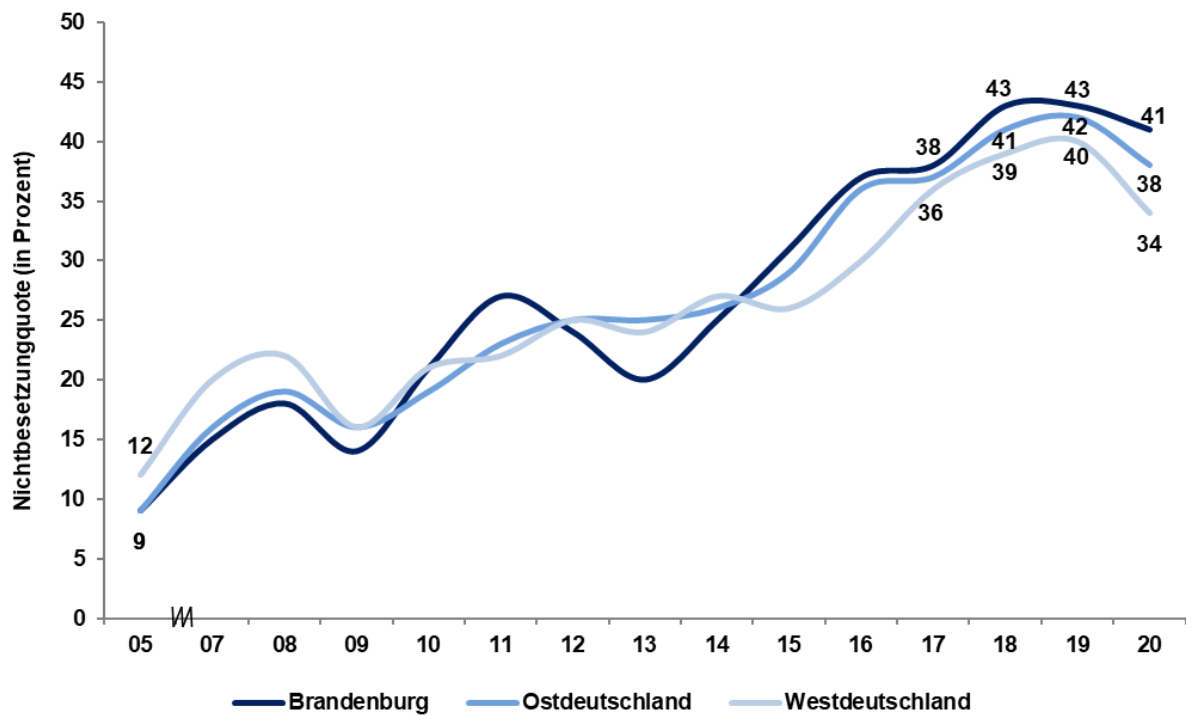
* im ersten Halbjahr 2020 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Besetzungsschwierigkeiten halten an

Seit mehreren Jahren stellt die Besetzung von Fachkräftestellen die brandenburgischen Betriebe vor Herausforderungen: Seit 2013 stieg die Nichtbesetzungsquote, d.h. der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, kontinuierlich an, erst 2019 stabilisierte sie sich auf hohem Niveau. Im aktuellen Beobachtungszeitraum ging sie erstmals seit acht Jahren zurück, liegt aber immer noch bei hohen 41 Prozent. Mit anderen Worten: Rund zwei von fünf Fachkräftestellen, die im ersten Halbjahr 2020 zu besetzen waren, waren zum Zeitpunkt der Befragung noch vakant. Die Nichtbesetzungsquote lag damit in Brandenburg mehrere Prozentpunkte über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt bzw. für Westdeutschland (vgl. Abbildung 20). Viele der brandenburgischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2020 qualifiziertes Personal suchten, konnten folglich nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 53 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Im Vorjahreszeitraum traf dies allerdings noch auf 64 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf zu.

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Besonders dramatisch stellte sich weiterhin die Fachkräftesituation im Baugewerbe dar: So konnten 80 Prozent der Betriebe in dieser Branche, die im ersten Halbjahr 2020 Fachkräfte suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht vollständig decken; 73 Prozent aller offenen Fachkräftestellen waren hier zum Stichtag unbesetzt. Mehr als ein Viertel aller unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg entfiel dadurch allein auf diese Branche. Ein weiteres Viertel der unbesetzten Fachkräftestellen entfiel auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo die Nichtbesetzungsquote mit 54 Prozent ebenfalls deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt lag (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen*	Nichtbesetzungsquote**
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	53	34
Baugewerbe	80	73
Handel und Reparatur	51	43
Verkehr, Information, Kommunikation	45	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	54
Gesundheits- und Sozialwesen	57	41
Übrige Dienstleistungen	68	40
Öffentliche Verwaltung	11	4
Alle Branchen	53	41

* Anteil an allen Betrieben mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2020

** Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2020 zu besetzenden Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass offene Stellen für Fachkräfte erfolgreich besetzt werden können. So war in Kleinst- und Kleinbetrieben zum Stichtag der Befragung noch rund jede zweite offene Fachkräftestelle vakant; in Großbetrieben war es hingegen nur rund jede fünfzehnte. Auch fand sich in der Gruppe der Großbetriebe ein deutlich geringerer Anteil von Betrieben mit nicht besetzten Fachkräftestellen zum Stichtag der Befragung – und das obwohl nahezu jeder Großbetrieb in Brandenburg einen Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2020 zu vermelden hatten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

Betriebsgrößenklassen	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen*	Nichtbesetzungsquote**
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	60	58
10 bis 49 Beschäftigte	49	45
50 bis 249 Beschäftigte	39	31
ab 250 Beschäftigte	34	7
Alle Größenklassen	53	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Fazit: Die Corona-Pandemie hat sich bis zum Zeitpunkt der Befragung nur eingeschränkt auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Der Anteil von Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau fiel 2020 kaum höher aus als in den Jahren vor der Corona-Pandemie und liegt weiterhin

deutlich unter dem Anteil der Betriebe mit geplantem Beschäftigungsaufbau. Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ging allerdings erwartungsgemäß deutlich zurück. Dennoch hatten viele Betriebe in Brandenburg weiterhin Probleme, Fachkräfte zu gewinnen.

7 Betriebliche Ausbildung

Die Corona-Pandemie sowie die Maßnahmen der Politik zu ihrer Eindämmung haben sich massiv auf die brandenburgischen Betriebe ausgewirkt: Fast die Hälfte der Betriebe berichtete von einem Rückgang der Nachfrage, gut ein Viertel hatte mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen, jeder zehnte Betrieb sieht sich in seiner Existenz bedroht (vgl. Kapitel 4.1). Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass die Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen verringern oder weniger Absolventen und Absolventinnen übernehmen. Ausbildungswillige Betriebe stehen zudem vor erheblichen Herausforderungen bei der praktischen Durchführung: Kurzarbeit, Home-Office und behördlich angeordnete Betriebsschließungen erschweren die Betreuung von Auszubildenden und das Lernen im Betrieb wie auch in der Berufsschule. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, die Übernahmebereitschaft sowie die Bereitschaft, neue Ausbildungsplätze anzubieten, im letzten Jahr entwickelt haben.

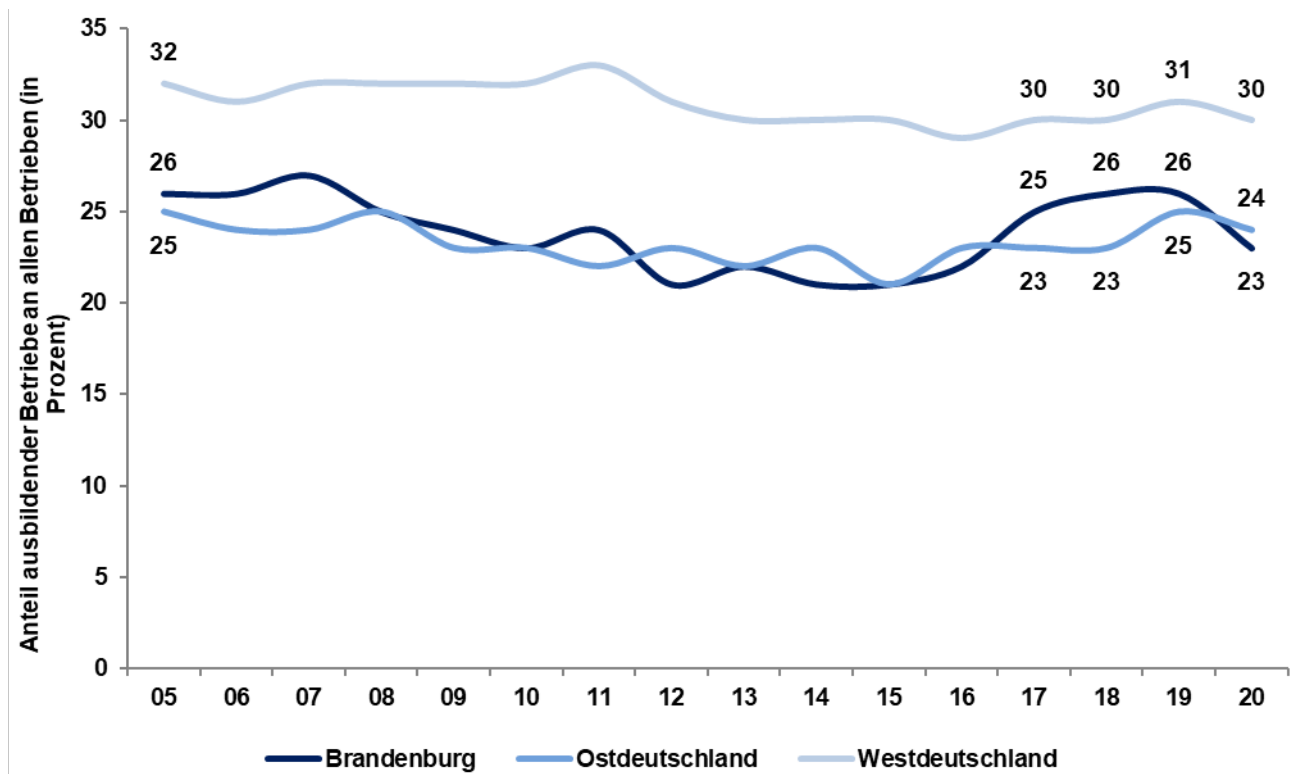
7.1 Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 2020 beteiligten sich 54 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen¹⁹, an der Ausbildung. Ausbildungsbeteiligung bedeutet, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbilden, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.²⁰ Da nur knapp die Hälfte der Betriebe in Brandenburg über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, entspricht der genannte Anteil 23 Prozent aller Betriebe. Die Ausbildungsbeteiligung sank damit gegenüber dem Vorjahr ab und liegt nun leicht unterhalb des Vergleichswerts für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland liegt die Ausbildungsbeteiligung mit 30 Prozent aller Betriebe weiterhin deutlich höher (vgl. Abbildung 21).

¹⁹ Um selbst ausbilden zu dürfen, müssen Betriebe lt. Berufsbildungsgesetz gewisse Voraussetzungen erfüllen. So muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben (vgl. § 27 ff BBiG). Diese formalen Voraussetzungen erfüllen nach eigenen Angaben 42 Prozent der brandenburgischen Betriebe.

