



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Frauen

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der sechsten Welle des
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte



Gefördert aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

- Ergebnisse der sechsten Welle des Betriebspanels Brandenburg -

Studie im Auftrag des Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg

gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Brandenburg

erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA)

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Infratest Sozialforschung / NFO Infratest München

Berlin, Juni 2002

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	3
0. Einführung	6
1. Datenbasis	8
2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten	13
2.1 Branchen	15
2.2 Betriebsgrößenklassen	17
2.3 Betriebsbiografie	19
2.4 Eigentumsverhältnisse	24
2.5 Rechtsform	26
3. Personalstruktur	27
3.1 Beschäftigtengruppen	27
3.2 Tätigkeitsgruppen	29
3.3 Teilzeitbeschäftigte	31
3.4 Befristet Beschäftigte	34
3.5 Geringfügige Beschäftigung	37
Exkurs: Zur aktuellen Beschäftigungssituation der Frauen in Brandenburg	39
4. Personalpolitik	42
4.1 Einstellungen	43
4.2 Personalabgänge	46
4.3 Freie Stellen	47
4.4 Überstunden	50
5. Auszubildende	55
6. Fort- und Weiterbildung	64
7. Öffentliche Förderung	73
8. Innovationen im Betrieb	83
8.1 Teilnahme der Betriebe am Innovationsgeschehen	85
8.2 Produktinnovationen	87
8.3 Verfahrensinnovationen (organisatorische Veränderungen im Betrieb)	94
8.4 FuE-Potenzial	97
9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe in Brandenburg	100
9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität	100
9.2 Strukturelle Besonderheiten der Wirtschaft Brandenburgs	104
9.3 Export und Warenaustausch	113
9.4 Ertragslage der Betriebe	115
9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe	119
9.6 Investitionstätigkeit	129

In aller Kürze

Beschäftigung insgesamt und nach Branchen

Der Beschäftigungsrückgang setzt sich wie in den Vorjahren und wie in den anderen ostdeutschen Flächenländern fort. Bei einem Beschäftigungsrückgang zwischen 2000 und 2001 in Brandenburg um etwa 21 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen Gewinner, aber auch deutliche Verlierer.

Im Gleichlauf mit den anderen ostdeutschen Ländern ist die Beschäftigtenzahl im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg um etwa 3 Prozent gestiegen.

Ebenso gleichlaufend ist die Tendenz, dass das Baugewerbe seine Beschäftigtenzahl überdurchschnittlich vermindert (-9 Prozent). Auch der Verkehr und die Nachrichtenübermittlung sowie der Handel und die Reparatur setzten ihren seit 3 Jahren anhaltenden Beschäftigtenabbau fort.

Mit Ausnahme der sonstigen personengebundenen Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens wurden alle anderen Dienstleistungsbereiche wie unternehmensnahe Dienstleistungen und Erziehung und Unterricht vom Abbau an Arbeitsplätzen erfasst, sodass sich die Beschäftigtenzahl insgesamt in diesem Bereich verringerte (-1 Prozent).

Der Verlust von Arbeitsplätzen in der öffentlichen Verwaltung (-2 Prozent) ist vor allem durch den Personalabbau infolge der angestrebten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden.

Zukünftige Beschäftigungsentwicklung

Zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 rechnen die befragten Betriebe kurzzeitig mit einem Beschäftigungsabbau. Auch danach weisen ihre Einschätzungen für die nächsten fünf Jahre bis 2006 auf einen sich abschwächenden Abbau der Beschäftigtenzahlen hin. Dabei geben die Branchen öffentliche Verwaltung, Bergbau, Energie, Wasser, das Baugewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung nach wie vor mehr Arbeitsplätze auf als sie schaffen. Lediglich die befragten Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, der unternehmensnahen Dienstleistungen, des Handels/Reparatur, der Organisationen ohne Erwerbscharakter und der sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen erwarten wachsende Beschäftigungszahlen. Unter Einbeziehung zu erwartender Neugründungen ist ein Zuwachs an Beschäftigung in den nächsten fünf Jahren wahrscheinlich. Er wird voraussichtlich mit Annäherungen an die westdeutsche Branchenstruktur verbunden sein.

Teilzeit-, befristete und geringfügige Beschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung erreicht in den Betrieben Brandenburgs mit einem Anteil von 17 Prozent an den Beschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland (23 Prozent) einen geringeren Wert. In Brandenburg gab es Mitte 2001 144 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist ihr Anteil an den Beschäftigten von 13 auf 17 Prozent gestiegen. Die Teilzeitbeschäftigung ist in Brandenburg nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet als in Westdeutschland, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in Brandenburg (7 Prozent aller Beschäftigten) eine größere Rolle als in Westdeutschland (5 Prozent). Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Brandenburg bei 42 Prozent der Betriebe in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung.

23 Prozent der Betriebe Brandenburgs haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Zwischen 1995 und 1999 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen. Die Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Mit deutlichen Wachstumsraten zwischen 2000 und 2001 wurde der alte Wachstumspfad wieder

aufgenommen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs in Brandenburg zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 um 20 Prozent, in Westdeutschland um 4 Prozent. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 44 Prozent weit höher.

Freie Stellen

Trotz der angespannten Beschäftigungssituation in Brandenburg ist die Zahl der Betriebe, die sofort oder zu einem späteren Termin Einstellungsabsichten haben, nicht zu unterschätzen. 16 Prozent aller Betriebe suchten zum Befragungszeitpunkt oder für einen späteren Zeitpunkt Personal, in Westdeutschland 21 Prozent. Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Brandenburgs belief sich Mitte 2001 auf 28 Tsd., davon wurde annähernd die Hälfte dem Arbeitsamt gemeldet. Für 39 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht, immerhin 13 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist und 48 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten.

Ausbildung

Die Auszubildendenquoten in Brandenburg sind stabil und entsprechen dem ostdeutschen Durchschnitt. Die Zahl der Auszubildenden ist im Vorjahresvergleich wieder angestiegen.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 21 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot.

Die Verbundausbildung wird künftig in Brandenburg an Bedeutung gewinnen, um das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Auch bundesweit ist der Trend in Richtung Verbundausbildung deutlich erkennbar.

Zwischen 1996 und 2001 zeichnet sich ein leichter Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis ab. Wurden 1996 noch 40 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2001 nur noch 33 Prozent. Diese sich abschwächende Übernahmbereitschaft ist auch für die anderen ostdeutschen Bundesländern typisch.

Öffentliche Förderung

Die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel leisten mit 2 Mrd. DM einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Damit hat das Fördervolumen für Investitionen und Sachmittel wie in den Vorjahren abgenommen und erreicht nicht einmal die Hälfte des Förderniveaus von 1995. Mit 15 Prozent der Betriebe Brandenburgs (5 Prozent in Westdeutschland, 17 Prozent in Ostdeutschland) haben auch im Jahre 2000 wesentlich mehr Betriebe diese Förderung in Anspruch nehmen können als in Westdeutschland. Der Förderanteil an den Investitionen ist mit 15 Prozent beträchtlich.

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten haben 2000 31 Prozent der Betriebe in Anspruch genommen (9 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen relativ konstant auf einem Niveau zwischen 8 und 11 Prozent (2 Prozent der Beschäftigten).

Nur 13 Prozent der ausbildenden Betriebe Brandenburgs (4 Prozent aller Betriebe) erhalten Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung. Dies ist im Vergleich mit dem ostdeutschen Durchschnitt deutlich weniger.

Innovationen

38 Prozent der Betriebe mit 57 Prozent der Beschäftigten sind als innovativ zu bezeichnen (in Westdeutschland sind die entsprechenden Anteile höher und liegen bei 40 bzw. 69 Prozent), dabei haben nur wenige auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspersonal zurückgreifen können. Der Anteil der Betriebe mit eigenen FuE-Beschäftigten beträgt in Brandenburg lediglich 4 Prozent. 4 Prozent der Betriebe konnten Innovationen nicht realisieren, vor allem wegen hoher Investitionskosten.

Aus der Vielfalt organisatorischer Veränderungen in Betrieben ragt als wichtigste die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus. Die organisatorischen Änderungen führten nicht zu mehr Arbeitsplätzen, aber zu steigenden Qualifikationsanforderungen.

Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug im Juni 2000 in Brandenburg 3.350 DM (1.710 €). Die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten bewegt sich seit 1996 zwischen 78 und 80 Prozent, im Jahre 2000 lag sie bei 79 Prozent. Unter Berücksichtigung der längeren Arbeitszeit in Brandenburg beträgt die Angleichung sogar nur 76 Prozent.

Nach Angaben des Betriebspanels zahlen in Brandenburg lediglich 9 Prozent aller Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es 29 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Die prozentuale Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Brandenburg als auch in Westdeutschland durchschnittlich nach Tätigkeitsgruppen zwischen 10 und 14 Prozent.

Produktivität

Der Produktivitätsrückstand der Wirtschaft Brandenburgs gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Die Betriebe in Brandenburg erreichten im Jahr 2000 63 Prozent der westdeutschen Werte, im verarbeitenden Gewerbe 72 Prozent.

Die Zweig- und Branchenstruktur der Wirtschaft Brandenburgs ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert.

Unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen könnte die Umsatzproduktivität Brandenburgs gesteigert werden. Die schlechtere Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der allein entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verringert werden könnte.

Ertragslage

Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs im Durchschnitt deutlich ungünstiger. Die Einschätzungen zur Ertragslage im Jahre 2000 signalisieren in der Wirtschaft des Landes und in allen Branchen eine Verschlechterung gegenüber vergangenen Jahren. Besonders angespannt ist die Ertragslage im Baugewerbe sowie generell in den Kleinstbetrieben.

Technischer Stand der Anlagen und Investitionen

Die Betriebe Brandenburgs verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und Netzzugang ist vergleichbar.

Die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Brandenburg ist nach wie vor beachtlich, aber zurück gehend. Sie liegt deutlich unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs liegt wesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Öffentliche Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil des Investitionsvolumens, sie sichert entscheidende Voraussetzungen für eine kräftige Investitionstätigkeit.

0. Einführung

Das Betriebspanel wurde als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene im Jahr 2001 in Brandenburg zum sechsten Mal durchgeführt. Ebenfalls zum sechsten Mal wurden mit Hilfe einer Aufstockungsstichprobe eigene Panels für die anderen ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) ist wiederum mit einer Erweiterungsstichprobe für das verarbeitende Gewerbe am IAB-Betriebspanel beteiligt, was sich anteilig auch in einer höheren Fallzahl für Brandenburg niederschlägt. Zum ersten Mal wurde diese Befragung auch in allen alten Bundesländern durchgeführt.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg hat durch seine finanzielle Beteiligung die Erarbeitung eines eigenen Betriebspanels für das Land ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in Brandenburg zu erhalten. Dazu werden auf der Grundlage einheitlicher Fragebogen mündliche Interviews mit Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Brandenburg ansässiger Betriebe durchgeführt. Die sechste Welle des Betriebspanels ist in den Monaten Juli bis September 2001 in denselben Betrieben wie im Vorjahr gelaufen, darüber hinaus in „neuen“ Betrieben, die die Ausfälle des bisherigen Samples ausgleichen.

Zur Auswahl repräsentativer Betriebe wurde wiederum eine Stichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit verwendet. Die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens, der unter dem Gesichtspunkt der Vergleichbarkeit zwischen den neuen Ländern sowie Ost- und Westdeutschland insgesamt identisch sein muss, erfolgte in mehreren Diskussionsrunden zwischen den Ländern, dem IAB, Infratest und dem auswertenden Institut. Dabei wurde versucht, sowohl dem Anliegen der Bundesanstalt für Arbeit als auch den regionalen Interessen gerecht zu werden. Schwerpunktthema der sechsten Welle waren Fragenkomplexe zum Innovationsverhalten der Betriebe. In diesem Kontext wurden Struktur, Umfang und Gründe für die Durchführung von Produktinnovationen und organisatorischen Änderungen im Betrieb hinterfragt. Es wurde versucht, Zusammenhänge zwischen diesen Innovationen und der Entwicklung von Beschäftigung und Qualifikation sowie den Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Kennziffern der Betriebe herzustellen. Auch wurden die Faktoren analysiert, die entsprechende Innovationen im Betrieb verhindert haben. Schließlich wurde in diesem Zusammenhang auch der Einfluss des Forschungs- und Entwicklungspotenzials im Betrieb auf die Innovationsfähigkeit und -tätigkeit dargestellt.

Die mit dem Panel gewonnenen Aussagen über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird. Dies gewinnt in dem Maße zusätzlich an Bedeutung, wie das Statistische Bundesamt seine getrennte Berichterstattung für Ost- und Westdeutschland reduziert.

Vor allem die Regierungen der ostdeutschen Länder benötigen landesspezifische betriebliche Angaben zur Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt und deren Einflussfaktoren, um gezielter und wirksamer Maßnahmen zur politischen Einflussnahme auf den aus dem Gleichgewicht geratenen Arbeitsmarkt treffen zu können.

Ein entscheidender Vorteil dieser Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Ostdeutschland und Westdeutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen zwischen den einzelnen Bundesländern und zu den Ergebnissen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten möglich.

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung bereits zum sechsten Mal durchgeführt wurde, konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2001 in die Auswertung aufgenommen werden. Auch werden erste Längsschnittanalysen vorgenommen.

Für die Feldarbeit, d. h. die Durchführung der Interviews, die Datenerfassung und –aufbereitung sowie die Erarbeitung eines entsprechenden Methoden- und Datenbandes war Infratest Sozialforschung / NFO Infratest München verantwortlich. Die inhaltliche Auswertung und Interpretation der Ergebnisse unter Berücksichtigung ostdeutscher Besonderheiten erfolgte durch SÖSTRA GmbH Berlin. Dazu gehört auch die Erarbeitung von Vergleichen zwischen den einzelnen neuen Bundesländern und ein Bezug zu den Gesamtdaten Ost- und Westdeutschlands.

1. Datenbasis

Für das Jahr 2001 liegen für Querschnittsauswertungen in Brandenburg verwertbare Interviews von 983 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird¹. Die befragten 983 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 71.417 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg².

Mit der Stichprobe wurden 1,4 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die Klasse der kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl mit 14 Prozent deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe.

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Schätzung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl.

Anhand der im Anhang des Tabellenbandes von Infratest beigefügten Fehlertoleranztabelle kann der Unschärfbereich für verschiedene Fallzahlen und Anteilswerte näherungsweise abgeschätzt werden. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und können deshalb nur mit Vorsicht interpretiert werden. Bei Besetzungszahlen von weniger als 100 Fällen (ungewichtet) wird von einer isolierten Interpretation der Erhebungsbefunde abgeraten³.

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen⁴, d. h. die Zahl der Betriebe in Brandenburg entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit (Soll-Matrix). Die Werte in Klammern geben die Zahl der durchgeführten Interviews entsprechend der geschichteten Stichprobe an, die für Querschnittsauswertungen herangezogen werden können.

¹ Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung vom Arbeitsamt vergeben wird.

² ohne private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

³ Es handelt sich dabei um folgende Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Kredit-/ Versicherungsgewerbe, Organisationen ohne Erwerbscharakter.

⁴ Hier wird eine Matrix mit 12 Branchen und 9 Betriebsgrößenklassen abgebildet.

Tabelle 1:
 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2000 in Brandenburg und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im Betriebspanel nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl SV-pflichtig Beschäftigter)									Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	ab 1.000	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.991	518	389	365	71	21	4	-	-	3.359 (37)
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	109	47	46	58	30	15	14	4	3	326 (14)
Verarbeitendes Gewerbe	3.131	1.456	970	685	257	101	44	12	6	6.662 (278)
Baugewerbe	5.951	2.573	1.690	904	238	71	15	2	-	11.444 (143)
Handel und Reparatur	10.290	3.039	1.379	754	186	74	23	2	-	15.747 (101)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.162	769	460	310	97	48	31	12	2	3.891 (22)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.052	95	48	48	31	18	10	3	-	1.305 (8)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6.643	1.405	754	406	148	71	19	2	-	9.448 (67)
Erziehung und Unterricht	658	242	193	169	63	53	49	6	7	1.440 (52)
Gesundheits- und Sozialwesen	4.670	829	320	296	115	72	55	13	5	6.375 (71)
Sonstige Dienstleistungen	5.952	1.140	462	277	91	35	13	4	1	7.975 (64)
Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	1.705	545	326	430	179	111	61	23	9	3.389 (126)
Nicht zuordenbar	54	1	-	1	-	-	-	-	-	56 (-)
Insgesamt	44.368 (209)	12.659 (121)	7.037 (114)	4.703 (178)	1.506 (110)	690 (102)	338 (83)	83 (44)	33 (22)	71.417 (983)

Werte in Klammern: Zahl der verwertbaren Interviews (Querschnittsfälle)

Quelle Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit

Die Gliederung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen erfolgt nach der in der amtlichen Statistik verwendeten Strukturierung (WZ 93).

Bei der Auswertung werden im folgenden Text die Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung getrennt dargestellt.

Die Dienstleistungen sind eine sehr heterogene Gruppe, deren Untergruppen aufgrund ihrer geringen Fallzahlen nicht gesondert ausgewiesen werden. Inhaltlich werden unter unternehmensnahen Dienstleistungen Datenverarbeitung und Datenbanken, Forschung und Entwicklung, Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen sowie sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen verstanden. Sie gelten als Wachstumsmotor und Hoffnungsträger für neue Arbeitsplätze. Die Verflechtung von industrieller Produktion und Dienstleistungen wird in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen.

Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen in drei Untergruppen erfasst. Dies sind Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die sonstigen Dienstleistungen. Zu den letzteren gehören Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung, Kultur, Sport und Unterhaltung, andere Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien usw. Auch die personenbezogenen Dienstleistungen zählen zu den Hoffnungsträgern für neue Arbeitsplätze in Ostdeutschland.

Alle im folgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

1. Gewichtung⁵ der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2000⁶.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe (Branche x Betriebsgrößenklasse).

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 983 Interviews bzw. auf die 882 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2:
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des Betriebspanels Brandenburg 2001

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Beschäftigte 2006	344	35,0
Vorleistungen 2000	108	14,2
Umsatz 2001	101	13,2
Investitionen 2001	117	11,9
Geschäftsvolumen 2000	104	10,6
Investitionsbereitschaft 2001	103	10,5
Lohn / Gehalt Juni 2001	93	9,5
Beschäftigte 2002	85	8,6

Am 30.6.2000 gab es in Brandenburg 811 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist Folgendes zu beachten:

- Im Betriebspanel werden Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht befragt, darunter Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder

⁵ Bei der Gewichtung wurde zusätzlich nach Teilstichproben sowie nach Bundesländern unterschieden.

⁶ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind. Auch private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden nicht erfasst. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).

Insgesamt sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen geringer als die in der amtlichen Statistik ausgewiesenen.

- Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. 6. beziehen.
- Es sei auch darauf hingewiesen, dass alle ostdeutschen Gesamtdaten das Gebiet von Berlin-Ost mit einschließen.

Zwischen betriebs- und beschäftigtenproportionalen Aussagen sind Unterschiede zu beachten, denn die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen weicht deutlich von der der Beschäftigten ab. 90 Prozent der Betriebe hatten weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter; auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen aber nur 33 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3:

Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Brandenburg 2000 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000 (SV-pflichtig Beschäftigte)	Betriebe		SV-pflichtig Beschäftigte	
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	44,4	62	87,8	11
5 bis 9 Beschäftigte	12,7	18	82,5	10
10 bis 19 Beschäftigte	7,0	10	94,5	12
20 bis 49 Beschäftigte	4,7	7	141,3	17
50 bis 99 Beschäftigte	1,5	2	104,1	13
100 bis 199 Beschäftigte	0,7	1	94,3	12
200 bis 499 Beschäftigte	0,3	0	99,5	12
500 bis 999 Beschäftigte	0,1	0	56,1	7
ab 1000 Beschäftigte	0,0	0	50,9	6
Insgesamt	71,4	100	811,0	100

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass sich die Verteilung der Beschäftigten weiter in Richtung auf kleinere Betriebe verschoben hat. Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr haben ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung zwischen 1995 und 2000 verringert; für Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum eine Zunahme des Anteils festzustellen⁷.

Mit einer hohen Teilnahmebereitschaft der vorgegebenen Betriebsadressen⁸ konnte die in den Vorjahren erprobte Erhebungsmethode in Brandenburg auch 2001 umgesetzt werden (Teilnahmequote 82,6 Prozent). Damit ist eine gute Qualität für die hochgerechneten Ergebnisse gegeben. Der für das Panel sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gleichermaßen gültige Fragebogen wurde von den Betrieben wiederum gut angenommen.

Die Teilnahmequote schwankt zwischen den Branchen zwischen 47,1 und 94,6 Prozent (vgl. Tabelle 4). In den verschiedenen Betriebsgrößenklassen liegt sie zwischen 76,9 und 91,7 Prozent (vgl. Tabelle 5).

⁷ Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

⁸ Relation zwischen der Zahl der auswertbaren Interviews und dem Umfang der Bruttostichprobe

Tabelle 4:
Teilnahme am Betriebspanel Brandenburg 2001 nach Branchen

Branche	Teilnahmequote	
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	88,4	
Bergbau / Energie / Wasser	87,5	
Verarbeitendes Gewerbe	78,5	
Baugewerbe	84,7	
Handel und Reparatur	87,1	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	69,7	
Kredit- und Versicherungsgewerbe	47,1	
Dienstleistungen	84,2	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	73,4	
Erziehung und Unterricht	94,6	
Gesundheits- und Sozialwesen	83,7	
Sonstige Dienstleistungen	90,7	
Organisationen ohne Erwerbscharakter / Öffentliche Verwaltung	89,4	
Insgesamt	82,6	

Tabelle 5:
Teilnahme am Betriebspanel Brandenburg 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000 (SV-pflichtig Beschäftigte)	Teilnahmequote	
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	82,3	
5 bis 9 Beschäftigte	81,8	
10 bis 19 Beschäftigte	82,0	
20 bis 49 Beschäftigte	85,2	
50 bis 99 Beschäftigte	82,1	
100 bis 199 Beschäftigte	85,0	
200 bis 499 Beschäftigte	76,9	
500 bis 999 Beschäftigte	81,5	
1.000 und mehr Beschäftigte	91,7	
Insgesamt	82,6	

Die Ausfallgründe sind aus Tabelle 6 ersichtlich.

Tabelle 6:
Ausfallgründe beim Betriebspanel Brandenburg 2001

Ausfallgrund	Anteil	
	Prozent	
Auskunft verweigert, Zielperson generell nicht zum Interview bereit	6,6	
Betrieb existiert nicht mehr	4,0	
Zielperson aus Zeitgründen nicht zum Interview bereit	3,3	
Zielperson nächstes Jahr zum Interview bereit	0,8	
Interview nicht auswertbar	0,4	
Betrieb unter angegebener Adresse nicht auffindbar	0,2	
Zielperson nicht erreicht	0,2	
Sonstige Ausfallgründe	1,9	
Ausfälle insgesamt	17,4	

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts.

2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2001 und zur weiteren Beschäftigungsentwicklung bis 2002 und bis 2006 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Brandenburg insgesamt eingeschätzt werden.

Bei der Bewertung der künftigen Beschäftigungsentwicklung muss berücksichtigt werden, dass das Panel die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigungserwartungen nur in den Betrieben erfasst, die am 30.6.2000 (dem Stichtag der Stichprobenziehung) bereits bestanden haben. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hängt aber von zwei Komponenten ab: der Veränderung des Personalbestandes der Betriebe, die Bestandteil des Betriebspanels sind (Betriebsbestand am 30.6.2000), die daher befragt und deren Ergebnisse hochgerechnet wurden und der Beschäftigtenzahl der Betriebe, die erst nach dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung entstanden sind bzw. entstehen werden und die im Betriebspanel nicht abgebildet werden können.

Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung ergibt sich letztendlich aus der Saldierung der Werte beider Gruppen (sowohl bestehender als auch neuer Betriebe). Daher müssen für die zweite Gruppe der Betriebe plausible Annahmen außerhalb der Panelbefragung zugrunde gelegt werden. Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekt der Neugründungen lässt sich grob abschätzen, wenn man die Zahl der Arbeitsplätze, die in den Betriebsneugründungen der letzten Jahre entstanden sind, als Anhaltspunkt verwendet. Hier ist die Unsicherheit der Vorausschätzungen noch größer als bei den Antworten der befragten Betriebe.

Beschäftigtenbestand im Jahr 2001

Am 30.6.2001 betrug die Beschäftigtenzahl in Brandenburg nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 919 Tsd. Personen (bei einem Frauenanteil von 45 Prozent).

Die Beschäftigtenzahl Brandenburgs ist damit zwischen Juni 1995 (Start des Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2001 (aktuelle sechste Welle) um 6 Prozent gesunken (vgl. Abbildung 1). Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert und liegen seit 1997 unter denen der alten Länder, und andererseits aus dem Abbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Der Beschäftigtenabbau in Brandenburg vollzog sich in ähnlichem Tempo wie in Ostdeutschland mit 7 Prozent.

Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 (Prognose)

Unter Beachtung der oben gemachten Annahmen muss davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben Brandenburgs zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 mit einem gleich bleibenden Beschäftigungsniveau zu rechnen ist. Diese Einschätzung basiert auf einem erwarteten Personalabbau von etwa 15 Tsd. in den Mitte 2000 bestehenden Betrieben (Panelbetriebe) und einem ähnlichen Personalaufbau in den bis Mitte 2002 neu gegründeten Betrieben (Schätzung).

Tabelle 7 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2002 einschätzen, wobei die Beschäftigtenentwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen durchaus unterschiedlich ist.

Tabelle 7:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2001 und 2002 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	Eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	8	85	7	100
5 bis 19 Beschäftigte	9	73	19	100
20 bis 99 Beschäftigte	13	68	18	100
Ab 100 Beschäftigte	10	67	23	100
Brandenburg insgesamt	9	79	12	100
Mecklenburg-Vorpommern	10	81	9	100
Sachsen-Anhalt	8	80	12	100
Sachsen	10	77	13	100
Thüringen	11	79	10	100
Berlin-Ost	20	67	13	100
Ostdeutschland	10	78	12	100
Westdeutschland	11	81	8	100

Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2006 (Schätzung)

Für den Zeitraum 2001 bis 2006 weist die Befragung bessere Werte auf als die Einschätzungen für das nächste Jahr. Die Betriebe gehen hier nur von einem leichten Sinken im Vergleich zum prognostizierten Wert für 2002 aus (ca. 10 Tsd.).

