



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Energie

Ergebnisse der achtundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg

ENTWICKLUNG VON BETRIEBEN UND BE- SCHÄFTIGUNG IN BRANDENBURG



In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch: das IAB-Betriebspanel. Aus der aktuellen, 28. Welle liegen Befragungsdaten von gut 1.000 brandenburgischen Betrieben vor; das entspricht 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Die Befragung fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2023 statt.

Brandenburgische Betriebe agieren unter schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen

Die vergangenen Jahre waren von schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen geprägt, die viele Betriebe in Brandenburg vor Herausforderungen stellten. In 71 Prozent der brandenburgischen Betriebe führten die Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen sowie die Preissteigerungen zu negativen wirtschaftlichen Effekten. Besonders die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten die Betriebe in Brandenburg: 77 Prozent aller Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hier sehr stark oder stark beeinträchtigt. Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe stellten für 55 Prozent der negativ betroffenen Betriebe eine starke oder sehr starke Belastung dar. Dieser Aspekt spielte im Produzierenden Gewerbe eine größere Rolle als im Dienstleistungsbereich (65 Prozent gegenüber 51 Prozent der Betriebe mit starken bzw. sehr starken Auswirkungen).

Jeder zweite Betrieb in Brandenburg suchte im ersten Halbjahr 2023 Arbeitskräfte, knapp jeder dritte stellte ein

Trotz der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen suchten im ersten Halbjahr 2023 insgesamt 49 Prozent der Betriebe in Bran-

denburg Personal. Allerdings stellten nur 29 Prozent aller Betriebe neue Beschäftigte ein, und nicht immer so viele wie gewünscht: Nur 28 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 Personalbedarf hatten, konnten diesen vollständig decken; in 72 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf waren Stellen zum Stichtag der Befragung noch unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen vollständig decken konnten, mit 35 Prozent bzw. 34 Prozent höher als in Brandenburg.

Bedarf an Fachkräften weiterhin hoch, Deckung der Nachfrage bleibt schwierig

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf benötigte auch oder ausschließlich Fachkräfte. Insgesamt hatten 39 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifizierten Kräften. Jedoch konnten bis zur Jahresmitte nur 37 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf diesen vollständig decken. Insgesamt 44 Prozent der Stellen für qualifiziertes Personal konnten im ersten Halbjahr 2023 nicht besetzt werden. Das ist ein etwas geringerer Teil der angebotenen Stellen als im Vorjahreszeitraum, im längerfristigen Vergleich mit der Situation vor zehn Jahren blieben damit jedoch in Brandenburg – genau wie in Ost- und Westdeutschland – deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt.

Betriebe setzen zur Fachkräftesicherung auf attraktive Arbeitsbedingungen und die Weiterentwicklung der Beschäftigten

Um im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen, hat die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für fast zwei Drittel (62 Prozent) aller brandenburgischen Betriebe die größte Bedeutung. Die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten sowie die längerfristige Personalentwicklung stellen für jeweils rund die Hälfte

der brandenburgischen Betriebe relevante Strategien zur Fachkräftesicherung dar. Rund ein Drittel der Betriebe (35 Prozent) sieht in der eigenen Ausbildung eine geeignete Strategie. Dieser eher geringe Anteil erklärt sich daraus, dass mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe (58 Prozent) gar nicht über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Erstaunlich ist, dass 14 Prozent dieser Betriebe, die aktuell nicht ausbildungsberechtigt sind, die eigene Ausbildung als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs betrachten. Hier scheint der Wunsch zu bestehen, in Zukunft die Berechtigung zur betrieblichen Ausbildung zu erwerben.

Zunehmend Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine – auch auf qualifiziertem Niveau

Bis zum Befragungszeitpunkt im zweiten Halbjahr 2023 waren 8 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Fast die Hälfte dieser Betriebe mit Anfragen (45 Prozent) hatte bis Mitte 2023 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das gut 3 Prozent. Rund die Hälfte der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2023 bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, wurde auf Fachkräftestellen eingesetzt, die andere Hälfte auf Stellen, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren.

Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 beteiligten sich 25 Prozent aller brandenburgischen Betriebe an der Ausbildung, 17 Prozent aller Betriebe suchten neue Auszubildende. Allerdings blieben 45 Prozent aller für das Ausbildungsjahr 2022/2023 angebotenen Ausbildungsplätze in

Brandenburg unbesetzt. Dies ist ein deutlich größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (39 Prozent) und in Westdeutschland (35 Prozent). Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, führen die brandenburgischen Betriebe vor allem auf die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf zurück, z.B. auf ungünstige Arbeitszeiten. Rund die Hälfte der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen vermutet, dass dies eine große oder sehr große Rolle spielte.

Viele Betriebe versuchen, die Ausbildung mit zusätzlichen Leistungen attraktiv zu gestalten

Fast zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg (63 Prozent) bieten individuelle Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden an, um die Attraktivität der Ausbildung zu steigern. Am häufigsten setzen die Betriebe auf finanzielle Anreize wie Prämien oder Sonderzahlungen: 41 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bieten dies an. Ebenfalls weit verbreitet ist die (vollständige oder teilweise) Übernahme von Fahrtkosten im öffentlichen Personennahverkehr (36 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe).

Weiterbildungsbeteiligung steigt deutlich an

Im ersten Halbjahr 2023 ermöglichte die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung; mehr als ein Drittel aller Beschäftigten nahm an einer Weiterbildung teil. Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich an und lag über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland. Das Niveau der Vor-Pandemie-Jahre wurde allerdings noch nicht wieder erreicht. Die höchste Weiterbildungsquote wiesen Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten auf: 48 Prozent

von ihnen nahmen im ersten Halbjahr 2023 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten lag die Weiterbildungsquote hingegen nur bei 22 Prozent.

Tarifbindung sinkt – in Brandenburg wie auch im Rest Deutschlands

In Brandenburg waren 2023 insgesamt 15 Prozent der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 41 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Die Reichweite von Tarifverträgen erreichte damit in Brandenburg einen neuen Tiefstwert und fiel unter die Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt (17 Prozent der Betriebe, 44 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland waren weiterhin deutlich größere Anteile der Betriebe (25 Prozent) und Beschäftigten (51 Prozent) tarifgebunden. Allerdings setzte sich auch hier der Rückgang der Tarifbindung fort.

Lohnabstand zu Westdeutschland verringert sich leicht

Der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent lag 2023 in Brandenburg bei rund 3.350 €. Im Vergleich zum Vorjahr kam es zu einer deutlichen Erhöhung des Lohnniveaus von rund 9 Prozent. Da die Löhne in Westdeutschland weniger stark anstiegen als in Brandenburg, erhöhte sich die Angleichungsquote leicht: Im Mittel verdienten brandenburgische Beschäftigte im Jahr 2023 89 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns. Die Lohnlücke zu Westdeutschland lag somit bei 11 Prozent. Hinter dem ausgewiesenen Durchschnittsverdienst für Brandenburg verbergen sich große Unterschiede: So

verdienten Beschäftigte in einem Großbetrieb durchschnittlich ein Drittel mehr als Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb. In Betrieben mit Tarifbindung lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten rund 17 Prozent über dem brandenburgischen Durchschnitt, in Betrieben ohne Tarifgeltung rund 13 Prozent darunter.

Brandenburgische Betriebe investieren und innovieren

Im Geschäftsjahr 2022 tätigten 48 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Investitionen, 36 Prozent aller Betriebe in Brandenburg realisierten Innovationen. Dabei sind jüngere Betriebe häufiger innovativ tätig als ältere: 43 Prozent der Betriebe, die seit weniger als fünf Jahren bestanden, realisierten 2022 Innovationen. Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten lag in dieser Gruppe bei 9 Prozent und damit fast doppelt so hoch wie unter allen brandenburgischen Betrieben (5 Prozent).

Jeder zehnte Betrieb in Brandenburg von Industrie- und Wirtschaftsspionage betroffen

In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es in 10 Prozent der Betriebe in Brandenburg einen konkreten Fall von Wirtschafts- und Industriespionage; weitere 5 Prozent der Betriebe berichteten von entsprechenden Verdachtsfällen. Industrie- und Wirtschaftsspionage findet vor allem im digitalen Raum statt. In 47 Prozent der brandenburgischen Betriebe, die in den vergangenen fünf Jahren Angriffe festgestellt hatten, kam es zu einem Hackerangriff auf die EDV-Systeme.

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	2
Inhaltsverzeichnis.....	5
1. Einführung.....	7
2. Datenbasis	8
3. Betriebliche Rahmenbedingungen.....	11
3.1 Betriebsstruktur	11
3.2 Wirtschaftliche Lage	15
4. Beschäftigungsstruktur	21
4.1 Charakteristika der Beschäftigten	21
4.2 Qualifikationsanforderungen	23
4.4 Teilzeitbeschäftigung	24
5. Arbeitskräftebedarf der Betriebe	28
5.1 Arbeits- und Fachkräftebedarf	28
5.2 Einstellungen und Abgänge	30
5.3 Beschäftigungsauf- und -abbau	35
6. Deckung des Fachkräftebedarfs.....	39
6.1 Besetzung von Fachkräftestellen.....	39
6.2 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs	41
7. Betriebliche Ausbildung	46
7.1 Ausbildungsbeteiligung	46
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt.....	50
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen	54
8. Betriebliche Weiterbildung	57
9. Tarifbindung und Löhne	62
9.1 Tarifbindung	62
9.3 Löhne und Gehälter	67
10. Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe	70
10.1 Investitionen.....	70
10.2 Innovationen	72
Glossar	76
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	78

1. Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu beschäftigungsrelevanten Aspekten gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2023 statt.

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, wie 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 Beschäftigte/n 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.

Ein weiterer Vorteil des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Dadurch sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für Ost- und Westdeutschland möglich. Aufgrund der 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, jeweils im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den betrieblichen Rahmenbedingungen (Kapitel 3) und zur Beschäftigungsstruktur in den brandenburgischen Betrieben (Kapitel 4). In diesem Zusammenhang steht die wirtschaftliche Lage der Betriebe, gerade vor dem Hintergrund gestiegener Preise für Energie und Rohstoffe, im Mittelpunkt. Daneben werden Daten zu Investitionen und Innovationen sowie – als diesjähriges Sonderthema – zur Betroffenheit von Industrie- und Wirtschaftsspionage dargestellt.

Den Fokus des diesjährigen Berichts bildet das Thema Arbeits- und Fachkräftebedarf. Dieser wird in Kapitel 5 dargestellt. In diesem Zusammenhang wird wie schon im Vorjahr die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten von geflüchteten Menschen aus der Ukraine thematisiert. Kapitel 6 widmet sich anschließend der Frage, inwieweit es den Betrieben gelingt, ihren Fachkräftebedarf zu decken. In der aktuellen Befragung wurden hier konkret Strategien erfragt, mit denen die Betriebe künftig die Sicherung ihrer Fachkräftebasis gewährleisten wollen. Auch die Ausführungen zur betrieblichen Aus- bzw. Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie zu Löhnen und Tarifbindung (Kapitel 9) stehen im Kontext der Fachkräftesicherung. Das Kapitel zur betrieblichen Ausbildung wird in diesem Jahr außerdem ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zu den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen. Ein weiteres Schwerpunktthema bildet die Betroffenheit der Betriebe von Industrie- und Wirtschaftsspionage. Die entsprechenden Befragungsergebnisse werden im Kontext von Investitionen und Innovationen in Kapitel 10 dargestellt.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2023 liegen verwertbare Interviews von rund 1.100 brandenburgischen Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 3,7 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller rund 66.000 Betriebe in Brandenburg mit den genannten Merkmalen. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand in den Monaten Juli bis November 2023 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage 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 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:

Zum einen gelten im IAB-Betriebspanel alle Personen als „Beschäftigte“, 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 IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Zum anderen werden im IAB-Betriebspanel 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 Grundgesamtheit 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. Außerdem werden im IAB-Betriebspanel 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 (Friseursalons, 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 Erwerbszweck können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten), Kleinbetriebe (zehn bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). Da Großbetriebe im Sinne der KMU-Definition in der Stichprobe des IAB-Betriebspanels für Brandenburg nur einen Anteil von 1,9 Prozent ausmachen, erfolgt im vorliegenden Bericht eine abweichende Abgrenzung der beiden oberen Größenkategorien. Es ergeben sich die folgenden Betriebsgrößenklassen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten),
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Einige Angaben im Bericht, etwa zu Löhnen und zu Investitionen, werden bezogen auf Vollzeitäquivalente dargestellt. Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Seit 2022 werden im IAB-Betriebspanel nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben. Darum wurde die Be-

rechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2. In Regionen, in denen die anteilige Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Auszubildenden durchschnittlich über diesem Faktor liegt, werden die Kennzahlen damit tendenziell überschätzt; in Regionen, in denen der Anteil der Arbeitszeit darunter liegt, werden sie eher unterschätzt.

Die Daten im aktuellen Bericht beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2023 bzw. auf das erste Halbjahr 2023. Davon abweichend werden Angaben zu Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr, also für das Jahr 2022 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: Zunächst werden die antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Anschließend werden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt (Imputation). 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.

3. Betriebliche Rahmenbedingungen

Die Struktur und die Entwicklung von Beschäftigung im Land Brandenburg wird wesentlich bestimmt von der regionalen Betriebslandschaft, d.h. von den spezifischen Merkmalen der ansässigen Betriebe. Von besonderer Bedeutung ist hier neben der Branchen-, Größen- und Altersstruktur der Betriebe die aktuelle wirtschaftliche Lage. So hatten die geopolitischen und ökonomischen Entwicklungen der vergangenen Jahre starken Einfluss auf die deutsche und brandenburgische Wirtschaft und damit potenziell auch Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigung in den Betrieben.

3.1 Betriebsstruktur

2023 gab es in Brandenburg rund 66.000 Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Mit jeweils 18 Prozent entfielen die meisten dieser Betriebe auf den Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2). Die Branche Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel. Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen handelt es sich um eine recht heterogene Branche, in der neben Rechts- und Steuerberatung und Werbung bzw. Marktforschung auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau zusammengefasst sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2023

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

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

Abweichend von der Verteilung der Betriebe fand sich der größte Beschäftigtenanteil¹ im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als jede bzw. jeder sechste Beschäftigte in Brandenburg (18 Prozent) arbeitete in dieser Branche. Weitere beschäftigungsstarke Branchen sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur mit 15 Prozent bzw. 14 Prozent aller Beschäftigten (vgl. ebenfalls Tabelle 2). 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, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung.

Die Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen in Brandenburg entspricht weitgehend dem Durchschnitt der ostdeutschen wie auch der westdeutschen Bundesländer. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen ebenfalls kaum Unterschiede zu Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Westdeutschland allerdings ist in Brandenburg der Beschäftigungsanteil des Gesundheits- und Sozialwesens größer (18 Prozent vs. 14 Prozent), jener des Verarbeitendes Gewerbes dagegen kleiner (11 Prozent vs. 18 Prozent).

Kleinstbetriebe dominieren die brandenburgische Betriebslandschaft

Die brandenburgische Wirtschaft ist von kleinen Betrieben geprägt. So hatte laut des IAB-Betriebspanels² ein brandenburgischer Betrieb Mitte 2023 im Durchschnitt knapp 16 Beschäftigte. Insgesamt 70 Prozent aller brandenburgischen Betriebe waren sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr³ bildeten mit einem Anteil von 5 Prozent an allen Betrieben die Ausnahme. Allerdings arbeiteten in diesen größeren Betrieben mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe um Kleinstbetriebe. Allerdings fiel ihr Anteil in Westdeutschland mit 65 Prozent etwas niedriger aus als in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland (jeweils 70 Prozent). Der Anteil großer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr lag in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Westdeutschland bei 3 Prozent. Westdeutsche Großbetriebe waren jedoch im Mittel deutlich größer als ostdeutsche oder brandenburgische: So arbeiteten in einem Großbetrieb in Brandenburg durchschnittlich 265 Personen, in

¹ Die folgenden Ausführungen basieren auf den Daten des IAB-Betriebspanels. Hier gelten alle Personen als „Beschäftigte“, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. In anderen Statistiken, etwa in der Beschäftigungsstatistik der BA, sind keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten. Daher liegen die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt hö-

her als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Werte. Auch weichen größen- oder branchenspezifische Anteilswerte voneinander ab (vgl. auch Kapitel 2).

² Aus erhebungstechnischen Gründen können diese Werte von Zahlen aus anderen Datenquellen leicht abweichen. So werden im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Die BA-Beschäftigungsstatistik erfasst hingegen auch Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

³ Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2.

einem Großbetrieb in Ostdeutschland durchschnittlich 283 Personen, in einem westdeutschen Großbetrieb hingegen 331 Personen.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

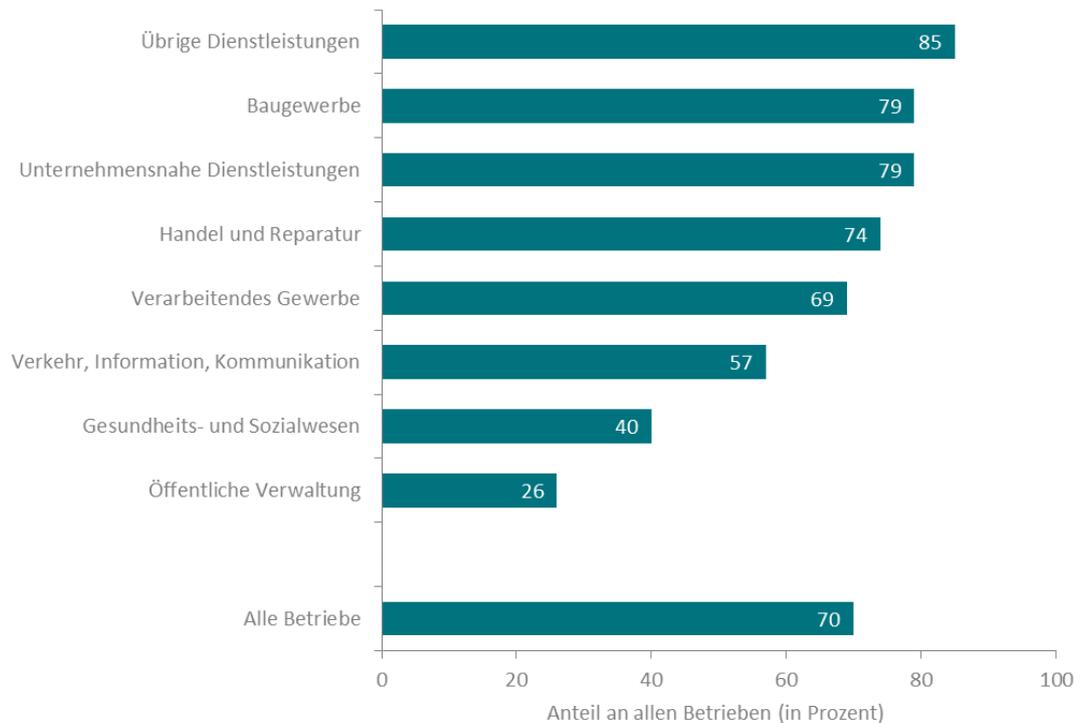
Betriebsgrößenklasse	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	70	18
10 bis 49 Beschäftigte	25	30
50 bis 99 Beschäftigte	3	14
ab 100 Beschäftigte	2	38
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Wie Abbildung 1 zeigt, bilden Kleinstbetriebe in nahezu allen Branchen die Mehrheit. Doch es gibt Abstufungen: So haben im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation rund sechs von zehn Betrieben weniger als zehn Beschäftigte; die durchschnittliche Betriebsgröße in dieser Branche liegt bei 22 Beschäftigten. Demgegenüber zählen in den Übrigen Dienstleistungen und im Baugewerbe rund acht von zehn Betrieben zu den Kleinstbetrieben. Ein Betrieb hat in den Übrigen Dienstleistungen im Mittel acht Beschäftigte, im Baugewerbe sieben Beschäftigte.

Die weiteren Ausführungen im vorliegenden Bericht werden zeigen, dass die Größe eines Betriebes zahlreiche andere Merkmale beeinflusst, wie z.B. den Erfolg bei der Gewinnung von Personal auf dem Arbeitsmarkt (siehe hierzu Kapitel 5 und 6) oder die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit proaktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Kapitel 7).

Abbildung 1: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

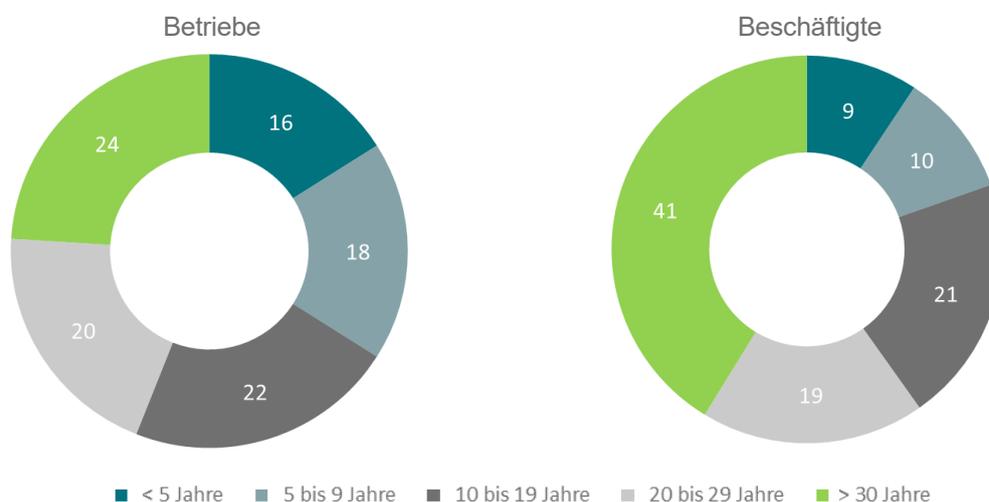
Ein Drittel der brandenburgischen Betriebe ist jünger als zehn Jahre

Die brandenburgische Betriebslandschaft ist in ständiger Bewegung: Im Zeitraum seit 2016 wurden jährlich 13.000 bis 14.000 Betriebe neu errichtet und 12.000 bis 14.000 Betriebe aufgegeben.⁴ Diese Dynamik spiegelt sich auch in den

Befunden des IAB-Betriebspanels zum Betriebsalter. So existierte 2023 rund ein Drittel der Betriebe in Brandenburg seit weniger als zehn Jahren. Auf der anderen Seite bestand knapp ein Viertel der Betriebe in Brandenburg bereits seit dreißig Jahren und mehr (vgl. Abbildung 2 links). Auch in Ostdeutschland insgesamt war rund ein Viertel der Betriebe 30 Jahre oder älter, in Westdeutschland hingegen lag ihr Anteil bei rund einem Drittel.

⁴ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg: Gewerbeanzeigen in Brandenburg. Statistischer Bericht D I 2 – j / 23, Februar 2024.

Abbildung 2: Betriebe und Beschäftigte in Betrieben nach dem Alter in Brandenburg 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen, beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So arbeiteten 2023 in Betrieben, die bereits seit 30 Jahren und mehr existierten, durchschnittlich 25 Personen. Betriebe, die vor weniger als zehn Jahren gegründet worden waren, hatten durchschnittlich rund acht Beschäftigte. Aufgrund dieser Größenstruktur waren 41 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in alten Betrieben (>30 Jahre) tätig – mehr als doppelt so viele wie in jungen Betrieben (<10 Jahre; vgl. Abbildung 2 rechts).

