



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Energie

Ergebnisse der sechszwanzigsten 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 (IAB-Betriebspanel). Aus der aktuellen 26. Welle liegen Befragungsdaten von knapp 1.000 brandenburgischen Betrieben vor; das entspricht 1,5 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Die Befragung fand im dritten Quartal des Jahres 2021 statt. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Coronapandemie wider.

## **In Brandenburg arbeitet ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben als in Westdeutschland**

Bei der großen Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe handelt es sich um Kleinbetriebe: Laut IAB-Betriebspanel haben 73 Prozent aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Nur 1 Prozent der Betriebe sind Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr. Auch in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 Prozent der Betriebe zu den Großbetrieben, allerdings ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Brandenburg: Laut Panelzahlen arbeiten 32 Prozent der westdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten; in Brandenburg sind es 20 Prozent.

## **Das Verarbeitende Gewerbe ist die beschäftigungsreichste Branche**

Der größte Beschäftigtenanteil findet sich in Brandenburg im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen wider: Mit 16 Prozent bzw. 15 Prozent entfällt jeweils rund ein Sechstel aller brandenburgischen Beschäftigten auf die eine oder die andere dieser Branchen. Weitere beschäftigungsstarke Branchen sind die

Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur.

## **Jeder zweite brandenburgische Betrieb ist negativ von der Corona-Pandemie betroffen**

Insgesamt 48 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gaben an, dass sich die Corona-Pandemie negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat – ein ähnlich hoher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt (47 Prozent) und in Westdeutschland (46 Prozent). Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen ordneten im ersten Halbjahr 2021 26 Prozent aller brandenburgischen Betriebe zumindest zeitweise Kurzarbeit an. Etwa jeder siebte brandenburgische Betrieb (14 Prozent) war in einem solchen Ausmaß von der Corona-Pandemie betroffen, dass er seine Existenz bedroht sah. Dabei fiel der entsprechende Anteil bei kleineren Betrieben höher aus als bei größeren Betrieben: So befürchteten 17 Prozent der Kleinbetriebe, aber nur rund 4 Prozent der mittleren und Großbetriebe eine Betriebsaufgabe.

## **Beschäftigungsentwicklung wieder auf Vorkrisenniveau**

In gut einem Viertel der brandenburgischen Betriebe (26 Prozent) gab es am 30.06.2021 mehr Beschäftigte als ein Jahr zuvor; in gut einem Fünftel der Betriebe (22 Prozent) waren es weniger Beschäftigte. Damit lagen die Anteile der Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau wieder nahezu auf dem Niveau der Vorkrisenjahre.

Erwartungsgemäß fiel unter Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, der Anteil mit Beschäftigungsrückgang etwas höher aus als im brandenburgischen Durchschnitt: 25 Prozent dieser Betriebe hatte Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Allerdings konnten auch 23 Prozent dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In

der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben konstant.

## **Jeder zehnte Betrieb in Brandenburg plant Beschäftigung aufzubauen**

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 10 Prozent aller brandenburgischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in den Jahren vor der Corona-Pandemie. Insgesamt 6 Prozent der Betriebe gingen davon aus, Beschäftigung abzubauen. Unter den stark oder sehr stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben lag dieser Anteil mit 8 Prozent etwas höher. Auch rechneten unter diesen Betrieben nur 7 Prozent mit einem Beschäftigungsaufbau. Wie schon im vergangenen Jahr war ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Jeder zwölfte Betrieb gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie sagte das etwa jeder zwanzigste Betrieb. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele brandenburgische Betriebe weiterhin agieren.

## **Fachkräftebedarf steigt an, auch Besetzungsschwierigkeiten verschärfen sich wieder**

Im ersten Halbjahr 2021 suchten 39 Prozent aller brandenburgischen Betriebe Fachkräfte. Damit hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf nach dem Einbruch in 2020 auf 35 Prozent wieder deutlich erhöht. Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Brandenburg verschärfen sich damit wieder. Im aktuellen Befragungsjahr stieg der Anteil der Betriebe mit noch unbesetzten Fachkräftestellen auf 59 Prozent – dies entspricht dem Wert des Jahres 2018.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 40 Prozent der zu besetzenden Fachkräftestellen in Brandenburg noch vakant.

Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten hatten einen überproportionalen Fachkräftebedarf, aber auch besonders große Schwierigkeiten bei ihrer Besetzung. So entfielen 27 Prozent der Fachkräftenachfrage auf Kleinstbetriebe und nur 14 Prozent auf Großbetriebe. Zudem blieben in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 58 Prozent der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Großbetrieben hingegen nur 12 Prozent.

## **Ausbildungsbeteiligung sinkt leicht, doch Besetzungsschwierigkeiten bleiben bestehen**

Im Ausbildungsjahr 2020/2021 beteiligten sich 22 Prozent aller brandenburgischen Betriebe an der Ausbildung, 17 Prozent aller Betriebe suchten neue Auszubildende. Beide Anteile liegen unter ihren jeweiligen Vergleichswerten aus den Vor-Coronajahren. Dementsprechend sank der Anteil der Betriebe, die nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Dennoch betraf dies insgesamt 51 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten. Mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz (38 Prozent) blieb unbesetzt. Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wurden dadurch verstärkt, dass in einem relevanten Anteil von Betrieben weniger Bewerbungen eingingen als vor der Corona-Pandemie: Knapp ein Viertel (23 Prozent) der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, gaben an, weniger Bewerbungen erhalten zu haben als vor der Pandemie.

## **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe verharrt auf niedrigem Niveau**

2020, im ersten Pandemiejahr, brach die betriebliche Weiterbildung massiv ein. Hier kam es bislang nicht zu einer Erholung: Im ersten Halbjahr 2021 ermöglichten nur 33 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung, 17 Prozent der Beschäftigten nahmen an einer Weiterbildung teil. Mehr als drei Viertel der brandenburgischen Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten nutzten digitale Formate, insbesondere Webinare und digitalisierte Lehrmaterialien. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das einem Viertel. Insgesamt 39 Prozent der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten gaben an, dass der Einsatz von digitalen Weiterbildungsformaten infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe; weitere 24 Prozent sahen eine leichte Zunahme dieser Formate.

Die staatlichen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung während der Kurzarbeit nutzten nur 8 Prozent aller Betriebe mit Kurzarbeit. Dies lag nach Angaben der Betriebe vor allem daran, dass aus ihrer Sicht kein Weiterbildungsbedarf bestand. Ein weiterer wichtiger Grund bestand im Fehlen geeigneter Weiterbildungsangebote.

## **Tarifbindung von Betrieben verharrt auf niedrigem Vorjahresniveau**

Im Jahr 2021 waren 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. Die betriebliche Tarifbindung in Brandenburg liegt damit auf dem Niveau des ostdeutschen Durchschnitts, aber weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert von 27 Prozent. In den tarifgebundenen Betrieben Brandenburgs arbeiten 46 Prozent aller Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt liegt dieser Anteil bei 45 Prozent, in Westdeutschland bei 54 Prozent.

## **Lücke bei Verdiensten gegenüber Westdeutschland zum vierten Mal in Folge verringert**

Die Bruttodurchschnittsverdienste stiegen 2021 im Vergleich zum Vorjahr deutlich an und lagen bei rund 2.960 € je abhängig Beschäftigten. Mit dem starken Lohnanstieg in Brandenburg erhöhte sich auch die Angleichungsquote gegenüber Westdeutschland zum vierten Mal in Folge. Insgesamt verdienten brandenburgische Beschäftigte im Jahr 2021 im Mittel 85 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns. Innerhalb der letzten fünf Jahren ist der Anteil der Betriebe mit monatlichen Bruttodurchschnittsverdiensten unter 2000 € in Brandenburg um 20 Prozentpunkte auf nun 34 Prozent gesunken, in Westdeutschland hingegen nur um 6 Prozentpunkte auf nun 30 Prozent. Dies deutet auf eine Angleichung der Lohnstruktur zumindest im unteren Lohnsegment hin.

## **Bedeutung von mobilem Arbeiten ist gestiegen**

In Brandenburg bieten 28 Prozent aller Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zu Hause aus zu arbeiten. Hier zeigt sich ein deutlicher Anstieg gegenüber 2018, als erst 20 Prozent der Betriebe mobiles Arbeiten anboten. Allerdings stellt das Arbeiten von zu Hause aus in Brandenburg nach wie vor die Ausnahme statt die Regel dar. Auch ist der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten in Brandenburg weiterhin deutlich geringer als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (32 Prozent bzw. 36 Prozent), und das in nahezu allen Branchen.

## **Brandenburgische Betriebe sind innovativ tätig, doch nicht alle geplanten Innovationen können umgesetzt werden**

Im Geschäftsjahr 2020 konnte ein Drittel aller brandenburgischen Betriebe Innovationen umsetzen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen ebenfalls auf

diesem Niveau, in Westdeutschland mit 39 Prozent etwas höher. Nicht alle geplanten Innovationen konnten erfolgreich realisiert werden. So gaben 6 Prozent aller brandenburgischen Betriebe an, dass sie im Geschäftsjahr 2020 Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten. Die zentralen Innovationshemmnisse bestanden in organisatorischen Problemen, doch auch das hohe wirtschaftliche Risiko verhinderte Innovationen.

# Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze .....	2
Inhaltsverzeichnis .....	6
1. Einführung .....	8
2. Datenbasis .....	9
3. Betriebsstruktur .....	12
4. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsformen .....	16
4.1 Beschäftigtenstruktur .....	16
4.2 Beschäftigungsformen .....	18
5. Corona-Pandemie .....	23
5.1 Betriebliche Betroffenheit .....	23
5.2 Kurzarbeit .....	25
6. Arbeitskräftebedarf .....	27
6.1 Beschäftigungsentwicklung und -erwartungen .....	27
6.2 Einstellungen und Abgänge .....	30
6.3 Fachkräftebedarf .....	34
7. Betriebliche Ausbildung .....	40
7.1 Ausbildungsbeteiligung .....	40
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt .....	43
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen .....	45
8. Betriebliche Weiterbildung .....	48
8.1 Weiterbildungsbeteiligung .....	48
8.2 Weiterbildung unter Pandemiebedingungen .....	51
9. Tarifbindung und Löhne .....	54
9.1 Tarifbindung .....	54
9.2 Löhne und Gehälter .....	57
10. Mobiles Arbeiten .....	62
10.1 Nutzung von mobilem Arbeiten .....	62
10.2 Mobiles Arbeiten nach der Pandemie .....	66
11. Investitionen und Innovationen .....	68
11.1 Investitionen .....	68
11.2 Innovationen .....	70
Glossar .....	73
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....	75



# 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 einer Reihe beschäftigungsrelevanter Aspekte gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgebildet. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit vorhandene, eher angebotsseitig ausgerichtete Statistiken, z.B. die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-

Betriebspanels für das Land Brandenburg präsentiert. Dies sind die Betriebs- und die Beschäftigtenstruktur (Kapitel 3 und 4), der Arbeitskräftebedarf (Kapitel 6), die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 9) sowie Fragen von Investitionen und Innovationen (Kapitel 11). Wie schon im Vorjahr lag der Fokus der aktuellen Befragung darauf zu erfahren, wie sich die Corona-Pandemie auf die Betriebe und die Beschäftigung in Brandenburg ausgewirkt hat. Die Erkenntnisse zu diesem Thema werden in Kapitel 5 dargestellt, zugleich aber auch in den anderen Kapiteln aufgegriffen, um die Auswirkungen der Pandemie auf die unterschiedlichen Bereiche von betrieblicher Tätigkeit differenziert darzustellen. Eine besondere Betrachtung gilt dem Thema mobiles Arbeiten (Kapitel 10), auch dies insbesondere vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Zuge der Pandemie.

## 2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von knapp 1.000 brandenburgischen Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden somit 1,5 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 4,8 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller knapp 66.000 Betriebe in Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand in den Monaten Juli bis November 2021 überwiegend in Form von mündlichen Interviews statt.

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

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

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 gering-

fügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. 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"> <li>Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei</li> </ul>
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bergbau und Gewinnung von Steinen</li> <li>Energie- und Wasserversorgung</li> </ul>
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nahrungsmittelindustrie</li> <li>Verbrauchsgüterindustrie</li> <li>Produktionsgüterindustrie</li> <li>Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie</li> </ul>
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau)</li> <li>Baunebengewerbe (Bauinstallation)</li> </ul>
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groß- und Einzelhandel</li> <li>Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur</li> </ul>
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft)</li> <li>Information und Kommunikation</li> </ul>
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)</li> </ul>
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechts- /Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung</li> <li>Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung</li> <li>Werbung und Marktforschung</li> <li>Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften</li> <li>Wach- und Sicherheitsdienste</li> <li>Garten- und Landschaftsbau</li> </ul>
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)</li> </ul>
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)</li> </ul>
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe</li> <li>Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport</li> <li>sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)</li> </ul>
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)</li> </ul>
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung</li> </ul>

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 entsprechend der KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht die folgenden Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Die Daten im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021. Davon abweichend werden Angaben zu Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 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 Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Anschließend werden fehlenden 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.

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

# 3. Betriebsstruktur

In Brandenburg gibt es knapp 66.000 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dabei entfallen mit jeweils 18 Prozent die größten Anteile der Betriebe auf den Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen. 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.

Abweichend von der Verteilung der Betriebe finden sich die größten Beschäftigtenanteile<sup>1</sup> im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen: Mit 16 Prozent bzw. 15 Prozent entfällt jeweils rund ein Sechstel aller brandenburgischen Beschäftigte auf die eine oder die andere Branche. Weitere beschäftigungsstarke Branchen sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur mit 13 Prozent bzw. 12 Prozent aller Beschäftigten (vgl. 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 Branchenverteilung der brandenburgischen Betriebe unterscheidet sich nicht wesentlich von derjenigen in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland.

---

<sup>1</sup> 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 Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Werte. Auch weichen größen- oder branchenspezifische Anteilswerte voneinander ab (vgl. auch Kapitel 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*	4	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	7	16
Baugewerbe	14	9
Handel und Reparatur	18	12
Verkehr, Information und Kommunikation	6	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	13
Erziehung und Unterricht*	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	15
Übrige Dienstleistungen	12	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	11
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

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

## Kleinstbetriebe dominieren die brandenburgische Betriebslandschaft

Die deutsche Wirtschaft wird von kleinen Betrieben dominiert. Dies gilt auch für Brandenburg: Laut IAB-Betriebspanel<sup>2</sup> sind 73 Prozent aller Betriebe sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bilden mit kaum 1 Prozent aller Betriebe die Ausnahme. Allerdings arbeitet in diesen Großbetrieben ein ebenso großer Anteil der brandenburgischen Beschäftigten wie in allen Kleinstbetrieben zusammen, nämlich jeweils 20 Prozent (vgl. Tabelle 3).

<sup>2</sup> Aus erhebungstechnischen Gründen können diese Werte von Zahlen aus anderen Datenquellen leicht abweichen. So werden im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens ei-

ner bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt. Die BA-Beschäftigtenstatistik erfasst hingegen auch Betriebe mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	73	20
10 bis 49 Beschäftigte	21	29
50 bis 249 Beschäftigte	5	31
ab 250 Beschäftigte	1	20
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Auch in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 Prozent der Betriebe zu den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Allerdings ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Brandenburg: 32 Prozent der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten; in Ostdeutschland insgesamt sind es 28 Prozent. In Brandenburg beträgt dieser Anteil wie oben dargestellt 20 Prozent.

### Nur jeder zehnte Betrieb in Brandenburg existierte schon vor 1990

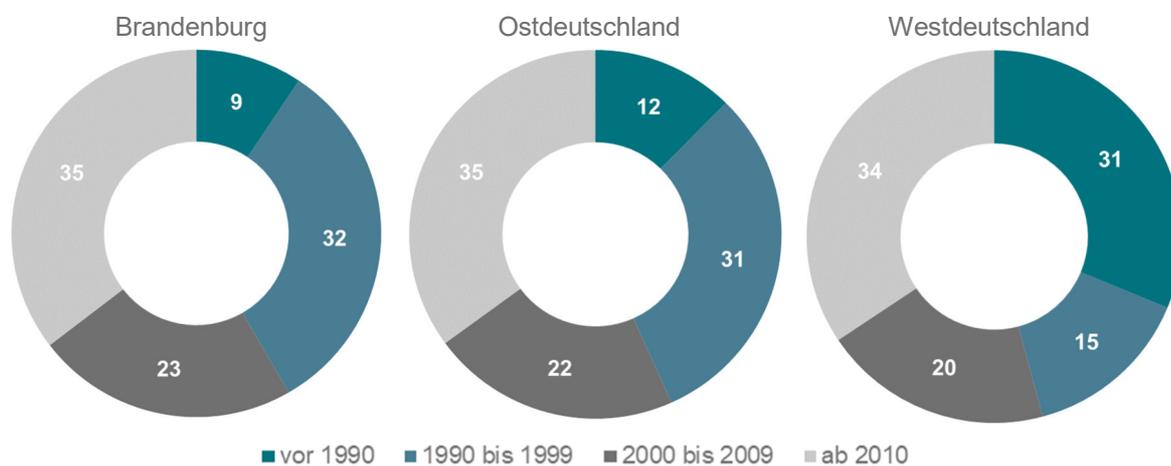
Die überwiegende Mehrheit der Betriebe in Brandenburg mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde erst nach 1990 gegründet: Nur 9 Prozent der Betriebe bestanden schon vor der Wiedervereinigung. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen gab es 31 Prozent der Betriebe bereits vor 1990, d.h. der Anteil älterer Betriebe ist in Westdeutschland rund dreimal so groß wie in Brandenburg bzw. in

Ostdeutschland. Der Anteil jüngerer Betriebe fällt in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland hingegen ähnlich aus: Jeweils gut 30 Prozent aller Betriebe wurde erst nach 2010 gegründet (vgl. Abbildung 2). Insgesamt 17 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiten in Betrieben, die seit weniger als zehn Jahren existieren.

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region wichtig sind, da sie Innovationen vorantreiben, den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie sind allerdings tendenziell kleiner als ältere Betriebe: Während Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, im Mittel 30 Beschäftigte haben, sind es in Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, 8 Beschäftigte. Die geringere Betriebsgröße ist mit spezifischen Nachteilen verbunden. Auch benötigen jüngere Betriebe nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Phase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen, etwa auch für gesamtwirtschaftliche Krisen wie die Corona-Pandemie.<sup>3</sup>

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

Abbildung 1: Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

**Fazit:** Die Betriebsstruktur in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland unterscheidet sich in zwei wesentlichen Aspekten von der in Westdeutschland: Zum einen arbeiten weniger Beschäftigte in Großbetrieben als in Westdeutschland. Zum anderen gibt es in Brandenburg deutlich weniger ältere, fest am Markt etablierte Betriebe als in Westdeutschland. Die genannten Strukturunterschiede sind von Bedeutung, weil sie – auch unabhängig von temporären Krisen wie der derzeitigen Corona-Pandemie – einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit ausüben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen.

# 4. Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsformen

Im September 2021 gab es in Brandenburg rund 867.000 Beschäftigte.<sup>4</sup> Diese lassen sich sowohl bezüglich ihrer persönlichen Eigenschaften wie Geschlecht, Qualifikation und Alter charakterisieren wie auch bezüglich der Beschäftigungsformen, in denen sie arbeiten.

## 4.1 Beschäftigtenstruktur

Laut dem Betriebspanel war zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung 2021 knapp die Hälfte von ihnen (46 Prozent) Frauen. Die weiblichen Beschäftigten in Brandenburg verteilen sich sehr ungleich auf die verschiedenen Branchen: Während im Gesundheits- und Sozialwesen mehr als drei

Viertel der Beschäftigten weiblich sind, ist es im Baugewerbe nur rund ein Siebtel. Die hohen Frauenanteile in bestimmten Branchen bedeuten zugleich, dass ein Großteil der weiblichen Beschäftigten in einigen wenigen Branchen arbeiten. So ist ein Viertel aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, ein weiteres Sechstel in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 4). Männliche Beschäftigte konzentrieren sich hingegen in anderen Branchen: im Verarbeitenden Gewerbe, wo 21 Prozent aller männlichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten, im Baugewerbe (14 Prozent) und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (ebenfalls 14 Prozent).

Tabelle 4: Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2021

Branche	weibliche Beschäftigte (in Prozent)	männliche Beschäftigte (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	9	21
Baugewerbe	2	14
Handel und Reparatur	12	12
Verkehr, Information und Kommunikation	3	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	14
Gesundheits- und Sozialwesen	25	6
Übrige Dienstleistungen	7	4
Öffentliche Verwaltung	17	7
Andere Branchen	13	10
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

40 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten sind 50 Jahre oder älter – ein etwas größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (38 Prozent) und in Westdeutschland (36 Prozent). In 83 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gibt es Beschäftigte im Alter von über 50 Jahren; in

47 Prozent aller Betriebe machen Über-50-Jährige mindestens die Hälfte der Belegschaft aus. Die Branchen mit den höchsten Anteilen älterer Beschäftigter sind die Öffentliche Verwaltung und das Baugewerbe, wo jeweils 43 Prozent aller Beschäftigten 50 Jahre oder älter sind. Auch weisen

<sup>4</sup> Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen) – Brandenburg. Nürnberg, März 2022.

Kleinstbetriebe tendenziell eine ältere Belegschaft auf: So sind 43 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetriebe 50 Jahre und älter; in 52 Prozent aller Kleinstbetriebe machen Über-50-Jährige mindestens die Hälfte der Belegschaft aus. 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.

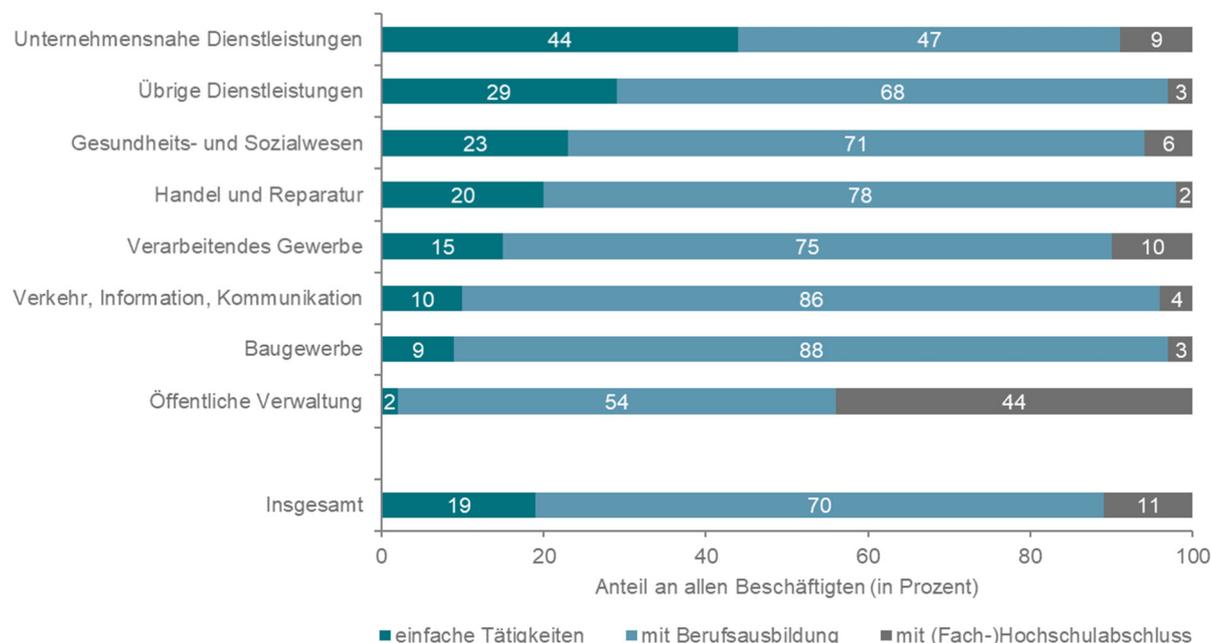
### Vier Fünftel der Beschäftigten arbeiten in qualifizierten Tätigkeiten

Vier von fünf Beschäftigten in Brandenburg üben eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit,

die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominieren die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Nur 19 Prozent der brandenburgischen Beschäftigten arbeiten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig ist. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland, wo er bei 27 Prozent liegt.