6 Prozent der antwortenden Betriebe erwarten eine höhere, 39 Prozent eine gleich bleibende und 14 Prozent eine sinkende Beschäftigtenzahl, 3 Prozent schätzen ein, dass der Betrieb nicht mehr existieren wird (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Brandenburg zwischen 2001 und 2006 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Beschäftigtenzahl 2006							
	deutlich höher (mehr als 10 Pro- zent)	etwas höher (bis zu 10 Pro- zent)	etwa gleich hoch	etwas niedriger (bis zu 10 Pro- zent)	deutlich niedriger (mehr als 10 Pro- zent)	Betrieb wird nicht mehr exis- tieren	keine Angabe	ins- gesamt
	Prozent							
1 bis 4 Beschäftigte	0	4	43	7	3	4	39	100
5 bis 19 Beschäftigte	1	5	37	12	6	2	36	100
20 bis 99 Beschäftigte	5	8	24	19	5	3	37	100
Ab 100 Beschäftigte	1	9	29	21	8	1	31	100
Brandenburg insgesamt	1	5	39	10	4	3	38	100
Mecklenburg-Vorpommern	2	9	43	5	3	5	33	100
Sachsen-Anhalt	2	7	40	6	2	3	40	100
Sachsen	4	8	43	6	2	2	35	100
Thüringen	4	6	44	6	5	2	33	100
Berlin-Ost	10	8	44	10	4	3	21	100
Ostdeutschland	3	7	42	7	3	3	35	100
Westdeutschland	5	10	47	6	2	4	26	100

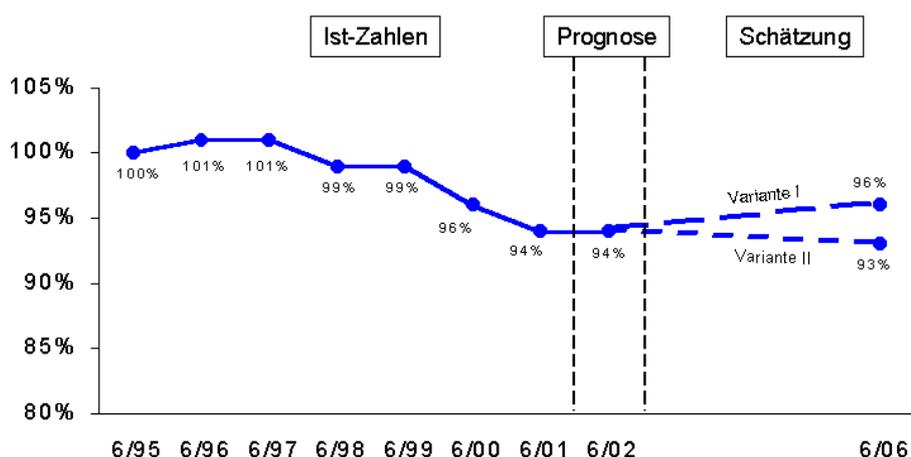
Der Personalaufbau in den bis 2006 neu gegründeten Betrieben (unter Beachtung einer entsprechenden Überlebensrate) dürfte nach vorläufigen Schätzungen bei 30 Tsd. Beschäftigten liegen.

Bei der Beurteilung einer derartigen mittelfristigen Vorausschau von fünf Jahren ist Folgendes zu berücksichtigen:

- nur 65 Prozent der befragten Betriebe haben Auskunft über den erwarteten Trend der Beschäftigungsentwicklung gegeben,
- das Gründungsgeschehen zwischen 2000 und 2006 und die daraus entstehenden Arbeitsplätze sind nur schwer vorhersehbar,
- langfristige Einschätzungen fallen erfahrungsgemäß immer zu positiv aus.

Abbildung 1 fasst die vorgenannten Ergebnisse zusammen. Aufgrund der Unsicherheiten der Schätzungen werden zwei Varianten der weiteren Beschäftigungsentwicklung dargestellt. Diese beiden Varianten unterscheiden sich sowohl durch den Umfang des Gründungsgeschehens als auch durch die Einschätzung der bestehenden Betriebe über ihre Beschäftigungsentwicklung. Unter all diesen Einschränkungen und bei vorsichtiger Berücksichtigung der genannten Unzulänglichkeiten zeichnet sich für die nächsten fünf Jahre eine positive Grundstimmung in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung und den Arbeitsmarkt in Brandenburg ab.

Abbildung 1:
Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 1995 bis 2006 (Stand 30. Juni, 1995=100)



2.1 Branchen

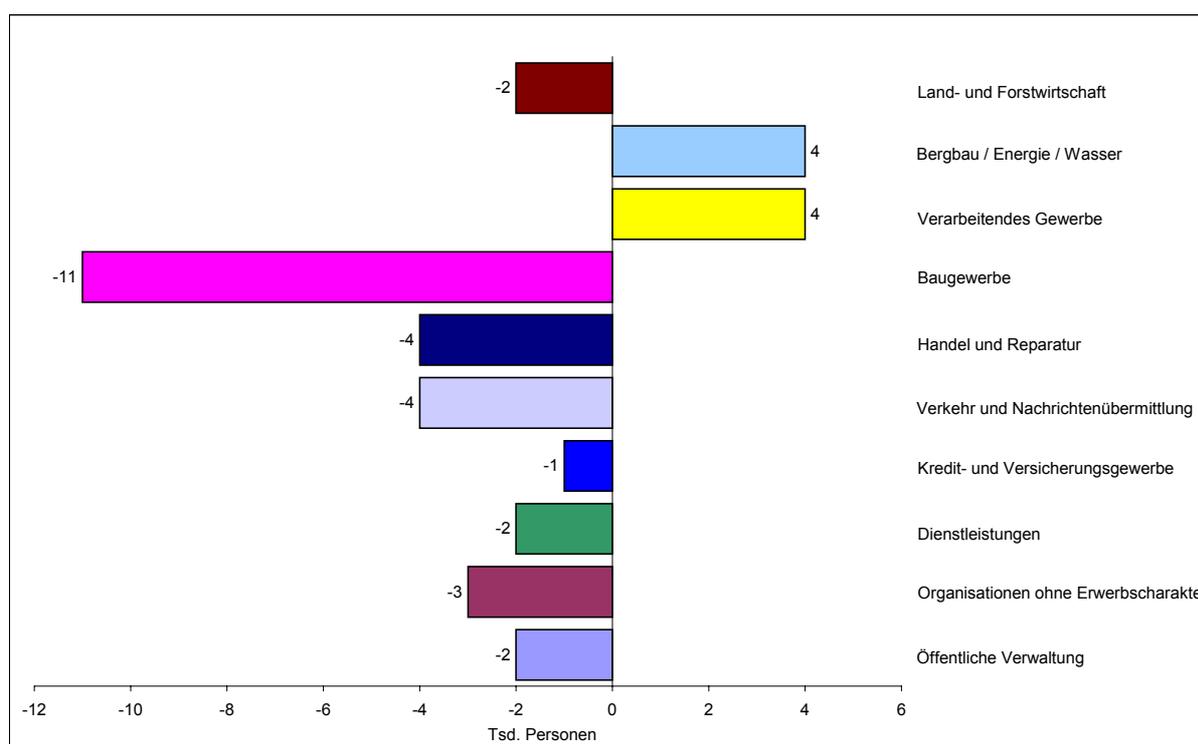
Die größten Wirtschaftsbereiche in Brandenburg im Jahre 2001 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 33 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (14 Prozent), der Bereich Handel / Reparatur (13 Prozent) sowie das Baugewerbe (12 Prozent). Brandenburg und Ostdeutschland haben fast identische Wirtschaftsstrukturen. Im Vergleich zu Westdeutschland werden besonders das hohe Gewicht des Baugewerbes, aber auch der höhere Anteil im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und andererseits der relativ geringe Anteil des verarbeitenden Gewerbes deutlich (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
					Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	3	5	34	10	4	3	1
Bergbau / Energie / Wasser	0	0	24	70	2	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	7	9	128	19	14	15	24
Baugewerbe	11	16	109	10	12	11	6
Handel und Reparatur	16	22	121	8	13	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	6	58	15	6	7	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	2	20	15	2	2	4
Dienstleistungen	25	35	303	12	33	34	32
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	3	15	7	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	2	107	76	12	11	8
Insgesamt	71	100	919	13	100	100	100

Bei einem Beschäftigungsrückgang zwischen 2000 und 2001 in Brandenburg um etwa 21 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen Gewinner, aber auch deutliche Verlierer (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2:
Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2000 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Tsd. Personen)



Im verarbeitenden Gewerbe (Industrie) ist die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2001 um etwa 3 Prozent gestiegen. Das verarbeitende Gewerbe in Brandenburg hat nach drastischen Beschäftigungseinbußen bis Mitte der 90er Jahre inzwischen wieder Tritt gefasst. In den letzten Jahren schlug sich das auch beschäftigungswirksam nieder.

Allerdings mehren sich die Anzeichen, dass auch das verarbeitende Gewerbe die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftsschwäche zu spüren bekommt.

Es setzt sich die Tendenz fort, dass das Baugewerbe, in der Vergangenheit Ausgangspunkt und Träger des Wachstumsschubs, seine Beschäftigtenzahl überdurchschnittlich vermindert. Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält an; ein Ende der Talfahrt ist noch nicht abzusehen. Das Baugewerbe in Brandenburg hat seinen Personalbestand zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 nach den Ergebnissen des Betriebspanels um ca. 9 Prozent reduziert. Im Ergebnis des Nachholbedarfs, aber auch einer künstlich überhöhten Nachfrage durch Steuer- und Abschreibungsvergünstigungen sind bis 1996 Kapazitäten entstanden, deren Abbau auch in den nächsten Jahren noch anhält.

Die Bauwirtschaft verliert durch diese Rückgänge langsam ihren starken Einfluss auf das Wirtschaftsgeschehen in Brandenburg. Die Belastung des gesamtwirtschaftlichen Wachstumsprozesses durch die Bauflaute nimmt weiter ab. Darüber hinaus verliert die baurelevante Produktion für das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor kontinuierlich an Bedeutung.

Auch der Bereich Handel und Reparatur hat Beschäftigung abgebaut (-3 Prozent) und zum gesamten Beschäftigungsrückgang in Brandenburg wesentlich beigetragen. Damit wurde der Trend, der in diesem Bereich seit 1997 auf Abbau gerichtet ist, fortgesetzt. Hierfür ist möglicherweise der immer noch anhaltende Konzentrationsprozess im Handel und die Ausbreitung der durch die Käufer akzeptierten „billigen“ Vertriebsformen verantwortlich. Andererseits schränkt auch die geringere Kaufkraft der Konsumenten den Umsatz im Handel ein, was wiederum die Beschäftigungssituation beeinflusst.

Der Dienstleistungssektor konnte im Zeitraum Mitte 2000 bis Mitte 2001 den Beschäftigungszuwachs insgesamt nicht weiter fortsetzen. Die sonstigen Dienstleistungen, zu denen die relativ einfachen Dienstleistungen wie Gaststätten, Entsorgung, Wäschereien, Reinigung usw. gehören, und das Gesundheits- und Sozialwesen verzeichnen leichte Zunahmen. Jedoch haben gleichzeitig sowohl die anspruchsvollen unternehmensnahen Dienstleistungen (Rechts- und Wirtschaftsberatung, Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung) als auch die Erziehung und der Unterricht ihre Beschäftigung leicht verringert.

Der Verlust von 2 Prozent der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung ist wohl vor allem durch den Personalabbau infolge der angestrebten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden⁹.

Die Abnahme im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung ist genauso vorsichtig zu interpretieren wie die Zunahme im Bergbau, Energie, Wasser, da die Fallzahlen für diese Branchen relativ niedrig sind. Die Entwicklung in den Organisationen ohne Erwerbscharakter könnte u. a. auf einen Rückgang der Beschäftigung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückzuführen sein.

2.2 Betriebsgrößenklassen

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs lag Mitte 2001 bei 13 Personen¹⁰ (Ostdeutschland 13 Personen, Westdeutschland 17 Personen). 62 Prozent der Beschäftigten waren in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern tätig.

⁹ 1998 lag der Anteil der Landesbeschäftigten in Ostdeutschland immer noch höher als in den alten Bundesländern. Dort gab es etwa 28 Beschäftigte pro 1.000 Einwohner, in den neuen Ländern 31. Brandenburg und Sachsen haben mit 28 bzw. 29 Landesbeschäftigten je 1.000 Einwohner westdeutsches Niveau erreicht. Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen mit 32 und Sachsen-Anhalt mit 33 haben immer noch einen beträchtlichen Abstand zu westdeutschen Vergleichswerten. Im Kommunalbereich ist die Differenz mit 25 im Vergleich zu 18 Beschäftigten pro 1.000 Einwohner noch größer (Peter Franz: Aktuelle Trends, Entwicklung des Personals der neuen Länder zwischen 1996 und 1998, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 9-10, Halle 1999, S. 2).

Andere Quellen gehen zwar von einer anderen Bezugsbasis aus, kommen aber zu ähnlichen Ergebnissen. Danach lag 1998 die Zahl der Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung je 1.000 Einwohner im Durchschnitt Ostdeutschlands bei 46 gegenüber nur 38 in Westdeutschland. An der Spitze lagen Mecklenburg-Vorpommern mit 51, Berlin mit 49, Brandenburg und Thüringen mit 47 und Sachsen-Anhalt mit 44. Sachsen hat mit 41 fast das Durchschnittsniveau der alten Bundesländer erreicht (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 44 vom 4. November 1999, S. 7).

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Brandenburg eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe als in den alten Bundesländern. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Brandenburg 54 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 46 Prozent. Genau umgekehrt verhält es sich in der Betriebsgrößenklasse zwischen 5 und 19 Beschäftigten.

Bei der Verteilung der Beschäftigten wird der höhere Anteil in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich. Er liegt dort mit 46 Prozent um 8 Prozentpunkte über dem in Brandenburg (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10:

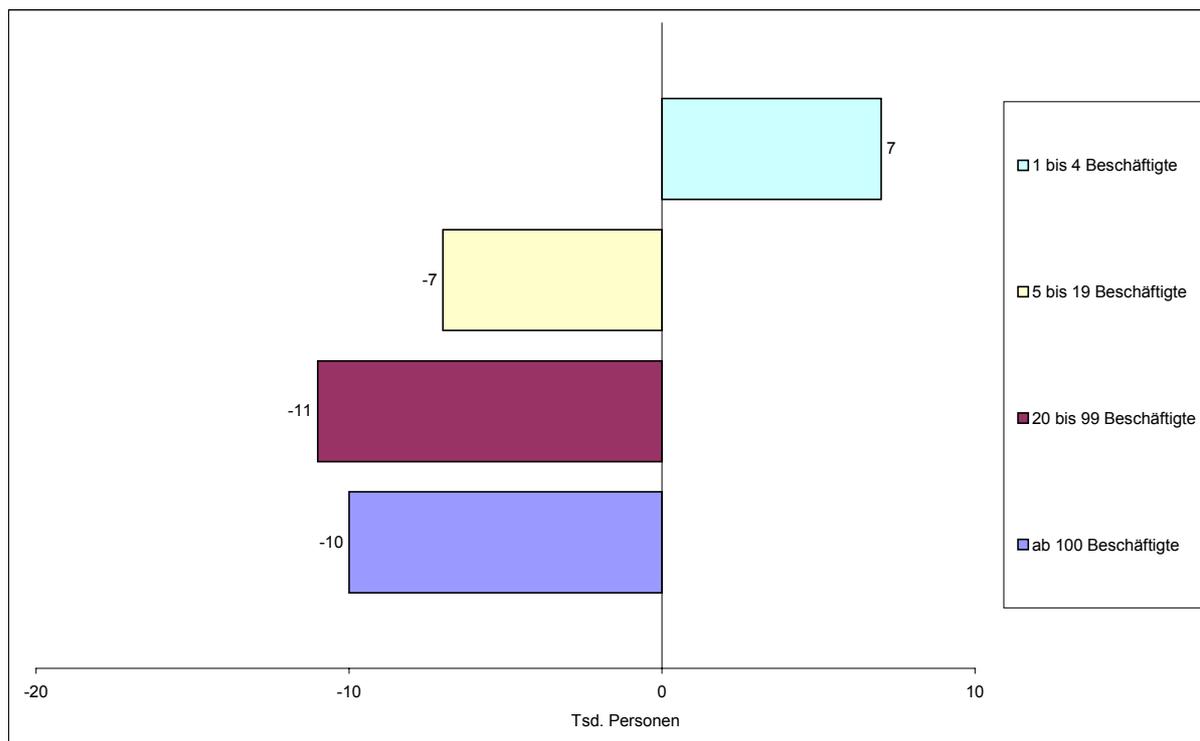
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Betriebe		Beschäftigte				
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
					Branden- burg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	39	54	97	2	11	10	7
5 bis 19 Beschäftigte	25	35	221	9	24	24	22
20 bis 99 Beschäftigte	6	9	252	39	27	28	25
ab 100 Beschäftigte	1	2	349	278	38	38	46
Insgesamt	71	100	919	13	100	100	100

Bei der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001 in Brandenburg gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen Beschäftigungszugang (+7 Tsd.) charakterisiert. Sie sind auch der Hoffnungsträger für einen Beschäftigungsaufbau im Land. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) bestätigt sich auch für Brandenburg (-10 Tsd.) (vgl. Abbildung 3).

¹⁰ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h. dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

Abbildung 3:
Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 2000 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen
(Tsd. Personen)



2.3 Betriebsbiografie

Exkurs zur Betriebsbiografie

Im Wesentlichen gibt es vier unterschiedlich strukturierte Unternehmenstypen in Ostdeutschland¹¹.

1. Ehemalige Treuhandbetriebe

Die etwa 12.400 ehemaligen Treuhandunternehmen¹² sind durch Verkauf an neue Eigentümer (52 Prozent), durch Reprivatisierung (Rückgabe an den ehemaligen Eigentümer) (13 Prozent) und durch Kommunalisierung (2 Prozent) privatisiert worden. 30 Prozent der Betriebe sind in Liquidation gegangen. Zum Ende der Tätigkeit der Treuhandanstalt 1994 hatten noch 3 Prozent der Unternehmen keinen neuen Eigentümer gefunden¹³.

Die Betriebe, die unter Treuhandverwaltung standen, liegen deutlich über der durchschnittlichen Betriebsgröße, befinden sich zum großen Teil in westdeutschem oder ausländischem Eigentum und konzentrieren sich sehr stark auf das produzierende Gewerbe (vgl. Tabel-

¹¹ Neben den hier genannten vier Unternehmenstypen gibt es darüber hinaus reprivatisierte und kommunalisierte ehemalige VEB, die nicht unter Treuhandverwaltung standen, und ehemalige staatliche Einrichtungen, wie z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungseinrichtungen.

¹² Nicht eingeschlossen sind hier die ca. 25.000 Objekte, die im Rahmen der so genannten kleinen Privatisierung einen neuen Eigentümer fanden.

¹³ Dokumentation 1990-1994, Band 3, Treuhandanstalt Berlin 1994, S. 312

le 11). Sie zeichnen sich zumeist durch eine leicht über dem Durchschnitt liegende ältere Belegschaft aus, weil die Personalabbauprozesse der ersten Transformationsphase neben den Vorruheständlern vor allem die jüngeren Arbeitskräfte betrafen, die noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten. Sie beschäftigten im Jahr 2001 etwa 8 Prozent aller Arbeitnehmer Brandenburgs. Ihr Gewicht im verarbeitenden Gewerbe ist aber mit 33 Prozent wesentlich größer. In Betrieben ab 20 Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe sind es sogar 45 Prozent.

Tabelle 11:

Beschäftigte in Betrieben, die unter Treuhandverwaltung standen, in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) in ausgewählten Branchen

Branche	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent
Bergbau / Energie / Wasser	31
Verarbeitendes Gewerbe	33
Betriebe bis 19 Beschäftigte	5
Betriebe ab 20 Beschäftigte	45
Baugewerbe	7
Produzierendes Gewerbe insgesamt	22
Brandenburg insgesamt	8
Ostdeutschland	8

2. Ehemalige Genossenschaften in der DDR

Hierbei handelt es sich überwiegend um Nachfolgebetriebe ehemaliger landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften, die zumeist die Rechtsform einer GmbH oder einer eingetragenen Genossenschaft haben. Diese Einrichtungen wirtschaften vor allem auf gepachteten Flächen. Sie verfügen über einen qualifizierten, sehr spezialisierten Facharbeiterstamm. Auch ein bestimmter Teil des produzierenden Handwerks der DDR (etwa 27 Prozent der Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereiches) war genossenschaftlich organisiert.

3. Privatbetriebe, die bereits vor 1989 privat geführt wurden

Dies sind zumeist kleine Betriebe des Handwerks oder Handels, die oft schon über Generationen in Familienbesitz sind. Nach den Ergebnissen des Betriebspanels gibt es davon in Brandenburg gegenwärtig immerhin ca. 12 Tsd. Sie zeichnen sich vielfach durch eine hohe Überalterung des Betriebsinhabers oder Geschäftsführers und durch Nachfolgeprobleme infolge des schwierigen Überlebenskampfes aus. Diese Unternehmen bedienen wichtige Dienstleistungslücken des Marktes. Sie sind Träger von etwa 94 Tsd. Arbeitsplätzen und bilden somit einen beachtlichen Teil des Arbeitsmarktes in Brandenburg.

4. Neugründungen

Die ordnungspolitische Umgestaltung der Betriebslandschaft war nach 1990 durch einen bis heute andauernden Prozess von Existenzgründungen in allen Branchen der Wirtschaft gekennzeichnet. Hierzu gehören sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des in der DDR vernachlässigten Dienstleistungsgewerbes, aber auch die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen. Die Neugründungen zeichnen sich zumeist durch eine relativ junge Belegschaft aus, weil sie in der Regel die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren freigesetzten jungen und dazu oft noch gut qualifizierten Arbeitskräfte aufgenommen haben. Die Neugründungen beschäftigten in

Brandenburg Mitte 2001 fast 500 Tsd. Mitarbeiter, das sind über 50 Prozent aller Beschäftigten.

Die Neugründungen setzten sich zu 86 Prozent (bei Beschäftigten ebenfalls zu 86 Prozent) aus originären Neugründungen, zu 4 Prozent (bei Beschäftigten zu 7 Prozent) aus Ausgründungen und zu 10 Prozent (bei Beschäftigten zu 7 Prozent) aus Eigentümerwechsel zusammen.

Die Betriebslandschaft Brandenburgs ist keine in sich gewachsene Größe. Sie ist infolge des nach der Wende einsetzenden Transformationsprozesses, der formaljuristisch im Wesentlichen bereits nach ca. 5 Jahren abgeschlossen war, stärker und vor allem anders differenziert als in Westdeutschland. Dies schlägt sich nicht nur in anderen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen nieder, sondern auch in unterschiedlichen Betriebsbiografien. Die Spezifik der gesamtwirtschaftlichen Lage in Brandenburg wird zu einem maßgeblichen Teil durch diese sehr heterogene Betriebslandschaft bestimmt. Von daher hat die Betrachtung der Beschäftigung und der wirtschaftlichen Lage nach der Betriebsbiografie einen hohen Stellenwert für eine differenzierte Bewertung.

Betriebsspezifische Charakteristika zeigen sich nicht nur bei Groß- und Kleinunternehmen, sondern insbesondere auch bei etablierten Altbetrieben und Neugründungen. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass die Betriebsbiografie sogar eine ausschlaggebende Determinante ist. Diese Unterschiede sind schwerpunktmäßig auf ein völlig unterschiedliches Verhalten am Markt, auf eine unterschiedliche Innovationsstrategie, den Zugang zu bestehenden Netzen, auf verschiedene Muster der Personalrekrutierung, auf eine unterschiedliche Alters- und Qualifikationsstruktur usw. zurückzuführen. Aufschlüsse über die Personalentwicklung und daraus resultierende Verhaltens- und Anpassungspotenziale lassen sich gerade in den neuen Bundesländern nur durch ganz spezifische unternehmenstypische Untersuchungen gewinnen.

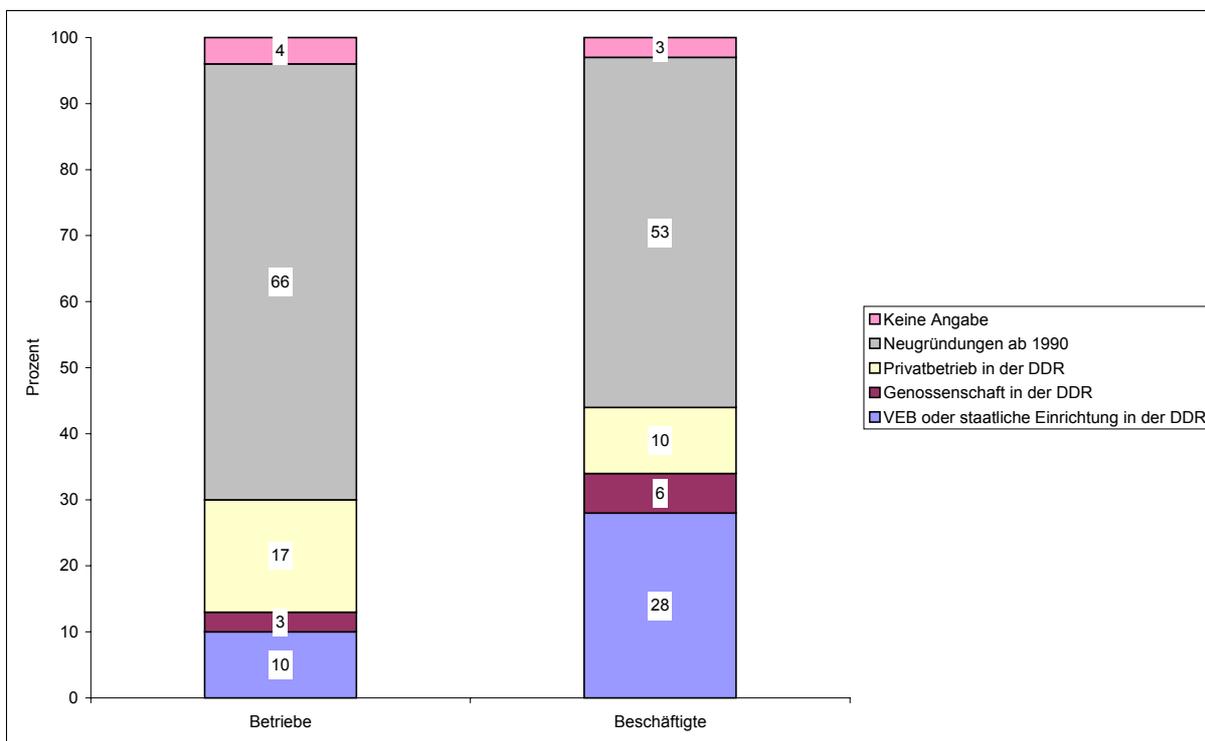
Aus der Hochrechnung ergibt sich die aus Tabelle 12 und Abbildung 4 ersichtliche Zusammensetzung der Gesamtheit der Betriebe nach ihrer Biografie. Neugründungen (seit 1990) machen inzwischen zwei Drittel der Betriebslandschaft Brandenburgs aus. Da es sich hier eher um Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 10 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, auch wenn sie mit 53 Prozent einen ständig steigenden Anteil an den Erwerbstätigen Brandenburgs haben. Deutlich wird auch die unterschiedliche Betriebsgröße der originären Neugründungen (10 Personen) und der Ausgründungen (19 Personen).

10 Prozent der Betriebe in Brandenburg sind aus ehemaligen volkseigenen Betrieben (VEB) oder ehemaligen staatlichen Einrichtungen der DDR hervorgegangen. Mit 28 Prozent der Erwerbstätigen Brandenburgs spielen diese Betriebe weiterhin eine wichtige Rolle für das Beschäftigungssystem.

