



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der neunundzwanzigsten Welle
des Betriebspanels Brandenburg

© WFBB, Fotografen: Anika Büssemeister & Michael Jungblut

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
E-Mail: Poststelle@mwaek.brandenburg.de
Internet: mwaek.brandenburg.de

Stand

April 2025

Auswertung und Text

Marek Frei, Silke Kriwoluzky
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH
Torstr. 178
10115 Berlin
Internet: soestra.de

Diese Veröffentlichung ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht für Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Unabhängig davon, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Broschüre dem Empfänger zugegangen ist, darf sie, auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl, nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch: das IAB-Betriebspanel. Aus der aktuellen, 29. Welle liegen Befragungsdaten von gut 1.100 brandenburgischen Betrieben vor; das entspricht 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Die Befragung fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 statt.

Jeder zweite Betrieb in Brandenburg suchte im ersten Halbjahr 2024 Arbeitskräfte, viele Stellen blieben unbesetzt

Der Bedarf der brandenburgischen Betriebe an Arbeitskräften war auch 2024 hoch: Allein im ersten Halbjahr 2024 suchten insgesamt 53 Prozent der Betriebe in Brandenburg Personal. Der Mehrzahl von ihnen gelang es nicht, diesen Bedarf vollständig zu decken. So blieben in 66 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf bis zum Stichtag der Befragung Stellen unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen nicht vollständig decken konnten, mit 64 Prozent bzw. 63 Prozent geringfügig niedriger als in Brandenburg.

Bedarf an Fachkräften weiterhin hoch, Deckung der Nachfrage bleibt schwierig

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf benötigte auch oder

ausschließlich Fachkräfte. Im ersten Halbjahr 2024 hatten 42 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifizierten Kräften. Allerdings stellten nur 24 Prozent der brandenburgischen Betriebe in diesem Zeitraum neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein – und selbst diese konnten mit den Einstellungen ihren Fachkräftebedarf nicht immer vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, lag erneut bei 44 Prozent und damit leicht über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt (41 Prozent) und für Westdeutschland (42 Prozent).

Viele Betriebe gehen bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse ein

Gut die Hälfte (54 Prozent) aller Betriebe in Brandenburg, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, hat im Einstellungsprozess in der einen oder anderen Form Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht: 36 Prozent von ihnen akzeptierten einen erhöhten Einarbeitungsaufwand, 27 Prozent passten die Vergütung an. Nur selten machten die Betriebe hingegen Abstriche bei den erforderlichen sozialen Kompetenzen und bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine auch auf qualifiziertem Niveau

Bis zum Befragungszeitpunkt im zweiten Halbjahr 2024 waren 11 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen aus

der Ukraine wegen eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (32 Prozent) hatte zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das knapp 4 Prozent. Gut die Hälfte (53 Prozent) der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, wurde auf Fachkräftestellen eingesetzt, die andere Hälfte auf Stellen, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren.

Fachkräftebedarf setzt sich perspektivisch fort

Viele Betriebe in Brandenburg rechnen in den kommenden zwei Jahren mit einem weiteren Fachkräftebedarf. So erwarten 34 Prozent der Betriebe, dass sie Ersatzbedarf für Fachkräfte haben werden, dass also freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. Hinzu kommt möglicher Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals: 14 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. Vor dem Hintergrund dieser Prognosen rechnen zwei Drittel aller Betriebe in Brandenburg damit, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu finden.

Nur etwa die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet tatsächlich aus

Mitte 2024 waren 43 Prozent der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt. Allerdings beteiligten sich nur 55 Prozent von ihnen an der Ausbildung; bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe entspricht das 23 Prozent. Ausbildungsberechtigte Betriebe, die nicht ausbildeten, nannten hierfür v.a. zwei Gründe: 35 Prozent gaben an, dass ihnen die personellen Kapazitäten für die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden fehlen; 33 Prozent erklärten, keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber zu finden.

Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig, rund die Hälfte der Betriebe zieht unter Umständen auch Personen ohne Schulabschluss in Betracht

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 suchten 16 Prozent aller brandenburgischen Betriebe neue Auszubildende. Doch 40 Prozent aller in Brandenburg angebotenen Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Angesichts dieser Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ziehen 53 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg nach eigenen Angaben unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Betracht. Ein positiver Eindruck im Rahmen eines Praktikums oder von Probearbeit wird dabei besonders häufig, nämlich von 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe, als notwendige Voraussetzung genannt.

Weiterbildungsbeteiligung bleibt weitgehend konstant; weiterhin wenig Weiterbildung bei Un- und Angeleiterten

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Betriebe, die Beschäftigten eine Weiterbildung

ermöglichten, bei 46 Prozent – ein etwas geringerer Anteil als im Vorjahr (50 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die an einer vom Betrieb unterstützten Weiterbildung teilnahmen, blieb mit 35 Prozent hingegen weitgehend konstant. Unter Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten war der Anteil derer, die mit betrieblicher Unterstützung (Freistellung und / oder Übernahme der Kosten) an einer Weiterbildung teilnahmen, mit 25 Prozent weiterhin deutlich geringer als unter Beschäftigten auf qualifizierten oder hochqualifizierten Stellen (38 Prozent bzw. 42 Prozent).

Tarifbindung weiterhin geringer als in Westdeutschland

In Brandenburg waren 2024 insgesamt 16 Prozent der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 42 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Die Reichweite von Tarifverträgen entsprach damit in Brandenburg weitgehend der in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland hingegen waren weiterhin größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden: Die Differenz zu Brandenburg betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter knapp zehn Prozentpunkte.

Lohnabstand zu Westdeutschland verringert sich

In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau in Brandenburg deutlich erhöht: Die hochgerechneten Daten des Betriebspanels ergeben eine Steigerung von

rund 21 Prozent zwischen Juni 2020 und Juni 2024. Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Brandenburg, verringerte sich der Lohnabstand. 2024 lag dieser bei 10 Prozent; 2020 waren es noch 13 Prozent gewesen.

Viele Betriebe ermöglichen eine flexible Ausgestaltung von Arbeitszeit und -ort

Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen spielt eine entscheidende Rolle bei der Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs in Brandenburg. Darunter fällt z.B., dass Arbeitszeiten und Arbeitsort entsprechend der Wünsche der Beschäftigten ausgestaltet werden können. Mitte 2024 gab es in 70 Prozent der Betriebe Personen, die in Teilzeit arbeiteten. In 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe bestand die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Zugleich setzt allerdings auch gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe (54 Prozent) Arbeitszeitformate wie Schichtbetrieb sowie Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit ein, die wiederum viel Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten erfordern.

Unattraktive Arbeitsbedingungen wie befristete Beschäftigung verlieren an Bedeutung

Noch im Jahr 2015 war mehr als die Hälfte der Einstellungen in Brandenburg befristet. Seitdem ist ihr Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2024 erhielten 30 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 70 Prozent wurden unbefristet eingestellt. Parallel sinkt auch der Anteil der brandenburgischen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2024) lag er bei knapp 5 Prozent; zehn Jahre zuvor waren

es noch gut 9 Prozent gewesen.

Betriebe unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, doch bleiben Frauen in der Leitung unterrepräsentiert

Knapp zwei Drittel aller brandenburgischen Betriebe (62 Prozent) bieten aktuell Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Meist handelt es sich dabei um eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung: Mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe gab an, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Dennoch werden Leitungsfunktionen weiterhin überproportional häufig von Männern ausgeübt. Bei 33 Prozent der obersten Führungskräfte in Brandenburg handelte es sich 2024 um Frauen – gegenüber einem Frauenanteil an den Beschäftigten von 47 Prozent.

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze.....	3
Inhaltsverzeichnis	7
1. Das Betriebspanel Brandenburg	8
2. Datenbasis	9
3. Betriebsstruktur	14
4. Personalbedarf und Personalbewegungen	19
5. Fachkräftebedarf.....	28
6. Betriebliche Aus- und Weiterbildung.....	42
7. Tarifbindung und Löhne	57
8. Attraktivität der Arbeitsbedingungen.....	65
9. Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe	74
10. Glossar	78
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	80

1. Das Betriebspanel Brandenburg

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu beschäftigungsrelevanten Aspekten gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse hier präsentiert werden, fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 statt.

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

Ein weiterer Vorteil des Betriebspanels besteht darin,

dass für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Dadurch sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für Ost- und Westdeutschland möglich. Aufgrund der Anlage als Panelbefragung mit weitgehend identischen Fragen in jedem Befragungsjahr können außerdem Auswertungen im langjährigen Zeitverlauf vorgenommen werden.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des Betriebspanels für das Land Brandenburg präsentiert, jeweils im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der brandenburgischen Wirtschaft (Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter; Kapitel 3). In Kapitel 4 und 5 werden anschließend Befunde zum Arbeits- und Fachkräftebedarf der brandenburgischen Betriebe präsentiert.

Die folgenden Kapitel behandeln Bereiche, in denen die Betriebe aktiv werden können, um betriebliche Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften zu decken. Hierzu gehören Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 7) sowie die Attraktivität der Arbeitsbedingungen (Kapitel 8). Der Bericht schließt mit Ausführungen zu Innovations- und Investitionsaktivitäten der Betriebe.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2024 liegen verwertbare Interviews von rund 1.100 brandenburgischen Betrieben vor. Mit dieser Stichprobe werden 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 4,1 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller rund 65.000 Betriebe in Brandenburg mit den genannten Merkmalen. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal 2024 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage statt.

Im Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Beim Vergleich der im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen und der hier von 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 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 der Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine

Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Zahlen. Zum anderen werden im 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. Freiberuflerinnen und 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 Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Zahlen.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen somit zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA. Außerdem werden im 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 (Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Quelle: eigene Darstellung

Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

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

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

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

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

Die Daten im aktuellen Bericht beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024. Davon abweichend werden Angaben zu Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr, also für das Jahr 2023 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Vergleichsdaten schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

Alle in vorliegender Studie ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgt in zwei Schritten: Zunächst werden die antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gewichtet. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Anschließend werden fehlende Angaben durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe geschätzt (Imputation). Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z.B. Investitionen). Aufgrund dieses Vorgehens können die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg betrachtet werden.

3. Betriebsstruktur

Am 30.06.2024 gab es in Brandenburg insgesamt 65.094 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Struktur dieser Betriebe, d.h. ihre spezifischen Merkmale wie Branchenverteilung, Größe und Alter, bilden zentrale Bestimmungsfaktoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit für die Entwicklung von Beschäftigung im Land Brandenburg.

Bezogen auf die Zahl der Betriebe bilden die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur die am stärksten besetzten Branchen in Brandenburg: Jeweils 18 Prozent aller Betriebe entfielen auf diese Branchen (vgl. Tabelle 2). Der Bereich 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. Betrachtet man hingegen die Beschäftigtenanteile, so bildet das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche. Hier arbeiten 18 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten, also ca. jede bzw. jeder sechste Beschäftigte in Brandenburg (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

Tabelle 2).

Branchenstruktur

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2024

Branche	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*	4	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	6	12
Baugewerbe	14	7
Handel und Reparatur	18	13
Verkehr, Information und Kommunikation	7	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	14
Erziehung und Unterricht*	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	18
Übrige Dienstleistungen	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	8
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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

Insgesamt arbeiten rund zwei Drittel aller brandenburgischen Beschäftigten in nur fünf unterschiedlichen Branchen. Neben dem Gesundheits- und Sozialwesen sind das die bereits oben genannten Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen und Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Diese Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg als vergleichsweise kleine Branchen, z.B. in Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung.

Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen entspricht in Brandenburg weitgehend dem Durchschnitt der ostdeutschen wie auch der westdeutschen Bundesländer. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen ebenfalls kaum Unterschiede

zu Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Westdeutschland allerdings ist in Brandenburg der Beschäftigungsanteil des Gesundheits- und Sozialwesens größer (18 Prozent vs. 15 Prozent), jener des Verarbeitenden Gewerbes dagegen kleiner (12 Prozent vs. 18 Prozent).

Größenstruktur

In der brandenburgischen Betriebslandschaft dominieren die Kleinstbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, entfallen auf sie mehr als zwei Drittel (70 Prozent) des gesamten Betriebsbestandes. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr bilden mit einem Anteil von 6 Prozent an allen Betrieben die Ausnahme. Allerdings arbeitete Mitte 2024 in diesen größeren Betrieben mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024

Branche	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	70	18
10 bis 49 Beschäftigte	24	29
50 bis 99 Beschäftigte	4	16
ab 100 Beschäftigte	2	37
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe um Kleinstbetriebe. Allerdings fiel ihr Anteil in Brandenburg etwas höher aus als in Ostdeutschland insgesamt (68 Prozent) und in Westdeutschland (64 Prozent).

Der Anteil großer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr lag in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Westdeutschland bei 3 Prozent. Westdeutsche Großbetriebe waren jedoch im Mittel deutlich größer als ostdeutsche oder brandenburgische: So arbeiteten

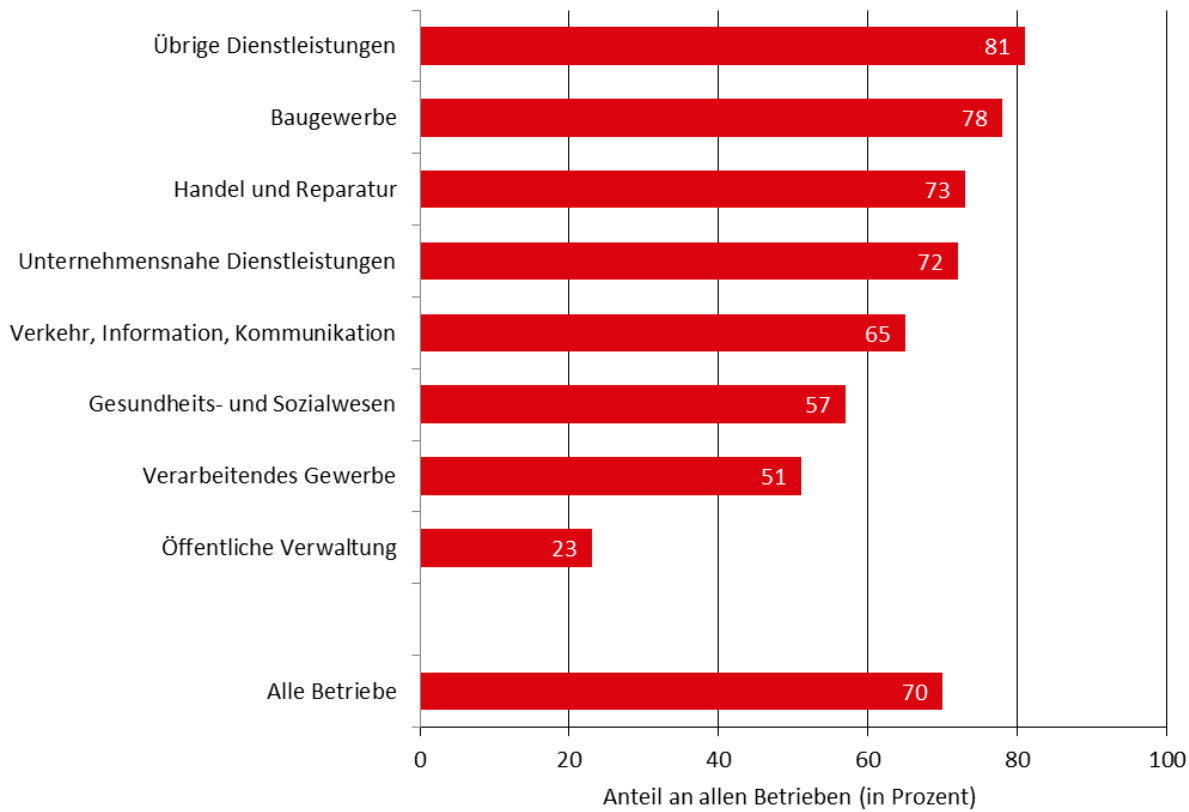
in einem Großbetrieb in Brandenburg durchschnittlich 238 Personen, in einem Großbetrieb in Ostdeutschland durchschnittlich 274 Personen, in einem westdeutschen Großbetrieb hingegen 342 Personen. Ähnlich stellt sich die Situation dar, wenn die durchschnittliche Größe aller Betriebe verglichen wird: Auch hier sind westdeutsche Betriebe mit durchschnittlich 21 Beschäftigten etwas größer als ostdeutsche (18 Beschäftigte) oder brandenburgische mit im Mittel 16 Beschäftigten.

Kleinstbetriebe bilden in Brandenburg in nahezu allen Branchen die Mehrheit. Doch gibt es Abstufungen

(vgl. Abbildung 1): So hat im Verarbeitenden Gewerbe rund die Hälfte aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte; die durchschnittliche Betriebsgröße in dieser Branche liegt bei 29 Beschäftigten. Demgegenüber zählen in den Übrigen Dienstleistungen und

im Baugewerbe rund acht von zehn Betrieben zu den Kleinbetrieben. Ein Betrieb hat in den Übrigen Dienstleistungen im Mittel zehn Beschäftigte, im Baugewerbe acht.

Abbildung 1: Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die weiteren Ausführungen im vorliegenden Bericht werden zeigen, dass die Größe eines Betriebes zahlreiche andere Merkmale beeinflusst, wie z.B. den Erfolg bei der Gewinnung von Personal auf dem Arbeitsmarkt (siehe hierzu Kapitel 4 und 5) oder die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit proaktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Kapitel 6).

Betriebsalter

Die brandenburgische Betriebslandschaft ist in stän-

diger Bewegung: Im Zeitraum seit 2016 wurden jährlich 13.000 bis 14.000 Betriebe neu errichtet und 12.000 bis 14.000 Betriebe aufgegeben. 2024 lagen die Zahlen bei rund 14.200 Neuerrichtungen und rund 12.600 Aufgaben.¹ Diese Dynamik spiegelt sich auch in den Befunden des Betriebspanels zum Betriebsalter. So existierten 2024 insgesamt 32 Prozent der Betriebe in Brandenburg seit weniger als zehn Jahren (vgl. Abbildung 2).

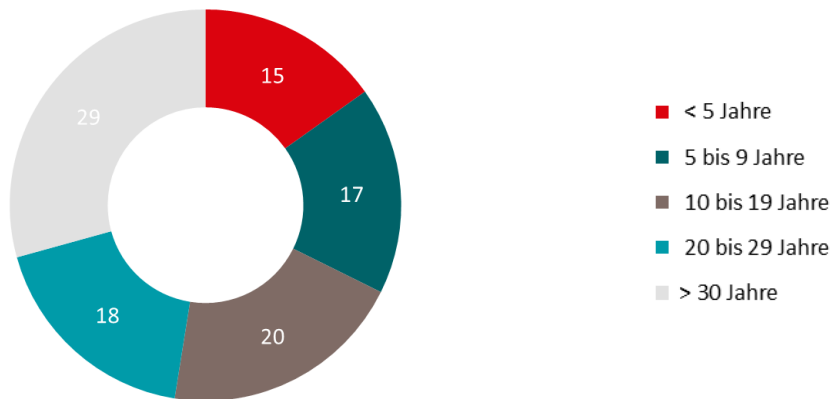
Auch in Ostdeutschland insgesamt war rund ein Drittel der Betriebe jünger als zehn Jahre, in Westdeutschland lag der Anteil mit 29 Prozent etwas niedriger. Auf der anderen Seite fällt der Anteil der Betriebe, die be-

¹ Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg: Gewerbeanzeigen in Brandenburg. Statistischer Bericht D I 2 – j / 24, Februar 2025.

reits seit dreißig Jahren und mehr bestehen, in Westdeutschland mit 34 Prozent höher als in Brandenburg bzw. Ostdeutschland insgesamt mit jeweils 29 Prozent. Hier zeigt sich weiterhin der Bruch im Be-

triebsbestand durch die Wiedervereinigung: Während in Westdeutschland 28 Prozent der Betriebe, die 2024 bestanden, bereits vor 1990 gegründet wurden, lag der entsprechende Anteil in Brandenburg bei nur 9 Prozent (Ostdeutschland insgesamt: 12 Prozent).

Abbildung 2: Betriebe nach dem Betriebsalter in Brandenburg 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen, beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So arbeiteten 2024 in Betrieben, die bereits seit 30 Jahren und mehr existierten, durchschnittlich 29 Personen. Betriebe, die vor weniger als zehn Jahren gegründet worden wa-

ren, hatten durchschnittlich knapp zehn Beschäftigte. Aufgrund dieser Größenstruktur war gut die Hälfte (52 Prozent) aller brandenburgischen Beschäftigten in alten Betrieben (>30 Jahre) tätig, in jungen Betrieben (<10 Jahre) hingegen nur 17 Prozent.

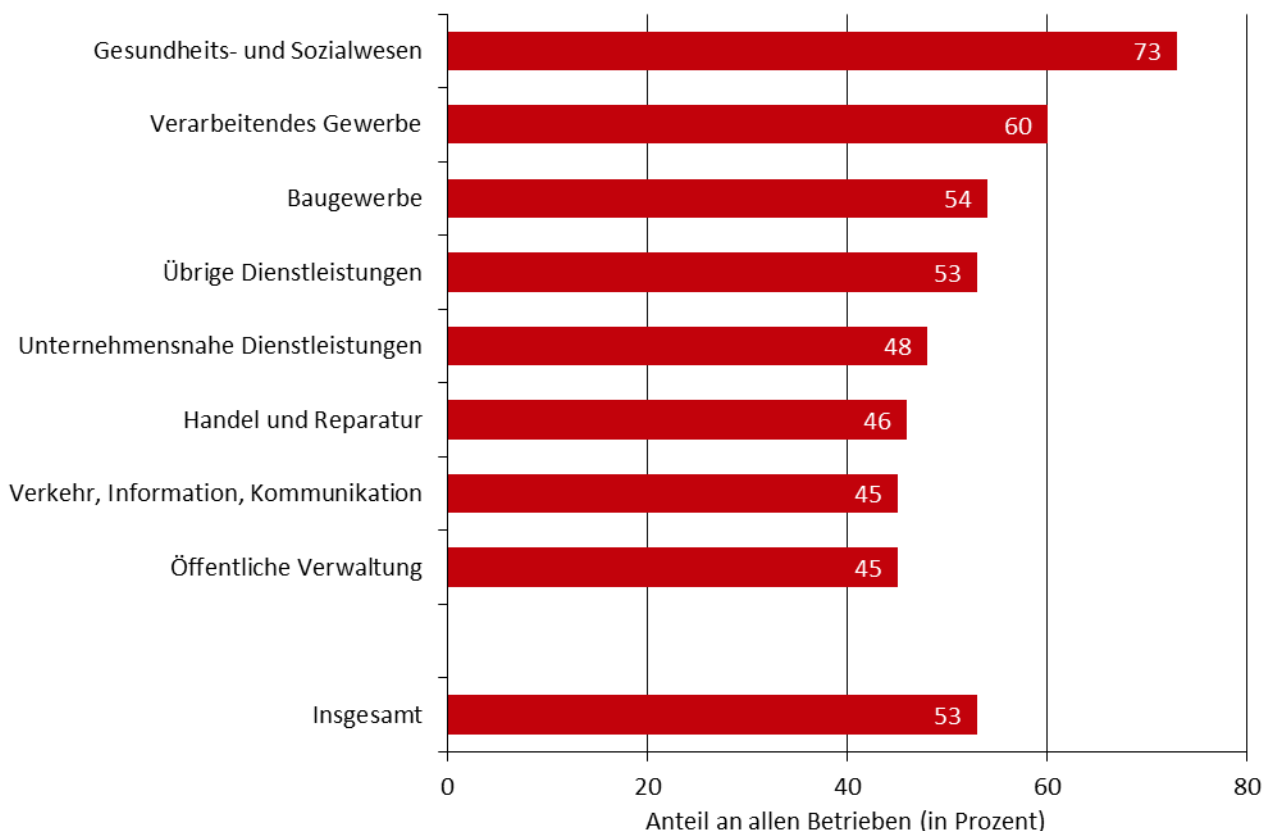
4. Personalbedarf und Personalbewegungen

Im ersten Halbjahr 2024 suchte mehr als jeder zweite (53 Prozent) Betrieb in Brandenburg Personal. In Ostdeutschland insgesamt (53 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf) und Westdeutschland (50 Prozent der Betriebe) war die Situation ähnlich.

In einzelnen Branchen lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf noch einmal deutlich höher als im brandenburgischen Mittel, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo fast drei von vier Betrieben Personalbedarf hatten (vgl. Abbildung 3). Auch jüngere Betriebe hatten in überdurchschnittlichem Maße Personalbedarf. So suchten gut zwei Drittel der Betriebe, die erst nach 2020 gegründet wurden, nach neuen Beschäftigten. Dies deutet auf eine hohe Beschäftigungsdynamik in diesen Betrieben hin.

Kleinere Betriebe verzeichneten seltener einen Personalbedarf als größere Betriebe. So suchten nur 42 Prozent der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte, aber fast alle Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Hier ist allerdings die geringe Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb zu berücksichtigen: In einem Großbetrieb mit durchschnittlich 238 Beschäftigten verlassen bei einer Abgangsrate von 6 Prozent (s. Abbildung 4 weiter unten) jedes Jahr im Mittel 14 Personen den Betrieb und müssen potenziell ersetzt werden. Ein Kleinstbetrieb mit durchschnittlich vier Beschäftigten ist hingegen bei dieser Abgangsrate im Mittel nur jedes vierte Jahr von Personalabgängen betroffen.