²⁰ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

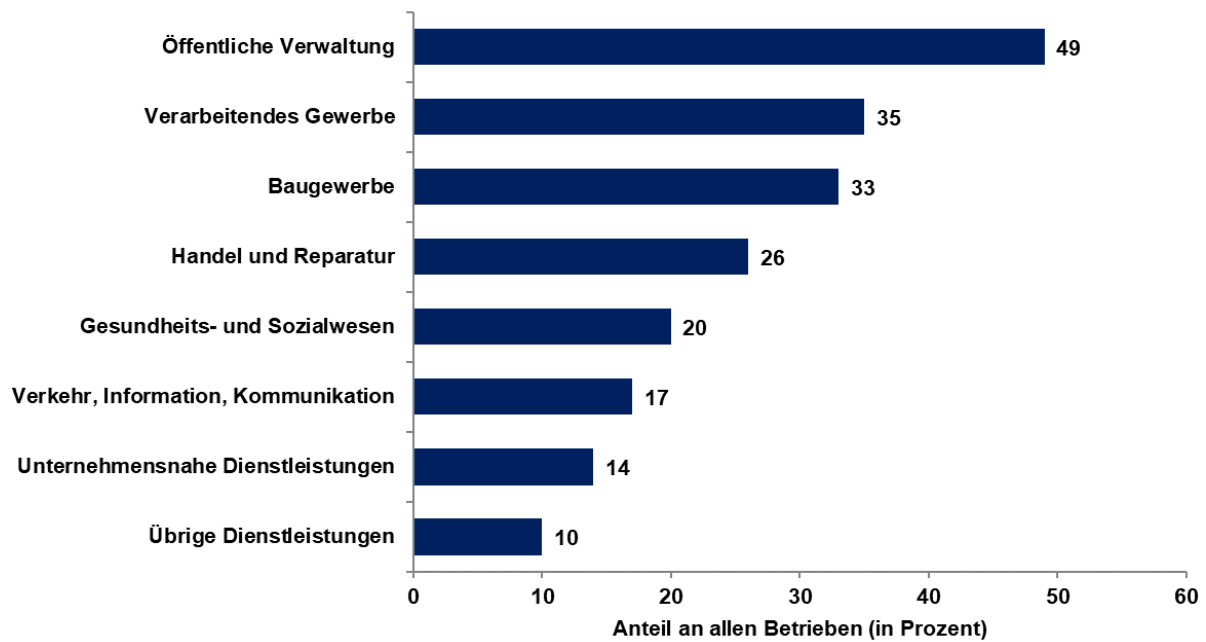
Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Die höchste Ausbildungsbeteiligung findet sich in der Öffentlichen Verwaltung: Hier beteiligt sich fast die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) an der Ausbildung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist mit jeweils einem Drittel ein vergleichsweise großer Anteil der Betriebe in der Ausbildung aktiv. Demgegenüber beteiligen sich nur 10 Prozent der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen an der betrieblichen Ausbildung (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Kleinstbetriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. 2020 waren 13 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe in der Ausbildung aktiv. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass nur 33 Prozent der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt sind. Zum anderen beteiligt sich mit 38 Prozent ein vergleichsweise kleiner Teil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung. Die geringe Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben lässt sich nachvollziehbar aus ihren spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen erklären (fehlende personelle Kapazitäten, unregelmäßiger Bedarf an neuen Fachkräften). Allerdings ist bemerkenswert, dass sich auch 27 Prozent der mittleren Betriebe und selbst 16 Prozent der Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr im Jahr 2020 nicht an der Ausbildung beteiligten.

Obwohl sich die Ausbildungsbeteiligung nicht nur auf den Abschluss von Neuverträgen bezieht, sondern auch laufende Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt und damit eine eher träge Kennzahl ist, zeigen sich bereits erste Auswirkungen der Corona-Pandemie. Betriebe, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie betroffen waren, beteiligten sich in geringerem Maße an der Ausbildung als der brandenburgische Durchschnitt: Nur 13 Prozent von ihnen waren in der Ausbildung aktiv. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich viele der stark betroffenen Betriebe in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen fanden – dies sind Branchen mit einer traditionell geringen Ausbildungsbeteiligung. Allerdings ging die Ausbildungsbeteiligung in diesen Branchen im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich zurück, in den Übrigen Dienstleistungen von 18 Prozent auf 10 Prozent, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von 19 Prozent auf 14 Prozent.

7.2 Gewinnung von Auszubildenden

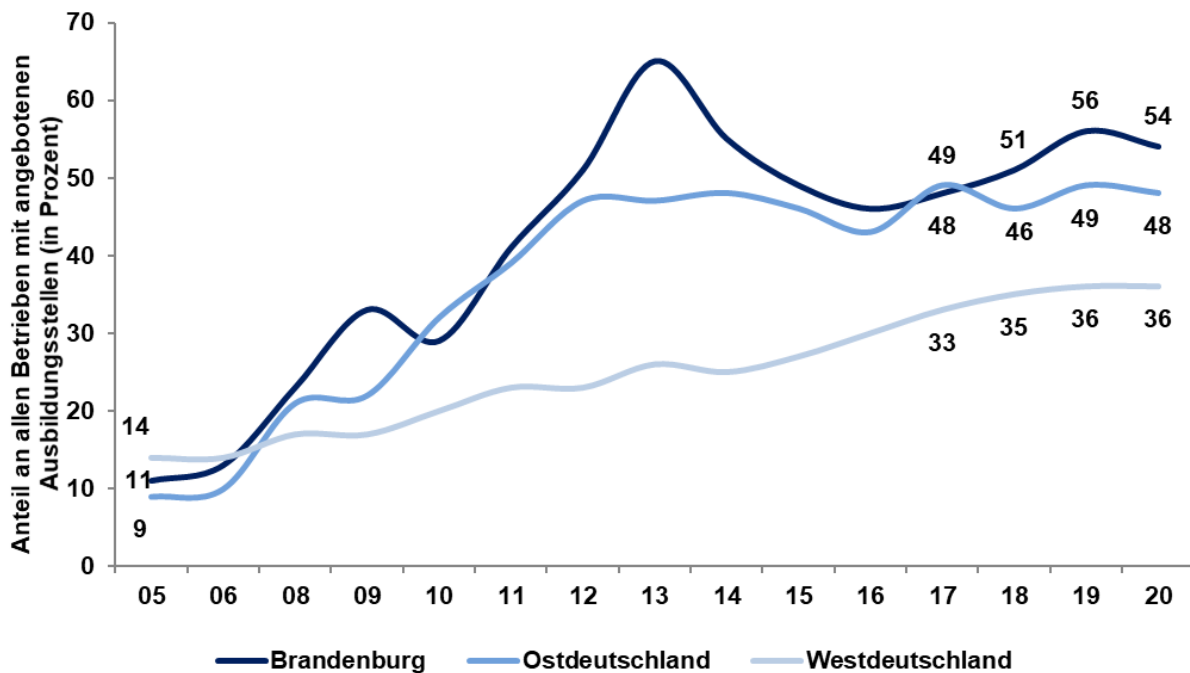
Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 hatten 36 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 15 Prozent – vier Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. In der Öffentlichen Verwaltung hatten überdurchschnittlich viele Betriebe Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2019/2020 zu besetzen: Mehr als jeder dritte Betrieb in dieser Branche suchte Auszubildende; ein Fünftel aller angebotenen Ausbildungsplätze fand sich in der Öffentlichen Verwaltung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe lag der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen mit jeweils rund 25 Prozent über dem brandenburgischen Durchschnitt. Deutlich rückläufig war der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, im Bereich Handel und Reparatur: Er sank von 25 Prozent im Ausbildungsjahr 2018/2019 auf 16 Prozent im Ausbildungsjahr 2019/2020. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sank der Anteil der Betriebe mit zu besetzenden Ausbildungsplätzen von einem ohnehin bereits geringen Niveau weiter ab und lag bei nur noch 6 Prozent. Hier besteht vermutlich ein Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, die sich in dieser Branche stark auswirkte. So suchten von den Betrieben, die stark oder sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, nur 9 Prozent neue Auszubildende für das Ausbildungsjahr 2019/2020.

Wie in den Vorjahren hatte nur eine Minderheit der Kleinstbetriebe Ausbildungsplätze zu besetzen: 7 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten boten einen oder mehrere Ausbildungsplätze an; 19 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze entfielen auf diese Größenklasse. 81 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze fanden sich also in Betrieben mit zehn Beschäftigten und mehr.

Besetzung angebotener Ausbildungsplätze bleibt schwierig

In gut der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (54 Prozent), die Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2019/2020 angeboten hatten, blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt betraf dies – wie in den Vorjahren – einen etwas geringeren Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen (48 Prozent); in Westdeutschland konnten deutlich mehr Betriebe alle Ausbildungsplätze besetzen: Hier blieben nur in 36 Prozent der Betriebe Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Obwohl die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber im Ausbildungsjahr 2019/2020 erneut sank²¹, blieb ein geringerer Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt: Lag er im Ausbildungsjahr 2018/2019 noch bei 46 Prozent, so waren es im Ausbildungsjahr 2019/2020 nur noch 35 Prozent.²² Damit blieb allerdings immer noch gut ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt – ein höherer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (32 Prozent) und in Westdeutschland (23 Prozent). In einigen Branchen lag die Nichtbesetzungsquote bei über 50 Prozent. Konkret betraf dies das Baugewerbe (54 Prozent) und die Unternehmensnahen Dienstleistungen (53 Prozent).

Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Während Großbetriebe 90 Prozent ihrer angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieb bei Kleinst- und Kleinbetrieben rund die Hälfte der Plätze vakant. Kleinst- und Kleinbetriebe stehen damit vor besonderen Schwierigkeiten, wenn es darum geht, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken.

²¹ Um rund 4 Prozent; vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Oktober 2020.

²² Dieser Anteil liegt deutlich höher als der von der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Anteil der unbesetzten Stellen (15 Prozent; vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Oktober 2020). Dies hängt damit zusammen, dass bei weitem nicht alle offene Ausbildungsstellen an die Bundesagentur gemeldet werden, da die Einschaltung der BA bei der Stellenbesetzung freiwillig ist.

Angesichts der Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden geraten zunehmend Ansätze in den Fokus, mit denen die Ausbildungsattraktivität von Betrieben gesteigert werden soll. Diese wird von zahlreichen Faktoren bestimmt. Neben dem Image des Ausbildungsberufes gehören hierzu wesentlich die Ausbildungsbedingungen, die späteren beruflichen Perspektiven sowie nicht zuletzt die Vergütung der Auszubildenden. In diesem Zusammenhang wurde zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung gesetzlich festgelegt. Für Berufsausbildungen, die im Jahr 2020 begonnen wurden, beträgt sie im ersten Ausbildungsjahr 515 € und wird in den folgenden Ausbildungsjahren stufenweise angehoben.²³ Von der neuen Regelung werden Ausbildungsverhältnisse erfasst, in denen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) im Rahmen dualer Bildungsgänge beruflich ausgebildet wird.

Bereits vor Inkrafttreten der Mindestausbildungsvergütung zahlte die überwiegende Mehrheit der Ausbildungsbetriebe in Deutschland eine Ausbildungsvergütung, die über der festgesetzten Untergrenze lag. Aufgrund der eingeschränkten Fallzahlen lassen sich an dieser Stelle keine zuverlässigen Erkenntnisse für Brandenburg ableiten. Für Ostdeutschland insgesamt zeigt sich, dass von allen Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2019/2020 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, lediglich 4 Prozent eine Ausbildungsvergütung von weniger als 515 € zahlten.

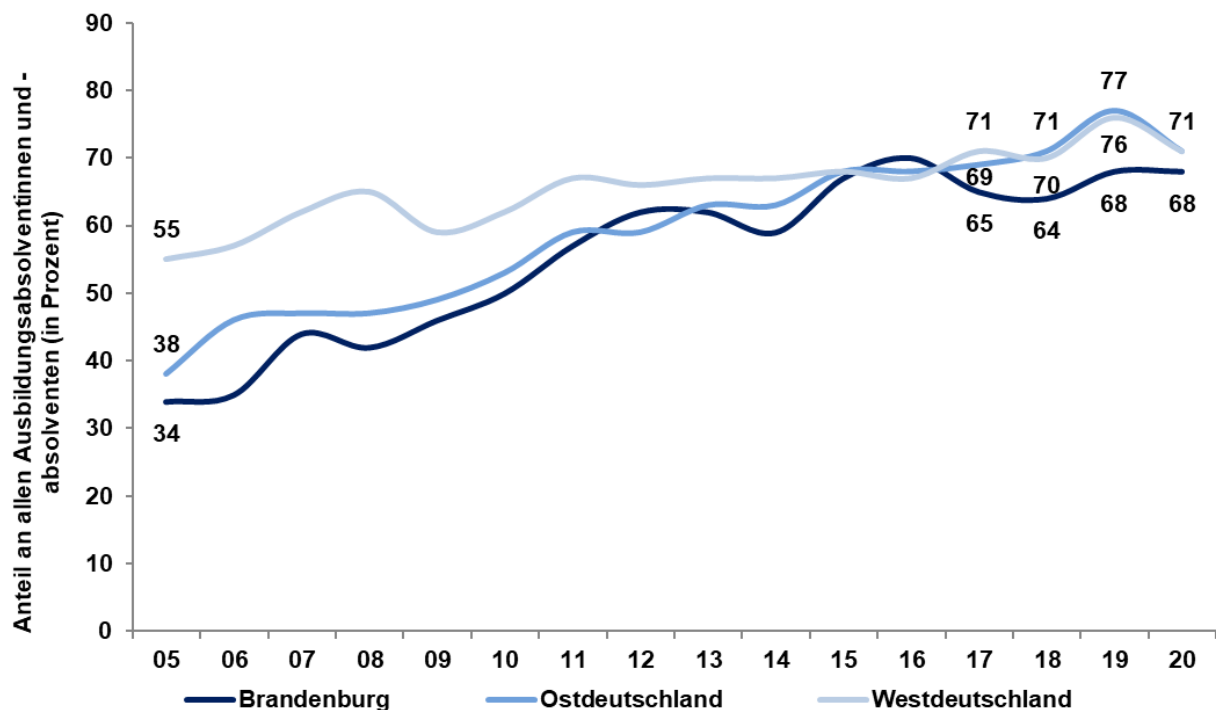
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die brandenburgischen Betriebe nutzen die betriebliche Ausbildung in großem Maße zur Deckung ihres eigenen Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs. So werden seit 2015 jedes Jahr rund zwei Drittel aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Dies war trotz der Corona-Pandemie auch 2020 der Fall: Die Übernahmequote lag in diesem Jahr bei 68 Prozent und damit etwa auf dem Niveau der Vorjahre, wenn auch leicht unterhalb des ostdeutschen und des westdeutschen Wertes (vgl. Abbildung 24).