Tabelle 12:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach der Betriebsbiografie (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsbiografie	Betriebe		Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung	
					Brandenburg	Ostdeutschland
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent	
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	21	30	403	19	44	42
VEB oder staatliche Einrichtung in der DDR	7	10	260	38	28	29
Genossenschaft in der DDR	2	3	49	20	6	4
Privatbetrieb in der DDR	12	17	94	8	10	9
Neugründungen (Gründung ab 1990)	47	66	486	10	53	55
Originäre Neugründung	40	57	419	10	45	49
Ausgründung	2	2	34	19	4	4
Eigentümerwechsel	5	7	33	7	4	2
Keine Angabe	3	4	30	11	3	3
Insgesamt	71	100	919	13	100	100

Abbildung 4:
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach der Betriebsbiografie (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)



Die Beschäftigten in neu gegründeten Betrieben konzentrieren sich zu 52 Prozent auf solche, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind (vgl. Tabelle 13). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erwartungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit deutlich abnehmenden Wachstumsraten. Das jährliche

Gründungsgeschehen ist aber wesentlich dynamischer, als es die Bestandsveränderungen zum Ausdruck bringen, da der moderate Nettozuwachs an Selbstständigen mit einer erheblichen Umwälzung im Bestand einhergeht. Trotzdem ist festzustellen, dass die Zahl der ostdeutschen Existenzgründungen sowie der Saldo zwischen Gewerbean- und -abmeldungen seit 1996 zurückgeht. Die Zeiten des Gründungsbooms sind längst vorbei¹⁴. Gleichwohl sind die Salden in Brandenburg noch positiv.

Tabelle 13:

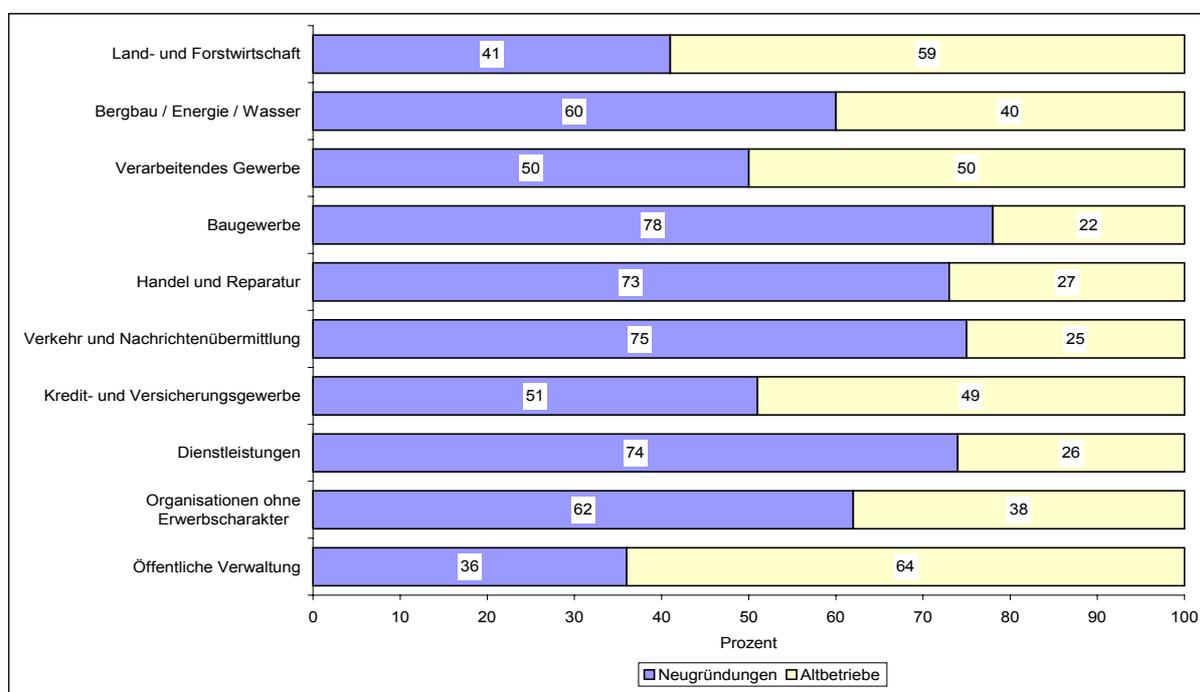
Neu gegründete Betriebe und deren Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach dem Gründungsjahr des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)

Gründungsjahr	Betriebe		Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung	
					Brandenburg	Ost-deutschland
Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
1990 bis 1991	15	33	255	16	52	47
1992 bis 1995	18	38	159	9	33	33
1996 bis Mitte 2000	14	29	72	5	15	20
Insgesamt	47	100	486	10	100	100

Wichtig für die Beurteilung der Neugründungen und der Altbetriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung und ihres wirtschaftlichen Entwicklungspotenzials ist ihre Struktur nach Branchen (vgl. Abbildung 5). In nahezu allen Branchen war Mitte 2001 der Anteil der Neugründungen höher als der der Altbetriebe. Nur in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Land- und Forstwirtschaft überwiegen die Altbetriebe.

Abbildung 5:

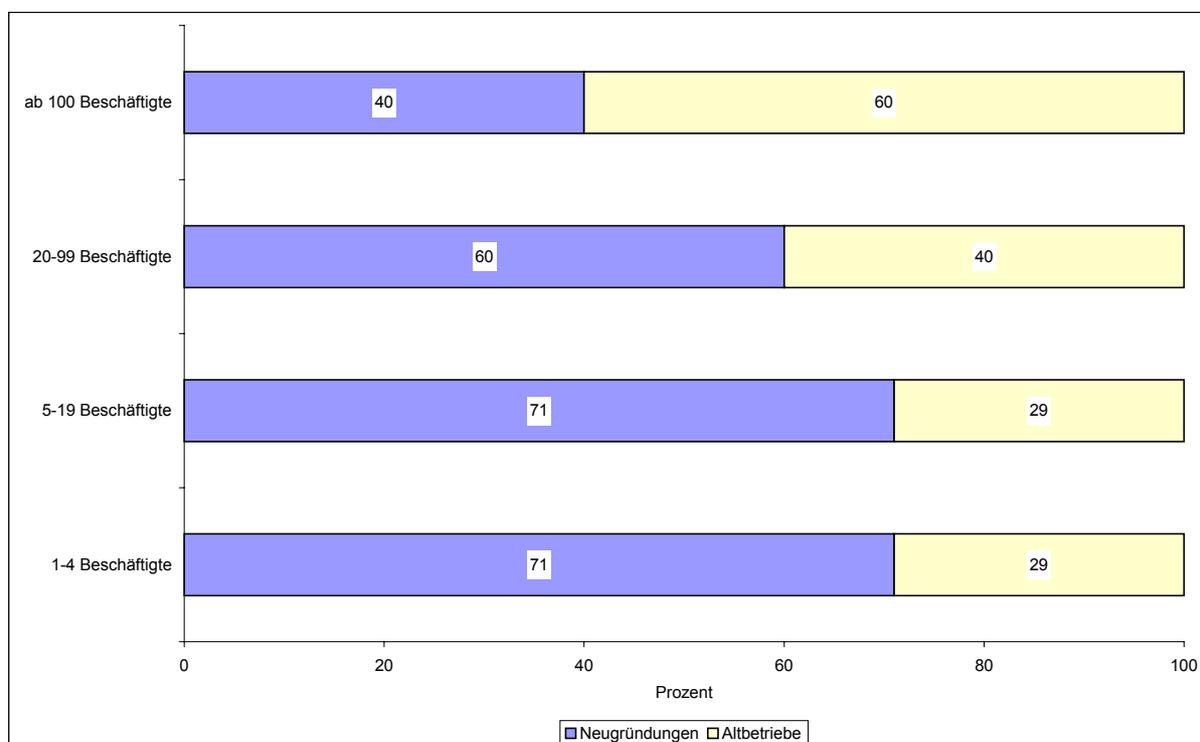
Neugründungen und Altbetriebe in Brandenburg 2001 nach Branchen (Anteil in Prozent)



¹⁴ Gründer machen sich rar, in: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwD) Nr. 4 vom 28. Januar 1999, S. 7

Deutliche Unterschiede verzeichnen auch die Anteile in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 6). Von den Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten sind 71 Prozent Neugründungen, bei Betrieben über 100 Beschäftigten sind es lediglich 40 Prozent.

Abbildung 6:
Neugründungen und Altbetriebe in Brandenburg 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil in Prozent)



Wenn auch die Zahl der Betriebsgründungen in Brandenburg stagniert, ist doch der gegenwärtige Umfang der jährlichen Betriebsneugründungen immer noch beachtlich. Die Vielzahl der Gründungen und ihre bemerkenswerten Überlebens- und Wachstumsraten haben zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt¹⁵. Inzwischen dürfte die grundlegende Umstrukturierung der Betriebslandschaft in Brandenburg weitgehend abgeschlossen sein. Der wirtschaftliche Neuaufbau wird daher in Zukunft sowohl von der Wachstumsstärke der bestehenden Jungunternehmen als auch von der Dynamik des weiteren Gründungsgeschehens abhängen¹⁶. Dabei sollte die Eigenkapitalschwäche dieser Neugründungen stärker beachtet werden, die häufig zu Liquiditätsengpässen infolge schlechter Zahlungsmoral der Auftraggeber führt.

2.4 Eigentumsverhältnisse

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Brandenburg auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen Eigentumsverhältnissen¹⁷ entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben ergab sich - auch strategisch gewollt - eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den Betrieben Brandenburgs. Tabelle 14 und Abbildung 7 zeigen die

¹⁵ Vgl. auch Udo Brixy, Susanne Kohaut: Betriebsneugründungen: Hoffnungsträger des ostdeutschen Arbeitsmarktes, IAB Kurzbericht Nr. 6 vom 18.8.1997

¹⁶ Die Selbstständigenquote lag im Jahr 2000 in Brandenburg mit 9 Prozent zwar höher als in Ostdeutschland (8 Prozent), aber immer noch um 1 Prozentpunkt niedriger als in Westdeutschland (10 Prozent). Vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2000, S. 158

¹⁷ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

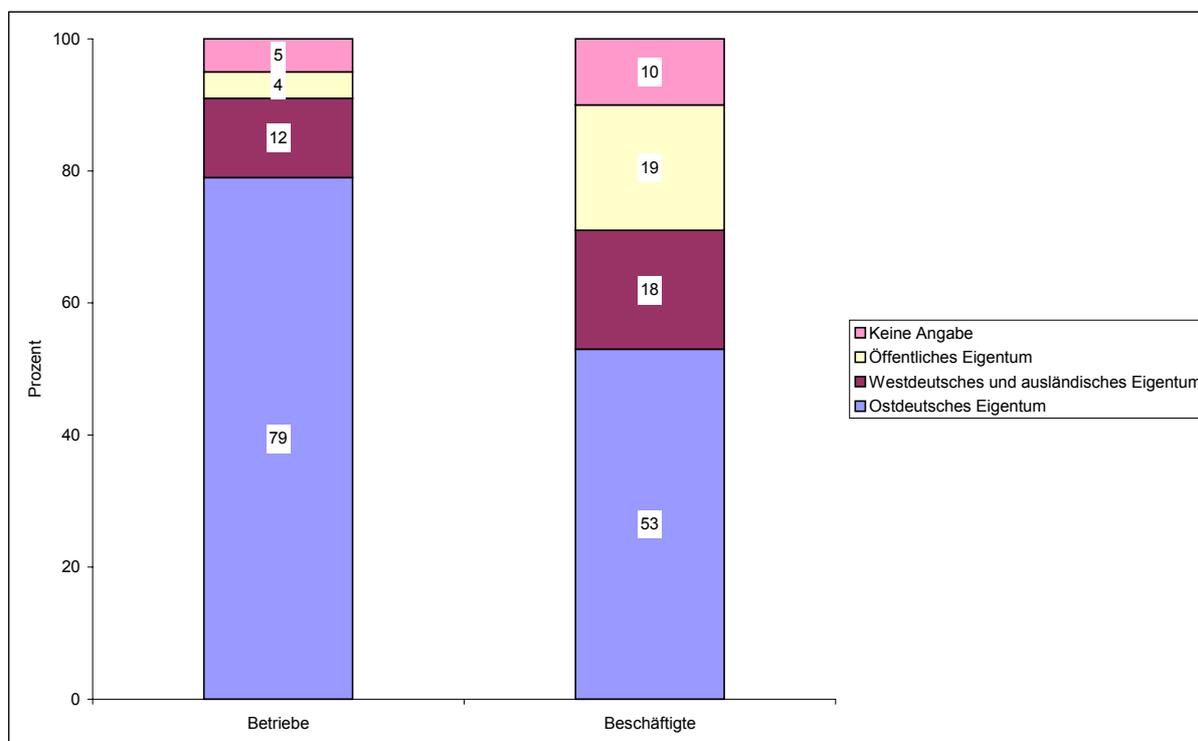
Zusammensetzung der Betriebslandschaft in Brandenburg nach den Eigentumsverhältnissen.

53 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs sind in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 18 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum. Da aber nur 12 Prozent der Betriebe westdeutsche oder ausländische Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 9 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem Eigentum 19 Beschäftigte).

Tabelle 14:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)

Eigentumsverhältnis	Betriebe		Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung	
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Brandenburg	Ostdeutschland
Ostdeutsches Eigentum	57	79	490	9	53	49
Westdeutsches Eigentum	8	12	156	19	17	18
Ausländisches Eigentum	0	0	13	83	1	3
Öffentliches Eigentum	3	4	172	59	19	20
Sonstiges bzw. nicht bekannt	3	5	88	27	10	10
Insgesamt	71	100	919	13	100	100

Abbildung 7:
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)



2.5 Rechtsform

Im Betriebspanel wurden die Betriebe auch nach ihrer Rechtsform befragt. Die hier aufgeführten wichtigsten Rechtsformen sind:

- Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)
- Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)
- GmbH oder GmbH & Co. KG
- Kapitalgesellschaft (AG, KgaA)
- Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt
- Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)

Bei der Verteilung der Betriebe nach der Rechtsform dominiert in Brandenburg mit 58 Prozent die Rechtsform des Einzelunternehmens, gefolgt von der GmbH (25 Prozent) und mit Abstand der Personengesellschaft (6 Prozent). Völlig anders ist die Verteilung der Beschäftigten. Hier binden die GmbH mit 43 Prozent die meisten Personen, gefolgt von den Einzelunternehmen (21 Prozent) und den Körperschaften des öffentlichen Rechts (17 Prozent). Dementsprechend ist die durchschnittliche Betriebsgröße der GmbH mit 22 Beschäftigten um ein Vielfaches höher als die der Einzelunternehmen (5 Beschäftigte), die im Wesentlichen zu den Kleinst- und Kleinbetrieben zählen. Noch größer als die GmbH sind im Durchschnitt die Körperschaften des öffentlichen Rechts (49 Beschäftigte) und die Kapitalgesellschaften (36 Beschäftigte). Auch Vereine und Genossenschaften haben mit 28 Beschäftigten eine beachtliche Größe (vgl. Tabelle 15 und Abbildung 8).

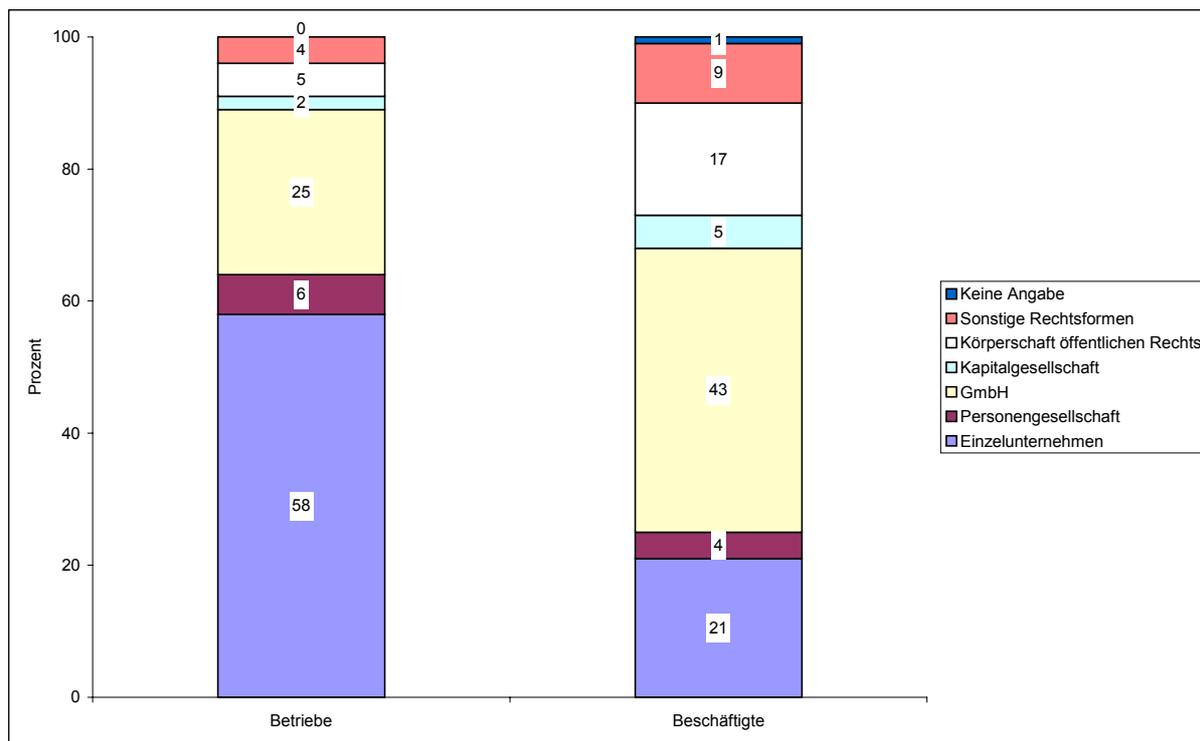
Tabelle 15:

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach der Rechtsform des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)

Rechtsform	Betriebe		Beschäftigte				
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
					Branden- burg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent		
Einzelunternehmen	42	58	193	5	21	19	18
Personengesellschaft	4	6	41	10	4	6	8
GmbH	18	25	393	22	43	43	41
Kapitalgesellschaft	1	2	46	36	5	5	9
Körperschaft des öffentlichen Rechts	3	5	160	49	17	17	16
Sonstige Rechtsform (Verein, Genossenschaft)	3	4	79	28	9	9	6
Keine Angabe	0	0	7	32	1	1	2
Insgesamt	71	100	919	13	100	100	100

Abbildung 8:

Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach der Rechtsform des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)



3. Personalstruktur

3.1 Beschäftigtengruppen

Die Beschäftigten in Brandenburg gliederten sich nach ihrer Stellung im Beruf wie folgt (vgl. Tabelle 16):

Tabelle 16:
Beschäftigte in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen (Hochgerechnete Stichprobe)

Beschäftigtengruppe	Anzahl	Verteilung		
		Brandenburg	Ost-deutschland	West-deutschland
	Tsd. Personen	Prozent		
SV-pflichtig Beschäftigte*	784	85	86	81
Arbeiter und Angestellte	725	79	80	77
Auszubildende	59	6	6	4
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	92	10	9	9
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	36	4	3	4
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	56	6	6	5
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	43	5	5	10
Insgesamt	919	100	100	100

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Tabelle 16 zeigt, dass die Beschäftigtenstruktur Brandenburgs mit der Ostdeutschlands fast identisch ist. Zu Westdeutschland bestehen dagegen größere Differenzen. Der Anteil der

sonstigen (geringfügig) Beschäftigten liegt in Westdeutschland mit 10 Prozent erheblich höher als in Brandenburg und auch allgemein als der ostdeutsche Durchschnitt (jeweils 5 Prozent).

Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten an den Gesamtbeschäftigten betrug (bei sinkender Tendenz) in Brandenburg 79 Prozent, in Westdeutschland 77 Prozent. Ähnlich hoch liegt der Anteil der tätigen Inhaber einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen (in Brandenburg - nach der hier verwendeten Definition, d. h. ohne Ein-Personen-Betriebe - sogar etwas höher). Auch der Anteil der Beamten in Brandenburg entspricht dem Anteil in den alten Bundesländern, der Anteil der Auszubildenden ist dagegen in Brandenburg höher als in Westdeutschland.

Die drei Beschäftigtengruppen in Brandenburg weisen in ihrer Entwicklung seit 1995 folgende Tendenzen auf (vgl. Tabelle 17):

Tabelle 17:

Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen (Hochgerechnete Stichprobe)

Beschäftigtengruppe / Land	Beschäftigte (1995=100)					
	96	97	98	99	00	01
	Prozent					
SV-pflichtig Beschäftigte*	98	95	93	91	89	86
Arbeiter und Angestellte	97	94	92	88	87	84
Auszubildende	103	116	123	139	125	128
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	149	178	193	216	206	208
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	153	196	204	274	284	285
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	147	171	189	193	175	177
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	146	193	164	187	155	185
Brandenburg insgesamt	101	101	99	99	96	94
Mecklenburg-Vorpommern	101	101	99	98	97	95
Sachsen-Anhalt	99	95	95	92	91	90
Sachsen	101	98	98	97	96	95
Thüringen	99	99	99	100	98	97
Berlin-Ost	93	85	89	85	85	84
Ostdeutschland	100	97	97	96	94	93
Westdeutschland	99	98	98	97	97	98

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf 86 Prozent zurückgegangen (die Zahl der Auszubildenden ist um 28 Prozent gestiegen, die der Arbeiter und Angestellten um 16 Prozent gesunken). Damit setzt sich der Trend abnehmender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse fort.

Die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich mehr als verdoppelt. Die Zahl der Beamten ist nach kräftiger Steigerung seit 1999 nahezu konstant geblieben. Offensichtlich ist die Welle der Verbeamtung nun abgeschlossen. Die Zahl der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen ist von 1995 bis 1999 stark gestiegen, danach allerdings zurückgehend. Diese Entwicklung sollte im Rahmen des Existenzgründergeschehens analysiert werden. Nach wie vor sind die Existenzgründer ein wichtiger Hoffnungsträger für eine weitere Entlastung des Arbeitsmarktes in Brandenburg.

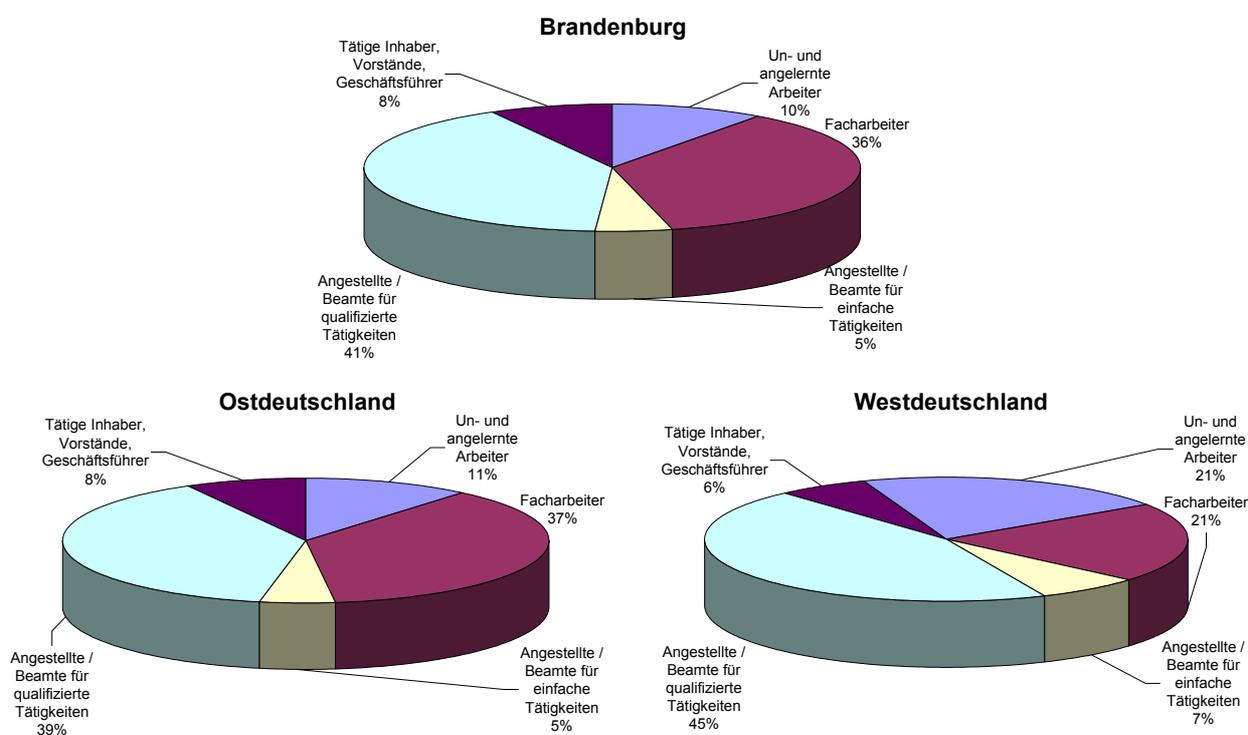
Die Zahl der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten ist deutlich gestiegen (auf 185 Prozent). Offensichtlich war die Stagnation nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 nicht von Dauer.

3.2 Tätigkeitsgruppen

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu. 15 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) waren 2001 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern (10 Prozent un- und angelesene Arbeiter/-innen, 5 Prozent Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten). 36 Prozent der Beschäftigten waren als Facharbeiter/-innen beschäftigt, 41 Prozent waren Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten und 8 Prozent tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und Facharbeitern. Der Facharbeiteranteil liegt danach in Brandenburg wie in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben, entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:
Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland (ohne Auszubildende) 2001 (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen (Anteil in Prozent)



Diese Werte erwecken den Anschein, als ob die Arbeitsplätze in Ostdeutschland höhere Qualifikationsanforderungen stellen als die in Westdeutschland. Dies ist mit Sicherheit nicht der Fall. Es ist daher zu vermuten, dass die in der DDR ehemals praktizierte Klassifizierung der Arbeitsplätze und eine damit verbundene eher großzügige Einstufung der Beschäftigten in höhere Qualifikations- und damit auch Lohngruppen in vielen Betrieben heute noch nachwirkt¹⁸ bzw. im Nachhinein nur schwer zu korrigieren ist. Bei einer solchen Bewertung

¹⁸ In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausbildung erforderten, Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

von Arbeitsanforderungen kann nicht ausgeschlossen werden, dass viele Facharbeiter Ostdeutschlands in Wirklichkeit unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind.

Dieses vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stellt einen wichtigen Vorzug der neuen Bundesländer dar.

Eine Zeitreihenbetrachtung über 6 Panelwellen hinweg ist zwar relativ kurz, signalisiert aber doch einerseits leicht steigende Anteile bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhabern / Vorständen / Geschäftsführern und andererseits leicht sinkende Anteile sowohl bei Facharbeitern als auch bei den einfachen Tätigkeiten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18 zeigt auch, welchen unterschiedlichen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Brandenburgs haben.