Abbildung 3: Anteil der Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

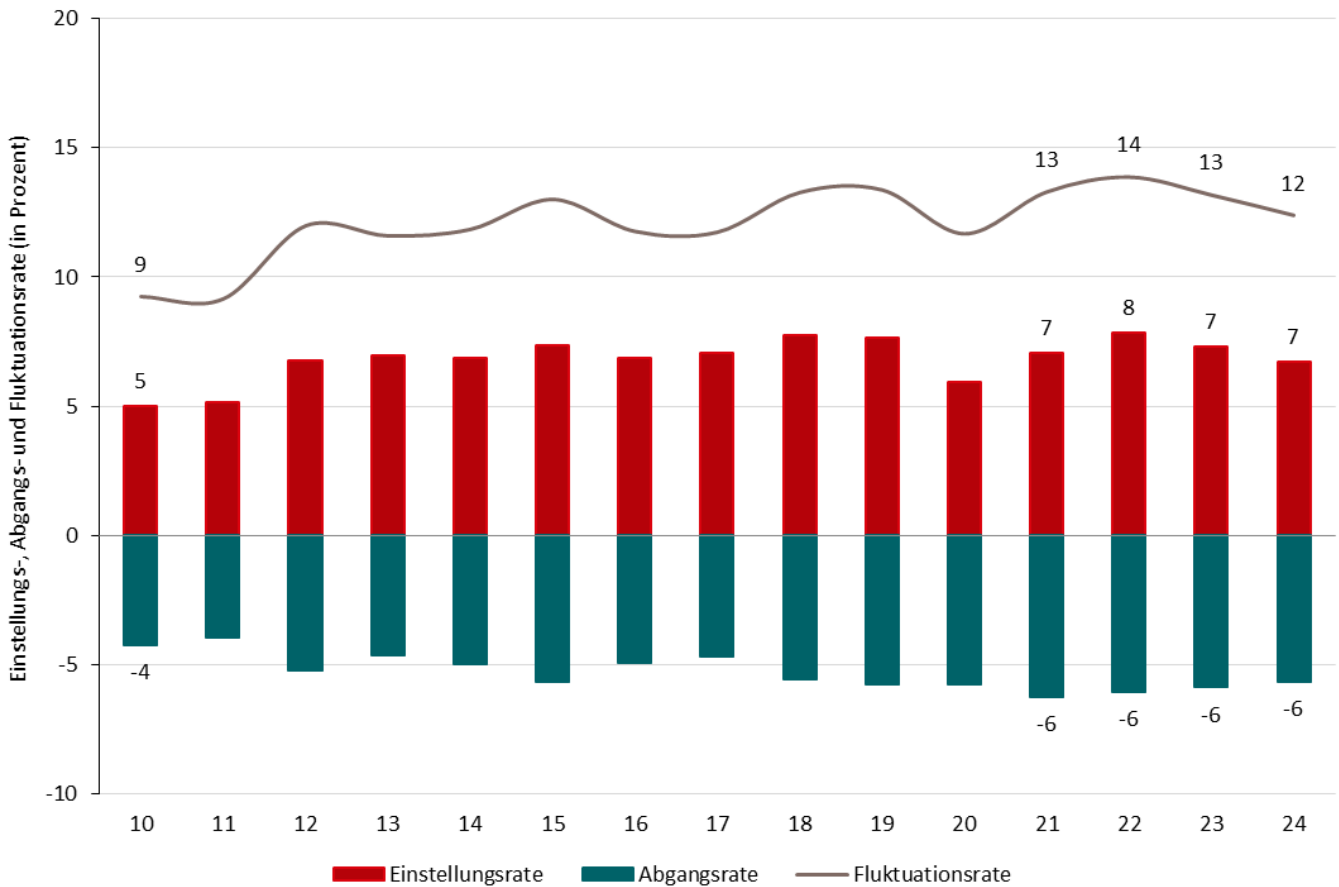
Der beschriebene Personalbedarf führte zu viel Be-

wegung auf dem Arbeitsmarkt: Allein im ersten Halb-

jahr 2024 wurden in Brandenburg knapp 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 7 Prozent aller Stellen wurden neu besetzt. Die Abgangsrate blieb damit im Vergleich zu den Vorjahren konstant, die Einstellungsrate hingegen sank leicht. Die

Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, bewegte sich trotz eines leichten Rückgangs mit 12 Prozent weiterhin auf vergleichsweise hohem Niveau (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2024*

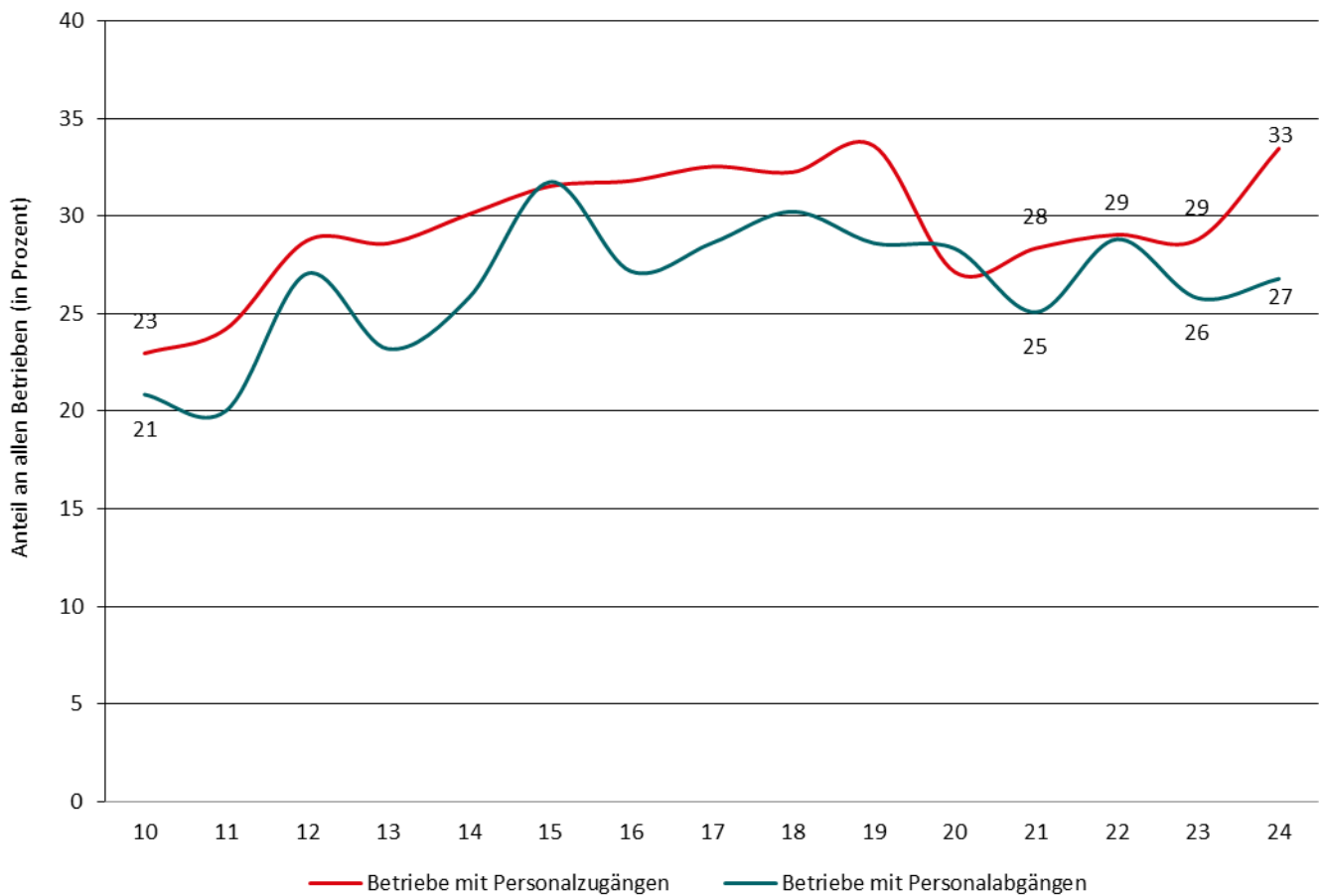


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Einstellungen und Abgänge gab es im ersten Halbjahr 2024 in insgesamt 41 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. In 59 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 gut ein Viertel der Betriebe dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzuzügen oder -abgängen.

Insgesamt 33 Prozent aller brandenburgischen Betriebe tätigten im ersten Halbjahr 2024 Einstellungen – ein deutlich größerer Anteil als im Vorjahreszeitraum (vgl. Abbildung 5). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die jeweiligen Vergleichswerte ebenfalls auf diesem Niveau. Personalabgänge hatten im ersten Halbjahr 2024 27 Prozent der brandenburgischen Betriebe zu verzeichnen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteile mit 30 Prozent bzw. 29 Prozent etwas höher aus.

Abbildung 5: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Personaleinstellungen

Der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024, der im brandenburgischen Mittel bei 33 Prozent lag, variierte stark zwischen den Branchen. Besonders hoch fiel der Anteil der einstellenden Betriebe mit 47 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen aus. Dieser Befund ist insofern nicht erstaunlich, als es sich bei dieser Branche um diejenige mit dem höchsten Anteil von Betrieben mit Personalbedarf handelt (73 Prozent, s. Abbildung 3). Doch nicht in jedem Fall spiegeln sich die Anteile der Betriebe mit Personalbedarf und diejenigen mit Personaleinstellungen: Im Baugewerbe etwa hatten 54 Prozent der Betriebe einen Bedarf an Personal im ersten Halbjahr 2024 – der dritthöchste Wert im

Branchenvergleich. Allerdings nahmen nur 25 Prozent der Betriebe in dieser Branche Einstellungen vor. Das ist der niedrigste Anteil unter allen Branchen in Brandenburg.

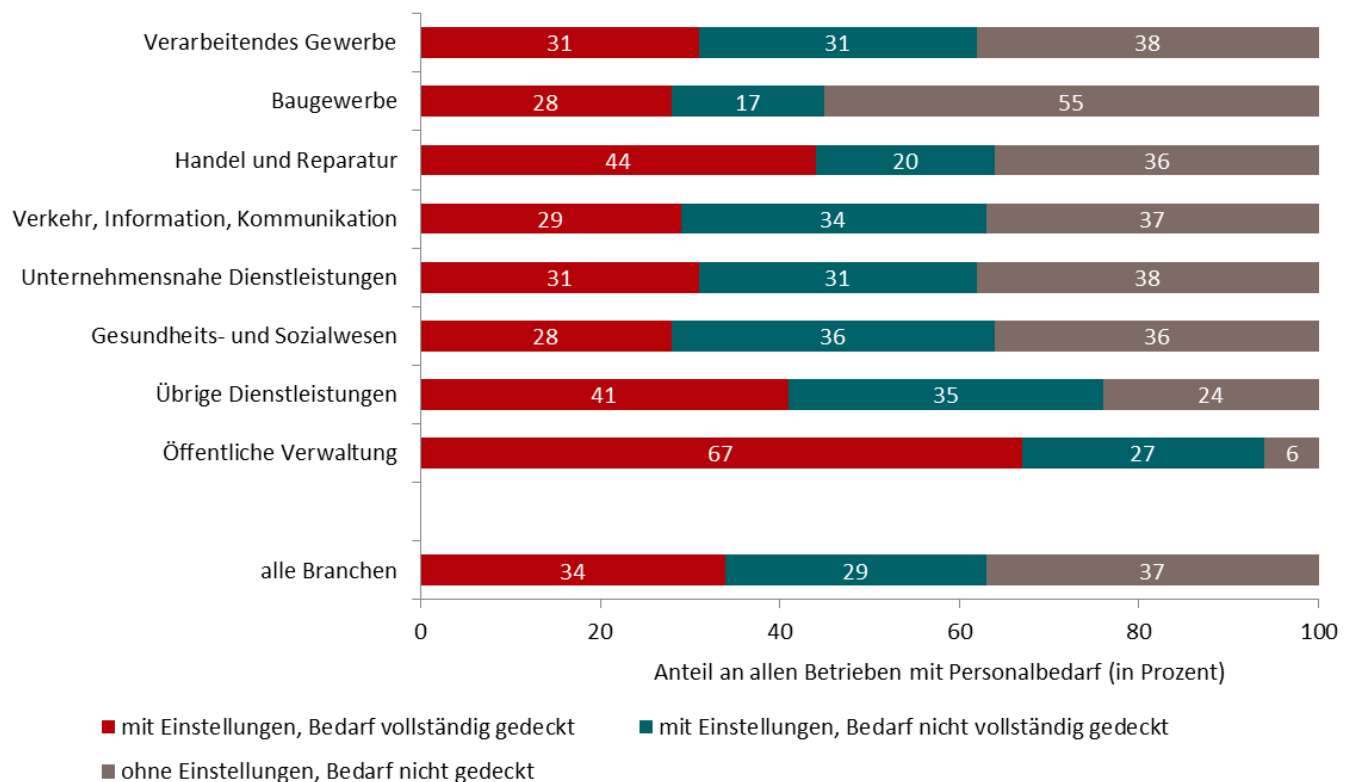
Denn ob ein Betrieb Einstellungen vornahm, hing nicht nur davon ab, ob er eine Ausdehnung der Beschäftigung wünschte, sondern auch von seinem Erfolg bei der Gewinnung neuer Beschäftigter. So war die Zahl der brandenburgischen Betriebe, die Personalbedarf hatten, deutlich höher als die Zahl der Betriebe mit realisierten Einstellungen: Mehr als jeder zweite Betrieb in Brandenburg wollte im ersten Halbjahr 2024 Personal einstellen (53 Prozent, s. oben), aber nur 33 Prozent aller Betriebe stellten tatsächlich neue Beschäftigte ein. Zugleich gab unter jenen Betrieben, die im ersten Halbjahr 2024 keine Personaleinstellungen vornahmen, knapp jeder dritte an, eigentlich Personalbedarf gehabt zu haben. In der

Summe konnte somit nur gut ein Drittel der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Personalbedarf hatten, diesen vollständig decken (34 Prozent); 37 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf konnten keine Einstellung realisieren.

In einzelnen Branchen fiel der Anteil der Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht oder nicht vollständig decken konnten, noch höher aus. So hatten etwa im

Baugewerbe 54 Prozent aller Betriebe einen Personalbedarf. Von diesen konnte nur gut ein Viertel (28 Prozent) seinen Bedarf vollständig durch Einstellungen decken. 17 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf nahmen zwar Einstellungen vor, jedoch nicht im gewünschten Umfang, und 55 Prozent konnten kein Personal einstellen (vgl. Abbildung 6). Im Ergebnis blieben in 72 Prozent der Betriebe dieser Branche, die Personalbedarf hatten, Stellen unbesetzt.

Abbildung 6: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Brandenburg 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * jeweils erstes Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2024

Personalabgänge

In 27 Prozent der brandenburgischen Betriebe verließ im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Wie schon bei den Einstellungen sticht auch bei den Personalabgängen das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: Aus 36 Prozent aller brandenburgischen Betriebe dieser Branche schieden Beschäftigte im ersten Halbjahr

2024 aus. Hierbei scheint es sich somit um eine Branche mit einer hohen Beschäftigungsdynamik zu handeln.

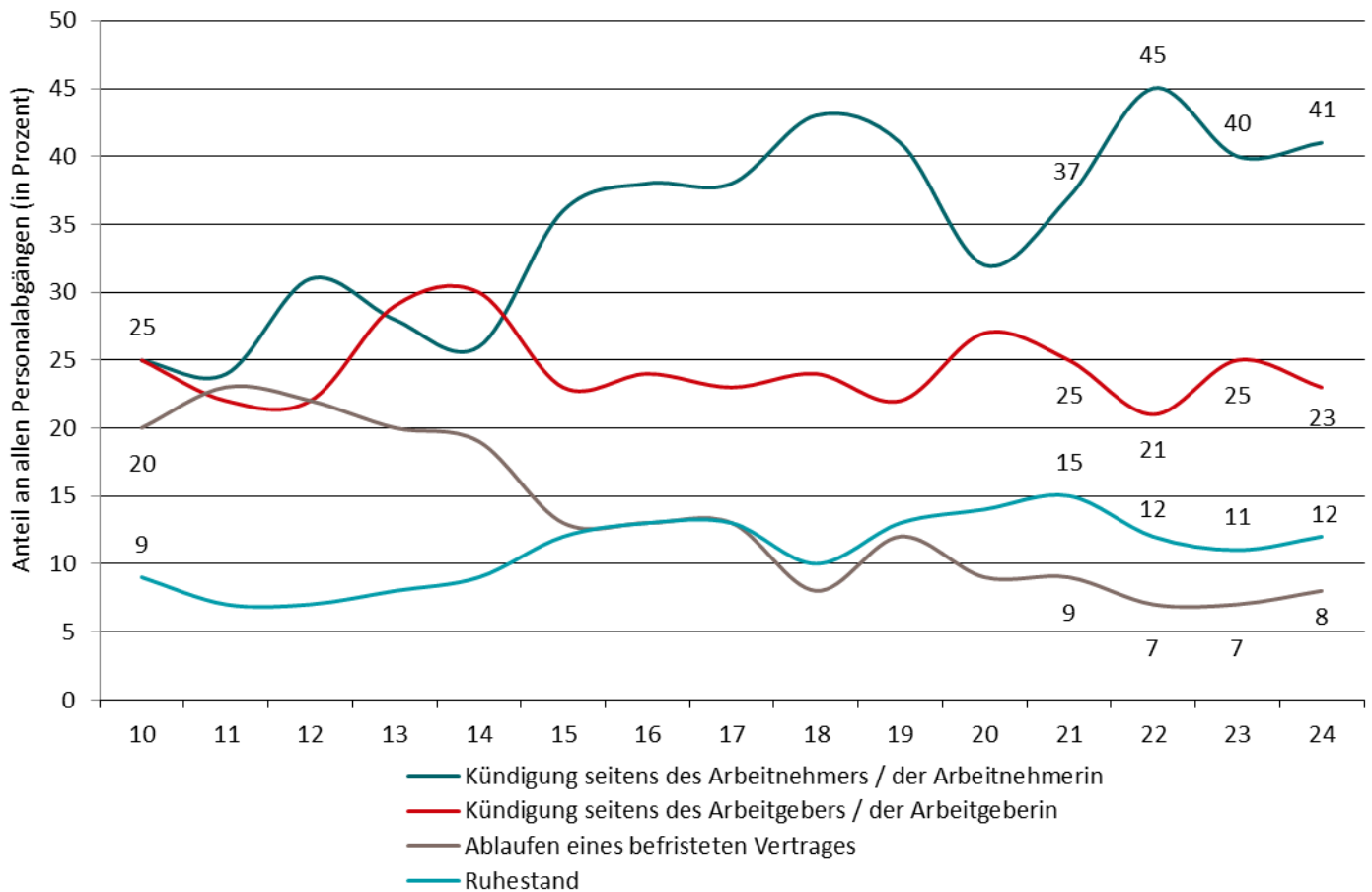
Personalabgänge gingen in den meisten Fällen von den Beschäftigten aus. So machten arbeitnehmerseitige Kündigungen 41 Prozent aller Abgänge aus, arbeitgeberseitige Kündigungen nur 23 Prozent (vgl. Abbildung 7).

Der anhaltend hohe Bedarf an Arbeitskräften scheint

somit zum einen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lassen, zum anderen scheint er die Wechselbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen, die durch einen Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anstreben. Es ist davon auszugehen, dass arbeitnehmerseitige Ab-

gänge in der Regel in den Betrieben erhöhte Aufwände (entweder für die Rekrutierung von Ersatz, für organisatorische Umstrukturierungen oder für eine verstärkte Automatisierung) nach sich ziehen. Dies ist potenziell auch der Fall bei Übergängen in den Ruhestand, auf die im ersten Halbjahr 2024 knapp jeder achte Abgang von Beschäftigten zurückzuführen war.

Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 Prozent entfallen auf sonstige Gründe.

Insgesamt 8 Prozent der Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2024 einen brandenburgischen Betrieb verließen, taten dies aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrags. Schon seit rund fünfzehn Jahren ist der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, tendenziell rückläufig. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Einsatz von Befristungen insgesamt zurückgeht. Zum anderen nahm der Anteil der

befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, zu: Er lag im ersten Halbjahr 2024 bei 42 Prozent, gegenüber 30 Prozent zehn Jahre zuvor.

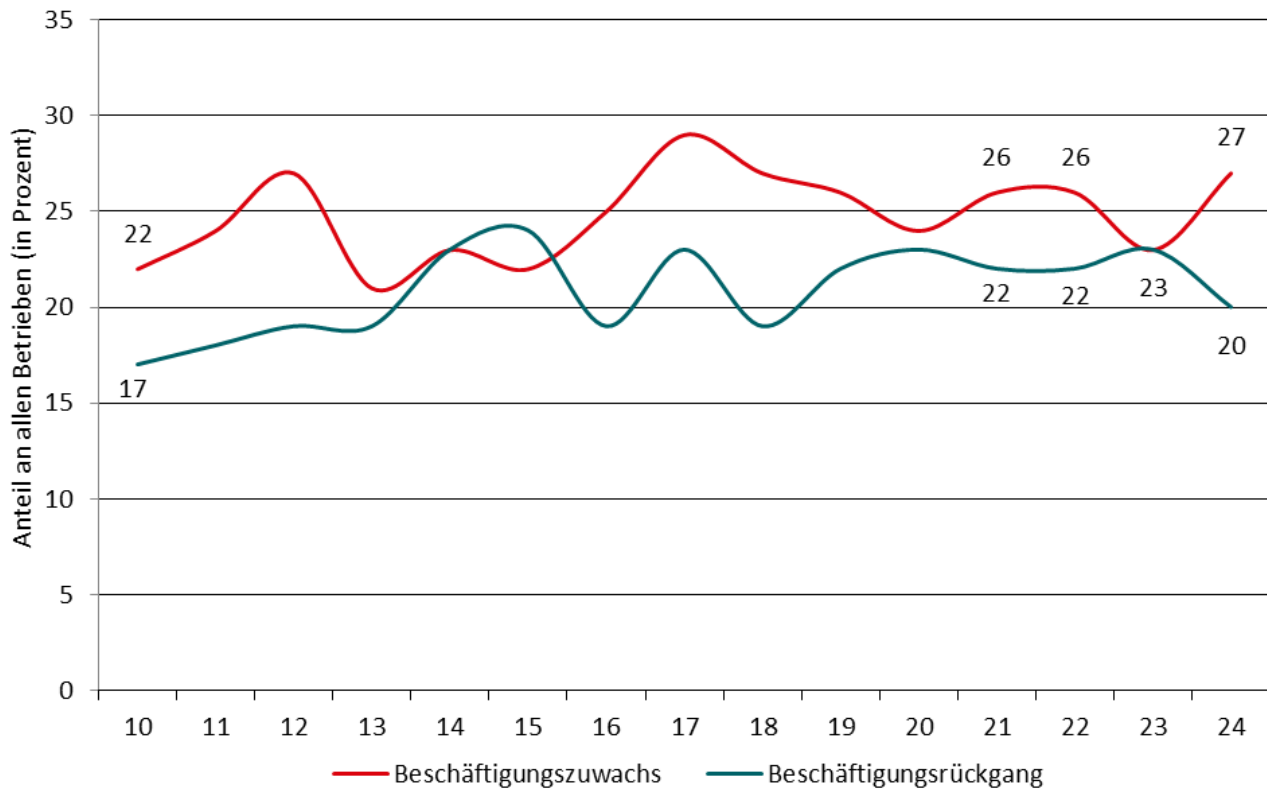
Effektive Veränderung des Beschäftigungsbestands

Personalbewegungen verändern nicht notwendigerweise die Zahl der Beschäftigten in einem Betrieb: Einstellungen können schlicht einen Ersatzbedarf decken, der aus Abgängen entsteht; Abgänge können unmittelbar durch Neueinstellungen kompensiert werden. Dennoch hatte fast die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe (47 Prozent) zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 eine effektive Nettoveränderung im Beschäftigtenbestand zu verzeichnen. In 27 Prozent der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten, in 20 Prozent sank sie. Damit überstieg der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwachs den Anteil derer mit Beschäftigungsrückgang wieder

deutlich, nachdem beide Werte im Vorjahr gleichauf gelegen hatten (vgl. Abbildung 8). Die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich dadurch im Vergleich zum Vorjahr um knapp 2 Prozent.

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bauten ebenfalls jeweils rund 27 Prozent der Betriebe Beschäftigung auf, der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang fiel mit 22 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 23 Prozent (Westdeutschland) etwas höher aus als in Brandenburg. Auch hier stieg die Zahl der Beschäftigten um jeweils knapp 2 Prozent.

Abbildung 8: Betriebe mit Beschäftigungszuwachs bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils in den zurückliegenden 12 Monaten

In den einzelnen Branchen zeigen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen. Während im Gesundheits- und Sozialwesen 42 Prozent der Betriebe die Zahl der Beschäftigten erhöhten, waren es in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information, Kommunikation nur jeweils 22 Prozent. Besonders hohe Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang fanden sich in der Öffentlichen Ver-

waltung, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 4).

Dementsprechend entwickelte sich auch die Gesamtzahl der Beschäftigten branchenspezifisch: Die größten Zuwächse verzeichnete das Gesundheits- und Sozialwesen mit knapp 5 Prozent mehr Beschäftigten gegenüber Mitte 2023. Im Verarbeitenden Gewerbe

und im Bereich Handel und Reparatur hingegen

blieb die Zahl der Beschäftigten weitgehend konstant.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2023 und 2024

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsabbau* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	25	50	24
Baugewerbe	18	51	31
Handel und Reparatur	23	55	22
Verkehr, Information und Kommunikation	26	52	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	61	23
Gesundheits- und Sozialwesen	17	40	42
Übrige Dienstleistungen	21	47	32
Öffentliche Verwaltung	29	44	27
Alle Branchen	20	53	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2 Prozent. ** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2 Prozent

Nettoveränderungen in der Zahl der Beschäftigten waren vor allem in größeren Betrieben zu beobachten. So blieb in nur knapp 30 Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant; unter Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil hingegen knapp zwei Drittel (63 Prozent; vgl. Tabelle 5). Unter größeren Betrieben fanden sich anteilig mehr mit

Beschäftigungsaufbau als unter Kleinstbetrieben, aber auch mehr mit Beschäftigungsabbau. Insgesamt stieg die Zahl der Beschäftigten in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr um knapp 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. In den anderen Größenklassen blieb die Zahl der Beschäftigten hingegen weitgehend konstant.

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2023 und 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigungsabbau* (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau** (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	15	63	21
10 bis 49 Beschäftigte	32	30	38
50 bis 99 Beschäftigte	33	31	36
ab 100 Beschäftigte	23	25	52
Alle Größenklassen	20	53	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2 Prozent. ** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2 Prozent

Jüngere Betriebe entwickelten sich dynamischer als ältere Betriebe: In 45 Prozent der Betriebe, die seit maximal fünf Jahren existieren, stieg die Zahl der Beschäftigten, in nur 14 Prozent dieser Betriebe ging sie zurück. In der Summe verzeichneten die jungen Betriebe einen Beschäftigungszuwachs von rund 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr (Mitte 2023 auf Mitte 2024). Im brandenburgischen Durchschnitt lag der Zuwachs bei knapp 2 Prozent.

Bei der Interpretation aller Befunde zu Beschäftigungsauf- und -abbau ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können sie das Resultat bewusster unternehmerischer Entscheidungen sein, wenn Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Beschäftigte entlassen bzw. auf die Besetzung freigewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung

der Beschäftigtenzahl ist in diesem Fall mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation des Betriebs verknüpft. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zusammenhängen. Gelingt es Betrieben nicht, Personalabgänge durch Kündigungen oder Übergänge in den Ruhestand durch Neueinstellungen zu kompensieren, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten. Dass dies weiterhin ein relevantes Szenario in Brandenburg ist, haben nicht nur die vorangegangenen Ausführungen in diesem Kapitel deutlich gemacht, es zeigt sich auch daran, dass in 23 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 einen Arbeitskräftebedarf hatten, die Zahl der Beschäftigten insgesamt sank. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um einen unerwünschten Beschäftigungsrückgang handelt, der Folgen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe haben kann.

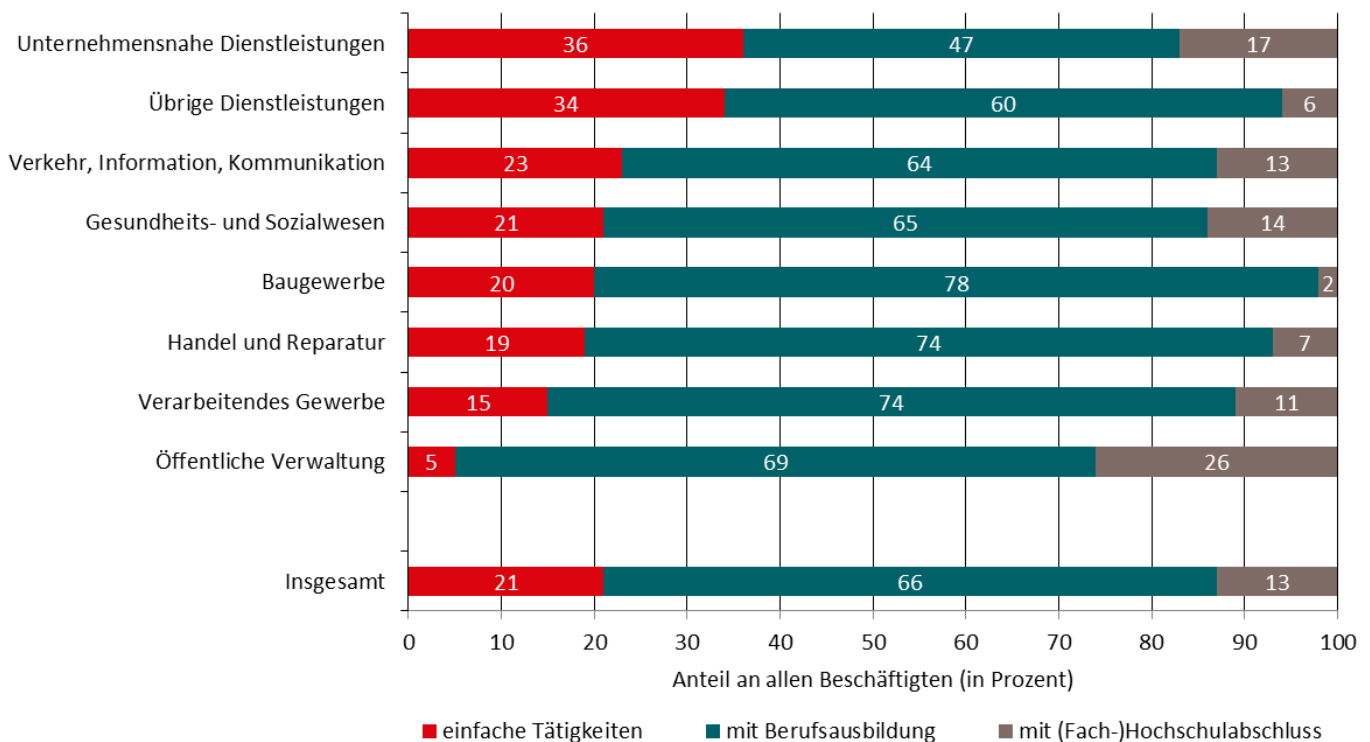
5. Fachkräftebedarf

Die Verfügbarkeit der erforderlichen Arbeitskräfte bildet die Grundlage für eine prosperierende Wirtschaft. Ein Mangel an passend qualifiziertem Personal kann zu Einschränkungen des Angebots, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer völligen Betriebsaufgabe führen. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in Brandenburg eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, bildet insbesondere die Deckung des Fachkräftebedarfs eine zentrale Herausforderung für die brandenburgischen Betriebe. Dieser ergibt sich aktuell vor allem durch das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsleben.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

2024 übten insgesamt 79 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominierten mit einem Anteil von 66 Prozent die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist; Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, machten einen Anteil von 13 Prozent aus. Nur 21 Prozent der Beschäftigten arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 9).²

Abbildung 9: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen

² Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Das bedeutet, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

Die beiden Branchen, in denen einfache Tätigkeiten in relevantem Umfang zu finden sind, sind die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen: Hier arbeiten 36 Prozent bzw. 34 Prozent aller Beschäftigten auf Arbeitsstellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Die heterogene Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen umfasst neben Rechts- und Steuerberatung sowie Werbung bzw. Marktforschung auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie den Garten- und Landschaftsbau. Zu den Übrigen Dienstleistungen zählen das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie die sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen wie Friseur- oder Kosmetiksalons. Im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem in der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen kaum Stellen für Un- und Angelernte (vgl. ebenfalls Abbildung 9).