Betriebe, die stark oder sehr stark von der Corona-Pandemie beeinträchtigt waren, übernahmen allerdings einen deutlich geringeren Anteil ihrer erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, nämlich 49 Prozent. Obgleich die eingeschränkte Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nur von sehr wenigen Betrieben als personalpolitische Maßnahme in Reaktion auf die Pandemie genannt wurde (vgl. Kapitel 4.2), zeigt sich hier eine gewisse Zurückhaltung der besonders betroffenen Betriebe.

²³ Vgl. §17 BBiG.

Abbildung 24: Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

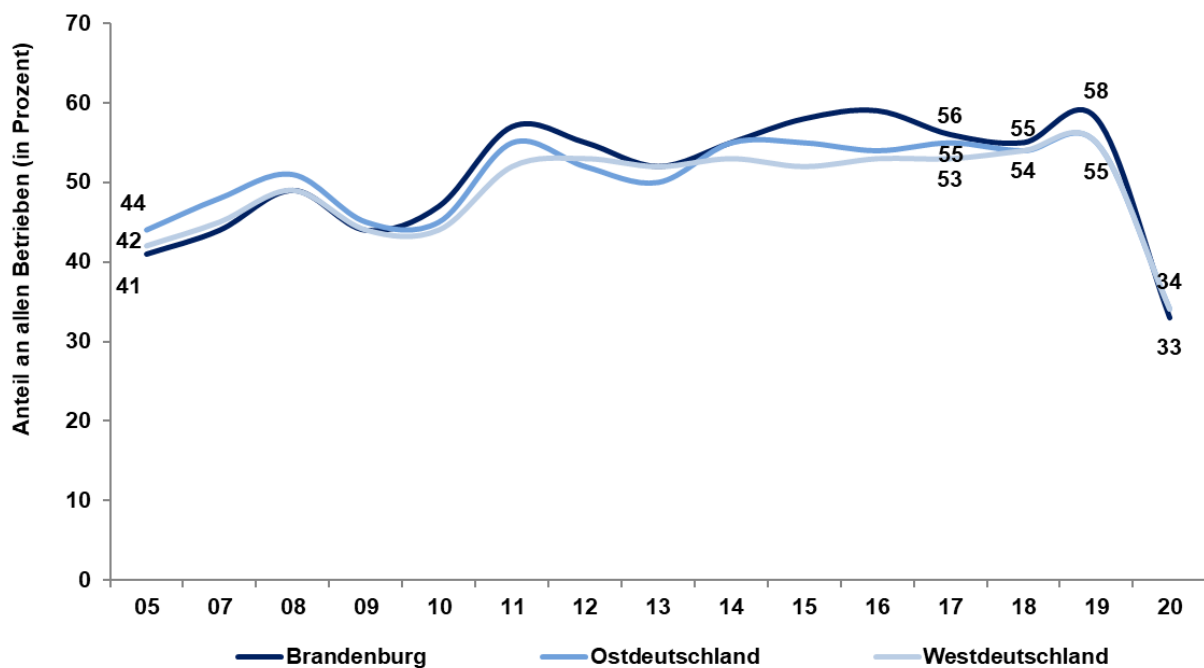
Fazit: Schon für das Befragungsjahr 2020 deuten sich erste Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt an: Der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, sank ebenso wie der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze. Zwar übernahmen auch weiterhin viele Betriebe ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Betriebe, die in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen waren, zeigten sich hier allerdings zurückhaltend. Es bleibt abzuwarten, ob im kommenden Jahr weitere Betriebe aufgrund der Einschränkungen, die erst nach Ende der Befragung erfolgten, von Übernahmen Abstand nehmen werden.

8 Betriebliche Weiterbildung

In den vergangenen Jahren waren die brandenburgischen Betriebe in hohem Maße in der betrieblichen Weiterbildung aktiv. Hintergrund war zum einen, ähnlich wie bei der betrieblichen Ausbildung, der hohe Bedarf an Fachkräften. Zum anderen erhöhen technologische Veränderungen, etwa die zunehmende Digitalisierung, den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. Die Corona-Pandemie unterbrach diesen Trend vorerst: Im ersten Halbjahr

2020²⁴ ermöglichte nur ein Drittel der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung²⁵ – in den Vergleichszeiträumen der Vorjahre traf dies jeweils auf gut die Hälfte der Betriebe zu. Die betriebliche Weiterbildung in Brandenburg sank damit – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – auf den niedrigsten Stand seit mehr als 15 Jahren (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



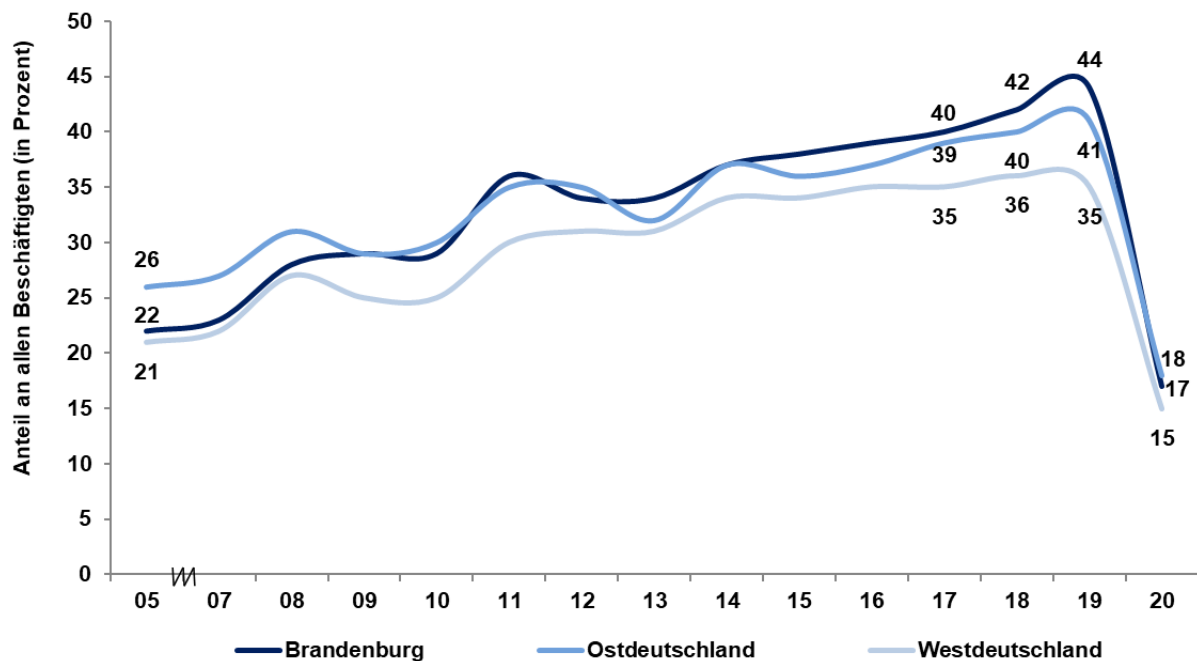
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im Jahr 2006 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück: Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen brandenburgischen Beschäftigten, stürzte von 44 Prozent im ersten Halbjahr 2019 auf 17 Prozent im ersten Halbjahr 2020 (vgl. Abbildung 26).

²⁴ Aus befragungstechnischen Gründen werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden.

²⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden nur Weiterbildungsaktivitäten erfasst, die durch die Betriebe unterstützt wurden, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit. Andere Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden nicht berücksichtigt.

Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im Jahr 2006 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Einbrüche bei der Weiterbildungsbeteiligung ziehen sich über alle Branchen und Größenklassen (vgl. Tabelle 13 und Tabelle 14). Besonders stark fiel der Rückgang im Gesundheits- und Sozialwesen aus: Hier nahmen im ersten Halbjahr 2020 nur 31 Prozent der Beschäftigten an einer Weiterbildung teil – im ersten Halbjahr des Vorjahres waren es noch 66 Prozent der Beschäftigten gewesen. Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung sank im Gesundheits- und Sozialwesen von 84 Prozent auf 61 Prozent.

Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019 und 2020

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	52	24	35	14
Baugewerbe	49	30	31	14
Handel und Reparatur	54	29	38	9
Verkehr, Information, Kommunikation	59	44	48	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	28	51	14
Gesundheits- und Sozialwesen	84	61	66	31
Übrige Dienstleistungen	30	22	19	9
Öffentliche Verwaltung	91	59	39	13
Alle Branchen	58	33	44	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

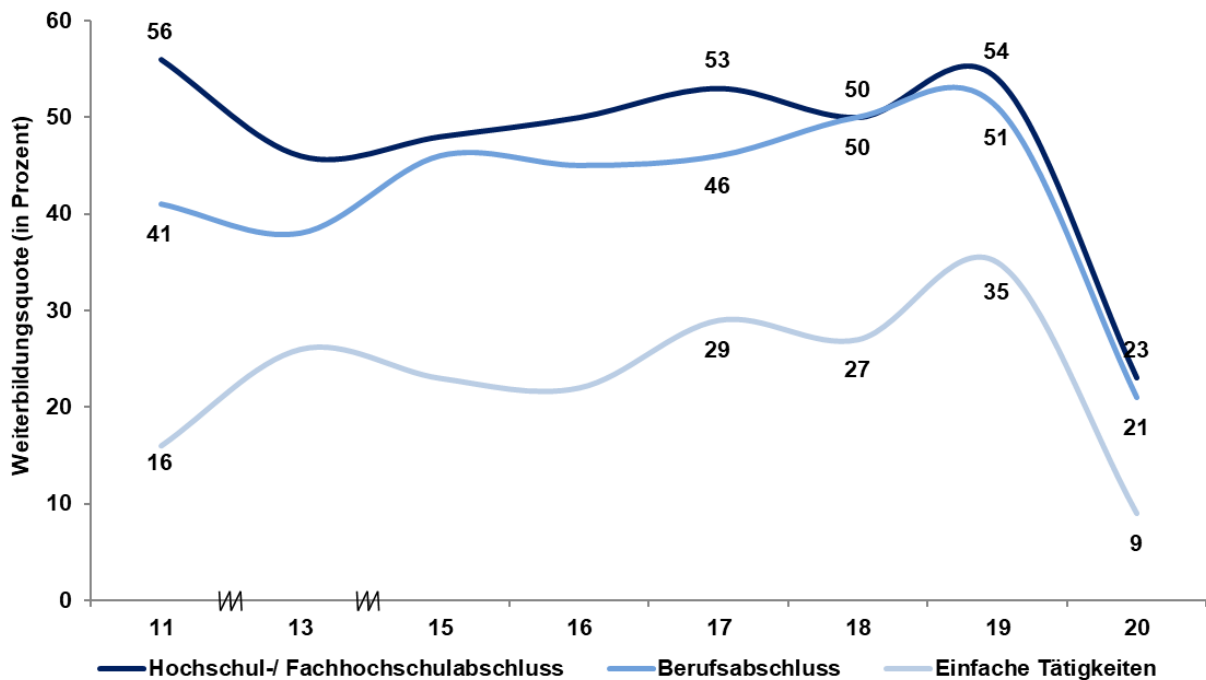
Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019 und 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	50	26	38	14
10 bis 49 Beschäftigte	75	49	43	20
50 bis 249 Beschäftigte	97	73	47	19
ab 250 Beschäftigte	99	79	48	14
Alle Größenklassen	58	33	44	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Das Weiterbildungsengagement sank in allen Beschäftigtengruppen massiv, bei den Fachkräften ebenso wie bei den Un- und Angelernten. So nahm im ersten Halbjahr 2020 nur knapp jede bzw. jeder vierte Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten an einer betrieblich geförderten Weiterbildung teil. Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten hat sich damit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum mehr als halbiert. Noch stärker fiel der Rückgang bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten aus: Von diesen wurde im ersten Halbjahr 2020 nur knapp jede bzw. jeder zehnte für eine Weiterbildung freigestellt. In den Vorjahren lag der Anteil rund dreimal so hoch (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

E-Learning wird vermehrt genutzt

Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten hängt vermutlich zum einen mit der schwierigen und unsicheren wirtschaftlichen Lage zusammen, in der die brandenburgischen Betriebe gegenwärtig agieren und aufgrund derer Betriebe geplante Weiterbildungsmaßnahmen nicht durchführten. Zum anderen wurden wegen der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen geplante Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Anbieterinnen und Anbieter abgesagt oder verschoben. Insgesamt musste jeder dritte Betrieb in Brandenburg geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen. Besonders betroffen war hier das Gesundheits- und Sozialwesen, wo 61 Prozent aller Betriebe geplante Weiterbildungen absagten.