Tabelle 18:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Un- und ange- lernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Ange- stellte / Beamte für ein- fache Tätig- keiten	Ange- stellte / Beamte für quali- fizierte Tätig- keiten	Tätige Inhaber / Vorstän- de / Ge- schäfts- führer	Beschäf- tigte insge- samt
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	14	60	2	13	12	100
Bergbau / Energie / Wasser	1	38	3	59	0	100
Verarbeitendes Gewerbe	16	55	3	21	5	100
Baugewerbe	6	67	2	13	12	100
Handel und Reparatur	9	40	11	29	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	73	0	19	6	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	0	7	86	7	100
Dienstleistungen	14	17	7	53	9	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	11	27	13	46	4	100
Öffentliche Verwaltung	4	13	2	81	0	100
Brandenburg insgesamt	10	36	5	41	8	100
2000	12	37	5	38	8	100
1999	11	38	4	39	8	100
1998	13	40	5	35	7	100
1997	13	41	5	35	6	100
1996	14	39	6	35	6	100
Mecklenburg-Vorpommern	10	38	5	39	8	100
Sachsen-Anhalt	10	36	5	42	7	100
Sachsen	11	37	5	39	8	100
Thüringen	11	38	4	39	8	100
Berlin-Ost	11	29	7	47	6	100
Ostdeutschland	11	37	5	39	8	100
Westdeutschland	21	21	7	45	6	100

Nicht überraschend ist der hohe Anteil von un- und angelernten Arbeitern in den sonstigen Dienstleistungen (20 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei / Reinigung zurückzuführen ist. Facharbeiter dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit 58 Prozent im produzierenden Gewerbe. Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 86 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung (81 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (78 Prozent) konzentriert. Tätige Inhaber sind in besonderem Maße bei den sonstigen Dienstleistungen (14 Prozent), im Bereich Handel / Reparatur, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe (11 bis 12 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

Es ist auch zu erkennen, dass forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes einen deutlich höheren Anteil an Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten haben als nicht FuE-intensive. Gleiches gilt für die exportintensiven Branchen.

3.3 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit wird in den verschiedenen statistischen Erhebungen unterschiedlich definiert. Die *Beschäftigtenstatistik* der Bundesanstalt für Arbeit zählte Mitte 1999 in Deutschland etwa 4,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte (in Ostdeutschland 700 Tsd.)¹⁹. Zu ihnen werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gerechnet, die länger als 15 Stunden je Woche, aber nicht die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Daraus ergibt sich für Deutschland eine Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 15,8 Prozent.

Nach den Ergebnissen des *Mikrozensus* gab es Mitte 2000 in Deutschland etwa 6,5 Millionen Teilzeitbeschäftigte (darunter rund 760 Tsd. in Ostdeutschland)²⁰. Die Differenz zur Beschäftigtenstatistik erklärt sich daraus, dass im Mikrozensus auch die geringfügig Beschäftigten erfasst sind. Die Teilzeitquote der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland beträgt nach diesen Angaben 19,8 Prozent.

Die *Europäische Arbeitskräfteerhebung* zählte 1997 in Deutschland knapp 6,2 Millionen Teilzeitbeschäftigte²¹. Die Arbeitsmarktstichprobe von Eurostat erfasst alle Erwerbstätigen (Arbeitnehmer und Selbstständige). Als Teilzeitarbeit wird Beschäftigung mit weniger als 30 Wochenstunden gewertet. Die deutsche Teilzeitquote liegt hier bei 17,4 Prozent.

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löst das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Danach erhalten Arbeitnehmer nach mindestens sechsmonatiger Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nur wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen, darf ihnen dieser Wunsch verweigert werden. Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze Vorrang. Arbeitnehmern darf nicht mehr gekündigt werden, wenn sie es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Vom Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Teilzeitarbeit sind Betriebe bis zu 15 Mitarbeitern ausgenommen.

Die Teilzeitbeschäftigung²² erreicht in den Betrieben Brandenburgs mit einem Anteil von 17 Prozent an den Beschäftigten²³ im Vergleich zu Ostdeutschland (18 Prozent) einen ähnlichen und zu Westdeutschland einen geringeren Wert (23 Prozent). Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland.

Während Mitte der 90er Jahre eine Annäherung der Teilzeitquote der neuen Bundesländer an Westdeutschland festzustellen war, ist der Abstand seit 2000 mit 5 Prozentpunkten gleich geblieben.

Ausschlaggebend für die geringere Teilzeitquote Ostdeutschlands dürfte sein:

- In der DDR waren Vollzeitverhältnisse eher die Regel und auch staatlich erwünscht. Diese Einstellung der Betriebe und Beschäftigten besteht zumindest teilweise weiter.

¹⁹ Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.2.1, Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 30. Juni 1999, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2000, S. 34, 38

²⁰ Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 102, 331

²¹ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 5 vom 4. Februar 1999, S. 4

²² sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

²³ ohne Auszubildende

- Die Erwerbsneigung der ostdeutschen Bevölkerung, insbesondere die der Frauen, ist immer noch hoch. Die Frauenerwerbsquote lag 2000 in den neuen Bundesländern um 10 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (72,2 gegenüber 62,1 Prozent)²⁴.
- Der Einkommensrückstand zu Westdeutschland und die erforderlichen Vorsorgeaufwendungen für das Alter (neben der gesetzlichen Rentenversicherung) oder für eventuelle Arbeitslosigkeit lassen einen Einkommensverzicht als kaum möglich erscheinen²⁵.
- Der tägliche Lebensunterhalt ist in Ostdeutschland stärker auf den Verdienst beider Partner angewiesen als im früheren Bundesgebiet. Selbst bei Vollbeschäftigung des Mannes hat das durch Teilzeitarbeit des Partners erworbene zweite Einkommen in aller Regel in Ostdeutschland nicht den Charakter eines „Zuverdienstes“ wie überwiegend in den alten Bundesländern.

In Brandenburg gab es Mitte 2001 144 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 17 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19:

Teilzeitbeschäftigte in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	4	3	7	9	3	11	49
Bergbau / Energie / Wasser	3	7	7	8	15	8	29
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	8	8	8	6	77
Baugewerbe	3	3	4	2	3	3	64
Handel und Reparatur	19	19	18	22	18	23	94
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	16	19	16	9	22	5	45
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	7	5	7	15	8	99
Dienstleistungen	18	20	26	24	21	25	86
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	16	39	30	38	37	71
Öffentliche Verwaltung	21	23	22	24	22	23	87
Brandenburg insgesamt	13	15	17	16	16	17	84
Mecklenburg-Vorpommern	13	14	17	17	17	18	78
Sachsen-Anhalt	12	13	15	18	17	19	84
Sachsen	15	17	19	19	17	19	82
Thüringen	13	14	17	17	16	19	83
Berlin-Ost	12	14	16	18	14	15	67
Ostdeutschland	13	15	17	18	16	18	81
Westdeutschland	23	22	24	22	21	23	82

Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung lässt aber nicht den Schluss zu, dass dies mit einem analogen Rückgang von Vollzeitarbeitsplätzen einhergeht. Untersuchungen des DIW zeigen, dass für die steigende Teilzeitquote zu einem großen Teil die Einbeziehung von vormalig nicht Erwerbstätigen in den Arbeitsprozess verantwortlich ist, dass es also nicht unbedingt einen Verdrängungsprozess zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen gibt²⁶.

²⁴ Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 261, 350)

²⁵ Diese Vermutung wird gestützt z. B. durch: Petra Beckmann, Birgit Kempf: Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in Ost- und Westdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3, Nürnberg 1996, S. 401.

²⁶ Für Westdeutschland gilt, dass sich in den letzten Jahrzehnten trotz zunehmender Teilzeitbeschäftigung die Zahl vollzeiterwerbstätiger abhängig Beschäftigter nur wenig verändert hat (Gert Wagner: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeit-erwerbstätigkeit?, in: Wochenbericht des DIW Nr. 44/98, S. 807).

84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 31 Prozent, die der Männer 5 Prozent²⁷.

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels für Organisationen ohne Erwerbscharakter (37 Prozent) charakteristisch. Hier spiegelt sich vermutlich die hohe Zahl an ABM-Beschäftigten in diesem Bereich wider. Auch der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 25 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus dem Bereich Erziehung und Unterricht (35 Prozent), sowie dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen und den sonstigen Dienstleistungen (jeweils ca. 26 Prozent), ergibt. Auch der Bereich Handel / Reparatur weist mit 23 Prozent einen hohen Wert auf. Im verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen nur 6 Prozent der Erwerbstätigen, im Baugewerbe sogar nur 3 Prozent.

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. 60 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg arbeiten mehr als 24 Stunden in der Woche, 15 Prozent weniger als 15 Stunden (vgl. Tabelle 20). In Westdeutschland sind die Relationen vollkommen anders. Lediglich 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten hier mehr als 24 Stunden in der Woche. Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg und in den anderen neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilzeitarbeit). Auch hier findet der in den neuen Bundesländern höhere Anteil öffentlich geförderter Beschäftigung seine Widerspiegelung.

Tabelle 20:

Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni, hochgerechnete Stichprobe)

Land	Wochenarbeitszeit				insgesamt
	mehr als 24 Stunden	15 bis 24 Stunden	weniger als 15 Stunden	ohne fest vereinbarte Stunden	
Prozent					
Brandenburg					
1996	64	23	11	2	100
1997	62	20	16	2	100
1998	62	15	22	1	100
1999	69	17	10	4	100
2001	60	20	15	5	100
Mecklenburg-Vorpommern	64	15	17	4	100
Sachsen-Anhalt	61	19	16	4	100
Sachsen	62	18	16	4	100
Thüringen	60	22	15	3	100
Berlin-Ost	57	22	17	4	100
Ostdeutschland	61	19	16	4	100
Westdeutschland	22	42	28	8	100

²⁷ Nach Angaben des Mikrozensus lag die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland 2000 bei 23 Prozent, die der Männer bei 4 Prozent (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 329-330)

3.4 Befristet Beschäftigte

Exkurs zur befristeten Beschäftigung

Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 lockerte die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften und ermöglichte den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von zunächst 18, später von 24 Monaten. Eine Befristung wurde bei erstmaligem Abschluss eines Zeitvertrages zugelassen, ohne dass es einer besonderen sachlichen Begründung bedurfte, die bis dahin gefordert wurde. Ziel dieser Novellierung war es, den Unternehmen bei unsicheren Konjunkturaussichten eine größere Flexibilität einzuräumen, allerdings auf Kosten des Kündigungsschutzes. Das damit verfolgte Ziel, über Neueinstellungen im Saldo Beschäftigungseffekte zu erzielen, wurde allerdings nur in begrenztem Maße erreicht²⁸.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Ohne einen solchen Grund ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bei Neueinstellungen zulässig. Damit soll verhindert werden, dass auf Grundlage der gesetzlichen Befristungserleichterungen so genannte Kettenverträge abgeschlossen werden, d. h. dass Arbeitnehmer ihre befristete Stelle immer wieder nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert bekommen. Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland.

Die befristete Beschäftigung setzt sich aus drei Hauptgruppen zusammen: öffentlich geförderte Beschäftigung (vor allem ABM- und SAM-Kräfte), Saisonkräfte (insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft) und „normale“ befristete Arbeitsverträge in allen Wirtschaftsbereichen.

In Brandenburg gab es Mitte 2001 nach Angaben des Betriebspanels 56 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). 52 Prozent davon waren Frauen²⁹. Damit hatten 7 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)³⁰ einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Brandenburg zurückzuführen. Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, halbiert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern und liegt dann sogar knapp unter westdeutschem Niveau³¹.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg ist im Vorjahresvergleich gesunken.

²⁸ Vgl. Helmut Rudolph: Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000, S. 1-2

²⁹ Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel / Reparatur sowie bei den sonstigen Dienstleistungen liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten oberhalb von 70 Prozent.

³⁰ Der Mikrozensus 2000 gibt Anteil den befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) mit 13 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 294, 328).

³¹ Vgl. Helmut Rudolph: Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000, S. 4

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Brandenburg Organisationen ohne Erwerbscharakter³² (44 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht³³ (16 Prozent), aber auch die Land- und Forstwirtschaft³⁴ (9 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen nur 5 Prozent (vgl. Tabelle 21).

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten zu. 51 Prozent der befristet Beschäftigten sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig. Von den Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen sind 68 Prozent in nach 1990 neu gegründeten Betrieben beschäftigt, davon allerdings ein sehr großer Teil in Trägergesellschaften der öffentlich geförderten Beschäftigung, die grundsätzlich befristet sind.

Tabelle 21:

Befristet Beschäftigte in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	10	6	16	13	12	9	34
Bergbau / Energie / Wasser	3	1	1	3	2	2	16
Verarbeitendes Gewerbe	3	3	4	4	4	5	29
Baugewerbe	3	4	6	8	6	5	11
Handel und Reparatur	2	2	3	4	3	2	81
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	1	3	1	4	1	7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	3	4	2	2	2	22
Dienstleistungen	12	10	14	16	12	10	65
Organisationen ohne Erwerbscharakter	27	39	33	36	65	44	47
Öffentliche Verwaltung	4	5	3	6	5	4	69
Brandenburg insgesamt	6	6	8	9	9	7	52
Mecklenburg-Vorpommern	10	9	11	12	13	12	55
Sachsen-Anhalt	7	7	8	8	8	8	51
Sachsen	6	7	8	9	9	8	55
Thüringen	8	10	8	10	10	9	52
Berlin-Ost	8	9	10	11	15	10	51
Ostdeutschland	7	7	8	9	10	9	53
Westdeutschland	3	4	4	5	5	5	51

Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Brandenburg zu 42 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung (z. B. ABM, SAM), bei 33 Prozent der befristet Beschäftigten war ein anderer sachlicher Grund die Ursache, und 25 Prozent praktizierten eine befristete Beschäftigung ohne Angabe von sachlichen Gründen (erleichterte Befristung) (vgl. Tabelle 22). Diese Relationen stehen in sehr engem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse vor allem zu Lohn- und Gehaltskosten (in Brandenburg nehmen 31 Prozent aller Betriebe irgendeine Form derartiger Zuschüsse in Anspruch³⁵). Da vergleichsweise in Westdeutschland nur 11 Prozent der Betriebe unterschiedliche Formen der Arbeitsmarktförderung nutzen, ist auch der Grund für eine befristete Beschäftigung folgerichtig mit 9 Prozent adäquat niedriger im Vergleich mit Brandenburg. Entsprechend häufiger werden in Westdeutschland mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes und auch ohne sachlichen Grund Beschäftigte mit einer Befristung eingestellt.

In Brandenburg geben vor allem Kleinstbetriebe die öffentliche Förderung als Hauptgrund für die befristete Beschäftigung an (53 Prozent).

³² Hier spielt sicher eine Rolle, dass sich unter den Organisationen ohne Erwerbscharakter viele Träger von (zeitlich befristeten) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen befinden.

³³ z. B. akademischer Mittelbau in Universitäten und Hochschulen, private Bildungsträger

³⁴ am 30. Juni, dem Stichtag der Erfassung, sicher mit einem relativ hohen Anteil an Saisonkräften

³⁵ vgl. Abschnitt 7 Öffentliche Förderung in diesem Bericht

Tabelle 22:
Gründe für befristete Beschäftigung in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Befristet Beschäftigte	davon:		
		wegen öffentlicher Förderung	mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)
	Tsd. Personen	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	3	57	32	11
Bergbau / Energie / Wasser	0	4	78	18
Verarbeitendes Gewerbe	7	15	35	49
Baugewerbe	5	27	28	47
Handel und Reparatur	2	42	41	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	0	86	14
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	0	94	6
Dienstleistungen	28	40	35	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	6	100	0	0
Öffentliche Verwaltung	4	36	51	13
Brandenburg insgesamt	56	42	33	25
Mecklenburg-Vorpommern	72	55	33	12
Sachsen-Anhalt	77	50	34	16
Sachsen	135	52	37	11
Thüringen	81	44	43	13
Berlin-Ost	41	56	26	18
Ostdeutschland	462	49	36	15
Westdeutschland	1.264	9	51	40

Tabelle 23:
Übernahme von Mitarbeitern aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Übernommene Mitarbeiter*	Anteil an der Zahl der befristet Beschäftigten
	Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	0	0
Bergbau / Energie / Wasser	0	1
Verarbeitendes Gewerbe	1	12
Baugewerbe	0	5
Handel und Reparatur	0	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	28
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	9
Dienstleistungen	4	9
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	0
Öffentliche Verwaltung	0	7
Brandenburg insgesamt	5	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	3
Sachsen-Anhalt	6	7
Sachsen	8	5
Thüringen	7	8
Berlin-Ost	3	7
Ostdeutschland	30	6
Westdeutschland	194	13

* ohne Übernahme von Auszubildenden; der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts

5 Tsd. Beschäftigte sind in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Das waren näherungsweise 8 Prozent der ursprünglich befristet Beschäftigten, in Westdeutschland waren es mit 13 Prozent deut-

lich mehr (vgl. Tabelle 23). Absolut konzentrierte sich die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse auf das verarbeitende Gewerbe und die Dienstleistungen.

3.5 Geringfügige Beschäftigung

Exkurs zur geringfügigen Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn sie kurzfristig (für maximal 2 Monate / 50 Tage im Jahr) ausgeübt wird bzw. wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit weniger als 15 Stunden in einer Woche beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht überschreitet.

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen. Im Wesentlichen gibt es sechs Datenquellen:

- Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (ohne kurzfristig Beschäftigte)³⁶
- Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (MZ)
- Erhebungen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
- Ergebnisse des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW)
- IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot³⁷
- Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel kommt bei den geringfügig Beschäftigten in Brandenburg für Mitte 2001 zu einer aktuellen Zahl von rund 43 Tsd.

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels liegen unter den Ergebnissen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des DIW und der Erhebung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG). Dies erklärt sich im Wesentlichen daraus, dass der Bereich der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und der privaten Haushalte beim IAB-Betriebspanel ausgeklammert ist. Gerade in diesen Bereichen ist aber der Anteil geringfügiger Beschäftigung besonders hoch.

Andererseits liegt die Zahl der geringfügig Beschäftigten im IAB-Betriebspanel über den Ergebnissen des Mikrozensus. Die Angaben aus dem Mikrozensus werden in einer Berichtswoche im April des jeweiligen Jahres erhoben, die des IAB-Betriebspanels jeweils zum 30. Juni, wo die Zahl der geringfügig Beschäftigten saisonal bedingt höher sein kann als im April. Auch kann die Validität der Angaben des jeweiligen Haushaltsvorstandes (MZ) bzw. des Personalverantwortlichen (IAB-Betriebspanel) unterschiedlich sein. Letztlich werden im Betriebspanel Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen erfasst, wodurch es im Betriebspanel zu Mehrfachzählungen kommen kann.

Von den 71 Tsd. Betrieben Brandenburgs mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2001 23 Prozent, d. h. fast jeder vierte, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 24). In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 44 Prozent weit höher.

Die Branchen liegen mit ihrem Anteil relativ eng um den Durchschnitt. Mit Werten

- von 47 Prozent, 44 bzw. 38 Prozent liegen das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Land- und Forstwirtschaft und die öffentliche Verwaltung an der Spitze

und

³⁶ Emil Magvas: Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 29.11.2001, S. 3

³⁷ Ebenda

- die Bereiche Bergbau / Energie / Wasser, der Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie das Baugewerbe mit Werten unterhalb von 12 Prozent

am Ende der Skala³⁸.

Tabelle 24:

Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburg 1995 bis 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	13	14	19	5	12	31	44
Bergbau / Energie / Wasser	2	32	4	0	2	2	8
Verarbeitendes Gewerbe	10	7	29	28	23	16	21
Baugewerbe	11	8	15	6	14	13	12
Handel und Reparatur	16	12	21	17	12	19	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	16	22	15	5	6	8	9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	5	2	0	1	47	47
Dienstleistungen	13	18	24	24	23	21	29
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	6	18	59	22	10	17
Öffentliche Verwaltung	3	13	14	21	19	28	38
Brandenburg insgesamt	12	13	21	18	17	19	23
Mecklenburg-Vorpommern	15	16	20	20	19	17	17
Sachsen-Anhalt	13	15	18	18	18	23	26
Sachsen	14	19	18	20	21	20	24
Thüringen	15	14	17	19	20	19	23
Berlin-Ost	18	20	23	28	23	23	23
Ostdeutschland	14	16	19	20	20	20	23
Westdeutschland	.	.	44	47	42	41	44

Anders als die Branchen unterscheiden sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen um ein Mehrfaches. Haben Kleinstbetriebe nur zu 12 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sind es bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten 48 Prozent.

Zwischen 1995 und 1999 ist der Anteil der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,4 auf 4,5 Prozent). Der Rückgang dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes bleibt dieser Sektor aufgrund seiner Flexibilität und seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung partiell eingeschränkt wurde) beliebt. Inzwischen sind die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, offensichtlich aufgebraucht. Führt die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2001 (von 3,8 auf 4,7 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen.

Die gesetzliche Neuregelung hat auf den Umfang der geringfügigen Beschäftigung im Ganzen wenig Einfluss gehabt, sie führte allerdings zu strukturellen Veränderungen. Die geringfügige Nebenbeschäftigung hat deutlich abgenommen, die ausschließlich geringfügige Beschäftigung ist dagegen wesentlich gewachsen. Nur 9 Prozent der ostdeutschen Betriebe waren von der Neuregelung nennenswert betroffen (Streichung oder Einschränkung der 630-Mark-Jobs, Rationalisierungsmaßnahmen, Arbeitszeitverlängerungen)³⁹.

³⁸ Besonders hoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den privaten Haushalten mit 57,6 Prozent und im Gastgewerbe mit 42,9 Prozent. Kaum geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in der Industrie (Geringfügige Beschäftigung, Unbegründete Ängste, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 37, Köln 2001, S. 2).

³⁹ Emil Magvas: Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 29.11.2001, S. 1

Bei der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten zwischen 2000 und 2001 zeigen sich zwischen den neuen und den alten Bundesländern deutliche Unterschiede. In Brandenburg blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere Niveau der alten Bundesländer beim Anteil der 630-DM-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs in Brandenburg um 20 Prozent, in Ostdeutschland um 17 Prozent, in Westdeutschland um 4 Prozent.

46 Prozent der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist darunter der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (23 Prozent aller geringfügig Beschäftigten) sowie des Gesundheits- und Sozialwesens (12 Prozent). Der Bereich Handel und Reparatur trägt mit 22 Prozent wie die Dienstleistungen überproportional zur geringfügigen Beschäftigung bei (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25:

Sonstige (geringfügig) Beschäftigte in Brandenburg 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Anteil an allen Beschäftigten					Verteilung
	1995	1998	1999	2000	2001	2001
	Prozent					Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1,1	0,5	1,4	3,9	5,1	4
Bergbau / Energie / Wasser	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0
Verarbeitendes Gewerbe	1,2	3,8	3,2	3,3	3,4	10
Baugewerbe	1,1	0,8	1,6	2,3	2,6	7
Handel und Reparatur	3,3	5,5	6,4	7,6	7,7	22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7,0	3,2	14,3	1,2	2,2	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,3	0,1	1,1	3,1	3,2	1
Dienstleistungen	3,6	6,3	5,3	4,9	6,6	46
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1,9	16,2	7,1	3,4	5,9	2
Öffentliche Verwaltung	0,3	1,1	1,0	1,4	2,1	5
Brandenburg insgesamt	2,4	3,9	4,5	3,8	4,7	100
Mecklenburg-Vorpommern	2,1	4,1	4,9	4,0	4,5	
Sachsen-Anhalt	1,7	2,8	3,3	4,1	5,1	
Sachsen	3,9	4,5	4,3	4,3	5,2	
Thüringen	1,9	3,9	4,9	4,8	5,3	
Berlin-Ost	3,4	6,1	4,1	4,0	4,9	
Ostdeutschland	2,7	4,1	4,3	4,2	5,0	
Westdeutschland	12,3	12,3	11,1	9,8	10,1	

Exkurs: Zur aktuellen Beschäftigungssituation der Frauen in Brandenburg

Mit den drastischen Beschäftigungseinbrüchen Anfang der 90er Jahre ging in Brandenburg ein Drittel der von Frauen besetzten Arbeitsplätze verloren. In Ostdeutschland hat sich die Erwerbsquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter, d. h. der Anteil der erwerbstätigen und der Arbeit suchenden Frauen an den Frauen dieser Altersjahrgänge, von rund 80 Prozent vor 1989 um etwa 10 Prozentpunkte reduziert. Die Frauenerwerbstätigenquoten, d. h. der Anteil erwerbstätiger Frauen an Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, haben sich inzwischen in den alten und neuen Bundesländern angenähert und lagen im Jahr 2000 bei 58 Prozent.

Das Betriebspanel gibt Auskunft über die aktuelle Beschäftigungssituation der Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt in Brandenburg bei 45 Prozent und hat sich damit in den letzten Jahren praktisch nicht verändert. Zwischen den Branchen gab es jedoch größere Verschiebungen in Richtung tendenzieller Zunahme des Frauenanteils im Dienstleistungsbereich einerseits und Abnahme im verarbeitenden Gewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung andererseits (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26:

Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	1996	1999	2000	2001	Ost- deutsch- land 2000	West- deutsch- land 2000
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	33	31	34	32	32	31
Bergbau / Energie / Wasser	28	28	27	36	30	17
Verarbeitendes Gewerbe	34	29	29	28	31	27
Baugewerbe	10	9	10	11	11	13
Handel und Reparatur	48	50	45	49	48	49
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	30	28	32	20	24	27
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	69	82	74	66	56
Dienstleistungen	60	64	63	62	61	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	52	51	47	48	42
Erziehung und Unterricht	62	64	63	61	60	62
Gesundheits- und Sozialwesen	83	78	78	80	79	77
Sonstige Dienstleistungen	54	60	56	58	59	58
Organisationen ohne Erwerbscharakter	58	51	59	56	59	63
Öffentliche Verwaltung	68	61	63	62	61	49
Brandenburg insgesamt	44	45	45	45		
Mecklenburg-Vorpommern	43	44	44	43		
Sachsen-Anhalt	46	45	47	48		
Sachsen	45	45	45	45		
Thüringen	45	46	45	45		
Berlin-Ost	41	49	46	45		
Ostdeutschland	44	45	45	45	45	
Westdeutschland	42	42	42	43		43

Vergleicht man mit westdeutschen Strukturen, so liegt der Frauenanteil insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser in Brandenburg wie in den anderen neuen Bundesländern immer noch weit über dem Stand in Westdeutschland. Hier wirken die Übernahmenvorteile nach, die aus der hohen Präsenz von Frauen vor 1989 resultieren. In nahezu allen anderen Branchen hat sich der Frauenanteil bereits dem westdeutschen Stand weitgehend angenähert.

Ein spezifisches Selektionskriterium der Frauen am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren war sowohl in West- als auch in Ostdeutschland neben dem Alter vor allem das Qualifikationsniveau. Während jedoch in den alten Bundesländern vom Beschäftigungsrückgang ganz überwiegend weniger qualifizierte Frauen betroffen waren, traf dies in den neuen Bundesländern neben den Frauen ohne Ausbildung auch solche mit Fachschul- oder sogar Hochschulausbildung.