Die qualifikationsbezogene Struktur der Beschäftigung in Brandenburg entspricht weitgehend dem ostdeutschen Durchschnitt, allerdings fällt der Anteil von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen akademischen Abschluss erfordern, in Brandenburg um vier Prozentpunkte geringer aus als in Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich in Brandenburg (wie auch in Ostdeutschland insgesamt) eine größere Bedeutung der qualifizierten Tätigkeiten: Während hier rund vier von fünf Beschäftigten (79 Prozent) auf qualifiziertem oder hochqualifiziertem Niveau arbeiten, sind es in Westdeutschland drei von vier (75 Prozent). Zwar erfolgte in den vergangenen Jahren eine Annäherung zwischen Westdeutschland einerseits und Ostdeutschland bzw. Brandenburg andererseits: Vor zehn Jahren (2014) lag der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Brandenburg mit 17 Prozent noch deutlich unter

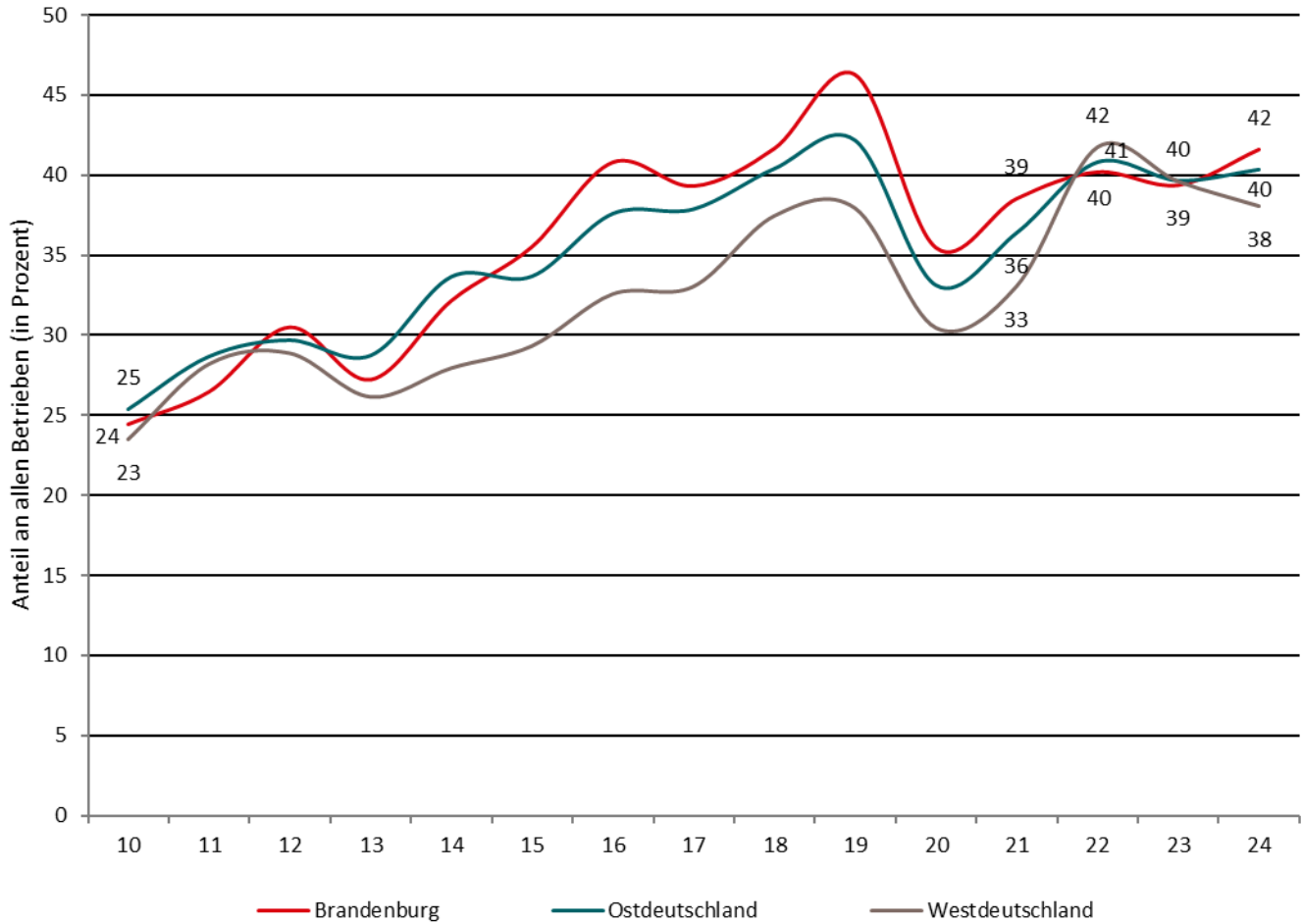
dem aktuellen Wert. Dies gilt ebenso für Ostdeutschland insgesamt (2014: 16 Prozent). Allerdings besteht weiterhin eine deutlich größere Verbreitung von Einfacharbeit in Westdeutschland, so etwa in den Übrigen Dienstleistungen, wo mehr als die Hälfte der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig ist, die keine berufliche Ausbildung erfordern. Dadurch sind Betriebe in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt weiterhin in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland.

Umfang des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2024 hatten 42 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal. Ein solcher Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 38 Prozent aller Betriebe in Brandenburg suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in nur 6 Prozent aller Betriebe Bedarf an Personal mit einem abgeschlossenen akademischen Abschluss. Insgesamt 2 Prozent der Betriebe in Brandenburg hatten Bedarf an Fachkräften sowohl auf qualifiziertem als auch auf hochqualifiziertem Niveau.

Der genannte Anteil der brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf von 42 Prozent übersteigt den Vorjahreswert von 39 Prozent wie auch die aktuellen Vergleichswerte in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Die Höchstwerte der Vor-Pandemie-Jahre wurden bislang aber weder in Brandenburg noch in Ostdeutschland insgesamt oder in Westdeutschland wieder erreicht (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Beim Fachkräftebedarf sticht das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: Fast zwei Drittel aller Betriebe in dieser Branche suchten im ersten Halbjahr 2024 qualifizierte Kräfte. Daneben haben im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe einen Fachkräftebedarf (vgl. Abbildung 11).

Die Öffentliche Verwaltung ist zudem die Branche mit dem höchsten Anteil von Betrieben mit einem Fachkräftebedarf auf akademischem Niveau: 19 Prozent aller Betriebe dieser Branche suchten im ersten

Halbjahr Fachkräfte für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. In den Übrigen Dienstleistungen, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur wurden hingegen fast ausschließlich Fachkräfte mit Berufsausbildung gesucht. Nur zwischen 1 Prozent und 4 Prozent aller Betriebe dieser Branchen verzeichneten einen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Hinblick auf die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte dominiert wieder das Gesundheits- und Sozialwesen: 18 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in Brandenburg fanden sich im ersten Halbjahr 2024 in diesem Bereich; bezogen nur auf die Fachkräftestellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, waren es sogar 20 Prozent. Der größte Anteil von Fachkräftestellen mit akademischem Abschluss findet sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Auf diese heterogene Branche entfiel ein Drittel des gesamten hochqualifizierten Fachkräftebedarfs in Brandenburg im ersten Halbjahr 2024. Die genannten Anteile müssen vor dem Hintergrund des jeweiligen Gewichts der einzelnen Branchen an der Gesamtbeschäftigung bewertet werden (siehe hierzu Kapitel 3): Dieses liegt beim Gesundheits- und Sozialwesen bei 18 Prozent, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen bei 14 Prozent.

Wie schon beim Personalbedarf im Allgemeinen (vgl. Kapitel 4) fällt unter kleineren Betrieben der Anteil

mit Fachkräftebedarf geringer aus als unter größeren Betrieben. So hatten nur 30 Prozent der Kleinbetriebe eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei den Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lagen diese Anteile jeweils bei über 90 Prozent. Dieser Unterschied hängt erneut schlicht mit der geringen Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinbetrieb und der damit verbundenen geringeren Mitarbeiterfluktuation zusammen. In der Gesamtbetrachtung fanden sich 27 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in Kleinbetrieben und 25 Prozent in Großbetrieben. Setzt man auch hier diese Anteile in Relation zu den jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass Kleinbetriebe, in denen 18 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiten, einen überproportionalen Anteil am Fachkräftebedarf haben, Großbetriebe, in denen 37 Prozent aller Beschäftigten arbeiten, einen unterproportionalen.

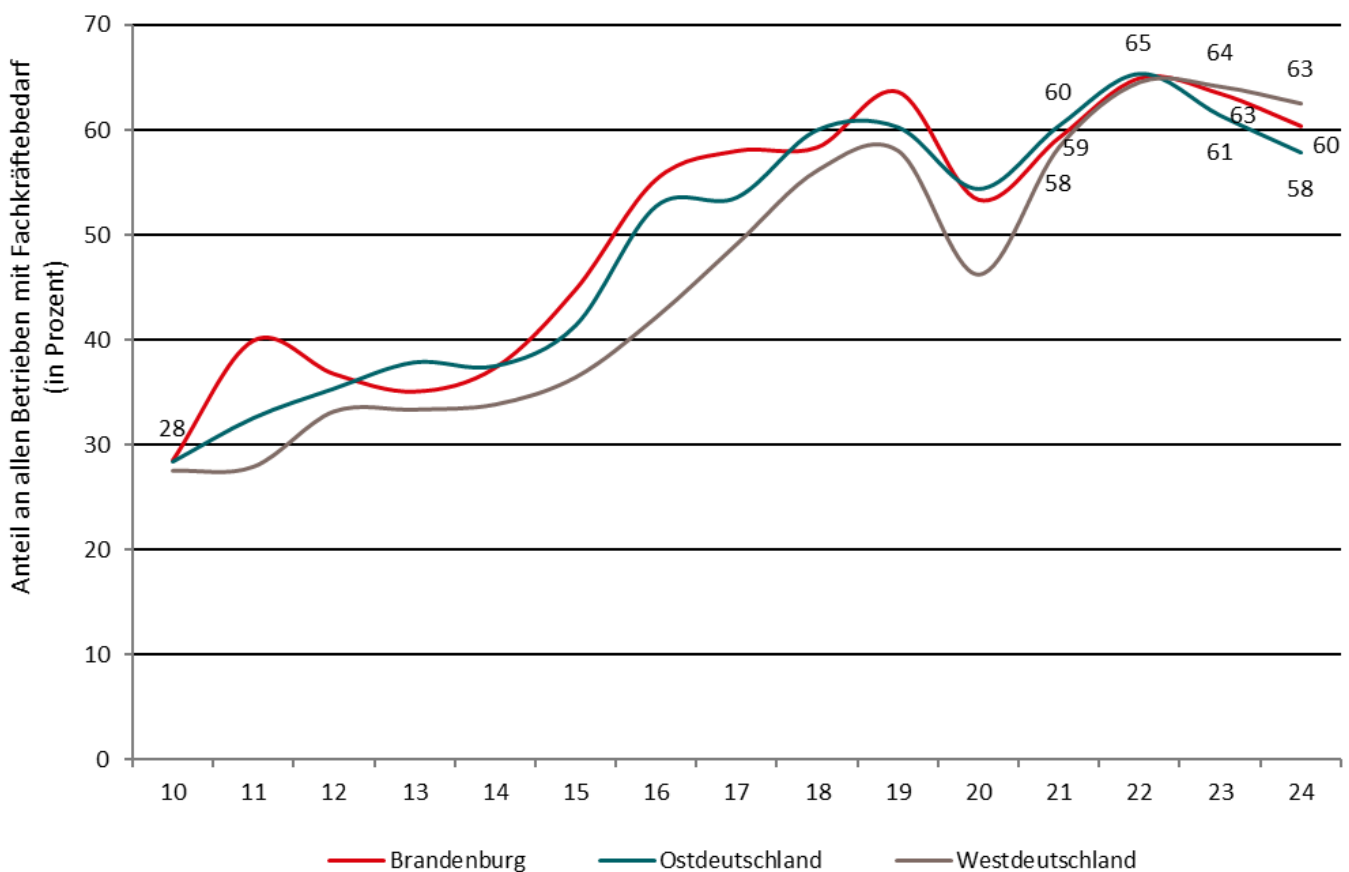
Besetzung von Fachkräftestellen

Aufgrund der hohen Relevanz qualifizierter Tätigkeiten in der brandenburgischen Wirtschaft kommt dem betrieblichen Erfolg bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen besondere Bedeutung zu. Im ersten Halbjahr 2024 stellten 24 Prozent der brandenburgischen Betriebe neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein. Vor dem Hintergrund, dass 42 Prozent aller Betriebe in diesem Zeitraum Fachkräfte suchten, wird deutlich, dass es vielen Betrieben erneut nicht gelang, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken. Hinzu kommt, dass selbst Betriebe, die Einstellungen vornahmen, damit nicht in jedem Fall ihren Bedarf vollständig decken konnten. Insgesamt gelang dies bis zur Jahresmitte nur 40 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf, in

60 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben Fachkräftestellen unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg heißt das: In gut jedem vierten Betrieb (26 Prozent) blieb im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine offene Fachkräftestelle unbesetzt.

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ging der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen leicht zurück. Er bewegt sich aber weiterhin auf einem hohen Niveau. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren (2014) lag er noch bei 37 Prozent (vgl. Abbildung 12). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ist diese Entwicklung ebenfalls zu beobachten.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024

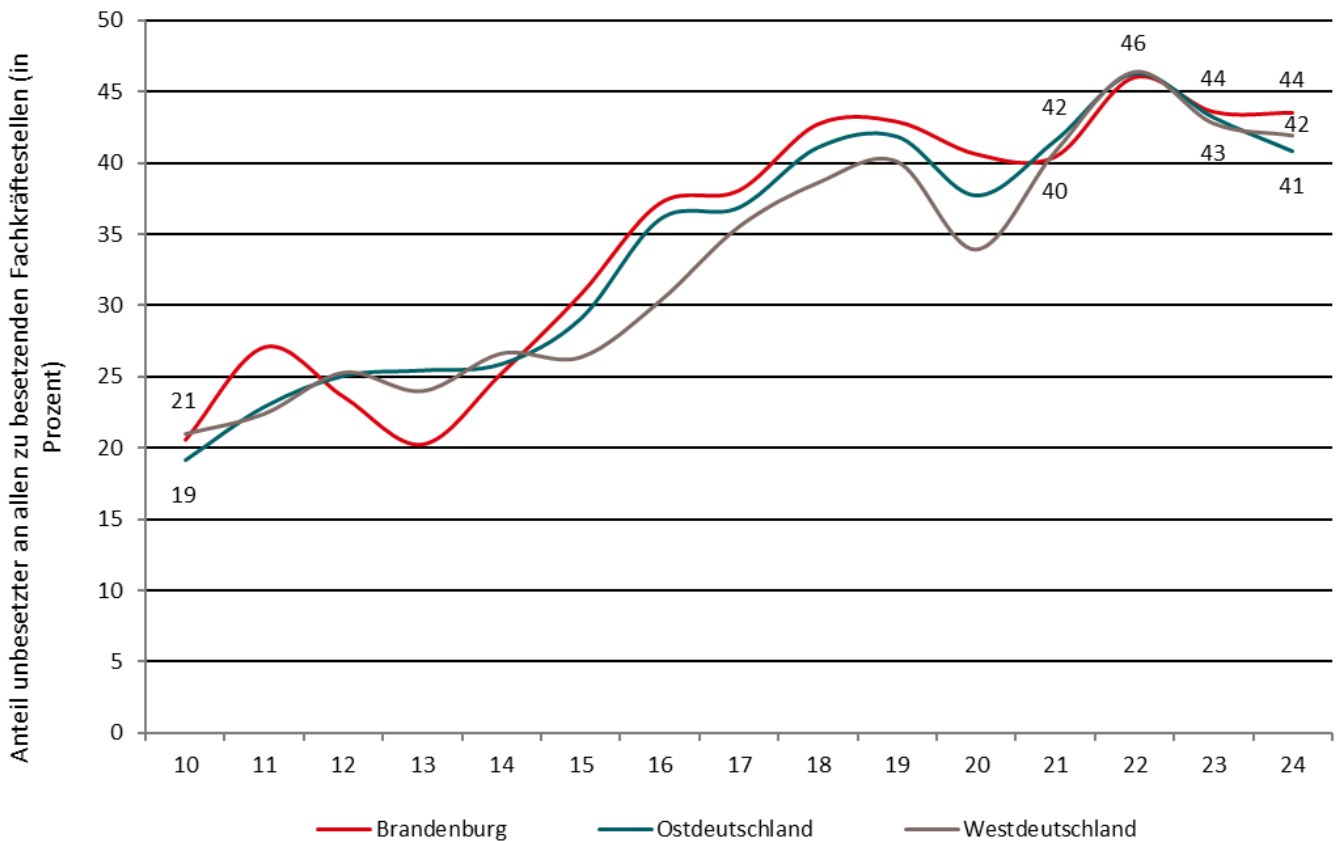


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten, jeweils erstes Halbjahr

Der Anteil der unbesetzten Stellen blieb in Brandenburg im Jahresvergleich konstant: Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, lag erneut bei 44 Prozent. In Ostdeutschland und in Westdeutschland sank sie im Jahresvergleich hingegen leicht (vgl.

Abbildung 13). Bei den hochqualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, fiel die Nichtbesetzungsquote mit 48 Prozent etwas höher aus als bei den qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (43 Prozent).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024

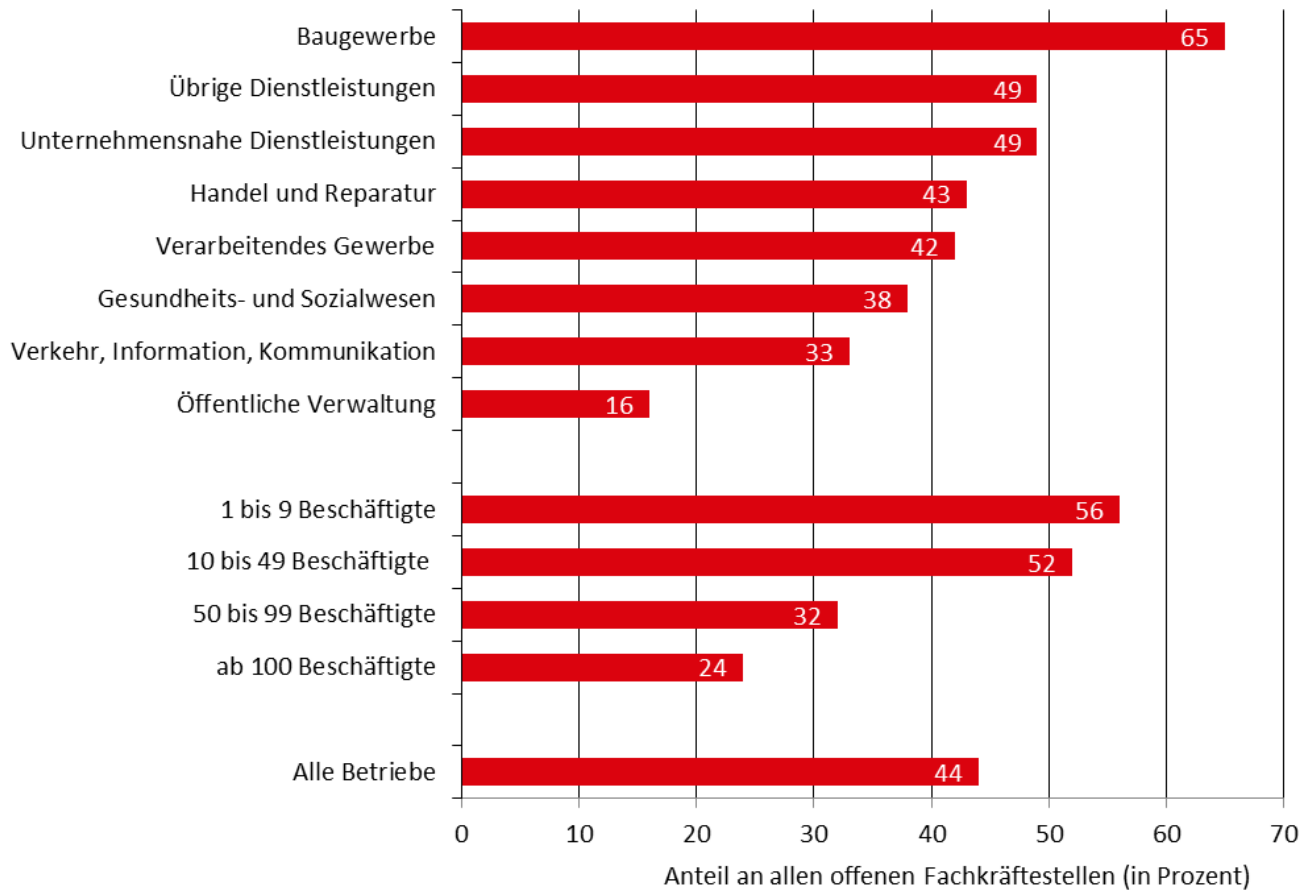


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Einige Branchen der brandenburgischen Wirtschaft sind in besonderem Maße von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen. So waren im Baugewerbe fast zwei Drittel aller offenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 noch unbesetzt; in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war es jeweils knapp die Hälfte. Auch stellte die Deckung des Fachkräftebedarfs für kleinere Betriebe eine stärkere Herausforderung dar als für größere:

Während in Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten nur ein Viertel der offenen Fachkräftestellen unbesetzt blieb, war es in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mehr als die Hälfte (vgl. Abbildung 14). Auf Kleinbetriebe entfielen damit 34 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen, obgleich sie – wie weiter oben dargestellt – nur für 27 Prozent der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren.

Abbildung 14: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * erstes Halbjahr

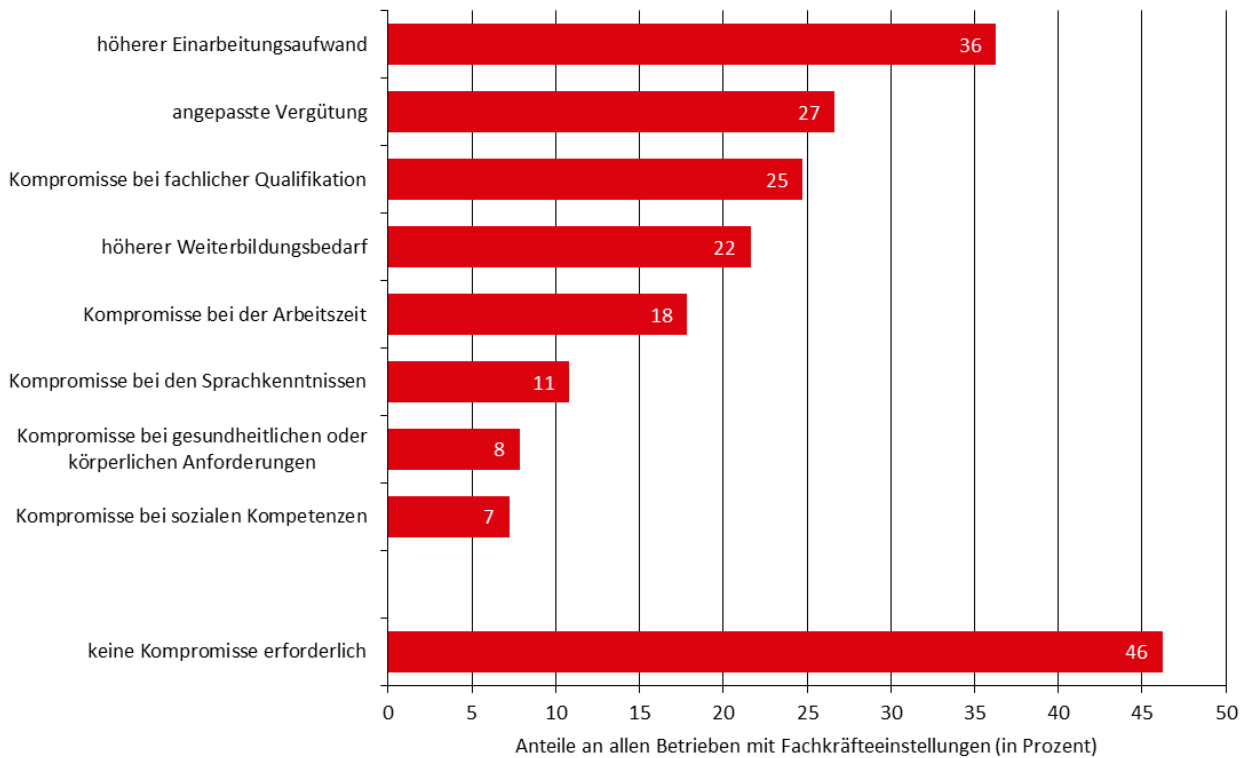
Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Angesichts der andauernden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs müssen die brandenburgischen Betriebe neue Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Ein Ansatzpunkt besteht darin, Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter einzugehen. Dazu gehört, dass Betriebe eine weniger gute Passung der vorhandenen (formalen oder informellen) Qualifikationen in Kauf nehmen oder dass sie Zugeständnisse bei der Vergütung oder der Ausgestaltung der Beschäftigung (z.B. den Arbeitszeiten) machen. Gut die Hälfte aller Betriebe in Brandenburg, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der ei-

nen oder anderen Form Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht zu haben. Insbesondere akzeptierten sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand oder passten die Vergütung an. Nur selten machten die Betriebe hingegen Abstriche bei den erforderlichen sozialen Kompetenzen und bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen (vgl. Abbildung 15). Es steht zu vermuten, dass es sich hierbei um Mindestanforderungen handelt, die für einen reibungslosen Ablauf der betrieblichen Prozesse unumgänglich sind.

Knapp die Hälfte aller Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024 gab an, dass sie bei der Gewinnung von Fachkräften keine Kompromisse eingehen mussten. Selbst unter Betrieben, die nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, fand sich rund ein Viertel, das nach eigenen Angaben keine Abstriche bei den Anforderungen machte.