3.2 Wirtschaftliche Lage

Die vergangenen Jahre waren von einer Reihe geopolitischer und ökonomischer Entwicklungen

gezeichnet, die für die wirtschaftliche Tätigkeit der brandenburgischen Betriebe potenziell von großer Bedeutung waren. So hatte und hat der Krieg in der Ukraine nicht nur dramatische Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und auf die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa, sondern auch auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der Betriebe in Deutschland und in Brandenburg.⁵ Darüber hinaus entstanden Knappheiten bei Rohstoffen, Energie sowie Vorleistungen, was zu Preissteigerungen führte: Die Erdgas- und Strompreise für industrielle Abnehmer in Deutschland etwa haben sich zwischen 2019 und 2022 mehr als verdoppelt.⁶

In 71 Prozent der Betriebe in Brandenburg führten die Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen sowie die Preissteigerungen zu negativen

⁵ Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine untersuchte das IAB-Betriebspanel im vergangenen Jahr. Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in

Brandenburg. Ergebnisse der siebenundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.
⁶ Durchschnittspreise ohne Steuern, Abgaben, Umlagen im 2. Halbjahr 2019 und im 2. Halbjahr 2022. Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Daten zur Energiepreisentwicklung – Juli 2023.

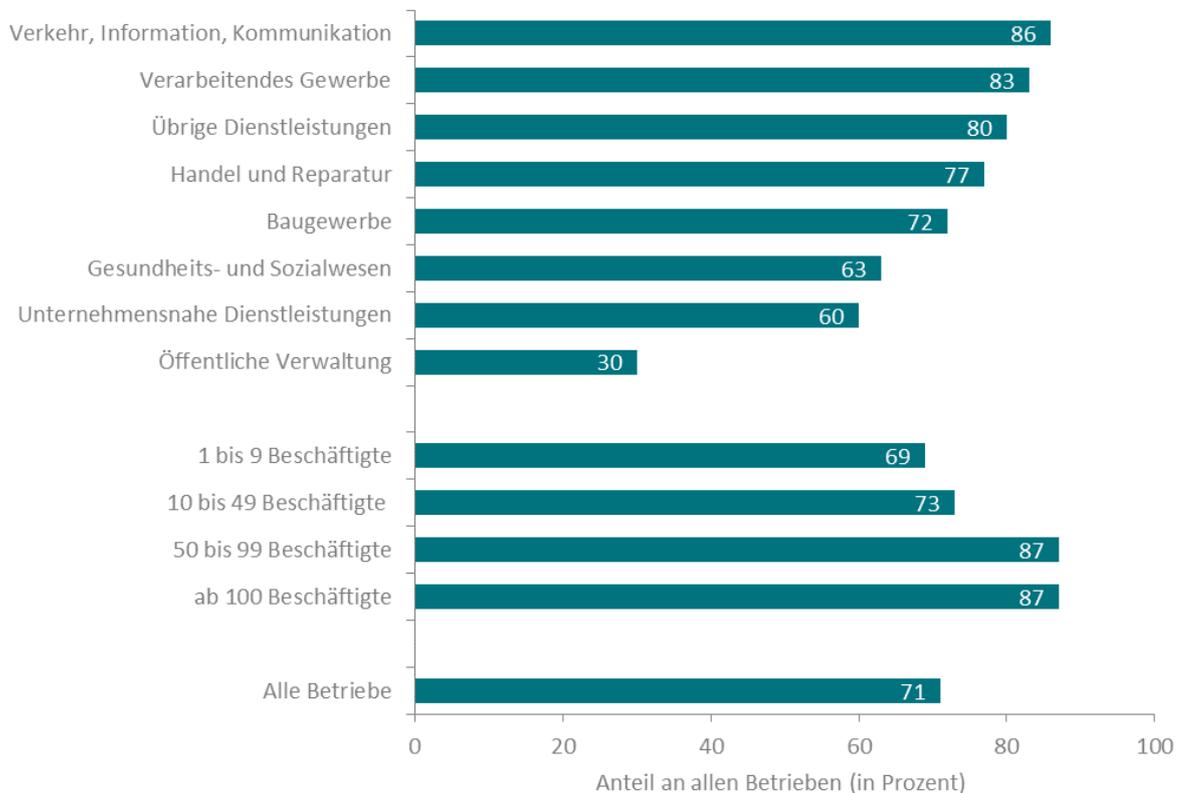
wirtschaftlichen Effekten. Im Rest von Ostdeutschland lag dieser Anteil ebenfalls bei 71 Prozent, in Westdeutschland bei 70 Prozent.

Negative Auswirkungen zeigten sich in allen Branchen in relevantem Ausmaß, doch es gab Abstufungen: Während in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen die Anteile der negativ betroffenen Betriebe bei gut 60 Prozent lagen, waren es im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe mehr als 80 Prozent der Betriebe (vgl. Abbildung 3). Die hohe Betroffenheit erklärt sich im Falle des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation da-

mit, dass dieser auch die Personen- und Güterbeförderung umfasst, die in besonderem Maße mit den gestiegenen Treibstoffpreisen zu kämpfen hatte. Im Verarbeitenden Gewerbe bildeten die höheren Kosten für sonstige Vorleistungen und Rohstoffe eine besondere Belastung (s. hierzu auch die Ausführungen weiter unten).

Kleinere Betriebe berichteten in etwas geringerem Umfang von negativen Auswirkungen als größere Betriebe. So lag der Anteil der negativ betroffenen Betriebe unter Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten bei knapp 70 Prozent, bei Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr hingegen bei 87 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 3).

Abbildung 3: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Besonders die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten die Betriebe in Brandenburg: 77 Prozent aller Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten,

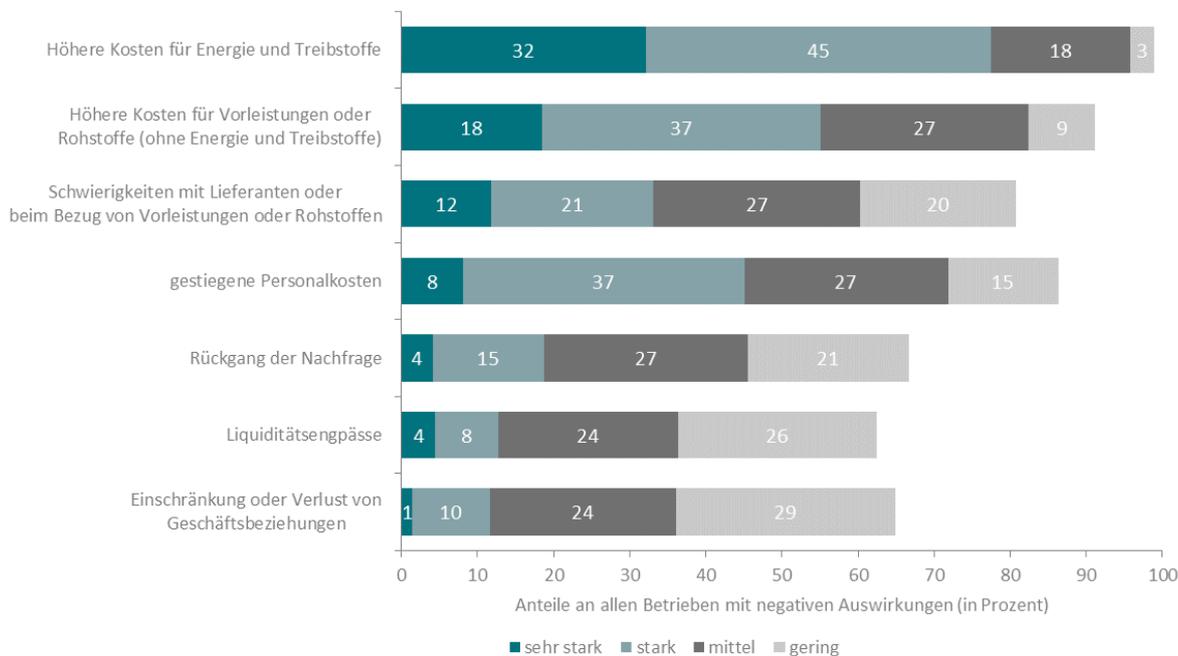
sahen sich hier sehr stark (32 Prozent) oder stark (45 Prozent) beeinträchtigt. Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe stellten für 55 Prozent der negativ betroffenen Betriebe eine

starke (37 Prozent) oder sehr starke (18 Prozent) Belastung dar (vgl. Abbildung 4).

Während die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe für Betriebe aller Branchen in ähnlichem Maße eine Belastung darstellten, spielten die höheren Kosten für sonstige Vorleistungen und Rohstoffe im Produzierenden Gewerbe (65 Prozent der negativ betroffenen Betriebe mit

starken bzw. sehr starken Auswirkungen) eine größere Rolle als im Dienstleistungsbereich (51 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe waren dementsprechend auch Schwierigkeiten mit Lieferanten oder beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen relevanter als im Dienstleistungssektor (44 Prozent gegenüber 31 Prozent der betroffenen Betriebe mit starken bzw. sehr starken Auswirkungen).

Abbildung 4: Art und Stärke der negativen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Brandenburg 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen. Fehlende zu 100 Prozent = keine Betroffenheit von jeweiligen Faktor.

Gestiegene Personalkosten stellten für 45 Prozent der Betriebe, die negativ von den veränderten Preisen betroffen waren, eine starke (37 Prozent) oder sehr starke (8 Prozent) Belastung dar. Besonders hoch fiel der Anteil in der Öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen aus, wo jeweils mehr als 70 Prozent der Betriebe angaben, stark oder sehr stark von gestiegenen Personalkosten betroffen gewesen zu sein.

Knappheiten und Preissteigerungen. Der Umfang der Belastungen fällt in Brandenburg aber in einzelnen Bereichen etwas höher aus als in anderen Regionen Deutschlands: So lag der Anteil der Betriebe mit starken oder sehr starken Auswirkungen aufgrund der höheren Kosten für Energie und Treibstoffe in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bei jeweils 72 Prozent, in Brandenburg hingegen bei 77 Prozent (s.o.).

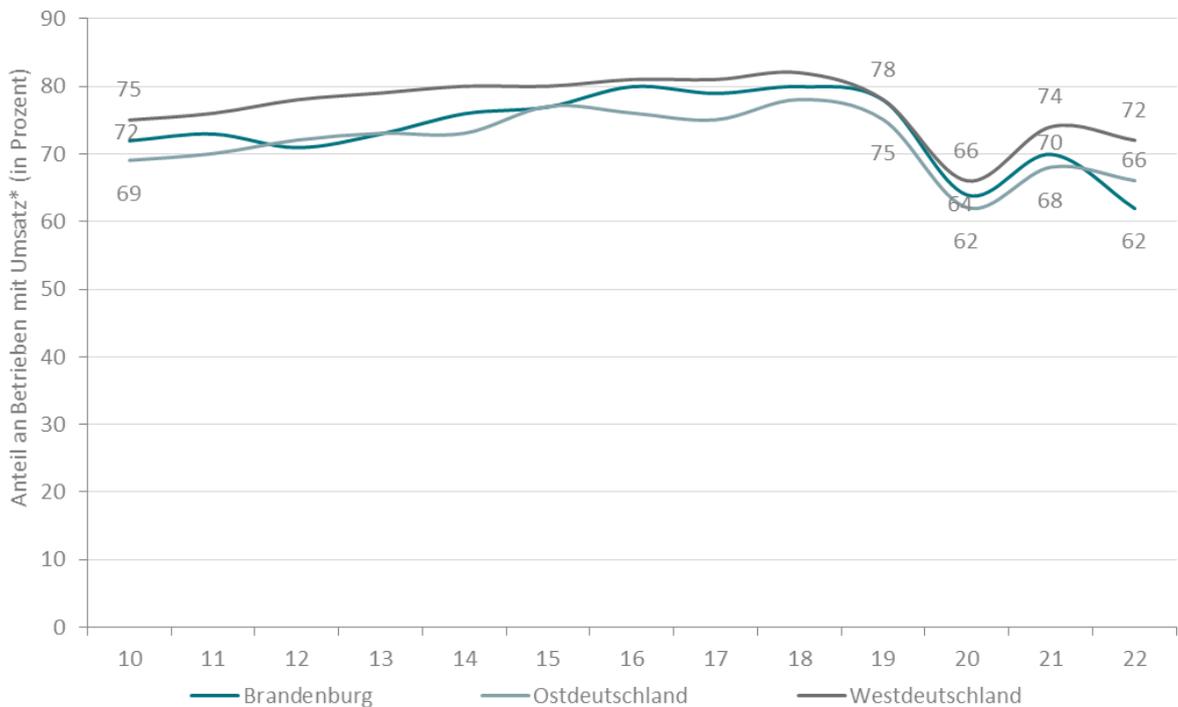
In Deutschland insgesamt zeigten sich die gleichen Schwerpunkte bei den Auswirkungen der

Aktuelle Ertragslage und Aussichten der Betriebe sind getrübt

Die dargestellten Herausforderungen durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen schlugen sich in der Ertragslage der brandenburgischen Betriebe nieder. So verzeichneten im Geschäftsjahr 2022⁷ nur 62 Prozent der Betriebe

ein positives Jahresergebnis – der geringste Anteil der vergangenen zwölf Jahre. Besonders kritisch war die wirtschaftliche Lage der Kleinbetriebe: Von ihnen konnten nur 60 Prozent ein positives Jahresergebnis erzielen. In den anderen Größenklassen lagen die Anteile zwischen 66 Prozent und 85 Prozent. Nur wenig besser stellte sich die Situation in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland dar, wie sich der folgenden Abbildung 5 entnehmen lässt.

Abbildung 5: Betriebe* mit positivem Jahresergebnis in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

Die betriebliche Ertragslage hing nicht zuletzt mit den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. So konnten unter den Betrieben,

die nach eigenen Angaben nicht überwiegend negativ von den Knappheiten und Preissteigerungen betroffen waren, 68 Prozent einen Reingewinn verzeichnen. Unter den negativ betroffenen

⁷ Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal

abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

Betrieben lag der Anteil mit positivem Jahresergebnis mit 59 Prozent deutlich niedriger.

Für das Jahr 2023 erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung 46 Prozent der brandenburgischen Betriebe, dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben werde, 19 Prozent gingen von einer Steigerung und 22 Prozent von einer Verringerung ihrer Umsätze gegenüber 2022 aus.⁸ Dabei blickte der Dienstleistungssektor positiver in die Zukunft als das Produzierende Gewerbe: In den Dienstleistungen rechneten 22 Prozent der Betriebe mit einer Steigerung des Geschäftsvolumens in 2023 und 20 Prozent mit einem Rückgang; im Produzierenden Gewerbe fielen die Relationen mit 12 Prozent (erwartete Steigerung) und 28 Prozent (erwarteter Rückgang) deutlich trüber aus.

Jeder fünfte Betrieb (20 Prozent) in Brandenburg sah sich zum Zeitpunkt der Befragung einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Fast zwei Drittel (64 Prozent) dieser Betriebe fürchteten aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um ihren Fortbestand – das entspricht rund 13 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland waren mit 22 Prozent bzw. 24 Prozent etwas größere Anteile von Betrieben einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt; unter ihnen fand sich jedoch mit 54 Prozent (Ostdeutschland insgesamt) und 51 Prozent (Westdeutschland) ein geringerer Anteil, der sich in der Existenz bedroht sah.

Besonders stark war der Wettbewerbsdruck in Brandenburg im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: Knapp jeder dritte Betrieb in dieser Branche (32 Prozent) berichtete von hohem Wettbewerbsdruck; und von diesen Betrieben wiederum sahen rund vier von fünf (79 Prozent) ihren Fortbestand in Gefahr. Daraus ergibt sich, dass jeder vierte Betrieb (25 Prozent) im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation durch den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck um seine Existenz fürchtete. Auch im Bereich Handel und Reparatur stand ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe unter hohem Wettbewerbsdruck: Hier waren es 28 Prozent der Betriebe. Unter diesen sahen 65 Prozent darin eine Gefahr für ihren Fortbestand. Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe im Bereich Handel und Reparatur entspricht das einem Anteil von 18 Prozent.

Größere Betriebe sahen sich tendenziell häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Diejenigen Kleinstbetriebe, die einen hohen Wettbewerbsdruck wahrnahmen, fürchteten jedoch häufiger um ihre Existenz. Aus Tabelle 4 lässt sich ableiten, dass 15 Prozent aller Kleinstbetriebe aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um ihren Fortbestand bangten. Unter den Großbetrieben lag dieser Anteil bei 11 Prozent, in den beiden mittleren Größenklassen bei jeweils 7 Prozent.

⁸ Die Angaben zur Entwicklung des Geschäftsvolumens beziehen sich auf alle Betriebe mit

Umsatz. In der aktuellen Welle sind dies hochgerechnet 92 Prozent aller Betriebe in Brandenburg.

Tabelle 4: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck und gefährdeter Existenz nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

Betriebsgrößenklasse	Hoher Wettbewerbsdruck (in Prozent)	Davon: Fortbestand gefährdet (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	20	77
10 bis 49 Beschäftigte	21	34
50 bis 99 Beschäftigte	16	44
ab 100 Beschäftigte	36	30
Alle Größenklassen	20	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Fazit: Die brandenburgische Wirtschaft ist durch kleine und eher junge Betriebe geprägt. In dieser Hinsicht unterscheidet sie sich von der westdeutschen Wirtschaft mit einem höheren Anteil älterer und auch sehr großer Betriebe. Zugleich agierten die Betriebe in Brandenburg auch im Jahr 2023 in einem komplexen Umfeld, das von einer herausfordernden wirtschaftlichen Gesamtsituation geprägt war. Viele Betriebe sahen sich einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt, nicht wenige fürchteten um ihren Fortbestand. Diese Rahmenbedingungen bildeten zentrale Determinanten für die betriebliche Arbeitskräftenachfrage und für das Agieren der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt.

4. Beschäftigungsstruktur

Im September 2023 arbeiteten in Brandenburg rund 883.000 Personen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.⁹ Hinzu kamen geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie tätige Inhaberinnen und Inhaber und mithelfende Familienangehörige. Das IAB-Betriebspanel, das auch diese Beschäftigtengruppen erfasst, weist zum Stichtag 30.06.2023 eine Gesamtzahl von gut 1 Million Beschäftigten¹⁰ in Brandenburg aus.

4.1 Charakteristika der Beschäftigten

Laut dem IAB-Betriebspanel waren Mitte 2023 insgesamt 14 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten jünger als 30 Jahre, 13 Prozent waren 60 Jahre oder älter. In Ostdeutschland insgesamt wie auch in Westdeutschland lagen die Anteile der jüngeren Beschäftigten mit 16 Prozent bzw. 20 Prozent höher, die Anteile der älteren Beschäftigten mit 12 Prozent bzw. 11 Prozent etwas niedriger.

Jüngere Beschäftigte (unter 30 Jahre) gab es in 44 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Dabei bestanden deutliche Branchenunterschiede: So arbeiteten in 71 Prozent der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen jüngere Beschäftigte, aber nur in 34 Prozent der Betriebe des Baugewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleistungen.

In 54 Prozent der Betriebe gab es 2023 mindestens eine/n Beschäftigte/n im Alter von 60 Jahren oder älter, in 12 Prozent der Betriebe machten

diese älteren Beschäftigten mindestens die Hälfte der Belegschaft aus. Einige Branchen wiesen eine noch ältere Beschäftigtenstruktur auf, etwa die Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo 17 Prozent aller Beschäftigten 60 Jahre oder älter waren und in 18 Prozent der Betriebe mindestens die Hälfte der Beschäftigten in diesem Alter war. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich Handel und Reparatur und in der Öffentlichen Verwaltung dar. All diese Betriebe stehen zum einen aktuell vor Herausforderungen, etwa wenn es um die altersgerechte Gestaltung von Tätigkeiten und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch Gesundheitsprävention geht. Zum anderen werden sie in absehbarer Zukunft einen einschneidenden Transformationsprozess ihrer Belegschaft gestalten müssen.

Knapp die Hälfte der Beschäftigten sind Frauen

Knapp die Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten (48 Prozent) war Mitte 2023 weiblich. Die weiblichen Beschäftigten in Brandenburg verteilten sich sehr ungleich auf die einzelnen Branchen: So war ein Viertel aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, jeweils ein Siebtel im Bereich Handel und Reparatur und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 5). Bei den männlichen Beschäftigten hingegen zeigte sich eine größere Streuung über die Branchen. Die am stärksten besetzte Branche waren hier die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Beschäftigtenanteil von 16 Prozent.

⁹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktreport – Land Brandenburg. Nürnberg, März 2024.

¹⁰ Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat.

Tabelle 5: Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2023

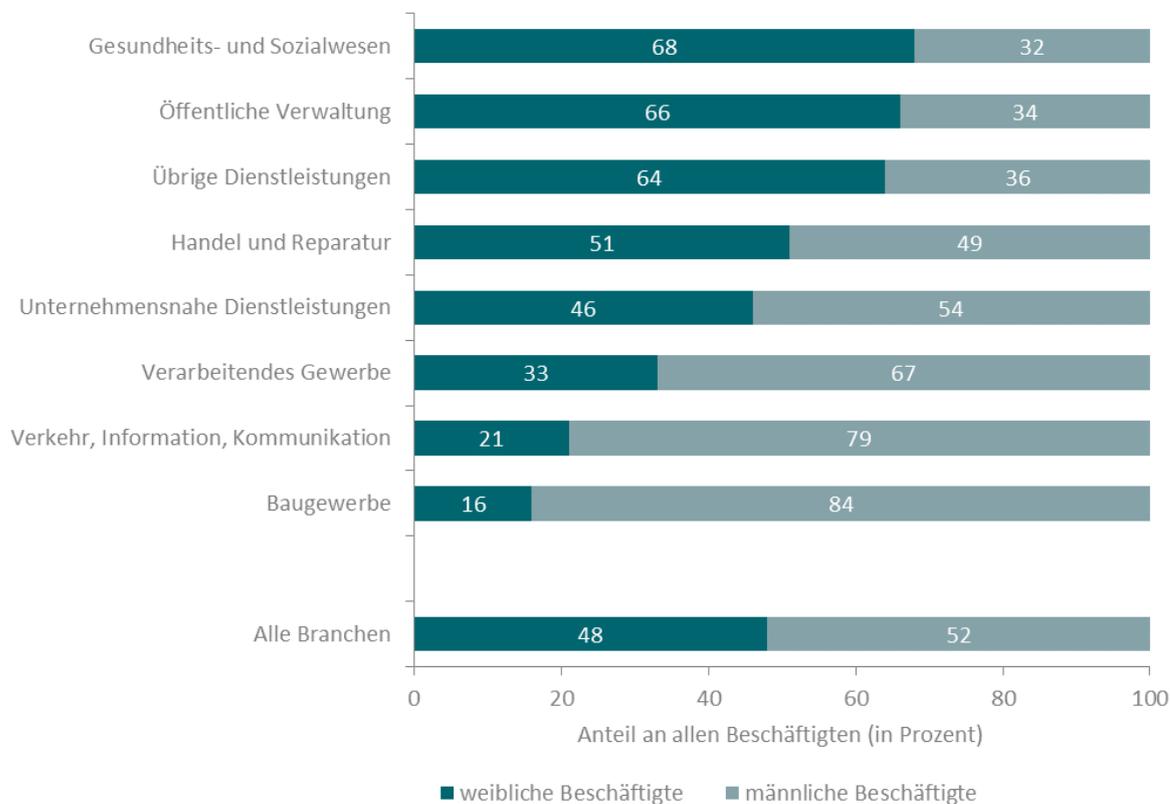
Branche	weibliche Beschäftigte (in Prozent)	männliche Beschäftigte (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	7	14
Baugewerbe	2	10
Handel und Reparatur	15	13
Verkehr, Information und Kommunikation	4	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	16
Gesundheits- und Sozialwesen	25	11
Übrige Dienstleistungen	9	5
Öffentliche Verwaltung	12	6
Andere Branchen	11	11
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Im Ergebnis waren gut zwei Drittel der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen weiblich,

aber nur rund ein Sechstel der Beschäftigten im Baugewerbe.