Die empirischen Befunde des Betriebspanels sprechen dafür, dass Frauen im Ergebnis dieser Selektionsprozesse nicht nur vermehrt in die Arbeitslosigkeit, sondern innerhalb der Unternehmen zu einem Gutteil auch auf die einfachen Tätigkeitsbereiche abgedrängt wurden. Die branchenspezifischen Qualifikationsstrukturen sprechen dafür. In der Mehrzahl der Wirtschaftsgruppen, selbst in frauentypischen und frauendominierten, sind die einfachen Tätigkeitsbereiche anteilig mehr durch Frauen, die qualifizierten aber mehr durch Männer besetzt (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Brandenburg 2001 (Stand 30. Juni) nach einfachen und qualifizierten Tätigkeiten sowie nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche	Einfache Tätigkeiten			Qualifizierte Tätigkeiten		
	Frauen	Männer	Ins- gesamt	Frauen	Männer	Ins- gesamt
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	20	12	16	80	88	84
Bergbau / Energie / Wasser	5	3	4	95	97	96
Verarbeitendes Gewerbe	27	15	19	73	85	81
Baugewerbe	18	6	8	82	94	92
Handel und Reparatur	30	10	20	70	90	80
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	1	1	97	99	99
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	14	7	95	86	93
Dienstleistungen	23	19	21	77	81	79
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	24	26	70	76	74
Erziehung und Unterricht	12	11	11	88	89	89
Gesundheits- und Sozialwesen	18	15	17	82	85	83
Sonstige Dienstleistungen	32	15	25	68	85	75
Organisationen ohne Erwerbscharakter	18	30	24	82	70	76
Öffentliche Verwaltung	6	5	6	94	95	94
Insgesamt	19	11	15	81	89	85

Im verarbeitenden Gewerbe, einer Branche mit hohem Besatz von Facharbeit, üben 81 Prozent der Beschäftigten qualifizierte Tätigkeiten aus. Von den in diesem Bereich beschäftigten Frauen haben aber nur 73 Prozent qualifizierte Tätigkeiten; bei den Männern sind es 85 Prozent.

Im Bereich Handel / Reparatur, einer frauendominierten Branche, in der jeder zweite Arbeitsplatz von einer Frau besetzt wird, sind 30 Prozent aller Frauen, aber nur 10 Prozent der Männer auf einfachen Arbeitsplätzen tätig. Ähnliches gilt für den Dienstleistungsbereich, insbesondere für sonstige personenbezogene Dienstleistungen.

Frauen übernehmen anteilig nicht nur wesentlich häufiger einfache Tätigkeiten, auch hinsichtlich der Beschäftigungsformen sind sie benachteiligt: Frauen sind mehr als Männer in Teilzeit- oder befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt (vgl. Tabelle 28).

Teilzeitarbeitsplätze und mehrheitlich auch die befristeten Jobs sind also im Großen und Ganzen Frauen vorbehalten. Aus verschiedenen soziologischen Untersuchungen ist bekannt, dass die Bereitschaft zu Teilzeitarbeit eher ab- statt zunimmt⁴⁰.

⁴⁰ Vgl. Gert Wagner: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?, in: Wochenbericht des DIW Nr. 44/98

Tabelle 28:

Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten und an den befristet Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2000 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Teilzeitbeschäftigte				Befristet Beschäftigte			
	1996	1999	2000	2001	1996	1999	2000	2001
	Prozent				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	87	60	79	49	45	49	41	34
Bergbau / Energie / Wasser	70	29	25	29	38	29	27	16
Verarbeitendes Gewerbe	84	63	74	77	35	32	37	29
Baugewerbe	59	66	67	64	33	4	8	11
Handel und Reparatur	94	91	96	94	61	82	70	81
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	55	69	68	45	11	20	20	7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	98	96	98	99	72	86	86	22
Dienstleistungen	88	87	83	86	53	58	62	65
Unternehmensnahe Dienstleistungen	83	84	80	77	45	44	62	40
Erziehung und Unterricht	82	79	84	80	53	63	56	52
Gesundheits- und Sozialwesen	92	92	92	92	80	71	75	80
Sonstige Dienstleistungen	92	94	68	93	42	56	60	73
Organisationen ohne Erwerbscharakter	88	82	73	71	57	73	58	47
Öffentliche Verwaltung	92	73	90	87	81	75	72	69
Brandenburg insgesamt	86	81	82	84	52	54	54	52
Mecklenburg-Vorpommern	83	79	78	78	55	51	53	55
Sachsen-Anhalt	86	84	87	84	57	46	52	51
Sachsen	86	81	86	82	55	49	52	55
Thüringen	89	83	83	83	58	53	55	52
Berlin-Ost	72	77	74	67	50	53	42	51
Ostdeutschland	85	81	83	81	55	51	52	53
Westdeutschland	78	81	81	82	52	49	50	51

4. Personalpolitik

Zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Brandenburg um 21 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2001 gab es 60 Tsd. Personaleinstellungen⁴¹ (in 26 Prozent aller Betriebe) und 65 Tsd. Personalabgänge (in 29 Prozent aller Betriebe) (vgl. Tabelle 29).

⁴¹ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tabelle 29:
Einstellungen* und Personalabgänge in Brandenburg 1996 bis 2001 (1. Halbjahr) nach Branchen
(Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Einstellungen				Personalabgänge			
	1996	1999	2000	2001	1996	1999	2000	2001
	Tsd. Personen				Tsd. Personen			
Land- und Forstwirtschaft	4	4	3	3	3	5	2	3
Bergbau / Energie / Wasser	1	0	0	1	2	1	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	6	8	5	7	7	9	5	6
Baugewerbe	11	14	10	10	13	11	16	10
Handel und Reparatur	6	7	4	5	7	6	5	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	3	4	4	5	5	8	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	0	0	0	1	1	0	1
Dienstleistungen	24	26	22	24	17	26	18	22
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	2	5	4	2	6	5	7
Öffentliche Verwaltung	3	5	1	2	4	3	3	3
Brandenburg insgesamt	64	69	54	60	61	72	62	65
Mecklenburg-Vorpommern	63	59	59	48	49	57	53	46
Sachsen-Anhalt	71	66	61	65	74	68	70	61
Sachsen	126	133	106	109	122	129	115	103
Thüringen	70	78	60	62	66	73	66	58
Berlin-Ost	30	39	35	34	38	43	37	33
Ostdeutschland	424	445	375	376	411	443	402	366
Westdeutschland	1.414	1.699	1.786	1.724	1.614	1.928	1.643	1.698

* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

4.1 Einstellungen

26 Prozent aller Betriebe in Brandenburg haben im 1. Halbjahr 2001 Personal eingestellt. Darüber hinaus haben 7 Prozent der Betriebe ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. Aus diesen Zahlen geht aber nicht hervor, ob diese vollzogenen oder versuchten Einstellungen den Personalbestand halten (Ersatzbedarf) oder erweitern (Mehrbedarf) sollten. Im Betriebspanel für Brandenburg von 1998 waren diese Relationen 20 : 80 Prozent, d. h. der überwiegende Teil diente zur Ausweitung des Personals in den Betrieben⁴².

67 Prozent der Betriebe hatten keinen Personalbedarf (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30:
Betriebe mit und ohne Einstellungen* in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 (Hochgerechnete Stichprobe)

Land	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe ohne Einstellungen	
		hätten gerne eingestellt	kein Bedarf
	Prozent	Prozent	
Brandenburg	26	7	67
Mecklenburg-Vorpommern	26	10	64
Sachsen-Anhalt	23	8	69
Sachsen	25	6	69
Thüringen	27	6	67
Berlin-Ost	25	14	61
Ostdeutschland	25	8	67
Westdeutschland	28	6	66

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

⁴² Betriebspanel Brandenburg 1998, Ergebnisse der dritten Welle, Reihe Forschungsberichte Nr.14 des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Juni 1999, S. 38

Die Zahl der Einstellungen in den Betrieben Brandenburgs betrug im 1. Halbjahr 2001 mit 60 Tsd. deutlich mehr als im 1. Halbjahr des vergangenen Jahres (vgl. Tabelle 31). Für die Gesamtbeurteilung des Jahres 2001 ist diese Entwicklung aber wenig geeignet, weil gerade im zweiten Halbjahr die Lage auf dem Arbeitsmarkt immer prekärer wurde.

Tabelle 31:
Einstellungen in Brandenburg 1996 bis 2001 (1. Halbjahr, hochgerechnete Stichprobe)

Land	Einstellungen					Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten insgesamt				
	1996	1998	1999	2000	2001	1996	1998	1999	2000	2001
	Tsd. Personen					Prozent				
Brandenburg	64	77	69	54	60	6	8	7	6	7
Mecklenburg-Vorpommern	63	58	59	59	48	9	8	9	9	7
Sachsen-Anhalt	71	65	66	61	65	7	6	7	6	7
Sachsen	126	124	133	106	109	7	7	7	6	6
Thüringen	70	77	78	60	62	7	8	8	6	7
Berlin-Ost	30	30	39	35	34	6	7	9	8	8
Ostdeutschland	424	432	445	375	376	7	7	8	6	7
Westdeutschland	1.414	1.452	1.699	1.786	1.724	5	5	6	6	6

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2001 fallen zwei Erscheinungen ins Auge:

Zum einen wird deutlich, dass sich die Einstellungen sehr stark auf die Dienstleistungen, das Baugewerbe, aber auch das verarbeitende Gewerbe konzentrieren, wobei die saisonale Konjunktur einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause (vgl. Tabelle 32). Auf diese drei Branchen entfielen rund 68 Prozent aller Einstellungen.

Zum anderen zeigt sich, dass der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter an den Einstellungen mit 21 Prozent überraschend hoch ist und deutlich über dem Anteil an der Qualifikationsstruktur (10 Prozent) liegt. Bei den sonstigen Dienstleistungen und in der Land- und Forstwirtschaft wurde mindestens jede dritte Einstellung über eine un- bzw. angelernte Arbeitskraft realisiert, in den Bereichen verarbeitendes Gewerbe, Handel / Reparatur sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen waren es noch um die 30 Prozent.

Im 1. Halbjahr 2001 gab es in Brandenburg 30 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren 49 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 30 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Wirtschaftslage in Brandenburg. Nur 5 Tsd. Personen wurden aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 32:
Einstellungen* in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Anteil der Einstel- lungen an den Beschäf- tigten	Einstel- lungen insge- samt	davon:			
			Un- und ange- lernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Ange- stellte / Beamte für ein- fache Tätig- keiten	Ange- stellte / Beamte für quali- fizierte Tätigkeiten
Land- und Forstwirtschaft	10	3	36	55	1	8
Bergbau / Energie / Wasser	5	1	0	17	0	82
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	31	53	4	13
Baugewerbe	9	10	7	88	1	4
Handel und Reparatur	4	5	29	39	18	14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	4	1	98	0	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	0	0	0	0	100
Dienstleistungen	8	24	24	30	16	30
Organisationen ohne Erwerbscharakter	28	4	20	37	12	29
Öffentliche Verwaltung	2	2	20	23	13	43
Brandenburg insgesamt	7	60	21	48	10	21
Mecklenburg-Vorpommern	7	48	18	60	3	19
Sachsen-Anhalt	7	65	23	55	4	18
Sachsen	6	109	31	40	7	22
Thüringen	7	62	20	49	6	25
Berlin-Ost	8	34	23	34	8	35
Ostdeutschland	7	376	24	47	6	23
Westdeutschland	6	1.724	34	20	8	38

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Tabelle 33:
Befristete Einstellungen* und Übernahmen aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Übernahmen aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
	Tsd. Personen	Prozent	Tsd. Personen
Land- und Forstwirtschaft	2	61	0
Bergbau / Energie / Wasser	0	28	0
Verarbeitendes Gewerbe	3	42	1
Baugewerbe	3	32	0
Handel und Reparatur	1	18	0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1	18	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	58	0
Dienstleistungen	15	61	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	91	0
Öffentliche Verwaltung	1	70	0
Brandenburg insgesamt	30	49	5
Mecklenburg-Vorpommern	21	44	2
Sachsen-Anhalt	36	56	6
Sachsen	47	43	8
Thüringen	27	44	7
Berlin-Ost	16	47	3
Ostdeutschland	177	47	30
Westdeutschland	510	30	194

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

4.2 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den Betrieben Brandenburgs lag im 1. Halbjahr 2001 mit 65 Tsd. etwas höher als im gleichen Zeitraum des vergangenen Jahres, jedoch im Mittel der Jahre nach 1995.

Bei den Gründen für Personalabgänge haben sich zwischen 2000 und 2001 keine gravierenden Veränderungen vollzogen (vgl. Tabelle 34). Hauptgründe für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren immer das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen und Kündigungen seitens des Betriebes. Eine Erklärung dafür ist einerseits die angespannte wirtschaftliche Situation der Betriebe und andererseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, sowie der hohe Anteil von befristeten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, in der Land- und Forstwirtschaft, bei den Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung auf. Im produzierenden Gewerbe ist der Trend zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht festzustellen. Hier ist die betriebliche Kündigung der Hauptgrund für den Personalabgang. Aufgrund langfristiger Regelungen und der Verbeamtung werden die Personalabgänge im öffentlichen Dienst nur selten über Kündigungen vollzogen.

Tabelle 34:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs- / Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	4	37	0	57	1	0	4	0	100
Bergbau / Energie / Wasser	1	0	38	8	22	7	20	4	100
Verarbeitendes Gewerbe	19	36	4	16	4	1	12	8	100
Baugewerbe	28	42	5	7	10	4	2	1	100
Handel und Reparatur	22	60	5	4	1	1	2	2	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	39	10	1	2	4	9	35	1	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	67	0	1	4	1	23	4	0	100
Dienstleistungen	20	21	3	48	4	0	3	2	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	7	2	88	0	0	0	0	100
Öffentliche Verwaltung	7	10	2	38	14	8	19	2	100
Brandenburg insgesamt	20	28	3	34	5	2	6	2	100
Mecklenburg-Vorpommern	22	28	2	35	4	1	4	4	100
Sachsen-Anhalt	17	29	4	31	8	2	6	3	100
Sachsen	20	33	4	24	6	3	6	4	100
Thüringen	18	31	5	26	5	3	7	5	100
Berlin-Ost	19	25	2	35	7	2	5	5	100
Ostdeutschland	19	30	4	29	6	2	6	4	100
Westdeutschland	41	23	3	11	5	3	9	5	100

Beim Vergleich mit Westdeutschland fällt auf, dass in Brandenburg aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation nur 20 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 41 Prozent. Dementsprechend kleiner war aber der Anteil der Kündigungen seitens des Betriebes in Westdeutschland. Der Übergang in den Ruhestand fällt in Brandenburg wie in allen neuen Bundesländern niedriger aus als in Westdeutschland. Hierbei spielen die Sonderregelungen zum Vorruhestand- und Altersübergang in Ostdeutschland bis Mitte der 90er Jahre eine Rolle, die auch gegenwärtig noch nachwirken.

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens des Arbeitnehmers spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 100. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (darunter ein großer Teil Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) der Hauptgrund für Personalabgänge (über 60 Prozent) (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35:
Gründe für Personalabgänge in Brandenburg im 1. Halbjahr 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse Am 30.6.2001	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs- / Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt
1 bis 4 Beschäftigte	17	46	5	14	9	7	1	0	100
5 bis 19 Beschäftigte	34	39	3	17	1	1	3	2	100
20 bis 99 Beschäftigte	21	27	3	24	3	1	17	3	100
ab 100 Beschäftigte	9	11	3	61	6	2	6	2	100
Insgesamt	20	28	3	34	5	2	6	2	100

4.3 Freie Stellen

Exkurs zur Problematik der Erfassung der Laufzeit offener Stellen

Die Problematik der Stellenbesetzung wird in der ökonomischen Theorie durch so genannte Such- und Matchingprozesse abgebildet (vgl. Burdett + Cunnigham 1998). Arbeitgeber wie Arbeitssuchende treten als handelnde Personen auf dem Arbeitsmarkt auf und entscheiden sich anhand von unterschiedlichen Kriterien, ob sie den Kontakt zueinander suchen bzw. einen Arbeitsvertrag miteinander abschließen. Je nach Suchbemühungen und Anspruch, den beide beteiligten Parteien an den Arbeitsplatz erheben, ergeben sich dementsprechend unterschiedliche Kontakt- und Kontraktwahrscheinlichkeiten. Auf Seiten der Betriebe hängt die Wahrscheinlichkeit, den Kontakt mit einem Bewerber aufzunehmen, u. a. von der Anzahl der geschalteten Anzeigen bzw. der Anzahl von unterschiedlichen Suchwegen ab, die der Arbeitgeber nutzt. Zusätzlich müssen Mindestbedingungen an Qualifikation vorliegen (vgl. Franz 1999, 211). Der Abschluss eines Arbeitsvertrages hängt dagegen noch von anderen

Faktoren wie z. B. der konkreten Vertragsgestaltung ab. Hierbei spielen vor allem die Lohnangebote, aber auch andere nicht-monetäre Eigenschaften des Arbeitsplatzes eine Rolle.

Aus den verschiedenen Kontakt- bzw. Kontraktwahrscheinlichkeiten lassen sich nun unterschiedliche Laufzeiten von nichtbesetzten Stellen herleiten. Je größer die Wahrscheinlichkeit einer Stellenbesetzung ist, desto kleiner sollte die Laufzeit der offenen Stelle sein (vgl. Cramer 1990 und Buttler; Cramer 1991).

Das IAB-Betriebspanel ist demgegenüber eine stichtagsbezogene Erhebung, die keine Rückschlüsse auf die Zeitdauer zulässt, während der eine gemeldete Stelle nicht besetzt werden konnte. Vielmehr handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung. Dieses Vorgehen hat zwar, wie oben beschrieben, einige Nachteile bei der Analyse der Schwierigkeiten, mit der eine Stelle besetzt werden kann. Es ist z. B. zu vermuten, dass verstärkt nichtbesetzte Stellen mit langen Laufzeiten in den Antworten auftauchen. Jedoch kommt es bei einer detaillierten Befragung nach den Laufzeiten häufig zu Problemen bei der Beantwortung (vgl. Burdett + Cunningham 1998, 456), die entweder zu geschätzten Werten oder Antwortausfällen führen. Aufgrund der zusätzlich im IAB-Betriebspanel erhobenen Merkmale werden außerdem eine Reihe von Analysemöglichkeiten eröffnet.

Literatur:

Buttler, F.; Cramer, U.: Entwicklung und Ursache von mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, in MittAB 2/1991, S. 483-500

Burdett, K. + Cunningham, E. J. (1998): Toward a Theory of Vacancies, Journal of Labor Economics, Vol. 16.3, S. 445-478

Cramer, U.: Probleme bei der Besetzung offener Stellen, in MittAB 2/1990, S. 246-254

Franz, W. (1999): Arbeitsmarktökonomik, 4. Auflage Berlin u. a.

Trotz der nach wie vor angespannten Beschäftigungssituation in Brandenburg ist die Zahl der Betriebe, die sofort oder zu einem späteren Termin Einstellungsabsichten⁴³ haben, nicht zu unterschätzen. 16 Prozent aller Betriebe suchten zum Befragungszeitpunkt oder für einen späteren Zeitpunkt Personal.

Tabelle 36 zeigt die Branchenstruktur der Betriebe mit Einstellungsabsichten, gegliedert nach beabsichtigtem sofortigen oder späteren Einstellungstermin. Es zeigt sich, dass Branchen mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001 verstärkt Einstellungsabsichten haben. Dies trifft auf den Bereich Bergbau / Energie / Wasser und das verarbeitende Gewerbe zu, in denen „sofortige“ Einstellungsabsichten dominieren. Auch in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Dienstleistungen und Handel werden Einstellungen beabsichtigt, allerdings überwiegend zu einem späteren Zeitpunkt.

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Brandenburgs belief sich Mitte 2001 auf 28 Tsd. Davon waren 13 Tsd. zum Befragungszeitpunkt und 15 Tsd. zu einem späteren Termin zu besetzen. 38 Prozent der freien Stellen entfielen auf das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen. Von den freien Stellen waren 48 Prozent dem Arbeitsamt gemeldet (vgl. Tabelle 37).

⁴³ Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot besteht aus den sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen), die den aktuellen Arbeitskräftebedarf angeben, und den später zu besetzenden Stellen, die über den Tag hinausgehende personelle Dispositionen widerspiegeln (Emil Magvas, Eugen Spitznagel: Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im vierten Quartal des Jahres 1997, Arbeitsämter zunehmend an der Personalsuche beteiligt, IAB Kurzbericht Nr. 9 vom 20.4.1998, S. 3).

Tabelle 36:

Anteil der Betriebe mit Einstellungsabsichten in Brandenburg 2001 (Stand Befragungszeitpunkt) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Mit Einstellungsabsichten	davon:			Ohne Einstellungsabsichten
		sofort	zu einem späteren Termin	sofort und zu einem späteren Termin	
	Prozent	Prozent			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	11	0	0	11	89
Bergbau / Energie / Wasser	52	49	3	0	48
Verarbeitendes Gewerbe	22	12	6	4	78
Baugewerbe	9	5	2	2	91
Handel und Reparatur	16	5	9	1	84
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	49	5	43	1	51
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	2	0	0	98
Dienstleistungen	16	5	7	4	84
Organisationen ohne Erwerbscharakter	7	0	7	0	93
Öffentliche Verwaltung	9	6	1	2	91
Brandenburg insgesamt	16	5	8	3	84
Mecklenburg-Vorpommern	15	8	6	1	85
Sachsen-Anhalt	18	12	5	1	82
Sachsen	15	8	6	1	85
Thüringen	19	10	6	3	81
Berlin-Ost	27	13	10	4	73
Ostdeutschland	17	9	6	2	83
Westdeutschland	21	13	5	3	79

* Betriebe können Arbeitskräfte sowohl für sofort als auch für einen späteren Termin suchen. Daher sind hier Doppelnennungen nicht ausgeschlossen.

Tabelle 37:

Freie Stellen (sofort oder zu einem späteren Termin gesucht) in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand Befragungszeitpunkt) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Freie Stellen					davon dem Arbeitsamt gemeldet
	1996	1997	1998	2000	2001	2001
	Tsd.					Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1	0	2	2	1	52
Bergbau / Energie / Wasser	0	0	0	1	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	5	3	3	4	4	62
Baugewerbe	7	4	4	3	3	27
Handel und Reparatur	4	4	6	4	3	68
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	0	3	2	4	85
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	2	0	0	0	80
Dienstleistungen	12	9	8	10	12	26
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	1	0	4	1	76
Öffentliche Verwaltung	0	0	0	0	0	62
Brandenburg insgesamt	39	23	26	30	28	48
Mecklenburg-Vorpommern	17	14	15	16	17	62
Sachsen-Anhalt	27	22	20	24	26	47
Sachsen	59	41	49	46	41	43
Thüringen	28	29	22	35	34	56
Berlin-Ost	19	14	12	15	18	44
Ostdeutschland	189	144	145	166	164	49
Westdeutschland	585	657	659	929	895	49

Von den 28 Tsd. freien Stellen entfielen fast 90 Prozent auf Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten. 68 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Für 39 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht, immerhin 13 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist und 48 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten.

Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen nicht besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Bundesländern bekannt, dass allein friktionsbedingt mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt sind. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies bedeutet bei einer Beschäftigtenzahl in Brandenburg von knapp 1 Million eine friktionsbedingte Zahl von rund 10 Tsd. freien Stellen.

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich. Die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Ungleichgewichte gehen weit auseinander.

4.4 Überstunden

Exkurs zur Begriffsbestimmung von Überstunden

Überstunden sind ein nicht unwesentlicher Teil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Ihr Niveau und ihre Entwicklungstendenz verdienen angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation besondere Aufmerksamkeit⁴⁴. Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit wurden im Jahr 2001 in Deutschland ungefähr 1,7 Mrd. bezahlte Überstunden geleistet. Im Bündnis für Arbeit haben die beteiligten Partner bisher keine verbindlichen Vereinbarungen zur Verringerung der Überstundenarbeit verabredet.

Die Frage nach den Möglichkeiten, einen Teil des Überstundenvolumens in zusätzliche Beschäftigung umzuwandeln, ist schon seit längerem Gegenstand der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

Schon über den Umfang des Überstundenvolumens besteht in weiten Bereichen der Öffentlichkeit große Unsicherheit. Um Verwechslungen zu vermeiden, sollten unterschieden werden:

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

⁴⁴ Ausführlichere Informationen über Definition, Umfang, Entwicklungstendenzen und Gründe für Überstunden finden sich (auch getrennt für Ost- und Westdeutschland) in: Hans Kohler, Eugen Spitznagel: Überstunden in Deutschland - Eine empirische Analyse, IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 23.8.1996

Hans-Uwe Bach, Eugen Spitznagel: Das gesamtwirtschaftliche bezahlte Überstundenvolumen: Komponente der Arbeitszeitrechnung des IAB - Definitive, konzeptionelle und empirische Grundlagen, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens, Beiträge zu einer Fachtagung des IAB am 14. Juli 1998 in Nürnberg, IAB-Werkstattbericht Nr. 15 vom 31.8.1999, S. 3-10

Arbeitsmarktpolitisch orientierte Überlegungen sollten vor allem bei den bezahlten definitiven Überstunden einsetzen. Die Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnung des IAB enthält nur diese definitiven bezahlten Überstunden. Nicht bezahlte Überstunden sind ausgeklammert.

Die Überstundenproblematik, d. h. ihre Notwendigkeit einerseits und ihre Reduzierung andererseits, wird kontrovers diskutiert. Viele Beschäftigte mit Überstunden sehen ihre Besitzstände bei deren Abbau gefährdet. Bei Zuschlägen von 25 bis 150 Prozent auf den industriellen Stücklohn summiert sich die Mehrarbeit zu beachtlichen Beträgen, mit denen im privaten Haushaltsbudget gerechnet wird⁴⁵. Jedoch haben Untersuchungen des ISO ergeben, dass die Beschäftigten einem Überstundenabbau mehrheitlich nicht entgegenstehen. 65 Prozent der Beschäftigten mit regelmäßig längerer Arbeitszeit möchten gern weniger oder gar keine Überstunden leisten. Dies gilt auch für die gering qualifizierten und schlecht verdienenden Beschäftigten, die immerhin zu 57 Prozent die Überstundenarbeit reduzieren oder ganz aufgeben wollen⁴⁶.

Auch die Arbeitgeberverbände und einige Wissenschaftler sehen den Abbau der Überstunden unter dem Gesichtspunkt des Ausgleichs kurzfristiger Personalengpässe und hoher Kosten für den Aufbau eines neuen Arbeitsplatzes eher skeptisch. Auch wird der Überstundenabbau häufig im Zusammenhang mit dem ohnehin vorhandenen Mangel an Fachkräften diskutiert.

Einigkeit besteht darin, dass nicht sämtliche Überstunden abgebaut werden können; die Betriebe benötigen sie als Flexibilitätspuffer und zur Überbrückung von personellen Engpässen. Weit gehender Konsens besteht auch darüber, dass ein Abbau transitorischer (in Freizeit abgegoltener) Überstunden beschäftigungsneutral ist. Beschäftigungspolitisch relevant sind allein die definitiven Überstunden, zu denen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten zählen. Der Abbau der unbezahlten Überstunden gilt beschäftigungspolitisch als wenig Erfolg versprechend, weil sie (zumindest in gewissem Umfang) als nahezu selbstverständliche, mit dem Gehalt abgeglichene Leistung gelten.

Ein Weg von der Überstundenarbeit zu mehr Beschäftigung führt offensichtlich über Zeitkonten. Sie bieten den Betrieben ein mindestens ebenbürtiges Flexibilitätspotenzial, sind kostengünstiger und lassen sich beschäftigungssteigernd nutzen. Zugleich profitieren die Beschäftigten in ihren Möglichkeiten der Zeitgestaltung und gewinnen Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen.