Abbildung 15: Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Brandenburg 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024

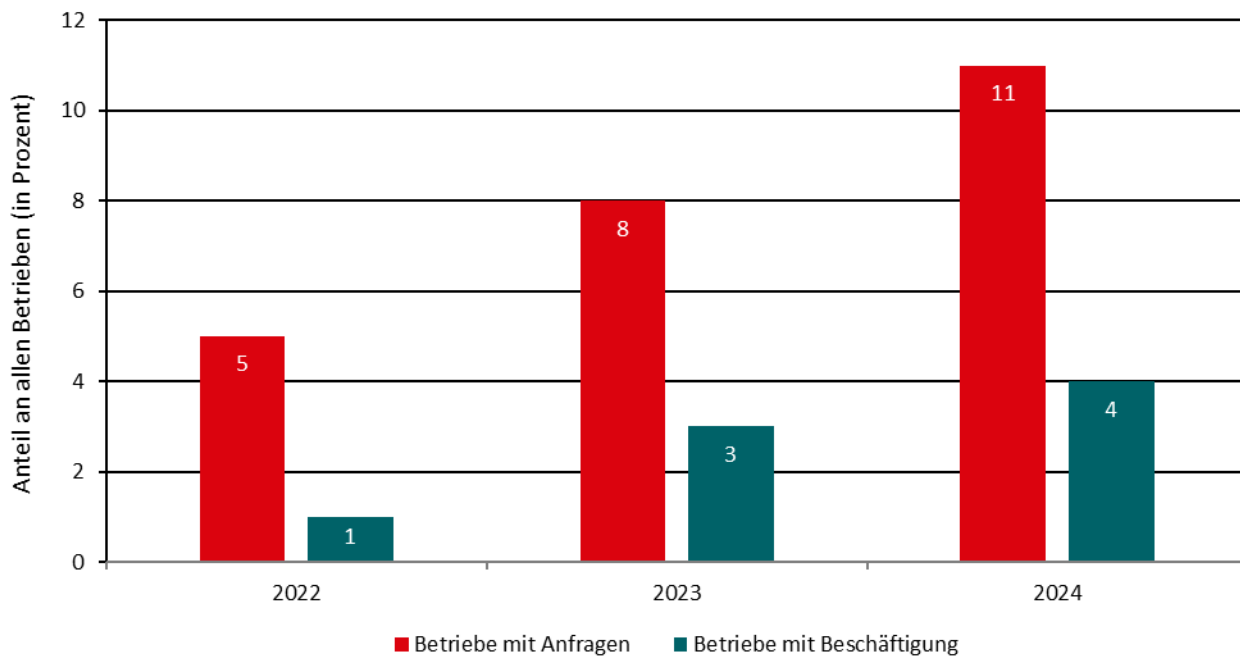
Eine weitere Strategie zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs kann darin liegen, neue Personengruppen als potenzielle Beschäftigte zu erschließen. Geflüchtete aus der Ukraine stellen eine solche Personengruppe dar. Ende 2023 lebten rund 25.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft in Brandenburg, die als Schutzsuchende registriert waren.³ Rund 57 Prozent dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.⁴ Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

Bis zum diesjährigen Befragungszeitpunkt im dritten

Quartal 2024 waren 11 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor hatte der Anteil bei 8 Prozent gelegen, im Jahr 2022 bei 5 Prozent (vgl. Abbildung 16). Ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (32 Prozent) hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das knapp 4 Prozent. In Ostdeutschland und in Westdeutschland liegen die Anteile der Betriebe mit Kontakt zu aus der Ukraine geflüchteten Personen mit jeweils rund 14 Prozent etwas höher als in Brandenburg. Auch der Anteil der einstellenden Betriebe fiel mit 37 Prozent (Ostdeutschland) bzw. 41 Prozent (Westdeutschland) höher aus.

³ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.
⁴ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Abbildung 16: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Brandenburg 2022, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022, 2023 und 2024

Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, aus den Übrigen Dienstleistungen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe hatten bereits vergleichsweise häufig Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine: Rund 15 Prozent der Betriebe dieser Branchen waren bis zum dritten Quartal 2024 bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage. So hatte zum Zeitpunkt der Befragung gut ein Drittel aller brandenburgischen Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr sowie rund ein Viertel der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bereits eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 7 Prozent der Kleinstbetriebe. Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Brandenburgs zu berücksichtigen: Gut zwei Drittel der rund 65.000 Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit

Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Bei gut der Hälfte der geflüchteten Personen (53 Prozent), die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Dieser Wert liegt weiterhin unter dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (63 Prozent⁵). Im Vergleich zur Vorjahreserhebung blieb der Frauenanteil unter den beschäftigten ukrainischen Geflüchteten stabil (2023: 54 Prozent).

Gut die Hälfte der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, wurde auf Fachkräftestellen eingesetzt, die andere Hälfte auf Stellen, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Brandenburg, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 21 Prozent ausmachten (s.o.), lag hier also weiterhin ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Doch bleibt zu unterstreichen, dass die Hälfte

⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

der Schutzsuchenden, die bis 2024 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, auf qualifiziertem Niveau arbeitete und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der brandenburgischen Betriebe beitrug.

Erwarteter Fachkräftebedarf

Viele Betriebe in Brandenburg rechnen in den kommenden zwei Jahren mit einem weiteren Fachkräftebedarf. So gehen 34 Prozent der Betriebe davon aus, dass sie Ersatzbedarf für Fachkräfte haben werden, dass also freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. In Ostdeutschland insgesamt (36 Prozent der Betriebe mit Ersatzbedarf in den kommenden zwei Jahren) und in Westdeutschland (34 Prozent) stellt sich die Situation ähnlich dar.

In einzelnen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe, liegt dieser Anteil mit jeweils rund 50 Prozent noch einmal deutlich höher (vgl. Tabelle 6).

Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Während mehr als drei Viertel der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr mit Ersatzbedarf rechnen, ist es unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur rund ein Fünftel. Insgesamt 45 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gehen nicht davon aus, dass Fachkräftestellen nachbesetzt werden müssen; 21 Prozent der Betriebe konnten es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehen.

Tabelle 6: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Brandenburg

Branche	Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (Ersatzbedarf) (in Prozent)	Betriebe mit steigender Zahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Erweiterungsbedarf) (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	48	15
Baugewerbe	23	13
Handel und Reparatur	31	12
Verkehr, Information und Kommunikation	33	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	12
Gesundheits- und Sozialwesen	50	23
Übrige Dienstleistungen	24	12
Öffentliche Verwaltung	41	7
Alle Branchen	34	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Zu diesem reinen Ersatzbedarf kommt der potenzielle Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals. 14 Prozent aller brandenburgischen Betriebe gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. 6 Prozent der Betriebe

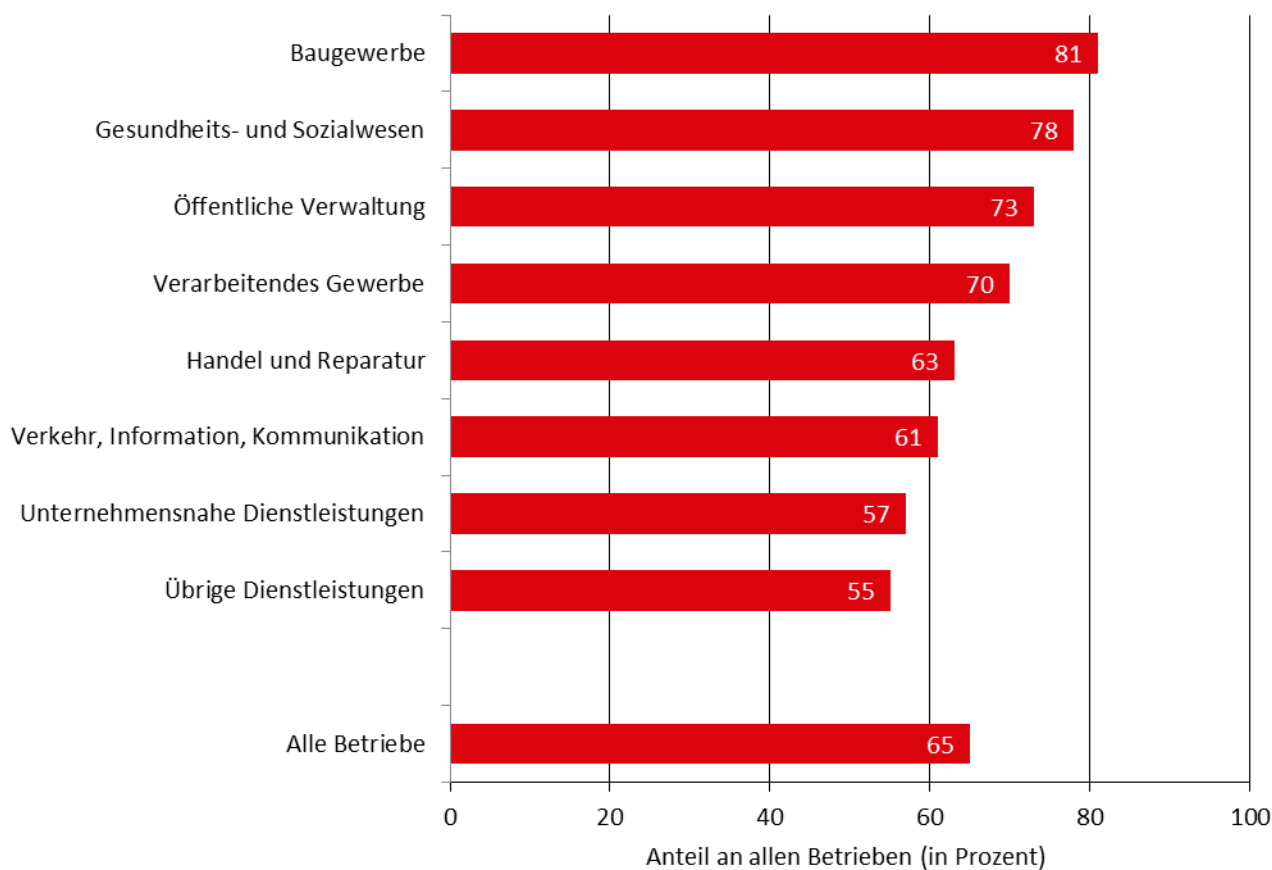
rechnen mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte, in 61 Prozent der Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. 17 Prozent der Betriebe können die

Entwicklung noch nicht prognostizieren.⁶ In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Erweiterungsbedarf finden sich in Brandenburg erneut im Gesundheits- und Sozialwesen: Hier rechnet fast ein Viertel aller Betriebe damit, dass die Zahl der Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren steigen wird (vgl. ebenfalls Tabelle 6).

Vor dem Hintergrund dieser Prognosen bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs für die brandenburgischen Betriebe auch in den kommenden Jahren ein

drängendes Thema: Zwei Drittel aller Betriebe gehen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu bekommen. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, damit noch einmal leicht gestiegen: 2022, als diese Frage zuletzt gestellt wurde, benannten 63 Prozent der Betriebe dies als Herausforderung. In einigen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und im Baugewerbe, fällt der Anteil der Betriebe, die hier mit Schwierigkeiten rechnen, mit jeweils rund 80 Prozent noch einmal höher aus, wie Abbildung 17 zu entnehmen ist.

Abbildung 17: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben in Brandenburg für die kommenden zwei Jahre gesehen wird, nämlich

die hohe Belastung durch Lohnkosten. Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, passte gut ein Viertel der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten

⁶ Fehlende zu 100 % = Betriebe, in denen es keine Stellen für Fachkräfte gibt.

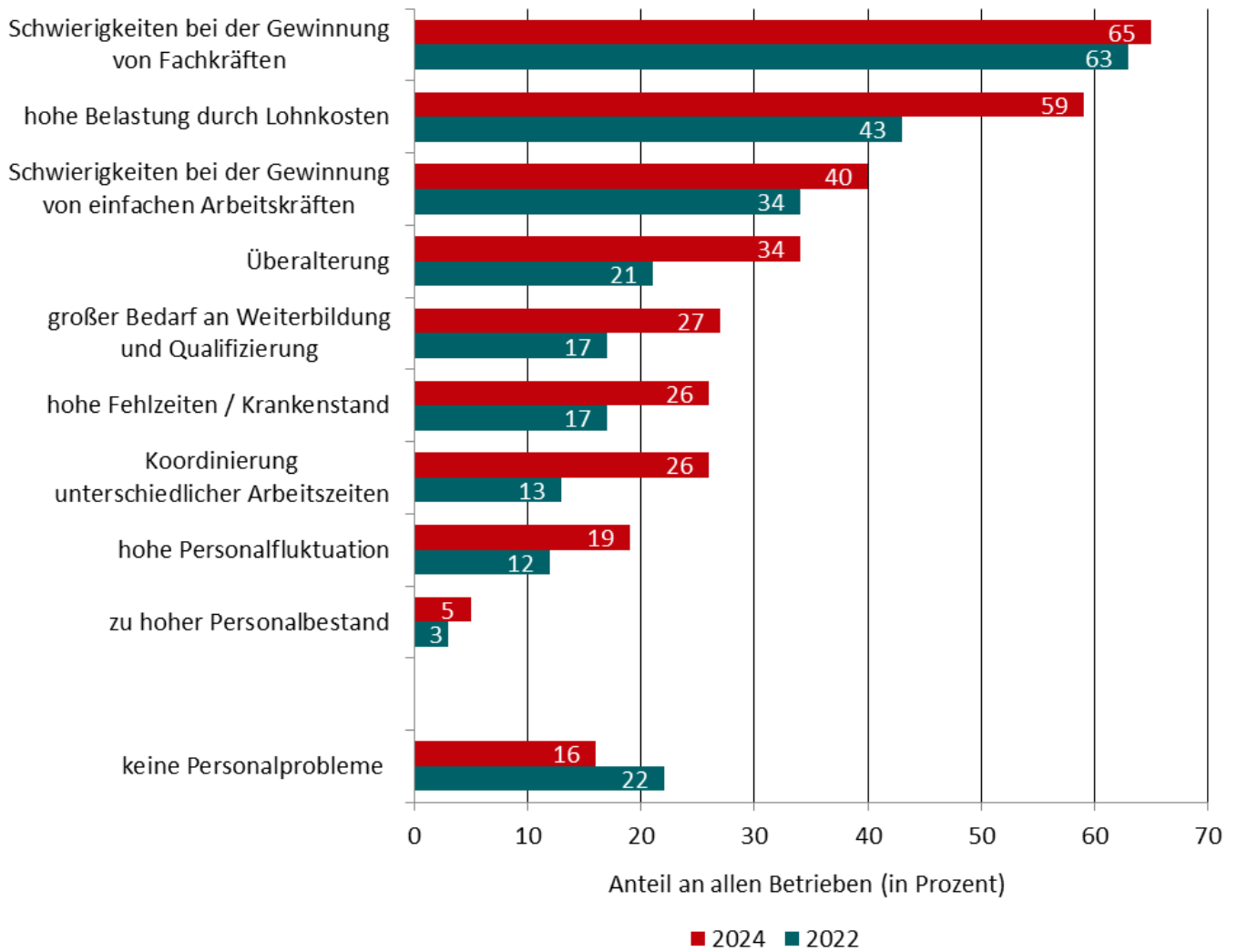
Halbjahr 2024 ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass 59 Prozent aller brandenburgischen Betriebe in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen – ein deutlich höherer Anteil als noch vor zwei Jahren (vgl. Abbildung 18).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild bei den personalpolitischen Herausforderungen wie in Brandenburg: Auch hier erwarten rund zwei Drittel der Betriebe in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften, und mehr als die Hälfte der Betriebe berichtet von einer hohen Belastung durch Lohnkosten. Die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von einfachen Arbeitskräften und das Problem der Überalterung folgen wie in Brandenburg an dritter und vierter Stelle, allerdings ist die Relevanz dieser beiden Aspekte in Brandenburg größer als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

So rechnen 34 Prozent der ostdeutschen und 37 Prozent der westdeutschen Betriebe in den folgenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von einfachen Arbeitskräften; 30 Prozent der ostdeutschen und 27 Prozent der westdeutschen Betriebe betrachten die Überalterung der Belegschaft als Herausforderung. In Brandenburg fallen die Anteile mit 40 Prozent bzw. 34 Prozent (vgl. Abbildung 18) jeweils höher aus.

Andere personalpolitische Herausforderungen sind aus der Sicht der Betriebe in den nächsten beiden Jahren weniger virulent. Im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme im Jahr 2022 stieg allerdings die Bedeutung aller personalpolitischen Themen an; besonders das Thema Überalterung gewann deutlich an Bedeutung. Auch sank der Anteil der Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre keinerlei personalpolitische Herausforderungen erwarten, auf nunmehr nur noch 16 Prozent.

Abbildung 18: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg 2022 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2024

6. Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation unterstreichen, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften für viele Betriebe eine zentrale Herausforderung darstellt. Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Diese hat für die Betriebe grundsätzlich drei Vorteile: Zum einen können die Betriebe ihre Auszubildenden gezielt in den Inhalten schulen, die im Betrieb benötigt werden. Zum anderen gewinnen sie während der mehrjährigen Ausbildung einen guten Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden. Schließlich können sie sie an den Betrieb binden.

Bei weitem nicht alle Betriebe in Brandenburg nutzen die Möglichkeit, selbst auszubilden. Vielen fehlt schlicht die Berechtigung hierzu. Welche Gründe darüber hinaus dazu führen, dass Betriebe sich gegen die Ausbildung entscheiden, wurde in der aktuellen Befragung des Betriebspanels erfragt. Vor dem Hintergrund zunehmender Herausforderungen bei der Gewinnung von Auszubildenden wurden die Betriebe außerdem gefragt, inwieweit sie bereit sind, auch junge Menschen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

Während die betriebliche Ausbildung der Deckung

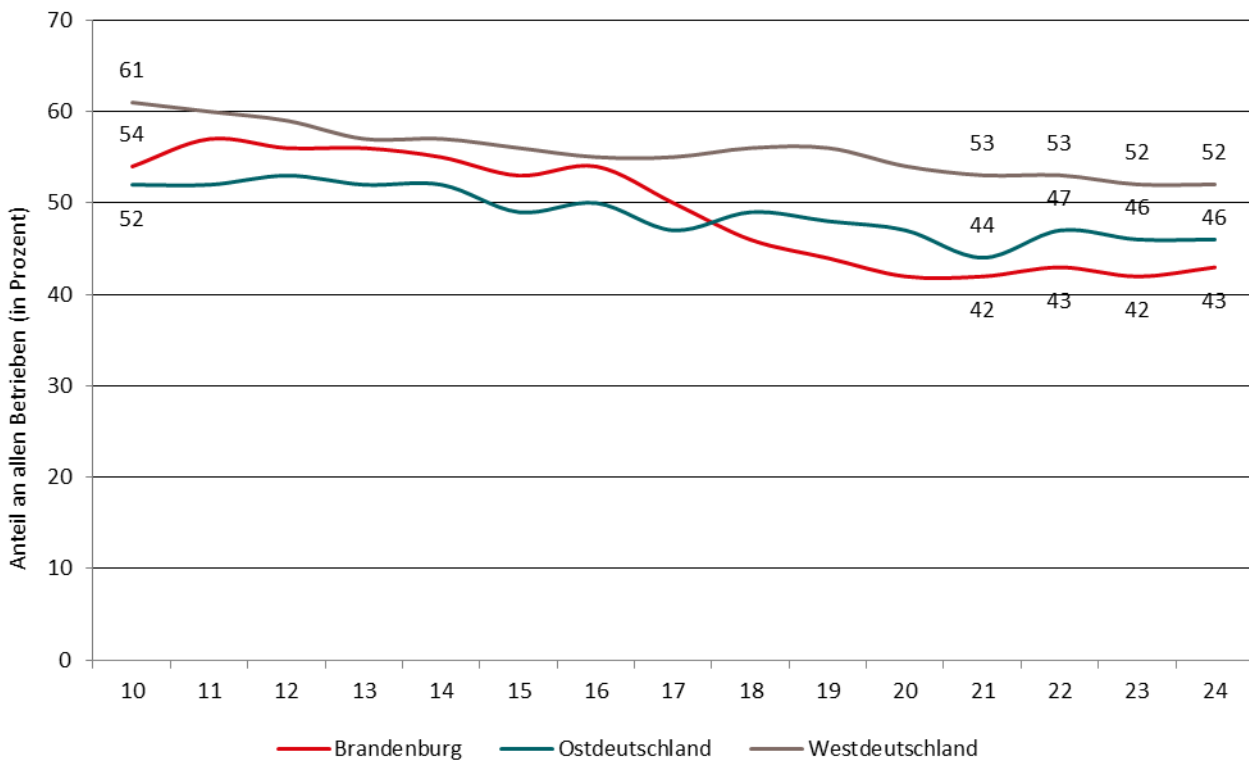
des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient und dementsprechend mittel- bis langfristig ausgerichtet ist, können Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung kurzfristigere Qualifizierungserfordernisse adressieren. Potenziell ist auch dies ein Weg, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken.

Ausbildungsbeteiligung

Um ausbilden zu dürfen, muss ein Betrieb über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben.⁷ Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2024 nach eigenen Angaben 43 Prozent der Betriebe in Brandenburg – ein ähnlicher Anteil wie in den vergangenen Jahren. In den letzten zehn Jahren hat es einen deutlichen und offenbar permanenten Rückgang im Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe gegeben. Im Jahr 2014 lag er noch bei 55 Prozent, ca. 12 Prozentpunkte höher als 2024. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ging der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in diesem Zeitraum zurück, allerdings in geringerem Maße: in Ostdeutschland von 52 Prozent auf 46 Prozent, in Westdeutschland von 57 Prozent auf 52 Prozent (vgl. Abbildung 19).

⁷ Vgl. § 27 ff Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Abbildung 19: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Dass in Brandenburg im Speziellen wie auch in Ostdeutschland im Allgemeinen ein geringerer Anteil der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt als in Westdeutschland, dürfte auch mit der stärker kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaft in Ostdeutschland zusammenhängen. Zwar wird die Betriebslandschaft in Ost- wie in Westdeutschland gleichermaßen von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten dominiert, der Anteil dieser Betriebsgruppe fällt aber in den ostdeutschen Bundesländern noch etwas größer aus als in Westdeutschland. Zugleich ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe unter den Kleinstbetrieben deutlich niedriger als in anderen Größenklassen: In Brandenburg war 2024 nur knapp ein Drittel der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt. In allen anderen Größenklassen lag dieser Anteil bei zwei Drittel oder mehr. Kleinstbetriebe verfügen also häufig nicht über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken.

Dies gilt auch für einen relevanten Anteil der brandenburgischen Betriebe, die einen akuten Fachkräftebedarf hatten: Insgesamt 28 Prozent der Betriebe

ohne Ausbildungsberechtigung suchten im ersten Halbjahr 2024 qualifizierte Kräfte, 20 Prozent konnten bis zum Stichtag der Befragung nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen. Die Option, Fachkräfte selbst auszubilden, bleibt diesen Betrieben allerdings verschlossen.

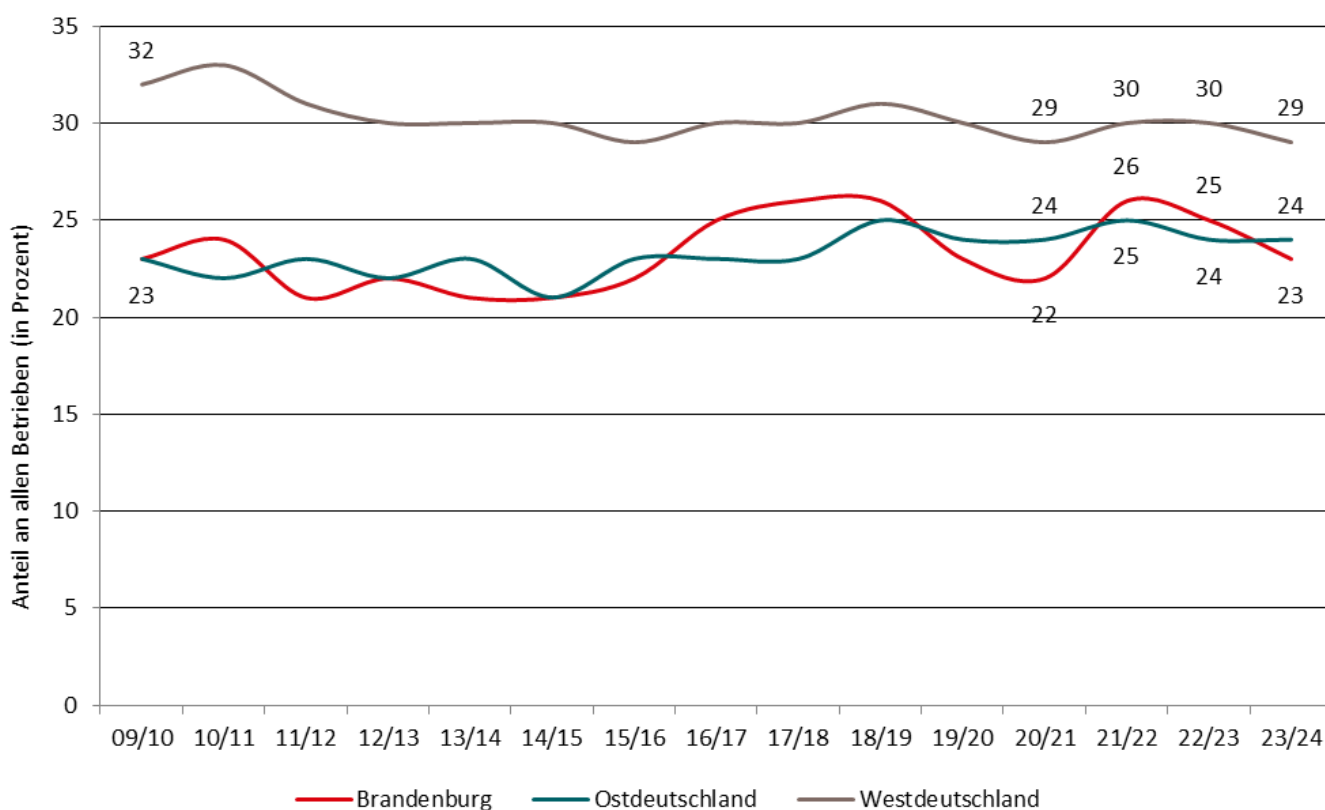
Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Brandenburg beteiligten sich im Ausbildungsjahr 2023/2024 insgesamt 55 Prozent an der Ausbildung; das entspricht 23 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Unter Ausbildungsbeteiligung wird dabei verstanden, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbildeten, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag

der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.⁸

Im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren ist der Anteil der Betriebe, die sich effektiv an der Ausbildung beteiligen, in etwa konstant geblieben: Im Ausbildungsjahr 2013/2014 lag er bei 21 Prozent (vgl. Abbildung 20). Zugleich ist, wie oben dargestellt, heute ein geringerer Anteil der brandenburgischen Betriebe

ausbildungsberechtigt als noch vor zehn Jahren. Das bedeutet, dass sich unter den Betrieben, die 2024 ausbildungsberechtigt waren, ein deutlich größerer Anteil tatsächlich an der Ausbildung beteiligte als dies 2014 der Fall war (55 Prozent gegenüber 38 Prozent). Ausbildungsberechtigte Betriebe scheinen inzwischen die Möglichkeiten der eigenen Ausbildung also deutlich intensiver zu nutzen, als dies vor zehn Jahren der Fall war.

Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Die beschriebene Entwicklung lässt sich auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland beobachten: Zwar sinkt jeweils der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (vgl. Abbildung 19), von diesen beteiligt sich aber ein zunehmender Anteil an der Ausbildung, so dass im Ergebnis der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bezogen auf alle Betriebe, weitgehend konstant bleibt (vgl. Abbildung 20). In Ostdeutschland insgesamt lag

dieser Anteil im Ausbildungsjahr 2023/2024 bei 24 Prozent, in Westdeutschland bei 29 Prozent.