Abbildung 6: Anteil von Frauen und Männern an allen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023



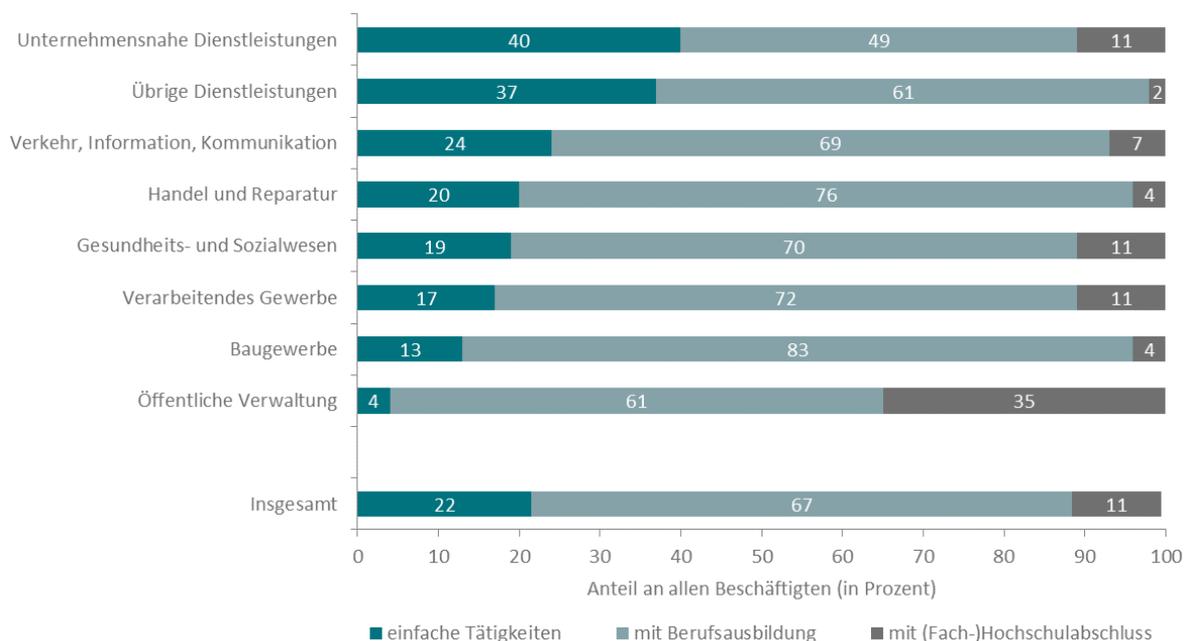
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

4.2 Qualifikationsanforderungen

Rund vier von fünf Beschäftigten in Brandenburg übten 2023 eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominierten die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Nur 22 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland, wo er bei 26 Prozent liegt. Allerdings ist der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Brandenburg in den vergangenen Jahren angestiegen: Bis 2018 lag er in

der Regel zwischen 12 und 18 Prozent. Ein stärkerer Einsatz von Einfacharbeit war seitdem vor allem im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation zu verzeichnen: Hier hat sich der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Vergleich zu 2018 fast verdoppelt und liegt nun bei 24 Prozent. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen stieg der Anteil von Einfacharbeit von 33 Prozent (2018) auf nun 40 Prozent (vgl. Abbildung 7). In den Übrigen Dienstleistungen hingegen sank der Anteil der Einfacharbeitsplätze zwischen 2018 und 2023 um 9 Prozentpunkte. Dennoch blieb dies eine Branche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Einfacharbeit.

Abbildung 7: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023

* Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

4.4 Teilzeitbeschäftigung

Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitete 2023 auf einer Vollzeitstelle. Dies entsprach in der Regel einem Stundenumfang von 40 bis 42 Stunden pro Woche.¹¹ Knapp jeder bzw. jede dritte brandenburgische Beschäftigte (30 Prozent) arbeitete allerdings Mitte 2023 in Teilzeit; in 71 Prozent der Betriebe gab es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n.

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Eine Reduktion des Stundenumfangs 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.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann entweder in Form eines voll oder teilweise¹² sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werden oder in Form eines abgabenfreien Minijobs, also als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt von – zum Zeitpunkt der Befragung – maximal 520 €. Mitte 2023 waren 6 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten bzw. 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in einem Minijob tätig. 78 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten befanden sich somit in einem voll oder teilweise sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Das entspricht 24 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg. Wie Abbildung 8 zeigt, stellen sich Umfang und Struktur von geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland insgesamt ähnlich dar wie in Brandenburg. In Westdeutschland hingegen arbeitet traditionell ein größerer Anteil der Beschäftigten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. In 2023 lag ihr Anteil an allen Beschäftigten bei 12 Prozent.

Abbildung 8: Beschäftigte nach Beschäftigungsform in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

¹¹ Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte wird im IAB-Betriebspanel alle zwei Jahre erhoben, zuletzt 2022. Damals lag sie in 70 Prozent der brandenburgischen Betriebe bei 40 bis 42 Stunden.

¹² Bei teilweise sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich

um Midijobs mit einem Arbeitsentgelt von 520,01 € bis zu 2.000 €, für die reduzierte Sozialabgaben zu leisten sind. Die Einkommensobergrenze für Midijobs wurde zum 1.1. 2023 angehoben. Zuvor lag sie bei 1.600 €.

Teilzeittätigkeit ist im Dienstleistungssektor weit verbreitet

Teilzeitbeschäftigung im Allgemeinen und geringfügige Beschäftigung im Besonderen spielte im Dienstleistungssektor eine deutlich größere Rolle als im Produzierenden Gewerbe. So lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe bei nur 14 Prozent, der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten bei 58 Prozent. In den Dienstleistungen hingegen arbeiteten allein 27 Prozent aller Beschäftigten in (voll oder teilweise) sozialversicherungspflichtiger Teilzeit,

weitere 7 Prozent in geringfügiger Beschäftigung. Insgesamt waren somit 34 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Teilzeit tätig; in 75 Prozent der Betriebe des Dienstleistungssektors gab es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n. In einzelnen Dienstleistungsbranchen lagen die Anteile noch höher, etwa in den Übrigen Dienstleistungen, wo 43 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig waren. Dies war auch die Branche mit dem mit Abstand höchsten Anteil geringfügiger Beschäftigter: Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, lag er bei 15 Prozent.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	darunter	
		voll oder teilweise sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	geringfügig Beschäftigte (in Prozent)*
Verarbeitendes Gewerbe	17	13	4
Baugewerbe	12	5	7
Handel und Reparatur	32	24	8
Verkehr, Information und Kommunikation	12	6	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	40	31	9
Gesundheits- und Sozialwesen	39	34	5
Übrige Dienstleistungen	43	28	15
Öffentliche Verwaltung	34	33	1
Alle Branchen	30	24	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Anteil an allen Beschäftigten

Absolut gesehen fanden sich die meisten sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen: Gut ein Viertel (26 Prozent) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Brandenburg einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgingen, arbeiteten in dieser Branche. Viele sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte fanden sich außerdem in den Unternehmensnahen

Dienstleistungen (19 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten). In dieser Branche waren auch die meisten geringfügig Beschäftigten tätig: Hier arbeitete fast ein Viertel (23 Prozent) aller geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg. Hinzu kamen der Bereich Handel und Re-

paratur mit 19 Prozent der geringfügig Beschäftigten und die Übrigen Dienstleistungen mit 15 Prozent.

Teilzeitbeschäftigung gab es in kleineren und größeren Betrieben in etwa im gleichen Umfang,

doch unterschied sie sich in ihrer Struktur: Während in den Kleinstbetrieben die geringfügig Beschäftigten gut 40 Prozent aller Teilzeitkräfte ausmachten, waren es in Großbetrieben kaum 10 Prozent. Insgesamt waren 14 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben geringfügig beschäftigt. In Großbetrieben lag ihr Anteil bei 3 Prozent (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

Branche	Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	darunter	
		Voll oder teilweise sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	Geringfügig Beschäftigte (in Prozent)*
1 bis 9 Beschäftigte	33	19	14
10 bis 49 Beschäftigte	31	23	8
50 bis 99 Beschäftigte	26	21	5
ab 100 Beschäftigte	30	27	3
Alle Größenklassen	30	24	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Anteil an allen Beschäftigten

Dadurch bestand die Mehrzahl der Minijobs in Kleinst- und Kleinbetrieben: Fast drei Viertel aller Minijobs existierten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten tätig war.

Knapp die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung war auch 2023 unter Frauen deutlich weiter verbreitet als unter Männern: Insgesamt 48 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiteten Mitte 2023 in Teilzeit, aber nur 14 Prozent der männlichen. Dadurch handelte es sich bei gut drei Viertel (76 Prozent) der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um Frauen. Dass Frauen besonders häufig in Teilzeit arbeiten, schlägt sich auch darin

nieder, dass in Branchen, in denen besonders große Anteile von Frauen arbeiten (etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen; vgl. Tabelle 5 oben), der Anteil Teilzeitbeschäftigter besonders groß ist. Bemerkenswert ist, dass in diesen Branchen auch vergleichsweise viele männliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten (vgl. Tabelle 8). Dies könnte einerseits damit zusammenhängen, dass Tätigkeiten in diesen Branchen häufig zeitlich so strukturiert sind, dass Teilzeitarbeit arbeitgeberseitig gewünscht ist. Andererseits könnte die bestehende Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in diesen Branchen eine größere Offenheit der Betriebe gegenüber dieser Arbeitszeitgestaltung nach sich ziehen, die es für Beschäftigte jeden Geschlechts einfacher macht, einen arbeitnehmerseitig bestehenden Wunsch nach Teilzeit zu realisieren.

Tabelle 8: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)	weibliche Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)	männliche Beschäftigte in Teilzeit (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	17	38	8
Baugewerbe	12	40	6
Handel und Reparatur	32	51	13
Verkehr, Information und Kommunikation	12	30	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	40	60	23
Gesundheits- und Sozialwesen	39	47	22
Übrige Dienstleistungen	43	52	27
Öffentliche Verwaltung	34	45	12
Alle Branchen	30	48	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Fazit: Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitete 2023 in Vollzeit. Doch auch Beschäftigungsformen, die hiervon abweichen, waren verbreitet. So arbeitete fast ein Drittel der brandenburgischen Beschäftigten in Teilzeit. Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen zeigte sich in einigen Branchen eine Verschiebung hin zu mehr Einfacharbeit, auch wenn weiterhin die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Brandenburg in einer qualifizierten Tätigkeit arbeitet.

5. Arbeitskräftebedarf der Betriebe

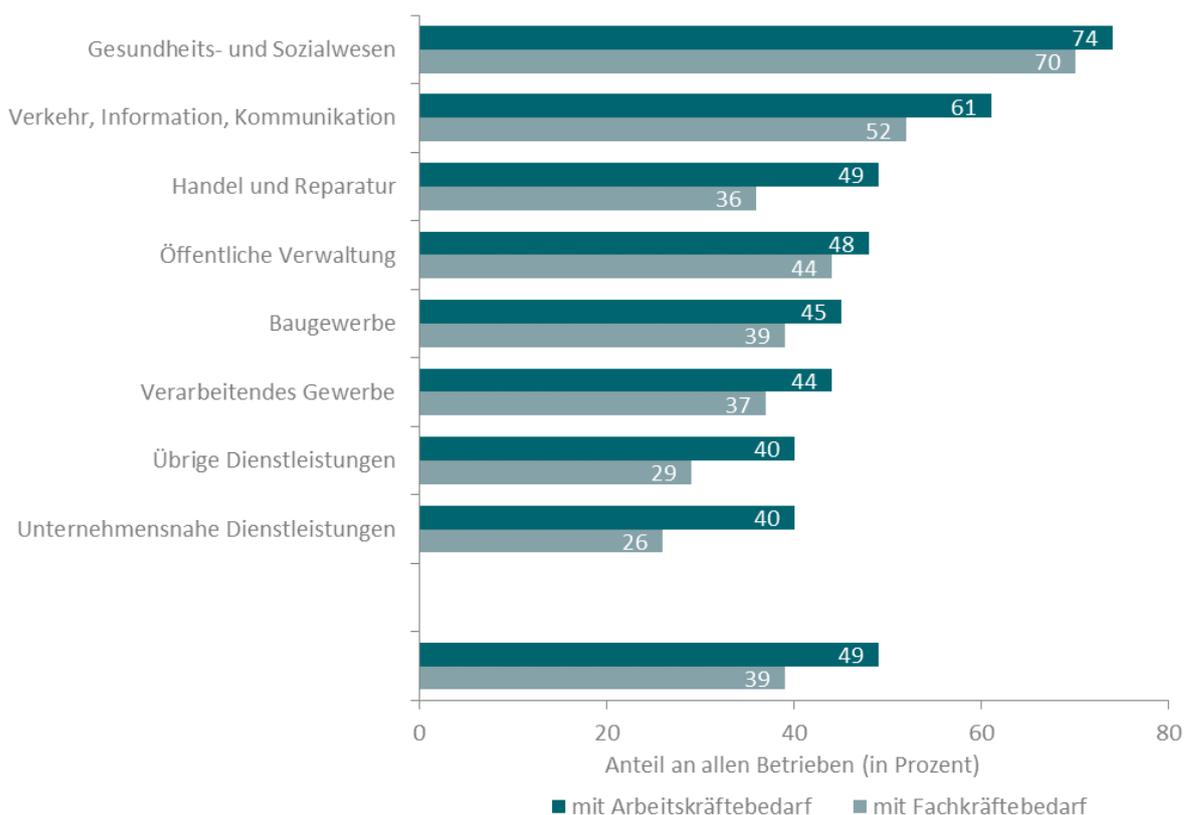
Die Verfügbarkeit von ausreichend sowie passend qualifizierten Arbeitskräften bildet die Grundlage für eine prosperierende Wirtschaft. Ein Mangel an Personal kann zu Einschränkungen des Angebots, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer völligen Betriebsaufgabe führen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bildet die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs eine zentrale Herausforderung für das Land Brandenburg. Da die große Mehrheit

der Arbeitsplätze in den brandenburgischen Betrieben eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, steht dabei der Fachkräftebedarf besonders im Fokus.

5.1 Arbeits- und Fachkräftebedarf

Im ersten Halbjahr 2023 suchte knapp jeder zweite Betrieb in Brandenburg Personal. In einzelnen Branchen lag dieser Anteil noch einmal deutlich höher, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo drei von vier Betrieben Personalbedarf hatten (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil der Betriebe mit Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2023



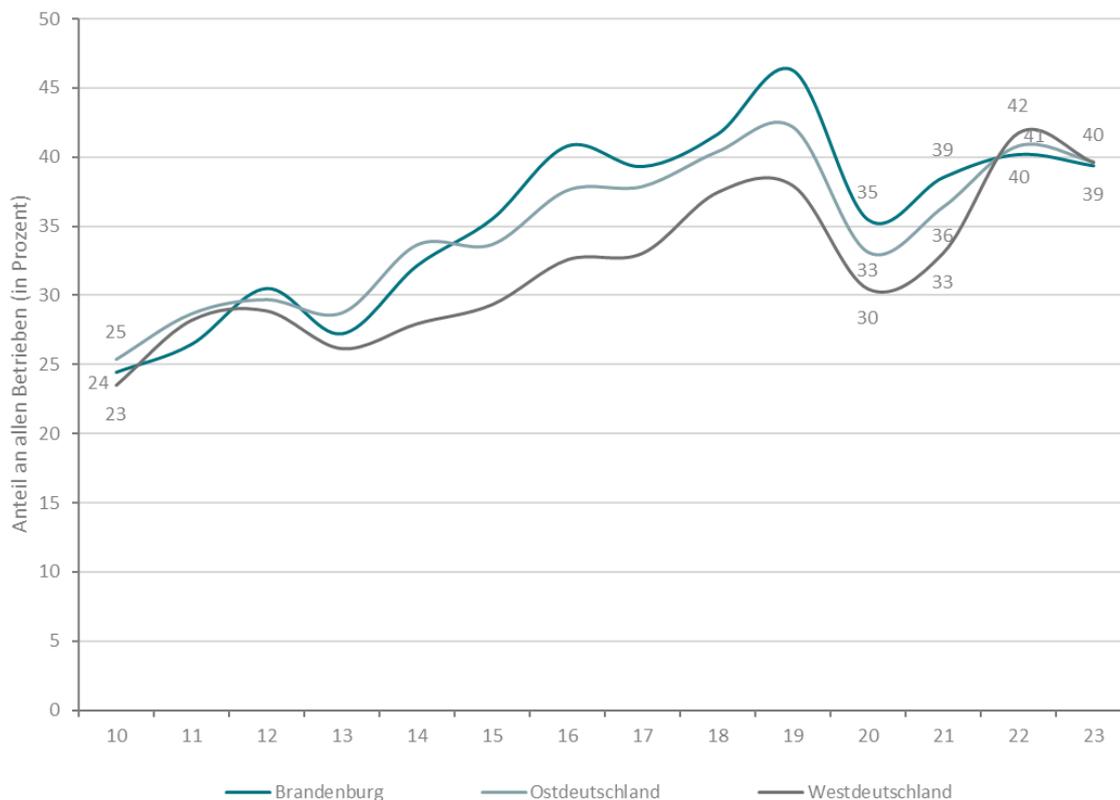
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2023 suchte auch oder ausschließlich Fachkräfte. Darunter werden alle Arbeitskräfte verstanden, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine

Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen (vgl. Kapitel 4.2). Insgesamt hatten 39 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifizierten Kräften. Dies ist ein ähnlich hoher Anteil wie im Vorjahr. Die Höchstwerte der Vor-Pandemie-Jahre wurden bislang

weder in Brandenburg noch in Ostdeutschland insgesamt oder in Westdeutschland wieder erreicht (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr

Wie schon beim Personalbedarf im Allgemeinen sticht auch beim Fachkräftebedarf das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: 70 Prozent der Betriebe in dieser Branche suchten im ersten Halbjahr 2023 qualifizierte Kräfte (vgl. ebenfalls Abbildung 9). Da es sich hierbei zudem um die beschäftigungsstärkste Branche in Brandenburg handelt (vgl. Kapitel 3.1), entfällt auf sie der

größte Anteil an den offenen Fachkräftestellen in Brandenburg: Fast ein Fünftel des Fachkräftebedarfs entstand im ersten Halbjahr 2023 im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 9). Mit 18 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs bestand auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen eine hohe Nachfrage.

Tabelle 9: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	9	11
Baugewerbe	8	6
Handel und Reparatur	13	14
Verkehr, Information und Kommunikation	10	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	15
Gesundheits- und Sozialwesen	19	18
Übrige Dienstleistungen	9	7
Öffentliche Verwaltung	4	9
Andere Branchen	10	11
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* im ersten Halbjahr 2023 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Kleinere Betriebe hatten einen überproportionalen Fachkräftebedarf. So suchte zwar nur gut ein Viertel der brandenburgischen Kleinstbetriebe im ersten Halbjahr 2023 Fachkräfte. Da aber mit 70 Prozent die große Mehrzahl der Betriebe in Brandenburg zu dieser Größenklasse gehört, entstand in der Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. So entfielen 25 Prozent der Fachkräftenachfrage auf Betriebe dieser Größenklasse –

ihr Beschäftigtenanteil lag mit 18 Prozent deutlich niedriger. Auch bei den Kleinbetrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten überstieg der Anteil am Fachkräftebedarf den an den Beschäftigten. Großbetriebe fragten hingegen einen geringeren Anteil der insgesamt gesuchten Fachkräfte nach als es angesichts ihres Beschäftigtenanteils zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	25	18
10 bis 49 Beschäftigte	37	30
50 bis 99 Beschäftigte	14	14
ab 100 Beschäftigte	24	38
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* im ersten Halbjahr 2023 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

5.2 Einstellungen und Abgänge

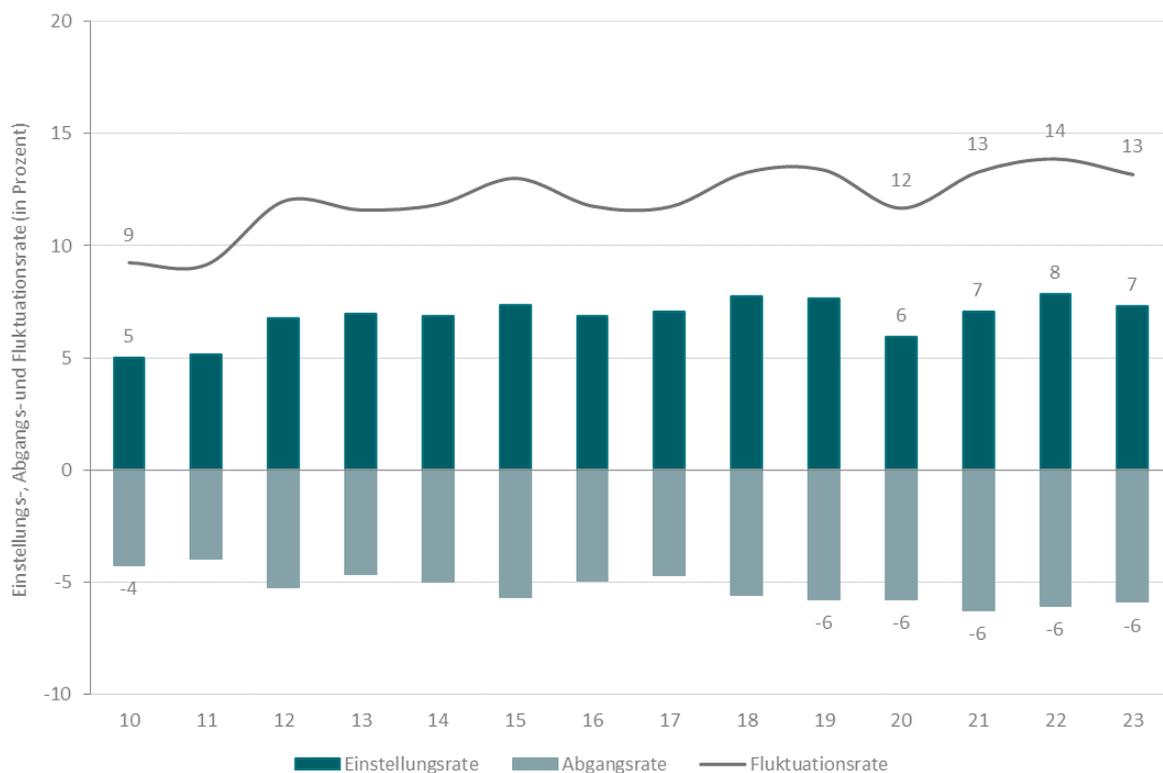
Die beschriebenen betrieblichen Arbeits- und Fachkräftebedarfe führten auch 2023 zu starken Bewegungen auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt. So wurden im ersten Halbjahr 2023 in

Brandenburg knapp 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 7 Prozent aller Stellen wurden neu besetzt. Die Abgangsrate blieb damit im Vergleich zu den Vorjahren konstant, während

die Einstellungsrate leicht sank. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, bewegte sich mit

13 Prozent weiterhin auf hohem Niveau (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

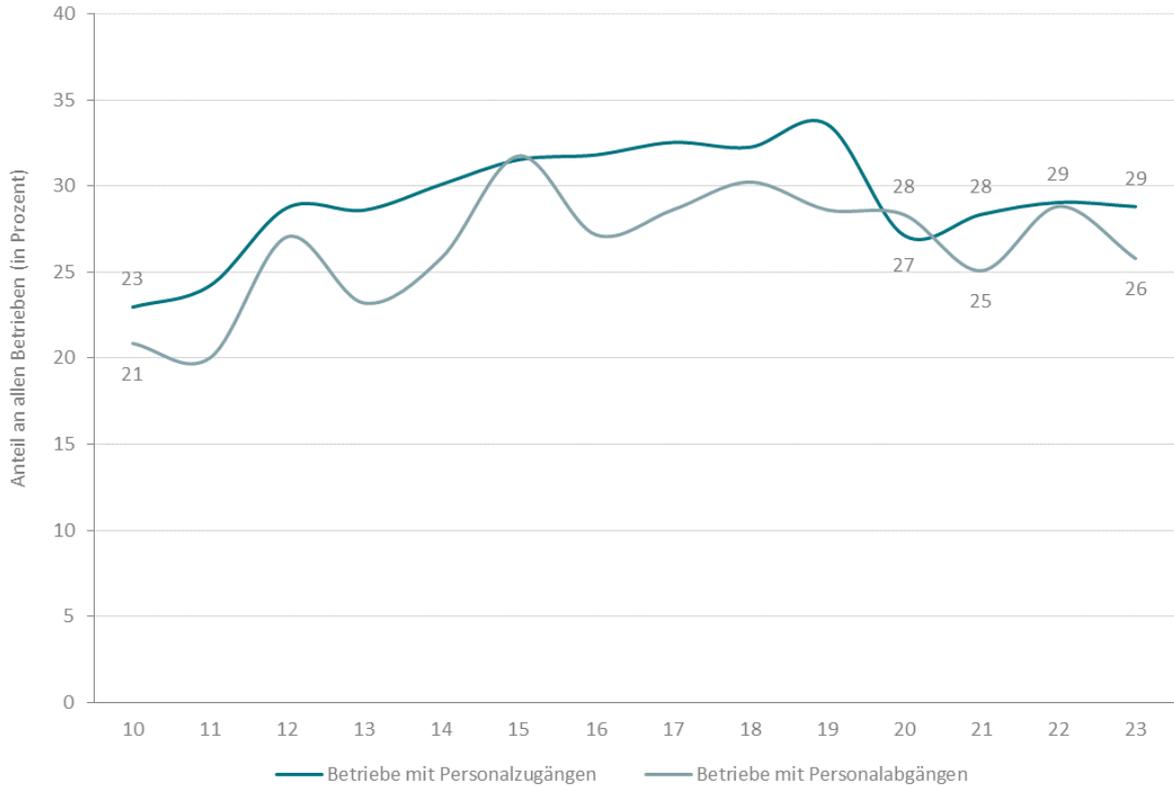
* jeweils erstes Halbjahr

Einstellungen und Abgänge betrafen allerdings nur einen Teil der brandenburgischen Betriebe: 39 Prozent aller Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2023 Personalzugänge oder -abgänge zu verzeichnen. In 61 Prozent aller Betriebe kam es dementsprechend in diesem Zeitraum zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinbetrieben der Fall: So hatte nur ein Viertel der Betriebe dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

Viele Betriebe können Personalbedarf nicht vollständig decken

Insgesamt 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe tätigten im ersten Halbjahr 2023 Einstellungen. Damit gab es weiterhin in einem deutlich geringeren Anteil der Betriebe Einstellungen als in den Jahren vor der Covid-Pandemie – damals hatte der Anteil jeweils deutlich über 30 Prozent gelegen (vgl. Abbildung 12). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland hatten mit 32 Prozent bzw. 34 Prozent größere Anteile der Betriebe Einstellungen zu verzeichnen.