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. 35 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2020 Weiterbildungen durchführten (ein Drittel aller brandenburgischen Betriebe, s.o.), nutzten E-Learning-Angebote wie Webinare. Die meisten von ihnen (71 Prozent) setzten E-Learning aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen ein. Die Pandemie wirkte somit offenbar als Katalysator für eine stärkere Nutzung von E-Learning.

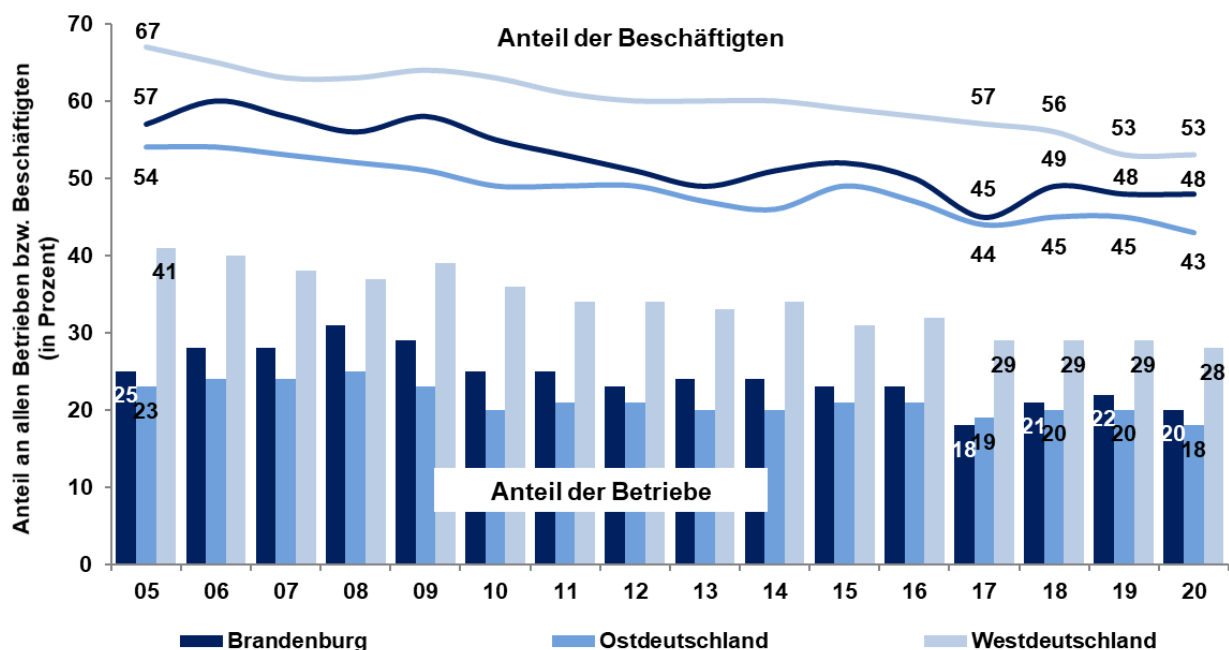
Fazit: Die Corona-Pandemie führte zu einer erheblichen Reduzierung des betrieblichen Weiterbildungsengagements in Brandenburg. Zahlreiche Betriebe mussten aus betrieblichen

Gründen geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen; in anderen Fällen verhinderten pandemiebedingte Kontaktbeschränkungen die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Alternativ wurden vermehrt E-Learning-Formate zur Weiterbildung eingesetzt.

9 Tarifbindung

Tarifverträge schreiben verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen fest, auf die sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen geeinigt haben. 2020 waren 20 Prozent der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. Die betriebliche Tarifbindung in Brandenburg liegt somit weiterhin unter dem westdeutschen Wert, aber leicht über dem Vergleichswert für Ostdeutschland insgesamt. In den tarifgebundenen Betrieben Brandenburgs arbeitet knapp die Hälfte aller Beschäftigten (48 Prozent, vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen in Brandenburg. Die Anteile reichen von 7 Prozent bis 100 Prozent bei den Betrieben und 10 Prozent bis 100 Prozent bei den Beschäftigten. Allerdings finden sich in den wenigsten Branchen Anteile tarifgebundener Betriebe von mehr als 20 Prozent (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2020

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	17	36
Baugewerbe	33	49
Handel und Reparatur	15	27
Verkehr, Information, Kommunikation	16	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	52
Gesundheits- und Sozialwesen	28	48
Übrige Dienstleistungen	7	10
Öffentliche Verwaltung	100	100
Alle Branchen	20	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 16). Auch ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, nur 12 Prozent tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 33 Prozent. Dieser Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 16: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	13	15
10 bis 49 Beschäftigte	34	36
50 bis 249 Beschäftigte	57	61
ab 250 Beschäftigte	65	77
Alle Größenklassen	20	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

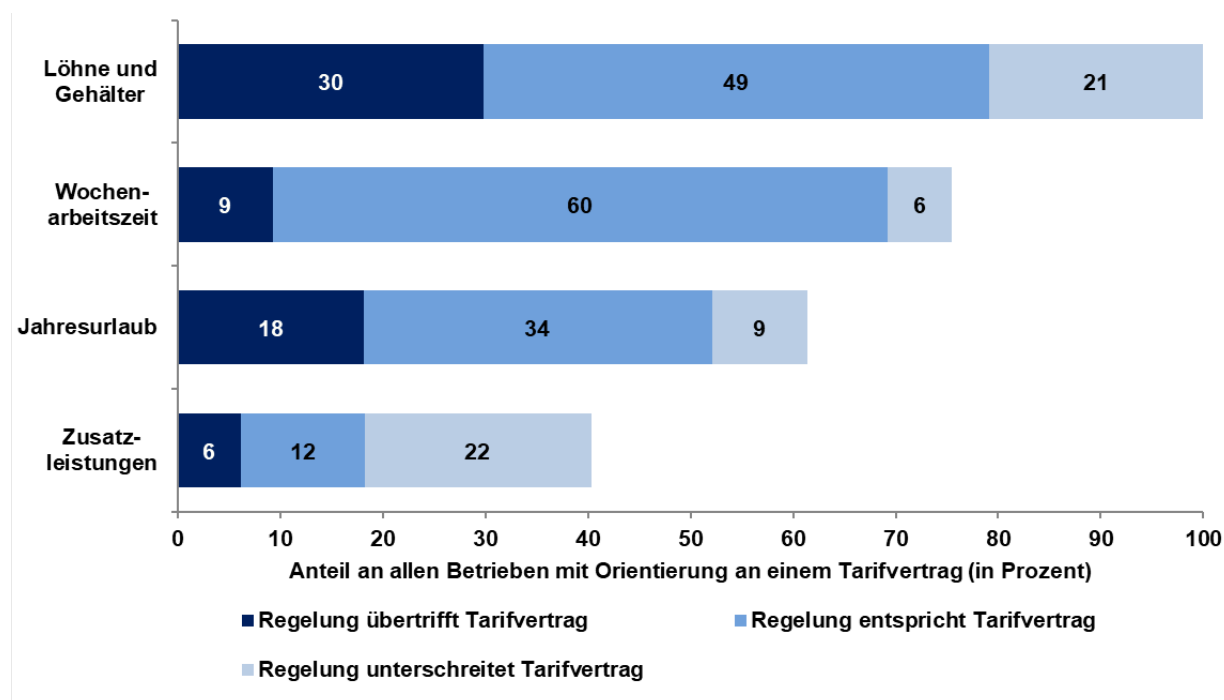
Tarifgebundene Betriebe weisen einen etwas höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf: Hier arbeiten 84 Prozent der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. In den brandenburgischen Betrieben insgesamt liegt der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte bei 81 Prozent.

Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab etwa jeder fünfte nicht tarifgebundene Betrieb (22 Prozent) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht 18 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, in denen 14 Prozent der Beschäftigten tätig sind. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 38 Prozent der Betriebe und 62 Prozent der Beschäftigten.

In Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, sich aber nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, gelten die an den Tarifvertrag angelehnten Regelungen meist für alle Beschäftigten, ohne Ausnahme. Dies ist in 86 Prozent der sich orientierenden Betriebe der Fall. Dabei bedeutet eine Orientierung am Tarifvertrag in der Regel, dass Löhne und Gehälter gezahlt werden, die dem Branchentarif entsprechen oder diesen sogar übersteigen. In 21 Prozent der Betriebe, die angaben, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, lag das Lohnniveau allerdings unterhalb des Branchentarifs (vgl. Abbildung 29). Darüber hinaus werden bei einer Orientierung häufig auch andere Regelungen des Branchentarifvertrags übernommen: In 60 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, entspricht die Wochenarbeitszeit der tariflichen Regelung; in weiteren 9 Prozent der Betriebe ist sie sogar geringer. Die Dauer des Jahresurlaubs übernehmen 34 Prozent der sich orientierenden Betriebe aus dem jeweiligen Tarifvertrag; weitere 18 Prozent gewähren mehr Urlaubstage als tarifvertraglich festgelegt. Seltener werden Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld übernommen: 12 Prozent der sich orientierenden Betriebe halten sich hier an die Regelungen des Tarifvertrags, weitere 6 Prozent zahlen höhere Zusatzleistungen (vgl. ebenfalls Abbildung 29).

Abbildung 29: Dimensionen der Tarifierorientierung in Brandenburg 2020



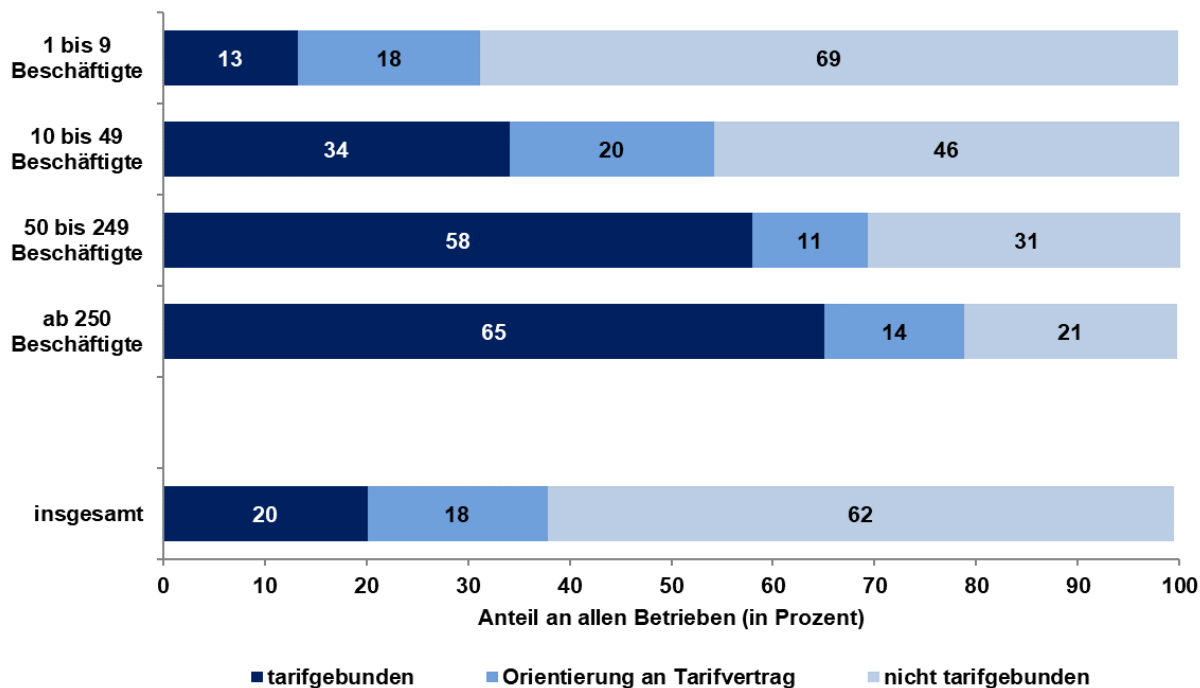
fehlende zu 100 Prozent = „kann ich nicht sagen“ oder „spielt keine Rolle“

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gibt im Baugewerbe ein Drittel aller nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren; im Gesundheits- und Sozialwesen sind es knapp 30 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe. Dies sind Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung (vgl. Tabelle 15 oben). In Branchen mit traditionell geringer Tarifbindung, insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen deutlich schwächer ausgeprägt.