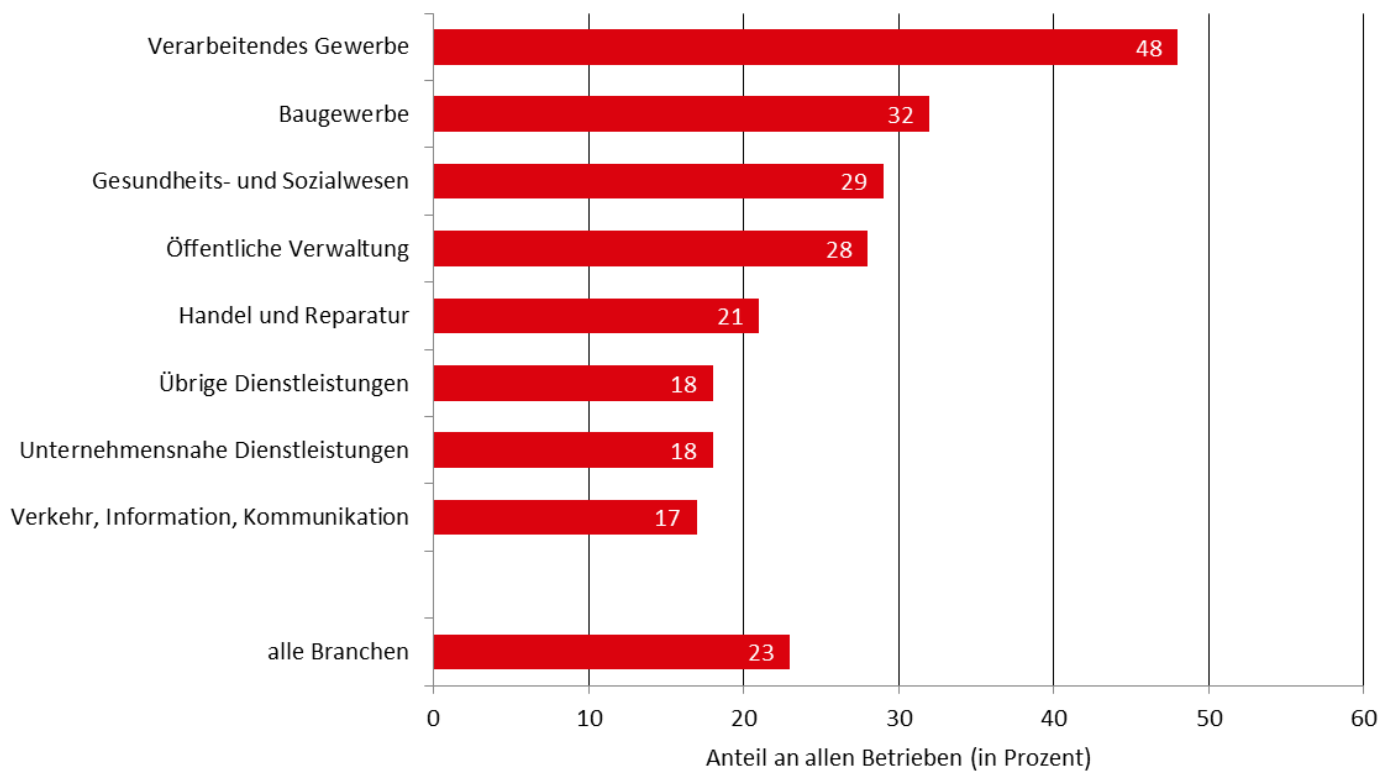
Die mit Abstand höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Ausbildungsjahr 2023/2024 im Verarbeitenden Gewerbe: Fast die Hälfte aller Betriebe dieser Branche beteiligte sich an der Ausbildung. In allen anderen Branchen bildete weniger als ein Drittel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 21). Am niedrigsten fiel die

⁸ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So betrachtet 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.

Ausbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Das hängt vermutlich unter anderem damit zusammen, dass es sich bei diesen Branchen um diejenigen mit den höchsten Anteilen an Einfacharbeitsplätzen handelt: 36 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, 34 Prozent der Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen und

23 Prozent der Beschäftigten im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation arbeiteten 2024 auf Stellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Kapitel 5). Allerdings arbeiteten in nahezu allen Betrieben dieser drei Branchen auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung, und ein relevanter Anteil der Betriebe in diesen Branchen hatte 2024 einen akuten Fachkräftebedarf (vgl. ebenfalls Kapitel 5).

Abbildung 21: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Ausbildungsjahr 2023/2024 nur 11 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 76 Prozent der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während 84 Prozent der Großbetriebe ausbildungsberechtigt sind, sind es unter den Kleinstbetrieben nur 32 Prozent. Zugleich beteiligte sich aber auch nur gut ein Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung, gegenüber 90 Prozent der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

Betriebliche Gründe, nicht auszubilden

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 beteiligte sich gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg an der Ausbildung (s. o.). Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der Betriebe, die grundsätzlich ausbilden könnten, verzichtete auf die Möglichkeit, Fachkräfte durch die eigene Ausbil-

derung zu gewinnen. Die Gründe hierfür können vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Bewerberbedingte Ursachen bestehen in einem Mangel ausreichender oder geeigneter Bewerbungen. Zu den betriebsbedingten Gründen für einen Ausbildungsverzicht gehört, dass aktuell oder mittelfristig betrachtet kein Bedarf an (weiteren) Fachkräften besteht, dass die Ausbildungskosten als zu hoch bewertet werden⁹, dass im Betrieb die erforderlichen personellen Ressourcen fehlen oder dass der Betrieb in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht hat.

In der aktuellen Befragung des Betriebspanels wurden die ausbildungsberechtigten Betriebe, die sich gegenwärtig nicht an der Ausbildung beteiligen, konkret nach den Gründen für ihren Ausbildungsverzicht gefragt. Dabei wurde deutlich, dass die Verfügbarkeit geeigneter Auszubildender ein relevanter Aspekt ist. Ein Drittel aller brandenburgischen Betriebe, die sich trotz Ausbildungsberechtigung nicht an der Ausbildung beteiligten, gab an, keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber zu finden. Bereits in der letzten Befragung war deutlich geworden, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, weil sich

entweder keine Personen auf diese Stellen bewerben oder weil die Bewerbungen aus Sicht der Betriebe ungeeignet sind.¹⁰

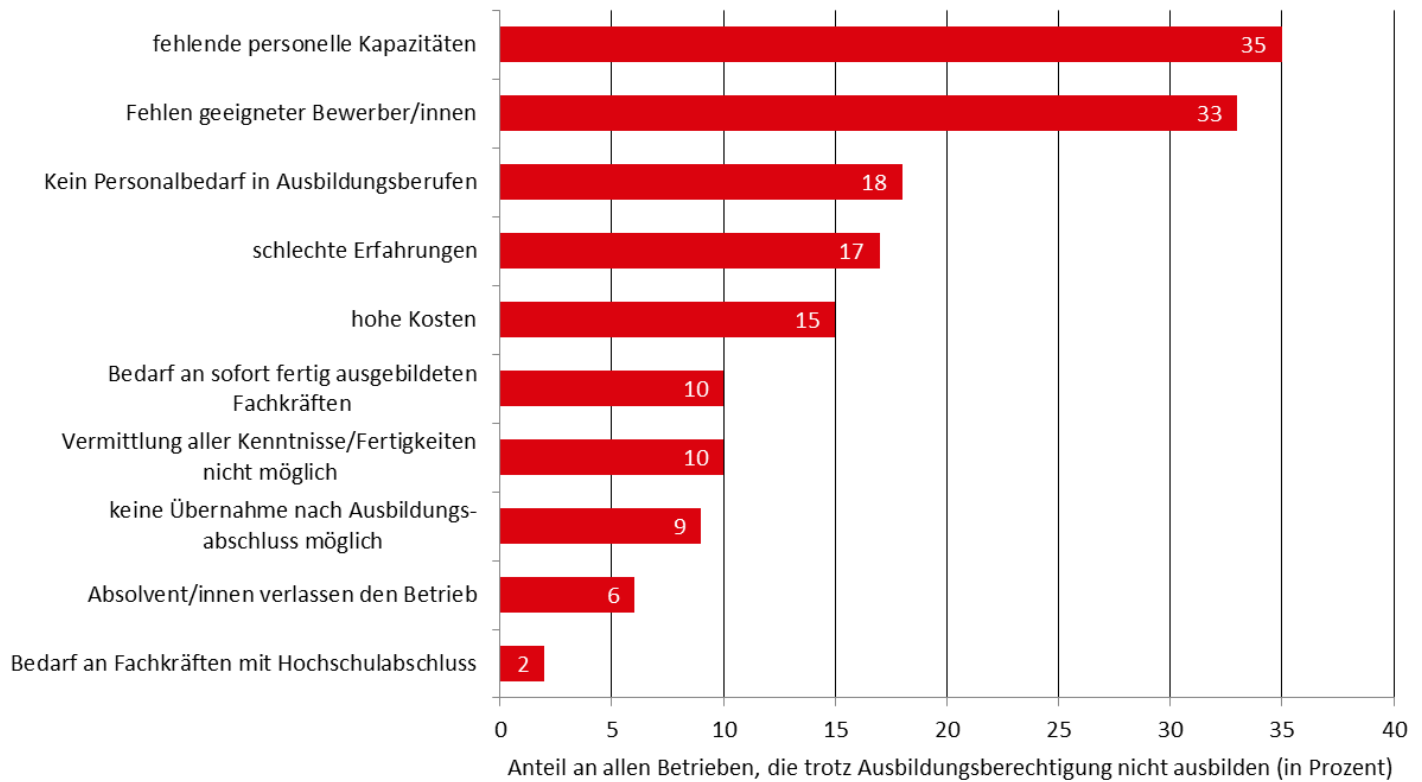
Noch etwas häufiger wurde jedoch ein betriebsbedingter Grund für den Ausbildungsverzicht genannt: Insgesamt 35 Prozent der Betriebe bilden nach eigenen Angaben nicht aus, weil ihnen die personellen Kapazitäten für die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden fehlen. Alle weiteren abgefragten Gründe spielen eine untergeordnete Rolle bei der Entscheidung gegen die eigene Ausbildung (vgl. Abbildung 22).

Die dargestellten Befunde gelten im Grundsatz ebenso für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland. Im Vergleich zu Brandenburg spielt allerdings dort der Mangel an geeigneten Auszubildenden eine etwas kleinere Rolle: Der Anteil der Betriebe, die deshalb trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, lag hier jeweils bei rund einem Viertel. Demgegenüber waren die fehlenden personellen Kapazitäten von größerer Bedeutung. Sie verhinderten die aktive Beteiligung an der Ausbildung in rund 40 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- bzw. Westdeutschland.

⁹ In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro auszubildender Person im Durchschnitt auf rund 20.900€ belaufen. Die Auszubildenden leisten jedoch durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.400€ von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von rund 6.500€. Bei den meisten Betrieben – so das Fazit der Untersuchung – lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristige. Bei rund einem Viertel der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten allerdings bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

¹⁰ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der achtundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.

Abbildung 22: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden: 2024 beteiligten sich nur 35 Prozent der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten bildete hingegen die überwiegende Mehrheit auch aus: Unter den ausbildungsberechtigten Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten liegt der Anteil bei 73 Prozent, unter den Großbetrieben sogar bei 90 Prozent. Dadurch spiegeln die dargestellten Befunde zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht vor allem die Perspektive der Kleinstbetriebe.

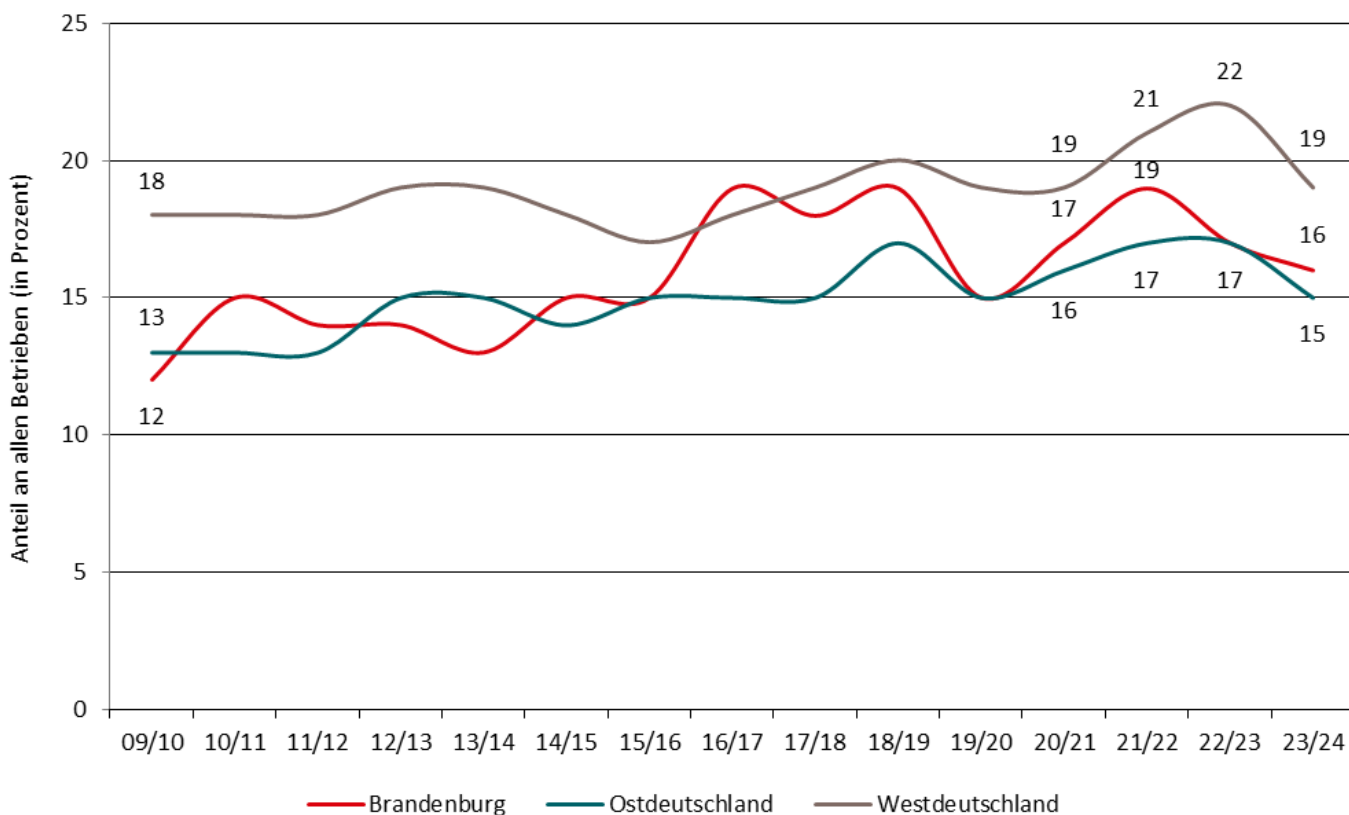
Branchenspezifika lassen sich vor allem im Vergleich zwischen Produzierendem Gewerbe einerseits und Dienstleistungen andererseits erkennen. So begründen Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe einen Ausbildungsverzicht am häufigsten mit dem Mangel an geeigneten Bewerbungen, an zweiter Stelle folgen die fehlenden personellen Kapazitäten. In den Dienstleistungsbranchen ist die Reihenfolge umgekehrt.

Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Beteiligt sich ein Betrieb in einem Jahr an der Ausbildung, so bedeutet dies nicht notwendigerweise, dass er Ausbildungsplätze zu besetzen hatte oder besetzt hat. Auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung weiter oben). So beteiligten sich, wie oben dargestellt, 2024 insgesamt 55 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Neue Auszubildende suchte aber nur ein Teil von ihnen: 38 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg suchten für das Ausbildungsjahr 2023/2024 neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 16 Prozent. Dies ist ein ähnlich großer Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert bei 19 Prozent (vgl. Abbildung 23).

).

Abbildung 23: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024

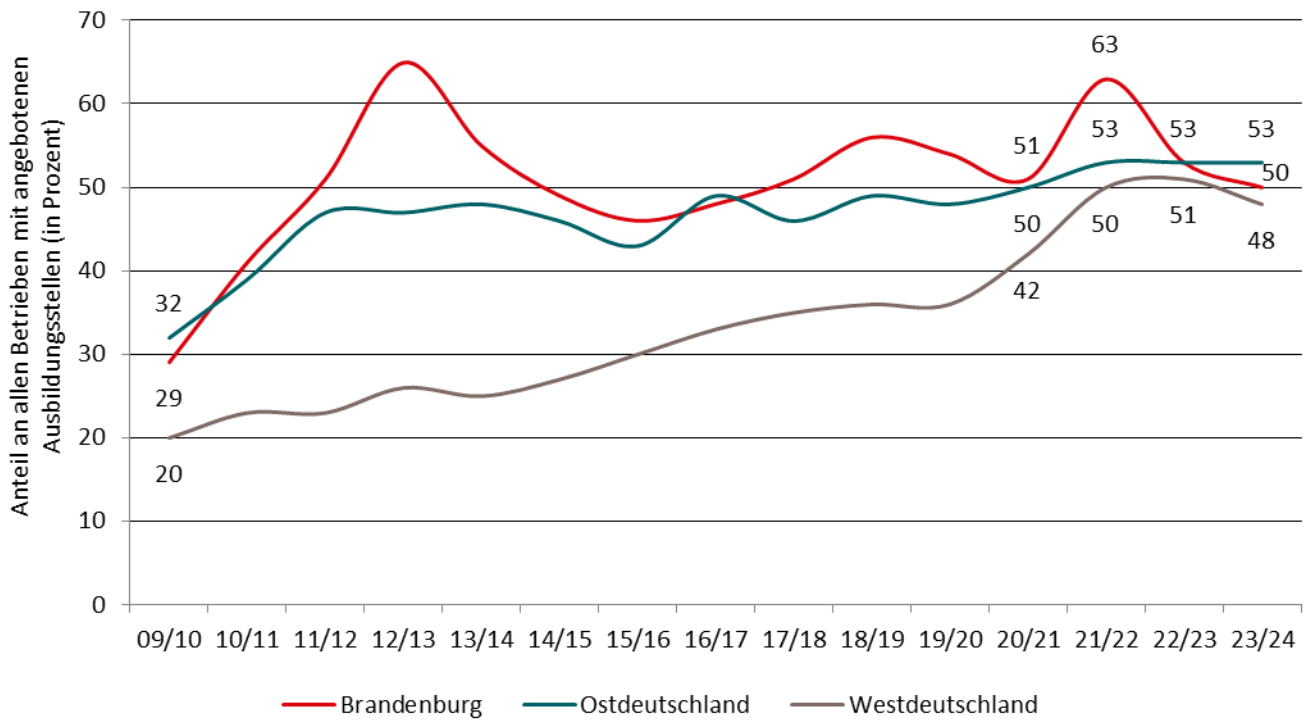


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen somit deutschlandweit und auch in Brandenburg gesunken. Dies führte zu einer leichten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt aus Sicht der Betriebe: Der Anteil der Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2023/2024 Ausbildungsplätze anboten und diese nicht oder nicht vollständig besetzen konnten, ging in Brandenburg

auf 50 Prozent zurück (vgl. Abbildung 24). Doch auch wenn es sich hierbei um den niedrigsten Wert seit mehreren Jahren handelt, bleibt es dabei, dass es vielen Betrieben nicht gelingt, im gewünschten Umfang Auszubildende zu gewinnen. Die Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses aus eigener Kraft sind in diesen Betrieben dadurch erheblich eingeschränkt.

Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024

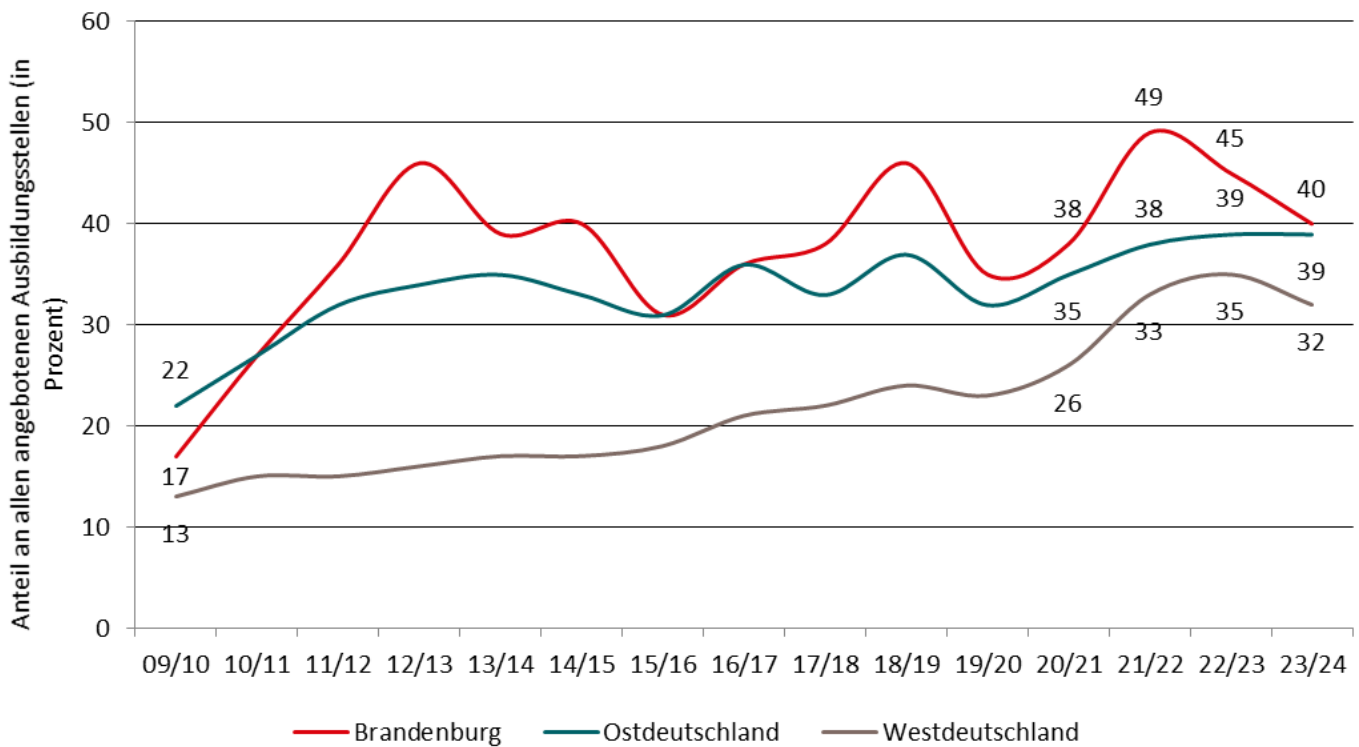


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen war in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2023/2024 leicht rückläufig. Mit 40 Prozent bewegte er sich auf dem Niveau der vergangenen zehn Jahre. Ähnliches gilt für Ostdeutschland insgesamt. (vgl. Abbildung 25). Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt in Brandenburg für kleine Betriebe. So blieb gut die Hälfte aller von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lag dieser Anteil mit 15 Prozent deutlich niedriger.

In Westdeutschland fällt der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze mit 32 Prozent deutlich geringer aus, als in Ostdeutschland im Allgemeinen und in Brandenburg im Speziellen. Allerdings ist hier über die vergangenen Jahre ein deutlicher Anstieg zu beobachten: Im Vergleich zur Situation von zehn Jahren (Ausbildungsjahr 2014/2025) bleibt inzwischen ein fast doppelt so großer Anteil der Ausbildungsplätze unbesetzt.

Abbildung 25: unbesetzte Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Berücksichtigung von Personen ohne Berufsabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Ähnlich wie bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 5) erfordern die beschriebenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen neue oder ausgeweitete Rekrutierungsstrategien seitens der Betriebe. Eine mögliche Strategie besteht darin, Personen ohne Schulabschluss für eine Ausbildung in Betracht zu ziehen.¹¹ Formal gibt es im deutschen Ausbildungssystem für die meisten anerkannten Ausbildungsberufe keine gesetzlich vorgeschrie-

benen Mindestschulabschlüsse.¹² Die Ausbildungsbetriebe legen somit in der Regel selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. Gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg (53 Prozent) zieht nach eigenen Angaben unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Betracht. Das ist ein etwas höherer Anteil als im ostdeutschen Durchschnitt (47 Prozent). In Westdeutschland schließen 52 Prozent der Betriebe die Berücksichtigung von Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht grundsätzlich aus.

Unbedingt erforderlich ist dabei aus Sicht der brandenburgischen Betriebe ein positiver Eindruck von

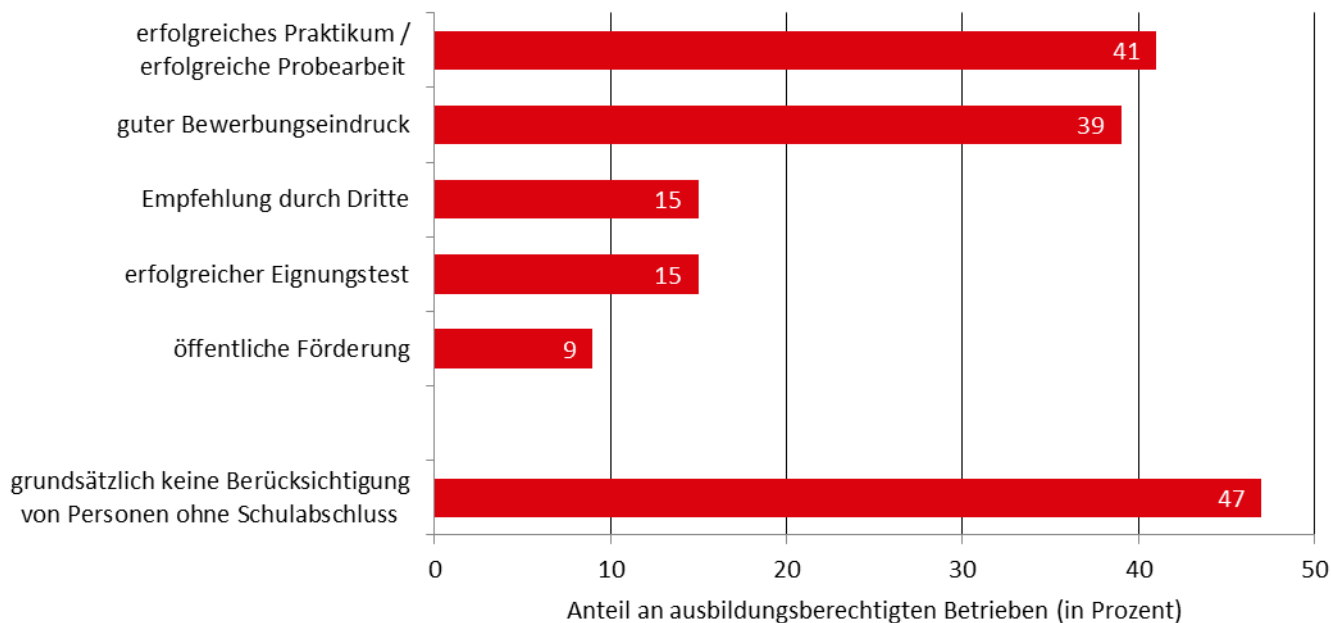
¹¹ Im Schuljahr 2022/2023 verließen 7,3 Prozent aller Schulabgänger/innen die Schule ohne Hauptschulabschluss bzw. Berufsbildungsreife. Vgl. Statistik Berlin-Brandenburg: Absolventinnen und Absolventen/ Abgängerinnen und Abgänger der allgemeinbildenden Schulen im Land Brandenburg 2023. Statistischer Bericht B I 5 – j / 23, April 2024.

¹² Allerdings gibt es bestimmte Bereiche, insbesondere im öffentlichen Dienst, im sozialen Sektor und in verwaltungsrechtlichen Berufen, die spezifische rechtliche Zugangsvoraussetzungen haben. In diesen Fällen ist ein bestimmter Schulabschluss zwingend erforderlich.

der Person im Rahmen eines Praktikums oder von Probearbeit. Insgesamt 41 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg nennen dies als notwendige Voraussetzung, um eine Person ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungs-

stellen zu berücksichtigen. Ähnlich wichtig ist ein guter Bewerbungseindruck. Aspekte wie die Empfehlung durch Dritte, ein erfolgreich bestandener Eignungstest oder öffentliche Förderung werden hingegen deutlich seltener als unbedingt erforderliche Voraussetzungen benannt (vgl. Abbildung 26).¹³

Abbildung 26: Erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe

Obwohl Kleinstbetriebe deutlich größere Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen (s. oben), zeigen sie keine größere Bereitschaft, Personen ohne Schulabschluss als Auszubildende einzustellen, als größere Betriebe. So berücksichtigen 52 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe grundsätzlich keine Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber ohne Schulabschluss. Unter kleinen und mittleren Betrieben liegt dieser Anteil bei 39 Prozent bzw. 49 Prozent. Höher als bei den Kleinstbetrieben fällt er hingegen bei den Großbetrieben aus: 60 Prozent der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr gaben an, dass sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen generell keine Bewerbungen von Personen ohne Schulabschluss berücksichtigen. Es steht

zu vermuten, dass die vergleichsweise gute Position dieser Betriebe am Ausbildungsmarkt zu dieser Einstellungspolitik führt.