Abbildung 12: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen* in Brandenburg 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Ob ein Betrieb Einstellungen vornahm, hing nicht nur davon ab, ob er eine Ausdehnung der Beschäftigung wünschte, sondern auch von seinem Erfolg bei der Gewinnung neuer Beschäftigter. So war die Zahl der brandenburgischen Betriebe, die Personalbedarf hatten, deutlich höher als die Zahl der Betriebe mit realisierten Einstellungen: Fast jeder zweite Betrieb in Brandenburg wollte im ersten Halbjahr 2023 Personal einstellen (49 Prozent, vgl. Kapitel 5.1), aber nur 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe stellten tatsächlich neue Beschäftigte ein. Zugleich gab unter jenen Betrieben, die im ersten Halbjahr 2023 keine Personaleinstellungen vornahmen, jeder fünfte an, eigentlich Personalbedarf gehabt zu haben. In der Summe konnte somit nur gut ein Viertel der

Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 Personalbedarf hatten, diesen vollständig decken (28 Prozent). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen vollständig decken konnten, jeweils bei gut einem Drittel und damit deutlich höher als in Brandenburg.

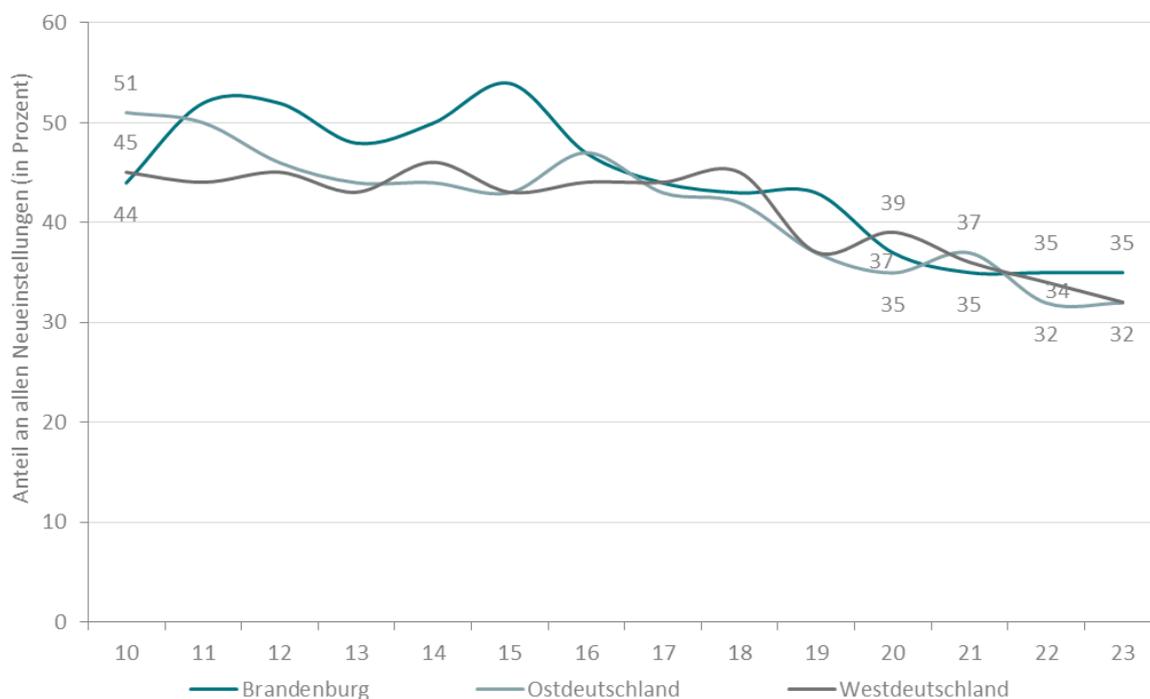
Befristung bei Neueinstellungen tendenziell rückläufig

Viele Jahre gehörte es zur gängigen Einstellungspraxis der Betriebe in Brandenburg, aber auch im Rest von Deutschland, Einstellungen zunächst

befristet vorzunehmen.¹³ Noch im Jahr 2015 handelte es sich bei mehr als der Hälfte der Einstellungen in Brandenburg um befristete Arbeitsverhältnisse. Seitdem ist ihr Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2023 erhielten 35 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 65 Prozent wurden unbefristet eingestellt. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 13),

wo der Anteil der befristeten an allen Neueinstellungen 2023 mit 32 Prozent unter dem brandenburgischen Vergleichswert lag. Es steht zu vermuten, dass hier zunehmende Arbeits- und Fachkräfteengpässe eine Rolle spielen, die die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken und somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung führen.

Abbildung 13: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr

Im Ergebnis dieser Einstellungspraxis arbeiteten zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2023) insgesamt 7 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Zehn Jahre zuvor waren es noch

10 Prozent gewesen. In 12 Prozent der brandenburgischen Betriebe gab es befristete Beschäftigte. Befristete Beschäftigung war damit in Brandenburg ähnlich weit verbreitet wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo es ebenfalls in jeweils 12 Prozent der Betriebe

¹³ Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei

Vorliegen eines Grundes auch länger. Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

befristete Beschäftigte gab. Der Anteil der befristet Beschäftigten betrug in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland jeweils 6 Prozent.

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es in der Öffentlichen Verwaltung (38 Prozent aller Betriebe), den höchsten Anteil befristet Beschäftigter hingegen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (11 Prozent). Da es sich hierbei um eine vergleichsweise große Branche in Brandenburg handelt, entfiel fast ein Viertel aller zum Stichtag befristet Beschäftigten auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Ein ebenso großer Anteil der befristet Beschäftigten fand sich im Gesundheits- und Sozialwesen als beschäftigungsstärkster Branche Brandenburgs.

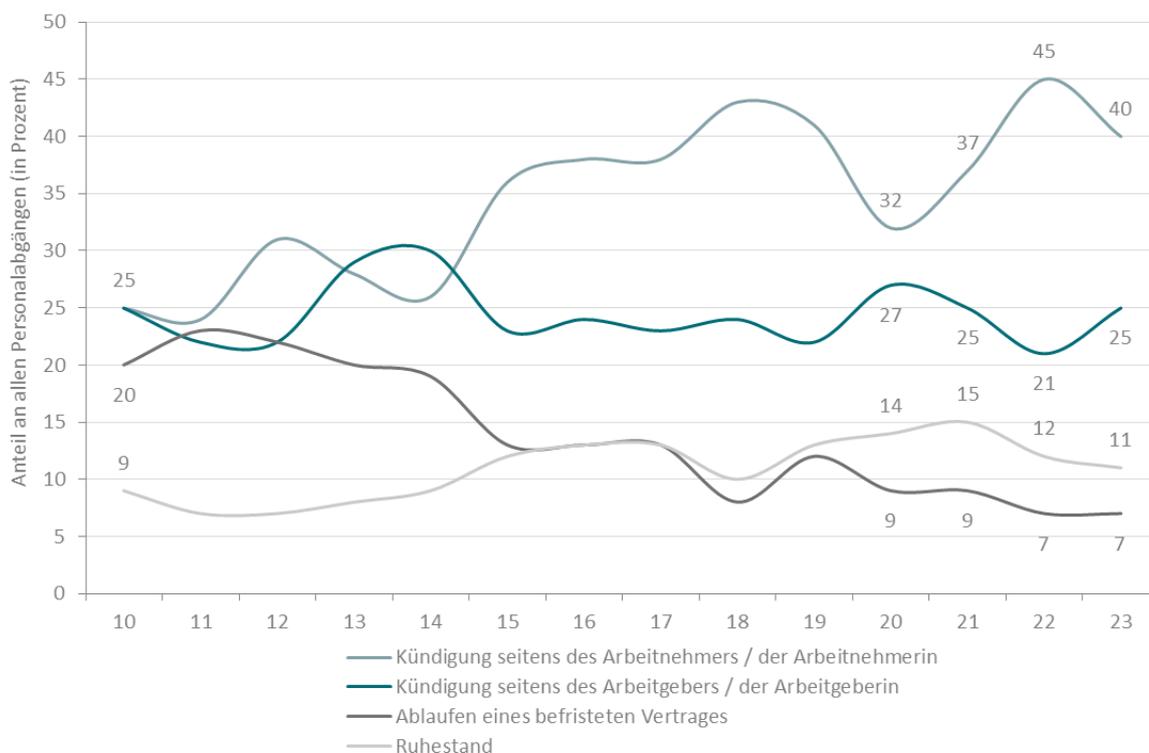
Größere Betriebe setzen Befristungen intensiver ein als kleinere Betriebe. So arbeiteten zum Stichtag 30.06.2023 insgesamt 11 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben (100 Beschäftigte und mehr) auf einer befristeten Stelle. In allen anderen Größenklassen lag dieser Anteil bei maximal 6 Prozent. Aufgrund dieses Schwerpunkts in der Nutzung von Befristungen waren 61 Prozent

aller zum Stichtag befristet Beschäftigten in einem Großbetrieb tätig.

Personalabgänge vor allem arbeitnehmerseitig initiiert

Im ersten Halbjahr 2023 hatten insgesamt 26 Prozent der brandenburgischen Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen. In den meisten Fällen gingen diese nicht vom Betrieb aus: Obgleich der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen im Vergleich zum Vorjahr leicht stieg, lag er mit 25 Prozent weiterhin deutlich unter dem Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen (40 Prozent; vgl. Abbildung 14). Dies unterstreicht noch einmal den trotz der wirtschaftlichen Belastungen anhaltend hohen Bedarf der Betriebe an Arbeitskräften: Dieser Bedarf führt zum einen zu einer starken Zurückhaltung der Betriebe bei Kündigungen, zum anderen eröffnet er den Beschäftigten Wechseloptionen, die zu arbeitnehmerseitigen Abgängen führen. Besonders stark trifft diese Entwicklung das Gesundheits- und Sozialwesen und den Bereich Handel und Reparatur: Hier war jeweils mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Beschäftigten zurückzuführen.

Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 Prozent entfallen auf sonstige Gründe.

Der Übergang in den Ruhestand war Grund für gut jeden zehnten Abgang von Beschäftigten. In einzelnen Branchen lag dieser Anteil deutlich höher, so in der Öffentlichen Verwaltung (28 Prozent aller Personalabgänge) und in den Übrigen Dienstleistungen (23 Prozent der Abgänge).

Insgesamt 7 Prozent der Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2023 einen brandenburgischen Betrieb verließen, taten dies aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrags. Schon seit mehreren Jahren ist der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, tendenziell rückläufig. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Einsatz von Befristungen insgesamt rückläufig war (s. weiter oben). Zum anderen nahm der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung

übernommen wurden, zu: Er lag im ersten Halbjahr 2023 bei 46 Prozent, gegenüber 27 Prozent zehn Jahre zuvor.

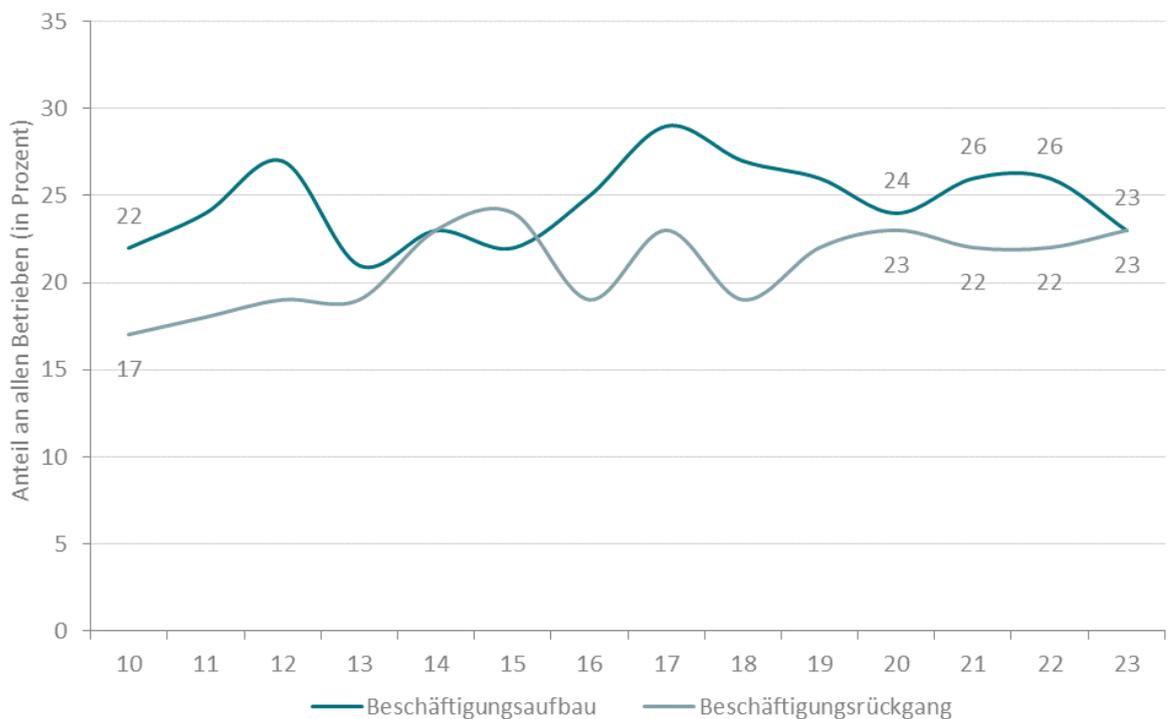
5.3 Beschäftigungsauf- und -abbau

Die beschriebenen Personaleinstellungen und -abgänge veränderten in einigen Betrieben in der Summe den Beschäftigtenbestand: In 23 Prozent

der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten, in einem ebenso großen Anteil sank sie.¹⁴ Damit erreichten beide Anteile erstmals seit neun Jahren den gleichen Wert – in den vergangenen Jahren hatte der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwachs stets über dem Anteil der Betriebe mit Rückgang gelegen (vgl. Abbildung 15). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bauten ebenfalls jeweils 23 Prozent

der Betriebe Beschäftigung ab, der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau fiel jedoch mit 27 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 29 Prozent (Westdeutschland) deutlich höher aus. In rund der Hälfte der Betriebe, sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, blieb die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant.

Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Brandenburg 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

¹⁴ Unter Beschäftigungsauf- oder -abbau wird an dieser Stelle eine Veränderung der Zahl der Beschäftigten um mindestens 2 Prozent verstanden.

Beschäftigungsentwicklung ist stark branchenspezifisch

In den einzelnen Branchen zeigen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen. Während im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation jeweils rund

ein Drittel der Betriebe die Zahl der Beschäftigten erhöhte, war es im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen nur jeweils rund ein Sechstel. Besonders hohe Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang fanden sich im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2022 und 2023

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsabbau* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	26	59	15
Baugewerbe	30	49	21
Handel und Reparatur	23	52	26
Verkehr, Information und Kommunikation	25	45	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	61	16
Gesundheits- und Sozialwesen	17	50	33
Übrige Dienstleistungen	27	47	26
Öffentliche Verwaltung	13	47	40
Alle Branchen	23	54	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%

** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%

Veränderungen der Zahl der Beschäftigten waren vor allem in größeren Betrieben zu beobachten. So blieb in knapp zwei Dritteln der Kleinstbetriebe (63 Prozent) die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten war dies hingegen nur in rund 32 Prozent der Betriebe der Fall. Unter größeren Betrieben fanden sich anteilig mehr mit Beschäftigungsaufbau als unter Kleinstbetrieben, aber auch mehr mit Beschäftigungsabbau (vgl. Tabelle 12).

Zugleich wuchsen jüngere Betriebe dynamischer als ältere Betriebe: In 41 Prozent der Betriebe, die seit maximal fünf Jahren existieren, stieg die Zahl der Beschäftigten, in 22 Prozent dieser Betriebe ging sie zurück. Damit blieb in nur gut einem Drittel der jungen Betriebe die Zahl der Beschäftigten konstant – bei den älteren Betrieben lag dieser Anteil bei mehr als der Hälfte.

Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2022 und 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigungsrückgang* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	21	63	16
10 bis 49 Beschäftigte	27	32	41
50 bis 99 Beschäftigte	30	33	37
ab 100 Beschäftigte	31	30	39
Alle Größenklassen	23	54	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%

** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%

Bei der Interpretation aller Befunde zu Beschäftigungsauf- und -abbau ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können verschlechterte wirtschaftliche Rahmenbedingungen, z.B. Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen, dazu führen, dass Betriebe Beschäftigte entlassen bzw. auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl ist in diesem Fall mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation des Betriebs verknüpft. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zusammenhängen. Gelingt es Betrieben nicht, Personalabgänge durch Kündigungen oder Übergänge in den Ruhestand durch Neueinstellungen zu kompensieren, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten. Dass dies weiterhin ein relevantes Szenario in Brandenburg ist, haben nicht nur die vorangegangenen Ausführungen in diesem Kapitel deutlich gemacht, es zeigt sich auch daran, dass in 31 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 unbesetzte Stellen für Fachkräfte hatten, die Zahl der Beschäftigten insgesamt sank. Es ist davon auszugehen, dass es sich hier-

bei um einen unerwünschten Beschäftigungsrückgang handelt, der Folgen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe haben kann.

Fazit: Trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestand weiterhin intensive Bewegung auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt: Beschäftigte wechselten ihre Arbeitsstelle oder schieden altersbedingt aus. Dadurch hatten viele Betriebe offene Stellen zu besetzen, was ihnen häufig nicht vollständig oder nur mit Verzögerung gelang.