Arbeitszeitkonten erlauben einen adäquaten Umgang sowohl mit zufälligen Nachfrageeinbußen als auch mit unerwartet hoher Produktnachfrage, während alternative quantitative Maßnahmen jeweils entweder expansiven Charakter aufweisen oder kontraktiv ausgerichtet sind.

Im Betriebspanel wurden 2001 wieder Angaben zum Umfang der geleisteten Überstunden erhoben. Es hat sich allerdings gezeigt, dass gerade der Antwortausfall zu den definitiven bezahlten Überstunden in der Vergangenheit relativ hoch war. Folglich waren auch repräsentative Aussagen über gesamtwirtschaftliche oder sektorale Überstundenvolumina wegen dieses erheblichen und vermutlich systematischen Antwortausfalles nicht ohne weiteres möglich⁴⁷.

⁴⁵ Das Institut der deutschen Wirtschaft geht davon aus, dass eine Überstunde rund 25 Prozent mehr als eine reguläre Arbeitsstunde kostet (Keine Sache für den Rechenschieber, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 13, Köln 2001, S. 7)

⁴⁶ Hermann Groß, Eva Munz, Hartmut Seifert: Weniger Arbeitslose durch Überstundenabbau, in: WSI-Mitteilungen Nr. 8/1999, S. 511

⁴⁷ Herbert Düll, Peter Ellguth: „...die im Lichte kann man sehen, die im Dunkeln sieht man nicht...“, Analyse des Antwortausfalls zu bezahlten Überstunden im IAB-Betriebspanel, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische

Gründe für Antwortverweigerung könnte die Datenverfügbarkeit sein (Erfassung erst am Ende eines längeren Abrechnungszeitraumes, zentrale Organisation der Datenerfassung, sodass die befragte betriebliche Einheit über diese Daten nicht verfügt).

Möglich wäre aber auch der - wegen der vermutlich systematischen Antwortverzerrung besonders problematische - Fall, dass der befragte betriebliche Repräsentant die Anzahl der bezahlten Überstunden zwar mehr oder minder genau weiß, diese Angabe aber nicht offenbaren will. Dies könnte dann gelten, wenn der Befragte das Volumen der bezahlten Überstunden als untypisch (z. B. wegen Umstrukturierung des Betriebes) oder im Lichte der seit Mitte der neunziger Jahre anhaltenden beschäftigungspolitischen Diskussion als „zu hoch“ einschätzt. Diese Antwortzurückhaltung wird umso mehr zu erwarten sein, wenn hinsichtlich Umfang, Abgeltungsformen oder Abbaumöglichkeiten im Betrieb Konflikte mit den Beschäftigten oder mit dem Betriebsrat bestehen.

Falls derartige Verweigerungsgründe vorliegen, wird tendenziell das Antwortverhalten bei „überstundenintensiven“ Betrieben schlechter sein als bei Befragten im gleichen wirtschaftlichen Umfeld. Das Niveau des Überstundenvolumens fällt insbesondere bei (hochgerechneten) über Wirtschaftszweige aggregierten Angaben zu gering aus. Im Lichte des erheblichen systematischen Antwortausfalls waren die bisher erhobenen betrieblichen Mikrodaten insbesondere nicht dazu geeignet, zu einem „Überstundenniveau“ für die Gesamtwirtschaft, für einzelne Wirtschaftszweige oder sonstige Teilaggregate hochgerechnet zu werden.

Die starken Antwortausfälle waren Anlass, die Antwortmöglichkeiten zu den bezahlten Überstunden zu modifizieren. Die Betriebe konnten seit der vierten Welle des Betriebspanels ihre Überstunden entweder absolut oder in Prozent der Sollarbeitszeit angeben. Im Ergebnis dieser neuen Form der Befragung konnten die Antwortausfälle auf 5,5 Prozent reduziert werden, was eine deutlich bessere Qualität der Hochrechnung ermöglichte. Insgesamt dürften die Berechnungen im Betriebspanel im Ergebnis die untere Grenze der bezahlten definitiven gesamtwirtschaftlichen Überstunden markieren.

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels wurden in 38 Prozent aller Betriebe Brandenburgs im Jahr 2000 Überstunden geleistet (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 45 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden in den Bereichen Bergbau / Energie / Wasser (85 Prozent) und Baugewerbe (62 Prozent), in der Land- und Forstwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe (jeweils 55 Prozent). Auf den ersten Blick verwunderlich sind die Überstunden im Baugewerbe, was bei der vorherrschenden Konjunktorentwicklung wohl aber mit der angespannten Ertragslage zu begründen ist (vgl. Tabelle 38).

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt mit wachsender Betriebsgröße zu. Leistet jeder vierte Kleinstbetrieb Überstunden, sind es in den Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr jeweils rund drei von vier.

Tabelle 38:

Betriebe mit Überstunden, Überstundenbezahlung bzw. -ausgleich in Brandenburg 2000 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Überstunden, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Anteil der Betriebe mit Über- stunden	davon:			
		generell ausbezahlt	ausschließ- lich Freizeit- ausgleich	sowohl bezahlt als auch Freizeit- ausgleich	weder Ausbezah- lung noch Freizeit- ausgleich
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	55	3	42	34	21
Bergbau / Energie / Wasser	85	0	78	22	0
Verarbeitendes Gewerbe	55	20	32	45	3
Baugewerbe	62	10	62	24	4
Handel und Reparatur	24	19	50	24	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	20	47	32	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7	0	68	32	0
Dienstleistungen	35	7	68	15	9
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	0	100	0	0
Öffentliche Verwaltung	25	0	87	13	0
1 bis 4 Beschäftigte	24	12	73	5	10
5 bis 19 Beschäftigte	49	13	52	30	5
20 bis 99 Beschäftigte	74	6	44	44	6
ab 100 Beschäftigte	71	4	37	58	2
Brandenburg insgesamt	38	11	57	25	7
Mecklenburg-Vorpommern	48	9	57	22	12
Sachsen-Anhalt	50	11	60	19	10
Sachsen	53	10	53	24	13
Thüringen	45	10	56	31	3
Berlin-Ost	51	5	53	26	16
Ostdeutschland	48	10	56	24	10
Westdeutschland	45	12	48	30	10

Von den Betrieben mit Überstunden (38 Prozent) gleichen 57 Prozent die geleisteten Überstunden durch Freizeit aus, nur bei 11 Prozent erfolgt ein finanzieller Ausgleich. Weitere 25 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- wie den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 7 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Der finanzielle Ausgleich der Überstunden wird überdurchschnittlich in den Branchen Verkehr / Nachrichtenübermittlung, verarbeitendes Gewerbe und im Bereich Handel / Reparatur praktiziert. Dagegen erfolgt in der öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser der Ausgleich in der Regel über die Freizeit.

Im Mittelpunkt der weiteren Analysen stehen die ausbezahlten Überstunden.

14 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Brandenburg leisteten 2000 insgesamt ca. 26 Millionen bezahlte Überstunden. Auf jeden abhängig Beschäftigten entfielen damit durchschnittlich etwa 0,6 Überstunden pro Woche bzw. 32 Stunden pro Jahr. Deutlich höher sind diese Zahlen in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie auch im verarbeitenden Gewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Weitaus weniger Überstunden gibt es bei den Beschäftigten im Bereich Bergbau / Energie / Wasser, in der öffentlichen Verwaltung sowie in allen Dienstleistungsbereichen.

Bezieht man die 26 Millionen Überstunden 2000 nur auf die Beschäftigten, die diese Überstunden tatsächlich geleistet haben, dann entfallen auf jeden dieser Beschäftigten 4,2 Überstunden pro Woche bzw. 220 Stunden im Jahr. Die Vergleichswerte in Westdeutschland liegen in allen Kennziffern in der Regel deutlich höher (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39:
Ausbezahlte Überstunden in Brandenburg 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Ausbezahlte Überstunden	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den abhängig Beschäftigten*	Ausbezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten*		Ausbezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten* mit Überstunden	
			Woche	Jahr	Woche	Jahr
	Mio. Stunden	Prozent	Stunden		Stunden	
Land- und Forstwirtschaft	2,8	22	1,7	90	8,0	413
Bergbau / Energie / Wasser	0,1	6	0,1	4	1,1	58
Verarbeitendes Gewerbe	6,3	33	1,1	57	3,4	174
Baugewerbe	4,8	22	0,9	47	4,1	212
Handel und Reparatur	1,9	10	0,3	18	3,4	178
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,7	35	1,6	82	4,4	231
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,1	4	1,1	57	31,3	1.628
Dienstleistungen	3,8	8	0,3	15	3,7	194
Organisationen ohne Erwerbscharakter	-	-	-	-	-	-
Öffentliche Verwaltung	0,8	1	0,2	8	13,6	708
Brandenburg insgesamt	26,3	14	0,6	32	4,2	220
Mecklenburg-Vorpommern	13,7	14	0,4	23	3,2	168
Sachsen-Anhalt	28,9	13	0,7	34	5,1	265
Sachsen	51,6	16	0,6	33	4,0	208
Thüringen	23,7	15	0,6	29	3,8	195
Berlin-Ost	11,1	14	0,5	28	3,9	204
Ostdeutschland	155,2	15	0,6	31	4,1	212
Westdeutschland	1.116,5	18	0,8	44	4,6	242

* ohne Auszubildende

Die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit einschließlich der geleisteten Überstunden auf Betriebsebene ist gegenwärtig durchaus sinnvoll und notwendig. Das Überstundenvolumen ist eine Komponente des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens und damit z. B. zur Produktivitätsmessung im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung unverzichtbar.

Allerdings bekommt eine immer ausgefeiltere Methodik, mit deren Hilfe die Überstundenstatistik erstellt, analysiert und bewertet wird, angesichts der stetig steigenden Tendenzen zur „Abschaffung der Arbeitszeit“ in den Unternehmen zunehmend anachronistische Züge. „Flexibilität ohne Stechuhr“ und „Vertrauensarbeitszeit“ verbreiten sich gerade im Dienstleistungssektor, speziell in Zukunftsbranchen wie Softwareentwicklung, Multimedia oder Telekommunikation. Die in der gesamten Wirtschaft zunehmenden Flexibilisierungstendenzen machen die eindeutige Beschreibung der betriebsüblichen Arbeitszeit immer schwieriger.

„Arbeitszeiten“ und „Überstunden“ stellen also für einen immer größer werdenden Anteil der Erwerbstätigen kein Bezugssystem mehr dar, das für sie irgendeine Relevanz entfaltet und wird daher durch Dritte immer schwieriger überhaupt messbar. Weit interessanter als diese quantitative Veränderung ist jedoch die qualitative Dimension dieser Entwicklung. Das im Laufe der industriellen Revolution hervorgebrachte (Arbeits-)Zeitverständnis wird zu einem semantischen Überbleibsel aussterbender Berufe und Branchen und überkommener Arbeitsformen. Über wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen geschweige

denn Potenziale wird man aber auf dieser Basis wohl kaum noch Aussagen oder Prognosen treffen können⁴⁸.

5. Auszubildende

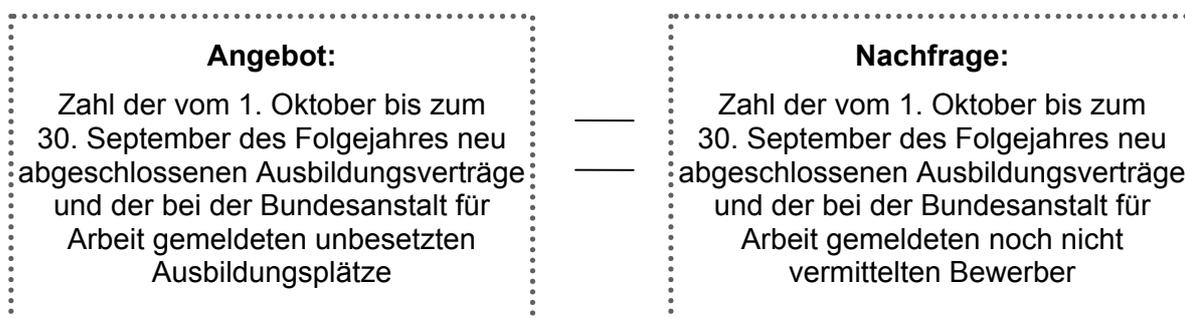
Exkurs zur Ausbildungsstellenbilanz

Jedes Jahr im Herbst, wenn die jeweilige Vermittlungsrunde der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit zu Ende geht, ist die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen für ausbildungssuchende Jugendliche eines der zentralen berufs- bildungspolitischen Probleme für eine breite Öffentlichkeit. Dabei geht es um die Ausbildungsstellenbilanz oder mit anderen Worten um die Übereinstimmung bzw. Diskrepanz zwischen Nachfrage nach und Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen.

In Anlehnung an § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) wird das Angebot an Berufsausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge errechnet, die vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber bestimmt. Diese zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres (in der Regel am 1. September) (vgl. Abbildung 10).

Die Nachfrage nach beruflichen Ausbildungsplätzen wird primär bestimmt durch die Zahl der Schulabgänger der allgemein bildenden Schulen, die eine Berufsausbildung anstreben, aber auch zunehmend durch die „Altnachfrager“⁴⁹ aus den Vorjahren, die eine berufliche Ausbildung aufnehmen möchten.

Abbildung 10:
Definition der Ausbildungsstellenbilanz nach § 3 Abs. 2 BerBiFG



Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in Brandenburg wie in den neuen Bundesländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klappt eine Lücke, die in den letzten Jahren etwa unverändert blieb und weiterhin Anlass zur Sorge gibt. Im Ausbildungsjahr 2000 / 2001 waren den Arbeitsämtern in Brandenburg 36.863 Bewerber und 19.555 Berufsausbildungsstellen gemeldet. Diese Werte basieren auf der Geschäftsstatistik des Arbeitsamtes (Berufsberatungsstatistik) für das Berichtsjahr 2000 / 2001 zum September 2001. Die Berechnung einer Angebots-Nachfrage-Relation ist somit nur für den September, d. h. für das Ende des jeweiligen Berichtsjahres möglich. Diese Situation hat rein statistische Ursachen, denn die für eine Bilanz erforderlichen Daten müssen aus zwei unterschiedlichen Statistiken entnommen werden: der

⁴⁸ Jan Kutscher: Haben Überstunden(statistiken) eine Zukunft?, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens, Beiträge zu einer Fachtagung des IAB am 14. Juli 1998 in Nürnberg, IAB-Werkstattbericht Nr. 15 vom 31.8.1999, S. 63

⁴⁹ Die Gruppe der Altbewerber setzt sich im Wesentlichen aus Jugendlichen zusammen, die zurzeit eine ungelernete Arbeitstätigkeit ausüben, eine berufsvorbereitende Maßnahme abgeschlossen haben, ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen haben bzw. arbeitslos waren. Die Zahl der Altnachfrager nimmt bundesweit mit jedem Jahr zu. Sie wird damit zu einem immer wichtigeren Faktor für die Beurteilung der Nachfrageseite in der Ausbildungsstellenbilanz.

Berufsbildungsstatistik (abgeschlossene Verträge) und der Geschäftsstatistik des Arbeitsamtes (unbesetzte Stellen, nicht vermittelte Bewerber)⁵⁰.

Aus der Gegenüberstellung der den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze auf der einen Seite und der den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen auf der anderen Seite kann ein "Vermittlungsgrad mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen" gebildet werden, der in Brandenburg ca. 62 Prozent erreicht und damit etwa auf dem Niveau des Vorjahres liegt.

Dieser Wert von 62 Prozent ist aber wenig aussagekräftig, ja vielleicht sogar irreführend. Bei der Interpretation dieser Angaben ist unbedingt zu beachten, dass

- die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit eine Geschäftsstatistik ist. Dies bedeutet, dass es für Unternehmen und Einrichtungen keine Pflicht zur Meldung ihrer betrieblichen Ausbildungsplätze gibt und damit auch nur ein Teil der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in der Statistik widergespiegelt werden kann;
- nicht alle Direktkontakte zwischen Bewerbern und Ausbildungsbetrieben erfasst werden;
- der Erfassungsgrad für die einzelnen Daten mit dem Stand vom 30. September endet; somit sind die Veränderungen (Differenz) der aus Sonderprogrammen geförderten zusätzlichen Ausbildungsstellen des aktuellen Jahres zum Vorjahr nicht Bestandteil dieser Berufsberatungsstatistik.

Unter Berücksichtigung der o. g. Einschränkungen ist zu bedenken, dass die Berufsberatungsstatistik weder ein vollständiges Abbild der tatsächlich von den Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze noch der Bewerber insgesamt bieten kann. Experten schätzen ein, dass rund ein Viertel der Lehrstellen den Arbeitsämtern nicht gemeldet werden, sei es, dass Praktikanten in Betrieben ohne Einschalten des Arbeitsamtes ein Ausbildungsvertrag angeboten wird oder sei es, dass Auszubildende vom Betrieb ohne Einbeziehung des Arbeitsamtes gesucht werden. Der Anteil der durch die Betriebe gemeldeten Stellen hat in den letzten Jahren ständig abgenommen⁵¹.

Dass immer weniger Betriebe die Berufsberatung in die Vermittlung einbeziehen, ist nicht zuletzt auch durch die ständig wachsenden Bewerberzahlen begründet. Die Ausbildungsbetriebe nutzen die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Bewerbern ihre Auszubildenden selber auszusuchen. Besonders deutlich wird dies bei der Vermittlung in den neuen Ausbildungsberufen. Das Interesse der Bewerber ist hier extrem hoch. Während die Berufsberatung bei Information und Berufswahlfindung z. B. in den Berufsinformationszentren (BIZ) noch eine wichtige Rolle übernimmt, wird bei der Bewerbung durch den Jugendlichen dann oft der direkte Weg zum Betrieb bevorzugt.

Anhand der Berufsberatungsstatistik kann man übergreifend auch eine andere Form von Ausbildungsbilanz für Ostdeutschland erstellen, in der alle Formen des Verbleibs der Bewerber für einen Ausbildungsplatz enthalten sind. Dies ist keine echte Ausbildungsstellenbilanz, weil neben der Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung hier auch der Verbleib in berufsvorbereitenden Maßnahmen, ein weiterer Schulbesuch, die Aufnahme einer Arbeit usw. in die Betrachtung mit einbezogen werden. Ein derartiger "Versorgungsgrad der Jugendlichen" beträgt in Brandenburg per September 2001 ca. 94 Prozent, d. h. nur 6 Prozent der Bewerber für einen Ausbildungsplatz waren nicht in irgendeiner Form versorgt bzw. vermittelt worden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die aufgezeigten Verbleibswege in der Regel für die Jugendlichen eine Zwischenlösung

⁵⁰ Demgegenüber stellt zwar die Statistik der Kammern und zuständigen Stellen zum Ende eines Kalenderjahres die genaue Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zur Verfügung, liefert aber keine Angaben über offene Stellen und nicht vermittelte Bewerber, die für die Erstellung der Bilanz notwendig wären. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System der Berufsausbildung, die auf den Angaben der Kammerstatistik beruht, widerspiegelt damit den in dem jeweiligen Ausbildungsjahr tatsächlich erreichten zahlenmäßigen Umfang an Ausbildungsplätzen im dualen System. Wenn also bei einem unzureichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen staatliche Zusatzprogramme aufgelegt werden, die in ihrer zeitlichen Umsetzung teilweise oder ganz über den 30. September hinausreichen, werden diese aktuell in der Kammerstatistik zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfasst.

⁵¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2001, Bonn April 2001, S. 35

darstellen, die nicht zwangsläufig in einem künftigen Ausbildungsverhältnis enden müssen. Den Verbleib der den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber des Berichtsjahres 2000 / 2001 verdeutlicht Tabelle 40.

Tabelle 40:

Verbleib der in Brandenburg bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber für einen Ausbildungsplatz (Stand: Berichtsjahr 2000 / 2001)

Verbleib	Bewerber	
	Personen	Prozent
Betriebliche Ausbildungsplätze (Ost und West)	14.160	39
Über- und außerbetriebliche Ausbildungsplätze	8.335	23
Berufsvorbereitende Maßnahmen	199	1
Berufgrundschul- / -grundbildungsjahr	16	0
Weiterer Schulbesuch	4.197	11
Arbeitsstelle (ohne Ausbildung)	2.501	7
Sonstiger Verbleib	4.816	13
Noch nicht vermittelt	2.339	6
Bewerber für Berufsausbildungsstellen insgesamt	36.863	100

Quelle: Angaben des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg

Fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Brandenburg Mitte 2001 bei 26 zu 74 Prozent⁵². Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Wenn in 74 Prozent der Betriebe Brandenburgs nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass über die Hälfte aller Betriebe (53 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 21 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsbe- rechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11:

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2001

Betriebe insgesamt 100 %	
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung 53 %	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung 47 %
Nicht ausbildende Betriebe 74 %	Ausbildende Betriebe 26 %
<i>Ausbildungs- potenzial (21 %)</i>	

Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 21 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und Arbeitsämter richten sich vorrangig an nicht ausbildende Betriebe. Sowohl durch Appelle als auch durch zielgerichtete Förderung wird zur Ausbildungsbeteiligung motiviert. Auch Unternehmen, die gegenwärtig keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen und dabei unterstützt, die Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Ein besonders effektives Mittel, gerade kleineren Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, ist die Verbundausbildung, die in Brandenburg von vielen Betrieben genutzt wird. Trotz großer Anstrengungen zur

⁵² im produzierenden Gewerbe bei 41 zu 59 Prozent

Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess ist der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in den Jahren nach 1997 stets über 20 Prozent (1997 23 Prozent, 2000 25 Prozent, 2001 21 Prozent).

Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zusprechen (vgl. Tabelle 41). Im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung überdurchschnittlich hoch. Jeweils 41 Prozent dieser Betriebe bildeten Mitte 2001 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt gegenwärtig noch bei 41 Prozent. Dies ist allerdings ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, als noch 56 Prozent erreicht wurden. Die jetzigen Werte liegen aber immer noch oberhalb des Durchschnitts in Brandenburg von 26 Prozent.

Tabelle 41:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 1997 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Ausbildende Betriebe			Nicht ausbildende Betriebe					
				mit Ausbildungs- berechtigung			ohne Ausbildungs- berechtigung		
	1997	2000	2001	1997	2000	2001	1997	2000	2001
	Prozent			Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	11	24	24	37	14	32	52	62	44
Bergbau / Energie / Wasser	69	20	18	27	10	18	3	69	64
Verarbeitendes Gewerbe	38	38	41	15	27	22	47	36	37
Baugewerbe	56	45	41	25	37	30	20	19	28
Handel und Reparatur	22	32	26	26	18	16	51	51	57
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	19	3	6	0	18	90	81	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28	3	6	7	0	1	65	96	93
Dienstleistungen	20	16	22	27	32	21	53	52	57
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1	5	5	6	10	3	94	85	92
Öffentliche Verwaltung	14	25	32	4	12	5	83	63	64
Brandenburg insgesamt	26	26	26	23	25	21	51	49	53
Mecklenburg-Vorpommern	31	26	29	20	23	27	49	51	44
Sachsen-Anhalt	33	30	32	23	28	21	44	42	47
Sachsen	26	24	23	22	27	20	52	49	57
Thüringen	25	26	30	18	22	25	57	52	45
Berlin-Ost	18	25	24	20	25	17	62	50	59
Ostdeutschland	27	26	27	21	25	22	52	49	51
Westdeutschland	35	30	30	21	31	26	44	39	44

Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe - von 11 Prozent der Kleinstbetriebe (1 bis 4 Beschäftigte) auf 78 Prozent der Betriebe mit 100 Mitarbeitern und mehr (vgl. Tabelle 42). 67 Prozent der Kleinstfirmen haben keine Ausbildungsberechtigung, zum anderen legen gerade kleine Betriebe auch „Ausbildungspausen“ ein. Der relativ geringe Eigenbedarf dieser Betriebe sowie die betrieblichen Anforderungen, die eine Ausbildung mit sich bringt, führen offensichtlich dazu, dass Kleinbetriebe Ausbildungsleistungen nur diskontinuierlich anbieten. Trotz der geringeren Ausbildungsbeteiligung von kleinen Betrieben erfolgen 50 Prozent der Ausbildung in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.

Tabelle 42:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Brandenburg 2001 (Stand 30.Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	11	22	67
5 bis 19 Beschäftigte	39	22	39
20 bis 99 Beschäftigte	56	11	33
ab 100 Beschäftigte	78	7	15
Insgesamt	26	21	53

Stabile Auszubildendenquote

Insgesamt gab es Mitte 2001 in Brandenburg nach den Ergebnissen des Betriebspanels 59 Tsd. Auszubildende (darunter 26 Tsd. mit neuen Verträgen für das Ausbildungsjahr 2000 / 2001). Dies entspricht einer Auszubildendenquote⁵³ von 6 Prozent (bezogen nur auf die ausbildenden Betriebe waren es 11 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden insgesamt beträgt 42 Prozent, das ist weniger als der Frauenanteil an den Beschäftigten (45 Prozent). In den Branchen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Abhängigkeit von der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibung sehr unterschiedlich. Er reicht von 96 Prozent in den Organisationen ohne Erwerbscharakter, 74 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, 67 Prozent in der öffentlichen Verwaltung, 60 Prozent bei den Dienstleistungen und 20 Prozent im verarbeitenden Gewerbe bis hin zu 7 Prozent im Baugewerbe.

Von den ausbildenden Betrieben haben 32 Prozent für das Ausbildungsjahr 2001 / 2002 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Darüber hinaus haben weitere 5 Prozent der ausbildenden Betriebe angegeben, sie selbst hätten zwar keine Ausbildungsverträge abgeschlossen, dies wäre aber durch andere Betriebe geschehen.

Die Ausbildungssituation in den Betrieben Brandenburgs ist nach Branchen sehr unterschiedlich. Mitte 2001 entfielen 46 Prozent der Auszubildenden auf Unternehmen des Dienstleistungsgewerbes. Der hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes resultiert daher, dass zwei Drittel der Auszubildenden dieses Bereichs auf Erziehung und Unterricht entfallen, dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufsakademien usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen erfasst, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt - bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses.

17 Prozent aller Auszubildenden in Brandenburg entfielen auf den Bereich Handel / Reparatur, 14 Prozent auf das Baugewerbe und 13 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe. Das Baugewerbe verzeichnete im Vorjahresvergleich wiederum einen Rückgang der Ausbildungsleistungen. Mit 7 Prozent hat es aber immer noch eine überdurchschnittlich hohe Auszubildendenquote (vgl. Tabellen 43 und 44).