Besonders hohe Anteile von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten finden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier sind 44 Prozent aller Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen gibt es einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

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

## 4.2 Beschäftigungsformen

Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitet in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen, also in unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten beim anstellenden Unternehmen mit einem Stundenumfang von mindestens 21 Stunden wöchentlich.<sup>5</sup> 34 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg sind allerdings in Beschäftigungsverhältnissen tätig, die in der einen oder anderen Hinsicht von dieser Situation abweichen: Sie arbeiten mit reduziertem Stundenumfang, zeitlich befristet, oder in Leiharbeit für wechselnde Entleihbetriebe.

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

### Teilzeitbeschäftigung ist weit verbreitet

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird,

die unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Beträgt also die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Damit fallen unter diesen Begriff sowohl vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sowie Midijobs mit reduzierter Sozialversicherungspflicht. Eine Reduktion des 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.

Mehr als jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in Brandenburg (28 Prozent) arbeitet gegenwärtig in Teilzeit. Dabei ist Teilzeitbeschäftigung bei Frauen deutlich weiterverbreitet als bei Männern: Insgesamt 46 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in Teilzeit, aber nur 12 Prozent der männlichen. Dadurch handelt es sich bei mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten um Frauen. In 68 Prozent der brandenburgischen Betriebe gibt es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n. Insbesondere im Dienstleistungssektor spielt Teilzeitbeschäftigung eine große Rolle. So finden sich in 83 Prozent der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte; mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Branche sind in Teilzeit tätig. Im Baugewerbe hingegen gibt es nur in der Hälfte der Betriebe Teilzeitbeschäftigte; nur 11 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Ähnlich ist die Situation im Verarbeitenden Ge-

---

<sup>5</sup> Vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Metho->

[den/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-normalarbeitsverhaeltnis.html?nn=206552](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Metho-) (zuletzt besucht am 31.03.2022)

werbe (70 Prozent der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten; 10 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit).

Eine Teilzeittätigkeit kann entweder in Form einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden oder in Form eines abgabenfreien bzw. -reduzierten Mini- oder Midijob. Bei Minijobs handelt es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt von maximal 450 €. Midijobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt von bis zu 1.300 €, für die reduzierte Sozialabgaben zu leisten sind. Diese Obergrenze für Midijobs wurde zum 1. Juli 2019 angehoben – zuvor lag sie bei 850 €.

Durch die Anhebung der Obergrenze fallen viele Beschäftigungsverhältnisse, die zuvor als sozialversicherungspflichtige Teilzeit galten, unter die Midijobs: Waren Mitte 2019 nur 2 Prozent aller

brandenburgischen Beschäftigten in einem Midijob tätig, so waren es Mitte 2021 5 Prozent. Midijobs machten nun gut ein Sechstel aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus. Knapp ein Viertel der Teilzeit fand in Form einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) statt. Bei knapp 60 Prozent der Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg handelte es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung treten in den einzelnen Branchen in sehr unterschiedlichem Maße auf. So reicht der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 2 Prozent im Baugewerbe bis hin zu 38 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, der Anteil der Midijobs von kaum 1 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 16 Prozent in den Übrigen Dienstleistungen und der Anteil der geringfügig Beschäftigten von 1 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 11 Prozent in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Geringfügig, im Midijob und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (in Prozent)*	In Midijobs Beschäftigte (in Prozent)*	Geringfügig Beschäftigte (in Prozent)*
Verarbeitendes Gewerbe	6	2	3
Baugewerbe	2	2	6
Handel und Reparatur	19	7	7
Verkehr, Information und Kommunikation	3	3	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	10	11
Gesundheits- und Sozialwesen	38	5	7
Übrige Dienstleistungen	13	16	11
Öffentliche Verwaltung	33	0	1
<b>Alle Branchen</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

\* Anteil an allen Beschäftigten

Mini- und Midijobs sind in Kleinstbetrieben weiterverbreitet als in größeren. Insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben arbeiten auf

geringfügiger Basis, gegenüber 4 Prozent der Beschäftigten in mittleren Betrieben. Bei den Mi-

dijobs stellt sich die Situation ähnlich dar. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung kommt hingegen in kleineren Betrieben deutlich seltener vor als in größeren: So sind in Brandenburg nur 7 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform tätig. In mittleren und Großbetrieben machen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte hingegen rund 20 Prozent der Belegschaft aus.

Verteilt man alle geringfügig Beschäftigten in Brandenburg auf die einzelnen Branchen, so zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier arbeitet fast ein Viertel (24 Prozent) aller geringfügig Beschäftigten. Hinzu kommen das Gesundheits- und Sozialwesen mit 17 Prozent der geringfügig Beschäftigten und der Bereich Handel und Reparatur mit 12 Prozent. Auch bei den Midijobs liegt der Schwerpunkt in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: 27 Prozent aller entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse finden sich in dieser Branche. Die Mehrzahl der Mini- und Midijobs findet sich zudem in Kleinst- und Kleinbetrieben: Drei Viertel aller Minijobs und zwei Drittel aller Midijobs existieren in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten tätig ist.

Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als ein Drittel (35 Prozent) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Brandenburg einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, arbeiten in dieser Branche. Mehr als zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg (70 Prozent) arbeiten in mittleren und Großbetrieben, d.h. in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

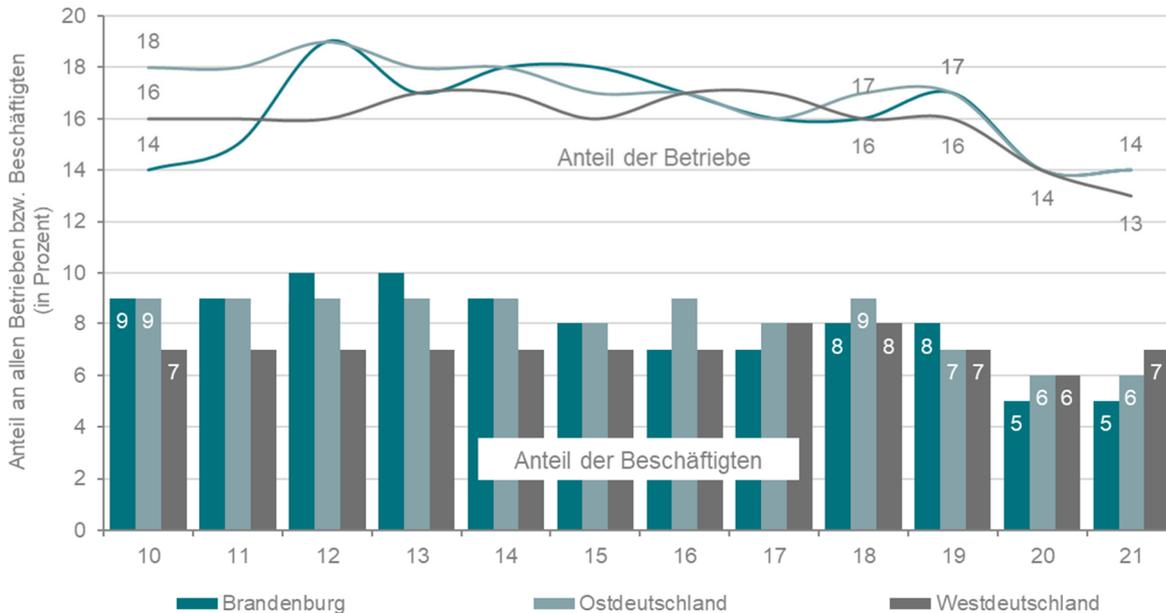
### **Befristete Beschäftigung weiter auf Tiefststand**

Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger.<sup>6</sup> Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2021) gab es in 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe befristete Beschäftigte; 5 Prozent aller Beschäftigten befanden sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Damit lag die Verbreitung befristeter Beschäftigung weiter auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigte sich eine ähnliche Entwicklung (vgl. Abbildung 3).

---

<sup>6</sup> Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

Abbildung 3: Betriebe mit befristet Beschäftigten und befristet Beschäftigte in Brandenburg 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gibt es weiterhin in der Öffentlichen Verwaltung (26 Prozent aller Betriebe), den höchsten Anteil befristet Beschäftigter im Gesundheits- und Sozialwesen (7 Prozent). In dieser Branche finden sich auch die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse: Jede bzw. jeder fünfte befristet Beschäftigte arbeitet hier. Das hängt auch damit zusammen, dass das Gesundheits- und Sozialwesen eine der beschäftigungsstärksten Branchen in Brandenburg ist, in der generell viele Personen arbeiten – und damit auch viele Personen mit Befristung.

Befristungen können entweder mit Angabe eines sachlichen Grundes oder sachgrundlos erfolgen. Im letzteren Fall ist eine Befristung in der Regel nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig.<sup>7</sup> Sachliche Gründe für eine Befristung liegen z.B.

dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht, wenn die eingestellte Person eine Vertretung übernehmen soll, wenn die Befristung der Erprobung dient oder wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.<sup>8</sup> Im vergangenen Jahr war die Mehrzahl der temporären Arbeitsverhältnisse in Brandenburg, nämlich 61 Prozent, ohne Sachgrund befristet. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mit 50 Prozent bzw. 57 Prozent niedriger.

### Leiharbeit wird nur wenig eingesetzt

Leiharbeitskräfte sind bei einem Unternehmen angestellt, werden von diesem aber für eine bestimmte Zeitdauer an andere Unternehmen verlie-

<sup>7</sup> vgl. TzBfG § 14 Abs. 2.

<sup>8</sup> vgl. TzBfG § 14 Abs. 1.

hen und erbringen ihre Arbeitsleistung dort. Leiharbeit<sup>9</sup> ermöglicht den Einsatzunternehmen einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem Auftragsspitzen und kurzfristige Personalbedarfe abgedeckt werden können. In Brandenburg findet diese Beschäftigungsform insgesamt nur geringe Verbreitung: So waren zum Stichtag 30.06.2021 in 3 Prozent der brandenburgischen Betriebe Leiharbeitskräfte eingesetzt;<sup>10</sup> 1 Prozent aller Beschäftigten waren als Leiharbeitskräfte tätig. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegen die Anteile ebenfalls auf diesem Niveau. Einzig das Verarbeitende Gewerbe setzte Leiharbeitskräfte in deutlich größerem Umfang ein: Hier griffen 11 Prozent der Betriebe auf Leiharbeitskräfte zurück, und 3 Prozent aller Beschäftigten dieser Branche waren in Form von Leiharbeit tätig.

**Fazit:** Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitet in einer qualifizierten Tätigkeit und in einem Normalarbeitsverhältnis, also auf einer unbefristeten Vollzeitstelle beim anstellenden Unternehmen. Doch auch Einfacharbeit und atypische Beschäftigungsformen sind verbreitet. So arbeitet mehr als ein Viertel der brandenburgischen Beschäftigten in Teilzeit – die Mehrzahl hiervon sind Frauen.

---

<sup>9</sup> Synonym werden auch die Begriffe Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung verwendet.

<sup>10</sup> Die Angaben beziehen sich auf Entleihbetriebe, die zum Stichtag der Befragung, also am 30.06.2021, Leiharbeitskräfte beschäftigten. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA beinhaltet hingegen Angaben zu Beschäftigten

in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aufgrund dieser definitorischen Unterschiede können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeitskräfte nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden.

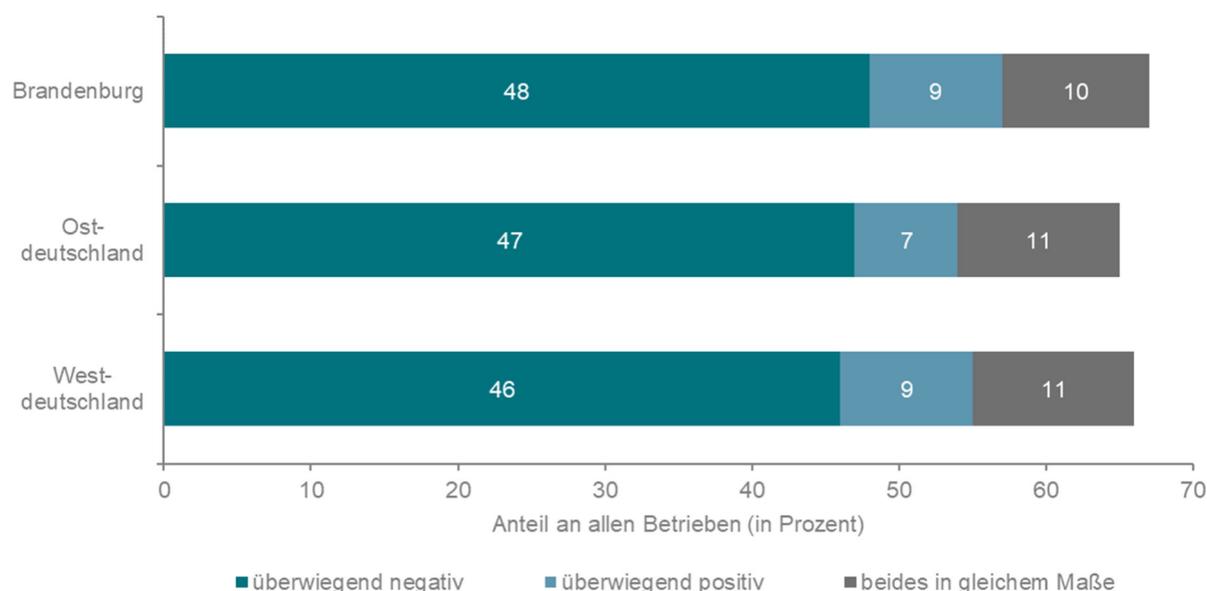
# 5. Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen stellte auch im aktuellen Befragungszeitraum den zentralen Einflussfaktor auf das wirtschaftliche Handeln der Betriebe in Brandenburg dar. Sie standen daher nach 2020 erneut im Mittelpunkt der Befragung.

## 5.1 Betriebliche Betroffenheit

Fast die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe (48 Prozent) gab an, dass sich die Corona-Pandemie negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat – ein ähnlich hoher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt (47 Prozent) und in Westdeutschland (46 Prozent, vgl. Abbildung 4). Zugleich gab es auch Betriebe, die von den Auswirkungen der Pandemie profitieren konnten. Sie machten allerdings in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland nur eine kleine Minderheit von weniger als 10 Prozent aus.

Abbildung 4: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Fehlende zu 100 Prozent: Betriebe ohne Auswirkungen.

Etwa jeder siebte brandenburgische Betrieb (14 Prozent) war in einem solchen Ausmaß von den negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen, dass er sich in seiner Existenz bedroht sah. In Westdeutschland bangten ebenfalls 14 Prozent der Betriebe aufgrund der Pandemie um ihren Erhalt, in Ostdeutschland insgesamt waren es 15 Prozent der Betriebe.

Die negativen Auswirkungen der Pandemie unterscheiden sich deutlich zwischen den Branchen: Während nur 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung

von überwiegend negativen wirtschaftlichen Effekten berichten, sind es in den Übrigen Dienstleistungen 79 Prozent der Betriebe. Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie der Friseur- und Kosmetikbereich. Zudem fürchten 30 Prozent der betroffenen Betriebe in dieser Branche um ihre Existenz. Bezogen auf alle Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen entspricht das einem Anteil von 28 Prozent.

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist demgegenüber ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe überwiegend negativ von der Pandemie betroffen, nämlich 39 Prozent. Von den betroffenen Betrieben sieht sich jedoch ein bedeutender Anteil (40 Prozent) in der Existenz

bedroht. Das entspricht 27 Prozent aller Betriebe in dieser Branche, in der neben Beratungs- und Planungstätigkeiten auch der Bereich Werbung und Marktforschung sowie die Wach- und Sicherheitsdienste und der Garten- und Landschaftsbau zusammengefasst werden (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Von der Corona-Pandemie überwiegend negativ betroffene Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Überwiegend negativ betroffene Betriebe (in Prozent)	Darunter: in Existenz bedrohte Betriebe (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	56	12
Baugewerbe	28	1
Handel und Reparatur	47	19
Verkehr, Information und Kommunikation	72	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	27
Gesundheits- und Sozialwesen	43	0
Übrige Dienstleistungen	79	28
Öffentliche Verwaltung	25	0
<b>Alle Branchen</b>	<b>48</b>	<b>14</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Größere Betriebe waren von der Corona-Pandemie in etwas größerem Umfang negativ betroffen; Kleinstbetriebe waren jedoch deutlich häufiger in ihrer Existenz bedroht: Zum Zeitpunkt der Befragung (im dritten Quartal 2021) fürchtete rund jeder sechste Kleinstbetrieb mit weniger als zehn

Beschäftigten aufgrund der Pandemie um sein Fortbestehen. In den anderen Größenklassen, selbst unter den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, war nur rund jeder zwanzigste akut in der unternehmerischen Existenz bedroht (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Von der Corona-Pandemie überwiegend negativ betroffene Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021

Betriebsgrößenklasse	Überwiegend negativ betroffene Betriebe (in Prozent)	Darunter: in Existenz bedrohte Betriebe (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	48	17
10 bis 49 Beschäftigte	44	6
50 bis 249 Beschäftigte	52	5
ab 250 Beschäftigte	57	4
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>48</b>	<b>14</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Junge Betriebe waren stärker von negativen Auswirkungen der Pandemie betroffen als ältere Be-

triebe: Unter den Betrieben, die ab 2010 gegründet wurden, gaben 53 Prozent an, dass sich die

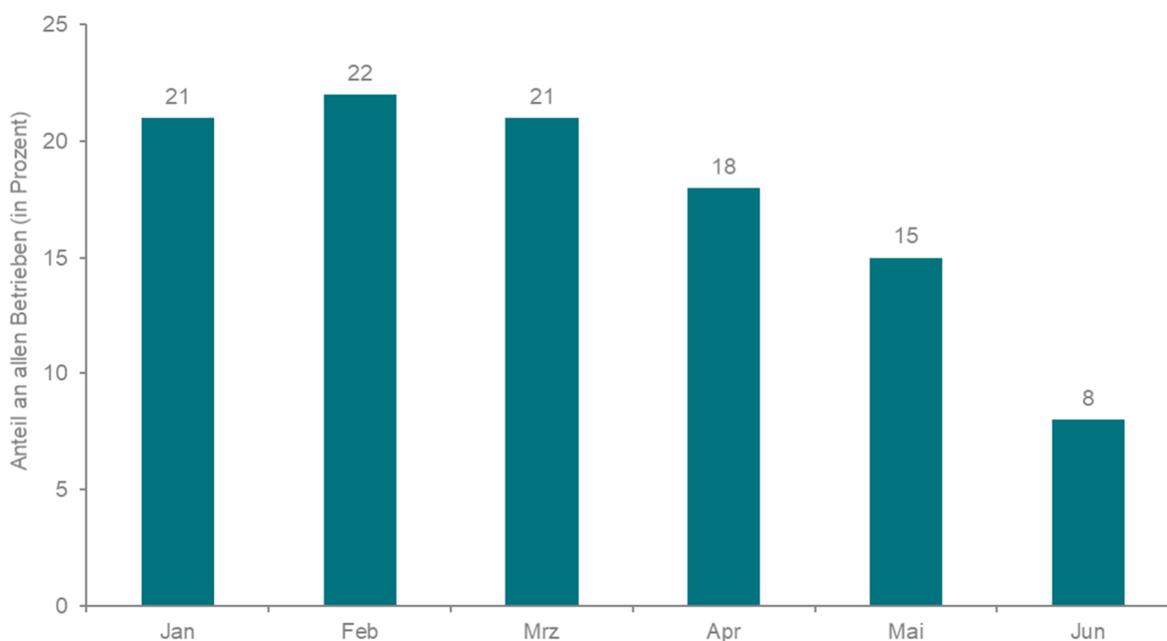
Corona-Pandemie überwiegend negativ ausge- wirkt hat. Unter den Betrieben, die bereits vor dem Jahr 2000 bestanden, waren es rund 45 Prozent. Jeder fünfte junge, d.h. ab 2010 gegründete Betrieb fürchtete zudem um seinen Fortbestand – unter den vor 1990 gegründeten Betrieben war es nur jeder fünfzehnte. Hier zeigt sich die Fragilität junger Unternehmen, die noch weniger für Krisen gerüstet sind als etablierte Betriebe.

## 5.2 Kurzarbeit

Um pandemiebedingten Beschäftigungsabbau zu verhindern, hat die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld Anfang 2020 angepasst. Sowohl die Höhe

als auch die Bezugsdauer wurden ausgeweitet. Auch wurden die betrieblichen Voraussetzungen für den Einsatz von Kurzarbeit (notwendiger Anteil und Umfang von Arbeitsausfall) gelockert.<sup>11</sup> Im ersten Halbjahr 2021 ordneten 26 Prozent aller brandenburgischen Betriebe zumindest zeitweise Kurzarbeit an. In Westdeutschland lag der Anteil ebenfalls auf diesem Niveau, in Ostdeutschland insgesamt betrug er 29 Prozent. Der höchste Anteil von Betrieben mit Kurzarbeit in einem einzelnen Monat wurde dabei im Februar 2021 erreicht: In dem Monat gab es in 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe Kurzarbeit (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Betriebe mit Kurzarbeit in Brandenburg im ersten Halbjahr 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

In nahezu allen Branchen machte ein relevanter Anteil der Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zumindest zeitweise Gebrauch von Kurzarbeit. Nur

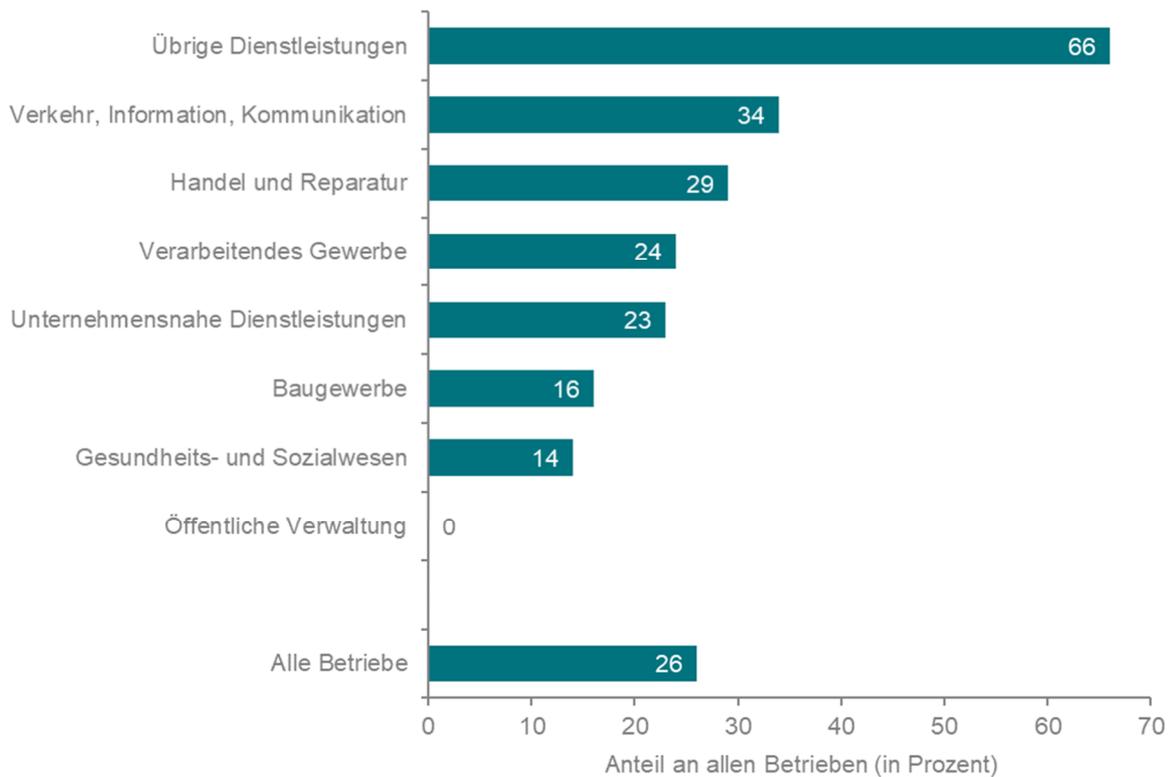
im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Öffentlichen Verwaltung lag ihr Anteil unter 20 Prozent (vgl. Abbildung 6). Den Höchstwert verzeichneten die besonders stark

<sup>11</sup> Vgl. Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) vom 25.03.2020 sowie die folgenden Änderungen.

von der Pandemie betroffenen Übrigen Dienstleistungen, wo 66 Prozent aller Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zumindest zeitweise Kurzarbeit anordneten. Allerdings entspannte sich die Situation auch hier im Laufe des Frühjahrs: Gab es im

Februar 2021 noch in 62 Prozent aller Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen Kurzarbeit, war es im Juni 2021 nur noch in 18 Prozent der Betriebe der Fall.