Unter den Kleinstbetrieben, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich ein Fünftel an einem Branchentarifvertrag; unter den Kleinbetrieben ist es knapp ein Drittel (vgl. Abbildung 30). 69 Prozent der Kleinst- und 46 Prozent der Kleinbetriebe zahlen Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen. Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren, in Brandenburg bei 62 Prozent.

Abbildung 30: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

In Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung werden besonders viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eingesetzt: Sie machen 23 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben aus, gegenüber 19 Prozent in den brandenburgischen Betrieben insgesamt. Diese Beschäftigtengruppe, die bereits aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus eher gering entlohnt wird, profitiert somit besonders selten von den Regelungen eines Tarifvertrags.

Fazit: Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Brandenburg orientiert sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen an einem Branchentarifvertrag. Dies betrifft nicht nur die Höhe von Löhnen und Gehältern, sondern auch weitere Regelungen wie Arbeitszeiten oder Urlaubstage. Häufig werden die Regelungen des Tarifvertrags dabei übernommen oder sogar überschritten. In Betrieben ohne Tarifbindung werden somit nicht zwangsläufig niedrigere Löhne gezahlt als in tarifgebundenen Betrieben.

10 Arbeitsbedingungen

Die objektiven Arbeitsbedingungen in einem Betrieb werden maßgeblich durch zwei Aspekte bestimmt: die Arbeitszeiten und die gezahlten Löhne und Gehälter. Sie haben damit zentralen Einfluss auf die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber: Mithilfe einer arbeitnehmerfreundlichen Arbeitszeitgestaltung und attraktiven Löhnen und Gehältern kann ein Betrieb neue Beschäftigte anziehen und bestehende Beschäftigte halten.

10.1 Arbeitszeiten

In der großen Mehrheit der brandenburgischen Betriebe lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Jahr 2020 bei 40 Stunden oder mehr.²⁶ Nur in 28 Prozent der Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil ebenfalls auf diesem Niveau. In Westdeutschland hingegen gibt es einen viel größeren Anteil von Betrieben mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden (39 Prozent). Durch diese unterschiedlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergibt sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,5 Stunden in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt, aber nur 38,9 Stunden in Westdeutschland. Wie schon in den Vorjahren arbeiten damit Beschäftigte in Brandenburg im Mittel jede Woche mehr als eine halbe Stunde länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland. Auch in tarifgebundenen Betrieben in Brandenburg fiel die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 39,5 Stunden nicht geringer aus.

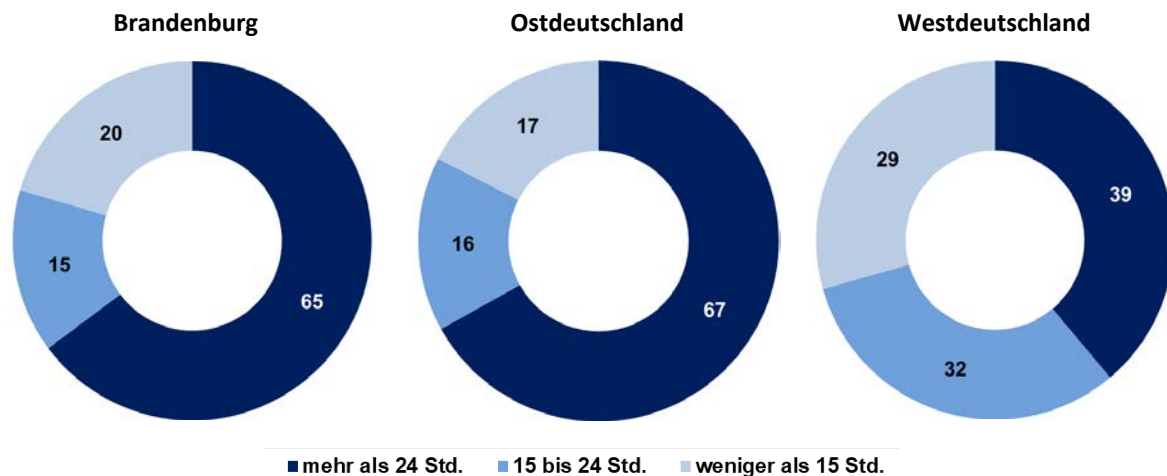
Betriebliche Arbeitszeiten werden zunehmend individuell ausgestaltet: So nimmt Teilzeitbeschäftigung seit Jahren zu und auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten lassen sich mithilfe verschiedener Instrumente an den Bedürfnissen des Betriebes und/oder der Beschäftigten ausrichten. In 71 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gibt es Teilzeitbeschäftigte, d.h. Beschäftigte, deren Wochenarbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. Je nach Stundenumfang kann es sich bei einer solchen Teilzeitbeschäftigung um eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, einen Midijob oder eine geringfügige Beschäftigung handeln. Insgesamt arbeiten 31 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg in Teilzeit (vgl. Kapitel 5.2). Teilzeitarbeit hat über die vergangenen 15 Jahre deutlich zugenommen. So arbeiteten 2005 nur 18 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl; in 44 Prozent der Betriebe gab es damals Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigung ist auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland weit verbreitet: Jeweils rund ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, und es gibt in rund drei Viertel der Betriebe Teilzeitbeschäftigte. Auffällig ist die unterschiedliche Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt einerseits und in Westdeutschland andererseits: So arbeiten 65 Prozent der brandenburgischen Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden, nur 20 Prozent arbeiten weniger als 15 Stunden. Eine Teilzeitbeschäftigung wird hier also in der Regel vollzeitnah ausgeübt. Dies gilt auch für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland hingegen arbeiten nur 39 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden in der Woche. Zugleich ist eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Um-

²⁶ Diese Angabe bezieht sich ausschließlich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

fang von weniger als 15 Wochenstunden in Westdeutschland deutlich weiterverbreitet als in Brandenburg oder Ostdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 31).²⁷

Abbildung 31: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2020



nur für Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbartem Stundenumfang

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Arbeitszeiten werden flexibel gestaltet durch Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitkonten

Die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb werden nicht nur durch den rein quantitativen Umfang der zu leistenden Arbeit bestimmt, sondern auch durch die Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Sowohl aus betrieblichen Gründen wie auch aufgrund entsprechender Nachfrage der Beschäftigten kann es notwendig oder gewünscht sein, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Aus betrieblicher Sicht ist es unter Umständen erforderlich, dass bestimmte Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft angeboten werden (z.B. bei Energieversorgern oder Pflegeeinrichtungen). Daneben können kurzfristige Schwankungen bei der Nachfrage oder bei der Personalverfügbarkeit eine bedarfsabhängige Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erforderlich machen. Schließlich können Betriebe eine Ausdehnung der Betriebszeiten wünschen, um vorhandene Maschinen und Anlagen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Aus Sicht der Beschäftigten kann eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten dazu beitragen, sie an die individuellen Rahmenbedingungen und Erfordernisse anzupassen und so auch zu einer besseren Koordinierung von Arbeit und Privatleben beitragen.

Das am stärksten genutzte Instrument zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sind Überstunden: 2019²⁸ wurden in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (51 Prozent) Über-

²⁷ Dies hängt mit der größeren Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung in Westdeutschland zusammen (vgl. Kapitel 5.2).

stunden geleistet. Überstunden werden in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen genutzt, wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Bei den Branchen stechen die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe heraus, wo in jeweils gut zwei Drittel der Betriebe Überstunden geleistet wurden. Nahezu alle mittleren und Großbetriebe nutzten Überstunden, aber nur 41 Prozent der Kleinstbetriebe.

Überstunden werden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation. In jedem zweiten Betrieb mit Überstunden im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 7 Prozent der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In vielen Betrieben mit Überstunden (41 Prozent) wurden auch beide Arten des Ausgleichs genutzt. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen sind sehr selten und betreffen (nach Eigenauskunft der Betriebe) lediglich 1 Prozent der Betriebe.

Im Unterschied zu ausbezahlten Überstunden verändert die Abgeltung von Überstunden durch Freizeit lediglich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine solche flexible Verteilung der Arbeitszeiten lässt sich auch über Arbeitszeitkonten realisieren: Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder es werden Minusstunden angesammelt. Arbeitszeitkonten können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein, etwa in Bezug auf den Ausgleichszeitraum. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit mal kürzer, mal länger ausfallen kann.

In 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe existieren Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Dabei sind Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich weiterverbreitet als in kleineren (vgl. Tabelle 17). Dies ist vermutlich unter anderem durch den personellen und finanziellen Aufwand zu erklären, der bei Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten anfällt und der sich bei größeren Betrieben aufgrund von Skaleneffekten schneller amortisiert.

²⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die betrieblichen Angaben zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2019.

Tabelle 17: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	29	30
10 bis 49 Beschäftigte	58	56
50 bis 249 Beschäftigte	77	72
ab 250 Beschäftigte	83	85
Alle Größenklassen	38	62

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Regelungen zu Arbeitszeitkonten ermöglichten es den Betrieben, während der Corona-Pandemie die Arbeitszeiten der veränderten Nachfrage anzupassen und Überstunden abzubauen bzw. Minusstunden aufzubauen. Wie in Kapitel 4.2 dargestellt, nutzen 30 Prozent aller brandenburgischen Betriebe diesen Ansatz. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten mit 38 Prozent nicht viel höher liegt, bedeutet das, dass nahezu alle Betriebe, die über Arbeitszeitkonten verfügen, diese zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie einsetzten.

Gibt es in einem Betrieb Arbeitszeitkonten, so kann die Mehrheit der Beschäftigten dieses Instrument tatsächlich nutzen: Im Mittel gelten die Regelungen zu Arbeitszeitkonten für 90 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes. Damit ergibt sich für Brandenburg insgesamt eine Beschäftigtenreichweite von 62 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

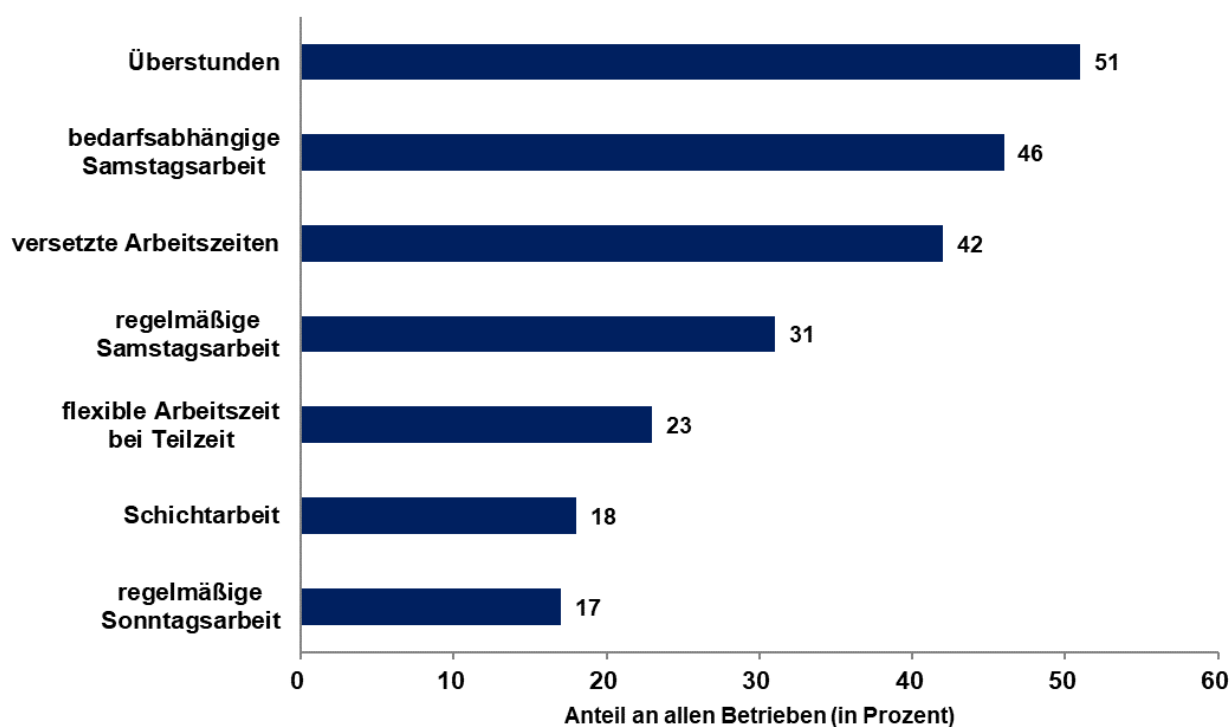
Neben Überstunden und Arbeitszeitkonten nutzen die brandenburgischen Betriebe zahlreiche weitere Instrumente, um die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Weit verbreitet ist Samstagsarbeit, die entweder bedarfsabhängig oder regelmäßig eingesetzt wird (vgl. Abbildung 32). Bedarfsabhängige Samstagsarbeit kommt im Produzierenden Gewerbe häufiger vor als im Dienstleistungssektor. Mithilfe dieses Instruments können kurzfristige Auftragspitzen abgearbeitet werden. Regelmäßige Samstags- oder auch Sonntagsarbeit wiederum wird vor allem im Dienstleistungsbereich eingesetzt, in besonders hohem Maße in den übrigen Dienstleistungen²⁹: Hier gibt es in 57 Prozent der Betriebe regelmäßige Samstagsarbeit und in 40 Prozent der Betriebe regelmäßige Sonntagsarbeit.