6. Deckung des Fachkräftebedarfs

Aufgrund der hohen Relevanz qualifizierter Tätigkeiten in der brandenburgischen Wirtschaft kommt dem betrieblichen Erfolg bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen besondere Bedeutung zu. Als Fachkräfte gelten dabei alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

6.1 Besetzung von Fachkräftestellen

Wie in Kapitel 5.1 dargestellt, hatten im ersten Halbjahr 2023 insgesamt 39 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifizierten Kräften. Allerdings stellten nur 23 Prozent der brandenburgischen Betriebe neue Beschäftigte

für qualifizierte Tätigkeiten ein; und selbst diese Einstellungen entsprachen nicht in jedem Fall vollständig dem Bedarf. Insgesamt konnten bis zur Jahresmitte nur 37 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf ihren Bedarf vollständig decken, in 63 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben Fachkräftestellen unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg heißt das: In gut jedem vierten brandenburgischen Betrieb blieb im ersten Halbjahr 2023 mindestens eine offene Fachkräftestelle unbesetzt. Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Stellen setzen sich somit in Brandenburg – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – fort (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten, jeweils erstes Halbjahr

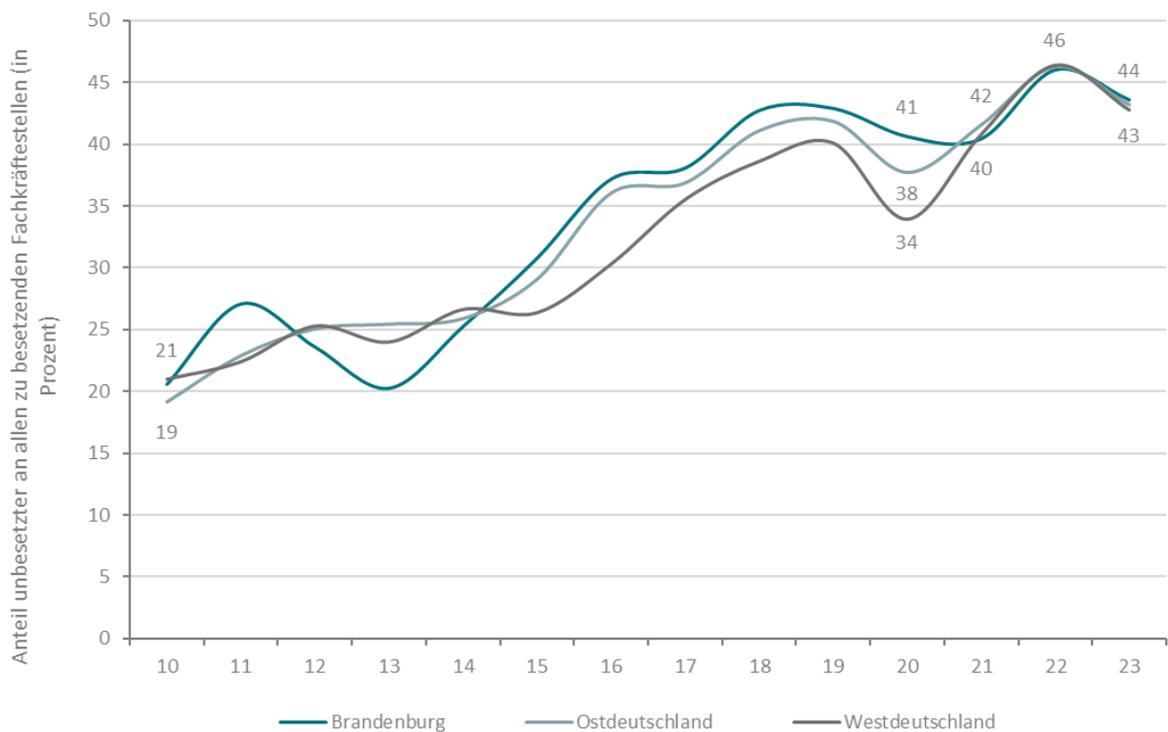
Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der

im ersten Halbjahr unbesetzt gebliebenen an allen offenen Fachkräftestellen. Im ersten Halbjahr

2023 konnten 44 Prozent der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Das ist ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen als im Vorjahreszeitraum. Im längerfristigen Ver-

gleich mit der Situation vor rund zehn Jahren blieben damit jedoch in Brandenburg – genau wie in Ost- und Westdeutschland – deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023

* jeweils erstes Halbjahr

Das Ausmaß der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen unterscheidet sich zwischen den Branchen der brandenburgischen Wirtschaft. Die höchsten Anteile unbesetzter Stellen für Fachkräfte gab es in den Unternehmensnahen Dienstleistungen¹⁵ und im Baugewerbe:

Dort blieben jeweils knapp zwei Drittel der im ersten Halbjahr 2023 offenen Fachkräftestellen in diesem Zeitraum unbesetzt. Im Bereich Verkehr,

¹⁵ Hierzu zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das

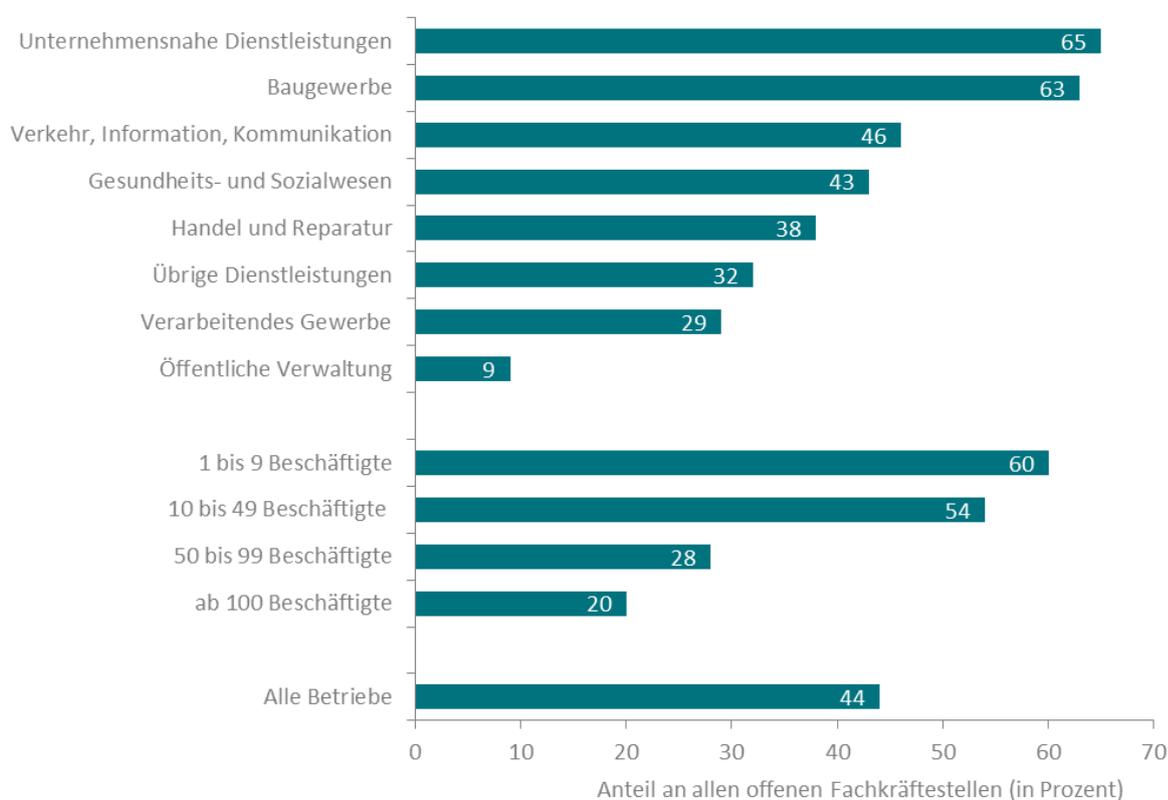
Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Information, Kommunikation und im Gesundheits- und Sozialwesen lagen die Anteile jeweils bei rund 45 Prozent (vgl. Abbildung 18).

Gemessen an der absoluten Zahl unbesetzter Stellen fallen erneut die Unternehmensnahen

Dienstleistungen besonders ins Gewicht. Von allen unbesetzten Stellen für Fachkräfte fand sich mehr als jede vierte in dieser Branche (27 Prozent). Weitere 18 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 18: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023



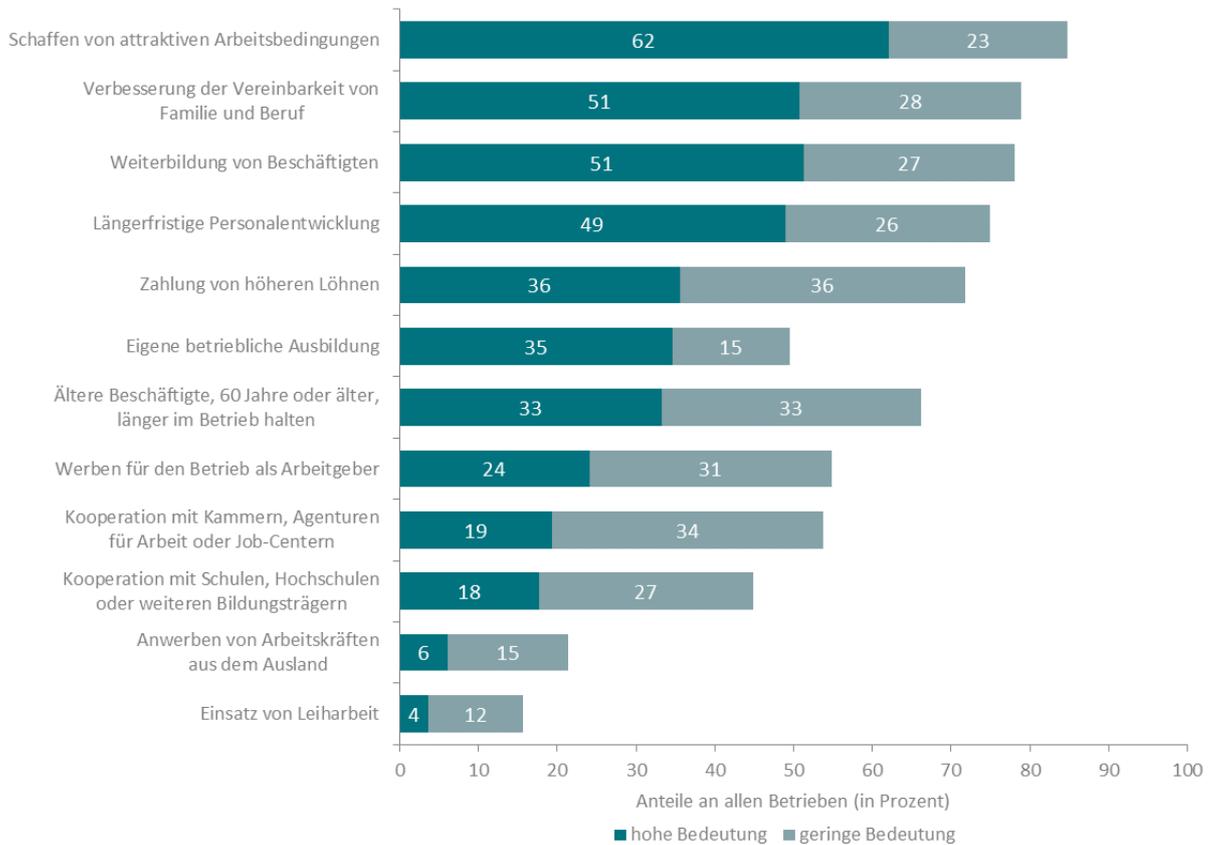
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Kleine Betriebe standen vor größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen als große. So blieben in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 60 Prozent der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr hingegen nur 20 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 18). Auf Kleinbetriebe entfielen damit 34 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen, obgleich sie nur für 25 Prozent der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren.

6.2 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Angesichts der beschriebenen Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besteht bei vielen Betrieben in Brandenburg Handlungsdruck: Sie müssen Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Welche Strategien dabei für die brandenburgischen Betriebe von Bedeutung sind, ist der folgenden Abbildung 19 zu entnehmen.

Abbildung 19: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Brandenburg 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Fehlende zu 100 Prozent = keine Bedeutung

Die Strategie, die für die Betriebe die höchste Bedeutung hatte, besteht darin, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Da Arbeitsbedingungen die unterschiedlichsten Aspekte umfassen, ist hier eine Vielzahl von Ansätzen zur attraktiven Ausgestaltung denkbar, etwa eine stärkere Individualisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, eine verbesserte Arbeitsplatzausstattung oder auch eine verstärkte betriebliche Gesundheitsprävention. Im Zusammenhang mit attraktiven Arbeitsbedingungen steht sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von jedem zweiten Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs betrachtet

wurde. Diese zielt darauf ab, einen möglichst hohen Beschäftigungsumfang für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiärer Sorgearbeit zu realisieren. Da noch immer Frauen das Gros dieser Arbeit übernehmen, richtet sich diese Strategie somit in erster Linie an weibliche Fachkräfte. Mit 64,9 Prozent lag die Erwerbstätigenquote der Frauen in Brandenburg zwar gleichauf mit der der

Männer,¹⁶ allerdings arbeitet fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg mit reduzierter Stundenzahl (vgl. Kapitel 4.3). Ein erheblicher Teil des Beschäftigungspotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit bislang nicht ausgeschöpft.

Die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten sowie die längerfristige Personalentwicklung stellen ebenfalls für jeweils rund die Hälfte der brandenburgischen Betriebe relevante Strategien zur Fachkräftesicherung dar, wobei Weiterbildung vermutlich als ein Bestandteil einer längerfristigen Personalentwicklung zu betrachten ist. Daneben lassen sich hierunter eine gezielte Karriereplanung oder langfristige Heranführung an Führungspositionen fassen.

Gut ein Drittel der brandenburgischen Betriebe betrachtete die Zahlung von höheren Löhnen als relevante Strategie zur Fachkräftesicherung. Dass dieser Anteil nicht höher lag, hängt vermutlich mit den wirtschaftlichen Zwängen zusammen, denen die Betriebe aktuell unterliegen. Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Lohnlücke zwischen Brandenburg und Westdeutschland (siehe hierzu Kapitel 9) wäre dies jedoch sicherlich ein geeignetes Mittel, um die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften sowie das Halten von Beschäftigten zu fördern.

Ein ähnlicher Anteil (35 Prozent) der Betriebe sah in der eigenen Ausbildung eine geeignete Strategie zur Fachkräftesicherung und -gewinnung. Dieser eher geringe Anteil erklärt sich aus der fehlenden Ausbildungsberechtigung vieler Betriebe (vgl. hierzu Kapitel 7). Dies dürfte auch der Grund sein, warum für die Hälfte aller Betriebe die

Möglichkeit, den Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, bedeutungslos war. Erstaunlich ist, dass einerseits für 20 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung die eigene betriebliche Ausbildung keine relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellte. Andererseits gaben 14 Prozent der Betriebe, die aktuell nicht ausbildungsberechtigt sind, an, dass eigene Ausbildungsaktivitäten eine sehr relevante Strategie darstellen. Hier scheint der Wunsch zu bestehen, in Zukunft die Berechtigung zur betrieblichen Ausbildung zu erwerben.

Ein weiteres Drittel der brandenburgischen Betriebe hielt die Strategie, ältere Beschäftigte (60 Jahre oder älter) länger im Betrieb zu halten, für bedeutsam für die Sicherung ihres Fachkräftebestands. Hier zeigt sich seit einigen Jahren ein Umdenken, sowohl auf Seiten der Betriebe als auch der Politik, wurde doch in Zeiten von Arbeitskräfteüberschüssen und hoher Arbeitslosigkeit häufig ein Ausscheiden älterer Beschäftigter vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze von den Betrieben begrüßt und auch durch Altersteilzeitmodelle politisch befördert.

Im Vergleich zu den genannten Strategien hatten Maßnahmen, die sich auf die Außendarstellung der Unternehmen beziehen, eine geringere Bedeutung. Hierunter fallen z.B. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern, Agenturen für Arbeit oder Job-Centern. Die geringste Bedeutung hatten für die Betriebe in Brandenburg der Einsatz von Leiharbeit und das Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland.

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2023.

Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten auch auf qualifiziertem Niveau

Eine Personengruppe, die potenziell als Beschäftigte – und auch als Fachkräfte – in brandenburgischen Betrieben in Frage kommt, sind geflüchtete Personen aus der Ukraine. Ende 2022 lebten mehr als 27.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft im Land Brandenburg, die als Schutzsuchende registriert waren.¹⁷ Gut die Hälfte dieser Personen war im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und stand damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.¹⁸ Zudem verfügten fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine über einen Hochschulabschluss und konnten damit formal eine qualifizierte Tätigkeit ausüben.¹⁹ Da zum einen die erfolgreiche gesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen in hohem Maße von deren Möglichkeit abhängt, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern, zum anderen viele brandenburgische Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken konnten, wäre eine rasche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten von beidseitigem Gewinn.

Zum Befragungszeitpunkt der vorliegenden Befragungswelle im dritten Quartal 2023 waren 8 Prozent der brandenburgischen Betriebe von

geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Zum gleichen Zeitpunkt im Jahr 2022 hatten 5 Prozent der brandenburgischen Betriebe entsprechende Anfragen erhalten gehabt. Fast die Hälfte der Betriebe mit Anfragen (45 Prozent) hatte bis Mitte 2023 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das gut 3 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland hatten jeweils 9 Prozent der Betriebe Kontakt zu aus der Ukraine geflüchteten Personen gehabt. Der Anteil der einstellenden Betriebe fiel aber mit 36 Prozent (Ostdeutschland insgesamt) bzw. 39 Prozent (Westdeutschland) etwas geringer aus als in Brandenburg. Der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine bzw. mit Einstellungen aus dieser Personengruppe ist – trotz der Steigerung gegenüber dem Vorjahr – bislang noch relativ klein. Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes gute Chancen für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses bestehen.

Bei gut der Hälfte der geflüchteten Personen (54 Prozent), die bis Mitte 2023 zumindest zeitweise von brandenburgischen Betrieben beschäftigt worden waren, handelte es sich um

¹⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

¹⁸ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelantrag eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis.

Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

¹⁹ Die Informationen zum Qualifikationsniveau beziehen sich auf Geflüchtete im gesamten Bundesgebiet. Vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023.

Frauen. Dieser Wert liegt unter dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (64 Prozent²⁰) – vermutlich, weil viele der weiblichen Geflüchteten mit Kindern nach Deutschland gekommen sind²¹ und daher nicht in vollem Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Rund die Hälfte der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2023 bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, wurde auf Fachkräftestellen eingesetzt, die andere Hälfte auf Stellen, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Brandenburg, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 22 Prozent ausmachten (vgl. Kapitel 4.2), lag hier also ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Es bleibt aber zu unterstreichen, dass die Hälfte der Schutzsuchenden, die bis 2023 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, auf qualifiziertem Niveau arbeitete und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der brandenburgischen Betriebe beitrug.

Fazit: Die brandenburgische Wirtschaft stützt sich in hohem Maße auf Fachkräfte. Die Gewinnung von qualifiziertem Personal gelingt jedoch vielen Betrieben nicht im gewünschten Maße. Angesichts dieser Herausforderungen setzen die Betriebe vor allem darauf, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, etwa indem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Daneben nutzen die Betriebe Ansätze der internen Fachkräftesicherung: Sie bilden Beschäftigte weiter, investieren in eine längerfristige Personalentwicklung und bilden aus – soweit sie dies dürfen.

Inwieweit dieser Weg den brandenburgischen Betrieben offen steht, wird im folgenden Kapitel 7 dargestellt.

²⁰ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

²¹ Gut ein Drittel der ukrainischen Schutzsuchenden in Brandenburg ist jünger als 18 Jahre. S. ebenda.

7. Betriebliche Ausbildung

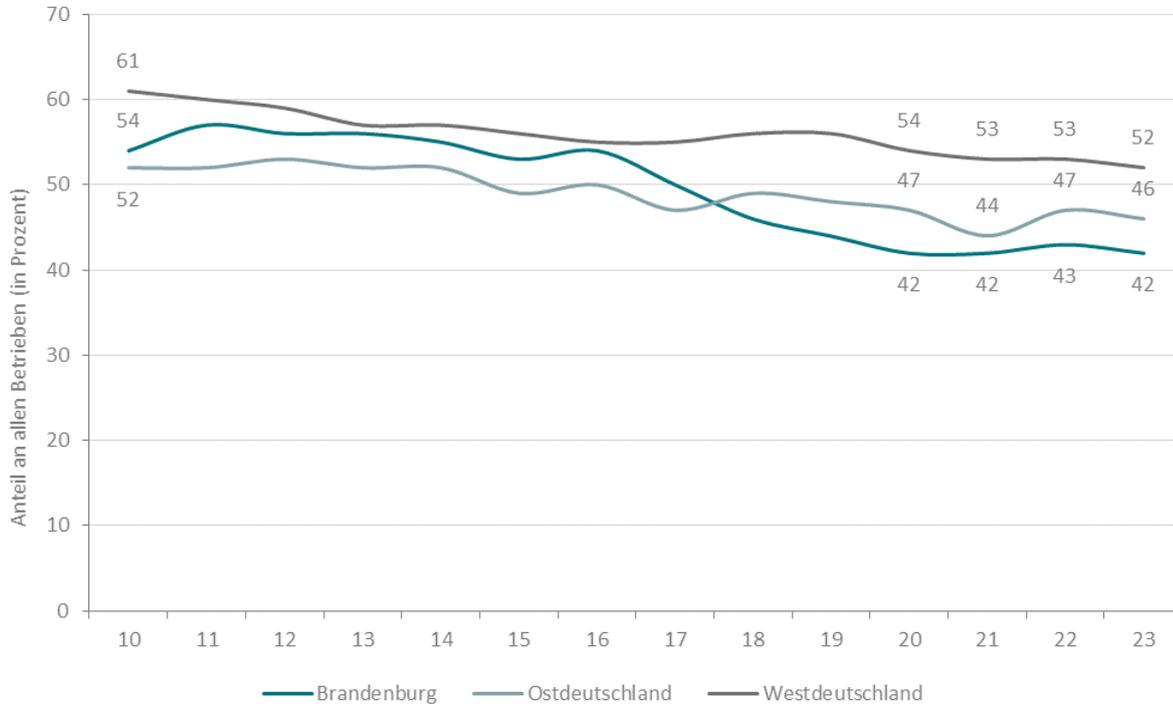
Die dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation machen deutlich, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften für viele Betriebe zur zentralen Herausforderung geworden ist. Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Diese hat für die Betriebe grundsätzlich drei Vorteile: Zum einen können die Betriebe ihre Auszubildenden gezielt in den Inhalten schulen, die im Betrieb benötigt werden. Zum anderen gewinnen sie während der mehrjährigen Ausbildung einen guten Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden. Schließlich können sie sie an den Betrieb binden. Doch haben bei weitem nicht alle Betriebe in Brandenburg die Möglichkeit, auszubilden. Hinzu kommt, dass – ähnlich wie die Gewinnung von Fachkräften – auch die Gewinnung von Auszubildenden in den letzten Jahren zunehmend schwieriger geworden ist.

7.1 Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben.²² Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2023 nach eigenen Angaben 42 Prozent der Betriebe in Brandenburg – ein ähnlicher Anteil wie in den vergangenen Jahren. In den letzten zehn Jahren hat es einen deutlichen und offenbar permanenten Rückgang im Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe gegeben. Im Jahr 2013 lag er noch bei 56 Prozent, 14 Prozentpunkte höher als 2023. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ging der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in diesem Zeitraum zurück, allerdings in geringerem Maße: in Ostdeutschland von 52 Prozent auf 46 Prozent, in Westdeutschland von 57 Prozent auf 52 Prozent (vgl. Abbildung 20).

²² Vgl. § 27 ff BBiG.

Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Besonders stark ging der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg unter den Kleinstbetrieben zurück: War 2013 noch die Hälfte der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten ausbildungsberechtigt, so lag dieser Anteil 2023 nur noch bei knapp einem Drittel. Kleinstbetriebe verfügen also immer seltener über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken.

Unter den nicht ausbildungsberechtigten Betrieben fand sich ein relevanter Anteil mit Fachkräftebedarf bzw. -mangel: Insgesamt 29 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung suchten im ersten Halbjahr 2023 qualifizierte Kräfte, 20 Prozent konnten bis zum Stichtag der Befragung nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen. Die Option, Fachkräfte selbst auszubilden, bleibt diesen Betrieben allerdings verschlossen.

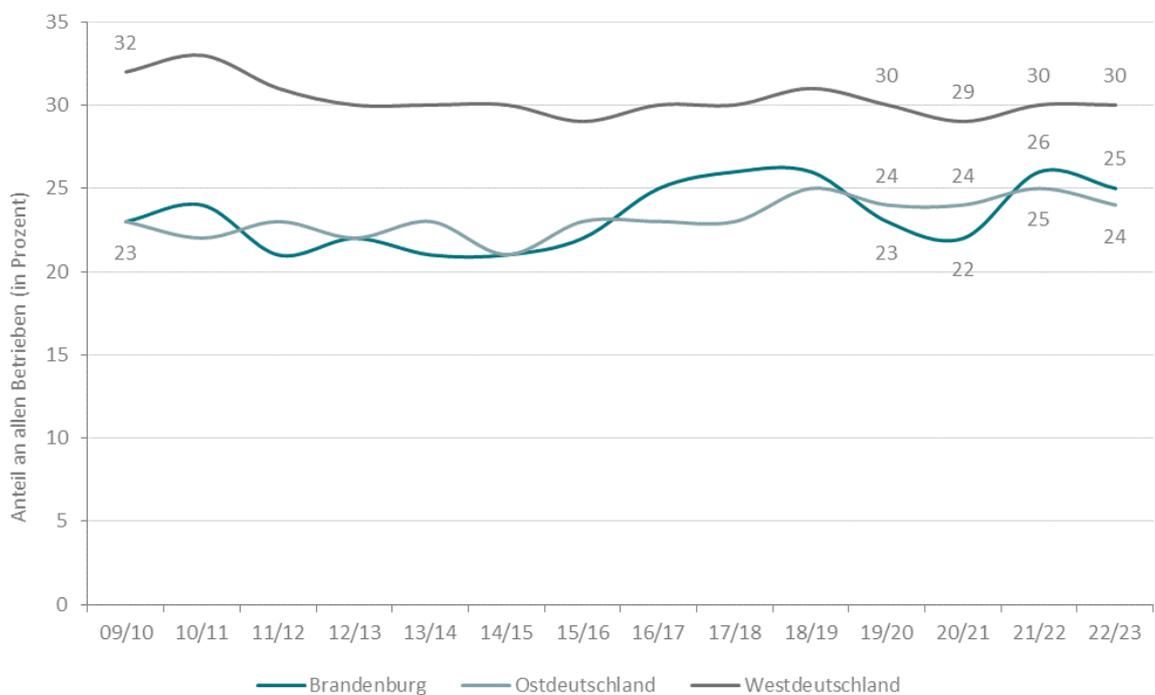
Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Brandenburg beteiligten sich im Ausbildungsjahr

2022/2023 insgesamt 59 Prozent an der Ausbildung; das entspricht 25 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Ausbildungsbeteiligung bedeutet, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbildeten, 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.²³ Im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren ist damit der Anteil der Betriebe, die sich effektiv an der Ausbildung beteiligen, in etwa konstant geblieben: Im Ausbildungsjahr 2012/2013 lag er bei 22 Prozent (vgl. Abbildung 21) – und das obgleich inzwi-

schen ein geringerer Anteil der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt ist. Unter den Betrieben, die 2023 ausbildungsberechtigt waren, beteiligte sich somit ein deutlich größerer Anteil tatsächlich an der Ausbildung, als dies 2013 der Fall war (59 Prozent gegenüber 39 Prozent).

Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

In Ostdeutschland insgesamt beteiligte sich mit 24 Prozent ein ähnlicher Anteil aller Betriebe an

der Ausbildung wie in Brandenburg: Zwar waren hier etwas mehr Betriebe ausbildungsberechtigt

²³ 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.

48

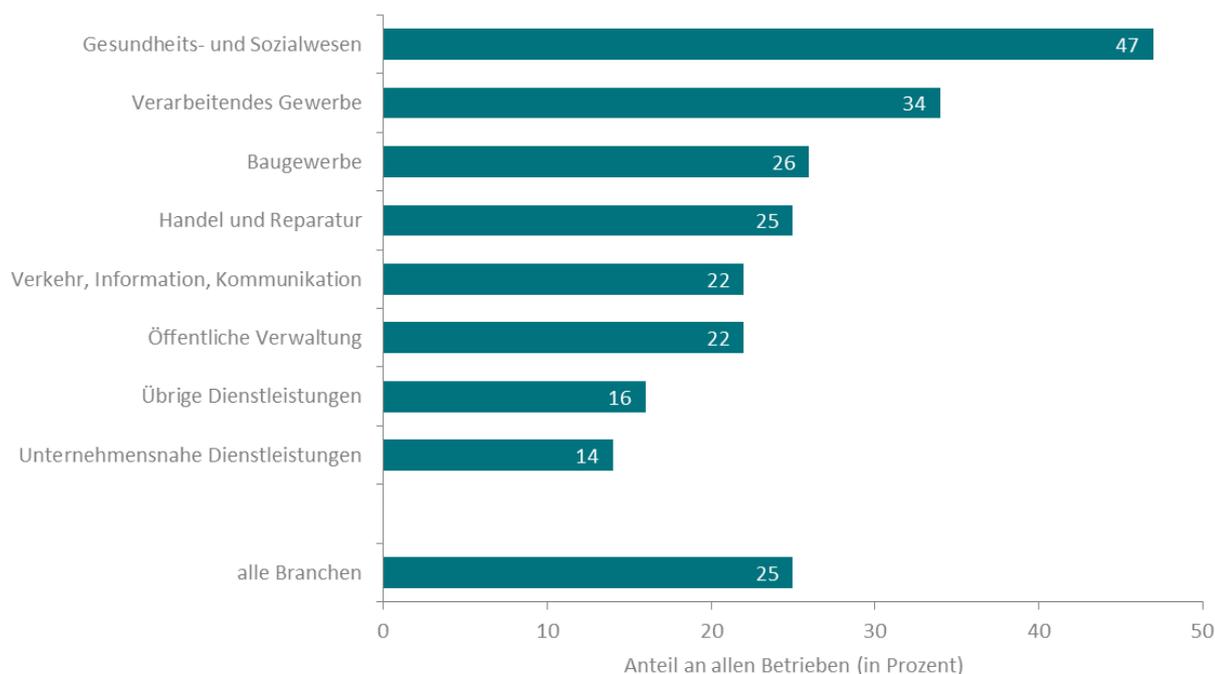
bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

(46 Prozent, vgl. Abbildung 20 oben), aber von diesen beteiligte sich ein etwas geringerer Anteil (52 Prozent) tatsächlich an der Ausbildung. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung mit 30 Prozent höher als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt.

Die mit Abstand höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 im Gesundheits- und Sozialwesen: Fast die Hälfte aller Betriebe dieser Branche beteiligte sich an der Ausbildung. Dieser Anteil lag deutlich höher als in den Vorjahren (2021/2022: 32 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe beteiligten sich 34 Prozent der Betriebe an der Ausbildung. In allen anderen Branchen bildete weniger als ein Drittel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 22). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung wie im Vorjahr in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Das hängt unter anderem damit

zusammen, dass es sich bei diesen beiden Branchen um diejenigen mit dem höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen handelt: 40 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und 37 Prozent der Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen arbeiteten 2023 auf Stellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Kapitel 4.2). Allerdings arbeiteten in nahezu allen Betrieben dieser beiden Branchen auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung. Zudem gab sowohl in den Übrigen als auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen jeweils knapp ein Viertel der Betriebe an, dass die eigene betriebliche Ausbildung eine relevante Strategie zur Deckung von Fachkräftebedarfen darstellt. Der Anteil der Betriebe, die sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 tatsächlich an der Ausbildung beteiligten, lag mit 16 Prozent bzw. 14 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 22) jedoch deutlich niedriger.

Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Ausbildungsjahr 2022/2023

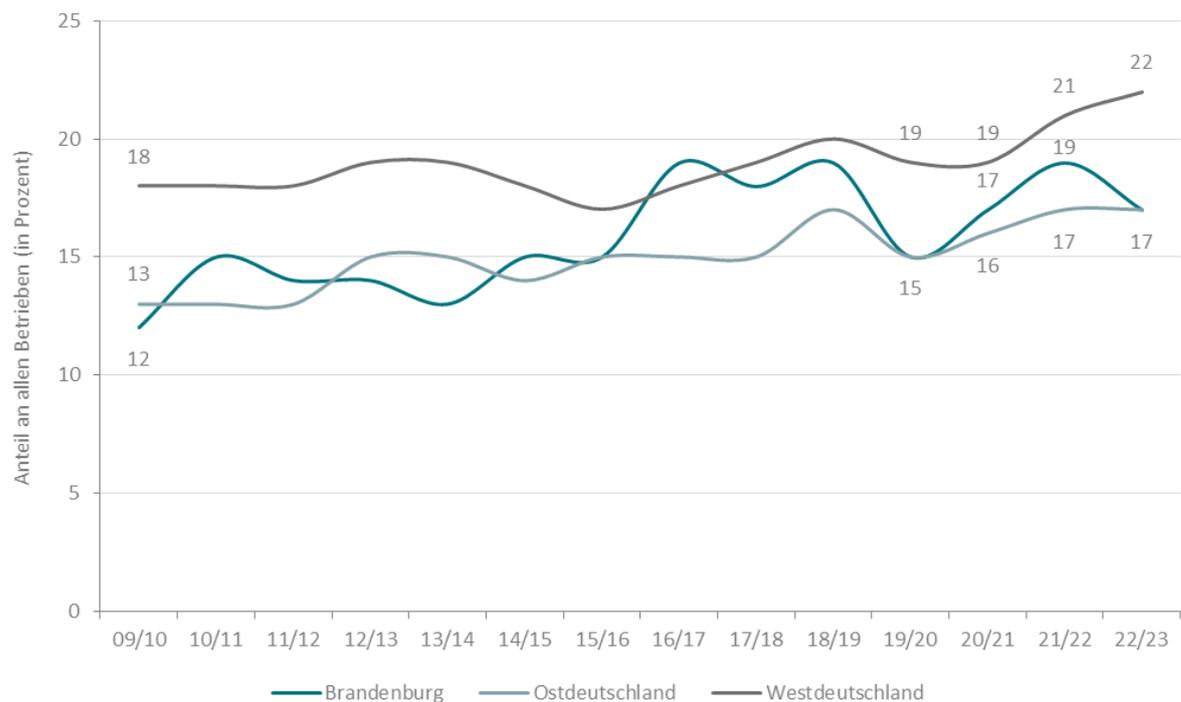
nur 11 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 74 Prozent der Betriebe

mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich zumindest teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während neun von zehn Großbetrieben ausbildungsberechtigt sind, ist es unter den Kleinstbetrieben nur knapp einer von dreien. Zugleich beteiligte sich aber auch nur rund ein Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung, gegenüber 83 Prozent der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Beteiligt sich ein Betrieb in einem Jahr an der Ausbildung, so bedeutet dies nicht notwendigerweise, dass er Ausbildungsplätze zu besetzen hatte oder besetzt hat. Auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung in Kapitel 7.1). Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 suchten insgesamt 41 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 17 Prozent. Dies ist ein ebenso großer Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt, aber ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

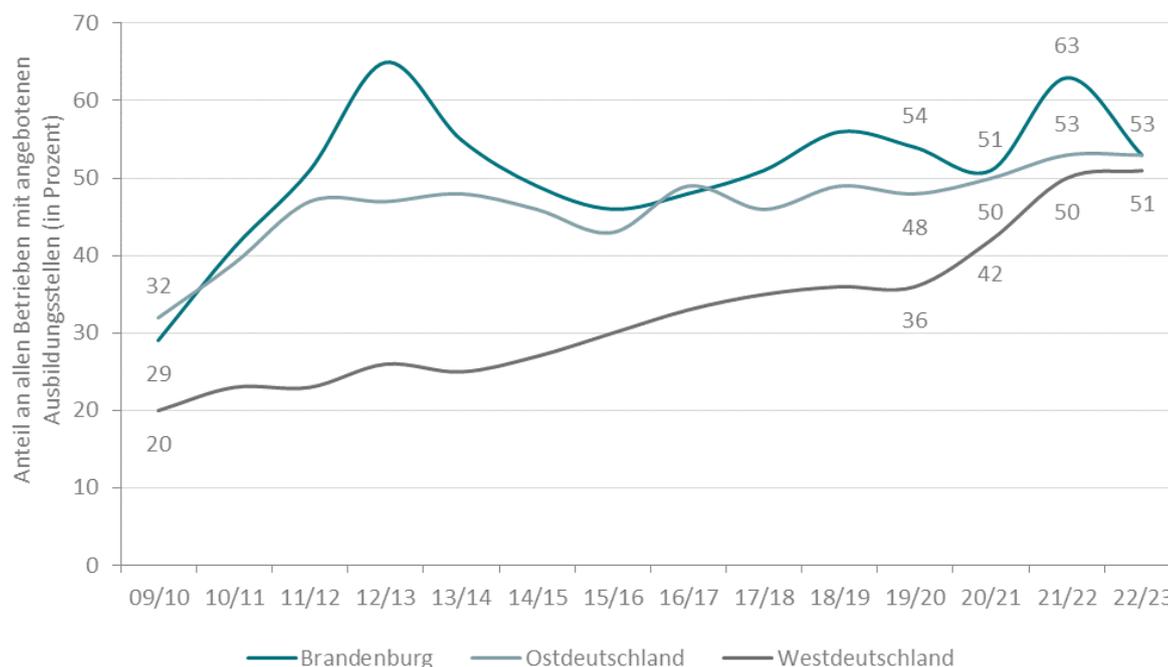
Bei weitem nicht alle Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, konnten diese auch besetzen:

Nur 26 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe hatten für das Ausbildungsjahr 2022/2023 Ausbildungsverträge abgeschlossen, obgleich,

wie oben dargestellt, 41 Prozent von ihnen Ausbildungsplätze zu besetzen hatten. Gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten (53 Prozent), konnte diese

nicht oder nicht vollständig besetzen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland stellte sich die Situation ähnlich dar (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Insgesamt blieben 45 Prozent aller für das Ausbildungsjahr 2022/2023 angebotenen Ausbildungsplätze in Brandenburg unbesetzt. Dies wiederum ist ein deutlich größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (39 Prozent) und in Westdeutschland (35 Prozent). Die Besetzung von Ausbildungsplätzen gestaltete sich damit in Brandenburg weiterhin schwierig. Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt in Brandenburg für kleine Betriebe. So blieben 60 Prozent aller von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lag dieser Anteil mit 35 Prozent deutlich niedriger.

Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen häufig aufgrund fehlender Bewerbungen

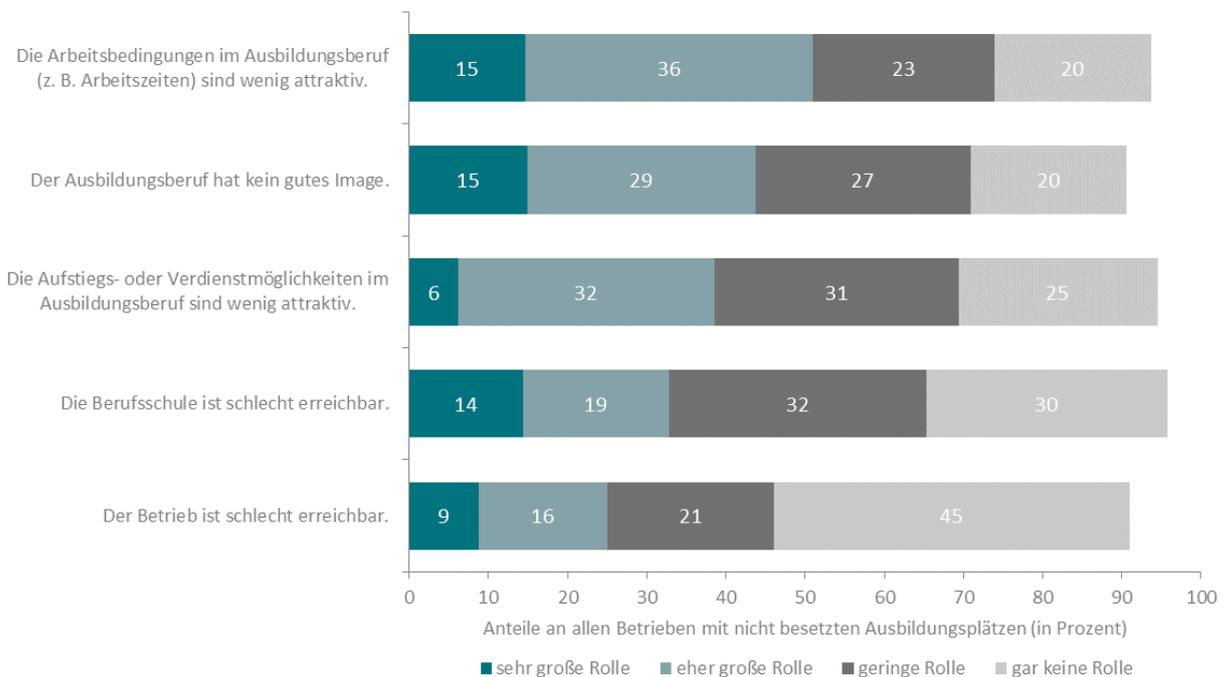
Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag – aus Sicht der Betriebe – sowohl an der Quantität als auch an der Qualität der Bewerbungen. Von den brandenburgischen Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gaben 42 Prozent als wichtigsten Grund an, nicht genügend Bewerbungen erhalten zu haben. 45 Prozent der Betriebe berichteten, dass es nicht genügend geeignete Bewerbungen gab. In Ostdeutschland insgesamt stellte sich die Situation ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen nannte ein geringerer Anteil der betroffenen Betriebe das

Fehlen ausreichender Bewerbungen als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung (39 Prozent), aber ein größerer Anteil die mangelnde Qualität der Bewerbungen (51 Prozent). Dieser Befund illustriert die – aus betrieblicher Sicht – schwierige Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland: Im Vergleich zu Westdeutschland erhält hier ein deutlich größerer Anteil der Betriebe weniger Bewerbungen, als Ausbildungsplätze zu besetzen sind.

Dass nicht ausreichend oder nicht passende Bewerbungen für Ausbildungsplätze eingingen, führten die brandenburgischen Betriebe vor allem auf die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf zurück. Rund die Hälfte der Be-

triebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen vermutete, dass dies eine große oder sehr große Rolle spielte (vgl. Abbildung 25). Dies ist insofern bemerkenswert, als es sich hierbei um einen Aspekt handelt, den der Betrieb grundsätzlich beeinflussen und gestalten kann. Dies gilt in gewissem Maße auch für die wenig attraktiven Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten, die nach Einschätzung von rund 40 Prozent der betroffenen Betriebe eine große oder sehr große Rolle für den fehlenden Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden spielte. Auf einer übergeordneten, weil gesellschaftlichen Ebene bewegt sich die Problematik, dass der Ausbildungsberuf kein gutes Image hat. Dies betrachteten 44 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als relevante Erklärung.

Abbildung 25: Bedeutung von Gründen für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Brandenburg 2023



Teilgesamtheit: Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen; fehlende zu 100 = „kann ich nicht beurteilen“

Für 33 Prozent der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, war eine schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule bzw. die zu große Entfernung zwischen Wohnort und Schule von Bedeutung für den mangelnden Erfolg bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze; 14 Prozent der Betriebe schrieben diesem Faktor sogar eine sehr große Rolle zu. Dass Berufsschulen schlecht erreichbar sind, hängt oftmals damit zusammen, dass demografisch bedingt Berufsschulklassen kleiner und Schulangebote zusammengelegt werden. Das führt dazu, dass Auszubildende größere Entfernungen überwinden müssen, um die Berufsschule zu erreichen und sich deshalb unter Umständen gegen eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf entscheiden. Ähnliches gilt bei einer schlechten Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs.

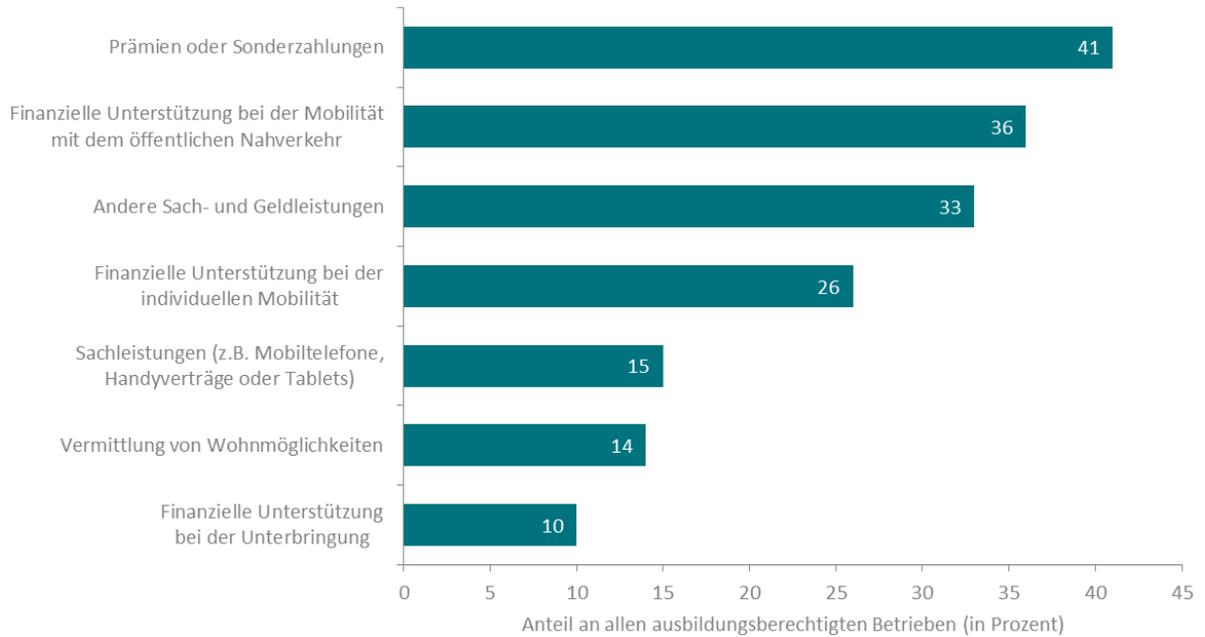
Viele Betriebe versuchen, mit zusätzlichen Leistungen Ausbildung attraktiv zu machen

Um die genannten Nachteile auszugleichen und die Ausbildung attraktiver zu gestalten, können Betriebe selbst aktiv werden und individuelle Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden anbieten. Fast zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg (63 Prozent) tun das in der einen oder anderen Form, größere

Betriebe häufiger als kleine. So gab es in rund drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten Unterstützungsangebote für Auszubildende, aber nur in rund der Hälfte der ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe. Dies hängt möglicherweise mit den geringeren finanziellen Spielräumen von Kleinbetrieben zusammen, vielleicht aber auch mit einem geringeren Bewusstsein für die Möglichkeiten und potenziellen Effekte zusätzlicher Unterstützungsleistungen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Kleinbetriebe besonders große Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze haben (s. Ausführungen oben), scheinen hier Handlungsoptionen zu bestehen.

Wie Abbildung 26 zeigt, setzen die Betriebe am häufigsten auf finanzielle Anreize wie Prämien oder Sonderzahlungen. Hierunter fallen sowohl außertarifliche Zahlungen von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld als auch Prämien für besondere Leistungen, z.B. bei bestandener Prüfung. Auf diese Weise hoffen die Betriebe, die Attraktivität des Ausbildungsplatzes zu steigern. Ebenfalls weit verbreitet ist die (vollständige oder teilweise) Übernahme von Fahrtkosten im öffentlichen Personennahverkehr. Diese Leistung zielt möglicherweise neben einer Steigerung der Attraktivität im Allgemeinen auch darauf ab, den Nachteil einer schlechten Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs oder der Berufsschule auszugleichen.

Abbildung 26: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Brandenburg 2023



Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Vergleichsweise wenig verbreitet ist die Vermittlung von Wohnmöglichkeiten oder finanzielle Hilfen zur Unterbringung (z.B. Mietkostenzuschuss). Die geringe Bedeutung hängt möglicherweise damit zusammen, dass die große Mehrheit der Auszubildenden ihre Ausbildung noch immer in einem regional ansässigen Betrieb absolviert und nur eine Minderheit in einem Betrieb lernt, der eine Unterbringung außerhalb des eigenen Wohnortes erfordert. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und der Zusammenlegung von Berufsschulstandorten dürfte der Anteil von

Auszubildenden, die solche Unterbringungsmöglichkeiten benötigen, jedoch vermutlich steigen.

7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Die betriebliche Ausbildung stellt für Betriebe grundsätzlich eine Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann erfolgreich, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren.²⁴ Die Über-

²⁴ In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Be-

trieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender/m im Durchschnitt auf 20.855 € belaufen. Zugleich leisten die Auszubildenden

nahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, nicht zuletzt der Wechsel in einen anderen Betrieb. Wenn Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2023 haben in 8 Prozent aller brandenburgischen Betriebe junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem

Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 27). Die Übernahmequote stieg damit im Vergleich zum Vorjahr an und lag nahe dem bisherigen Höchstwert von 81 Prozent (2021). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland veränderte sich die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr kaum, lag aber im Ergebnis auf einem ähnlichen Niveau wie in Brandenburg.