Übernahme von Auszubildenden

Die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ist in der Regel das zentrale Motiv für Betriebe, auszubilden. Diese Strategie ist allerdings erst dann erfolgreich, wenn die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung im Ausbildungsbetrieb verbleiben. Die Entscheidung darüber liegt gleichermaßen in der Hand

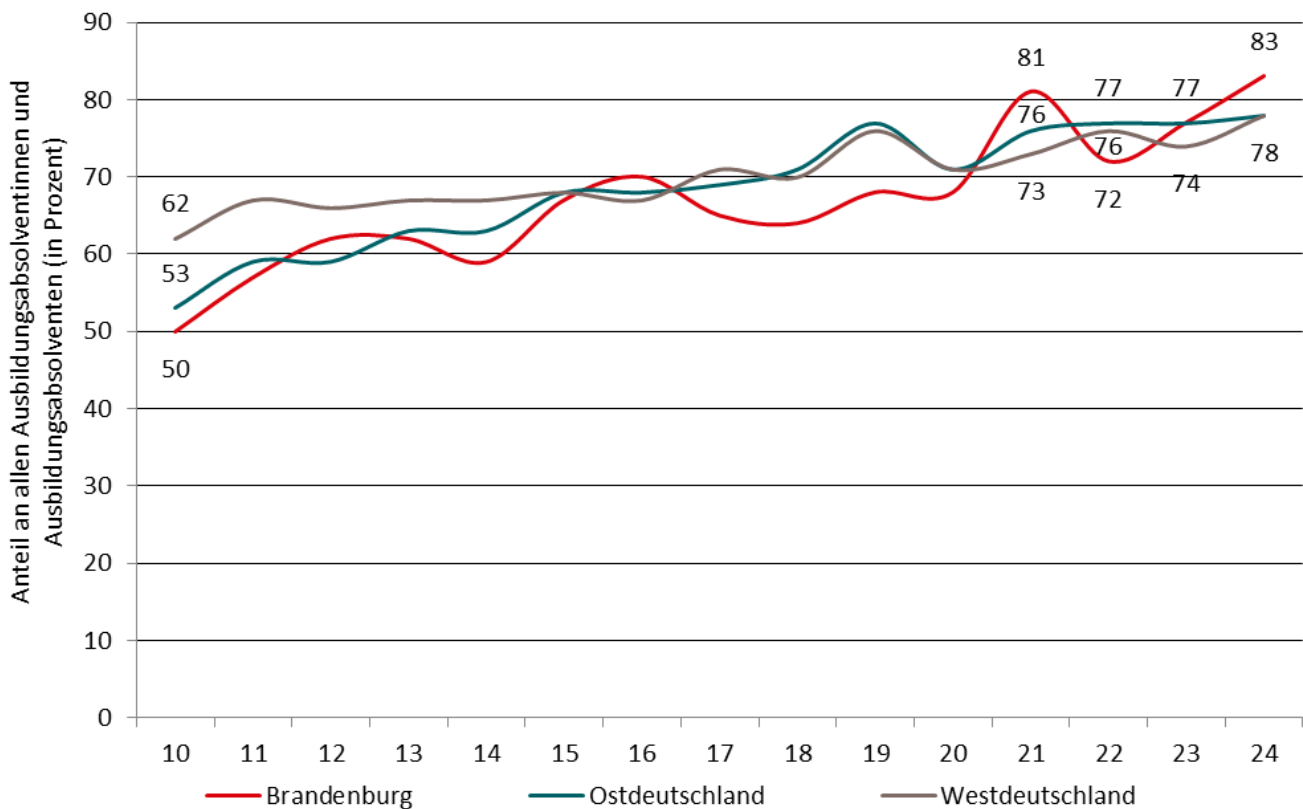
¹³ Das bedeutet nicht, dass diese Aspekte nicht auch die Einstellung von Personen ohne Schulabschluss als Auszubildende befördern können. Sie werden von den Betrieben nur nicht als unabdingbare Voraussetzungen betrachtet.

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

Im Jahr 2024 haben in 7 Prozent aller brandenburgi-

schen Betriebe junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Insgesamt 83 Prozent der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 27). Die Übernahmequote stieg damit erneut an und erreichte einen neuen Höchstwert. Zum Vergleich: vor zehn Jahren lag sie bei 59 Prozent und damit mehr als 20 Prozentpunkte unter dem aktuellen Wert. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag die Übernahmequote mit 78 Prozent unterhalb des brandenburgischen Werts.

Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Der erneute Anstieg der Übernahmequote in Brandenburg kann sowohl mit einer erhöhten Übernahmeigung der Betriebe zusammenhängen als auch mit einer verstärkten Präferenz der Absolventinnen und Absolventen, im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben.¹⁴ Dabei spielen potenziell interne Faktoren wie

attraktive Arbeitsbedingungen ebenso eine Rolle wie externe Faktoren, etwa Unsicherheiten über die weitere wirtschaftliche Entwicklung.

¹⁴ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob Betriebe ihren Absolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot gemacht haben.

Untersuchungen etwa des BIBB¹⁵ haben gezeigt, dass Auszubildende von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss häufiger ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig verlassen als Absolventinnen und Absolventen größerer Betriebe. Die geringere Verbleibsquote in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchungen mit dem bestehenden Lohngefälle: Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil. Die vorliegenden Daten aus dem Betriebspanel bestätigen diese Befunde nicht: Die Übernahmequote lag 2024 in den Kleinstbetrieben mit 85 Prozent leicht über dem brandenburgischen Durchschnitt. Auch wenn es Großbetrieben in noch größerem Umfang gelingt, ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu halten (Übernahmequote: 90 Prozent), so scheinen die Kleinstbetriebe dennoch im Wettbewerb um neu ausgebildete Fachkräfte zu bestehen.

Betriebliche Weiterbildung

Insbesondere um insbesondere spezifischen betrieblichen Qualifikationserfordernissen zu begegnen, bieten sich Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung an. Mit ihrer Hilfe können z. B. Fertigkeiten und Qualifikationen an veränderte technische und organisatorische Anforderungen angepasst oder im betrieblichen Rahmen erworben werden.

Im ersten Halbjahr 2024 ermöglichten 46 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung.¹⁶ Hierunter werden die unterschiedlichsten Formate gefasst. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung. Im Vergleich zum Vorjahr ging der Anteil der weiterbildenden Betriebe zurück (vgl. Abbildung 28 weiter unten). Die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, blieb hingegen weitgehend konstant und lag bei 35 Prozent (vgl. Abbildung 29). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe auf einem ähnlichen Niveau wie in Brandenburg, die Weiterbildungsquote fiel aber mit 31 Prozent bzw. 29 Prozent niedriger aus.

¹⁵ Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. sowie Schönfeld, G. u. a. [2020]: Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

¹⁶ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*

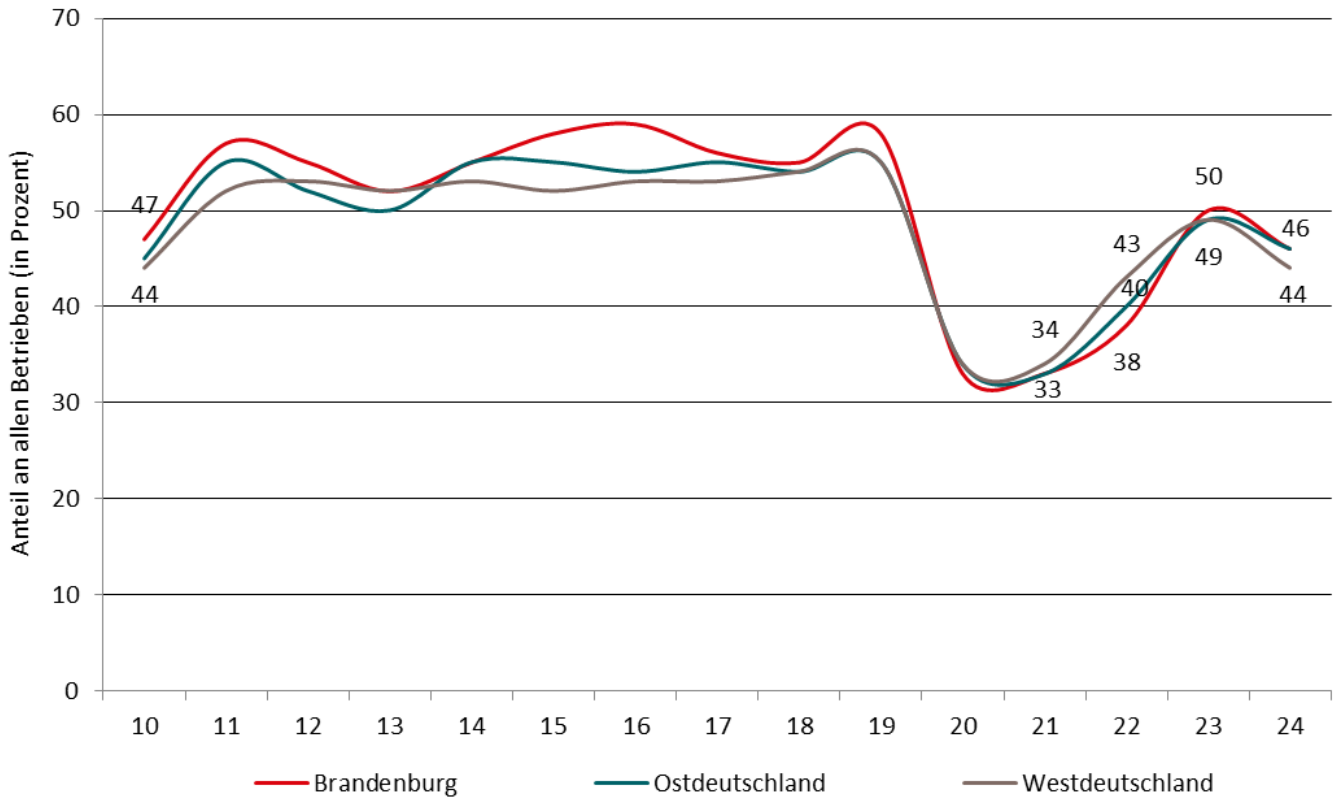
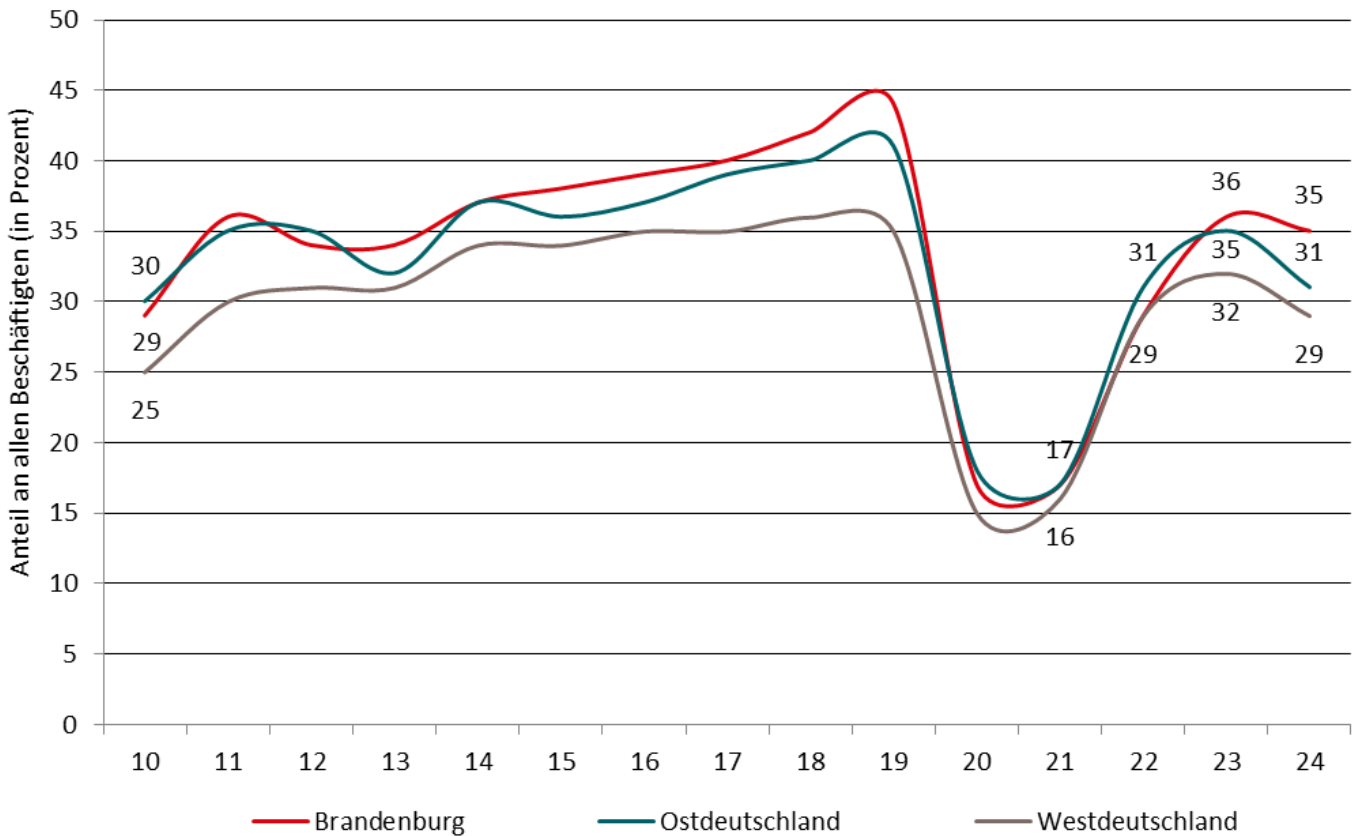


Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*



Quelle: jeweils IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen. Den höchsten Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten unterstützen, weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Insgesamt 82 Prozent der Betriebe dieser Branche waren im ersten Halbjahr 2024 in der Weiterbildung

aktiv; 62 Prozent der Beschäftigten wurden weitergebildet. Der geringste Anteil findet sich in den Übrigen Dienstleistungen, wo 19 Prozent der Betriebe Weiterbildungen ermöglichen und insgesamt 21 Prozent der Beschäftigten an einer solchen teilnehmen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung* von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben (in Prozent)	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	51	22
Baugewerbe	33	20
Handel und Reparatur	39	30
Verkehr, Information und Kommunikation	39	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	33
Gesundheits- und Sozialwesen	82	62
Übrige Dienstleistungen	19	21
Öffentliche Verwaltung	69	28
Alle Branchen	46	35

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Auf die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, u.a. im Gesundheitswesen, gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung.¹⁷ Zum anderen kann die Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, denn die Weiterbildungsquote liegt unter Beschäftigten, die eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, mit 38 Prozent bzw. 42 Prozent deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (25 Prozent; vgl. Abbildung 30). Damit erklärt sich die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem hohen Anteil von Einfacherarbeit wie den Übrigen Dienstleistungen, nicht jedoch die geringe Weiterbildungsbeteiligung etwa im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe.

Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 15 Prozent der im ersten Halbjahr 2024 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 21 Prozent aus.

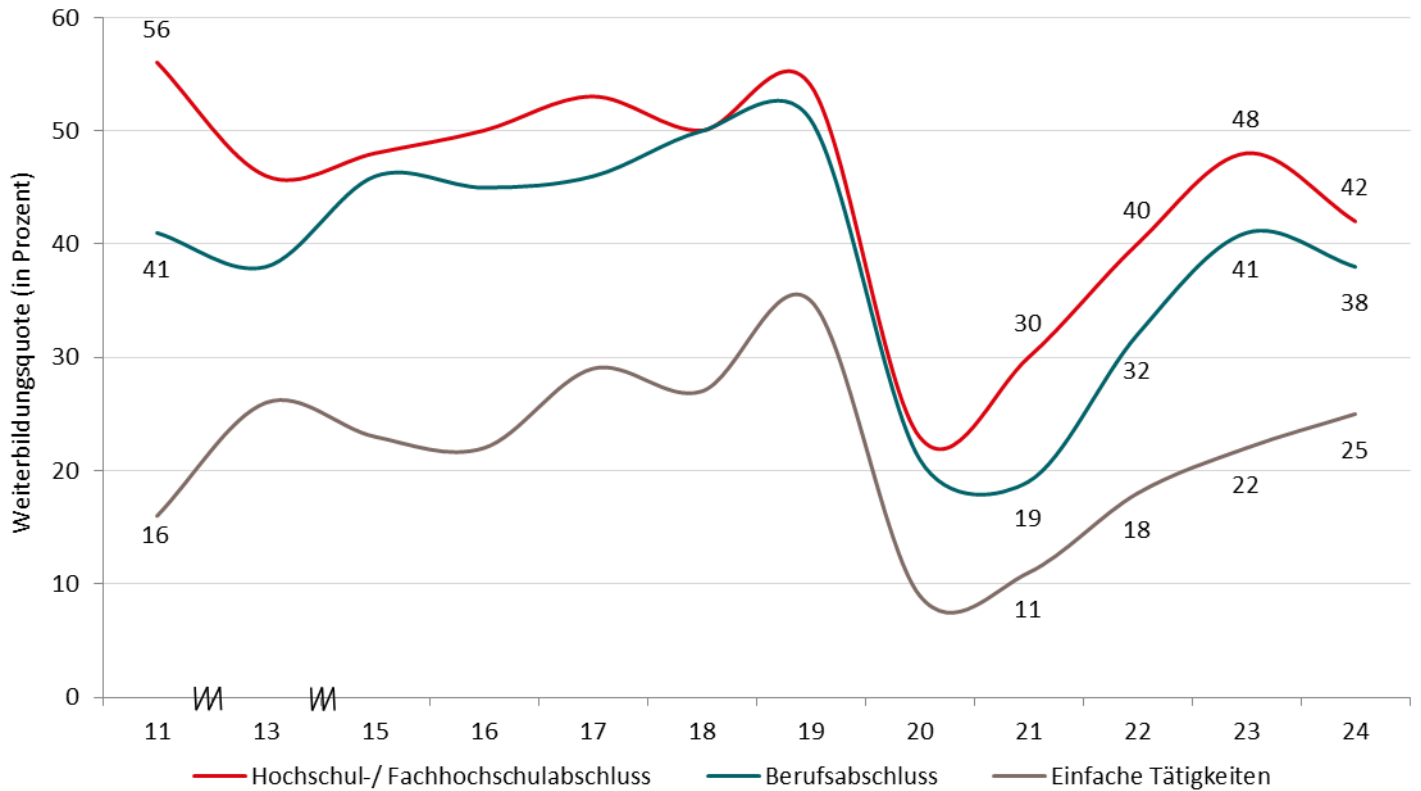
Zugleich stieg im Vergleich zum Vorjahr die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, während sie unter den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten rückläufig war (vgl. ebenfalls Abbildung 30). Dies könnte darauf hindeuten, dass Betriebe stärker dazu tendieren, Beschäftigte, die aktuell einfache Tätigkeiten ausführen, über Fort- und Weiterbildung zu Fachkräften weiterzuentwickeln und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Generell zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher in die Weiterbildung ihrer Be-

¹⁷ Vgl. z.B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärztinnen und -ärzte sowie Vertragspsychotherapeutinnen und -therapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

schäftigten investieren: So lag die Weiterbildungs-
 beteiligung bei Betrieben mit Fach-kräftebedarf im ers-
 ten Halbjahr 2024 bei 63 Prozent – deutlich höher als

im Durchschnitt der brandenburgischen Betriebe
 (46 Prozent, s.o.).

Abbildung 30: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurden die entsprechenden Daten nicht erhoben.

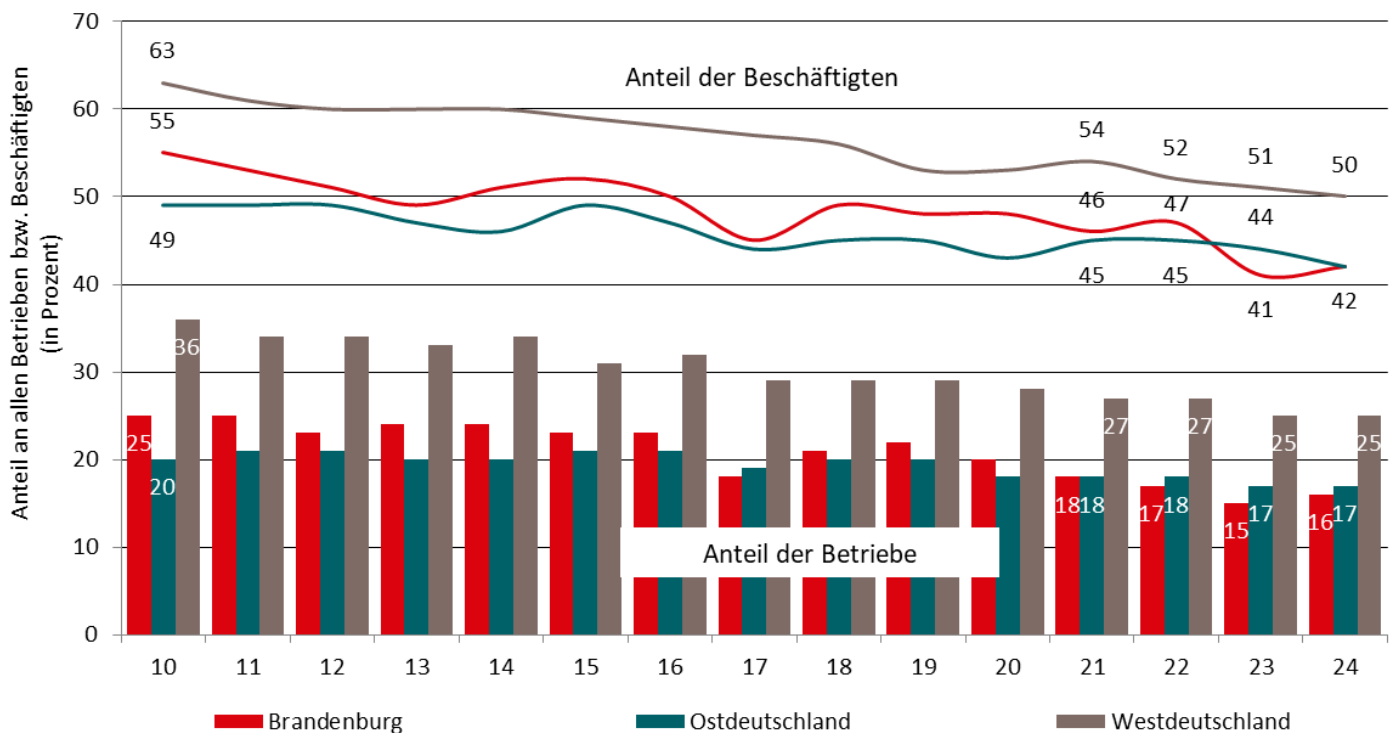
7. Tarifbindung und Löhne

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Datenquelle, anhand derer sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Deutschland insgesamt sowie für einzelne Bundesländer abbilden lässt. Im deutschen System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation spielen Tarifverträge eine wesentliche Rolle. In ihnen werden die Ergebnisse des Aushandlungsprozesses zwischen den beiden Seiten der Sozialpartnerschaft – Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen – verbindlich festgehalten. Sie definieren damit für tarifgebundene Betriebe Mindeststandards bezüglich der Löhne und sonstiger Arbeitsbedingungen. Gerade die Vereinbarungen zur Lohn- und Gehaltsstruktur stellen einen Aspekt dar, der häufig nicht nur für die Mitglieder der jeweiligen Verbände von Bedeutung ist, sondern einen generellen Orientierungspunkt hinsichtlich des Lohnniveaus darstellt.

Tarifbindung

In den letzten rund 20 Jahren wies die Tarifbindung bundesweit eine deutlich rückläufige Tendenz auf. In Brandenburg waren 2024 insgesamt 16 Prozent der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 42 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 31). Die Reichweite von Tarifverträgen entsprach damit in Brandenburg weitgehend jener in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland waren weiterhin deutlich größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden: Die Differenz zu Brandenburg betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter knapp zehn Prozentpunkte.

Abbildung 31: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Größere Betriebe sind nach wie vor deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Ta-

belle 8). Während gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten tarifgebunden ist, sind es unter Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur 10 Prozent. Daneben sind ältere Betriebe tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Unter den Betrieben, die nach dem Jahr 2000 gegründet wurden, unterlagen weniger als 15 Prozent einer Tarifbindung; unter

den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, betrug der Anteil 29 Prozent. Der Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung ist wiederum eng verknüpft mit der Betriebsgröße, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Tabelle 8: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	10	12
10 bis 49 Beschäftigte	25	28
50 bis 99 Beschäftigte	47	47
ab 100 Beschäftigte	52	65
Alle Größenklassen	16	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Auch zwischen den einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung. Die Anteile reichen von 6 Prozent bis 100 Prozent bei den Betrieben und von 19 Prozent bis zu einer vollständigen Abdeckung bei den Beschäftigten (vgl.

Übrigen Dienstleistungen, der Branche mit dem geringsten Anteil von tarifgebundenen Betrieben, ein besonders hoher Anteil von Kleinstbetrieben (vgl. Kapitel 3). Für andere Branchen mit geringer Tarifbindung, etwa den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, gilt dieser Zusammenhang allerdings nicht.

Tabelle 9). Dies dürfte nicht zuletzt wiederum mit der branchenspezifischen Größenstruktur, d.h. dem jeweiligen Gewicht von Kleinstbetrieben in einer Branche, zusammenhängen. So findet sich etwa in den

Tabelle 9: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	17	27
Baugewerbe	25	38
Handel und Reparatur	11	21
Verkehr, Information und Kommunikation	8	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	38
Gesundheits- und Sozialwesen	19	50
Übrige Dienstleistungen	6	19
Öffentliche Verwaltung	100	100
Alle Branchen	16	42

Tariforientierung

Die überwiegende Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe (84 Prozent) ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Eine fehlende Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge bei diesen Betrieben keine Anwendung finden. Tatsächlich orientiert sich ein relevanter Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an geltenden Flächentarifverträgen. In Brandenburg nutzte im Jahr 2024 rund ein Drittel der nicht tarifgebundenen Betriebe solche Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern. Das entspricht 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, in denen ein Viertel der Beschäftigten tätig ist. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 45 Prozent der Betriebe und 66 Prozent der Beschäftigten. Über die Hälfte (55 Prozent) der brandenburgischen Betriebe hatte dagegen weder einen

Tarifvertrag, noch orientierte sie sich an einem solchen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland mit 42 Prozent dagegen deutlich niedriger.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gab im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen – zwei Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung – jeweils rund die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe entsprach das 43 Prozent im Baugewerbe und 39 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. In Branchen mit geringer Tarifbindung, z.B. in den Übrigen Dienstleistungen oder im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt. Dadurch finden sich in diesen Branchen besonders viele Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Tarifbindung und Tariforientierung nach Branchen in Brandenburg 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	17	33	50
Baugewerbe	25	43	32
Handel und Reparatur	11	25	64
Verkehr, Information und Kommunikation	8	24	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	27	62
Gesundheits- und Sozialwesen	19	39	42
Übrige Dienstleistungen	6	23	71
Öffentliche Verwaltung	100	0	0
Alle Branchen	16	29	55

Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich gut ein Viertel an einem Branchentarifvertrag, unter den Kleinbetrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten ist es knapp ein Drittel. Dadurch erhöht sich gerade in diesen Größenklassen

die Reichweite von Tarifverträgen deutlich, wenn man die Tarifierorientierung mitberücksichtigt. Dennoch zahlen 62 Prozent der Kleinst- und 44 Prozent der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	10	28	62
10 bis 49 Beschäftigte	25	31	44
50 bis 99 Beschäftigte	47	27	26
ab 100 Beschäftigte	52	20	28
Alle Größenklassen	16	29	55

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Betriebliche Interessenvertretung

Betriebs- bzw. Personalräte bilden die zweite tragende Säule im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich.¹⁸ Hierunter fallen 58 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Doch nur in 5 Prozent der Betriebe gab es 2024 einen Betriebsrat. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergibt sich eine Reichweite von 8 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Anteile minimal höher bei 6 Prozent bzw.