Abbildung 6: Betriebe mit Kurzarbeit nach Branchen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

**Fazit:** Auch im Jahre 2021, dem Betrachtungszeitraum der diesjährigen Befragungswelle, hatte die Corona-Pandemie für die Mehrheit der brandenburgischen Betriebe erhebliche Auswirkungen. Viele Betriebe griffen auf Kurzarbeit als Instrument zur Stabilisierung der Beschäftigung zurück. Während die Mehrzahl der Betriebe in Brandenburg durch die Pandemie nicht in ihrer Existenz bedroht ist, finden sich in einzelnen Branchen (Übrige und Unternehmensnahe Dienstleistungen) sowie unter den jüngeren Betrieben relevante Anteile von Betrieben, die um ihren wirtschaftlichen Fortbestand bangen.

# 6. Arbeitskräftebedarf

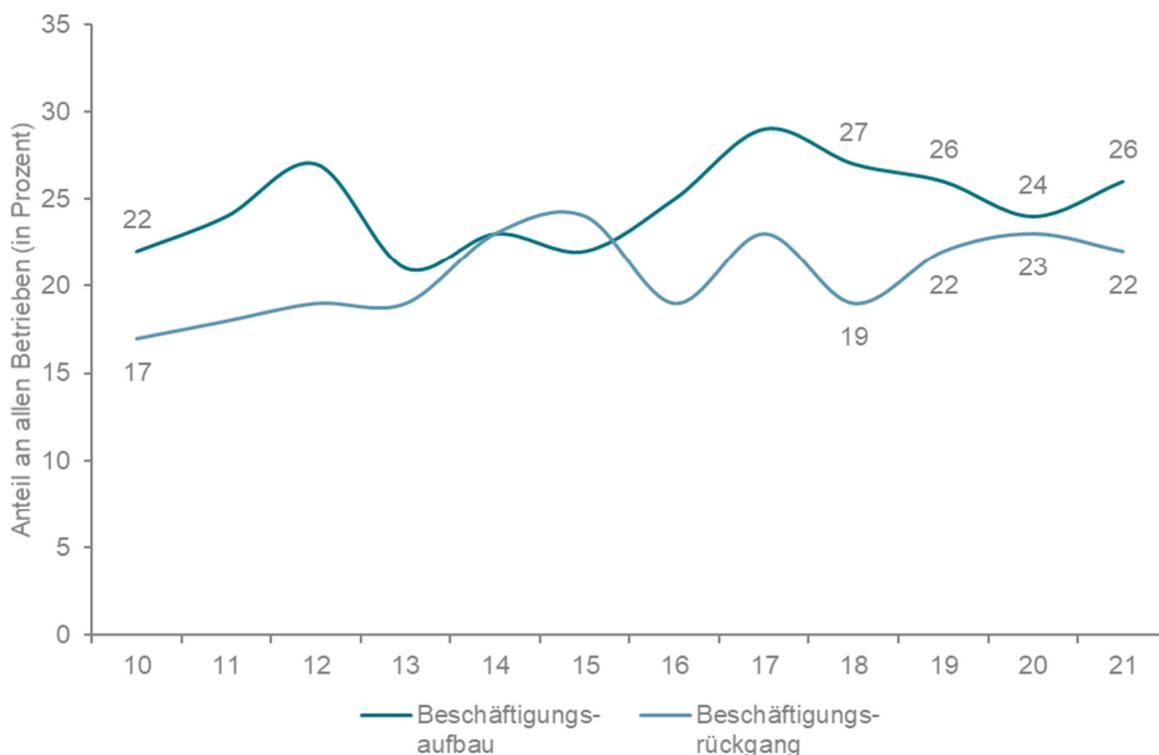
Der aktuelle und zukünftige Arbeitskräftebedarf stellt eines der zentralen Themen des IAB-Betriebspanels dar. Erkenntnisse zu Beschäftigungsentwicklung, Beschäftigungserwartungen, Personalbewegungen und Fachkräftebedarf bieten Hinweise auf künftige Entwicklungen und damit verbundene Handlungsnotwendigkeiten.

## 6.1 Beschäftigungsentwicklung und -erwartungen

Seit vielen Jahren hat Brandenburg einen nahezu kontinuierlichen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Im Jahr 2020 führten die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie allerdings zu einem

deutlichen Beschäftigungsrückgang: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) sank um rund 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieser Beschäftigungsrückgang konnte schon im Folgejahr wieder nahezu vollständig kompensiert werden: Zum Stichtag 30.06.2021 lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) nur unwesentlich niedriger als im Vorkrisenjahr 2019.

Abbildung 7: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Der Anstieg der Beschäftigung im Jahr 2021 speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in nur 26 Prozent der brandenburgischen Betriebe. Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau lag damit wieder nahe dem Niveau der Vor-Coronajahre und überstieg zudem den Anteil der

Betriebe mit Beschäftigungsabbau wieder deutlich. Dieser lag bei 22 Prozent (vgl. Abbildung 7). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau 2021 wieder über dem Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau. Während

der Abstand zwischen den beiden Werten in Ostdeutschland insgesamt mit 25 Prozent zu 21 Prozent eine ähnliche Größenordnung hat wie der in Brandenburg, fällt er in Westdeutschland mit 25 Prozent zu 24 Prozent geringer aus.

Eine starke Beschäftigungsdynamik ist in der Öffentlichen Verwaltung und im Baugewerbe zu beobachten: In den beiden Branchen stieg in einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben die Zahl der Beschäftigten; zugleich überwog der Anteil der gewachsenen Betriebe den der geschrumpften Betriebe deutlich. (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2020 und 2021

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsrückgang* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	29	43	28
Baugewerbe	18	42	40
Handel und Reparatur	19	61	20
Verkehr, Information und Kommunikation	29	44	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	52	24
Gesundheits- und Sozialwesen	18	51	31
Übrige Dienstleistungen	26	60	14
Öffentliche Verwaltung	15	34	51
<b>Alle Branchen</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

\* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%.

\*\* Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%.

Die größten Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang fanden sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation mit jeweils 29 Prozent, gefolgt von den Übrigen Dienstleistungen mit 26 Prozent. In der letztgenannten Branche fand sich zudem der geringste Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau: Nur 14 Prozent aller Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen hatten Mitte 2021 mehr Beschäftigte als Mitte 2020 – ein Befund, der angesichts der starken Betroffenheit dieser Branche von der Corona-Pandemie (vgl. Kapitel 5.1) nicht verwunderlich ist. In der Gesamtschau aller Betriebe erweisen sich die Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigungsentwicklung allerdings als überschaubar. So ging

die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 in 25 Prozent der negativ von der Pandemie betroffenen Betriebe zurück. Dieser Wert weicht nur um drei Prozentpunkte vom brandenburgischen Durchschnitt ab (22 Prozent, s. oben). Zugleich konnten auch unter den Betrieben, die negativ von der Pandemie betroffen waren, 23 Prozent im Jahresvergleich Beschäftigung aufbauen. In der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben konstant.

Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2020 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigungsrückgang* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	20	60	20
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	44
50 bis 249 Beschäftigte	30	34	36
ab 250 Beschäftigte	15	29	56
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

\* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2%.

\*\* Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2%.

In der Mehrzahl der Kleinstbetriebe (60 Prozent) blieb die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten war dies hingegen nur in rund 30 Prozent der Betriebe der Fall. Größere Betriebe konnten zudem deutlich häufiger ihre Beschäftigung ausbauen als Kleinstbetriebe: So gab es in nur 20 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 einen Beschäftigungszuwachs, aber in 56 Prozent der Großbetriebe (vgl. Tabelle 9).

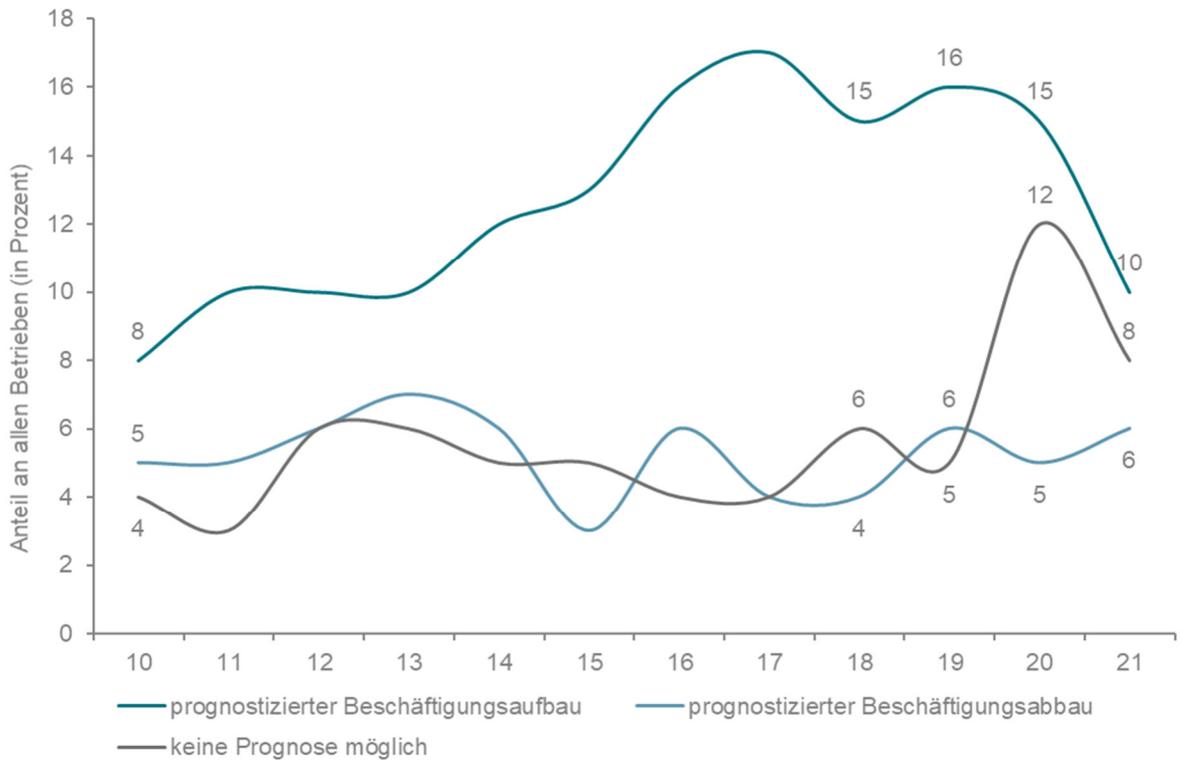
### Jeder zehnte Betrieb plant Beschäftigung aufzubauen

Wie Abbildung 8 zeigt, gingen zum Zeitpunkt der Befragung 10 Prozent der brandenburgischen Betriebe davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen – ein deutlich geringerer Anteil als in den Jahren vor der Corona-Pandemie. Selbst 2020, als die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie bereits deutlich zu spüren waren, waren noch immer

15 Prozent der Betriebe zuversichtlich, im Folgejahr Beschäftigung aufbauen zu können. Allerdings ist zu bedenken, dass damals die Befragung im dritten Quartal 2020 stattfand, als der erste Lockdown beendet war, Dienstleistungen wieder angeboten werden konnten und Restaurants, Friseure, Sport- und Kulturstätten wieder öffnen durften. In der Zwischenzeit bis zur diesjährigen Befragung im dritten Quartal 2021 kam es zu einem erneuten Lockdown mit weiteren umfangreichen Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens und einer entsprechenden Korrektur der Beschäftigungserwartungen.

Einen Beschäftigungsabbau erwarteten 6 Prozent der brandenburgischen Betriebe. Unter den Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, lag dieser Anteil mit 8 Prozent etwas höher. Auch rechneten unter diesen Betrieben nur 7 Prozent mit steigender Beschäftigung.

Abbildung 8: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

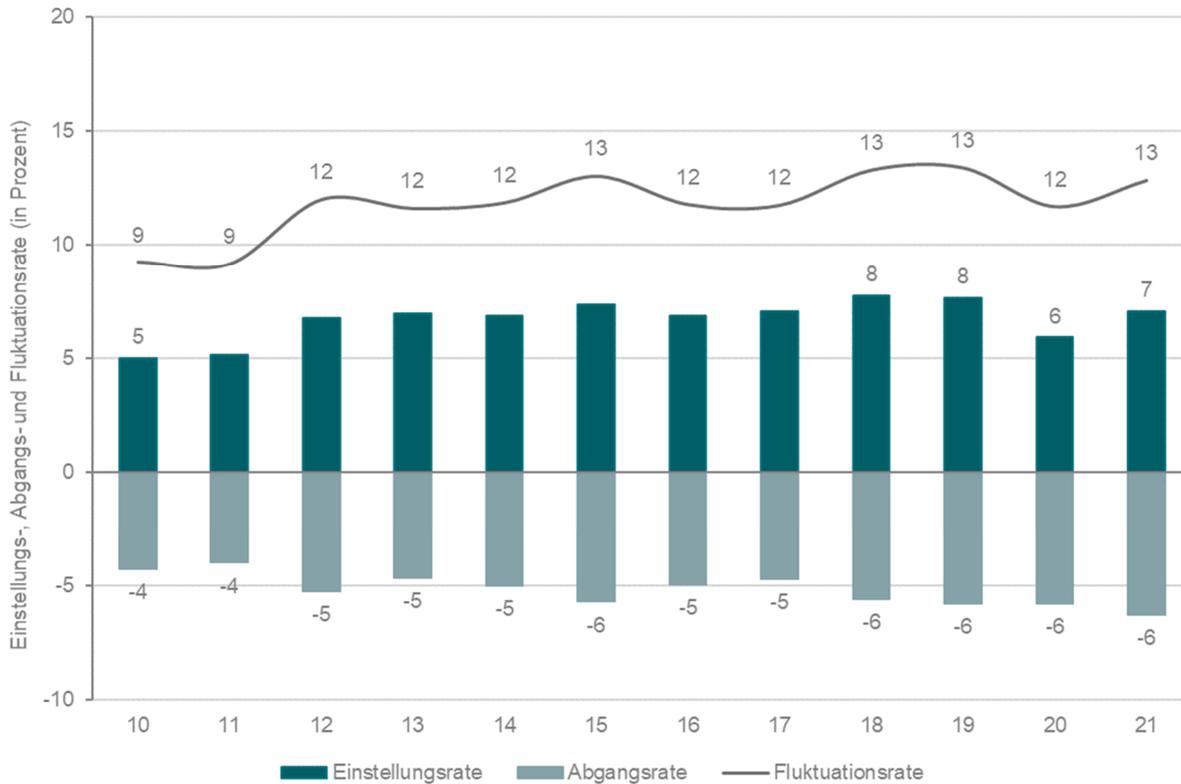
Fehlende zu 100 Prozent = gleichbleibende Beschäftigung prognostiziert.

Wie schon im vergangenen Jahr war ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Jeder zwölfte Betrieb gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie sagte das etwa jeder zwanzigste Betrieb. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele Betriebe in Brandenburg weiterhin agieren. Besonders den Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, fiel eine Prognose schwer: Hier sah sich jeder neunte Betrieb (11 Prozent) nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten zu prognostizieren.

## 6.2 Einstellungen und Abgänge

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das erste Halbjahr 2021. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum in Brandenburg gut 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 7 Prozent aller Stellen wurden neu besetzt. Die Abgangsrate stieg damit im Vergleich zum Vorjahr an und erreichte einen neuen Höchststand. Die Einstellungsrate erholte sich hingegen nach einem Einbruch im Jahr 2020 und näherte sich wieder dem Vorkrisenniveau an. Auch die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag mit 13 Prozent wieder auf dem Niveau der Vor-Coronajahre (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate und Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

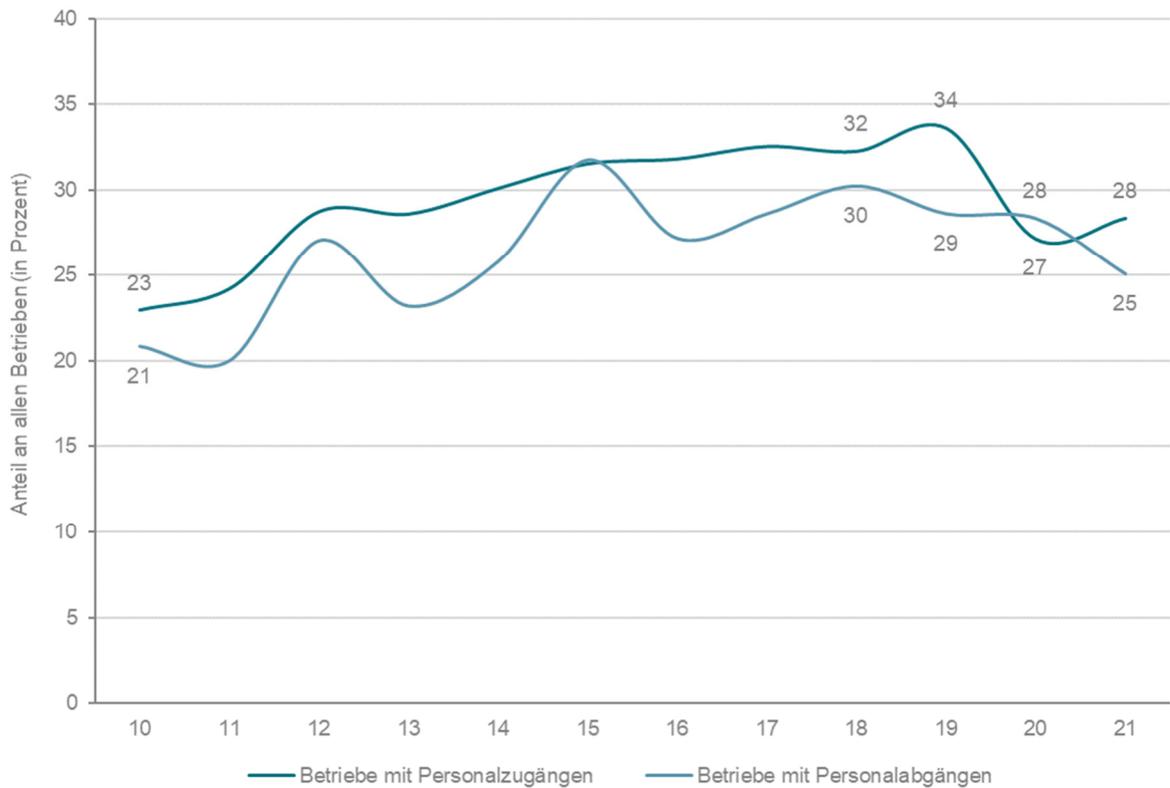
Die beschriebenen Einstellungen und Abgänge betrafen nur eine Minderheit der brandenburgischen Betriebe: 37 Prozent aller Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2021 Personalzu- oder Abgänge zu verzeichnen; in 63 Prozent aller Betriebe kam es dementsprechend in diesem Zeitraum zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

Einstellungen tätigten im ersten Halbjahr 2021 insgesamt 28 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Damit gab es weiterhin in einem deutlich geringeren Anteil der Betriebe Einstellungen

als in den Jahren vor der Corona-Pandemie – damals hatte der Anteil jeweils deutlich über 30 Prozent gelegen, 2019 auf einem Höchstwert von 34 Prozent (vgl. Abbildung 10). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Anteile der Betriebe mit Personalzugängen auf einem ähnlichen Niveau.

Die höchsten Anteile von Betrieben mit Einstellungen finden sich im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, wo 46 Prozent der Betriebe allein im ersten Halbjahr 2021 neue Beschäftigte einstellten. Allerdings hatten in dieser Branche auch 45 Prozent Personalabgänge zu verzeichnen – ein deutlich größerer Anteil als im brandenburgischen Durchschnitt. Dies deutet auf eine starke Personalfluktuationsrate hin.

Abbildung 10: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

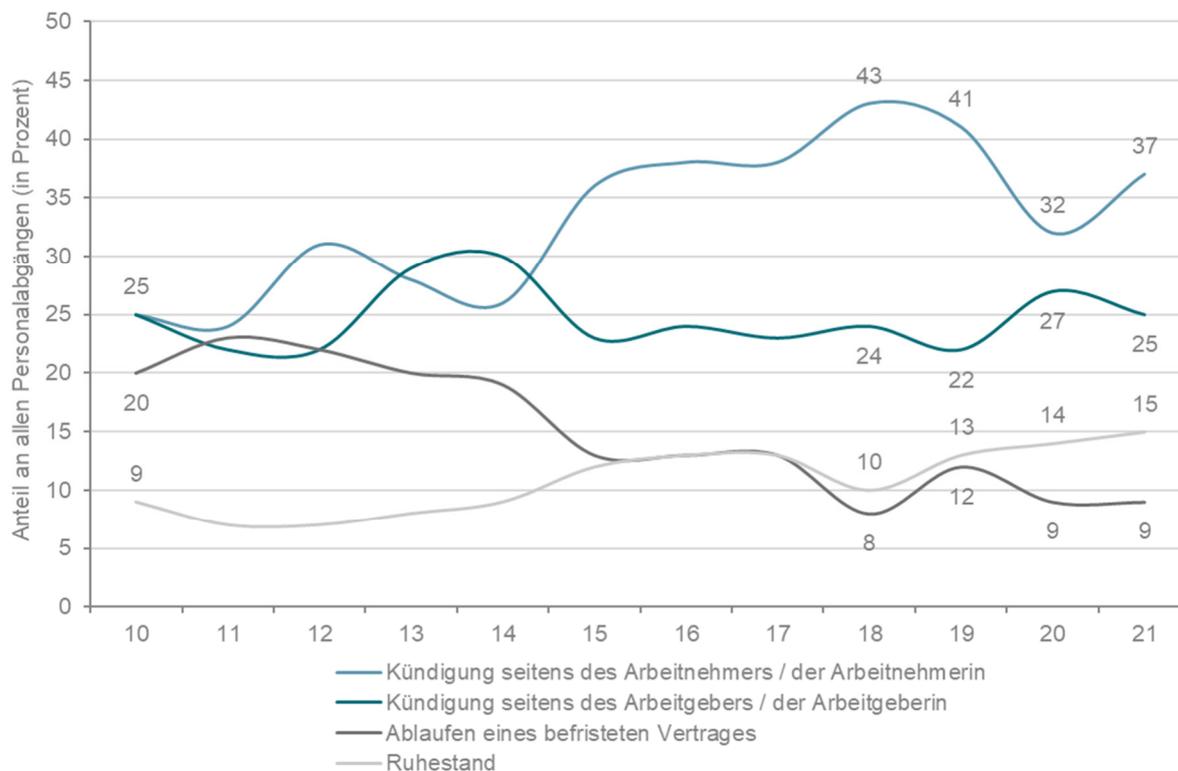
\* jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Insgesamt gab es in 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe Abgänge von Beschäftigten (vgl. ebenfalls Abbildung 10). Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie, die auch im Beobachtungszeitraum (erstes Halbjahr 2021) weiter anhielten, lag dieser Anteil damit niedriger als in den Jahren vor der Pandemie. Hierfür gibt es sowohl betriebs- als auch beschäftigterseitige Gründe. So war nur ein Viertel aller Personalabgänge auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurückzuführen. Betriebe scheinen also auf die pandemiebedingten wirtschaftlichen Unsicherheiten nicht in relevantem Umfang mit Personalabbau reagiert zu haben. Hier dürfte das Kurzarbeitergeld eine wichtige Rolle gespielt haben, das es den Betrieben erlaubte, auch bei massivem Rückgang der Nachfrage Beschäftigte zu halten (vgl. Kapitel 5.2). Dadurch verzeichneten selbst unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren,

nur 24 Prozent Personalabgänge, und nur 22 Prozent dieser Abgänge waren auf arbeitgeberseitige Kündigungen zurückzuführen. Dies sind keine größeren Anteile als im Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe.