⁵³ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Tabelle 43:
Auszubildende in Brandenburg 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung			
	1995	1999	2000	2001	1995	1999	2000	2001
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	1	2	2	2	2	3	3	3
Bergbau / Energie / Wasser	1	1	1	1	2	2	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	7	8	13	11	12	13
Baugewerbe	11	13	9	8	24	20	16	14
Handel und Reparatur	6	11	10	10	13	17	18	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	1	1	1	4	2	2	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	1	1	1	2	2	2	1
Dienstleistungen	15	25	24	28	31	39	42	46
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1	1	0	0	2	2	0	0
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	4	3	3	3
Brandenburg insgesamt	46	64	57	59	100	100	100	100
Mecklenburg-Vorpommern	41	44	45	45				
Sachsen-Anhalt	55	62	59	57				
Sachsen	84	107	108	102				
Thüringen	49	68	63	60				
Berlin-Ost	16	19	22	23				
Ostdeutschland	291	365	354	346				
Westdeutschland	1.133	1.239	1.263	1.263				

Tabelle 44:
Auszubildendenquote (Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten) in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Auszubildendenquote					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	3	5	7	7	5	5
Bergbau / Energie / Wasser	6	5	5	6	7	6
Verarbeitendes Gewerbe	5	5	5	6	5	6
Baugewerbe	9	8	10	9	7	7
Handel und Reparatur	5	6	7	8	8	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	2	2	1	2	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	10	6	6	4	4
Dienstleistungen	5	6	7	8	8	9
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	2	2	4	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	2	2	2	2
Brandenburg insgesamt	5	5	6	7	6	6
Mecklenburg-Vorpommern	6	6	7	6	7	7
Sachsen-Anhalt	6	6	6	6	6	6
Sachsen	5	6	5	6	6	6
Thüringen	5	6	7	7	7	6
Berlin-Ost	4	4	5	5	5	5
Ostdeutschland	5	6	6	6	6	6
Westdeutschland	4	4	4	4	4	4

Steigende Tendenz der Verbundausbildung

Exkurs zu Zielen der Verbundausbildung

Der Umfang der in Brandenburg insgesamt erbrachten Ausbildungsleistungen wird auch durch die Arbeit in Ausbildungsverbänden geprägt. Die Verbundausbildung wird insbesondere von den Industrie- und Handelskammern Brandenburgs als eine sehr gute Möglichkeit eingeschätzt, die Anzahl ausbildender Unternehmen und damit natürlich den Umfang an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu erhöhen.

In Firmenausbildungsverbänden schließen sich auf freiwilliger Basis Unternehmen zusammen, die aufgrund ihrer Spezialisierung Teile der geforderten Ausbildungsinhalte nicht allein realisieren können. Dabei sind unterschiedliche Organisationsformen möglich: So kann sowohl das Regionalprinzip umgesetzt als auch eine branchenmäßige Zuordnung der betreffenden Firmen vorgenommen werden. Darüber hinaus gibt es differenzierte Organisationsstrukturen des Verbundes selbst. Möglich sind Verbände mit einem Bildungsträger sowie Verbände mit anderen Betrieben, wobei zahlreiche Ausgestaltungsvarianten der jeweiligen Verbände Praxis sind.

Unabhängig vom Organisationsprinzip wird mit der Verbundausbildung das Ziel verfolgt, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen Ausbildungshemmnisse zu überwinden und ihnen auf diesem Weg eine aktive Beteiligung an der dualen Berufsausbildung zu ermöglichen - bei Sicherung eines qualitativ guten Ausbildungsniveaus. Diese Ausbildungsform spielt zunehmend bei den so genannten neuen Berufen eine Rolle. Die Ausbildung in den neuen Berufen stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen. Diese Berufsbilder werden inzwischen zwar angenommen, dennoch treten betriebsspezifische Probleme auf, die insbesondere mit der materiellen und personellen Ausstattung der Firmen im Zusammenhang stehen. Häufig handelt es sich um eng spezialisierte Betriebe, die nur einen Bruchteil der geforderten Ausbildungsleistungen selbst erbringen können. Ausbildung im Verbund ist hier ein Lösungsansatz, der in noch höherem Maße als bisher den Betrieben nahe gebracht werden sollte. Unternehmen werden durch diese Zusammenschlüsse in der Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung deutlich entlastet. In der Regel erfolgt eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, wenn es darum geht, die in den Verbundbetrieben vorhandenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Ergebnisse des Betriebspanels belegen, dass diese Ausbildungsform in Zukunft in Brandenburg an Bedeutung gewinnen wird. Während für das Ausbildungsjahr 2000 / 2001 etwa 15 Prozent aller Firmen mit Neuverträgen diese in Form einer Verbundausbildung abschlossen, sind es im Ausbildungsjahr 2001 / 2002 bereits 19 Prozent aller Betriebe mit Neuverträgen. Der Trend in Richtung Verbundausbildung ist auch in Westdeutschland erkennbar. Er hängt offenbar mit einer zunehmenden Spezialisierung in den Betrieben zusammen, die eine umfassende Ausbildung entsprechend der Ausbildungsordnung im eigenen Betrieb häufig unmöglich macht. Andererseits besteht ein hohes betriebliches Interesse darin, den eigenen Fachkräftenachwuchs „passgenau“ selbst auszubilden, und dies ist auf dem Wege der Verbundausbildung möglich.

Von der Möglichkeit, bestimmte Berufe im Verbund auszubilden, machen vor allem kleinere Betriebe Gebrauch. Im Ausbildungsjahr 2000 / 2001 lag der Anteil der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten, die Neuverträge im Verbund abgeschlossen hatten, an allen Kleinbetrieben mit Neuverträgen bei 15 Prozent. Dieser Anteil wird im Ausbildungsjahr 2001 / 2002 voraussichtlich auf immerhin 42 Prozent ansteigen (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45:

Anteil der Betriebe mit Neuverträgen im Verbund an allen Betrieben mit Neuverträgen in Brandenburg nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Anteil der Betriebe mit Neuverträgen im Verbund an allen Betrieben mit Neuverträgen	
	2000 / 2001	2001 / 2002
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	15	42
5 bis 19 Beschäftigte	18	20
20 bis 99 Beschäftigte	12	11
ab 100 Beschäftigte	7	9
Brandenburg insgesamt	15	19
Mecklenburg-Vorpommern	13	25
Sachsen-Anhalt	13	21
Sachsen	16	16
Thüringen	13	21
Berlin-Ost	18	25
Ostdeutschland	14	20
Westdeutschland	16	21

Erstmals wurden im Betriebspanel Angaben zur Bereitschaft bisher nicht ausbildender Betriebe erhoben, sich an einer Verbundausbildung zu beteiligen (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46:

Meinung zur Verbundausbildung in den nicht ausbildenden Betrieben Brandenburgs Mitte 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ausbildung auch im Verbund nicht vorstellbar	Ausbildung im Verbund vorstellbar	davon*:	
			vorzugsweise Verbund mit Bildungsträger	vorzugsweise Verbund mit anderen Betrieben
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	86	14	76	25
5 bis 19 Beschäftigte	76	24	75	26
20 bis 99 Beschäftigte	73	27	81	20
ab 100 Beschäftigte	65	35	72	32
Brandenburg insgesamt	82	18	76	25
Ostdeutschland	73	27	74	30
Westdeutschland	75	25	65	41

* Mehrfachnennungen waren möglich

Die Panelergebnisse belegen, dass nicht ausbildende Betriebe sich nur in begrenztem Maße vorstellen können, Ausbildungsleistungen im Verbund zu erbringen. Nur knapp jedes fünfte Unternehmen (18 Prozent) sieht Möglichkeiten für die Anwendung dieser Ausbildungsform. Erstaunlicherweise äußerten sich insbesondere die kleineren Unternehmen skeptischer als die größeren. Während sich nur 14 Prozent der nicht ausbildenden Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten eine Ausbildungsbeteiligung im Verbund vorstellen können, sind es immerhin 35 Prozent der größeren Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Hier zeigen sich - bei noch vorhandenen Reserven für die Verbundausbildung - aber auch deren Grenzen.

Wenn die Unternehmen sich eine Ausbildung im Verbund vorstellen können, so würde ein möglicher Verbund mit einem Bildungsträger eindeutig dem Verbund mit anderen Betrieben vorgezogen werden. Während drei Viertel aller Firmen - unabhängig von ihrer Größe - als möglichen Partner einen Bildungsträger präferieren, würde ein Viertel einen anderen Betrieb vorziehen. Im Rahmen dieser Partnerschaften sind vielfältige Ausgestaltungsmöglichkeiten denkbar, die den Betrieben vielleicht noch nicht in ausreichendem Maße bekannt sind. An dieser Stelle sind die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern weiter

gefordert, ihre bereits erfolgenden Aktivitäten im Rahmen der Gestaltung von Verbundausbildung noch zu verstärken.

Sinkende Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung

Bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zeichnet sich auch in Brandenburg ein Abwärtstrend ab. Wurden Mitte der 90er Jahre noch mehr als 40 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2001 nur noch 33 Prozent. Diese Übernahmequote liegt beträchtlich unter dem ostdeutschen und noch stärker unter dem westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 47). Der Unterschied in den Übernahmequoten zwischen Ost- und Westdeutschland ist unter anderem auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Brandenburg und Westdeutschland.

Eine Nichtübernahme in ein Arbeitsverhältnis im ausbildenden Betrieb bedeutet andererseits nicht automatisch den Übergang in die Arbeitslosigkeit. Hier nicht quantifizierbar sind der Verbleib in weiterführenden Bildungseinrichtungen, Migration, Arbeitsaufnahme in anderen Betrieben, Wehr- oder Zivildienst usw.

In der Übernahmepraxis treten größere sektorale Unterschiede auf. Im verarbeitenden Gewerbe liegt die Quote bei erfreulich hohen 67 Prozent, in der öffentlichen Verwaltung wurden 63 Prozent und im Kredit- und Versicherungsgewerbe 62 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Im Dienstleistungsbereich waren es demgegenüber nur 14 Prozent⁵⁴. Die Übernahmequote des Baugewerbes ist kontinuierlich gesunken und liegt nur noch bei 37 Prozent.

Tabelle 47:

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand 30.Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Übernahme von Auszubildenden					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	16	39	29	67	61	59
Bergbau / Energie / Wasser	24	29	28	54	43	41
Verarbeitendes Gewerbe	48	68	53	57	53	67
Baugewerbe	63	52	48	57	44	37
Handel und Reparatur	47	41	42	59	28	29
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	23	49	68	55	42
Kredit- und Versicherungsgewerbe	69	75	81	92	76	62
Dienstleistungen	26	24	15	27	30	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	13	.	15	.	0	.
Öffentliche Verwaltung	83	72	79	69	73	63
Brandenburg insgesamt	40	43	36	.	39	33
Mecklenburg-Vorpommern	43	42	45	46	38	37
Sachsen-Anhalt	63	58	48	52	51	42
Sachsen	56	47	42	44	54	50
Thüringen	56	51	55	53	43	43
Berlin-Ost	49	56	54	42	36	36
Ostdeutschland	52	49	46	48	46	42
Westdeutschland	55	55	58	60	60	58

⁵⁴ Die geringe Zahl der übernommenen ehemaligen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 2 Prozent).

Die hohe Zahl arbeitsloser Jugendlicher mit abgeschlossener Berufsausbildung in Brandenburg indiziert politischen Handlungsbedarf an der „zweiten Schwelle“.

6. Fort- und Weiterbildung

Exkurs zur Definition

Grundsätzlich lässt sich die berufliche Weiterbildung in drei Teilbereiche untergliedern, den Bereich

- betrieblich-berufliche Weiterbildung,
- individuelle berufliche Weiterbildung,
- geförderte berufliche Weiterbildung.

Mit den Fragen zur Fort- und Weiterbildung wird der Teilbereich der beruflichen Weiterbildung angesprochen, der die betrieblich-berufliche Ebene betrifft. Dabei orientieren die Fragestellungen in erster Linie auf die formal-organisierte Weiterbildung, also auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freigestellt und die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen haben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Weitgehend unberücksichtigt bleiben die so genannten nicht-formalen und informellen Lernformen der beruflichen Kompetenzentwicklung, wie sie den inhaltlichen Empfehlungen der vierten Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung bzw. der Europäischen Gemeinschaft von Ende des Jahres 2000 entsprechen. So wichtig diese sogenannten „weichen“ Faktoren für die Beurteilung von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe auch sein mögen, so wenig geeignet erscheinen sie gegenwärtig, um in entsprechende statistische Untersuchungen, die sich an den Angaben der Betriebe orientieren, einbezogen zu werden. Dazu gehören nicht nur all jene individuellen Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten außerhalb der Arbeit, sondern auch jene, die in der unmittelbaren Arbeitsumgebung stattfinden und nicht nach außen dringen⁵⁵.

Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen sind schwierig, da in der Regel unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde liegen. Aufgrund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Bundesländer im Betriebspanel lassen sich aber wichtige Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland, zwischen den einzelnen ostdeutschen Bundesländern und zu bestimmten ostdeutschen Gegebenheiten vergleichen bzw. verdeutlichen, da hier gleichgerichtete Definitionen in einer einheitlichen Erhebungsmethodik einfließen.

Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben Brandenburgs

Der Anteil der Betriebe Brandenburgs, die im 1. Halbjahr 2001 formal-organisierte Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gefördert haben⁵⁶, liegt bei 36 Prozent⁵⁷. Demge-

⁵⁵ „Über die Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen“, vgl. Berichtssystem Weiterbildung VII, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000, S. 10

⁵⁶ Die Frage lautete: Förderte Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2001 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

genüber hat es in 64 Prozent der Betriebe keine solchen Weiterbildungsmaßnahmen gegeben (vgl. Tabelle 48). Umfang und Tendenzen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den neuen Bundesländern sind mit westdeutschen Werten vergleichbar. In Brandenburg liegt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen etwa im ost- und westdeutschen Durchschnitt.

Tabelle 48:

Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg nach Branchen 1997 bis 2001 (jeweils 1. Halbjahr, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen			
	1997	1999	2000	2001
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	10	25	51	30
Verarbeitendes Gewerbe	39	38	30	33
Baugewerbe	26	41	28	20
Handel und Reparatur	36	43	34	37
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	56	47	48	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	93	67	86	51
Dienstleistungen	38	37	38	43
Organisationen ohne Erwerbscharakter	40	69	33	45
Öffentliche Verwaltung	59	50	67	65
Brandenburg insgesamt	37	40	37	36
Mecklenburg-Vorpommern	40	47	33	36
Sachsen-Anhalt	43	41	41	41
Sachsen	36	40	45	34
Thüringen	42	47	38	39
Berlin-Ost	38	35	39	40
Ostdeutschland	39	42	40	37
Westdeutschland	37	38	36	36

Fragt man nach den Branchen mit überdurchschnittlich vielen Betrieben mit formal-organisierten Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung, so führen die Bereiche Erziehung und Unterricht mit 77 Prozent und die öffentliche Verwaltung mit 65 Prozent der Betriebe am intensivsten Weiterbildungsmaßnahmen durch. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von weiterbildenden Betrieben hatte auch das Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent). Insgesamt ist aber auch erkennbar, dass die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Jahren z. T. starken Schwankungen unterliegen. Nur wenige Bereiche weisen insgesamt steigende Werte aus.

Ein rückläufiges und weit unterdurchschnittliches Engagement im Hinblick auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen weisen das Baugewerbe mit 20 Prozent, der Verkehr und die Nachrichtenübermittlung mit 21 Prozent sowie Land- und Forstwirtschaft mit 30 Prozent auf.

Differenziert man nach Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 87 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2001 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Demgegenüber waren es bei kleinen Firmen mit weniger als 20 Beschäftigten lediglich 32 Prozent der Betriebe, die sich formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“⁵⁸. Die Kleinstfirmen mit bis zu 4 Mitarbeitern lagen mit einem Anteil von 25 Prozent am niedrigsten.

⁵⁷ Größenordnungen von weit über 90 Prozent der befragten Betriebe, die „in der einen oder anderen Form“ Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter durchführen, wie sie jüngste Ergebnisse des Instituts der Deutschen Wirtschaft vermitteln, beruhen auf einer anderen Fragestellung, betreffen einen anderen Zeitraum und eine andere Definition der Weiterbildung (Reinhold Weiß: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 242, Köln 2000, S. 10/11). Im IAB-Betriebspanel wird auf die Grundgesamtheit der ostdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet.

⁵⁸ Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser kleineren Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (90 Prozent aller Firmen in Brandenburg gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die unterschiedliche Beteiligungsquote der Betriebe an

Weiterbildungsquote der Beschäftigten bei 30 bis 35 Prozent

Im Betriebspanel 2001 sind auch Fragen zur Intensität der formalen Weiterbildung enthalten. Über eine "Weichenfrage" war es den Betrieben möglich, Angaben entweder zu Teilnehmern an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen zu machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, sodass je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

Durch diese Wahlmöglichkeit wurde das Ziel verfolgt, die Antwortbereitschaft der Betriebe sowie die Validität der Antworten zu verbessern, da zwar Kleinbetriebe überwiegend Angaben zu Teilnehmern machen können, Großbetriebe jedoch meist Statistiken zu Teilnahmefällen führen. Die Qualität der Antworten verbessert sich insoweit, als durch die Betriebe keine (u. U. willkürlichen) Umrechnungen z. B. von Teilnahmefällen in Personen vorgenommen werden müssen. Für Auswertungen des Panels stehen somit nach einem einheitlichen Schlüssel vergleichbar gemachte Daten zur Verfügung.

Von den Betrieben, für die Angaben zur Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung ihrer Beschäftigten vorliegen, haben 79 Prozent die Zahl der Teilnehmer und 21 Prozent die Zahl der Teilnahmefälle genannt.

Zur Messung formal-organisierter Weiterbildung wird der Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten insgesamt ermittelt (Weiterbildungsquote). Dabei werden auch Betriebe ohne formale Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Diese Weiterbildungsquote basiert damit auf Angaben zur Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und kann grundsätzlich mit Ergebnissen gleichgerichteter Untersuchungen verglichen werden.

Zur Berechnung dieser personenbezogenen Weiterbildungsquote war es notwendig, die Angaben auf Basis von Teilnahmefällen in Weiterbildungsteilnehmer umzurechnen. Es wurde dazu die in der FORCE-Erhebung praktizierte Umrechnungsmethode angewandt⁵⁹.

Misst man die Weiterbildungsaktivitäten an dem Anteil der Beschäftigten, die sich an formalen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten⁶⁰ (Weiterbildungsquote), so lag dieser im ersten Halbjahr 2001 bei 17 Prozent (bezogen auf alle Beschäftigten)⁶¹. Die Weiterbildungsquote verringerte sich von 20 Prozent im Jahr 1997 auf 17 Prozent 2001; sie nähert sich damit dem Wert der alten Bundesländer (18 Prozent) an.

Im Betriebspanel wurden sämtliche Angaben zur formalen betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das erste Halbjahr 2001 erhoben. Die ermittelten Indikatoren für die Intensität der Weiterbildung, insbesondere die Weiterbildungsquote, aber auch die Anzahl der formalen Weiterbildungsmaßnahmen je Weiterbildungsteilnehmer sind damit grundsätzlich für ein Halbjahr aussagefähig. Dies erschwert den Vergleich mit anderen Untersuchungen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren.

Eine Hochrechnung der vorliegenden Weiterbildungsquoten auf das Gesamtjahr 2001 gestaltet sich insbesondere wegen der personenbezogenen Berechnung schwierig. Da Beschäftigte mehrfach an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen

Weiterbildungsmaßnahmen im Betriebspanel (32 Prozent in Brandenburg) und in der Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (über 90 Prozent) sein (Reinhold Weiß: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital - Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Köln 1999, S. 2 - Manuskript).

In der Zweiten Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung im Jahre 1999, bei der in Deutschland 10.000 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten befragt wurden, gaben 67 Prozent der Unternehmen an, dass sie Lehrgänge oder Kurse für ihre Mitarbeiter anbieten. Dies entspricht annähernd dem Wert, der im Betriebspanel für die formal-organisierte Weiterbildung in Betrieben Brandenburgs in dieser Betriebsgrößenklasse ermittelt wurde (61 Prozent).

⁵⁹ FORCE. Berufliche Weiterbildung in Europa. Methodenbericht zur Erhebung in Deutschland. Statistisches Bundesamt, IB-Institut Dezember 1995

Herbert Düll: Anmerkungen zum Themenkomplex "Fort- und Weiterbildung" im IAB-Betriebspanel, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg 1996

⁶⁰ Teilnahmefälle wurden auf Teilnehmer umgerechnet.

⁶¹ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (25 Prozent gegenüber 17 Prozent).

können, nimmt die Anzahl der *Weiterbildungsteilnehmer* im zweiten Halbjahr deutlich geringer zu als die der *Weiterbildungsmaßnahmen*, sodass für das Gesamtjahr auf keinen Fall mit einer Verdopplung der Weiterbildungsquote zu rechnen ist.

Zur Schätzung einer Weiterbildungsquote für das Gesamtjahr 2001 muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Umfang der formalen Weiterbildung im zweiten Halbjahr durch Urlaubszeiten sowie das Jahresende geringer als in der ersten Jahreshälfte ausfallen dürfte.

Unter Beachtung der beiden Einflussfaktoren (keine parallele Entwicklung von Teilnehmern und Teilnahmefällen, stärkere Konzentration der formalen Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr) kann in Brandenburg von einer Weiterbildungsquote der Beschäftigten für das Gesamtjahr 2001 von etwa 30 bis 35 Prozent ausgegangen werden⁶².

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen. Die höchste Weiterbildungsquote verzeichnete das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier nahmen im ersten Halbjahr 2001 45 Prozent der Beschäftigten an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hohe Weiterbildungsquoten mit ca. 20 Prozent wurden auch in den Bereichen Bergbau / Energie / Wasser, Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung und auch im Bereich Handel / Reparatur erreicht. Mit 7 Prozent weisen die Land- und Forstwirtschaft, 8 Prozent das Baugewerbe und mit 12 Prozent das verarbeitende Gewerbe die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49:

Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) in Brandenburg im ersten Halbjahr 1997, 1999 und 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Alle Betriebe			Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen		
	1997	1999	2001	1997	1999	2001
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	5	8	7	14	17	17
Bergbau / Energie / Wasser	38	35	25	38	36	26
Verarbeitendes Gewerbe	19	18	12	29	27	20
Baugewerbe	12	12	8	25	28	21
Handel und Reparatur	21	26	19	34	37	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17	15	21	25	21	31
Kredit- und Versicherungsgewerbe	50	32	45	50	34	49
Dienstleistungen	24	22	19	33	31	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	17	23	17	23	31	31
Öffentliche Verwaltung	26	27	22	28	29	23
Brandenburg insgesamt	20	21	17	30	30	25
Mecklenburg-Vorpommern	23	21	17	33	32	27
Sachsen-Anhalt	21	25	20	29	34	29
Sachsen	20	20	18	31	30	27
Thüringen	24	25	20	34	34	27
Berlin-Ost	30	25	23	39	33	31
Ostdeutschland	22	22	19	32	32	27
Westdeutschland	.	19	18	.	27	25

Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2001 bei 20 Prozent, die der Männer bei 15 Prozent. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Auch liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten (bei denen Frauen stärker repräsentiert sind) deutlich über der der Arbeiter.

⁶² „Jeder Zweite wird inzwischen von betrieblichen Weiterbildungs-Maßnahmen erfasst“. (Milliarden für mehr Wissen, in: iwD, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 50, Köln 1999, S. 6)

Differenzierte Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf die Beschäftigtengruppen

Formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen konzentrierten sich überwiegend auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte nur vergleichsweise wenig an Weiterbildung partizipierten. Der Anteil der Angestellten / Beamten für qualifizierte Tätigkeiten an solchen Weiterbildungsmaßnahmen (64 Prozent) ist deutlich höher als ihr Beschäftigtenanteil (49 Prozent). Umgekehrt ist es bei den Arbeitern (27 zu 36 Prozent) (vgl. Tabelle 50).

Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern lag bei 53 Prozent, ihr Anteil an den Beschäftigten bei 45 Prozent. Frauen partizipieren gegenüber Männern offensichtlich stärker an formal-organisierter Weiterbildung. Hier wirken - wie bereits erwähnt - sowohl Einflüsse der Branchenstruktur als auch der höheren Weiterbildungsbeteiligung Angestellter gegenüber Arbeitern.

Tabelle 50:

Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2001 nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Anteil an der Zahl der Teilnehmer, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen				
	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	0 (14)	73 (60)	1 (2)	26 (25)	100
Bergbau / Energie / Wasser	0 (1)	23 (38)	4 (3)	72 (59)	100
Verarbeitendes Gewerbe	3 (16)	60 (55)	4 (3)	33 (27)	100
Baugewerbe	2 (6)	76 (67)	0 (2)	22 (25)	100
Handel und Reparatur	7 (9)	33 (40)	15 (11)	46 (40)	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0 (1)	58 (73)	0 (0)	42 (26)	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0 (0)	0 (0)	0 (7)	100 (93)	100
Dienstleistungen	4 (14)	14 (17)	9 (7)	73 (63)	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	13 (11)	18 (27)	4 (13)	65 (50)	100
Öffentliche Verwaltung	0 (4)	3 (13)	3 (2)	93 (81)	100
Brandenburg insgesamt	3 (10)	27 (36)	6 (5)	64 (49)	100
Mecklenburg-Vorpommern	5 (10)	29 (39)	3 (5)	63 (46)	100
Sachsen-Anhalt	2 (10)	24 (36)	5 (5)	69 (49)	100
Sachsen	3 (11)	30 (37)	4 (5)	63 (47)	100
Thüringen	3 (11)	30 (38)	2 (4)	65 (47)	100
Berlin-Ost	5 (11)	22 (29)	3 (7)	70 (53)	100
Ostdeutschland	3 (11)	28 (37)	4 (5)	65 (47)	100
Westdeutschland	6 (21)	18 (21)	5 (7)	71 (51)	100

Werte in Klammern: Qualifikationsstruktur

Die unterschiedliche Weiterbildungsquote der verschiedenen Beschäftigtengruppen bestätigt die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Unternehmen ihre formalen Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter konzentrieren, während jene ohne beruflichen Abschluss in der Regel weniger von formal-organisierter Weiterbildung des Betriebes profitieren und so ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verringern. 28 Prozent der Angestellten bzw. Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten nahmen im ersten Halbjahr 2001 an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei den un- und angelernten Arbeitern waren es nur 6 Prozent (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51:

Weiterbildungsquoten in Brandenburg im ersten Halbjahr 2001 nach Branchen (Anteil der Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Weiterbildungsquote				
	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	0	9	5	16	7
Bergbau / Energie / Wasser	2	16	39	32	25
Verarbeitendes Gewerbe	3	14	17	20	12
Baugewerbe	3	9	1	13	8
Handel und Reparatur	15	16	28	32	19
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	17	0	47	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-	-	1	54	45
Dienstleistungen	6	18	25	28	19
Organisationen ohne Erwerbscharakter	21	11	6	24	17
Öffentliche Verwaltung	2	5	36	25	22
Brandenburg insgesamt	6	14	23	28	17
Mecklenburg-Vorpommern	9	14	13	30	17
Sachsen-Anhalt	5	14	25	35	20
Sachsen	5	15	14	31	18
Thüringen	7	17	9	35	20
Berlin-Ost	10	19	9	36	23
Ostdeutschland	6	15	16	32	19
Westdeutschland	6	16	15	30	18

Fachkompetenz - zentraler Schwerpunkt der betrieblich-beruflichen Weiterbildung

Die thematischen Schwerpunkte der betrieblich-beruflichen Weiterbildung wurden über eine eng gefasste Liste mit vier Vorgaben und einer Kategorie „sonstige Themen“ erstmals im Rahmen des Betriebspanels abgefragt und nach ihrer Bedeutung für den Betrieb gewichtet. Im ersten Halbjahr 2001 dominierten Weiterbildungsmaßnahmen zu gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen mit 41 Punkten, gefolgt von Themenstellungen zum kaufmännischen Wissen (36 Punkte), zum Kenntniserwerb auf dem Gebiet EDV, Informations- und Kommunikationstechnik mit ebenfalls 36 Punkten sowie sonstigen Themen (mit 37 Punkten⁶³). Beeinflusst wurde das Gesamtergebnis offenbar vor allem durch die Betriebe des produzierenden Gewerbes, bei denen die gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen mit 74 Punkten im Vordergrund stehen.