Versetzte Arbeitszeiten gibt es in 42 Prozent der brandenburgischen Betriebe (vgl. ebenfalls Abbildung 32). Dabei wird die Betriebszeit in unterschiedliche Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten unterteilt, denen die Beschäftigten zugeteilt werden. So arbeitet der

²⁹ Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie der Friseur- und Kosmetikbereich.

eine Teil der Beschäftigten z.B. von 8 bis 16 Uhr, der andere Teil von 12 bis 20 Uhr. Aus Sicht der Betriebe sind versetzte Arbeitszeiten attraktiv, weil sie im Vergleich zur klassischen Schichtarbeit flexibler handhabbar sind. Sie ermöglichen eine Ausdehnung der Betriebszeiten über die zulässige tägliche Arbeitszeit hinaus, ohne dass Schichtarbeitszuschläge anfallen. Außerdem lässt sich auf diese Weise ein höheres Arbeitsaufkommen in den Kernzeiten abfedern. Dementsprechend sind versetzte Arbeitszeiten im Dienstleistungsbereich weiterverbreitet als im Produzierenden Gewerbe. Besonders häufig greifen Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Übrigen Dienstleistungen auf dieses Instrument zurück.

Abbildung 32: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

10.2 Löhne und Gehälter

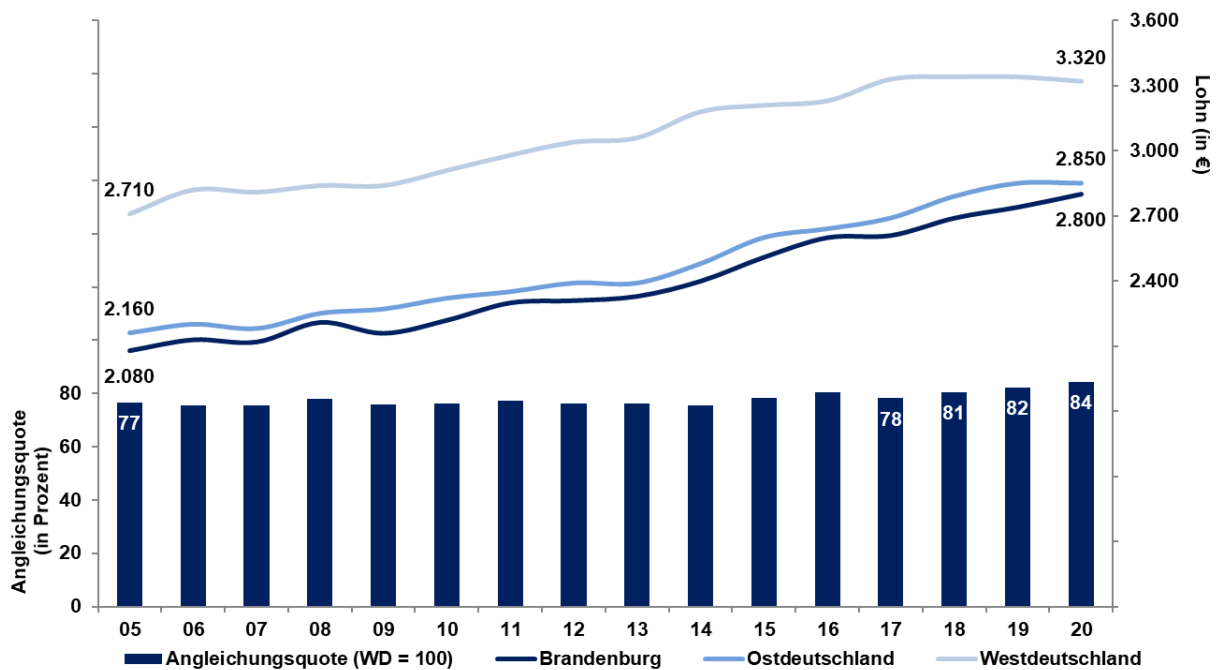
Im Juni 2020 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³⁰ in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 2.800 € je abhängig Beschäftigten.³¹ In Ostdeutschland insgesamt fiel er mit 2.850 € etwas höher aus. Der westdeutsche Bruttod-

³⁰ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben 77 Prozent der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2020 gemacht. Fehlende Angaben werden imputiert.

³¹ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, die Löhne sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

urchschnittsverdienst (in VZÄ) lag bei rund 3.320 €. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines Beschäftigten in Brandenburg damit um rund 2 Prozent. Da die durchschnittlichen Verdienste in Westdeutschland leicht sanken, verringerte sich der Lohnabstand zu Westdeutschland erneut und beträgt inzwischen 16 Prozent. Anders herum ausgedrückt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg verdienen im Mittel 84 Prozent des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 33).

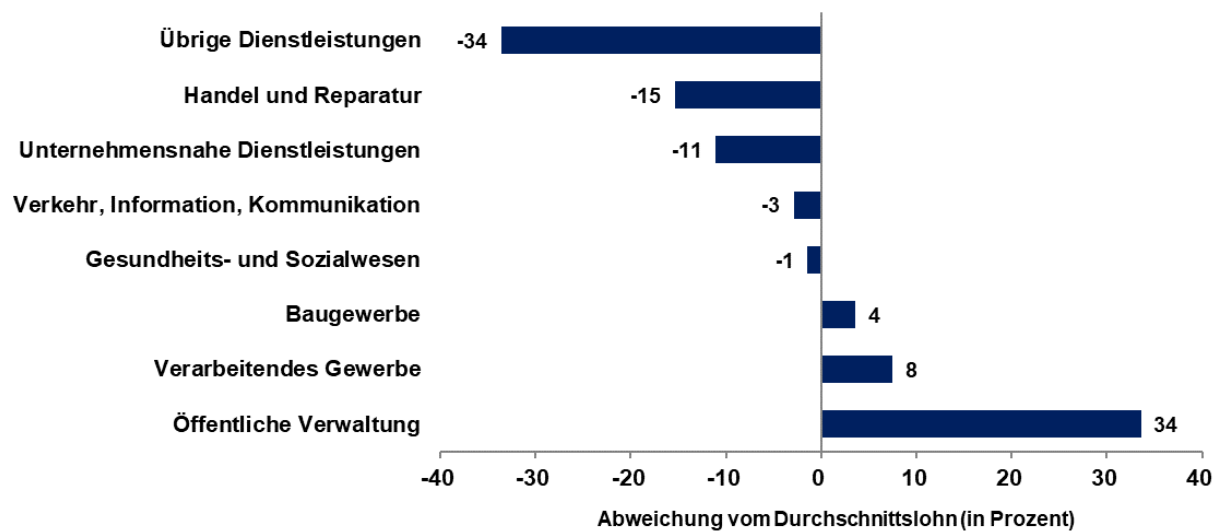
Abbildung 33: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni).

Die Bruttodurchschnittsverdienste unterscheiden sich zwischen den Branchen ganz erheblich. Insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseur) liegt in Brandenburg der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unter dem Durchschnittslohn. In der Öffentlichen Verwaltung hingegen fallen die Löhne im Mittel deutlich höher aus als im Durchschnitt (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2020

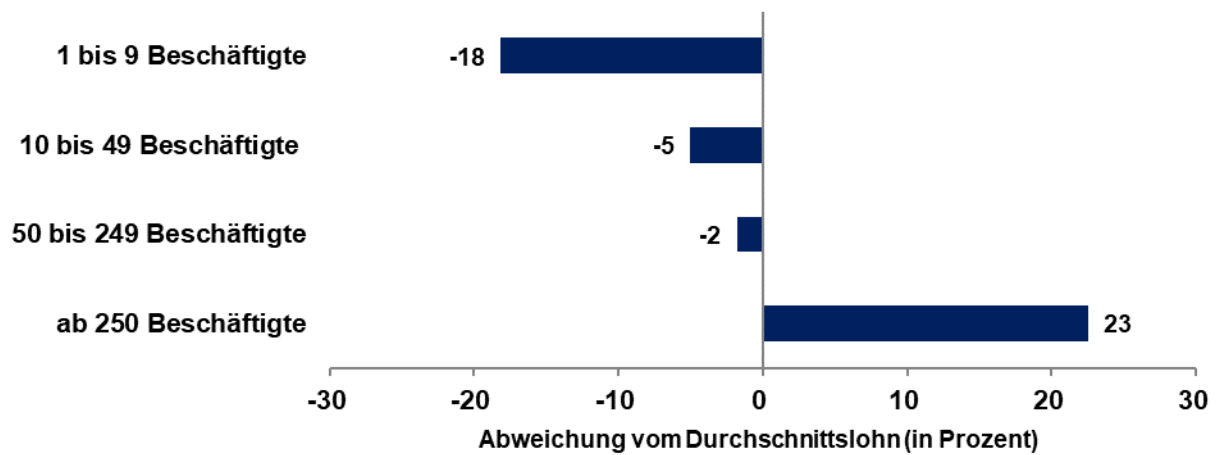


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Verdienste im Juni 2020 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die genannten Unterschiede beim branchenspezifischen Durchschnittsverdienst hängen eng mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammen. So ist die Öffentliche Verwaltung, die Branche mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Brandenburg, auch diejenige Branche mit dem mit Abstand höchsten Anteil qualifizierter Beschäftigter: Nur 2 Prozent aller Beschäftigten arbeiten hier auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. In den Übrigen Dienstleistungen, als Branche mit dem geringsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst, arbeiten hingegen 36 Prozent aller Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten liegen in Brandenburg 18 Prozent unter dem Durchschnittsverdienst. In Großbetrieben liegen die Löhne dagegen 23 Prozent darüber (vgl. Abbildung 35).

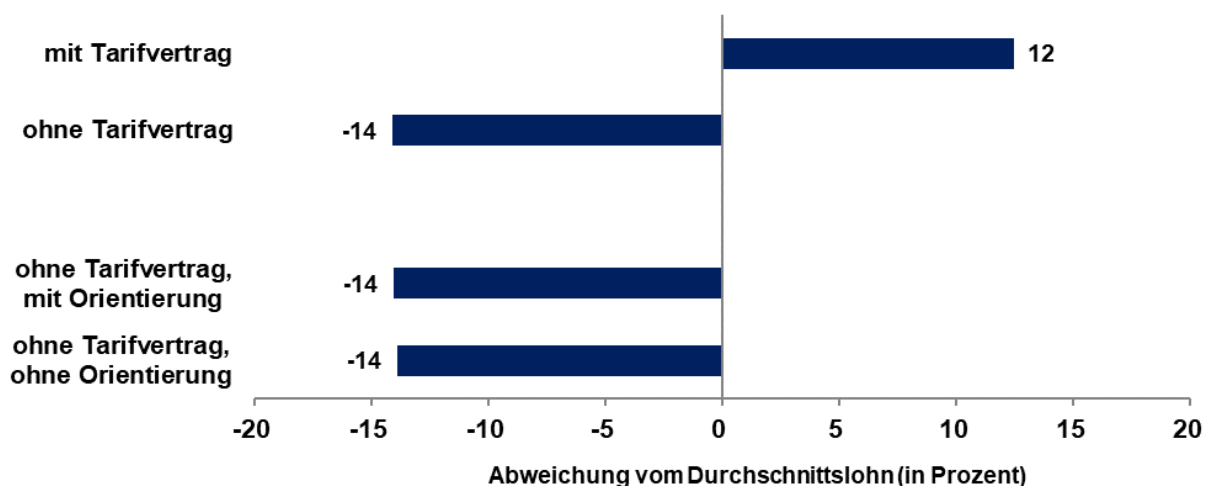
Abbildung 35: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Verdienste im Juni 2020 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Tarifgebundene Betriebe zahlen im Mittel höhere Löhne als nicht tarifgebundene Betriebe. So liegen die monatlichen Durchschnittsverdienste (in VZÄ) von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben 12 Prozent über dem Durchschnittslohn in Brandenburg; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 14 Prozent darunter (vgl. Abbildung 36). Dabei macht es keinen Unterschied, ob die nicht tarifgebundenen Betriebe sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren oder nicht – ihr Lohnniveau liegt in jedem Fall deutlich unter dem der tarifgebundenen Betriebe. Dieses Ergebnis widerspricht den Befunden zur Tarifbindung und -orientierung (vgl. Kapitel 9), nach denen die Mehrzahl der Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen Löhne auf dem Niveau des Tarifvertrags zahlen.