Auf Seite der Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass diese dazu tendieren, in wirtschaftlich unsicheren Zeiten an einer vorhandenen Stelle festzuhalten, statt durch eine Kündigung und einen folgenden Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anzustreben. Arbeitnehmerseitige Kündigungen machten im ersten Halbjahr 2021 zwar weiterhin den größten Anteil der Personalabgänge in Brandenburg aus, ihr Anteil liegt aber mit 37 Prozent weiterhin niedriger als in den Jahren vor der Pandemie (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

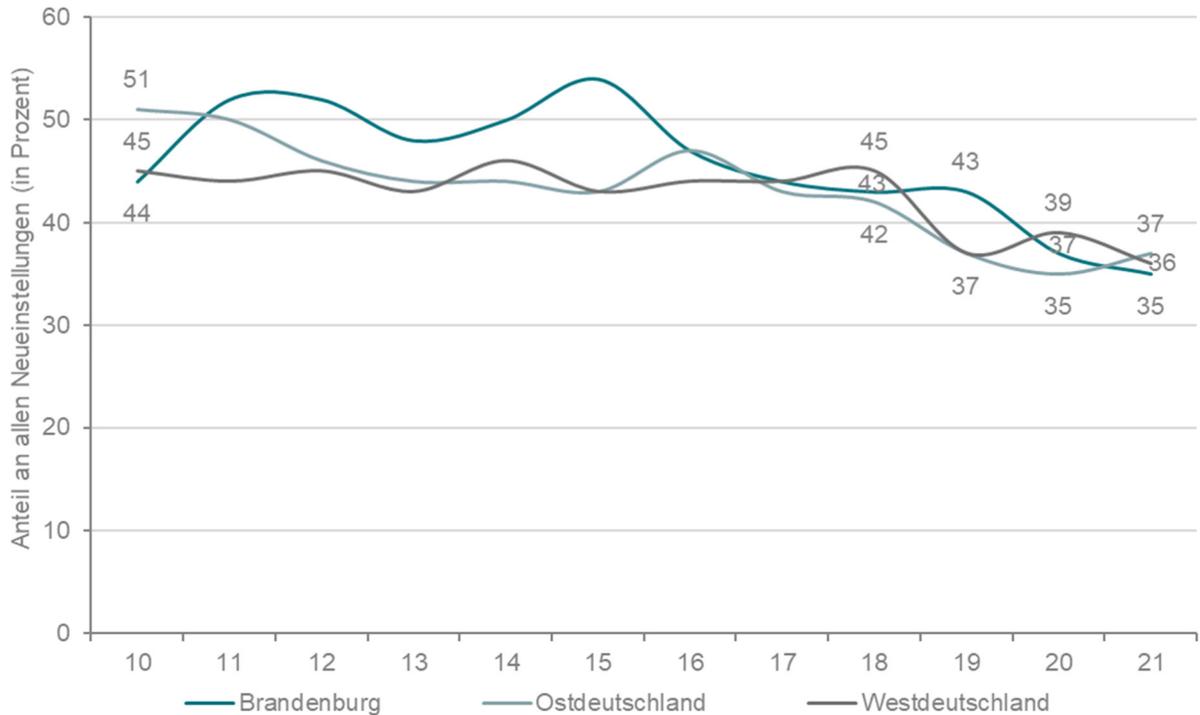
\* jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 Prozent entfallen auf sonstige Gründe.

## Befristete Beschäftigung geht weiter zurück

Schon seit mehreren Jahren ist der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, tendenziell rückläufig. Im ersten Halbjahr 2021 lag er bei 9 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 11). Vor zehn Jahren ergaben sich noch mehr als 20 Prozent aller Personalabgänge aus dem Ende einer Befristung. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf

fen der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, in diesem Zeitraum angestiegen ist, nämlich von 26 Prozent im Jahr 2011 auf 35 Prozent im Jahr 2021. In den Jahren vor Beginn der Corona-Pandemie erreichte dieser Anteil sogar mehr als 40 Prozent. Zum anderen ging der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Waren 2011 noch 9 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten temporär beschäftigt, so waren es 2021 nur noch 5 Prozent. Weiterhin sind allerdings fast zwei Drittel aller temporären Beschäftigungsverhältnisse (61 Prozent) ohne sachlichen Grund befristet.

Abbildung 12: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg 2010 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

Auch bei der Betrachtung der Neueinstellungen zeigt sich ein deutlicher Rückgang von Befristungen über die vergangenen zehn Jahre: War 2011 noch mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen befristet, so lag ihr Anteil im ersten Halbjahr 2021 nur noch bei 35 Prozent. Die rückläufige Tendenz bei der Befristung ist auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 12). Es steht zu vermuten, dass hier zunehmende Fachkräfteengpässe eine Rolle spielen (vgl. folgendes Kapitel 06.3), die die Marktmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärken und somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung führen.

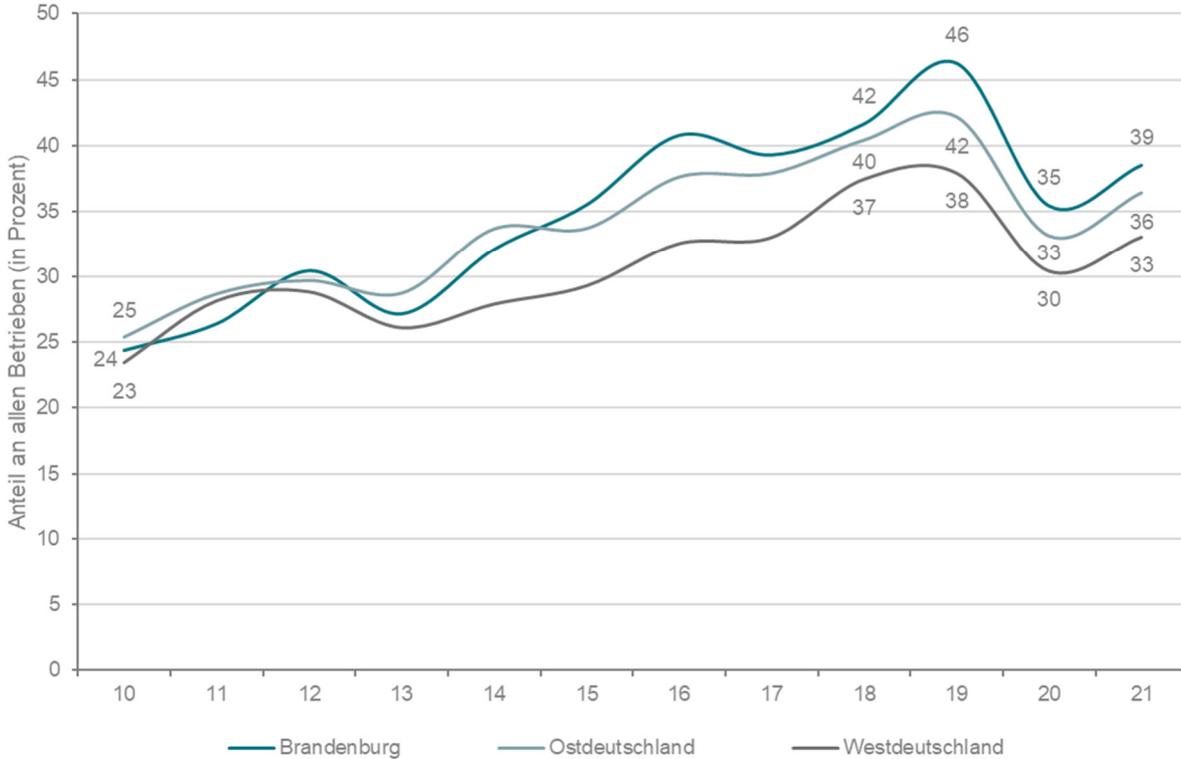
### 6.3 Fachkräftebedarf

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbil-

dung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Wie in Kapitel 4.1 dargestellt, machen diese mit einem Anteil von 81 Prozent die überwiegende Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten aus.

Im Zuge der Corona-Pandemie brach der Fachkräftebedarf nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren deutschlandweit stark ein. Im Jahr 2020 ging der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf, d.h. mit zu besetzenden Stellen auf qualifiziertem Niveau, in Brandenburg von 46 Prozent in 2019 auf 35 Prozent zurück. Im aktuellen Befragungsjahr 2021 hat sich die Fachkräftenachfrage wieder erhöht: 39 Prozent aller brandenburgischen Betriebe suchten im ersten Halbjahr Fachkräfte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fiel der Anteil mit 36 Prozent bzw. 33 Prozent etwas geringer aus (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

Diejenigen Betriebe, die Fachkräfte suchen, haben bereits wieder einen ähnlich hohen Bedarf wie vor der Corona-Pandemie: So suchte jeder Betrieb mit Fachkräftebedarf 2021 im Durchschnitt 2,9 Fachkräfte. 2019 waren es durchschnittlich 2,8 Fachkräfte je suchendem Betrieb. Da aber im Vergleich zu Vorkrisenzeiten ein geringerer Anteil der brandenburgischen Betriebe Fachkräfte sucht, führt dies in der Summe zu einem niedrigeren Bedarf an Fachkräften als in Vor-Corona-Zeiten: Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich für 2021 ein Bedarf von rund 73.000 Fachkräften. Das sind rund 13 Prozent mehr als 2020, aber zugleich weiterhin 14 Prozent weniger als noch 2019.

Den größten Anteil an den offenen Fachkräftestellen in Brandenburg hatten die Unternehmensnahen Dienstleistungen: 16 Prozent aller offenen Fachkräftestellen fanden sich in dieser Branche. Damit übersteigt der Anteil der Fachkräftenachfrage den Beschäftigtenanteil dieser Branche leicht (vgl. Tabelle 10). deutlich überproportional fällt der Anteil am Fachkräftebedarf im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Baugewerbe aus: Auf diese beiden Branchen entfiel jeweils ein weitaus größerer Anteil der offenen Fachkräftestellen, als es der reine Beschäftigtenanteil dieser Branchen erwarten lässt.

Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	12	16
Baugewerbe	14	9
Handel und Reparatur	9	12
Verkehr, Information und Kommunikation	14	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Gesundheits- und Sozialwesen	14	15
Übrige Dienstleistungen	4	6
Öffentliche Verwaltung	8	11
Andere Branchen	9	10
<b>Alle Branchen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

\* im ersten Halbjahr 2021 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten hatten einen überproportionalen Fachkräftebedarf. Zwar suchten nur knapp 30 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe im ersten Halbjahr 2021 Fachkräfte. Da aber mit 73 Prozent die große Mehrzahl der Betriebe in Brandenburg zu dieser Größenklasse gehören, entstand in der

Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. So entfielen 27 Prozent der Fachkräftenachfrage auf Betriebe dieser Größenklassen – ihr Beschäftigtenanteil liegt mit 20 Prozent deutlich niedriger. Großbetriebe fragten hingegen einen geringeren Anteil der insgesamt gesuchten Fachkräfte nach, als es angesichts ihres Beschäftigtenanteils zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf* (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	27	20
10 bis 49 Beschäftigte	31	29
50 bis 249 Beschäftigte	28	31
ab 250 Beschäftigte	14	20
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

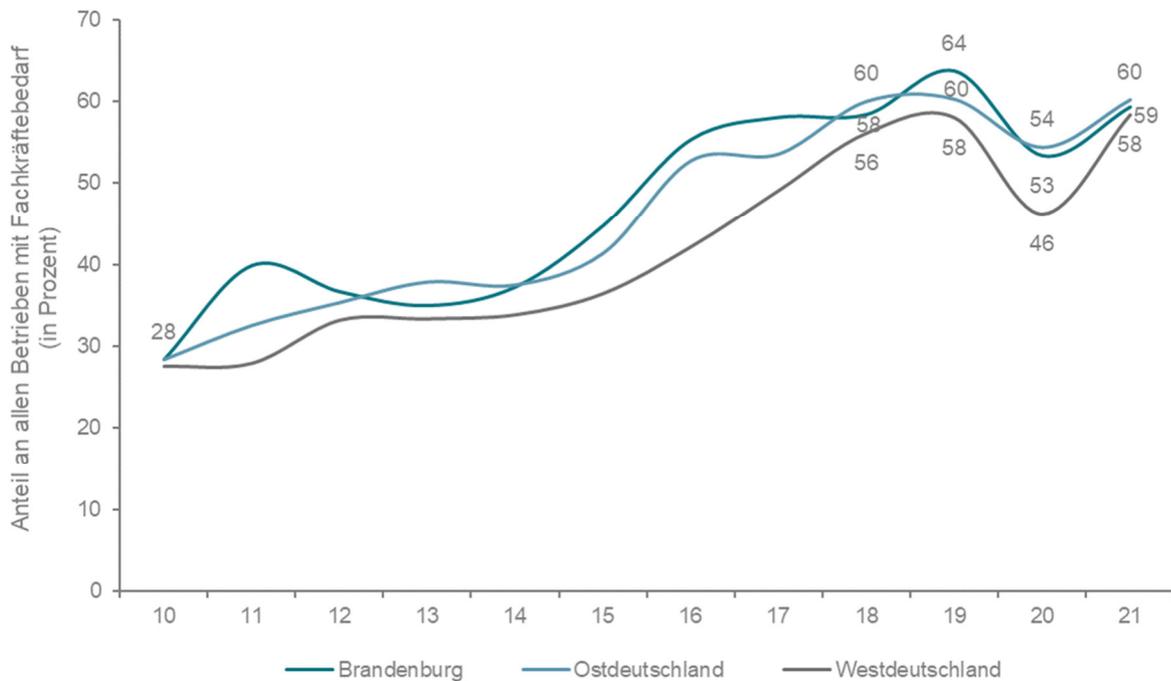
\* im ersten Halbjahr 2021 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

## Besetzungsschwierigkeiten halten an

Trotz des vorübergehenden Rückgangs des Fachkräftebedarfs im Jahr 2020 blieb die Besetzung von Fachkräftestellen in Brandenburg schwierig. Zwar hatte zum Zeitpunkt der Befra-

gung 2020 im Vergleich zu den Vorjahren ein geringerer Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Mit 53 Prozent lag der Anteil jedoch deutlich über dem Niveau von vor 2016. Im aktuellen Befragungsjahr stieg er auf 59 Prozent und erreichte damit den Wert des Jahres 2018 (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021\*



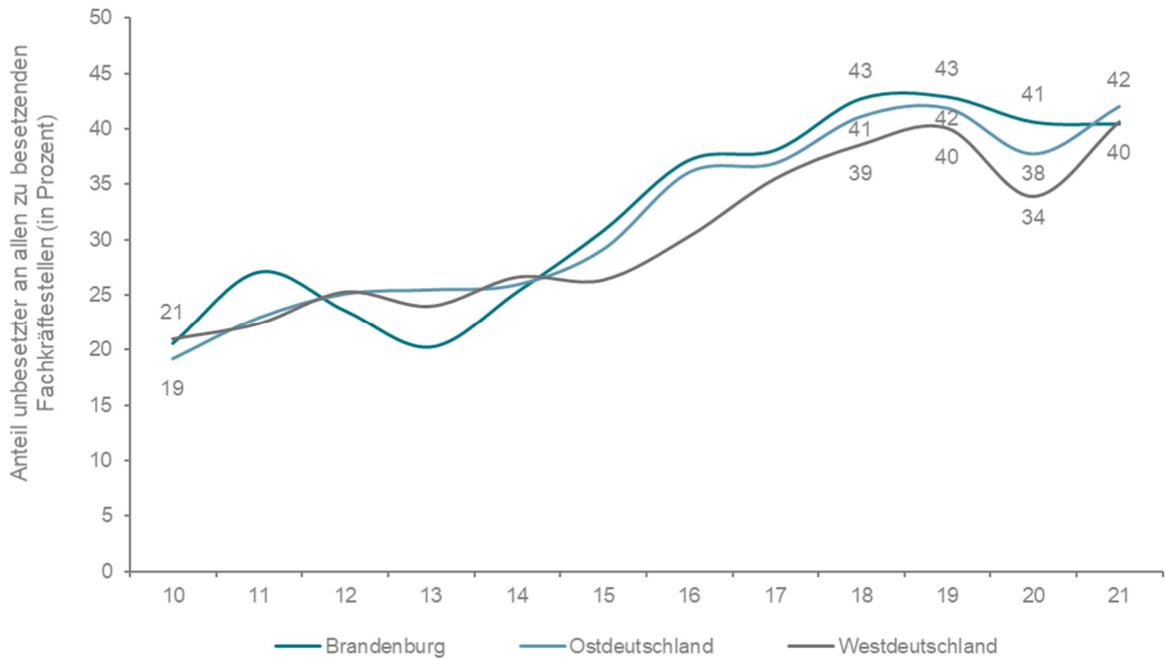
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

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

Betrachtet man die Situation bei der Besetzung von Fachkräftestellen allerdings auf Ebene der offenen Stellen, so zeigt sich eine leichte Entspannung im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie. Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte bezogen auf

alle Fachkräftestellen, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten, sank das zweite Jahr in Folge. Sie liegt nun bei 40 Prozent und damit erstmals seit sieben Jahren unterhalb des ostdeutschen bzw. westdeutschen Vergleichswerts (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021\*



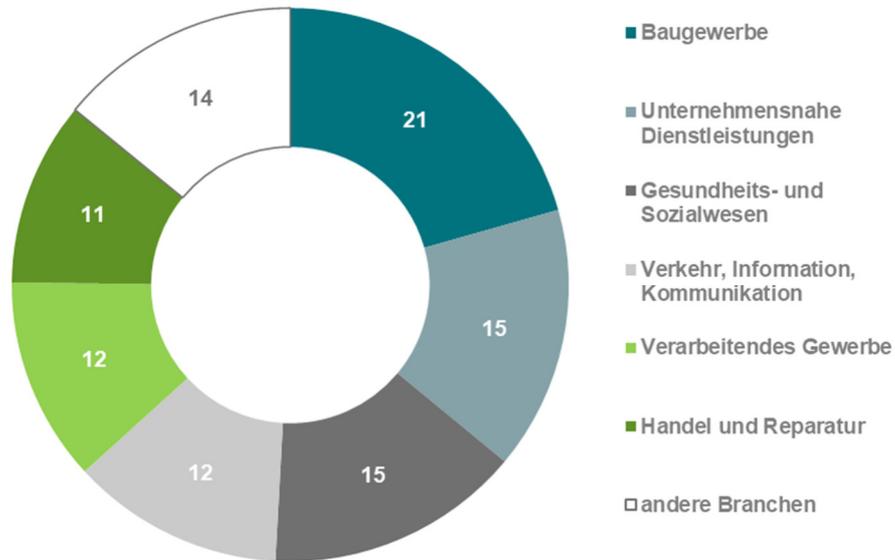
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

Wie schon in den Vorjahren wies auch 2021 das Baugewerbe einen überdurchschnittlich hohen Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen auf: Von allen im ersten Halbjahr in dieser Branche zu besetzenden Fachkräftestellen blieben 61 Prozent zunächst unbesetzt. Damit entfielen 21 Prozent aller unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal auf das Baugewerbe. In den Übrigen Dienstleistungen lag der Anteil unbesetzter Stellen für qualifiziertes Personal mit 60 Prozent ähnlich

hoch. Da hier aber insgesamt ein geringer Bedarf an Fachkräften bestand (vgl. Tabelle 10 oben), entspricht dies einem Anteil von nur 6 Prozent an allen unbesetzten Stellen in Brandenburg. Relevante Anteile an den unbesetzten Fachkräftestellen hatten hingegen noch die Unternehmensnahe Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils 15 Prozent (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Auch in 2021 hatten kleine Betriebe mehr Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen als große. So blieben in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 58 Prozent der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Großbetrieben hingegen nur 12 Prozent. Da die Kleinstbetriebe in Brandenburg für 27 Prozent der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich sind (vgl. Tabelle 11 weiter oben), entfallen 39 Prozent der nicht besetzten Stellen auf Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, aber nur 4 Prozent auf Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr.

fürchten, dass einige Betriebe die pandemiebedingten Belastungen nicht länger tragen können und trotz der staatlichen Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts wie der Ausweitung des Kurzarbeitergelds Beschäftigung abbauen müssen.

**Fazit:** Die Beschäftigungsentwicklung des vergangenen Jahres stellt sich weitgehend positiv dar: Waren Betriebe und Beschäftigte im Jahr 2020 bei Einstellungen bzw. Stellenwechseln noch zurückhaltend, folgt die Entwicklung 2021 wieder dem Vorkrisentrend mit einer hohen Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten und einer tendenziell steigenden Beschäftigung. Der Fachkräftebedarf ist hoch und viele Betriebe haben wie schon in Vor-Pandemiezeiten Schwierigkeiten, ihn zu decken. Allerdings sind die Beschäftigungserwartungen eingetrübt. Es steht zu be-

# 7. Betriebliche Ausbildung

Die Corona-Pandemie stellte ausbildungswillige Betriebe vor erhebliche Herausforderungen bei der praktischen Durchführung einer betrieblichen Ausbildung: Kurzarbeit, Home-Office und behördlich angeordnete Betriebsschließungen erschwerten die Betreuung von Auszubildenden und das Lernen im Betrieb und in der Berufsschule. Vor diesem Hintergrund gab es Befürchtungen, die Betriebe könnten ihre Ausbildungsaktivitäten stark reduzieren. 2020 waren die Auswirkungen der Pandemie auf den Ausbildungsmarkt auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels aus methodischen Gründen nur eingeschränkt abbildbar.<sup>12</sup> Mit der aktuellen Erhebung liegen hingegen Daten zu Zeiträumen vor, die bereits in das Pandemiegeschehen fallen. Außerdem wurden mit der aktuellen Welle verschiedene Aspekte der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unter Pandemiebedingungen abgefragt, ebenso, ob staatliche Förderangebote genutzt wurden.

## 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.<sup>13</sup> Diese formalen Voraussetzungen erfüllen nach eigenen Angaben 42 Prozent der Betriebe in Brandenburg. Von diesen beteiligten sich 2021 wie schon im Vorjahr 53 Prozent an der Ausbildung. Ausbildungsbeteiligung bedeutet, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbilden, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu

Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.<sup>14</sup> Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland beteiligte sich jeweils gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Dass bei weitem nicht alle ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich ausbilden, hängt zum einen damit zusammen, dass viele, gerade kleinere Betriebe nur unregelmäßig einen Fachkräftebedarf haben, den sie über die betriebliche Ausbildung decken. Zum anderen gaben 21 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg an, generell nicht auszubilden. Damit reduziert sich der Anteil der Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind und auch grundsätzlich eine Ausbildung in Erwägung ziehen, auf 33 Prozent.

Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe bei 22 Prozent aller Betriebe – ein deutlicher Rückgang gegenüber den Vor-Coronajahren, als die Ausbildungsbeteiligung rund 25 Prozent erreichte. In Brandenburg beteiligt sich damit inzwischen ein etwas geringerer Anteil an der Ausbildung als in Ostdeutschland insgesamt (24 Prozent der Betriebe). In Westdeutschland fällt die Ausbildungsbeteiligung mit 29 Prozent aller Betriebe deutlich höher aus (vgl. Abbildung 17).

---

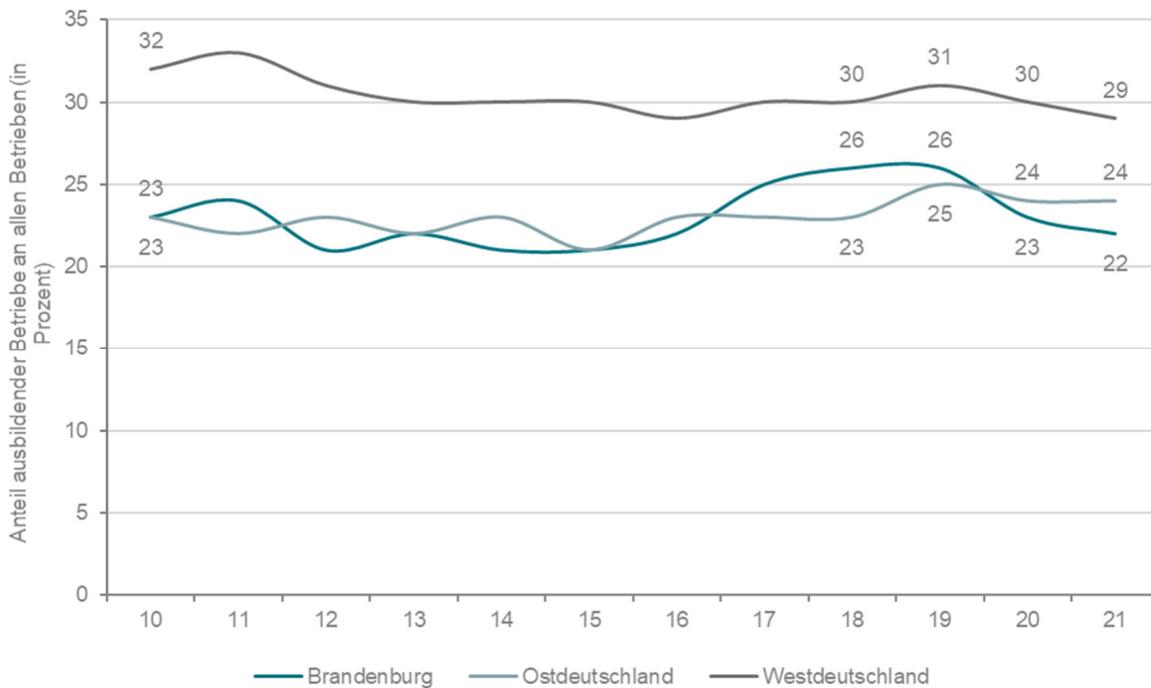
<sup>12</sup> Angaben der Betriebe zum Angebot an neuen Ausbildungsplätzen beziehen sich auf das jeweils zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr

<sup>13</sup> vgl. § 27 ff BBiG.

<sup>14</sup> Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die

Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Abbildung 17: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021

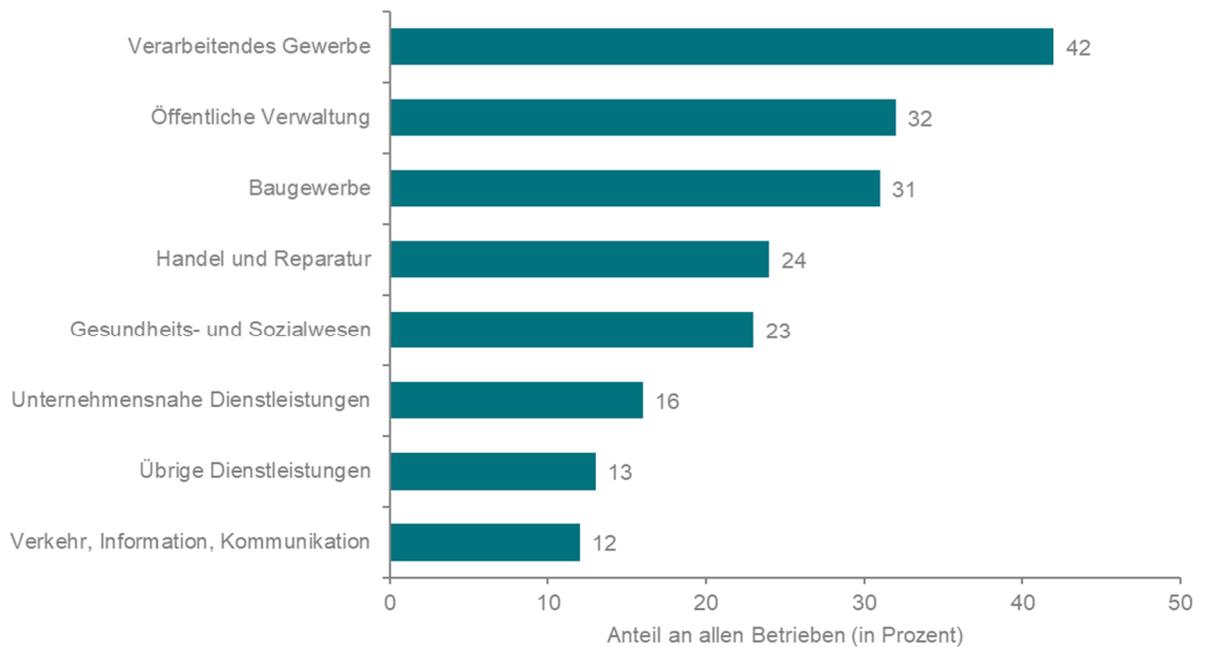


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Die mit Abstand höchste Ausbildungsbeteiligung findet sich im Verarbeitenden Gewerbe: Hier beteiligen sich 42 Prozent der Betriebe an der Ausbildung. In allen anderen Branchen bildet weniger als ein Drittel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 18). Am niedrigsten fällt die Ausbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen Dienstleistungen aus. Dabei hat die letztgenannte Branche einen überdurchschnittlich hohen ungedeckten Fachkräftebedarf: Im ersten Halbjahr 2021 blieben hier 60 Prozent aller offenen Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Kapitel 0). Dass die Betriebe dieser

Branche sich trotz des offensichtlichen Bedarfs an qualifizierten Beschäftigten nur in unterdurchschnittlichem Maße an der betrieblichen Ausbildung beteiligen, hängt unter anderem damit zusammen, dass ein Großteil von ihnen nicht ausbildungsberechtigt ist: Nur 29 Prozent der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen verfügen über die formalen Voraussetzungen zum Ausbilden. Im Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe liegt der Anteil, wie oben dargestellt, bei 42 Prozent.

Abbildung 18: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2021

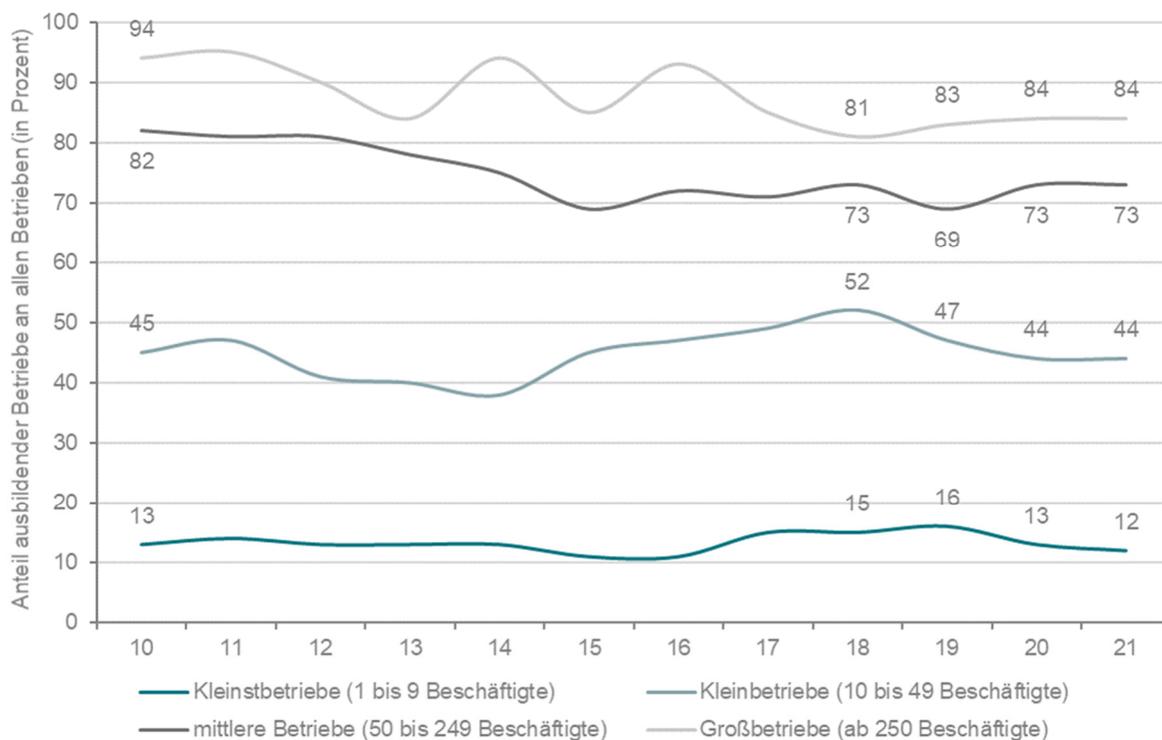


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren 2021 12 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und 44 Prozent der Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten in der Ausbildung aktiv. Auch in den Jahren vor der Corona-Pandemie lag die Ausbildungsbeteiligung in diesen Größenklassen jeweils deutlich unter den Vergleichswerten der mittleren und Großbetriebe. Allerdings

blieb die Ausbildungsbeteiligung in den größeren Betrieben während der Pandemie weitgehend stabil, während sie bei den Kleinst- und Kleinbetrieben jeweils um rund 4 Prozentpunkte sank. Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg insgesamt (von 26 Prozent im Jahr 2019 auf aktuell 22 Prozent) ist somit ausschließlich auf eine geringere Ausbildungsbeteiligung der Kleinst- und Kleinbetriebe zurückzuführen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

## 7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Nicht alle Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bieten in jedem Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. In den Jahren vor der Corona-Pandemie hatten in jedem Ausbildungsjahr knapp 20 Prozent der brandenburgischen Betriebe Ausbildungsplätze zu besetzen. Allerdings erklärten schon in der Befragung aus dem Jahr 2020 2 Prozent der brandenburgischen Betriebe, in Folge der Pandemie auf die geplante Besetzung von Ausbildungsstellen verzichten zu wollen.

Tatsächlich suchten für das Ausbildungsjahr 2020/2021 40 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 17 Prozent – ein etwas geringerer Wert als im Vor-Coronajahr 2018/2019 (19 Prozent). Dabei zeigt ein differenzierter Blick,

dass sich dieser Rückgang auf nur drei Branchen konzentriert: Im Bereich Handel und Reparatur sank der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen gegenüber dem Ausbildungsjahr 2018/2019 um 6 Prozentpunkte, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen um jeweils 3 Prozentpunkte.

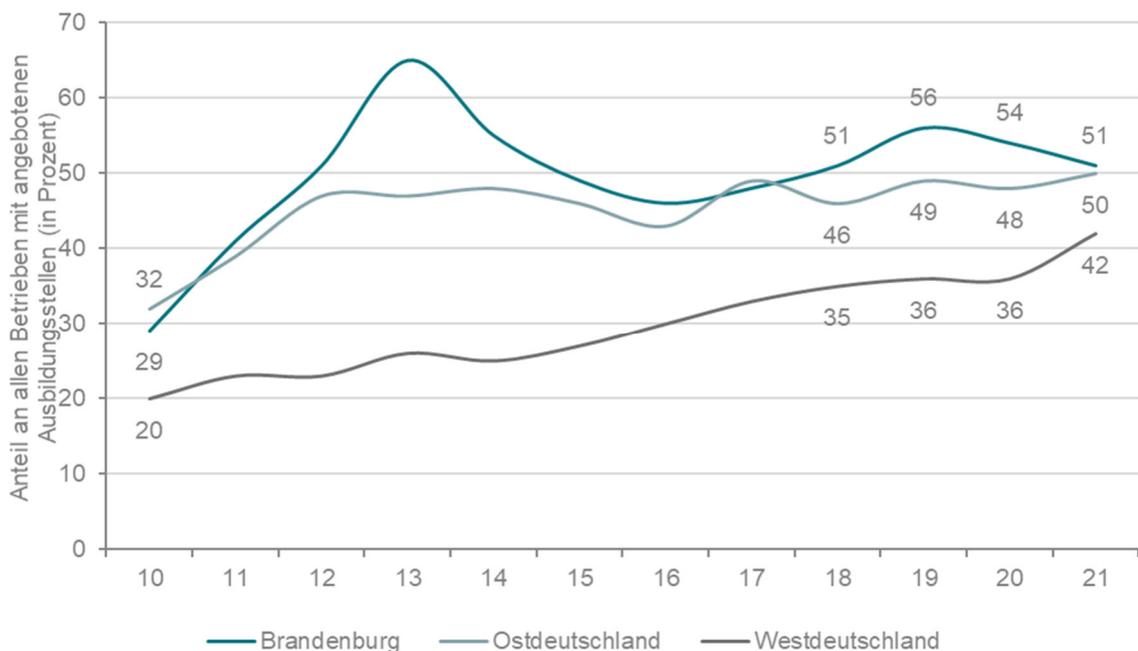
Gefragt nach einer Prognose für das zum Befragungszeitpunkt bevorstehende bzw. gerade begonnene Ausbildungsjahr 2021/2022 gaben 8 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe an, im Vergleich zu ihrer ursprünglichen Planung weniger oder gar keine Ausbildungsplätze angeboten zu haben. Das entspricht 3 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Im Ergebnis hatten 30 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe bis zum Befragungszeitpunkt neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2021/2022 abgeschlossen oder planten diese abzuschließen – ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Wert für

das Ausbildungsjahr 2020/2021, als 40 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg neue Auszubildende suchten (s.o.). Dies deutet darauf hin, dass sich die Auswirkungen der Pandemie auf den Ausbildungsmarkt erst mit einer zeitlichen Verzögerung vollständig zeigen werden.

## Besetzung angebotener Ausbildungsplätze bleibt schwierig

Der Besetzung von Ausbildungsplätzen stellt die brandenburgischen Betriebe seit Jahren vor Herausforderungen: Regelmäßig blieb mehr als ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, gut die Hälfte der Betriebe konnten nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 lag dieser Anteil bei 51 Prozent, rund 6 Prozentpunkte niedriger als im Ausbildungsjahr 2018/2019, also vor Ausbruch der Corona-Pandemie, aber weiterhin leicht über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021 \*

Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze betrug 38 Prozent. Damit ist zwar noch nicht wieder das Niveau der Vor-Coronazeit erreicht, allerdings zeigt sich der brandenburgische Ausbildungsmarkt aus betrieblicher Sicht angespannter als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland: Dort blieben 35 Prozent bzw. 26 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Abbildung 21).

Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wurden dadurch verstärkt, dass in einem relevanten Anteil von Betrieben weniger Bewerbungen eingingen als vor der Corona-Pandemie: Insgesamt 14 Prozent aller Betriebe, die grundsätzlich ausbilden, gaben an, weniger Be-

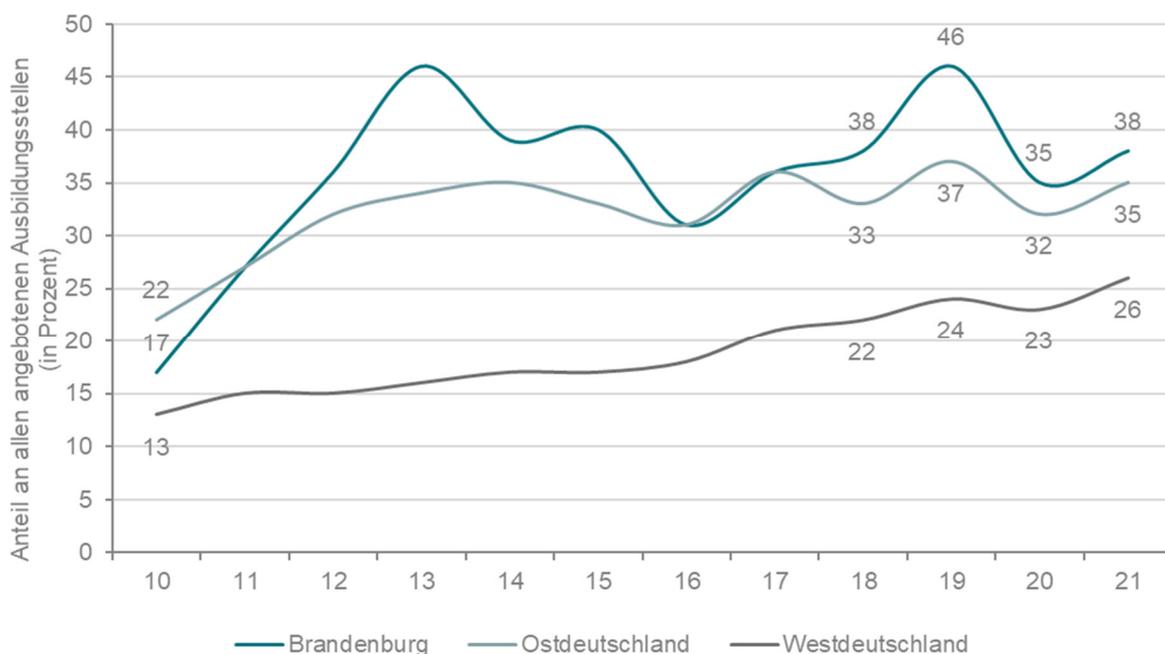
werbungen erhalten zu haben als vor der Pandemie.<sup>15</sup> Bezogen auf alle Betriebe, die überhaupt Ausbildungsplätze angeboten hatten, entspricht dies einem Anteil von 23 Prozent.

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen fiel die Nichtbesetzungsquote besonders hoch aus: Hier blieb fast die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe lag die Nichtbesetzungsquote mit

jeweils 46 Prozent deutlich über dem brandenburgischen Durchschnittswert.

Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Während Großbetriebe fast 90 Prozent ihrer angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieb bei Kleinstbetrieben die Hälfte der Plätze vakant. Der anhaltende Wettbewerb um künftige Fachkräfte geht somit weiterhin vor allem zu Lasten von Kleinstbetrieben, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen.

Abbildung 21: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



\* Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

### 7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Die brandenburgischen Betriebe nutzen die betriebliche Ausbildung in großem Maße zur De-

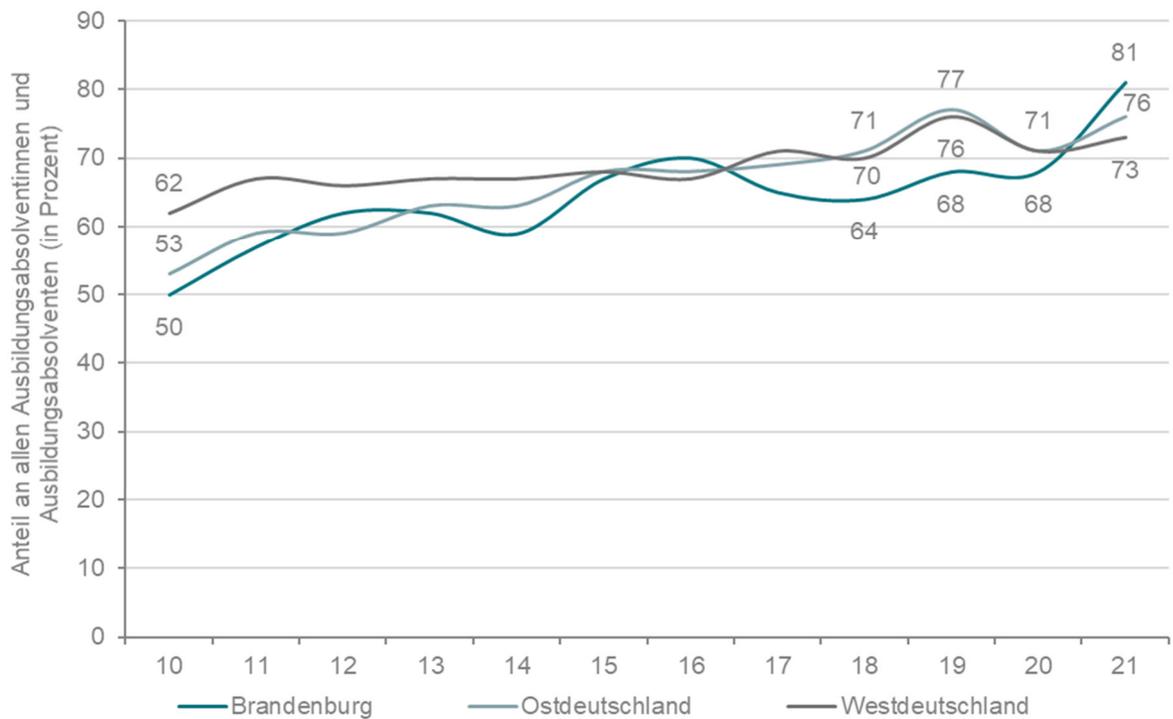
<sup>15</sup> Die zugrundeliegende Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken: Haben Sie für das Ausbildungsjahr

2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung?

ckung ihres eigenen Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs. Seit 2015 übernehmen die Betriebe in Brandenburg jedes Jahr rund zwei Drittel aller erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Die Corona-Pandemie hat dem keinen Abbruch getan, im Gegenteil: 2021 erreichte die Übernahmequote mit 81 Prozent einen neuen Höchstwert (vgl. Abbildung 22). Dabei ist zu bedenken, dass der Anstieg der Übernahmequote

möglicherweise weniger mit einer erhöhten Übernahmeigung der Betriebe zusammenhängt, sondern vielmehr damit, dass in Krisenzeiten mehr Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die Sicherheit eines Übernahmeangebots einem Stellenwechsel vorziehen (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu Abgängen von Beschäftigten in Kapitel 0).

Abbildung 22: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021

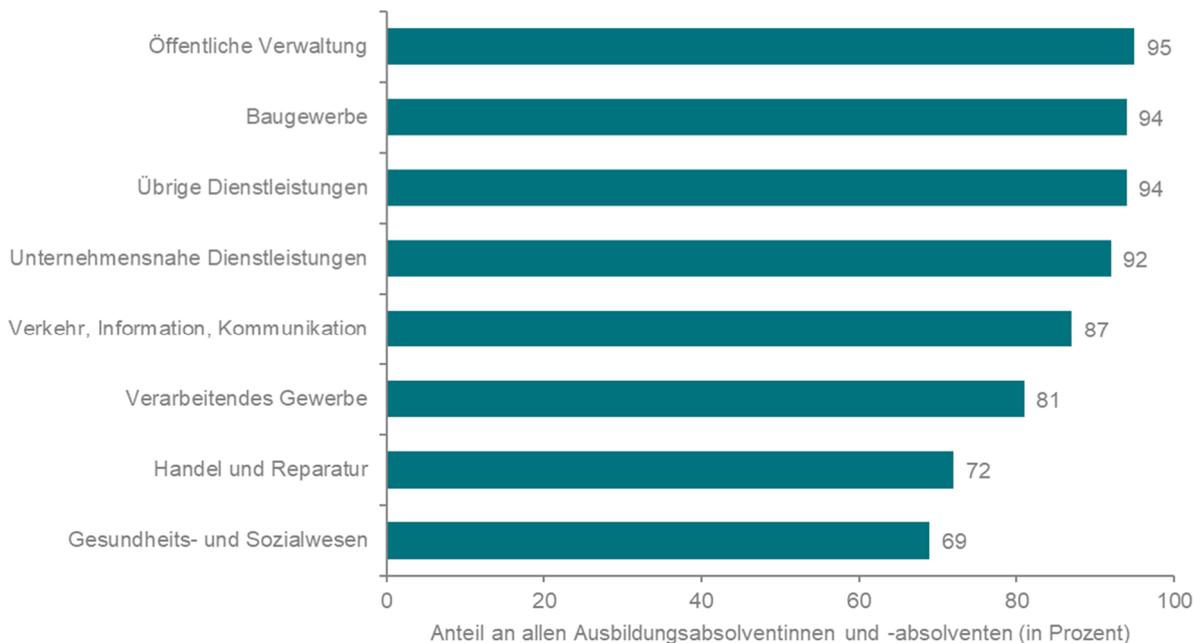


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

In einer Reihe von Branchen lag die Übernahmequote bei mehr als 90 Prozent, d.h. nahezu alle erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Hierzu zählen die Öffentliche

Verwaltung, das Baugewerbe sowie die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die geringsten Übernahmequoten verzeichneten der Bereich Handel und Reparatur und das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Branchen in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

**Fazit:** Im Ausbildungsjahr 2020/2021 beteiligte sich ein geringerer Anteil der Betriebe an der Ausbildung als in den Vorjahren. Auch boten etwas weniger Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Die Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen blieb dennoch schwierig, und ein relevanter Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze blieb unbesetzt.