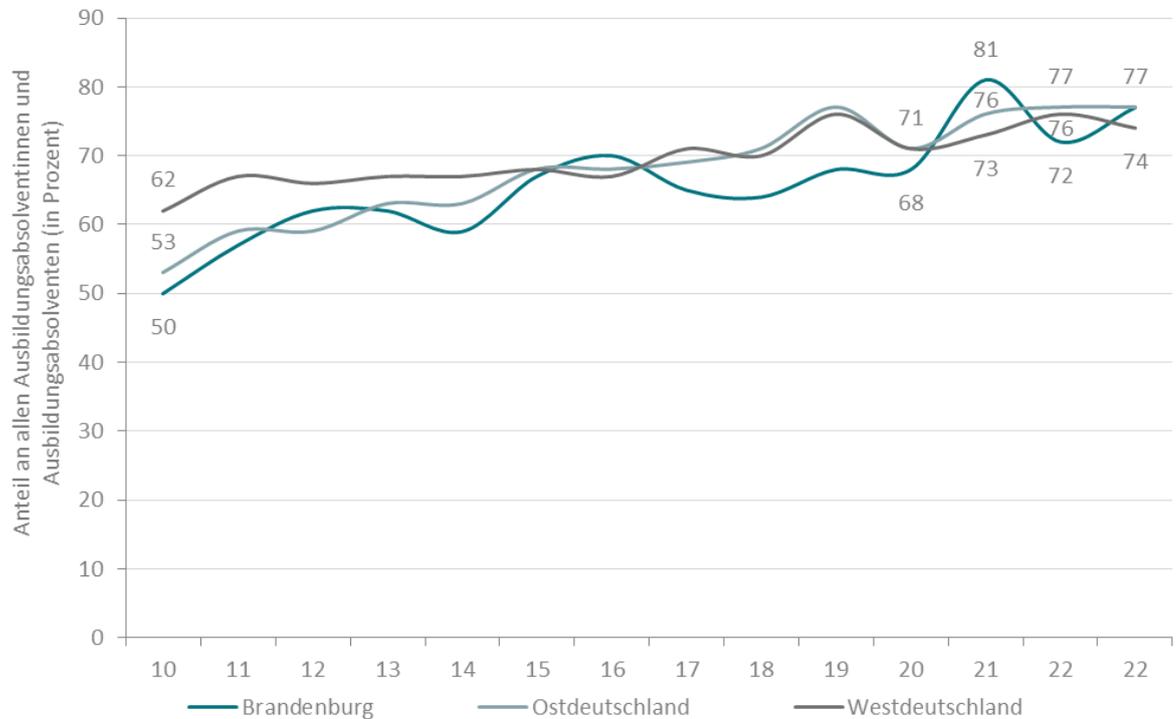
Der erneute Anstieg der Übernahmequote in Brandenburg hing nicht notwendigerweise mit einer erhöhten Übernahmeneigung der Betriebe zusammen.²⁵ Vielmehr könnte die unsichere wirtschaftliche Lage dazu geführt haben, dass Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs eher einem Stellenwechsel vorzogen.

durch ihren Arbeitseinsatz einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen im Wert von durchschnittlich 14.377 €. Damit ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildender/m. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 Prozent der Auszubildenden amortisierten sich die Ausbildungskosten allerdings bereits

bis zum Ende der Ausbildung. Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn.

²⁵ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob Betriebe ihren Absolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot gemacht haben.

Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Fazit: Die eigene Ausbildung stellt ein wichtiges Instrument dar, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und zukünftigen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Betriebe in Brandenburg stehen hierbei jedoch vor vielfältigen Herausforderungen: Viele, insbesondere kleinere Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem schwer, ausreichend geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden.

8. Betriebliche Weiterbildung

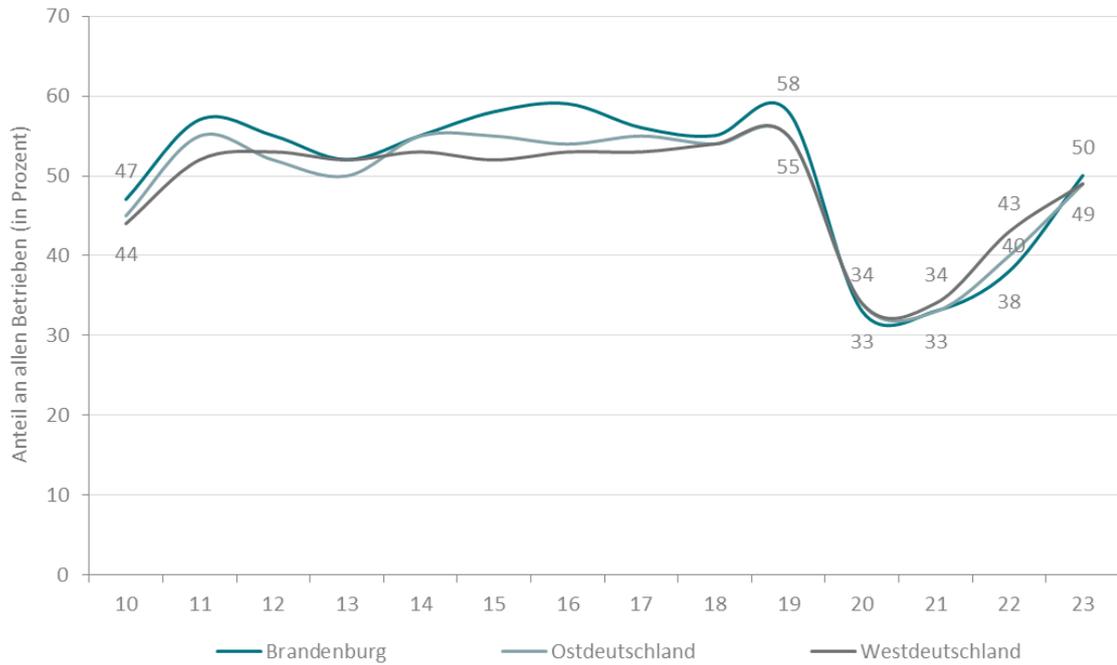
Um vorhandene Beschäftigte zeitnah und passgenau in Bezug auf neue Kompetenzanforderungen weiterzuentwickeln, bieten sich betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen an. Im ersten Halbjahr 2023 ermöglichte die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung²⁶ (vgl. Abbildung 28); mehr als ein Drittel aller Beschäftigten nahm an einer Weiterbildung teil (vgl. Abbildung 29). Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich an und lag über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland. Das Niveau der Vor-Pandemie-Jahre wurde allerdings noch nicht wieder erreicht: Bis 2019 hatte der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Brandenburg jahrelang deutlich über 50 Prozent gelegen, der der Weiterbildungsteilnehmenden um die 40 Prozent.

Weiterbildungen fanden üblicherweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Fast drei Viertel (73 Prozent) der brandenburgischen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. In rund einem Fünftel der Betriebe (22 Prozent) fanden Weiterbildungen teilweise während der Arbeitszeit, teilweise auch in der Freizeit statt. Dass Weiterbildungen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten erfolgten, war in einer sehr kleinen Minderheit der Betriebe der Fall. Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kursgebühren oder Reisekosten) wurden von den brandenburgischen Betrieben in der Regel vollständig übernommen. In immerhin 13 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr Beschäftigten eine Weiterbildung ermöglichten, mussten diese allerdings die entstehenden Kosten selbst tragen.

²⁶ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für

die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

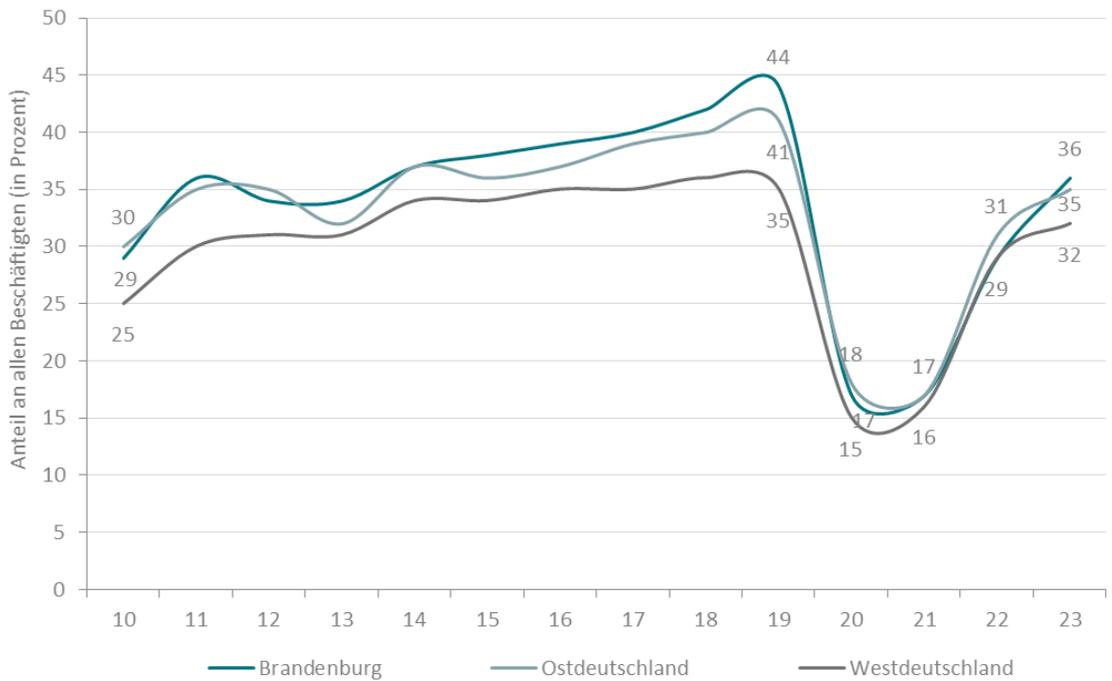
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr

Entwicklung nach dem pandemiebedingten Einbruch verläuft branchenspezifisch

Der pandemiebedingte Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten in der brandenburgischen Wirtschaft erfolgte 2020 flächendeckend über alle Branchen hinweg. Die Entwicklung seitdem war hingegen in den einzelnen Branchen unterschiedlich. So lag die Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen 2023 wieder nahezu auf dem Niveau der Vor-Pandemie-Jahre (87 Prozent der Betriebe und 65 Prozent der Beschäftigten mit Weiterbildungsaktivitäten im ersten Halbjahr, vgl. Tabelle 13). Dies ist vermutlich

nicht zuletzt auf die gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen, die es in dieser Branche gibt.²⁷ In den Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen und auch im Verarbeitenden Gewerbe lag die Weiterbildungsbeteiligung 2023 noch deutlich unter den Vergleichswerten von 2019. Im Ergebnis dieser Entwicklungspfade zeigte sich bei der Weiterbildungsbeteiligung eine große Spannweite zwischen den Branchen. So fiel die Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2023 mit 65 Prozent der Beschäftigten gut dreimal so hoch aus wie in den Übrigen Dienstleistungen.

Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019 und 2023*

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben (in Prozent)		Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (in Prozent)	
	2019	2023	2019	2023
Verarbeitendes Gewerbe	52	37	35	20
Baugewerbe	49	43	31	30
Handel und Reparatur	54	43	38	33
Verkehr, Information und Kommunikation	59	56	48	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	45	51	32
Gesundheits- und Sozialwesen	84	87	66	65
Übrige Dienstleistungen	30	25	19	19
Öffentliche Verwaltung	91	75	39	36
Alle Branchen	58	50	44	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2023.

* jeweils erstes Halbjahr

²⁷ Vgl. z.B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für

Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

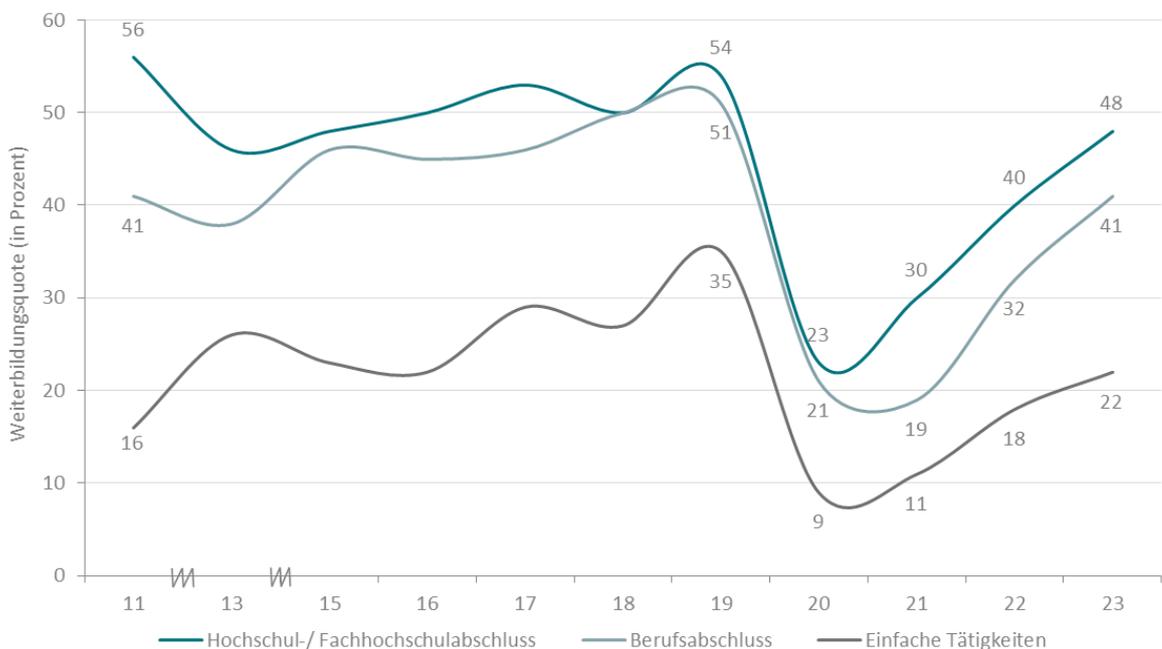
Weiter Aufholbedarf bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung, besonders bei Geringqualifizierten

Auf diese Unterschiede haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, gerade auch im Gesundheitswesen (s.o.), gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung. Zum anderen kann die Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Wie Abbildung 30 zeigt, lag die Weiterbildungsquote unter Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 41 Prozent bzw. 48 Prozent deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (22 Prozent). Daraus erklärt sich die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem ho-

hen Anteil von Einfacharbeit (wie etwa die Unternehmensnahen Dienstleistungen, vgl. Kapitel 4.2).

In Abbildung 30 wird auch deutlich, dass die Erholung der Weiterbildungsquote nach dem pandemiebedingten Einbruch bei den Geringqualifizierten langsamer verläuft als bei den Fachkräften. Zwar kam es in den vergangenen drei Jahren, seit dem Tiefstwert von 2020, auch hier zu einem deutlichen Anstieg. Allerdings lag der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2023 an einer Weiterbildung teilnahmen, mit 22 Prozent noch immer 13 Prozentpunkte unter dem Höchstwert von 2019. Bei den Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten betrug die Differenz im ersten Halbjahr 2023 nur noch sechs Prozentpunkte zum Höchstwert 2019.

Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2023*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023.

* jeweils erstes Halbjahr; In den Jahren 2012 und 2014 wurden die entsprechenden Daten nicht erhoben.

Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 13 Prozent der im ersten Halbjahr 2023 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 22 Prozent aus.

Betriebe mit Fachkräftebedarf nutzen Weiterbildung

Die Befunde zur tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung deuten darauf hin, dass Betriebe Fort- und Weiterbildung kaum dafür nutzen, Beschäftigte für einfache Tätigkeiten zu Fachkräften weiterzubilden und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2023 bei 67 Prozent – deutlich höher als im Durchschnitt der brandenburgischen Betriebe (50 Prozent, s.o.). Dies deckt sich mit dem in Kapitel 6.2 dargestellten Ergebnis, dass die Weiterbildung von Beschäftigten für gut die Hälfte der Betriebe in Brandenburg von hoher Bedeutung bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und -bedarfs ist.

Fazit: Das Weiterbildungsengagement der brandenburgischen Betriebe hat sich im Vergleich zu den Vorjahren weiter erhöht. Gerade Betriebe mit Fachkräftebedarf setzen auf die gezielte Weiterentwicklung bestehender Beschäftigter. Allerdings erreichen die aktuellen Werte in den meisten Branchen noch nicht wieder das Niveau vor der Covid-Pandemie. Auch werden weiterhin Beschäftigte für einfache Tätigkeiten in deutlich geringerem Maße weitergebildet als noch vor der Pandemie.

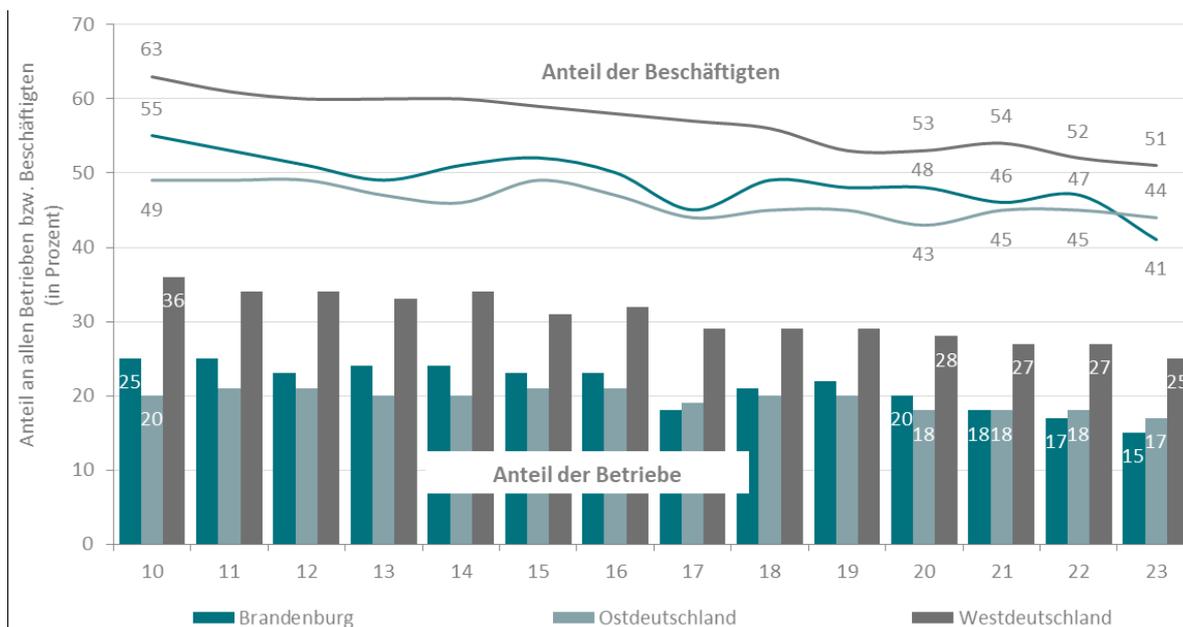
9. Tarifbindung und Löhne

Die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber bestimmt sich maßgeblich an den angebotenen Löhnen und Gehältern: Liegen diese deutlich niedriger als bei alternativen Beschäftigungsoptionen, wird es dem Betrieb schwerfallen, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Eine formale Tarifbindung setzt dabei Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen und dient als wichtiges Signal an potenzielle Beschäftigte.

9.1 Tarifbindung

In den letzten rund 20 Jahren ist die Tarifbindung bundesweit nahezu kontinuierlich zurückgegangen. 2023 waren nur noch 15 Prozent der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 41 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Die Reichweite von Tarifverträgen erreichte damit in Brandenburg einen neuen Tiefstwert und fiel unter den Vergleichswert für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland waren weiterhin deutlich größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden. Allerdings setzte sich auch hier der Rückgang der Tarifbindung fort (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 14). Während Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten nach wie vor mehrheitlich tarifgebunden sind, bestehen bei kleineren Betrieben

erhebliche Tariflücken: Lediglich 10 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. Daneben sind ältere Betriebe tendenziell eher tarifgebunden als

jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die jünger sind als 20 Jahre, weniger als 15 Prozent einer Tarifbindung unterlagen, waren es unter den Betrieben, die 30 Jahre oder älter waren,

22 Prozent. Der Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung ist wiederum eng verknüpft mit der Betriebsgröße, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 14: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	10	13
10 bis 49 Beschäftigte	21	25
50 bis 99 Beschäftigte	42	44
ab 100 Beschäftigte	54	68
Alle Größenklassen	15	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Auch zwischen den einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung. Die Anteile reichten von 5 Prozent bis 93 Prozent bei den Betrieben und von 6 Prozent bis 98 Prozent bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 15). Dies dürfte ebenfalls mit der branchenspezifischen Größenstruktur, d.h. dem jeweiligen Ge-

wicht von Kleinbetrieben in einer Branche, zusammenhängen. So ist etwa in den Übrigen Dienstleistungen der Anteil von tarifgebundenen Betrieben wesentlich niedriger als in allen anderen Branchen. Gleichzeitig weist diese Branche den höchsten Anteil von Kleinbetrieben auf (siehe hierzu Kapitel 3).

Tabelle 15: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	13	45
Baugewerbe	29	38
Handel und Reparatur	10	12
Verkehr, Information und Kommunikation	8	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	42
Gesundheits- und Sozialwesen	21	53
Übrige Dienstleistungen	5	6
Öffentliche Verwaltung	93	98
Alle Branchen	15	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

Insgesamt 85 Prozent der brandenburgischen Betriebe sind aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Die geringe Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge nur bei einer Minderheit der Betriebe Anwendung finden. Tatsächlich orientierte sich 2023 ein nicht unerheblicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an geltenden Flächentarifverträgen. So gab jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (33 Prozent) an, bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern zu nutzen. Dies entspricht 28 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, in denen ein Viertel der Beschäftigten tätig ist. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 43 Prozent der Betriebe und 66 Prozent der Beschäftigten.

Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Andere wesentliche Regelungen des Tarifvertrags, wie die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs und Zusatzleistungen wie

Weihnachts- oder Urlaubsgeld, werden nicht immer übernommen.²⁸ Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern höchstens arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gab im Baugewerbe mehr als die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies ist eine Branche mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung. In Branchen mit geringer Tarifbindung, z.B. in den Übrigen Dienstleistungen oder im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt. Dadurch finden sich in diesen Branchen besonders viele Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Tabelle 16).

²⁸ In der Befragung im Jahr 2020 befasste sich das Betriebspanel detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung. Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes
64

Brandenburg (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der fünfundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.

Tabelle 16: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	13	31	56
Baugewerbe	29	40	31
Handel und Reparatur	10	35	55
Verkehr, Information und Kommunikation	8	22	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	25	66
Gesundheits- und Sozialwesen	21	26	53
Übrige Dienstleistungen	5	19	76
Öffentliche Verwaltung	93	7	0
Alle Branchen	15	28	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich gut ein Viertel an einem Branchentarifvertrag; unter den Kleinbetrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten ist es knapp ein Drittel. Damit zahlen 63 Prozent der

Kleinst- und 49 Prozent der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 17). Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren, in Brandenburg bei 57 Prozent.

Tabelle 17: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	10	27	63
10 bis 49 Beschäftigte	21	30	49
50 bis 99 Beschäftigte	42	33	25
ab 100 Beschäftigte	54	29	17
Alle Größenklassen	15	28	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Betriebsräte existieren nur in den wenigsten Betrieben

Betriebsräte gelten als die zweite tragende Säule im bundesdeutschen System der Gestaltung von

Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z.B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz,

nicht wahrgenommen werden. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, also in 55 Prozent aller brandenburgischen Betriebe.²⁹ Tatsächlich gab es 2023 in Brandenburg, wie auch in Ostdeutschland insgesamt, nur in 6 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat (Westdeutschland: 7 Prozent). Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergab sich in Brandenburg eine Reichweite von 9 Prozent.

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe: Während in den zahlreichen brandenburgischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte existierten (Betriebe mit fünf bis neun Beschäftigten: 1 Prozent, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 12 Prozent), hatten immerhin 33 Prozent der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten ein solches Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gab es sogar in 44 Prozent einen Betriebsrat. Dadurch fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer aus als der Betriebsanteil: 2023 arbeiteten insgesamt 32 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der soge-

nannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.³⁰ Diese Kernzone war in Brandenburg sehr klein: Sie umfasste 2023 nur 4 Prozent aller Betriebe. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Wert auf diesem Niveau. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), lag der Anteil in Brandenburg bei 7 Prozent. Da unter den Betrieben, die in die Kernzone fallen, überdurchschnittlich viele größere Betriebe sind, erstreckte sich ihre Reichweite auf 26 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten.

Insgesamt 83 Prozent der brandenburgischen Betriebe waren 2023 demgegenüber weder tarifgebunden, noch hatten sie eine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben war gut die Hälfte (53 Prozent) aller Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der brandenburgischen Beschäftigten verfügte damit weder über eine betriebliche noch über eine überbetriebliche Interessenvertretung. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Fast 90 Prozent dieser Betriebe hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

²⁹ Vgl. § 1 BetrVG.