Abbildung 36: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2020



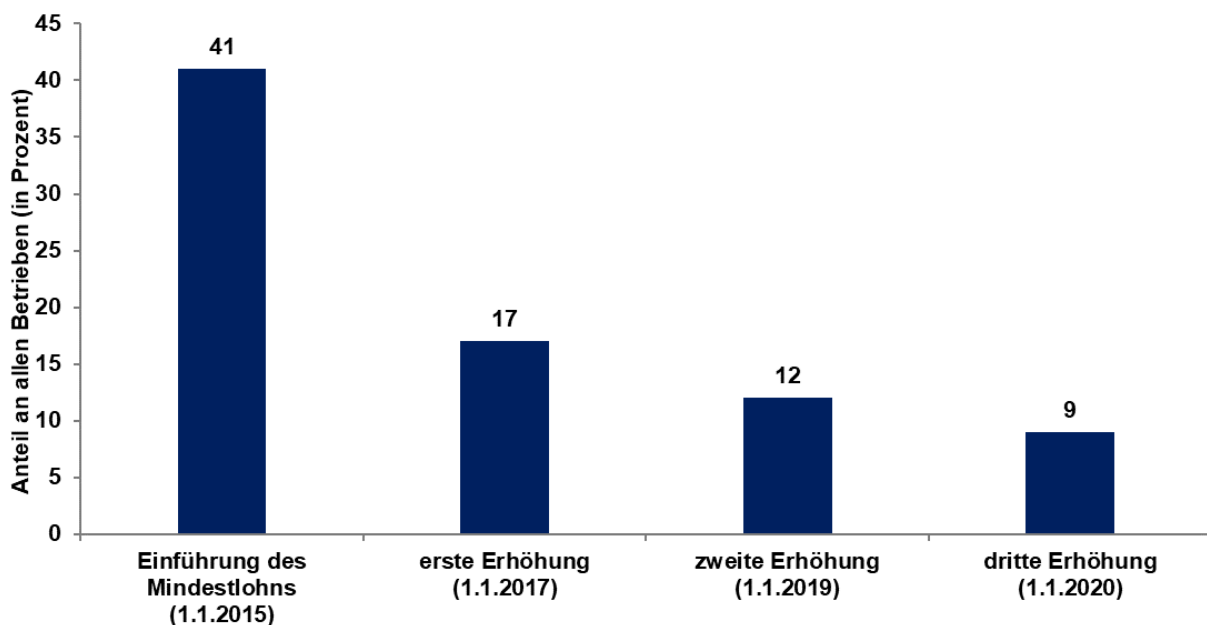
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Verdienste im Juni 2020 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Jeder zehnte Betrieb passt aufgrund der Mindestlohnerhöhung die Bezahlung an

Seit dem 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn, der regelmäßig angepasst wird. Der Mindestlohn hatte in Ostdeutschland im Allgemeinen und in Brandenburg im Speziellen größere Auswirkungen als in Westdeutschland. So zog seine Einführung 2015 für nur 5 Prozent der westdeutschen Beschäftigten eine Lohnerhöhung nach sich, aber für 14 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten und 15 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten. In 41 Prozent der Betriebe in Brandenburg führte die Einführung des Mindestlohns damals zu einer Erhöhung der Löhne von mindestens einer bzw. einem Beschäftigten.

Zum 1. Januar 2020 wurde der gesetzliche Mindestlohn zum dritten Mal auf nunmehr 9,35 € erhöht.³² In fast jedem zehnten Betrieb in Brandenburg (9 Prozent) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung betroffen – ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt, aber ein doppelt so großer wie in Westdeutschland (5 Prozent der Betriebe). Im Vergleich zur Einführung des Mindestlohns und zu den vorherigen Anpassungen geht der Anteil der betroffenen Betriebe damit kontinuierlich zurück (vgl. Abbildung 37). Durch die letzte Erhöhung zum 1. Januar 2020 stieg der Lohn für insgesamt 3 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten (Ostdeutschland insgesamt: 3 Prozent; Westdeutschland: 2 Prozent).

Abbildung 37: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Brandenburg



³² Zum 1. Januar 2021 stieg er erneut auf jetzt 9,50 €.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019 und 2020.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die besonders geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste aufweisen. So fand sich in den Übrigen Dienstleistungen, der Branche mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen, in 13 Prozent der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der letzten Mindestlohnerhöhung angepasst wurde; 5 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche profitierten von der Mindestlohnerhöhung. Doch auch im Gesundheits- und Sozialwesen kam es in einem relevanten Anteil der Betriebe aufgrund der Mindestlohnerhöhung zu Lohnanpassungen, 3 Prozent der Beschäftigten waren in dieser Branche betroffen (vgl. Tabelle 18). Dadurch fand sich fast ein Fünftel (18 Prozent) aller Beschäftigten, die von der Mindestlohnerhöhung profitierten, im Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 18: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2020 nach Branchen in Brandenburg

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,35 €	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,35 €
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	8	2
Baugewerbe	5	1
Handel und Reparatur	10	3
Verkehr, Information, Kommunikation	6	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	2
Gesundheits- und Sozialwesen	14	3
Übrige Dienstleistungen	13	5
Öffentliche Verwaltung	0	0
Alle Branchen	9	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg waren jeweils rund 10 Prozent der Betriebe von der Anhebung des Mindestlohns betroffen, d.h. der Lohn für mindestens eine bzw. einen Beschäftigten musste angepasst werden. Allerdings profitierten in Kleinstbetrieben mehr Beschäftigte von der Mindestlohnerhöhung: 4 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben erhielten einen höheren Lohn, aber nur 1 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben.

Fazit: Weiterhin arbeiten Beschäftigte in Ostdeutschland im Allgemeinen und in Brandenburg im Speziellen durchschnittlich länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland. Das brandenburgische Lohnniveau hat sich insgesamt weiter dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die Einführung und die folgenden Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnten bei dieser Annäherung eine Rolle gespielt haben. Während der Mindestlohn als Lohnuntergrenze in vielen

Branchen kaum von Bedeutung ist, führt er in einigen Branchen zu einer effektiven Lohnerhöhung eines relevanten Anteils der Beschäftigten.

11 Betriebliche Leistungsfähigkeit

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes bemisst sich daran, welcher Einsatz von Produktionsmitteln zur Produktion neuer Güter oder Dienstleistungen erforderlich ist. Die am häufigsten betrachtete Form der Produktivität ist die Arbeitsproduktivität, d.h. die Relation von Produktionsergebnis und eingesetzter Arbeitskraft. Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle für die betriebliche Produktivität: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Auch Innovationen können die Produktivität erhöhen, indem sie Prozesse verbessern, durch die die Produktion effizienter gestaltet werden kann.

11.1 Umsatzproduktivität

Um für die Produktivität einen Zahlenwert zu bestimmen, müssen sowohl das Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft quantitativ bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz³³ herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). Die so berechnete Kennzahl ist die Umsatzproduktivität.³⁴ Da das IAB-Betriebspanel jeweils die Umsätze des zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahres erhebt, wird im Folgenden die Umsatzproduktivität bis zum Jahr 2019 betrachtet werden. Diese Betrachtung spiegelt somit die Situation in Brandenburg unmittelbar vor Ausbruch der Corona-Pandemie wider.

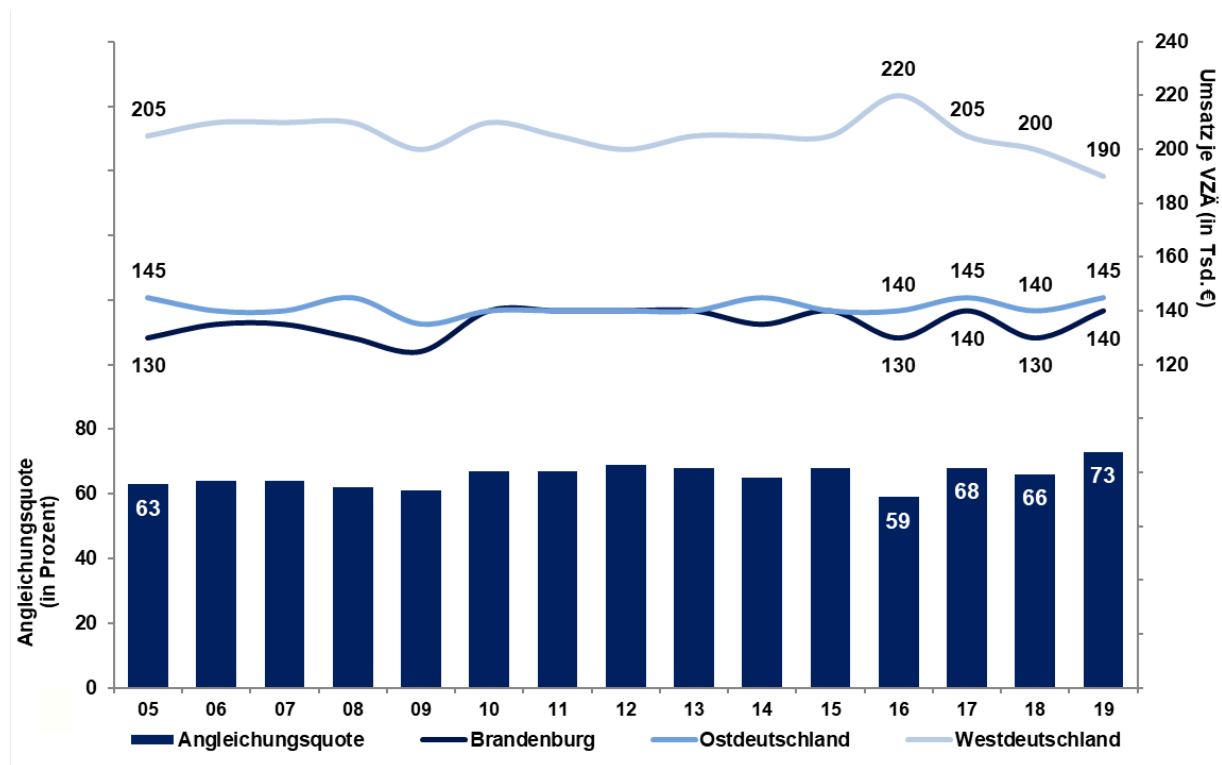
Im Geschäftsjahr 2019 betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg rund 140.000 €. In Ostdeutschland insgesamt lag die durchschnittliche Umsatzproduktivität mit rund 145.000 € etwas höher, in Westdeutschland mit rund 190.000 € deutlich höher. Die Angleichungsquote gegenüber Westdeutschland stieg auf einen neuen Höchstwert von 73 Prozent – eine Entwicklung, die sowohl aus der steigenden Umsatzproduktivität in Brandenburg als auch aus der sinkenden Umsatzproduktivität in Westdeutschland gespeist wird. (vgl. Abbildung 38). So ging die westdeutsche Umsatzproduktivität 2019 das dritte Jahr in Folge zurück. Dies hängt mit der fortschreitenden Tertiari-

³³ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

³⁴ Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z.B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

sierung der deutschen Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel, weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor, führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Vollzeitäquivalent) tendenziell sinken.

Abbildung 38: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2020.