7 Prozent aller Betriebe und 9 Prozent bzw. 10 Prozent der Betriebe mit mindestens fünf ständig Beschäftigten.

Vor allem größere Betriebe haben einen Betriebsrat: Während in nur 1 Prozent der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und in 8 Prozent der Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten ein Betriebsrat existierte, waren dies in 30 Prozent der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten und in 48 Prozent der Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten in Brandenburg der Fall. Dadurch fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer aus als der Betriebsanteil: 2024 arbeiteten insgesamt 32 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.¹⁹ Diese Kernzone ist in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in

¹⁸ Vgl. § 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

¹⁹ Vgl. z.B. Hohendanner/Kohaut (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. WSI-Mitteilungen, Vol. 04/2024, S. 289-295.

Westdeutschland nahezu deckungsgleich mit der Verbreitung von Betriebsräten. Mit anderen Worten: Betriebe, die einen Betriebsrat haben, sind in aller Regel auch tarifgebunden. 2024 gab es in rund 4 Prozent aller Betriebe sowohl einen Betriebsrat als auch eine formale Tarifbindung. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), ergibt sich ein Anteil von 6 Prozent in Brandenburg (Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland: 7 Prozent).

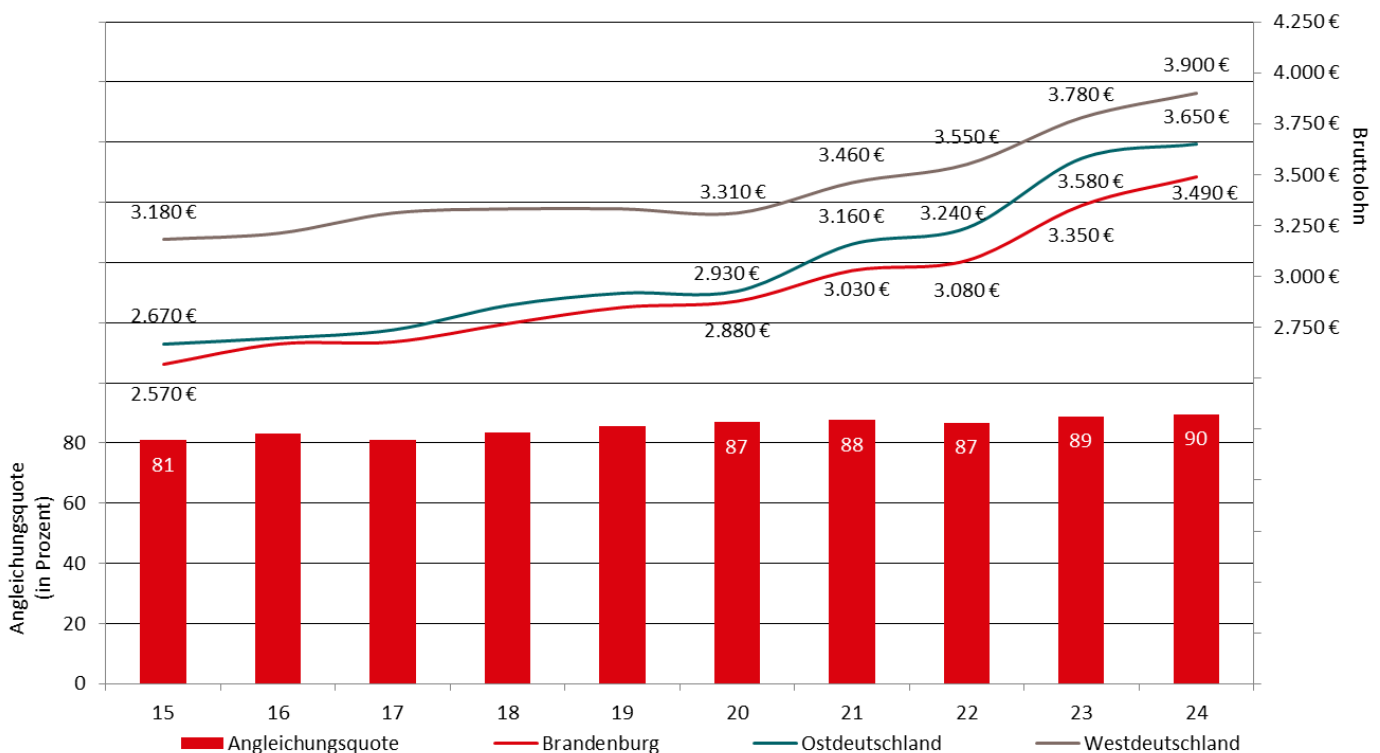
Insgesamt 76 Prozent der brandenburgischen Betriebe waren 2024 demgegenüber weder tarifgebunden, noch hatten sie eine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben war gut die Hälfte (52 Prozent) aller Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der brandenburgischen Beschäftigten verfügte damit weder über eine betriebliche noch über eine überbetriebliche Interessenvertretung. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig

starke Gruppe der Kleinbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Insgesamt 86 Prozent dieser Betriebe hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Löhne und Gehälter

Die vergangenen Jahre waren von starken Preissteigerungen geprägt: Zwischen 2020 und 2023 lag die Inflation in Deutschland kumuliert bei rund 17 Prozent.²⁰ Auch die Löhne stiegen in dieser Zeit deutlich an. Nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²¹ in Brandenburg im Juni 2024 bei rund 3.490 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) und damit rund 21 Prozent über dem Vergleichswert von Juni 2020.

Abbildung 32: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2024



²⁰ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 61111-0001: Verbraucherpreisindex: Deutschland, Jahre.

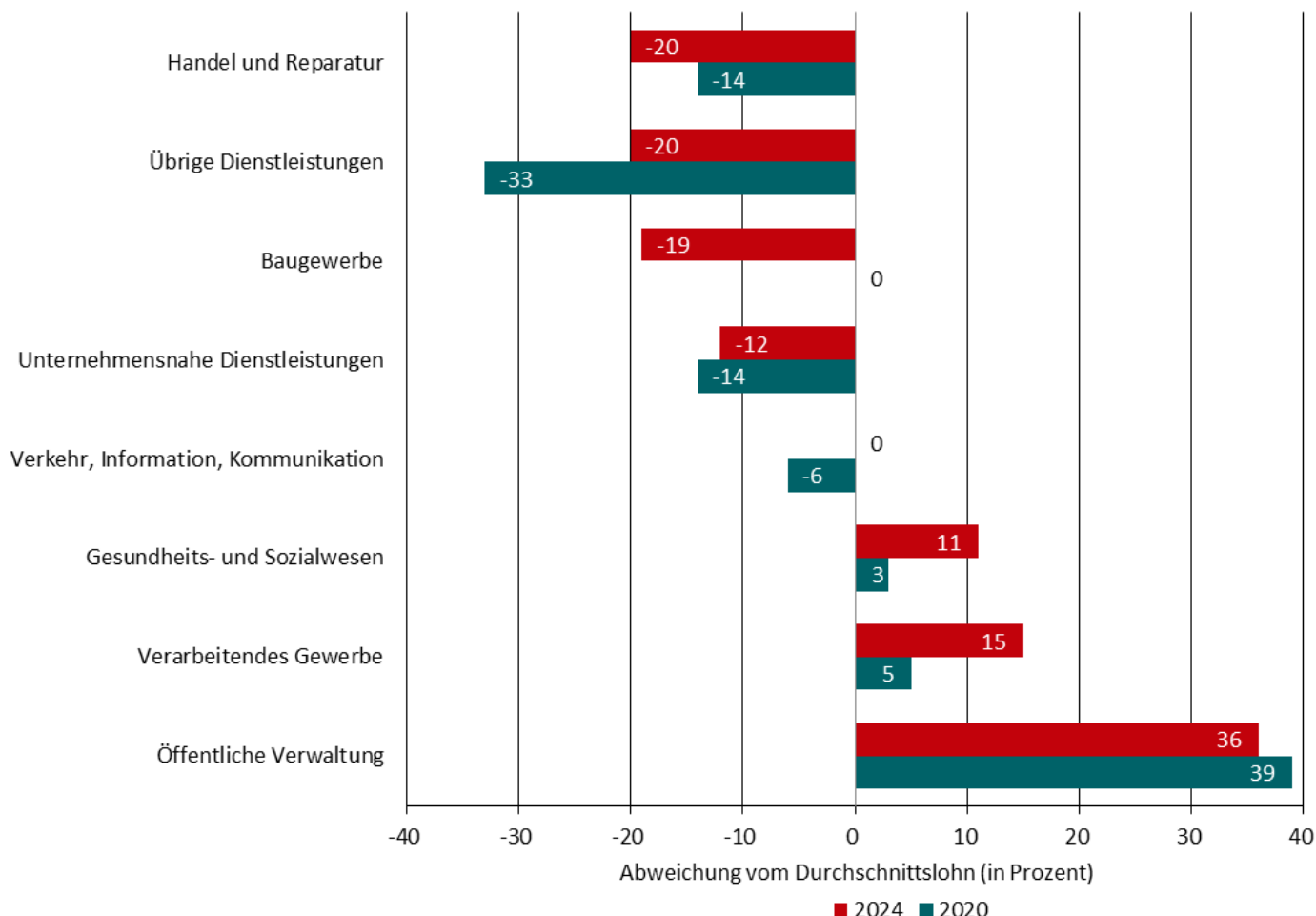
²¹ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme im Juni 2024 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024. * Verdienste im Juni (Vollzeitäquivalente)

Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Brandenburg, erhöhte sich die Angleichungsquote leicht: Verdienenden brandenburgische Beschäftigte 2020 noch 87 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2024 90 Prozent. Die Lohnlücke zu Westdeutschland betrug somit 10 Prozent (vgl. Abbildung 32). In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne zwischen 2020 und 2024 um 25 Prozent und damit etwas stärker als in Brandenburg. Die Lohnlücke, die 2020 noch bei 12 Prozent gelegen hatte, betrug 2024 nur noch 6 Prozent.²²

Kleinere Betriebe zahlen durchschnittlich geringere Löhne als größere: Im Juni 2024 lag der Durchschnittslohn in brandenburgischen Kleinstbetrieben gut 20 Prozent unter dem allgemeinen Mittel, der Durchschnittslohn in Großbetrieben rund 17 Prozent darüber. Die Lohnsteigerungen der letzten Jahre trugen aber auch die Kleinstbetriebe mit. Hier stiegen die Durchschnittslöhne zwischen 2020 und 2024 um 21 Prozent an, also im gleichen Maße wie im brandenburgischen Mittel.

Abbildung 33: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Brandenburg 2020 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2024. * Verdienste im Juni (Vollzeitäquivalente)

²² Wie in Kapitel 2 erläutert, schließen die Daten für Ostdeutschland immer Berlin ein. Da Berlin ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweist, führt dies an dieser Stelle zu einer Verzerrung der ostdeutschen Werte.

Bei einer Branchenbetrachtung zeigen sich hingegen ganz unterschiedliche Entwicklungspfade. So stiegen die durchschnittlichen Löhne im betrachteten Zeitraum (Juni 2020 bis Juni 2024) in den Übrigen Dienstleistungen²³ besonders stark an, nämlich um gut 45 Prozent. Diese Branche weist zwar immer noch den geringsten Durchschnittslohn auf, der Abstand zum brandenburgischen Mittel sank jedoch: Lag der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst in den Übrigen Dienstleistungen im Juni 2020 noch 33 Prozent unter dem brandenburgischen Durchschnittslohn, waren es im Juni 2024 20 Prozent (vgl.

Abbildung 33). Überdurchschnittliche Lohnsteigerungen waren außerdem im Verarbeitenden Gewerbe (+ 33 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (+ 31 Prozent) zu beobachten. Im Baugewerbe hingegen gingen die Durchschnittslöhne zwischen 2020 und 2024 nominal leicht zurück. Dadurch veränderte sich die Position des Baugewerbes im brandenburgischen Lohngefüge deutlich: Lag der branchenspezifische Durchschnittslohn 2020 noch etwa auf dem Niveau des brandenburgischen Mittels, zeigt sich inzwischen ein Abstand von fast 20 Prozent (vgl. ebenfalls

Abbildung 33). Diese Entwicklung erklärt möglicherweise zum Teil den fortgesetzten und ausgeprägten Fachkräftemangel in dieser Branche (vgl. Kapitel 5).

Mindestlohn

Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde eingeführt, der die unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt.²⁴ Seitdem wurde der Mindestlohn mehrfach schrittweise angepasst. Das Betriebspanel hat regelmäßig erhoben, wie groß die betriebliche Betroffenheit von den jeweiligen Mindestlohnerhöhungen war, d.h., wie viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor der Einführung bzw. den jeweiligen Erhöhungen des Mindestlohns unterhalb der neuen Lohnuntergrenze lag. Dabei zeigte sich, dass die Betroffenheit der Betriebe von den Erhöhungen im Zeitverlauf tendenziell rückläufig war. Die Anhebungen stellten also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar.

Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2025 von 12,41 € auf 12,82 € pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im 3. Quartal 2024 lag diese Anhebung noch in der Zukunft – die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe konnte somit nicht erhoben werden. Stattdessen wurden die Betriebe gefragt, ob und wie viele ihrer Beschäftigten am 30.6.2024 einen Stundenlohn von unter 12,82 € hatten und somit von der Mindestlohnerhöhung betroffen sein würden.

Insgesamt 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe gaben an, Beschäftigte mit einem Stundenlohn unterhalb der neuen Mindestlohngrenze zu haben; 5 Prozent aller Beschäftigten waren hier betroffen. Die Eingriffstiefe der Mindestlohnerhöhung sank damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2024: Damals gab es in 21 Prozent der brandenburgischen Betriebe einen oder mehrere Beschäftigte, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; insgesamt 7 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren betroffen.²⁵

Der Anteil der voraussichtlich betroffenen Betriebe und Beschäftigten lag 2024 in Brandenburg auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt (Betroffenheit von 19 Prozent der Betriebe und 5 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland war mit 12 Prozent ein etwas geringerer Anteil der Betriebe betroffen, die Beschäftigtenreichweite lag mit 4 Prozent aber nur unwesentlich unter den brandenburgischen bzw. ostdeutschen Vergleichswerten.

Am stärksten betroffen waren in Brandenburg erneut die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2024 insgesamt 38 Prozent der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,82 € beschäftigten. 15 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diese neue Lohnuntergrenze. Am geringsten betroffen war mit 9 Prozent der Betriebe und knapp 1 Prozent der Beschäftigten das Gesundheits- und Sozialwesen.

²³ Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseursalons.

²⁴ Vom Mindestlohn ausgenommen sind u.a. Auszubildende, Langzeitarbeitslose sowie teilweise Praktikantinnen und Praktikanten.

²⁵ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der achtundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.

Angesichts der weiter oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass es in kleineren Betrieben einen größeren Anteil von Beschäftigten gab, deren Stundenlohn Mitte 2024 unterhalb des

zukünftigen Mindestlohns lag. Insgesamt 8 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben verdienten am 30.06.2024 weniger als 12,82 €. In Großbetrieben waren es hingegen nur 5 Prozent.

8. Attraktivität der Arbeitsbedingungen

Um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen, spielt die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle. Dies ist auch den brandenburgischen Betrieben bewusst: In der Befragungswelle 2023 des Betriebspanels wurden sie nach ihren Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs gefragt. Als wichtigste Strategien erwiesen sich dabei die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Weiterbildung von Beschäftigten.²⁶

Unter attraktiven Arbeitsbedingungen sind eine Reihe von Faktoren zu verstehen, die den Arbeitsplatz für die Beschäftigten angenehm und motivierend machen und dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten im Unternehmen wohlfühlen und langfristig engagiert bleiben. Neben wettbewerbsfähigen Löhnen und Gehältern (s. Kapitel 7) gehört hierzu eine arbeitnehmerfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsort und arbeitsvertraglichen Regelungen sowie die Existenz von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt eine Rolle.

Arbeitszeiten

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten unterliegt einer Reihe von Zwängen, die sich aus den betrieblichen Abläufen ergeben. Zugleich hat eine beschäftigtenorientierte Ausgestaltung der Arbeitszeiten eine große Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft. Das beginnt mit dem Arbeitsumfang: In der Mehrheit der brandenburgischen Betriebe (64 Prozent) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2024 bei mindestens 40 Stunden. Auch in Ostdeutschland insgesamt beträgt die Wochenarbeitszeit in rund zwei

Drittel der Betriebe 40 Stunden oder mehr. In Westdeutschland hingegen machten Betriebe mit dieser vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit einen geringeren Anteil von 58 Prozent aus. Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe Überstunden hinzu. Vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe wurden im Jahr 2023²⁷ in vielen Betrieben Überstunden geleistet.

Neben dem Umfang der Arbeitszeit spielt ihre Lage eine wichtige Rolle in Bezug auf die Attraktivität einer Beschäftigung. Insbesondere wechselnde Arbeitszeiten durch Schichtbetrieb, aber auch ständige oder regelmäßige Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit sowie Rufbereitschaft können von den Beschäftigten als wenig attraktiv empfunden werden. Dennoch existiert in gut der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (54 Prozent) eines oder mehrere der genannten Arbeitszeitformate. In Ostdeutschland insgesamt werden sie von 48 Prozent der Betriebe und damit etwas weniger als in Brandenburg eingesetzt; in Westdeutschland liegt der Anteil mit 40 Prozent deutlich niedriger. Das hängt vor allem mit der Nutzung von Früh- und/oder Spätschicht zusammen: Dieses Format gibt es in 37 Prozent der brandenburgischen Betriebe, gegenüber 31 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland insgesamt und nur 16 Prozent der Betriebe in Westdeutschland.

Auf der anderen Seite besteht in vielen Betrieben in Brandenburg die Möglichkeit, Arbeitszeiten individuell auszugestalten. So arbeiteten Mitte 2024 in 70 Prozent der Betriebe Personen in Teilzeit; 28 Prozent al-

²⁶ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (2024): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der achtundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.

²⁷ Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2023.

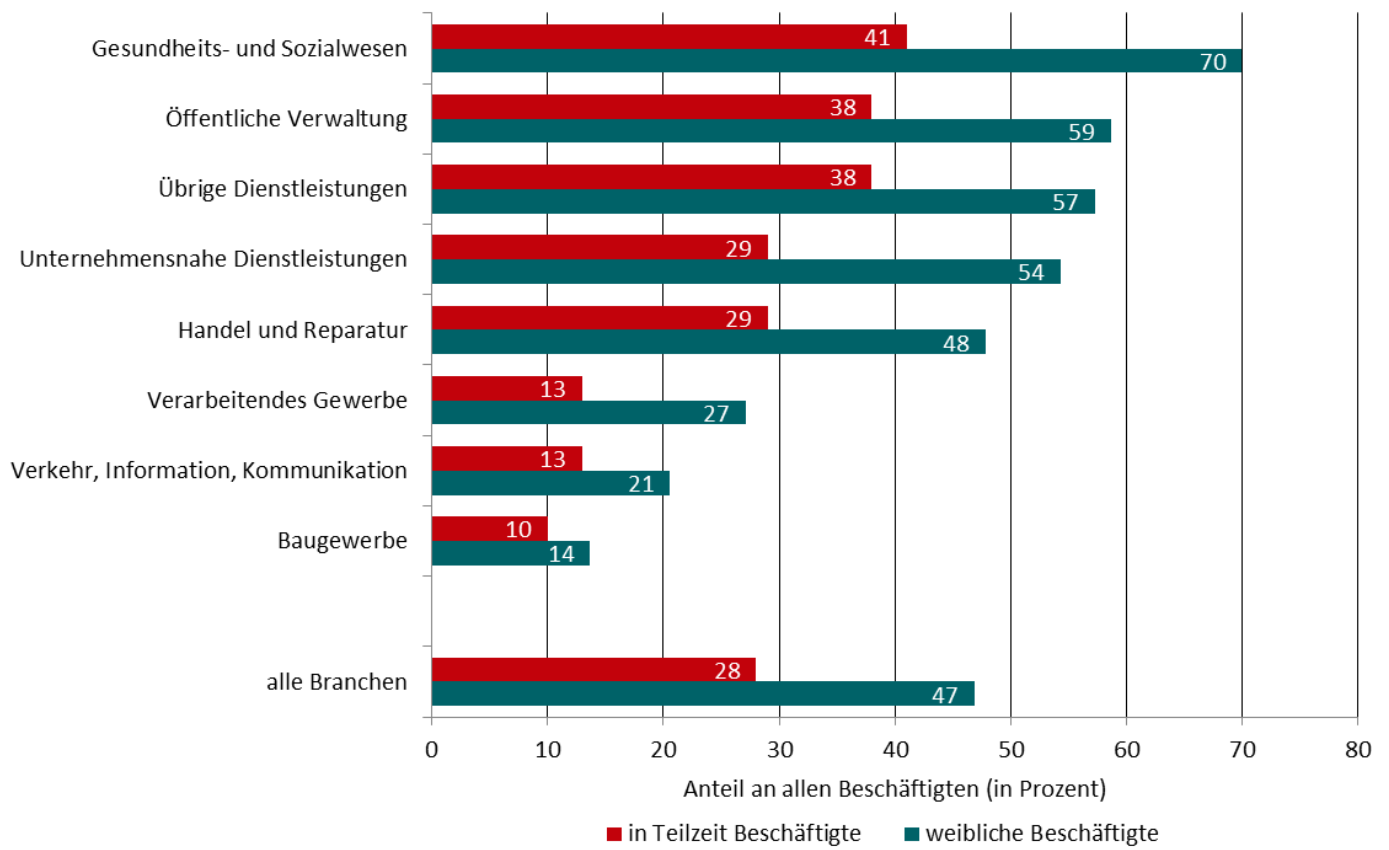
ler Beschäftigten in Brandenburg waren mit einem reduzierten Stundenumfang tätig.²⁸ An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht zwingend mit attraktiveren Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Reduktion des Stundenumfangs auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt, um die Arbeitszeiten an die persönliche Lebenssituation anzupassen. Es kommt aber auch vor, dass der Betrieb die Teilzeitbeschäftigung einsetzt, um so die betrieblichen Arbeitszeiten bedarfsabhängig auszugestalten. In diesem Fall liegt eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vor, die aus Sicht der Beschäftigten nicht mit attraktiveren Arbeitsbedingungen einhergeht. Die Differenzierung in freiwillige, d.h. beschäftigtenseitig gewünschte, und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

Teilzeitbeschäftigung ist im Dienstleistungsbereich deutlich weiter verbreitet als im Produzierenden Gewerbe. So arbeiteten Mitte 2024 in 73 Prozent der

Betriebe im Bereich Dienstleistung Personen in Teilzeit, aber nur in 58 Prozent der Betriebe im Produzierenden Gewerbe. Auch beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten wird dieser Unterschied deutlich: Im Dienstleistungssektor war fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Teilzeit tätig; im Produzierenden Gewerbe nur jede bzw. jeder achte. Besonders hoch fielen die Teilzeitquoten im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Übrigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung aus (vgl. Abbildung 34). Es steht zu vermuten, dass dieser Befund nicht zuletzt mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen Branchen zusammenhängt, der ebenfalls Abbildung 34 zu entnehmen ist und die gleiche Struktur aufweist wie die Teilzeitquote. Hintergrund ist, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer: Insgesamt 43 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg waren Mitte 2024 mit reduziertem Stundenumfang tätig, aber nur 14 Prozent der männlichen Beschäftigten.

Abbildung 34: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024

²⁸ Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt.



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Mobiles Arbeiten

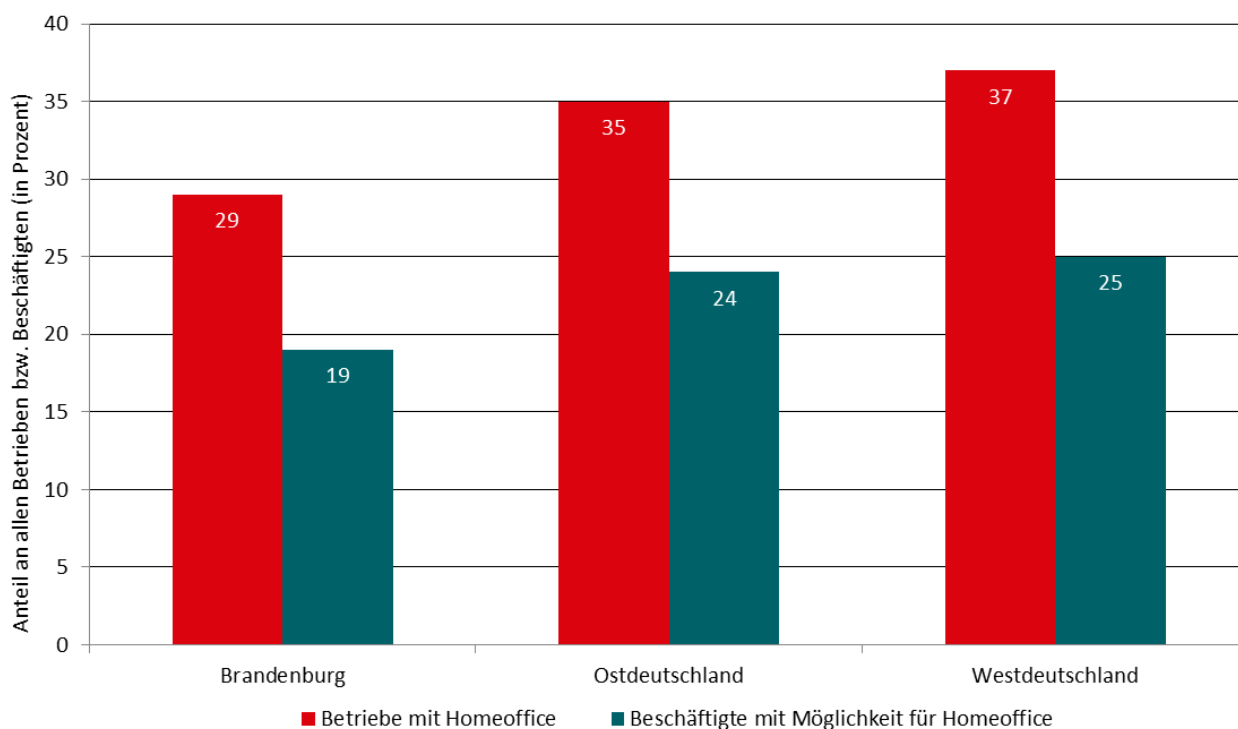
In den letzten Jahren hat das mobile Arbeiten stark an Bedeutung gewonnen. Spätestens während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass eine Reihe von Tätigkeiten auch außerhalb eines festgelegten Arbeitsortes effizient erledigt werden können. Eine individuelle Wahl des Arbeitsorts bietet Beschäftigten mehr Flexibilität und Autonomie bei der Gestaltung ihres Arbeitsalltags, bringt aber auch Herausforderungen mit sich, etwa hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2024 bestand in 29 Prozent aller brandenburgischen Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Hiervon konnte durchschnittlich ein Drittel der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Brandenburg

bedeutet das: Knapp jede bzw. jeder fünfte von ihnen konnte im Jahr 2024 von zu Hause arbeiten. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, zeigt sich eine größere Verbreitung: Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten noch bei 20 Prozent.²⁹ Allerdings ist weiterhin das Arbeiten von zu Hause nur in einer Minderheit der Betriebe und nur für eine Minderheit der Beschäftigten möglich. Die große Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitete auch im Jahr 2024 in ihrer Betriebsstätte bzw. an einem anderen vom Betrieb zugewiesenen Arbeitsort. Dies ist auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland der Fall. Allerdings ist hier das mobile Arbeiten etwas weiter verbreitet als in Brandenburg, wie

Abbildung 35 zu entnehmen ist.