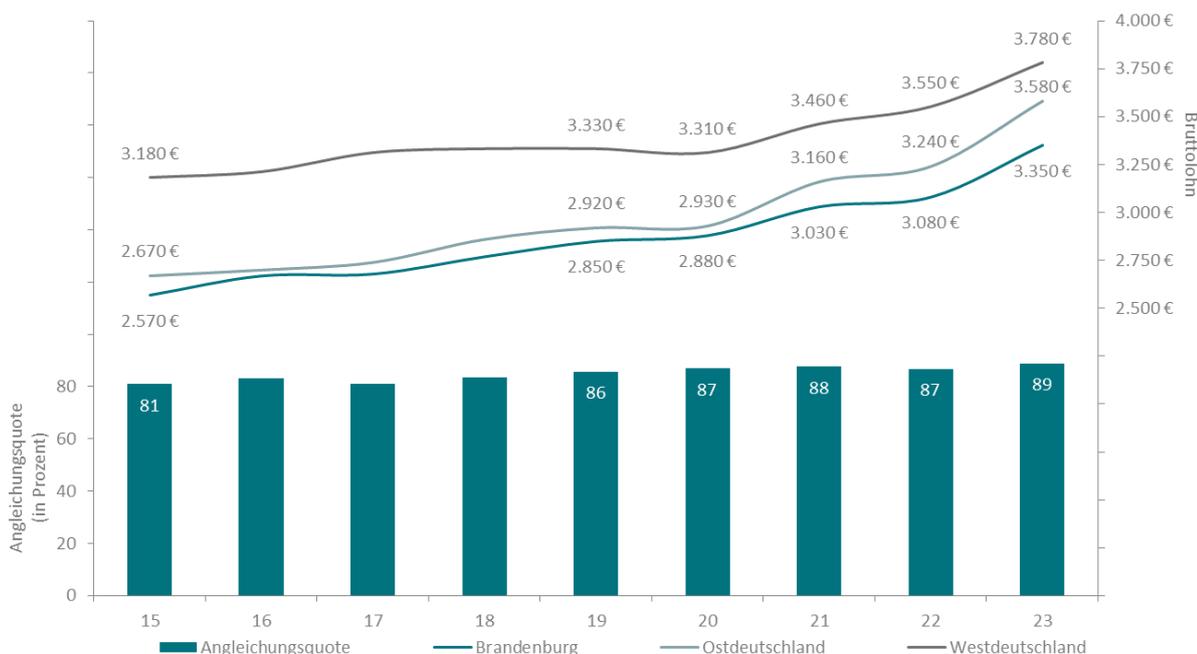
³⁰ Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. WSI-Mitteilungen, Vol. 04/2022, S. 328-337.

9.3 Löhne und Gehälter

Im Juni 2023 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³¹ in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.350 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten³²). Im Vergleich zum Vorjahr kam es damit zu einer deutlichen Erhöhung des Lohnniveaus von rund 9 Prozent. Da die Löhne in Westdeutschland weniger

stark anstiegen als in Brandenburg, erhöhte sich die Angleichungsquote leicht: Im Mittel verdienten brandenburgische Beschäftigte im Jahr 2023 89 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns. Die Lohnlücke zu Westdeutschland lag somit bei 11 Prozent (vgl. Abbildung 32). In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne etwas stärker als in Brandenburg, so dass sich die Lohnlücke stärker schloss. Hier lag die Angleichungsquote 2023 bei 95 Prozent.³³

Abbildung 32: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2023.

* Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

³¹ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme im Juni 2023 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³² Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der Befragungswelle 2022 verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

³³ Wie in Kapitel 2 erläutert, schließen die Daten für Ostdeutschland immer Berlin ein. Da Berlin ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweist, führt dies an dieser Stelle zu einer Verzerrung der ostdeutschen Werte.

Hinter dem ausgewiesenen Bruttodurchschnittsverdienst verbergen sich große Unterschiede, und zwar in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Branche und Tarifbindung. Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße gilt: je größer der Betrieb, umso höher die durchschnittlichen Verdienste. So verdienten Beschäftigte in Großbetrieben im Monat durchschnittlich ein Drittel mehr als Beschäftigte in Kleinstbetrieben. Der Bruttodurchschnittslohn in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag 17 Prozent unter dem landesweiten Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben lag er 12 Prozent darüber.

Erhebliche Verdienstunterschiede bestehen auch zwischen den Branchen. In den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseursalons) lag der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst 27 Prozent unter dem brandenburgischen Durchschnittslohn, im Gesundheits- und Sozialwesen (+ 8 Prozent) und vor allem in der Öffentlichen Verwaltung (+ 51 Prozent) lag er deutlich darüber.

In Betrieben mit Tarifbindung lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten rund 17 Prozent über dem brandenburgischen Durchschnitt, in Betrieben ohne Tarifgeltung rund 13 Prozent darunter. Der Unterschied zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte dabei nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da der Anteil von

Betrieben mit Tarifbindung mit der Größe steigt (siehe Kapitel 9.1). Auch in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, fiel das Lohnniveau deutlich niedriger aus als im Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe (- 8 Prozent). Eine Orientierung an einem Tarifvertrag ist somit nicht mit einer Bezahlung auf Tarifniveau gleichzusetzen.

Viele brandenburgische Betriebe von der nächsten Mindestlohnanpassung betroffen

Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde eingeführt, der als unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt.³⁴ Seitdem wurde der Mindestlohn mehrfach schrittweise angepasst, zuletzt zum 01.10.2022 auf 12,00 € pro Stunde. Das IAB-Betriebspanel hat in mehreren Wellen³⁵ erhoben, wie groß die betriebliche Betroffenheit von den jeweiligen Mindestlohnerhöhungen war, d.h., wie viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor der Einführung bzw. den jeweiligen Erhöhungen des Mindestlohns unterhalb der neuen Lohnuntergrenze lag. Dabei zeigte sich, dass die Betroffenheit der Betriebe von den durch die Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Erhöhungen im Zeitverlauf tendenziell rückläufig war. Die Anhebungen stellten also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar. Eine Ausnahme bildete die letzte Erhöhung zum

³⁴ Vom Mindestlohn ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose sowie teilweise Praktikantinnen und Praktikanten.

³⁵ Dies waren die Wellen 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022.

01.10.2022. Diese fiel mit einem absoluten Anstieg um 1,55 € deutlich stärker aus als alle vorangegangenen Mindestlohnanpassungen und folgte zudem in sehr kurzem Abstand zur vorherigen Erhöhung. Insgesamt 27 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gingen davon aus, von dieser Erhöhung betroffen zu sein.³⁶

Im Jahr 2023 – dem Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragungswelle – erfolgte keine Erhöhung des Mindestlohns. Zum 01.01.2024, also nach Abschluss der Befragung, war jedoch die nächste Erhöhung auf dann 12,41 € angekündigt. Zum Stichtag der aktuellen Befragung, am 30.06.2023, gab es in jedem fünften brandenburgischen Betrieb einen oder mehrere Beschäftigte, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn von 12,41 € pro Stunde lag und die damit von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen wären. Insgesamt 7 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten verdienten Mitte 2023 weniger als 12,41 € pro Stunde. Der Anteil der betroffenen Betriebe und Beschäftigten lag damit in Brandenburg auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt (Betroffenheit von 22 Prozent der Betriebe und 6 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland waren mit 17 Prozent bzw. 5 Prozent geringere Anteile der Betriebe bzw. der Beschäftigten betroffen.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen von unter 12,41 € lag im Dienstleistungssektor mit 23 Prozent deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe (10 Prozent). Am stärksten betroffen waren in Brandenburg dabei die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2023 insgesamt 43 Prozent der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,41 €

beschäftigten. Am geringsten betroffen war mit 3 Prozent der Betriebe die Öffentliche Verwaltung. Dies spiegelt sich auch in dem Anteil der Beschäftigten wider, die weniger als 12,41 € pro Stunde verdienten. In den Übrigen Dienstleistungen traf dies am 30.06.2023 auf 18 Prozent der Beschäftigten zu, in der Öffentlichen Verwaltung nur auf 0,2 Prozent der Beschäftigten.

Angesichts der weiter oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass es in kleineren Betrieben einen größeren Anteil von Beschäftigten gab, deren Stundenlohn Mitte 2023 unterhalb der zukünftigen Lohnuntergrenze lag. Insgesamt 11 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben verdienten am 30.06.2023 weniger als 12,41 €. In Großbetrieben waren es hingegen nur 6 Prozent.

Fazit: Im letzten Jahr ist das Lohnniveau in Brandenburg deutlich gestiegen, die Lohnlücke zu Westdeutschland hat sich weiter verringert. Dies kann zu einer verbesserten Position im bundesweiten Wettbewerb um Fachkräfte beitragen. Es besteht jedoch immer noch ein nennenswerter Lohnabstand zu Westdeutschland. Auch bei der Reichweite von Tarifverträgen besteht ein deutlicher Abstand zu Westdeutschland. Da Tarifverträge nicht nur Löhne und Gehälter regeln, sondern auch Mindeststandards bezüglich der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaubsanspruch) zuverlässig festschreiben, kann eine Tarifbindung in einem kompetitiven Markt ein wichtiges Signal an potenzielle Fachkräfte darstellen.

³⁶ Die Erhebung der betrieblichen Betroffenheit erfolgte bei der Erhöhung zum 01.10.2022 aus befragungstechnischen Gründen anhand der Frage, ob die Betriebe Personen beschäftigten,

deren Bruttostundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 € lagen, also mit dreimonatigem Abstand zur tatsächlichen Erhöhung.

10. Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe

Wie in Kapitel 3.2 dargestellt, agieren die brandenburgischen Betriebe in einem herausfordernden Umfeld. Der hohe Preis- und Konkurrenzdruck zwingt sie dazu, ihre Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich zu erhalten und zu verbessern. Dabei spielen betriebliche Investitionen sowie Innovationen eine entscheidende Rolle. Investitionen in bessere Produktionsmittel (z.B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen führen potenziell zu einer erhöhten Nachfrage. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen erhöhten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass sein Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.³⁷

10.1 Investitionen

Investitionen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen

schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2022³⁸ investierten 48 Prozent aller Betriebe in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in neue Produktionsmittel. Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (31 Prozent aller brandenburgischen Betriebe) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (25 Prozent aller brandenburgischen Betriebe).

Zu Produktionsanlagen gehören auch Roboter, also automatisch gesteuerte, programmierbare Maschinen mit mehreren Achsen bzw. Bewegungsrichtungen. Roboter unterscheiden sich von anderen Produktionsanlagen wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren dadurch, dass sie bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführen. Roboter sind in den brandenburgischen Betrieben weiterhin wenig verbreitet: 2023 setzte nur 1 Prozent der Betriebe sie ein. Dieser Anteil hat sich seit 2019 kaum verändert. Im restlichen Ostdeutschland liegt die Verbreitung von Robotern auf einem ähnlichen Niveau, in Westdeutschland fällt der Anteil mit knapp 2 Prozent nur unwesentlich höher aus.

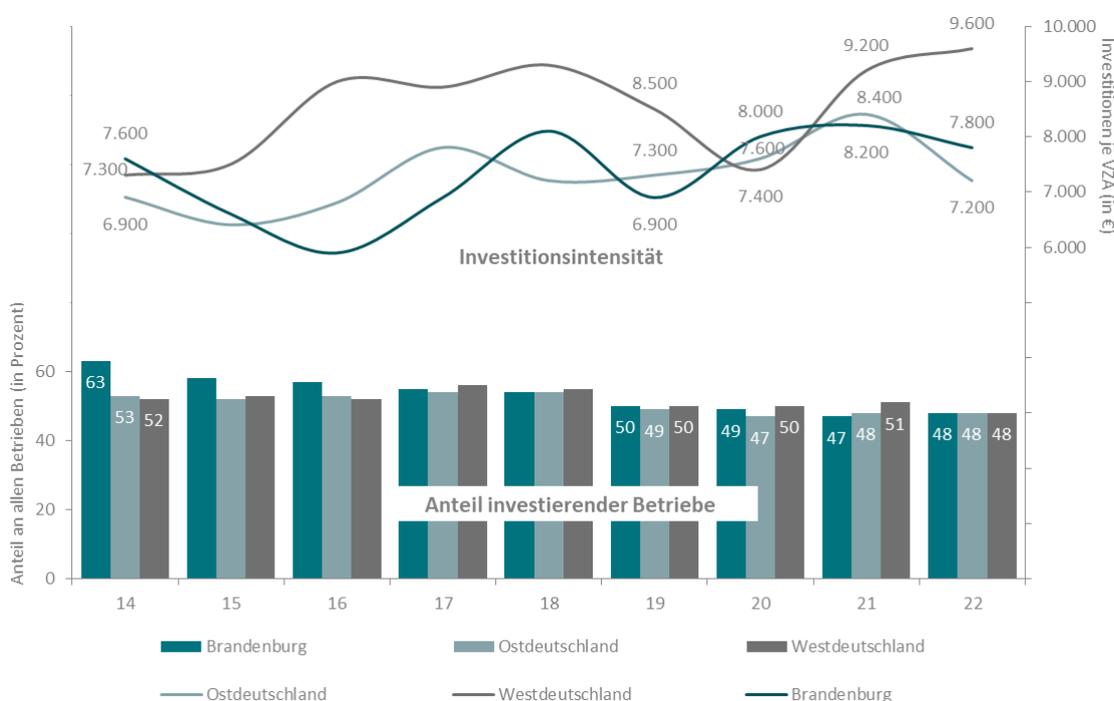
³⁷ Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. aktuell z.B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

³⁸ 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 2022.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten³⁹) sank in Brandenburg im Vergleich zum Vorjahr leicht und betrug rund 7.800 €. In Ostdeutschland insgesamt fiel der Rückgang deutlich stärker aus und das durchschnittliche Investitionsvolumen sank auf rund 7.200 €. In

Westdeutschland hingegen zeigte sich ein gegenläufiger Trend: Das durchschnittliche Investitionsvolumen stieg im Vergleich zu 2021 an und lag mit rund 9.600 € nun 23 Prozent über dem brandenburgischen Vergleichswert und 33 Prozent über dem Wert für Ostdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2023.

In den einzelnen Branchen wird in sehr unterschiedlichem Maße investiert. So tätigten drei Viertel der brandenburgischen Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation Investitionen, aber nur knapp ein Drittel der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung. Auch das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es reichte

von rund 3.100 € im Bereich Handel und Reparatur bis zu rund 13.000 € im Verarbeitenden Gewerbe.

Größere Betriebe investierten in höherem Maße als kleine: So gab es in 79 Prozent der branden-

³⁹ Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der Befragungswelle 2022 verändert. Details hierzu finden sich in Kapitel 2.

burgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 42 Prozent der Kleinstbetriebe. Im Ergebnis wurden 39 Prozent des gesamten Investitionsvolumens von Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten investiert und nur 16 Prozent von Kleinstbetrieben.

Jeder vierte Betrieb tätigte Erweiterungsinvestitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie dazu, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Mit Erweiterungsinvestitionen wird die vorhandene Betriebsausstattung verbessert, z.B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 51 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 24 Prozent aller Betriebe. Insgesamt 39 Prozent der insgesamt investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland lag dieser Anteil auf dem gleichen Niveau, in Ostdeutschland insgesamt fiel er mit 29 Prozent deutlich niedriger aus.

Der höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: Mehr als die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) baute ihre Kapazitäten aus. Vergleichsweise gering fiel hingegen der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und

Reparatur aus: Hier nahmen nur jeweils rund 20 Prozent aller Betriebe Erweiterungsinvestitionen vor. Den höchsten Anteil von Erweiterungsinvestitionen an allen getätigten Investitionen erwies das Verarbeitende Gewerbe auf: Hier flossen 67 Prozent der gesamten Investitionssumme in Erweiterungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 57 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr Erweiterungsinvestitionen, aber nur 21 Prozent der Kleinstbetriebe. Auch der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der Gesamtinvestitionssumme lag bei großen Betrieben mit 52 Prozent etwas höher als bei Kleinstbetrieben mit 46 Prozent.

10.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen es Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil

zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2022⁴⁰ realisierten 36 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen mit 39 Prozent bzw. 45 Prozent höher.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland

in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Betrieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen erstellt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022

Art der Innovation*	Brandenburg (in Prozent)	Ostdeutschland (in Prozent)	Westdeutschland (in Prozent)
Prozessinnovationen	10	13	14
Produktinnovationen	34	37	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	28	30	35
Sortimentserweiterungen	17	19	21
Marktneuheit	5	6	6
Betriebe mit Innovationen	36	39	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Bei Produktinnovationen handelt es sich vornehmlich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d.h., die Betriebe verbessern Produkte, die sie bereits anbieten, oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf. Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Dienst-

leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil auf einem ähnlichen Niveau.

Besonders innovationsfreudig waren in Brandenburg die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur, wo jeweils rund 40 Prozent aller Betriebe Innovationen realisierten. Bei den Marktneuheiten stach der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation hervor: Etwa jeder achte Betrieb dieser Branche brachte 2022 neue Produkte auf den Markt.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierte mehr als

⁴⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befra-

gung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

die Hälfte (55 Prozent) aller brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen; 7 Prozent der Großbetriebe brachten Marktneuheiten hervor. Dies sind deutlich höhere Anteile als im brandenburgischen Durchschnitt (vgl. ebenfalls Tabelle 18). Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.⁴¹

Zugleich sind jüngere Betriebe häufiger innovativ tätig als ältere: 43 Prozent der Betriebe, die seit weniger als fünf Jahren bestanden, realisierten 2022 Innovationen. Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten lag in dieser Gruppe bei 9 Prozent. Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d.h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im brandenburgischen Durchschnitt. So setzten 50 Prozent der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und 42 Prozent der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen Innovationen um.

Jeder zehnte Betrieb in Brandenburg hat einen Fall von Wirtschaftsspionage erlebt

Damit sich die Kosten einer Innovation, insbes. einer Marktneuheit, amortisieren, muss ein Betrieb in der Lage sein, die Marktvorteile, die sich daraus ergeben, langfristig zu nutzen. Eine wichtige Bedingung hierfür ist es, betriebsinternes Wissen zu schützen. Wirtschafts- und Industriespionage⁴², also illegale Aktivitäten mit dem Ziel, Geschäftsgeheimnisse, Technologien oder strategische Informationen von Unternehmen zu stehlen oder zu sammeln, stellen in diesem Zusammenhang ein bedeutsames Problem für die Betriebe dar.

In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es in 10 Prozent der Betriebe in Brandenburg einen konkreten Spionageangriff; weitere 5 Prozent der Betriebe berichteten von entsprechenden Verdachtsfällen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile ebenfalls auf diesem Niveau. Am häufigsten berichteten Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation von Spionageangriffen. In der Öffentlichen Verwaltung wurden hingegen selten Angriffe festgestellt (vgl. Tabelle 19).

⁴¹ Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

⁴² Industrie- bzw. Wirtschaftsspionage unterscheiden sich im Urheber: Bei Wirtschaftsspio-

nage handelt es sich um staatliche gelenkte Aktivitäten (z.B. durch Nachrichtendienste), bei Industriespionage, auch Konkurrenzspionage genannt, um nicht-staatliche Aktivitäten durch Wettbewerber. Da für die betroffenen Betriebe der Urheber von Spionageaktivitäten häufig nicht zu identifizieren ist, wird im Folgenden zwischen den beiden Arten von Spionage nicht unterschieden.

Tabelle 19: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Branchen in Brandenburg 2023

Branche	Betriebe mit konkreten Angriffen (in Prozent)	Betriebe mit Verdachtsfällen (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	9	4
Baugewerbe	9	9
Handel und Reparatur	10	7
Verkehr, Information und Kommunikation	23	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	1
Gesundheits- und Sozialwesen	5	7
Übrige Dienstleistungen	5	3
Öffentliche Verwaltung	1	6
Alle Branchen	10	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Von Industrie- und Wirtschaftsspionage waren Betriebe aller Größenklassen betroffen. Dabei berichteten größere Betriebe häufiger von Verdachtsfällen als kleinere Betriebe. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in größeren Betrieben entsprechende Aktivitäten aufgrund stärker ausgeprägter Sicherheitssysteme eher entdeckt werden.

Industrie- und Wirtschaftsspionage findet vor allem im digitalen Raum statt. In 47 Prozent der brandenburgischen Betriebe, die in den vergangenen fünf Jahren Angriffe festgestellt hatten, kam es zu einem Hackerangriff auf die EDV-Systeme. Dementsprechend richteten sich viele Spionageangriffe gegen die IT-Abteilung bzw. den

IT-Service: Diese waren in 39 Prozent der betroffenen Betriebe das Ziel der Angriffe. Doch auch der klassische analoge Diebstahl sensibler physischer Dokumente, Muster, Maschinen oder Bauteile kam in 15 Prozent der betroffenen Betriebe vor.

Fazit: Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen hat ein erheblicher Anteil der Betriebe in Brandenburg investiert und innoviert. Beides kann zu einer Steigerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und zu einer Verbesserung der Marktposition dieser Betriebe beitragen, was wiederum Auswirkungen auf Umfang und Art ihres Arbeitskräftebedarfs haben kann.

Glossar

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 Beamtinnen und 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 mind. eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Um die Arbeitgebermeldung zu nutzen, benötigen Betriebe eine Betriebsnummer, die durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Diese Betriebsnummer ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens 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 Beschäftigungsalter-

nativen 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 520 € oder einem Arbeitsinsatz 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 520,01 € und 2.000 €. Midijobber bzw. Midijobberinnen 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.

Vollzeitäquivalente

Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit dem fixen Anteil von 0,5 an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, Auszubildende mit dem Faktor 0,2. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Dieser Wert wird zur Berechnung verschiedener Kennzahlen herangezogen.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Weiterbildung alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. die Kosten hierfür ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. 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).

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen	9
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2023	11
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	13
Tabelle 4: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck und gefährdeter Existenz nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	20
Tabelle 5: Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2023	22
Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2023	25
Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	26
Tabelle 8: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und Branchen in Brandenburg 2023	27
Tabelle 9: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023	30
Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	30
Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2022 und 2023	37
Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2022 und 2023	38
Tabelle 13: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019 und 2023*	59
Tabelle 14: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	63
Tabelle 15: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023	63
Tabelle 16: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2023	65
Tabelle 17: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	65
Tabelle 18: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2022	73

Tabelle 19: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und
Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach
Branchen in Brandenburg 2023

75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023	14
Abbildung 2: Betriebe und Beschäftigte in Betrieben nach dem Alter in Brandenburg 2023	15
Abbildung 3: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Brandenburg nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2023	16
Abbildung 4: Art und Stärke der negativen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Brandenburg 2023*	17
Abbildung 5: Betriebe* mit positivem Jahresergebnis in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	18
Abbildung 6: Anteil von Frauen und Männern an allen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2023	22
Abbildung 7: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2023	23
Abbildung 8: Beschäftigte nach Beschäftigungsform in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2023	24
Abbildung 9: Anteil der Betriebe mit Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2023	28
Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*	29
Abbildung 11: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2023*	31
Abbildung 12: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen* in Brandenburg 2010 bis 2023*	32
Abbildung 13: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*	33
Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2023*	35
Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Brandenburg 2010 bis 2023	36
Abbildung 16: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	39
Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	40

Abbildung 18: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2023	41
Abbildung 19: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Brandenburg 2023	42
Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	47
Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023	48
Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2022/2023	49
Abbildung 23: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023	50
Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023	51
Abbildung 25: Bedeutung von Gründen für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Brandenburg 2023	52
Abbildung 26: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Brandenburg 2023	54
Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	56
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*	58
Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023*	58
Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2023*	60
Abbildung 31: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023	62
Abbildung 32: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2023	67
Abbildung 33: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2022	71



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
Tel.: 0331 8660
Fax: 0331 8661533
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@mwaeb.brandenburg.de