Dies deutet darauf hin, dass sich die Einschränkungen, die mit der Corona-Pandemie verbunden waren, erst mit einer zeitlichen Verzögerung vollständig auf den Ausbildungsmarkt auswirken könnten.

Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen stieg 2021 auf einen neuen Höchstwert. Das zeugt vom ungebrochenen Interesse der Betriebe, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Parallel könnte hier die allgemeine wirtschaftliche Unsicherheit eine Rolle spielen, die dazu führt, dass weniger Absolventinnen und Absolventen nach Ende der Ausbildung einen Stellenwechsel in Erwägung ziehen.

Für das laufende Ausbildungsjahr 2021/2022 planten weniger Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten als für das Ausbildungsjahr 2020/2021.

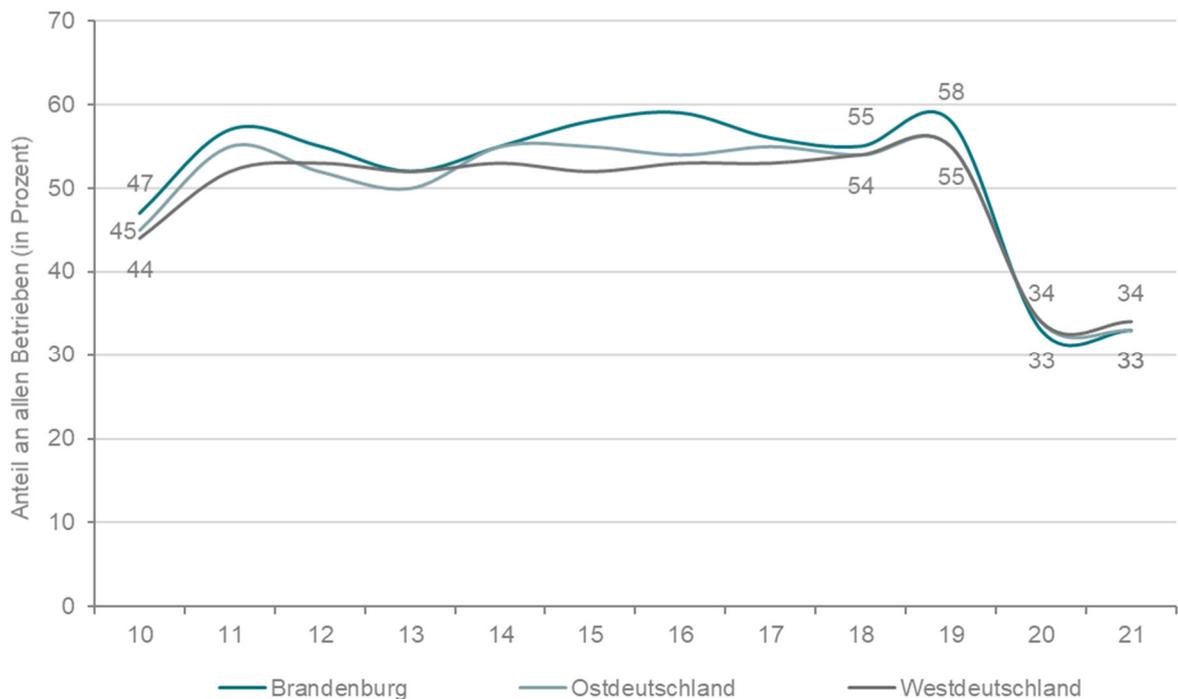
# 8. Betriebliche Weiterbildung

Nachdem die Betriebe in Brandenburg viele Jahre in hohem Maße in der betrieblichen Weiterbildung aktiv gewesen waren, brachte die Corona-Pandemie einen massiven Einbruch. Dieser betraf sowohl den Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe als auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. So ermöglichte im ersten Halbjahr 2020<sup>16</sup> nur ein Drittel der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung; ein Sechstel der Beschäftigten nahmen an einer Weiterbildung teil (vgl. Abbildung 25). In den vorangegangenen Jahren hatte der Anteil der weiterbildenden Betriebe nicht unter 50 Prozent gelegen, der der Weiterbildungsteilnehmenden um die 40 Prozent.

## 8.1 Weiterbildungsbeteiligung

2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen auf dem niedrigen Niveau des Vorjahrs: Es beteiligten sich weiterhin 33 Prozent der brandenburgischen Betriebe (vgl. Abbildung 24) und 17 Prozent der Beschäftigten (vgl. Abbildung 25) an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag die Weiterbildungsbeteiligung auf diesem Niveau.

Abbildung 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021\*

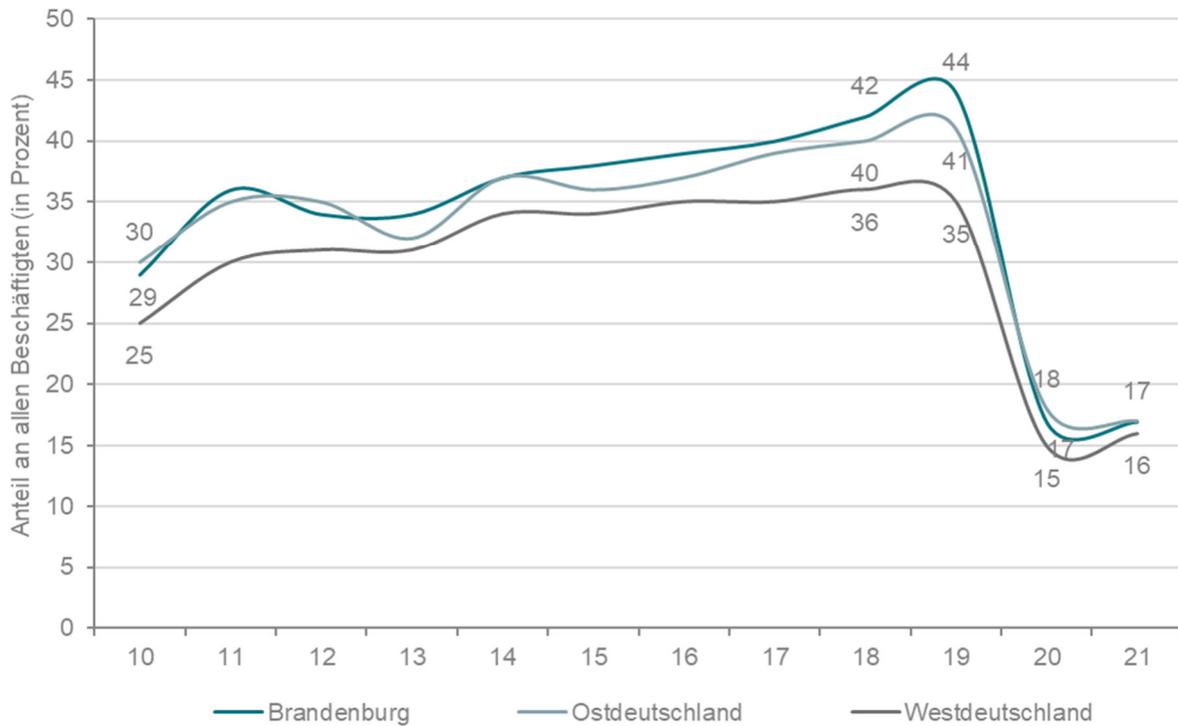


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

<sup>16</sup> Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden.

Abbildung 25: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021\*



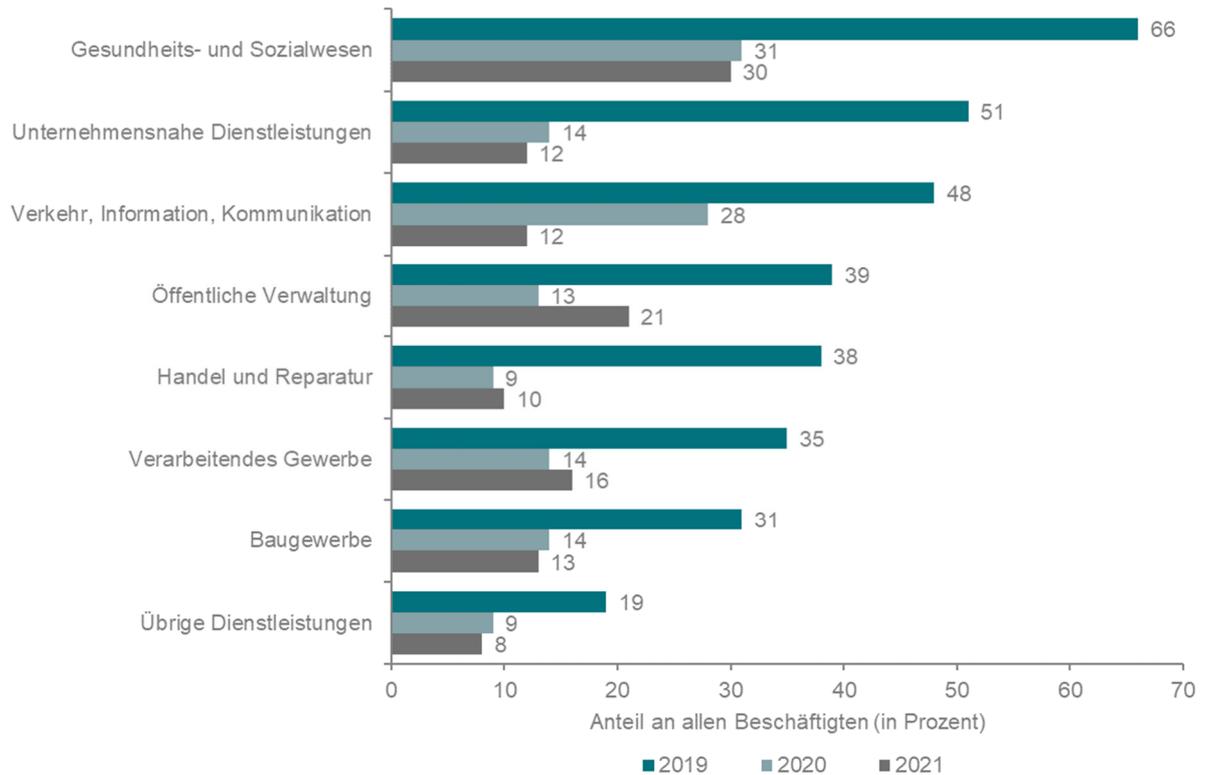
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

Die Einbrüche bei der Weiterbildungsbeteiligung zogen sich 2020 über alle Branchen und Größenklassen. 2021 verharrte sie in allen Größenklassen weitgehend auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres. In vielen Branchen ging sie erneut zurück und liegt weiterhin weit unter den Vergleichswerten aus Vor-Pandemiezeiten. Besonders

stark fiel der Rückgang in den Unternehmensnahe Dienstleistungen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation aus, wo im ersten Halbjahr 2019 noch jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten an einer Weiterbildung teilnahmen, im ersten Halbjahr 2021 jedoch nur noch ein Achtel (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Branchen in Brandenburg 2019 bis 2021\*



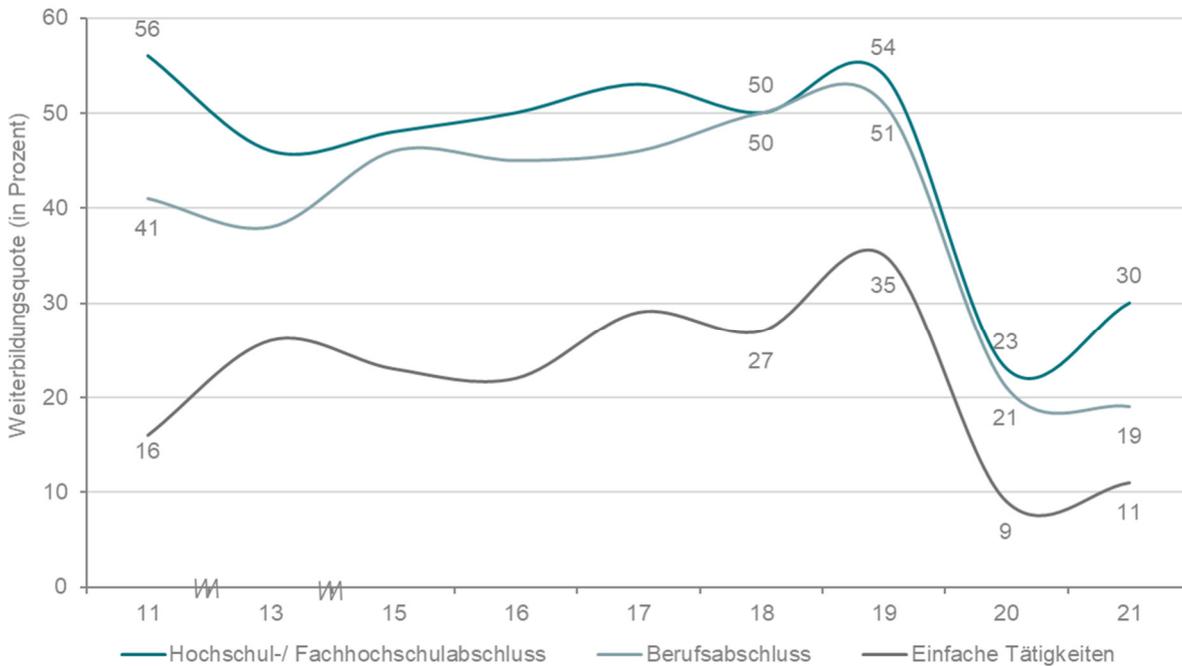
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2021

\* jeweils erstes Halbjahr.

2020 sank das Weiterbildungsengagement in allen Beschäftigtengruppen, bei den Fachkräften ebenso wie bei den Un- und Angelernten. Unter Beschäftigten mit einer akademischen Ausbildung erholte sich die Weiterbildungsbeteiligung im ersten Halbjahr 2021 wieder merklich: Sie stieg um 7 Prozentpunkte auf nun 30 Prozent.

Unter den Beschäftigten mit beruflicher Qualifizierung oder mit einfachen Tätigkeiten verharrte die Weiterbildungsbeteiligung hingegen weitgehend auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 27). Unter Pandemiebedingungen verfestigten sich somit qualifikationsbezogene Ungleichheiten.

Abbildung 27: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2021\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2021

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

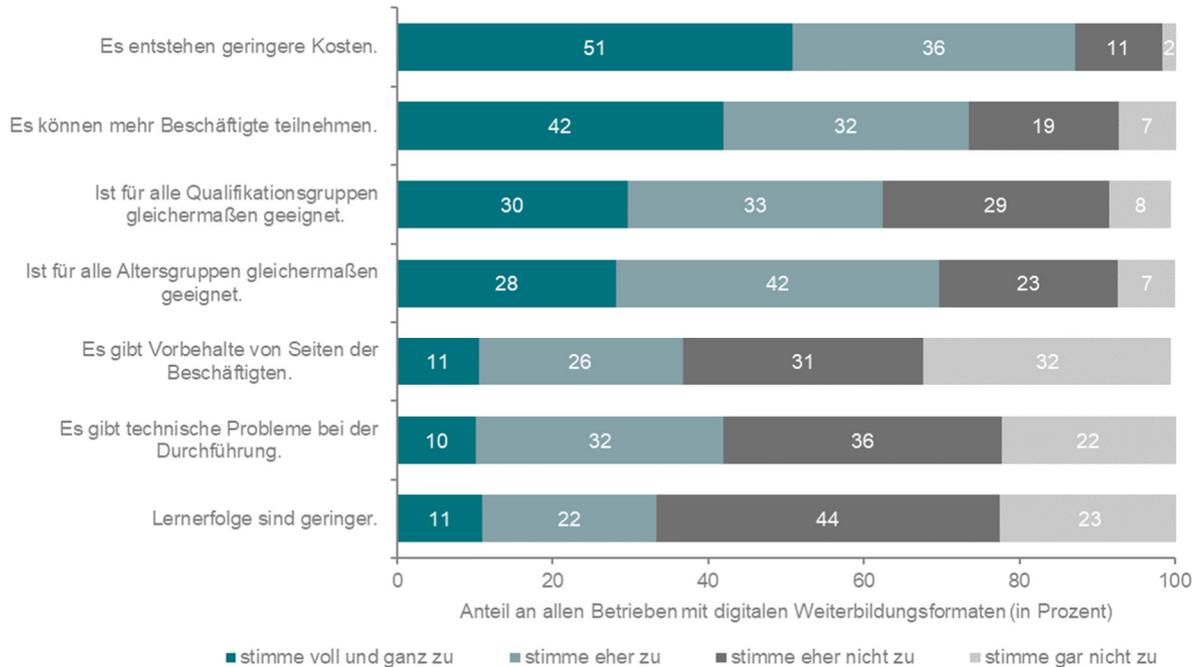
## 8.2 Weiterbildung unter Pandemiebedingungen

Die Kontakteinschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie begrenzten die Möglichkeiten zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Präsenz seit Anfang 2020 stark. Eine Alternative stellen digitale Weiterbildungsformate dar. Die vergangene Erhebungswelle im Jahr 2020 zeigte bereits, dass die brandenburgischen Betriebe aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen verstärkt E-Learning-Angebote zur Weiterbildung nutzten. Dies bestätigt sich auch in der aktuellen Erhebungswelle: So gaben 39 Prozent der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten an, dass der Einsatz von digitalen Weiterbildungsformaten infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe; weitere 24 Prozent sahen eine geringe Zunahme dieser Formate. Die Pandemie wirkt somit offenbar als Katalysator für die Nutzung von E-Learning in der Weiterbildung.

Im ersten Halbjahr 2021 nutzten gut drei Viertel der brandenburgischen Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten digitale Formate, insbesondere Webinare und digitalisierte Lehrmaterialien. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das einem Viertel.

Als großen Vorzug digitaler Lernformate sehen die Betriebe dabei die geringeren Kosten. Auch erlauben digitale Angebote ihrer Einschätzung nach mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Nachteile digitaler Weiterbildungsformate wie technische Probleme oder eine mangelnde Eignung für bestimmte Alters- oder Qualifikationsgruppen werden nur von einer Minderheit der Betriebe als relevant betrachtet (vgl. Abbildung 28). Bei der Interpretation dieser Einschätzungen ist allerdings zu bedenken, dass sich an dieser Stelle nur Betriebe äußerten, die bereits digitale Weiterbildungsangebote genutzt haben. Bei Betrieben, die solche Formate noch nicht genutzt haben, bestehen möglicherweise stärkere oder andere Vorbehalte.

Abbildung 28: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

## Möglichkeit der Weiterbildung während Kurzarbeit wird wenig genutzt

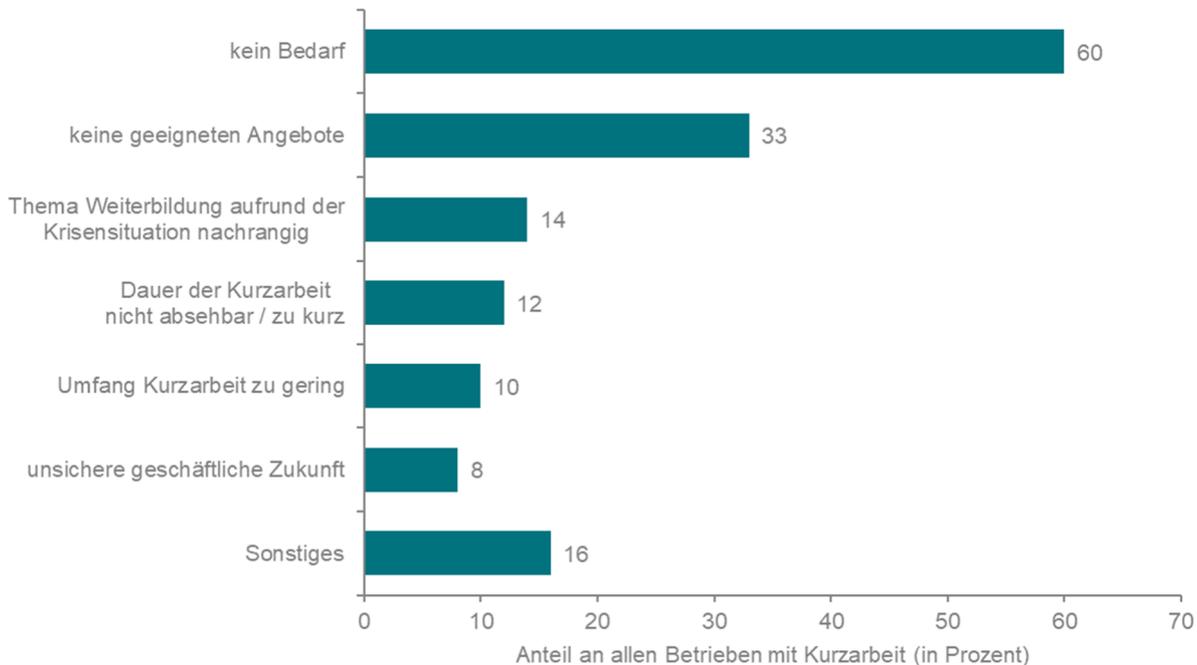
Die Beschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie führen dazu, dass sich seit Anfang 2020 Beschäftigte z.T. dauerhaft in Kurzarbeit befinden (vgl. Kapitel 5.2). Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) hat die Bundesregierung Anreize geschaffen, diese Phase der Unterbeschäftigung für eine Weiterbildung zu nutzen: Seit 1. Januar 2021 erhalten Betriebe unter bestimmten Bedingungen<sup>17</sup> eine Erstattung von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge für die Dauer der Weiterbildung sowie einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten. Diese Möglichkeit wurde allerdings nur von einer Minderheit der

betroffenen Betriebe genutzt: In gerade einmal 8 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit haben im ersten Halbjahr 2021 Beschäftigte während der Kurzarbeit an Maßnahmen zur Weiterbildung teilgenommen. Nach Angaben der Betriebe lag die geringe Nutzung von Weiterbildung während der Kurzarbeit vor allem daran, dass aus Sicht der Betriebe kein Weiterbildungsbedarf bestand: 60 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit, die also grundsätzlich die Möglichkeiten des Beschäftigungssicherungsgesetzes hätten nutzen können, nannten dies als Grund dafür, dass keine Beschäftigten weitergebildet wurden. Der weitere wichtige Grund bestand im Fehlen geeigneter Weiterbildungsangebote (vgl. Abbildung 29).