Umsatzerwartungen fallen eher pessimistisch aus

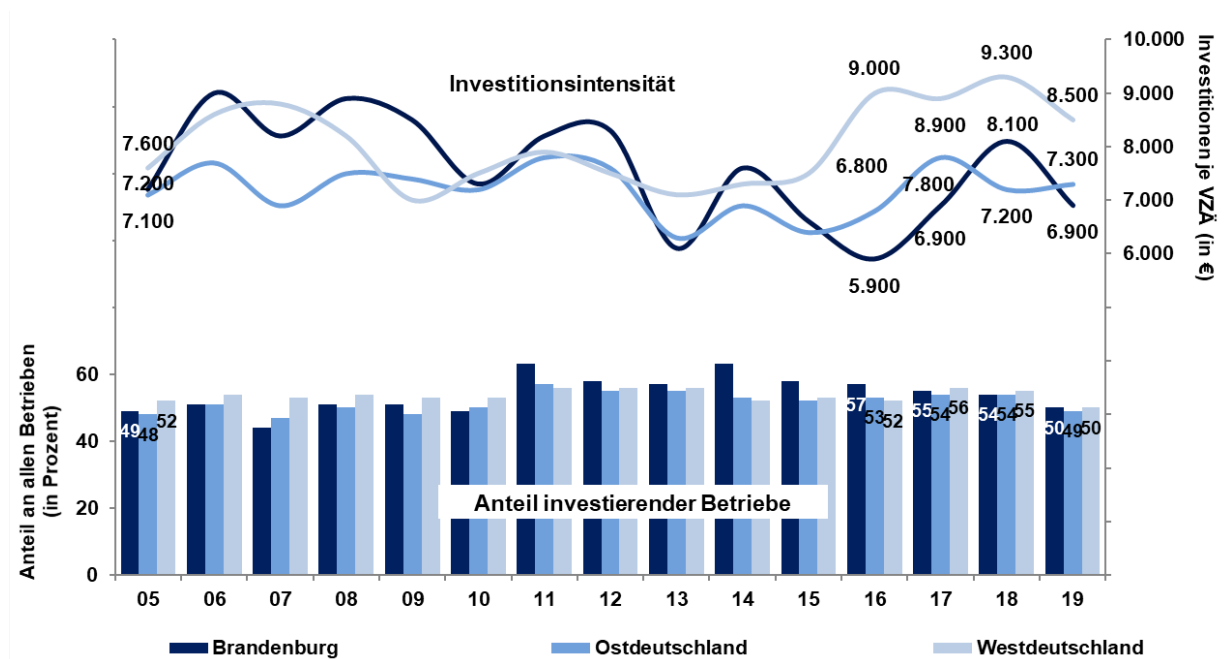
Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie, wie etwa die Schließung von Hotels, gastronomischen Einrichtungen und Geschäften, vermehrte Grenzkontrollen sowie Ausgangsbeschränkungen für Privatpersonen, hatten massive Auswirkungen auf die brandenburgischen Betriebe. So hatte knapp die Hälfte aller Betriebe mit einem Nachfragerückgang zu kämpfen (vgl. Kapitel 4.1). Dies blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Umsatzerwartungen der Betriebe: Jeder dritte brandenburgische Betrieb rechnete für das Jahr 2020 mit einem Umsatzrückgang gegenüber 2019. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der Anteil von Betrieben mit erwartetem Umsatzrückgang damit mehr als verdreifacht. Vor allem Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen, aber auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe rechnen mit einem Umsatzrückgang, der sich voraussichtlich auch in einem Absinken der Umsatzproduktivität niederschlagen wird.

11.2 Investitionen und Innovationen

Die Produktivität eines Betriebes wird maßgeblich von der technischen Ausstattung bestimmt: Mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als mit veralteter Ausstattung. Auch durch Innovationen lassen sich Produktivitätssteigerungen erzielen, etwa wenn Produktionsprozesse optimiert werden. Daneben zielen Innovationen häufig auf die Verbesserung von Produkten oder Leistungen, durch die zusätzlicher Umsatz generiert werden kann.

Im Geschäftsjahr 2019³⁵ investierte die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe in neue Produktionsmittel. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der investierenden Betriebe ebenfalls auf diesem Niveau. Das Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) lag in Brandenburg bei rund 6.900 € und damit unterhalb der Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt bzw. für Westdeutschland (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



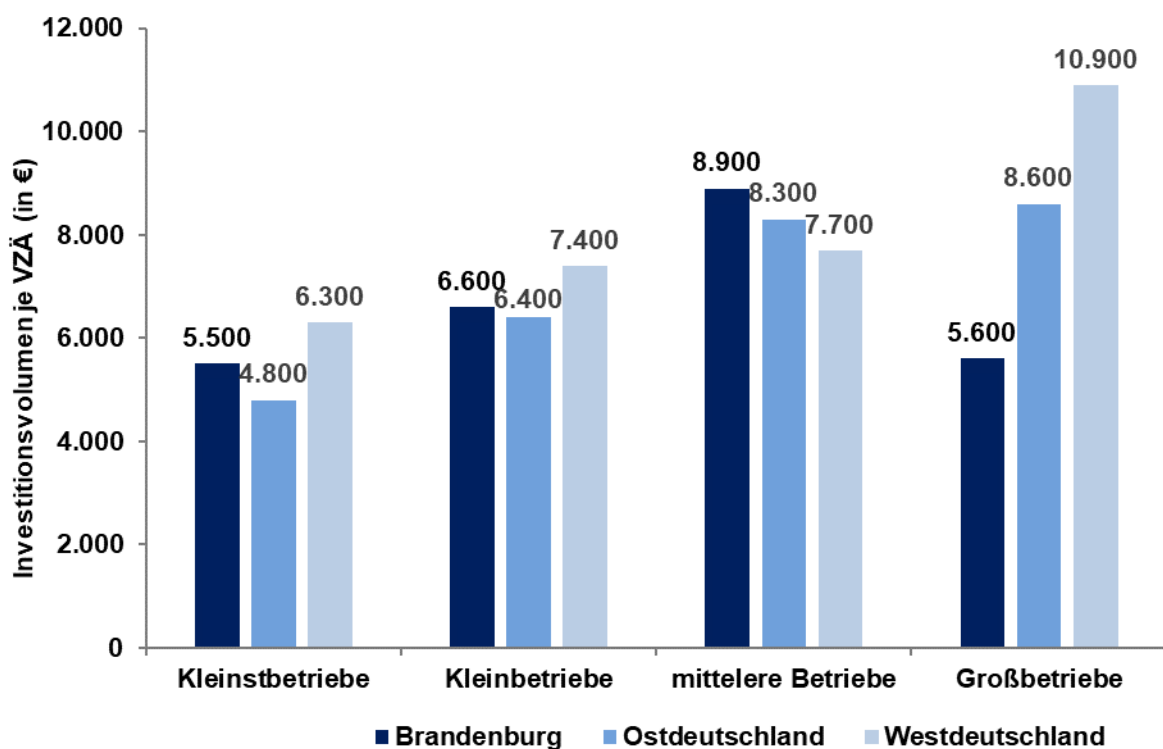
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2020.

Die einzelnen Branchen investieren in Brandenburg in ganz unterschiedlichem Maße. So investierten zwei Drittel der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung, aber nur rund zwei Fünftel der Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen. Auch das Investitionsvolumen (je

³⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2019.

Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es lag zwischen rund 2.400 € in den Übrigen Dienstleistungen und rund 12.700 € im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Größere Betriebe investierten eher als kleine: So nahmen drei Viertel alle Großbetriebe in Brandenburg (75 Prozent) Investitionen vor, aber nur knapp die Hälfte (44 Prozent) der Kleinstbetriebe. Das Investitionsvolumen (je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem in Vollzeitäquivalenten) lag allerdings bei den Kleinstbetrieben mit durchschnittlich rund 5.500 € je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem nur unwesentlich unter demjenigen von Großbetrieben (5.600 €). Damit investierten die brandenburgischen Kleinst- und Kleinbetriebe ähnliche Beträge wie westdeutsche Betriebe dieser Größenklassen. Bei den brandenburgischen Großbetrieben fällt die Investitionsintensität hingegen deutlich geringer aus als bei Betrieben vergleichbarer Größe in Westdeutschland: So investierten westdeutsche Großbetriebe fast doppelt so viel je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem wie ihre brandenburgischen Pendanten (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020.

Hohes Gewicht von Erweiterungsinvestitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z.B. durch zusätzliche Ma-

schinen und Anlagen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräftenachfrage sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 52 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen (auch oder ausschließlich) Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht etwa 26 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Knapp 40 Prozent der insgesamt in Brandenburg investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bildeten Erweiterungsinvestitionen einen ähnlichen Anteil an den Investitionsaktivitäten.

Der höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich in der Öffentlichen Verwaltung, wo 42 Prozent der Betriebe diese Art von Investitionen tätigten. Vergleichsweise gering fiel hingegen der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen in den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur aus: Er lag bei jeweils rund 20 Prozent.

In den Übrigen Dienstleistungen machten Erweiterungsinvestitionen den größten Anteil an den insgesamt getätigten Investitionen aus: 70 Prozent der in diesen Branchen investierten Summen flossen in die Erweiterung von Produktionsmitteln. Allerdings ist zu bedenken, dass es sich hierbei um die Branche mit dem geringsten Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem handelt, so dass sich dieser hohe Anteil von Erweiterungsinvestitionen auf ein geringes Gesamtvolumen von Investitionen bezieht.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 22 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber 59 Prozent der Großbetriebe. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der insgesamt investierten Summe lag jedoch sowohl bei den Kleinstbetrieben als auch bei den Großbetrieben bei rund 50 Prozent.

Betriebe in Brandenburg realisieren Innovationen

Im Geschäftsjahr 2019³⁶ setzte ein Drittel aller brandenburgischen Betriebe Innovationen um. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland mit 39 Prozent etwas höher. Besonders innovationsfreudig waren die Übrigen Dienstleistungen, wo 43 Prozent aller Betriebe Innovationen realisierten. Großbetriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten: So setzten 58 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe Innovationen um. Auch unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag der Anteil aber noch bei 31 Prozent.

³⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2019.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d.h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb bislang nicht produzierte, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019

Art der Innovation	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Prozessinnovationen	12	11	13
Produktinnovationen	32	33	37
darunter:			
Weiterentwicklungen	25	25	30
Sortimentserweiterungen	19	18	19
Marktneuheiten	6	6	6
Betriebe mit Innovationen	33	34	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019. Mehrfachnennungen möglich.

Wie Tabelle 19 zeigt, bestehen Produktinnovationen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Leistungen oder Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden ist. Immerhin 18 Prozent der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. Das entspricht 6 Prozent aller Betriebe in Brandenburg.

Fazit: Die Umsatzproduktivität der brandenburgischen Betriebe hat sich im vergangenen Jahr weiter dem westdeutschen Vergleichswert angenähert. Die Produktivität der Betriebe wird unter anderem durch die technische Ausstattung beeinflusst. Diese lässt sich durch betriebliche Investitionen verbessern. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe in Brandenburg in relevantem Umfang investieren. Auch führen sie Innovationen durch, die ebenfalls einen positiven Effekt auf die Produktivität haben können.

Glossar

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete, geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter unter dem Begriff Auszubildende zusammengefasst.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Beschäftigte alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos Betriebe betrachtet. Unter einem Betrieb wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und damit im Sinne des vorliegenden Berichts.

Fachkräfte

Als Fachkräfte bzw. qualifizierte Arbeitskräfte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Fluktuationsrate

Die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate der Arbeitskräfte ist definiert als das Verhältnis der Beschäftigungseintritte und -austritte zur Gesamtbeschäftigung. Sie stellt ein Maß für die Arbeitsmarktmobilität dar. Während eines konjunkturellen Aufschwungs steigt die Fluktuationsrate in der Regel an, weil zum einen Betriebe zusätzliche Beschäftigte einstellen und zum anderen Beschäftigte mehr Beschäftigungsalternativen haben und damit eher den Arbeitsplatz wechseln. Während eines Abschwungs sinkt die Fluktuationsrate.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (auch Minijob genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 450 € oder einem Arbeitseinsatz von maximal 70 Tagen im Kalenderjahr. Geringfügig Beschäftigte unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, d.h. sie sind nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung; von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zahlt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung.

Midijob

Ein Midijob (auch Beschäftigung im Übergangsbereich genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 1.300 €. Beschäftigte mit einem Midijob zahlen einen reduzierten Beitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und sind damit sozialversichert.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer bzw. eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb z.B. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Weiterbildung alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit gefasst. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u.ä. wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme).

**Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und
Energie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
<https://mwae.brandenburg.de>

<https://esf.brandenburg.de>

Gestaltung: Druckerei Grabow Medien GmbH, Teltow

September 2021

ISSN 1869-1218



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