Abbildung 35: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

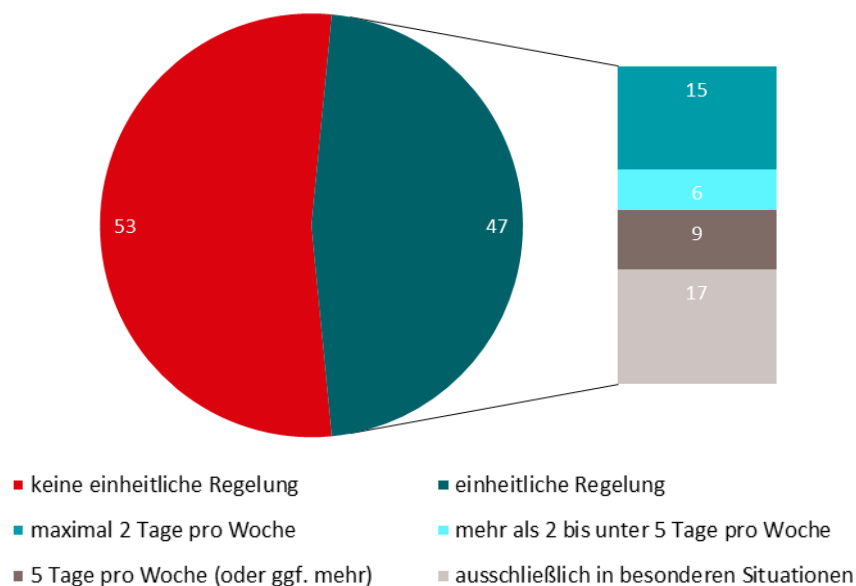
²⁹ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2019): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der dreiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg.

In einzelnen Branchen wie der Öffentlichen Verwaltung und den Unternehmensnahen Dienstleistungen liegt der Anteil von Betrieben, die mobiles Arbeiten ermöglichen, mit rund 50 Prozent deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt. Auf der anderen Seite gibt es auch Branchen, in denen kaum mobiles Arbeiten stattfindet, etwa den Bereich Handel und Reparatur, das Baugewerbe und die Übrigen Dienstleistungen. In diesen Branchen gab es in nur etwa 15 bis 20 Prozent der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt: Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z.B. Maschinen oder Anlagen, oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, wie z.B. die

von Friseurinnen und Frisuren, ist das Arbeiten von zu Hause aus nicht realisierbar.

In knapp der Hälfte der Betriebe, in denen mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, gibt es einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung (vgl. Abbildung 36). Häufig bestehen diese darin, dass mobiles Arbeiten nur in besonderen Situationen erlaubt ist. Daneben stellt eine Begrenzung auf maximal zwei Tage pro Woche die beliebteste Regelung dar. Dass mobiles Arbeiten an mehr als zwei Tagen erlaubt ist, bildet unter den brandenburgischen Betrieben, die diese Form des Arbeitens grundsätzlich anbieten, die Ausnahme – zumindest soweit betriebsweite Regelungen dazu getroffen wurden. In gut der Hälfte der Betriebe mit mobilem Arbeiten gibt es eine solche generelle Regelung allerdings gar nicht. In diesen Betrieben wird der erlaubte Umfang des Arbeitens von zu Hause oder unterwegs vermutlich individuell mit den einzelnen Beschäftigten festgelegt.

Abbildung 36: Regelungen in Betrieben mit mobilem Arbeiten in Brandenburg 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten

Befristete Beschäftigung

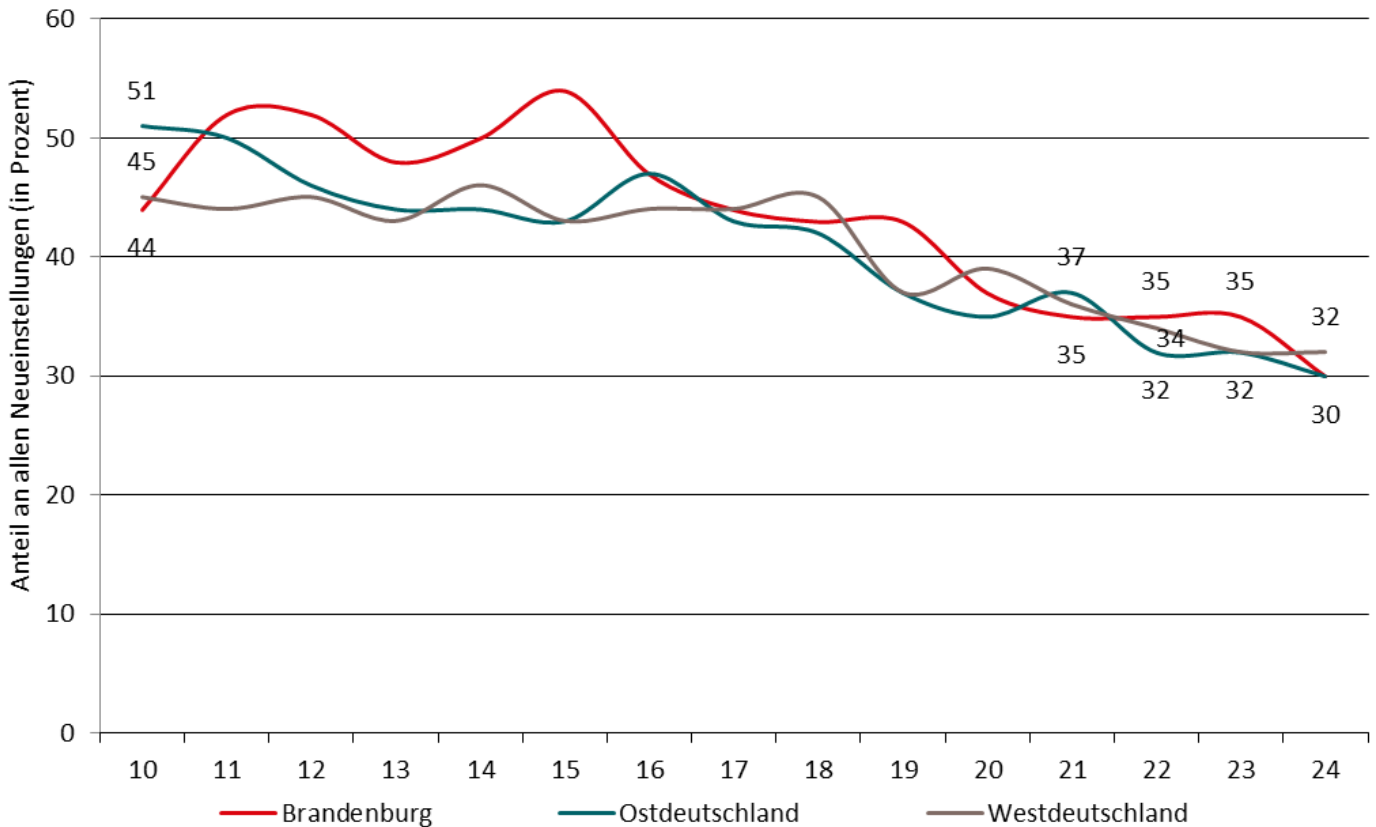
Bestimmte Beschäftigungsformen werden mit wenig attraktiven Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Hierzu zählt die befristete Beschäftigung.³⁰ Sie

³⁰ Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger. Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

bietet den Beschäftigten in der Regel eine eingeschränkte berufliche Perspektive und eine geringe persönliche Planungssicherheit. Viele Jahre gehörte es nichtsdestotrotz zur gängigen Einstellungspraxis der Betriebe in Brandenburg wie auch im Rest von Deutschland, Einstellungen zunächst befristet vorzunehmen. Noch im Jahr 2014 war mehr als die Hälfte der Einstellungen in Brandenburg befristet. Seitdem

ist dieser Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2024 erhielten 30 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 70 Prozent wurden unbefristet eingestellt. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Parallel zum Rückgang der befristeten Einstellungen sank auch der Anteil der brandenburgischen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2024) lag er bei knapp 5 Prozent; zehn Jahre zuvor waren es noch gut 9 Prozent gewesen. In 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe gab es befristet Beschäftigte. Befristete Beschäftigung war damit in Brandenburg ähnlich weit verbreitet wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

den höchsten Anteil befristet Beschäftigter hingegen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (7 Prozent). Da es sich hierbei um eine vergleichsweise große Branche in Brandenburg handelt, entfiel gut ein Fünftel aller zum Stichtag befristet Beschäftigten auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Ein fast ebenso großer Anteil der befristet Beschäftigten fand sich im Gesundheits- und Sozialwesen als beschäftigungsstärkster Branche Brandenburgs.

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es in der Öffentlichen Verwaltung (54 Prozent aller Betriebe),

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

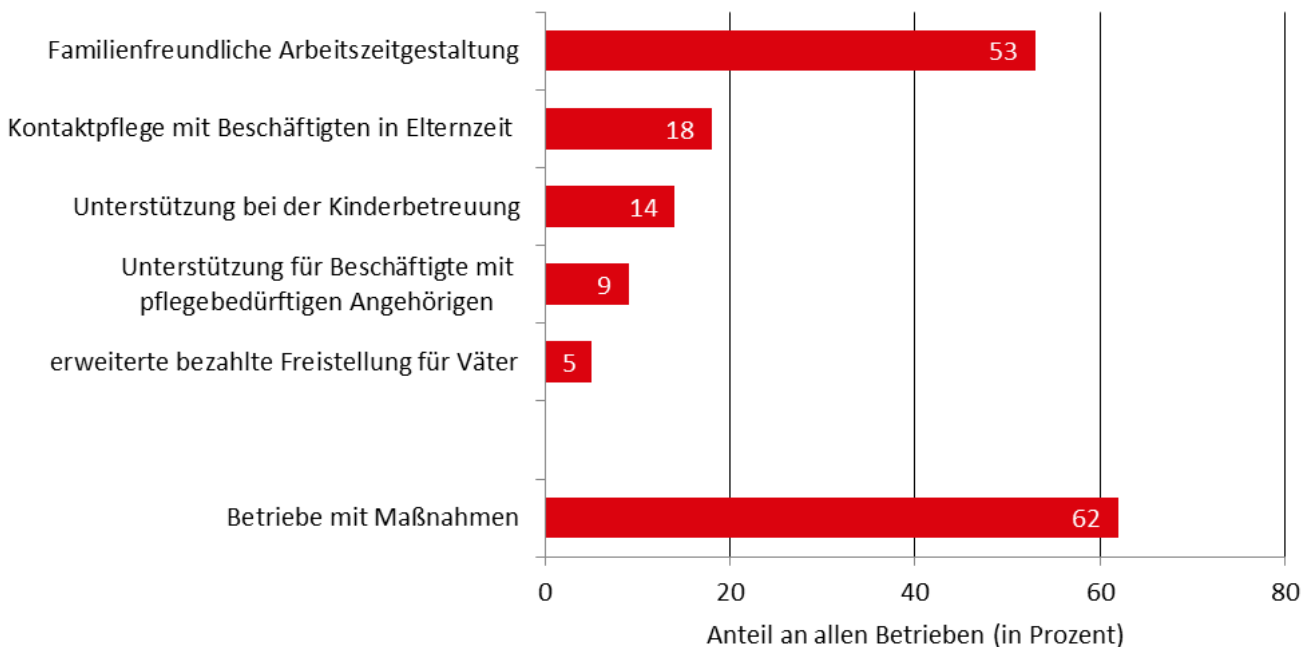
Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein entscheidender Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen: Betriebe, die aktiv dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten sowohl ihren familiären Verpflichtungen als auch den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit gleichermaßen gerecht werden können, sichern die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten und positionieren sich zugleich als zugewandter Arbeitgeber. Auf diese Weise verschaffen sie sich einen Vorteil im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte.

Knapp zwei Drittel aller brandenburgischen Betriebe (62 Prozent) bieten aktuell Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an – ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt (65 Prozent) und in Westdeutschland (62 Prozent). 2016, als die Frage nach entsprechenden Maßnahmen schon einmal gestellt wurde, lag der Anteil in Brandenburg noch bei knapp der Hälfte der Betriebe. Damals wie heute spielt eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung die größte Rolle: Mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe gibt aktuell an, mit Hilfe von fle-

xiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Andere Ansätze sind, wie

Abbildung 38 zu entnehmen ist, deutlich weniger verbreitet. Das gilt insbesondere für Kleinbetriebe, die jenseits von familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung nur in sehr geringem Umfang Maßnahmen anbieten. In größeren Betrieben werden hingegen vermehrt auch weitere Maßnahmen implementiert, etwa zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit oder zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Auch sind es fast ausschließlich größere Betriebe, die Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“³¹ oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen vertreten sind: Während über alle brandenburgischen Betriebe hinweg nur 2 Prozent in entsprechenden Netzwerken organisiert sind, sind es unter den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten rund 12 Prozent.

Abbildung 38: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Brandenburg 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

³¹ Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb

Karrierperspektiven sind für viele Beschäftigte ein entscheidendes Argument dafür, sich langfristig an ein Unternehmen zu binden. Typischerweise wird hierunter ein Aufstieg auf eine höhere Verantwortungs- oder Führungsebene verstanden. Betrachtet man die Führungspositionen mit Vorgesetztenfunktion in den brandenburgischen Betrieben, so zeigt sich allerdings, dass es in der großen Mehrheit nur eine Führungsebene (Geschäftsführung, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung) gibt, und diese Ebene ist in der Regel mit einer einzigen Person besetzt. Nur in 21 Prozent der Betriebe besteht die oberste Führungsebene aus mehr als einer Person, und in 19 Prozent der Betriebe gibt es eine zweite Führungsebene mit Vorgesetztenfunktion. Karriereperspektiven im Sinne eines formalen Aufstiegs in eine solche Führungsposition sind somit nur in den wenigsten Betrieben in Brandenburg gegeben. Dies schließt allerdings nicht aus, dass Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Themen- oder Kundenverantwortung existieren, die nicht an eine Vorgesetztenfunktion geknüpft sind.

Leitungsfunktionen werden gegenwärtig überproportional häufig von Männern ausgeübt. So handelt es sich nur bei 33 Prozent der obersten Führungskräfte um Frauen – gegenüber einem Frauenanteil an den Beschäftigten von 47 Prozent. In insgesamt

38 Prozent aller brandenburgischen Betriebe sind Frauen an der Leitung beteiligt: Rund ein Viertel aller Betriebe führten Frauen alleine und gut jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Auf der anderen Seite wurden damit 62 Prozent aller brandenburgischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo es in 62 Prozent bzw. 65 Prozent aller Betriebe nur männliche Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene gibt.

Diese Struktur der Führungsebene kann ein Hinweis darauf sein, dass sich die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten für männliche und weibliche Beschäftigte weiterhin unterscheiden. Zwar hat sich in den letzten Jahrzehnten die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verbessert, doch bestehen nach wie vor strukturelle und kulturelle Hürden für Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung, etwa geschlechtsspezifische Rollenbilder oder die ungleiche Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Allerdings ist auch zu bedenken, dass die Führungskraft auf der ersten Führungsebene in einem Betrieb eher selten wechselt, so dass hier eine große zeitliche Persistenz besteht und gesellschaftlicher Wandel nur langsam sichtbar wird. Betrachtet man die zweite Führungsebene, so zeigt sich – soweit sie in den Betrieben existiert – eine ausgeglichene Geschlechterverteilung: 48 Prozent der Führungskräfte auf dieser Ebene sind weiblich.

9. Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe

Die Nachfrage der brandenburgischen Betriebe nach Arbeitskräften hängt ganz entscheidend von ihrer wirtschaftlichen Entwicklung und Leistungsfähigkeit ab. Diese wiederum wird maßgeblich durch die Investitionen und die Innovationen bestimmt, die die Betriebe vornehmen: Investitionen in bessere Produktionsmittel (z.B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen können die Nachfrage steigern. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen verstärkten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.³²

Investitionen

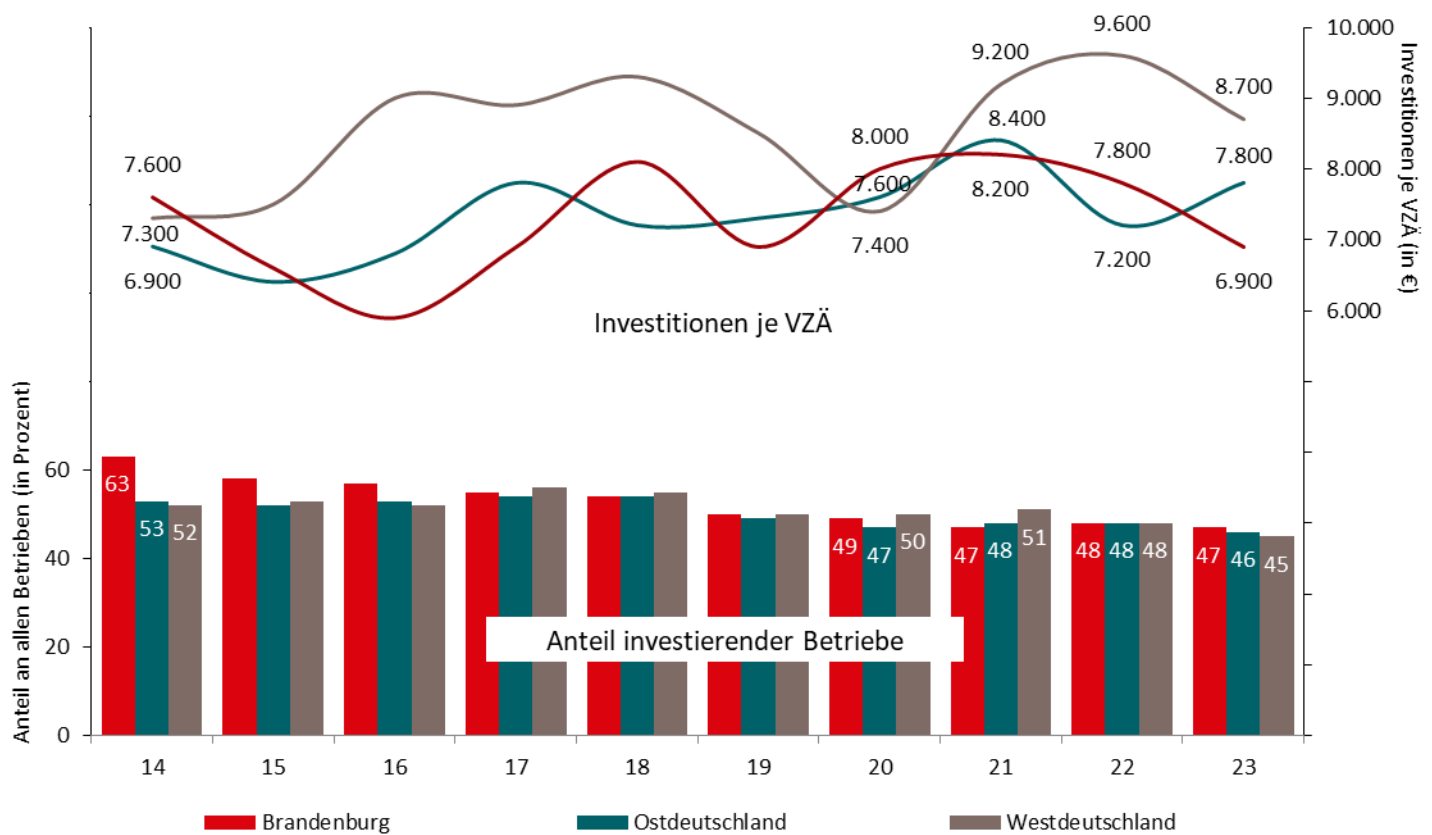
Investitionen werden im Rahmen des Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, d.h. als Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände wie Produktionsanlagen, Betriebsausstattung und IT-Technik, aber auch von Verkehrsmitteln oder Gebäuden. Ziel der Investitionen ist aus betrieblicher Sicht, höhere Erträge zu generieren bzw. wettbewerbsfähig zu bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender IT-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2023³³ investierten 47 Prozent aller Betriebe in Brandenburg in neue Produktionsmittel. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) ging im Vergleich zum Vorjahr erneut zurück und betrug rund 6.900€. Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (31 Prozent aller brandenburgischen Betriebe) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (20 Prozent aller brandenburgischen Betriebe).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland tätigten mit 46 Prozent bzw. 45 Prozent ähnliche Anteile der Betriebe Investitionen, das durchschnittliche Investitionsvolumen je VZÄ lag allerdings mit 7.800€ (Ostdeutschland insgesamt) bzw. 8.700€ (Westdeutschland) deutlich über dem brandenburgischen Wert (vgl. Abbildung 39).

³² Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. z.B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

³³ 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 2023.

Abbildung 39: Betriebe mit Investitionen und Investitionsvolumen je VZÄ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024

Zwischen den Branchen besteht eine große Spannweite hinsichtlich der Investitionstätigkeit. So investierte im Geschäftsjahr 2023 jeweils gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Handel und Reparatur; in der Öffentlichen Verwaltung war es hingegen nur gut ein Fünftel der Betriebe. Auch investierten größere Betriebe eher als kleine. Im Jahr 2023 gab es in 70 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 43 Prozent der Kleinstbetriebe. Im Ergebnis entfiel die Hälfte des gesamten brandenburgischen Investitionsvolumens auf Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten.

Investitionen lassen sich unterscheiden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten. Sie dienen dazu, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten, können aber zugleich dazu genutzt werden, Betriebsausstattung zu modernisieren und auf

den neusten technischen Stand zu bringen. Mit Erweiterungsinvestitionen hingegen wird die vorhandene Betriebsausstattung vergrößert, z.B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Da dies in der Regel mit einer Ausdehnung der Produktionstätigkeit einhergeht, sind Erweiterungsinvestitionen im Zusammenhang mit der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 51 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 27 Prozent aller Betriebe. Insgesamt 32 Prozent der insgesamt investierten Mittelflossen in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland lag dieser Anteil auf dem gleichen Niveau, in Ostdeutschland insgesamt fiel er mit 28 Prozent niedriger aus.

Investitionen in neue oder zusätzliche Betriebsmittel bieten immer auch die Gelegenheit, neue technologische Entwicklungen für den Betrieb nutzbar zu machen. Dies ist etwa der Fall beim Einsatz von neuen Energieträgern wie Wasserstoff: Damit dieser in der

Produktion oder für den Antrieb von Fahrzeugen eingesetzt werden kann, braucht es zunächst Investitionen in entsprechend kompatible Anlagen oder Systeme. Der Einsatz von Wasserstoff, insbesondere von grünem Wasserstoff, als Energieträger und -speicher hat in den vergangenen Jahren große Aufmerksamkeit erfahren – zum einen als Teil der Strategie zum Erreichen von Klimaneutralität, zum anderen im Kontext der Energiesicherheit und nationalen Unabhängigkeit in der Energieversorgung. Sein Einsatz in den brandenburgischen Betrieben ist bislang jedoch sehr begrenzt: Kaum 1 Prozent der Betriebe nutzt grünen Wasserstoff oder seine Folgeprodukte in der Produktion. Auch für den Antrieb von Fahrzeugen wird dieser Energieträger bisher kaum eingesetzt; in diesem Bereich planen aber immerhin 2 Prozent der Betriebe einen Einsatz in den nächsten Jahren. Für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland fallen die Befunde ähnlich aus.

Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen es Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2023³⁴ realisierten 34 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die jeweiligen Anteile mit 39 Prozent bzw. 46 Prozent höher.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Betrieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen entwickelt oder neu ins Sortiment aufnimmt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2023

Art der Innovation	Brandenburg (in Prozent)	Ostdeutschland (in Prozent)	Westdeutschland (in Prozent)
Prozessinnovationen	13	13	15
Produktinnovationen	32	37	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	24	29	35
Sortimentserweiterungen	18	20	21
Marktneuheiten	4	6	6
Betriebe mit Innovationen	34	39	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei Produktinnovationen handelt es sich vornehm-

lich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d.h., die Betriebe verbessern Produkte,

³⁴ 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 2023.

die sie bereits anbieten, oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf. Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 4 Prozent aller brandenburgischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Dienstleistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fiel der Anteil mit jeweils 6 Prozent etwas höher aus.

Im Bereich Handel und Reparatur gab es in Brandenburg mit einem Anteil von 43 Prozent besonders viele Betriebe mit Innovationen. Häufig handelte es sich hierbei um Sortimentserweiterungen: Insgesamt 29 Prozent der Betriebe aus dieser Branche nahmen eine Leistung oder ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in ihr Angebot auf. Bei den Marktneuheiten stach der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation hervor: Etwa jeder achte Betrieb dieser Branche brachte 2023 neue Produkte auf den Markt.

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

Hälfte (53 Prozent) aller brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen – ein deutlich höherer Anteil als im brandenburgischen Durchschnitt. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben und ebenfalls zu dem Befund kommen, dass innovative Betriebe in Deutschland, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, größer sind, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.³⁵

Jüngere Betriebe sind häufiger innovativ tätig als ältere: 45 Prozent der Betriebe, die erst nach dem Jahr 2020 gegründet wurden, realisierten 2023 Innovationen. Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten lag in dieser Gruppe bei 6 Prozent und damit über dem brandenburgischen Durchschnitt. Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d.h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im Durchschnitt aller Betriebe in Brandenburg. So setzten 39 Prozent der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und 50 Prozent der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen Innovationen um.

³⁵ Vgl. 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.

10. Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im IAB-Betriebspanel werden ausnahmslos Betriebe betrachtet. Unter einem Betrieb wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mind. eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Um die Arbeitgebermeldung zu nutzen, benötigen Betriebe eine Betriebsnummer, die durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Diese Betriebsnummer ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens und damit im Sinne des vorliegenden Berichts.

Fachkräfte

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

Fluktuationsrate

Die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate der Arbeitskräfte ist definiert als das Verhältnis der Beschäftigungseintritte und -austritte zur Gesamtbeschäftigung. Sie stellt ein Maß für die Arbeitsmarktmobilität dar. Während eines konjunkturellen Aufschwungs steigt die Fluktuationsrate in der Regel an, weil zum einen Betriebe zusätzliche Beschäftigte einstellen und

zum anderen Beschäftigte mehr Beschäftigungsalternativen haben und damit eher den Arbeitsplatz wechseln. Während eines Abschwungs sinkt die Fluktuationsrate.

Teilzeitbeschäftigte

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

Vollzeitäquivalente

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

Weiterbildung

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

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen	11
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2024	14
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024	15
Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2023 und 2024	26
Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2023 und 2024	26
Tabelle 6: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Brandenburg	38
Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung* von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg	55
Tabelle 8: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024	58
Tabelle 9: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024	58
Tabelle 10: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2024	59
Tabelle 11: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024	60
Tabelle 12: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2023	76

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024	16
Abbildung 2: Betriebe nach dem Betriebsalter in Brandenburg 2024	18
Abbildung 3: Anteil der Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2024	19
Abbildung 4: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2024*	20
Abbildung 5: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2024*	21
Abbildung 6: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Brandenburg 2024*	22
Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2024*	23
Abbildung 8: Betriebe mit Beschäftigungszuwachs bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2024*	24
Abbildung 9: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2024	28
Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*	31
Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2024	32
Abbildung 12: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	33
Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	34
Abbildung 14: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024*	35
Abbildung 15: Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Brandenburg 2024	36
Abbildung 16: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Brandenburg 2022, 2023 und 2024	37

Abbildung 17: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg nach Branchen	39
Abbildung 18: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Brandenburg 2022 und 2024	40
Abbildung 19: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	43
Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	44
Abbildung 21: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2023/2024	45
Abbildung 22: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Brandenburg	47
Abbildung 23: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024	48
Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024	49
Abbildung 25: Erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Brandenburg	51
Abbildung 26: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	52
Abbildung 27: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*	54
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*	54
Abbildung 29: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	57
Abbildung 30: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2024	61
Abbildung 31: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Brandenburg 2020 und 2024	62
Abbildung 32: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2024	66
Abbildung 33: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2024	68
Abbildung 34: Regelungen in Betrieben mit mobilem Arbeiten in Brandenburg 2024*	70
Abbildung 35: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*	71
Abbildung 36: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Brandenburg 2024	72
Abbildung 37: Betriebe mit Investitionen und Investitionsvolumen je VZÄ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2023	75

Betriebspanel Brandenburg 2024

Herausgeber:

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

Heinrich-Mann-Allee 107

14473 Potsdam

Tel.: 0331 8660

Fax: 0331 8661533

E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@mwaek.brandenburg.de