<sup>17</sup> Diese Bedingungen sind: die Weiterbildungsteilnehmenden beziehen Kurzarbeitergeld; die Weiterbildung wurde während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen; die Weiterbildung

umfasst mehr als 120 Stunden und wird von einem zugelassenen Träger durchgeführt oder die Weiterbildung bereitet auf eine Aufstiegsqualifizierung vor. (Vgl. Art. 1, Abs. 3 BeschSiG bzw. § 106a SGB III)

Abbildung 29: Gründe der Betriebe, die gegen Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit sprachen, in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

**Fazit:** Das Weiterbildungsengagement der brandenburgischen Betriebe ist auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie deutlich reduziert. Die Möglichkeiten zur Förderung einer Weiterbildung während der Kurzarbeit wurden nur von wenigen der berechtigten Betriebe genutzt. Digitale Weiterbildungsformate haben jedoch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie einen Schub erfahren. Hätte es diese Alternativen nicht gegeben, wäre der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten vermutlich noch deutlich stärker ausgefallen. Die Betriebe machten mit diesen digitalen Lernformaten bisher gute Erfahrungen. Damit steht zu vermuten, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Erscheinung betrieblichen Weiterbildungsgeschehens sind, sondern zu einem festen Format werden. Um dieses der Breite der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg zugänglich zu machen, werden möglicherweise Maßnahmen zur Sensibilisierung der Belegschaft für digitales Lernen und zur technischen Ausstattung der Betriebe erforderlich sein.

# 9. Tarifbindung und Löhne

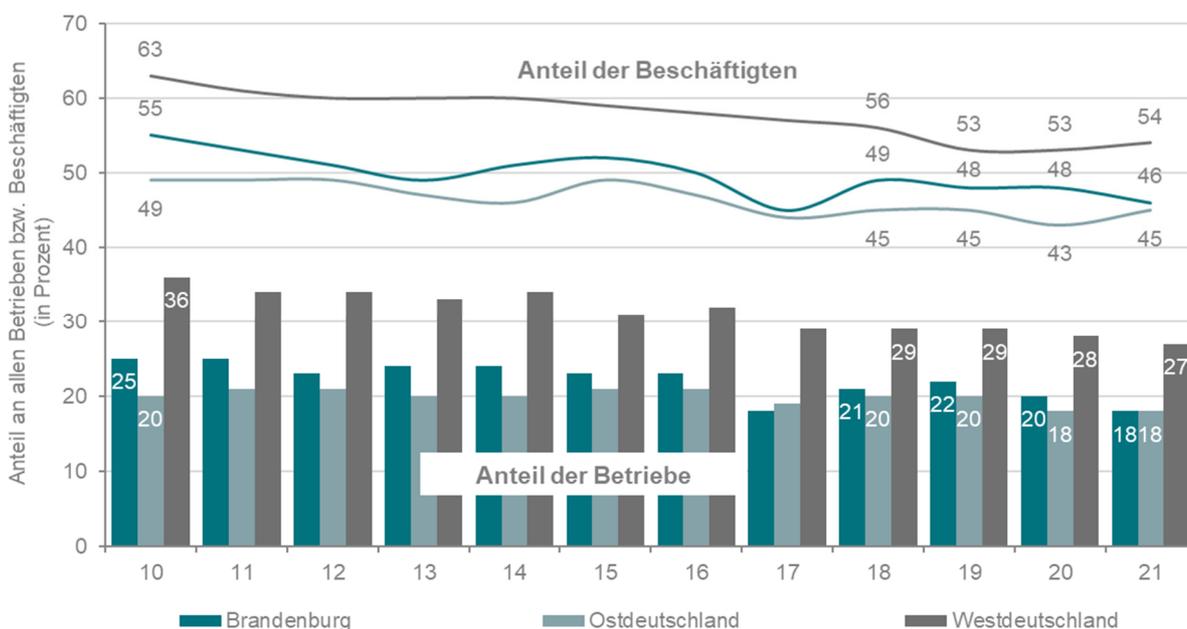
Die Attraktivität eines Betriebs als Arbeitgeber bestimmt sich maßgeblich an den angebotenen Löhnen und Gehältern: Liegen diese deutlich niedriger als bei alternativen Beschäftigungsoptionen, wird es dem Betrieb schwerfallen, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Eine formale Tarifbindung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

## 9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2021 waren 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. Die betriebliche Tarifbindung in Brandenburg sinkt damit im Vergleich zum Vorjahr erneut ab und liegt nun auf dem Niveau des ostdeutschen Durchschnitts.

Insgesamt 46 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten sind in tarifgebundenen Betrieben tätig; in Ostdeutschland insgesamt liegt dieser Anteil bei 45 Prozent (vgl. Abbildung 30). Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind sowohl in Ostdeutschland im Allgemeinen als auch in Brandenburg im Speziellen anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland: Dort beträgt die betriebliche Tarifbindung 27 Prozent, die Beschäftigtenreichweite 54 Prozent. Im Verlauf der letzten Jahre hat sich die Lücke zwischen Ost und West bei der Tarifbindung verringert, dies ist allerdings weniger auf einen Aufholprozess in Ostdeutschland zurückzuführen als vielmehr auf einen Rückgang der Tarifbindung in Westdeutschland. Mit anderen Worten: Die Tarifbindung in Westdeutschland nähert sich zunehmend dem niedrigen ostdeutschen Wert an.

Abbildung 30: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen in Brandenburg. Die Anteile reichen von 4 Prozent bis 95 Prozent bei den Betrieben und von 9 Pro-

zent bis 99 Prozent bei den Beschäftigten. Allerdings finden sich in den wenigsten Branchen Anteile tarifgebundener Betriebe von mehr als 20 Prozent: Neben der Öffentlichen Verwaltung

sind es nur das Baugewerbe und der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	18	36
Baugewerbe	37	51
Handel und Reparatur	10	21
Verkehr, Information und Kommunikation	16	38
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	48
Gesundheits- und Sozialwesen	21	43
Übrige Dienstleistungen	4	9
Öffentliche Verwaltung	95	99
<b>Alle Branchen</b>	<b>18</b>	<b>46</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 13). Auch ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die ab 2010 gegründet wurden, nur 10 Prozent tarifgebunden sind, sind es

unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 34 Prozent. Dieser Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 13: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	12	15
10 bis 49 Beschäftigte	31	33
50 bis 249 Beschäftigte	47	51
ab 250 Beschäftigte	77	86
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>18</b>	<b>46</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

## Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings bilden Tarifverträge für einen nicht

unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung einen Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern. So gab etwa jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (32 Prozent) an, sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht einem Viertel (26 Prozent) aller

brandenburgischen Betriebe, in denen 22 Prozent der Beschäftigten tätig sind. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 44 Prozent der Betriebe und 67 Prozent der Beschäftigten.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gibt im

Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe jeweils knapp die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung. In Branchen mit geringer Tarifbindung, z.B. im Bereich Handel und Reparatur oder in den Übrigen Dienstleistungen, 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 14).

Tabelle 14: Tarifbindung und Tariforientierung nach Branchen in Brandenburg 2021

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	18	27	55
Baugewerbe	37	30	33
Handel und Reparatur	10	23	67
Verkehr, Information und Kommunikation	16	20	64
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	28	63
Gesundheits- und Sozialwesen	21	37	42
Übrige Dienstleistungen	4	27	69
Öffentliche Verwaltung	95	5	0
<b>Alle Branchen</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>56</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich 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 38 Prozent der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 15). Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren, in Brandenburg bei 56 Prozent.

Tabelle 15: Tarifbindung und Tarifierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	12	25	63
10 bis 49 Beschäftigte	31	31	38
50 bis 249 Beschäftigte	47	22	31
ab 250 Beschäftigte	77	12	11
<b>Alle Größenklassen</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>56</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

## 9.2 Löhne und Gehälter

Im Juni 2021 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>18</sup> in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 2.960 € je abhängig Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr stieg er damit – nach einer weitgehenden Stagnation in 2020 – deutlich an. Eine parallele Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 31). Dies erscheint angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen im Kontext der Corona-Pandemie erstaunlich, fügt sich jedoch in das bereits in den vorigen

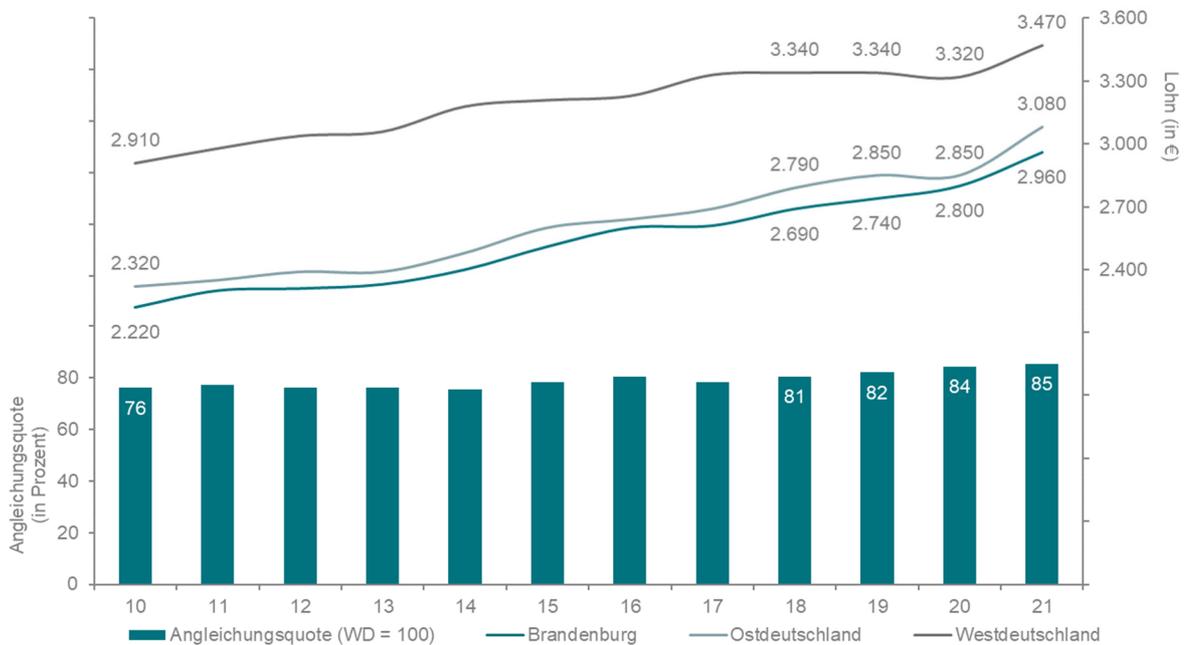
Kapiteln gezeichnete Bild der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2021.<sup>19</sup>

Mit dem starken Lohnanstieg in Brandenburg erhöhte sich auch die Angleichungsquote gegenüber Westdeutschland zum vierten Mal in Folge. Insgesamt verdienten brandenburgische Beschäftigte im Jahr 2021 im Mittel 85 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns. Die Lohnlücke zu Westdeutschland lag somit bei 15 Prozent

<sup>18</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben 76 Prozent der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2021 gemacht. Fehlende Angaben werden imputiert.

<sup>19</sup> Es muss zudem beachtet werden, dass die Entwicklung der Löhne durch Veränderungen der zugrundeliegenden Beschäftigtenstruktur beeinflusst werden kann. So könnten z.B. vergleichsweise gering bezahlte Beschäftigte durch Jobverlust oder Betriebsschließung aus den Betrieben ausgeschieden sein.

Abbildung 31: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten\* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2010 bis 2021



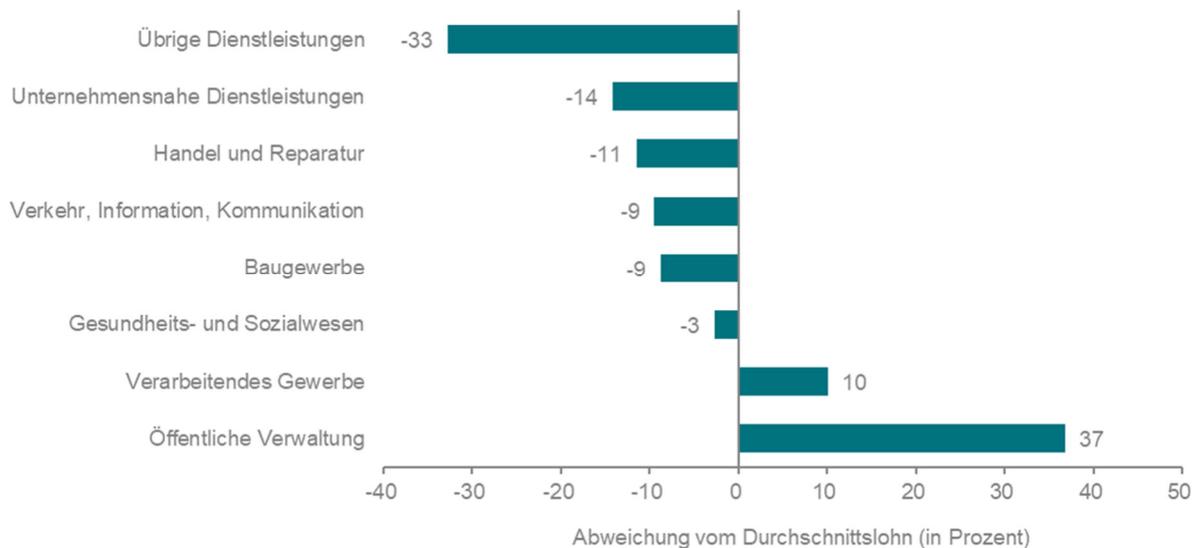
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

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

Die Bruttodurchschnittsverdienste unterscheiden sich zwischen den Branchen ganz erheblich. Insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseur) liegt der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unter dem Durchschnittslohn. In

der Öffentlichen Verwaltung hingegen fallen die Löhne im Mittel deutlich höher aus als im brandenburgischen Durchschnitt (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst\* nach Branchen in Brandenburg 2021



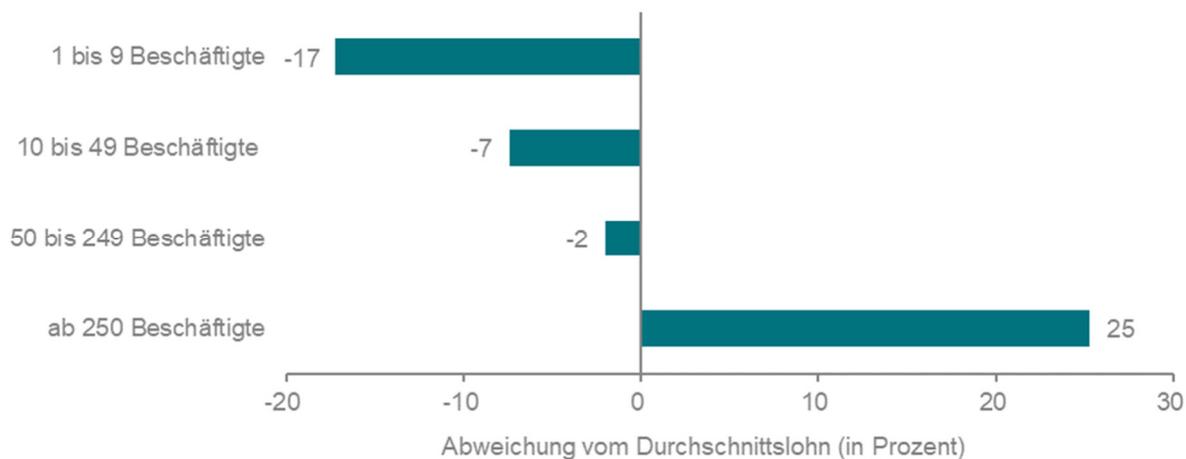
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

\* Verdienste im Juni 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

In größeren Betrieben sind die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt höher als in kleineren: So liegt der Bruttodurchschnittslohn in Betrieben mit weniger als

zehn Beschäftigten 17 Prozent unter dem landesweiten Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben liegt er 25 Prozent darüber (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst\* nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

\* Verdienste im Juni 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Tarifgebundene Betriebe zahlen im Mittel höhere Löhne als nicht tarifgebundene Betriebe. So liegen die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben

11 Prozent über dem brandenburgischen Durchschnittslohn; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 10 Prozent da

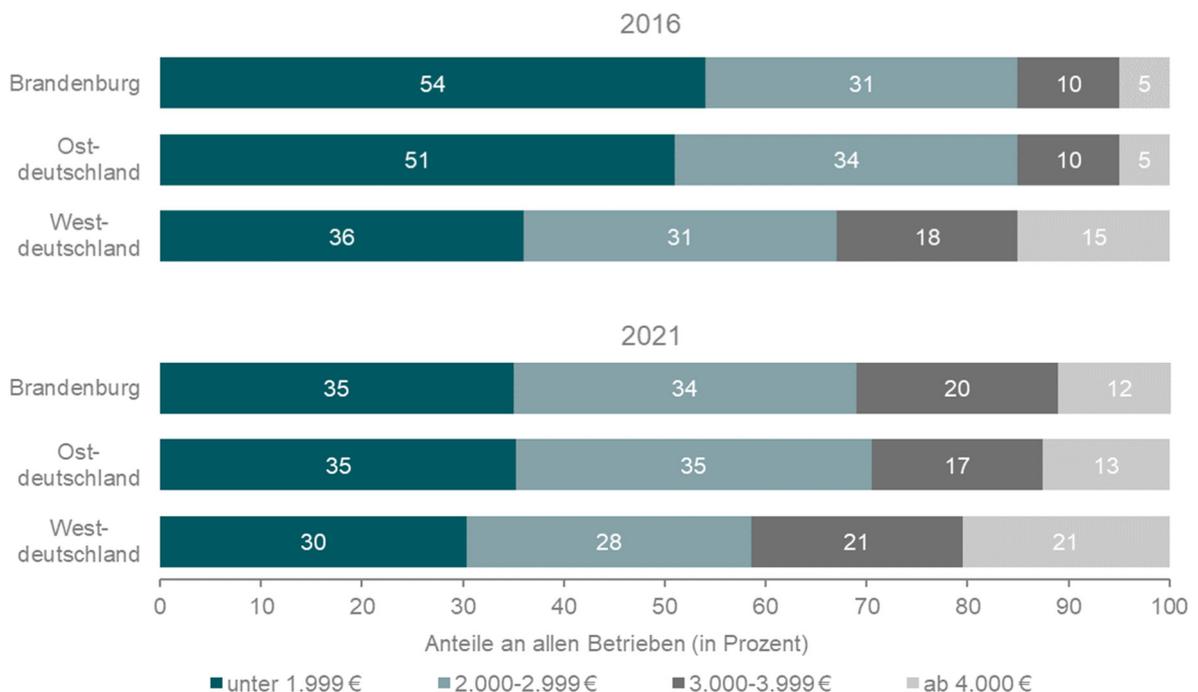
runter. Dieser Unterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte allerdings nicht zuletzt mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da vor allem größere Betriebe tarifgebunden sind (vgl. Kapitel 9.1).

### Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment geht weiter zurück

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass 35 Prozent der brandenburgischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 € zahlen. Dies ist zwar weiterhin ein etwas größerer Anteil als in Westdeutschland, wo 30 Prozent der Betriebe einen Durchschnittslohn von weniger als 2.000 €

zahlen. Verglichen mit dem Jahr 2016 ist der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in Brandenburg jedoch stark zurückgegangen. Dies hängt natürlich auch mit der Preisentwicklung zusammen, denn es werden Nominallöhne betrachtet. Ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet jedoch darauf hin, dass eine Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während im hier betrachteten Fünfjahreszeitraum der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in Brandenburg um fast 20 Prozentpunkte sank (von 54 Prozent auf 35 Prozent), ging er in Westdeutschland nur um sechs Prozentpunkte zurück (von 36 Prozent auf 30 Prozent, vgl. Abbildung 34). Im obersten Lohnsegment besteht allerdings noch ein deutlicher Abstand: So zahlen gegenwärtig nur 12 Prozent aller brandenburgischen Betriebe einen Durchschnittslohn von 4.000 € oder mehr. In Westdeutschland fällt dieser Anteil mit nahezu 21 Prozent doppelt so groß aus.

Abbildung 34: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2021

\* Verdienste im Juni 2016 bzw. 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste vor allem in Branchen mit niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdiensten sowie in Kleinstbetrieben. So zahlen in Brandenburg 60 Prozent der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen und gut 40 Prozent der Kleinstbetriebe durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 €.

**Fazit:** Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe blieb in Brandenburg auch im aktuellen Beobachtungsjahr stabil. Allerdings sind in Brandenburg – wie in Ostdeutschland insgesamt – weiterhin anteilig weniger Betriebe tarifgebunden als in Westdeutschland.

Die Löhne stiegen im Jahr 2021 in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland deutlich an. Der Abstand zwischen den brandenburgischen und den westdeutschen Verdiensten reduzierte sich weiter, es bleibt jedoch eine deutliche Diskrepanz bestehen. Besonders niedrig fallen die Verdienste in den Übrigen Dienstleistungen aus. Auch Beschäftigte in Kleinstbetrieben sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienen unterdurchschnittlich.

# 10. Mobiles Arbeiten

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibles Arbeiten. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume und bietet das Potenzial einer individuelleren und damit aus Sicht der Beschäftigten attraktiveren Arbeitsorganisation. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie wurde die Entwicklung hin zu mehr ortsunabhängigem Arbeiten beschleunigt: Um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu reduzieren, waren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab Januar 2021 verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wann immer das möglich war, die Arbeit im Homeoffice anzubieten.<sup>20</sup>

## 10.1 Nutzung von mobilem Arbeiten

Im dritten Quartal 2021 bestand in 28 Prozent aller brandenburgischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten allerdings nicht grundsätzlich alle Beschäftigte dieser Betriebe Gebrauch machen, sondern nur durchschnittlich 33 Prozent. Bezogen auf alle Beschäftigte bedeutet das: 18 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg konnten im Jahr 2021 von zu Hause aus arbeiten

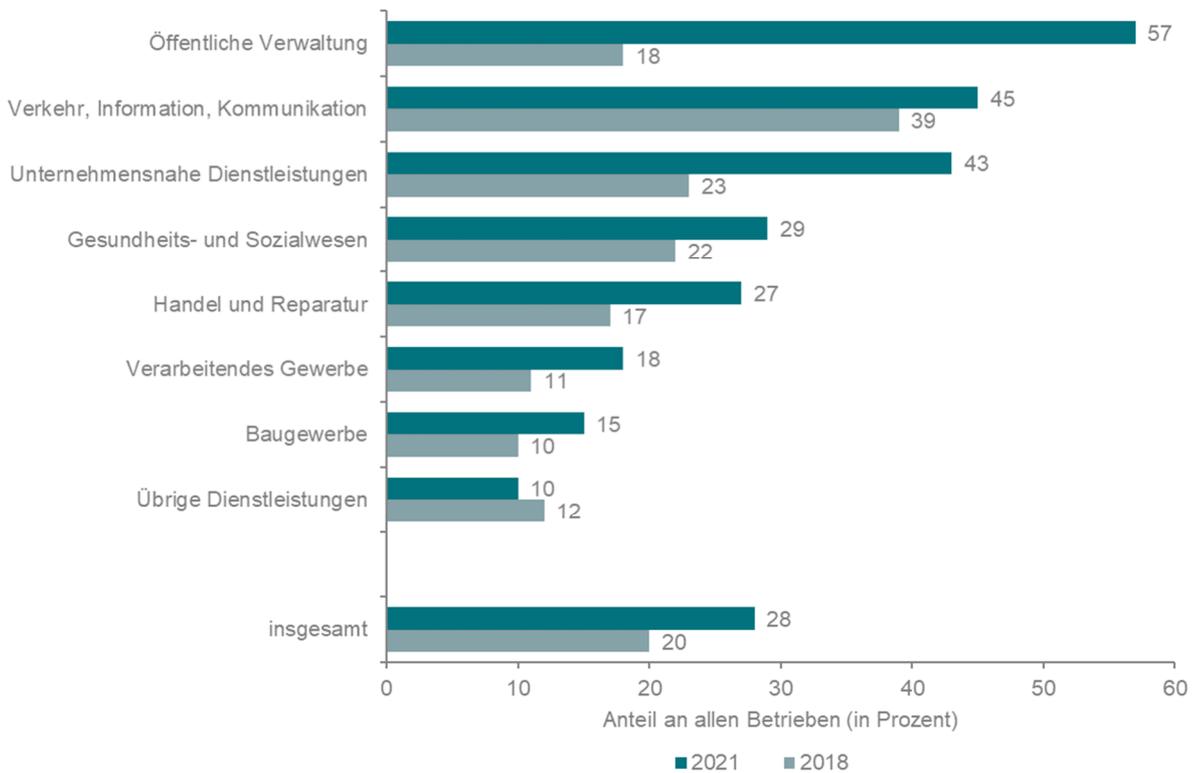
– ein geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (22 Prozent der Beschäftigten mit Möglichkeit zu mobilem Arbeiten) und in Westdeutschland (24 Prozent der Beschäftigten). Das hängt sowohl damit zusammen, dass in anderen Regionen ein größerer Anteil der Betriebe das Arbeiten von zu Hause anbietet, als auch damit, dass in diesen Betrieben ein größerer Anteil der Beschäftigten dies nutzen darf. In Ostdeutschland insgesamt besteht in 32 Prozent aller Betriebe die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, und in diesen Betrieben können 36 Prozent der Beschäftigten diese Möglichkeit nutzen. In Westdeutschland stellt sich die Situation ähnlich dar.

Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, ist der Anteil der brandenburgischen Betriebe mit mobilem Arbeiten deutlich gestiegen. Damals lag er noch bei 20 Prozent. Dieser Anstieg war in nahezu allen Branchen zu beobachten, besonders stark in der Öffentlichen Verwaltung. Hier ermöglicht inzwischen mehr als die Hälfte aller Betriebe zumindest für einen Teil ihrer Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause (vgl. Abbildung 35).

---

<sup>20</sup> Vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, § 2, Abs. 4.

Abbildung 35: Betriebe mit Möglichkeit zu mobilem Arbeiten nach Branchen in Brandenburg 2018 und 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Bei der Branchenbetrachtung ist zu berücksichtigen, dass nicht jede Art von Tätigkeit für ortsunabhängiges Arbeiten geeignet ist. So erfordern einige Tätigkeiten eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung, z.B. Maschinen oder Anlagen. Andere Leistungen können nur am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden, wie z.B. die von Pflege- oder Reinigungskräften. Diese Abhängigkeit von den konkreten Tätigkei-

ten spiegelt sich in der branchenspezifischen Nutzung mobilen Arbeitens wider, etwa im geringen Anteil der Betriebe mit entsprechenden Möglichkeiten in den Übrigen Dienstleistungen und im Baugewerbe. In diesen Branchen kann zudem selbst in den Betrieben, in denen grundsätzlich die Möglichkeit für mobiles Arbeiten besteht, nur eine Minderheit der Beschäftigten tatsächlich von zu Hause aus arbeiten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Brandenburg 2021

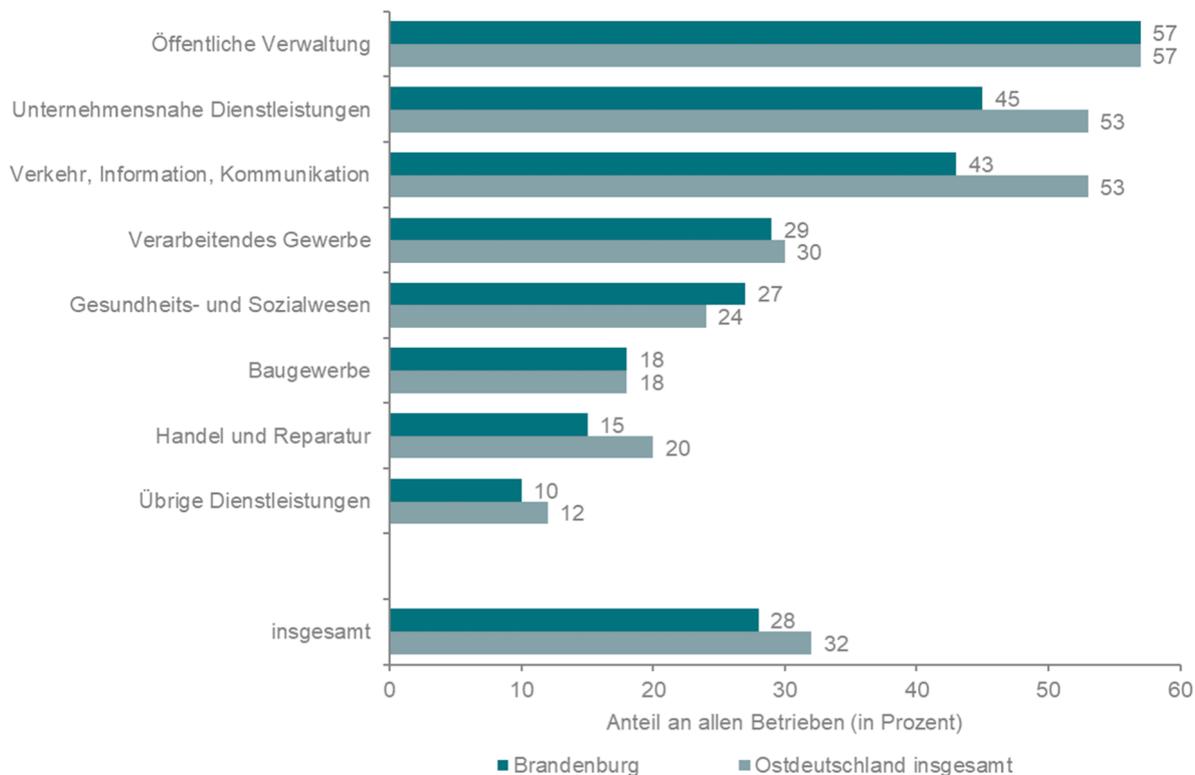
Branche	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten	
	Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit mobilem Arbeiten (in Prozent)	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	28	19
Baugewerbe	15	6
Handel und Reparatur	20	5
Verkehr, Information und Kommunikation	22	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	17
Gesundheits- und Sozialwesen	17	9
Übrige Dienstleistungen	25	8
Öffentliche Verwaltung	65	60
<b>Alle Branchen</b>	<b>33</b>	<b>18</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Der Anteil der Betriebe mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten fällt in Brandenburg in fast allen Branchen geringer aus als in Ostdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 36). Dies könnte einer-

seits mit einer schlechteren Infrastruktur zusammenhängen (z.B. fehlende Datenanbindung), die mobiles Arbeiten erschwert, könnte andererseits aber auch auf eine generelle Skepsis gegenüber dem Arbeiten von zu Hause aus hindeuten.

Abbildung 36: Betriebe mit Möglichkeit zu mobilem Arbeiten nach Branchen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte mobil arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Betriebsgröße. So ist das Arbeiten von zu Hause zumindest in gut jedem fünften Kleinstbetrieb für eine bzw. einen Beschäftigten möglich, aber in drei von vier Großbetrieben. Dies ist plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch mobil ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte. Im Ergebnis kann mehr als jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Großbetrieben von zu Hause arbeiten, aber nur jede bzw. jeder siebte Beschäftigte in Kleinstbetrieben.

Das Arbeiten von zu Hause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Allerdings besteht auch die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen.<sup>21</sup> Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z.B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw.

<sup>21</sup> Vgl. Backhaus, N.; Tisch, A.; Beerman, B.: Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten.

Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes.

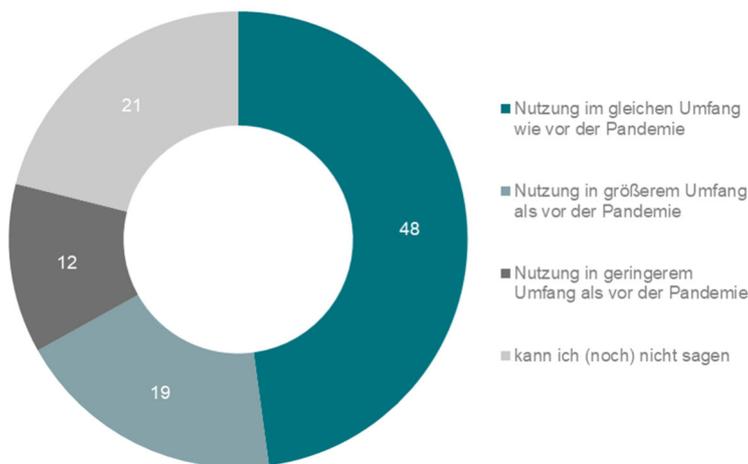
an freien Tagen oder Wochenenden. In 31 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten gibt es entsprechende betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen. In Ostdeutschland insgesamt fällt der entsprechende Anteil mit 34 Prozent etwas höher aus, in Westdeutschland mit 29 Prozent etwas geringer.

## 10.2 Mobiles Arbeiten nach der Pandemie

Während der Corona-Pandemie haben viele Betriebe die bestehenden Möglichkeiten, von zu

Hause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals mobile Arbeit genutzt. Aufgrund dieser Erfahrungen planen 19 Prozent der brandenburgischen Betriebe, die gegenwärtig mobiles Arbeiten nutzen, nach Ende der Pandemiebedingungen die entsprechenden Möglichkeiten im Vergleich zur Zeit von der Corona-Pandemie auszuweiten. Etwa die Hälfte der Betriebe, in denen es heute mobiles Arbeiten gibt, wollen die Möglichkeit nach der Pandemie wieder im gleichen Umfang anbieten wie vor der Pandemie; 12 Prozent der Betriebe wollen das mobile Arbeiten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie reduzieren (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Zukünftige Bedeutung von mobilem Arbeiten in Brandenburg\*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

\* Teilgesamtheit: Betriebe mit mobilem Arbeiten im dritten Quartal 2021.

Besonders im Bereich Handel und Reparatur und im Verarbeitenden Gewerbe plant ein relevanter Anteil der Betriebe, die heute mobiles Arbeiten einsetzen, dies auch nach der Pandemie in größerem Umfang anzubieten als zuvor. Im Baugewerbe hingegen geht nur eine kleine Minderheit der Betriebe davon aus, auch nach Ende der Corona-Pandemie mobiles Arbeiten in erhöhtem Umfang beizubehalten. Kleinere Betriebe tendieren eher dazu, das Arbeiten von zu Hause wieder auf das Niveau vor der Pandemie zurückzuführen, während rund ein Drittel der mittleren und

Großbetriebe angibt, in Zukunft mehr mobiles Arbeiten ermöglichen zu wollen als in Vor-Coronazeiten.

**Fazit:** In den vergangenen Jahren haben die brandenburgischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, deutlich ausgeweitet. Die Corona-Pandemie mit der Pflicht zum Homeoffice hat dieser Entwicklung noch einmal einen Schub versetzt. In einigen Branchen bietet inzwischen fast die Hälfte aller Betriebe zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten die Möglichkeit mobil zu arbeiten. Dennoch stellt das Arbeiten von zu

Hause aus in Brandenburg nach wie vor eher die  
Ausnahme als die Regel dar.

# 11. Investitionen und Innovationen

Die Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns, gerade auch in Bezug auf die Beschäftigung, werden bestimmt durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs: Ein Betrieb, der bessere Produkte anbietet oder seine Produkte oder Dienstleistungen besonders effizient herstellen kann, verfügt über Wachstumspotenziale, kann höhere Löhne zahlen und hat Spielräume zur Weiterentwicklung der Beschäftigten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit lässt sich etwa durch Investitionen in die Kapitalausstattung und durch Innovationen steigern.

## 11.1 Investitionen

Bei Investitionen – hier im Sinne von Sachinvestitionen verstanden – handelt es sich um die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände, mit deren Hilfe höhere Erträge generiert werden sollen. 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 2020<sup>22</sup> investierte fast die Hälfte der brandenburgischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Die beiden

zentralen Investitionsbereiche waren Informations- und Kommunikationstechnik sowie Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung: Jeweils 28 Prozent aller brandenburgischen Betriebe investierten in dem einen bzw. anderen dieser Bereiche.

Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Anteil investierender Betriebe in Brandenburg stabil. Er liegt damit allerdings weiterhin fünf bis sechs Prozentpunkte unterhalb der Werte aus den Jahren vor der Corona-Pandemie. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch in Westdeutschland und in Ostdeutschland insgesamt.

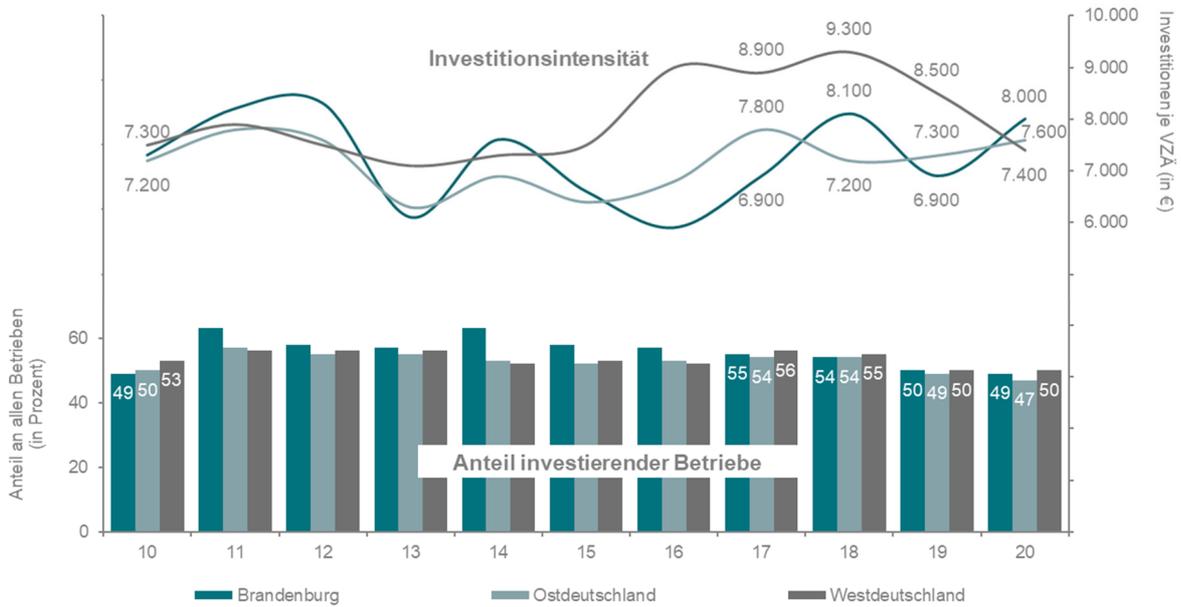
Das Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) stieg in Brandenburg im Vergleich zum Vorjahr hingegen auf rund 8.000 €. In Westdeutschland gingen die durchschnittlichen Investitionen demgegenüber das zweite Jahr in Folge deutlich zurück und lagen 2020 unterhalb des brandenburgischen und des ostdeutschen Vergleichswerts bei rund 7.400 € (vgl. Abbildung 38).

---

<sup>22</sup> 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 2020.

Abbildung 38: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2021

Die einzelnen Branchen weisen eine ganz unterschiedliche Investitionsneigung auf. So investieren in Brandenburg rund zwei Drittel der Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, aber nur knapp ein Drittel aus den Übrigen Dienstleistungen. Auch das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es reichte von rund 1.000 € in den Übrigen Dienstleistungen bis zu rund 17.000 € im Verarbeitenden Gewerbe.

Größere Betriebe investieren in höherem Maße als kleine: So tätigten mehr als 70 Prozent aller mittleren und Großbetriebe in Brandenburg Investitionen, aber nur 44 Prozent der Kleinbetriebe. Im Ergebnis wurden zwei Drittel des gesamten Investitionsvolumens von mittleren und Großbetrieben investiert, aber nur 12 Prozent von Kleinbetrieben.

## Jeder vierte Betrieb tätigt Erweiterungsinvestitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, 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 55 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 27 Prozent aller Betriebe. Von den insgesamt investierten Mittel flossen 42 Prozent in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag dieser Anteil mit jeweils 40 Prozent unwesentlich niedriger.

Der höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: Hier baute fast die Hälfte aller Betriebe (48 Prozent) ihre Kapazitäten aus. Vergleichsweise gering fiel hingegen der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen in der Öffentlichen Verwaltung und in den Übrigen Dienstleistungen aus: Hier nahmen jeweils weniger als 20 Prozent aller Betriebe Erweiterungsinvestitionen vor.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 22 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber 64 Prozent der Großbetriebe. Betriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, investierten in ähnlichem Umfang wie der brandenburgische Durchschnitt: Zwar tätigte ein etwas geringerer Anteil dieser Betriebe Investitionen (46 Prozent gegenüber 49 Prozent), ihr durchschnittliches Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent lag mit rund 9.000 € aber sogar höher als der brandenburgische Mittelwert (8.000 €, s.o.).

## 11.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs erhöhen: Durch sie werden Produkte oder Leistungen verbessert, so dass zusätzlicher Umsatz generiert werden kann, oder Produktionsprozesse werden optimiert. Im Geschäftsjahr 2020<sup>23</sup> setzte ein Drittel aller brandenburgischen Betriebe Innovationen um. In Ost-

deutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland fiel er mit 39 Prozent etwas höher aus. Besonders innovationsfreudig waren der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie das Verarbeitende Gewerbe, wo jeweils rund 45 Prozent aller Betriebe Innovationen realisierten. Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten 71 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe Innovationen. 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.<sup>24</sup> Bemerkenswert ist allerdings, dass auch unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Anteil der innovierenden Betriebe noch bei 32 Prozent lag. Mit anderen Worten: Fast jeder dritte Kleinstbetrieb realisierte im Geschäftsjahr 2020 eine Innovation.

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

Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Pro-

---

<sup>23</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

<sup>24</sup> 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.

Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten 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 im Jahr 2020 jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt waren es 6 Prozent, in Westdeutschland 8 Prozent der Betriebe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Brandenburg 2021

Art der Innovation*	Brandenburg (in Prozent)	Ostdeutschland (in Prozent)	Westdeutschland (in Prozent)
Prozessinnovationen	10	12	14
Produktinnovationen	32	31	36
darunter:			
Weiterentwicklungen	25	24	28
Sortimentserweiterungen	17	17	20
Marktneuheiten	5	6	8
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>39</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Ein Weg um Innovationen, und insbesondere Marktneuheiten, zu realisieren, ist die betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). In Brandenburg befassen sich 5 Prozent der Betriebe mit FuE. In Ostdeutschland insgesamt wie in Westdeutschland liegt dieser Anteil mit 6 Prozent ebenfalls auf diesem Niveau. Größere Betriebe betreiben deutlich häufiger FuE-Aktivitäten als kleinere Betriebe: So waren 2020 insgesamt 17 Prozent der brandenburgischen Großbetriebe im Bereich FuE aktiv, aber nur 4 Prozent der Kleinstbetriebe. Die große Mehrzahl der Betriebe, die sich in FuE engagierten, taten dies in Kooperation mit anderen Institutionen: 87 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit FuE-Aktivitäten arbeiteten im Bereich Forschung und Entwicklung mit anderen Betrieben, Forschungseinrichtungen oder externen Beratern zusammen.

Nicht alle geplanten Produkt- oder Prozessinnovationen können erfolgreich realisiert werden. So gaben 6 Prozent aller brandenburgischen Be-

triebe an, dass sie im Geschäftsjahr 2020 Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten. Dabei bestanden die zentralen Innovationshemmnisse in organisatorischen Problemen. Dies war auch 2018, als zuletzt Innovationshemmnisse erfragt wurden, das am häufigsten genannte Hemmnis. Allerdings hat es im Vergleich zur damaligen Erhebung an Relevanz verloren. Demgegenüber stellt das wirtschaftliche Risiko einer Innovation heute ein größeres Hindernis dar als noch 2018.

**Fazit:** Trotz der pandemiebedingten wirtschaftlichen Unsicherheiten blieben die Investitions- und Innovationsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe hoch. In Westdeutschland hingegen ging das Investitionsvolumen deutlich zurück. Hier zeigt sich ein Bild, wie es auch in früheren Krisen zu beobachten war: In Westdeutschland sinken die Investitionen auf bzw. unter das ostdeutsche Niveau, steigen aber bei wirtschaftlicher Erholung wieder rasch an. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung auch im Falle des

coronabedingten wirtschaftlichen Einbruchs wiederholen wird.

# Glossar

## Atypische Beschäftigung

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

## Ausbildungsbetrieb

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

## Auszubildende

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

## Beschäftigte

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

## Betriebe

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

## Fachkräfte

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

### Fluktuationsrate

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

### Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (auch Minijob genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 450 € oder einem 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 zahlt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung.

### Midijob

Ein Midijob (auch Beschäftigung im Übergangsbereich genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und

1.300 €. Midijobber zahlen einen reduzierten Beitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und sind damit sozialversichert.

### Teilzeitbeschäftigte

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

### Weiterbildung

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

# Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen	10
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021	13
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	14
Tabelle 4: Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die Branchen in Brandenburg 2021	16
Tabelle 5: Geringfügig, im Midijob und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021	19
Tabelle 6: Von der Corona-Pandemie überwiegend negativ betroffene Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2021	24
Tabelle 7: Von der Corona-Pandemie überwiegend negativ betroffene Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	24
Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2020 und 2021	28
Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2020 und 2021	29
Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2021	36
Tabelle 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	36
Tabelle 12: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2021	55
Tabelle 13: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	55
Tabelle 14: Tarifbindung und Tarifierung nach Branchen in Brandenburg 2021	56
Tabelle 15: Tarifbindung und Tarifierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	57
Tabelle 16: Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Brandenburg 2021	64
Tabelle 17: Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Brandenburg 2021	71

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021	15
Abbildung 2: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2021	17
Abbildung 3: Betriebe mit befristet Beschäftigten und befristet Beschäftigte in Brandenburg 2010 bis 2021	21
Abbildung 4: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2021	23
Abbildung 5: Betriebe mit Kurzarbeit in Brandenburg im ersten Halbjahr 2021	25
Abbildung 6: Betriebe mit Kurzarbeit nach Branchen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2021	26
Abbildung 7: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2021	27
Abbildung 8: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2010 bis 2021	30
Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate und Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2021*	31
Abbildung 10: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2021*	32
Abbildung 11: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2021*	33
Abbildung 12: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg 2010 bis 2021*	34
Abbildung 13: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021*	35
Abbildung 14: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021*	37
Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021*	38
Abbildung 16: Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen in Brandenburg 2021	39
Abbildung 17: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	41
Abbildung 18: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2021	42
Abbildung 19: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2010 bis 2021	43
Abbildung 20: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	44

Abbildung 21: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	45
Abbildung 22: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	46
Abbildung 23: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Branchen in Brandenburg 2021	47
Abbildung 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021*	48
Abbildung 25: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021*	49
Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Branchen in Brandenburg 2019 bis 2021*	50
Abbildung 27: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2021*	51
Abbildung 28: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung in Brandenburg 2021	52
Abbildung 29: Gründe der Betriebe, die gegen Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit sprachen, in Brandenburg 2021	53
Abbildung 30: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	54
Abbildung 31: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2010 bis 2021	58
Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Brandenburg 2021	59
Abbildung 33: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2021	59
Abbildung 34: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021	60
Abbildung 35: Betriebe mit Möglichkeit zu mobilem Arbeiten nach Branchen in Brandenburg 2018 und 2021	63
Abbildung 36: Betriebe mit Möglichkeit zu mobilem Arbeiten nach Branchen in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt 2021	65
Abbildung 37: Zukünftige Bedeutung von mobilem Arbeiten in Brandenburg*	66
Abbildung 38: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	69



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](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@mwaeb.brandenburg.de)

Reihe Forschungsbericht Nr. 46  
Gestaltung: Druckerei Grabow  
Oktober 2022