Je nach inhaltlicher Aufgabenstellung der Betriebe zeigen sich erwartungsgemäß in den einzelnen Branchen bemerkenswerte Unterschiede sowohl in der Bedeutung der einzelnen Themen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als auch in der Rangfolge der einzelnen Themenstellungen. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe spielen erwartungsgemäß Weiterbildungsmaßnahmen zu gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen keine Rolle, während kaufmännische mit 99 Punkten deutlich dominieren. Weiterbildungsmaßnahmen auf den Gebieten EDV, Informations- und Kommunikationstechnik prägen das Bild in fast allen Branchen.

Im Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich Unterschiede in der Rangfolge der Themenstellungen. In den Betrieben der alten Bundesländer konzentrieren sich berufliche Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig auf Themen zum Kenntniserwerb auf dem Gebiet EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (47 Punkte). Diesen nachgeordnet sind gewerblich-technische sowie sonstige Themen (36 bzw. 35 Punkte).

⁶³ Bewertung in einer Skala von 0 (keine Bedeutung) bis 100 (höchste Bedeutung)

Den Fragen zur Erhöhung der Fachkompetenzen untergeordnet sind Themenstellungen zur Verbesserung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement). Dieser in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder herausgestellte Themenkomplex bleibt in der betrieblich-beruflichen Weiterbildungspolitik weiter unterbelichtet. Mit 28 Punkten rangiert die Thematik in den Betrieben Brandenburgs (Ostdeutschland 21 Punkte, Westdeutschland 23 Punkte) zwar an letzter Stelle des abgefragten Themenspektrums, aber deutlich vor den anderen ostdeutschen Ländern und vor dem westdeutschen Durchschnittswert. (vgl. Tabelle 52). Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass sich gerade die Entwicklung von sozialen Kompetenzen durch nicht-formales und informelles Lernen in Prozessen der Arbeit und Freizeit vollzieht⁶⁴.

Tabelle 52:

Thematische Schwerpunkte bei der Durchführung von formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Brandenburgs im ersten Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Kaufmännische Themen	Gewerbliche, naturwissen- schaftlich-technische und gestalterische Themen	EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	Sonstige Themen
Punkte*					
Land- und Forstwirtschaft	16	55	15	30	53
Bergbau / Energie / Wasser	24	56	88	6	1
Verarbeitendes Gewerbe	26	67	33	19	35
Baugewerbe	40	84	17	26	16
Handel und Reparatur	51	48	31	16	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	8	77	78	8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	99	0	26	27	0
Dienstleistungen	34	33	41	29	45
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	12	21	73	67
Öffentliche Verwaltung	25	7	44	32	66
Brandenburg insgesamt	36	41	36	28	37
Mecklenburg-Vorpommern	31	53	37	18	34
Sachsen-Anhalt	32	53	32	24	32
Sachsen	30	49	39	22	33
Thüringen	38	49	36	16	35
Berlin-Ost	44	41	49	13	23
Ostdeutschland	34	48	37	21	33
Westdeutschland	30	36	47	23	35

* 0 = keine Bedeutung, 100 = höchste Bedeutung

Weiterbildung findet vorwiegend im Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte statt

Die Einführung neuer Produkte, die Durchsetzung neuer Organisationsverfahren sowie der Einsatz von Investitionen in Sachkapital wird in der öffentlichen Diskussion mit der Quali-

⁶⁴ Vgl. u. a. Christof Baitsch: Lernen im Prozess der Arbeit - zum Stand der internationalen Forschung, in: Kompetenzentwicklung '98, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Münster, New York, München, Berlin 1998, S. 293

fizierung von Belegschaften oder Belegschaftsteilen verbunden⁶⁵. Bei der Bewertung dieser Fragestellungen ist zu berücksichtigen, dass einerseits der Befragungszeitraum auf die letzten zwei Jahre ausgerichtet ist und andererseits die in den Betrieben ablaufenden Veränderungsprozesse stark differierenden Realisierungsmustern unterliegen. So können durchaus die Maßnahmen einzeln, im unmittelbaren Zusammenhang oder innerhalb des Befragungszeitraumes mehrfach durchgeführt worden sein.

Bei jedem zweiten Betrieb mit neuen Produkten war die Einführung solcher Produkte mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen verbunden, wurden die Beschäftigten vor, während oder nach deren Einführung qualifiziert. 26 Prozent der Betriebe führten entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen vor, 19 Prozent während der Einführungsphase durch. Formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen nach Einführung neuer Produkte nahmen dagegen mit 3 Prozent eine zu vernachlässigende Rolle ein.

Nach Branchen zeigt sich erwartungsgemäß ein sehr differenziertes Bild. Während beispielsweise im Kredit- und Versicherungsgewerbe offenbar eine sehr enge Verbindung zwischen der Einführung neuer Produkte und der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen besteht (in allen Betrieben mit neuen Produkten war eine Weiterbildung erforderlich), waren es im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung nur 21 Prozent der Betriebe, bei denen die Einführung neuer Produkte im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen stand (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53:

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen in Betrieben Brandenburgs im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Weiterbildung				Keine Weiterbildung erforderlich
	eher vor der Einführung	eher während der Einführung	eher nach der Einführung	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	43	4	0	0	53
Bergbau / Energie / Wasser	5	61	0	17	17
Verarbeitendes Gewerbe	16	27	2	1	54
Baugewerbe	23	14	0	0	62
Handel und Reparatur	19	15	5	0	61
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	19	1	0	1	79
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	0	0	0	0
Dienstleistungen	30	26	4	4	36
Organisationen ohne Erwerbscharakter	22	17	0	0	60
Öffentliche Verwaltung	21	18	22	0	39
Brandenburg insgesamt	26	19	3	2	50
Mecklenburg-Vorpommern	28	22	2	2	46
Sachsen-Anhalt	29	22	2	2	45
Sachsen	21	29	4	2	44
Thüringen	30	31	1	4	34
Berlin-Ost	15	41	7	1	36
Ostdeutschland	25	26	3	2	44
Westdeutschland	26	25	5	2	42

Zur Einführung größerer Investitionen in Sachkapital waren nur bei einem Drittel der Betriebe (34 Prozent) formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Bei 14 Prozent der Betriebe mit Sachinvestitionen erfolgte eine Qualifizierung der Mitarbeiter vor, bei 16 Prozent während und bei 4 Prozent nach Durchführung größerer Investitionen.

⁶⁵ In diesem Zusammenhang sei auf Untersuchungen des Hannoveraner Firmenpanels verwiesen, welche die beschäftigungsstabilisierenden Wirkungen der Weiterbildung empirisch nachweisen (vgl. Knut Gerlach, Olaf Hübler, Wolfgang Meyer: Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität - ein Widerspruch?, Beitrag zum IAB-Forschungstreffen Hersbruck 05. und 06.10.2000, S. 19-21).

Unterschiede zeigen sich zwischen den einzelnen Branchen, wobei die Abweichungen nicht so deutlich sind wie bei der Einführung neuer Produkte. War beispielsweise im Kredit- und Versicherungsgewerbe in allen Betrieben die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen infolge von Sachinvestitionen erforderlich, traf dies im Baugewerbe auf nur 19 Prozent der Firmen zu (vgl. Tabelle 54). Betriebe der forschungs- und exportintensiven Branchen verbinden die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit der von Sachinvestitionen in deutlich höherem Maße. Jeder zweite dieser Betriebe gaben an, dass eine Weiterbildung bei größeren Sachinvestitionen erforderlich war.

Tabelle 54:

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit größeren Investitionen in Sachkapital in Betrieben Brandenburgs im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Weiterbildung				Keine Weiterbildung erforderlich
	Eher vor der Investition	eher während der Investition	eher nach der Investition	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	11	23	3	0	63
Bergbau / Energie / Wasser	3	7	66	0	25
Verarbeitendes Gewerbe	8	19	4	0	68
Baugewerbe	12	4	3	0	81
Handel und Reparatur	2	23	3	1	72
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20	3	0	0	78
Kredit- und Versicherungsgewerbe	96	4	0	0	0
Dienstleistungen	22	12	6	0	60
Organisationen ohne Erwerbscharakter	31	33	0	0	36
Öffentliche Verwaltung	17	18	2	0	63
Brandenburg insgesamt	14	16	4	0	66
Mecklenburg-Vorpommern	17	18	2	2	61
Sachsen-Anhalt	13	18	2	1	66
Sachsen	8	20	2	0	70
Thüringen	11	20	2	2	65
Berlin-Ost	13	26	3	3	55
Ostdeutschland	12	19	2	1	66
Westdeutschland	11	21	6	1	61

Bei der Durchführung größerer organisatorischer Änderungen waren bei 32 Prozent der Betriebe formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. 15 Prozent der Betriebe qualifizierten die Beschäftigten vor, 11 Prozent während und 4 Prozent nach der Realisierung von organisatorischen Veränderungen (vgl. Tabelle 55).

Tabelle 55:

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit größeren organisatorischen Änderungen in Betrieben Brandenburgs im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Weiterbildung				Keine Weiterbildung erforderlich
	eher vor der Änderung	eher während der Änderung	eher nach der Änderung	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	4	32	0	0	65
Bergbau / Energie / Wasser	9	10	0	19	62
Verarbeitendes Gewerbe	10	16	1	0	72
Baugewerbe	11	5	1	3	80
Handel und Reparatur	5	9	3	0	83
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60	3	2	0	35
Kredit- und Versicherungsgewerbe	25	1	0	0	73
Dienstleistungen	22	12	7	4	56
Organisationen ohne Erwerbscharakter	77	11	4	0	8
Öffentliche Verwaltung	19	16	2	0	62
Brandenburg insgesamt	15	11	4	2	68
Mecklenburg-Vorpommern	14	17	2	1	66
Sachsen-Anhalt	23	18	1	1	57
Sachsen	20	15	1	0	64
Thüringen	17	16	0	2	65
Berlin-Ost	18	28	1	2	51
Ostdeutschland	19	16	1	1	63
Westdeutschland	17	17	4	2	60

Auch hier zeigen sich zwischen den Branchen unterschiedliche Vorgehensweisen. Das Spektrum der Durchführung von Weiterbildung im Zusammenhang mit Organisationsveränderungen reicht von 17 Prozent im Bereich Handel / Reparatur und 20 Prozent in den Betrieben des Baugewerbes bis hin zu 92 Prozent in Organisationen ohne Erwerbscharakter. Einen deutlich engeren Zusammenhang verzeichnen Betriebe von forschungs- und exportintensiven Branchen. Jeweils zwei Drittel dieser Betriebe geben an, größere organisatorische Änderungen nicht mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen zu verbinden.

7. Öffentliche Förderung

Der Abstand in der Produktivität wie auch die hohe Arbeitslosigkeit sind nur zwei Aspekte, die deutlich werden lassen, dass der wirtschaftliche Aufbauprozess ebenso wie die Angleichung der Lebensverhältnisse noch längst nicht abgeschlossen sind. „Bei allen Fortschritten in den neuen Ländern ist die Unterstützung durch den Bund weiterhin notwendig“ - so der Wirtschaftsbericht der Bundesregierung im Februar 2001⁶⁶. Zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen und der besonderen Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes kommt der Wirtschaftsförderung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach wie vor ein besonderer Stellenwert zu. Daher ist es für die weitere Entwicklung in den neuen Ländern von besonderer Bedeutung, dass sich Bund und Länder im Juni 2001 im Kontext der Neuregelung des Länderfinanzausgleichs auf eine Fortführung des Solidarpaktes bis zum Jahr 2019 geeinigt haben⁶⁷.

Dabei lassen es die bisherigen Ergebnisse - insbesondere der Arbeitsmarktförderung – geboten erscheinen, die einzusetzenden Transfermittel so auszurichten, dass sie investiv

⁶⁶ Vgl. Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung: Reformkurs fortsetzen - Wachstumsdynamik stärken, Berlin, 1. Februar 2001, S. 53 (Ziffer 73)

⁶⁷ Am 30. November 2001 hat der Bundestag das Solidarpaktfortführungsgesetz beschlossen, dem am 20. Dezember 2001 auch der Bundesrat zugestimmt hat. Damit gehen ab 1. Januar 2002 die bis dahin nach dem Investitionsfördergesetz gezahlten Fördermittel in Höhe von jährlich 6,6 Mrd. DM (3,37 Mrd. €) als Bundesergänzungszuweisungen direkt an die ostdeutschen Länder, womit die bisherige Zweckbindung entfällt.

verwendet werden. Für die Wirtschaftsförderung bedeutet dies unter anderem einen verstärkten Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur, für die Arbeitsmarktförderung die Erhaltung und Entwicklung des Humankapitals, mit anderen Worten die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und damit letztendlich ihre Integration in betriebliche Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund wird in diesem Abschnitt des Panels der Frage nachgegangen, wie und von wem die Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung im Jahr 2001 genutzt wurden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die folgenden Aussagen auf die Struktur der Inanspruchnahme einzelner Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung beziehen, nicht aber auf das Fördervolumen, welches sich hinter den genutzten Instrumenten verbirgt.

Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel

Im Mittelpunkt der Wirtschaftsförderung stehen zwei Förderinstrumente: zum einen die Mittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA-Förderung), die durch EFRE-Mittel ergänzt werden, und zum anderen die steuerliche Investitionszulage. Neben diesen beiden Förderinstrumenten erfolgt Wirtschaftsförderung darüber hinaus auch über eine Reihe anderer Programme (auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU), mit denen jeweils spezifische Förderziele verfolgt werden. Dabei geht es vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, um die Verbesserung der Infrastruktur sowie die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz. Der komplizierten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wurde im Panel 2001 dadurch entsprochen, dass nach Sachmittelzuschüssen für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung gefragt wurde. Im Unterschied zur Fragestellung im vorjährigen Betriebspanel wurde damit ein spezifischer Bereich der Förderung der betrieblichen Erstausbildung herausgegriffen.

Im Jahr 2000 wurde den Betrieben Brandenburgs nach den Ergebnissen des Betriebspanels aus öffentlichen Mitteln über die Wirtschaftsförderinstrumente der EU, des Bundes und der Länder insgesamt ein Betrag von 2 Mrd. DM zur Verfügung gestellt. Damit ist das Mittelvolumen im Vergleich mit 1996 mehr als halbiert.

Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen lag in Brandenburg im Jahr 2000 bei 15 Prozent (Ostdeutschland 19 Prozent, Westdeutschland 8 Prozent). Brandenburg gehört zu den ostdeutschen Ländern mit unterdurchschnittlichen Zuschüssen zu den Investitionen. Es gibt große Unterschiede in den einzelnen Branchen (vgl. Tabelle 56). Von den Zuschüssen entfielen 0,8 Mrd. DM auf den Dienstleistungsbereich, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (0,6 Mrd. DM) und dem verarbeitenden Gewerbe mit 0,4 Mrd. DM. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass 15 Prozent der Betriebe Brandenburgs zumindest eines der Wirtschaftsförderinstrumente in Anspruch genommen haben (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland nur 5 Prozent). Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2000, so zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe Brandenburgs, die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel genutzt haben, deutlich zurückgegangen ist. Hervorzuheben ist, dass jeder dritte Betrieb des verarbeitenden Gewerbes Investitionszuschüsse in Anspruch nahm, darunter überproportional die FuE- und export-intensiven Betriebe. Dienstleistungsbetriebe verzeichneten allerdings gleichzeitig einen starken Rückgang, lediglich jeder Zehnte erhielt Investitionszuschüsse. Davon sind auch die Betriebe mit unternehmensnahen Dienstleistungen nicht ausgenommen.

Allerdings ist die Fördersumme je Betrieb bzw. je Beschäftigten zurückgegangen. Davon wurde die Investitionssumme je Beschäftigten in Mitleidenschaft gezogen. Die Investitionsintensität liegt nur noch auf westdeutschen Niveau, so dass der wirtschaftliche Aufholprozess von dieser Seite her nicht mehr ausreichend unterstützt wird.

Tabelle 56:

Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Zuschüsse				Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben			
	1996	1998	1999	2000	1996	1998	1999	2000
	Mrd. DM				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	0,3	0,1	0,1	0,1 (45)	36	33	19	45
Bergbau / Energie / Wasser	0,0	0,1	0,1	0,1 (40)	61	5	31	40
Verarbeitendes Gewerbe	0,5	0,4	0,5	0,4 (32)	42	52	38	32
Baugewerbe	0,1	0,1	0,0	0,0 (15)	33	29	21	15
Handel und Reparatur	0,1	0,1	0,1	0,0 (14)	11	20	10	14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,4	0,2	0,2	0,0 (3)	10	16	8	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0 (0)	0	0	0	0
Dienstleistungen	1,2	1,0	1,0	0,8 (11)	33	21	19	11
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,3	0,0	0,0	0,0 (12)	41	52	23	12
Öffentliche Verwaltung	1,5	0,8	0,8	0,6 (12)	11	20	32	12
Brandenburg insgesamt	4,4	2,8	2,8	2,0 (15)	26	26	18	15
Mecklenburg-Vorpommern	4,7	2,5	2,5	2,5 (21)	29	16	18	16
Sachsen-Anhalt	7,5	4,3	2,7	2,4 (15)	31	16	16	19
Sachsen	12,6	4,2	5,1	5,4 (21)	37	22	22	18
Thüringen	5,8	3,1	4,2	6,0 (31)	34	24	21	19
Berlin-Ost	5,4	2,7	0,5	1,1 (7)	27	16	14	14
Ostdeutschland	40,5	19,6	17,8	19,4 (19)	32	21	19	17
Westdeutschland	48,7	18,5	20,1	32,1 (8)	6	4	4	5

Werte in Klammern: Anteil der Zuschüsse an den Investitionen insgesamt (in Prozent)

Die Zuschüsse verteilen sich nach Betriebsgrößenklassen sehr unterschiedlich. Als Faustregel gilt, je größer der Betrieb, desto eher nimmt er Fördermittel in Anspruch. Während nur 11 Prozent der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel nutzten, beanspruchten vor allem mittlere und größere Betriebe die gegebenen Fördermöglichkeiten weitaus stärker. Vergleichbare Tendenzen zeigen sich bei der Inanspruchnahme von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen.

Damit korrespondiert, dass die gut 64 Tsd. Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten in Brandenburg nur 7 Prozent des Fördervolumens binden konnten, während auf die ca. 1.300 Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten über 60 Prozent des absoluten Fördervolumens entfielen (vgl. Tabelle 57). Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen wider. In Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten lag dieser Wert bei 1 Tsd. DM, während er bei Betrieben ab 100 Mitarbeitern bei knapp 1 Mio. DM lag. Nicht zuletzt war auch der Anteil der Zuschüsse an den gesamten Investitionen in den Kleinstbetrieben mit 8 Prozent deutlich geringer als in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr (16 Prozent).

Tabelle 57:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Zuschüsse	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben
	Mrd. DM	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	0,1 (8)	11
5 bis 19 Beschäftigte	0,1 (7)	17
20 bis 99 Beschäftigte	0,6 (16)	30
ab 100 Beschäftigte	1,2 (16)	37
Insgesamt	2,0 (15)	15

Werte in Klammern: Anteil der Zuschüsse an den Investitionen insgesamt (in Prozent)

Die einzelnen Förderinstrumente wurden in sehr unterschiedlichem Maße genutzt. Allerdings ist nochmals zu betonen, dass die folgenden Daten nichts über das finanzielle Fördervolumen der einzelnen Instrumente aussagen. Sie ermöglichen es, den Kreis der Betriebe näher zu charakterisieren, die diese Instrumente in Anspruch genommen haben. 12 Prozent aller Betriebe haben steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen) genutzt. Damit kommt dieser Art der Förderung unter den verschiedenen Wirtschaftsförderinstrumenten das uneingeschränkte Hauptgewicht zu. Betrachtet man speziell das verarbeitende Gewerbe, so hat sogar jeder vierte Betrieb steuerliche Hilfen in Anspruch genommen. Auch hier sind Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten unterrepräsentiert.

Von deutlich weniger Betrieben werden die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (1 Prozent der Betriebe) in Anspruch genommen. Gleiches gilt für Mittel aus spezifischen Bundes- und Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) (je 1 Prozent) und auch aus europäischen Förderprogrammen (ebenfalls 1 Prozent) (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58:

Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	1	5	2	2	2	0
Mittel aus Bundesprogrammen	1	2	0	2	2	1
Mittel aus Landesprogrammen	1	3	0	5	2	1
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen / Strukturfonds	1	1	0	3	1	1
Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	12	26	7	1	12	1
Andere Hilfen	2	1	1	7	2	2
Keine Zuschüsse	85	68	89	88	83	95

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten

Soll mit den Instrumenten der Wirtschaftsförderung die wirtschaftliche Basis in den neuen Ländern gestärkt und eine Ausweitung betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden, so ist es unbestritten, dass gegenwärtig die Kräfte der Wirtschaft allein nicht ausreichen, die Lücke zwischen dem Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage zu schließen. Mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten hat die aktive Arbeitsmarktpolitik von Bund und Ländern mit erheblicher Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) ein differenziert ausgestaltetes Instrumentarium geschaffen, das der Förderung der Beschäftigung dient. Mit seiner Hilfe sollen sowohl benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt in Beschäftigung integriert werden, als auch bestehende Beschäftigungsverhältnisse durch präventive Maßnahmen erhalten bleiben.

Die Hauptmittel für die aktive Arbeitsförderung werden von der Bundesanstalt für Arbeit und vom Bund bereitgestellt. Die neuen Länder setzen darüber hinaus eigene Akzente und flankieren die Förderung des Bundes, um damit spezifische Ziele der Landesentwicklung einbringen zu können. Mit dem Betriebspanel werden sowohl solche Lohnkostenzuschüsse erfasst wie ABM oder SAM, die vor allem vom öffentlich finanzierten Beschäftigungssektor genutzt werden und solche, die in erster Linie unternehmensbezogene Eingliederungshilfen sind.

Geförderte Betriebe

Im Jahr 2000 hat wie in den Vorjahren fast ein Drittel der Betriebe Brandenburgs Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen. Das Förderniveau liegt in Brandenburg deutlich über dem in den alten Bundesländern (11 Prozent). Vergleicht man allerdings die längerfristigen Tendenzen seit 1996, so ist in Westdeutschland eher ein leichter Anstieg von 8 Prozent in den Jahren 1996 und 1997 auf nunmehr die genannten 11 Prozent im Jahr 2000 zu beobachten, während sich Brandenburg bei gut 30 Prozent einpendelt.

Von Organisationen ohne Erwerbscharakter wie auch von Beschäftigten des Verkehrs und Nachrichtenübermittlung und der öffentlichen Verwaltung werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in deutlich höherem Umfang genutzt als in anderen Branchen. Immerhin haben 54, 51 bzw. 40 Prozent dieser Betriebe solche Zuschüsse genutzt. Dies dürfte sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sich hinter den Organisationen ohne Erwerbscharakter in hohem Maße die Trägerlandschaft der Arbeitsförderung verbirgt und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung ebenfalls in großer Zahl vor allem ABM-Stellen eingerichtet haben. In hohem Maße werden öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten auch in der Land- und Forstwirtschaft (38 Prozent) und in den Bereichen Baugewerbe sowie Dienstleistungen (je 31 Prozent) genutzt (vgl. Tabelle 59). Im gesamten produzierenden Gewerbe sind es lediglich 29 Prozent. In diesen Branchen wiederum kommen vor allem die verschiedenen Formen von Eingliederungszuschüssen zum Tragen.

Tabelle 59:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben				
	1996	1997	1998	1999	2000
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	16	44	50	27	38
Bergbau / Energie / Wasser	3	33	8	15	20
Verarbeitendes Gewerbe	30	29	33	30	26
Baugewerbe	7	23	31	22	31
Handel und Reparatur	12	31	32	33	24
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	8	9	24	51
Kredit- und Versicherungsgewerbe	56	0	0	1	0
Dienstleistungen	16	21	35	33	31
Organisationen ohne Erwerbscharakter	56	38	77	43	54
Öffentliche Verwaltung	14	17	22	29	40
Brandenburg insgesamt	16	25	32	30	31
Mecklenburg-Vorpommern	20	26	39	37	31
Sachsen-Anhalt	23	33	34	29	32
Sachsen	26	31	43	36	35
Thüringen	22	37	47	34	32
Berlin-Ost	16	23	37	35	34
Ostdeutschland	22	30	39	34	33
Westdeutschland	8	8	9	9	11

Betrachtet man die Nutzung einzelner Instrumente gesondert, so streuen sie breit. Die Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) nehmen eine besondere Rolle ein: Immerhin haben 7 Prozent der Betriebe Brandenburgs dieses Förderinstrument genutzt. Die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose nehmen ebenfalls 7 Prozent der Betriebe in Anspruch. Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugendsofortprogramm haben immerhin 5 Prozent der Betriebe Brandenburgs genutzt, bei Zuschüssen für ABM-Beschäftigten waren es 4 Prozent. Eingliederungszuschüsse wurden von 4 Prozent der Betriebe in Anspruch genommen. Das ist zugleich jener Zuschuss, von dem Betriebe in den alten Bundesländern mit 4 Prozent am meisten Gebrauch machen. Die Inanspruchnahme weiterer Formen von Lohn- und Gehalts-

kostenzuschüssen lag in Brandenburg auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Der Anteil der geförderten Betriebe bewegte sich hier jeweils lediglich bis zu 2 Prozent (vgl. Tabelle 60).

Tabelle 60:

Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	darunter:			Ost-Deutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Zuschüsse für ABM-Beschäftigte	4	1	4	18	4	2
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	2	2	1	3	3	0
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	7	6	9	1	9	0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	5	2	5	1	4	1
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	4	9	2	2	8	4
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	0	1	0	0	2	0
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	7	6	5	1	4	1
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0	1	2	1	0
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	2	1	4	11	1	1
Altersteilzeitzuschuss	1	0	1	8	1	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	2	3	4	3	3	2
Keine Zuschüsse	69	74	69	60	67	89

Die Zuschüsse für ABM konzentrieren sich auf zwei Bereiche. Von den Organisationen ohne Erwerbscharakter haben 38 Prozent Lohnkostenzuschüsse für ABM erhalten, von den Betrieben der öffentlichen Verwaltung 18 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist die Nutzung von ABM mit unter 1 Prozent nahezu zu vernachlässigen, obwohl eine Inanspruchnahme auch in der privaten Wirtschaft in der spezifischen Form der Vergabe-ABM erfolgt.

Auch bei Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten gibt es einen engen Zusammenhang zwischen ihrer Inanspruchnahme und der Betriebsgröße. Als Faustregel gilt auch hier: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden derartige Zuschüsse in Anspruch genommen. Nicht einmal ein Drittel der Betriebe mit unter 100 Beschäftigten haben derartige Zuschüsse genutzt, während es bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten 60 Prozent waren. Kleine und mittlere Betriebe werden somit als Zielgruppe der Förderung nur ungenügend erreicht. Diese generelle Aussage trifft im Wesentlichen auf alle Formen von Lohnkostenzuschüssen zu (mit Ausnahme der Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen) (vgl. Tabelle 61). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Diskrepanz der Nutzung dieser Zuschüsse zwischen kleinen und großen Betrieben zum Teil noch größer.

Über die Gründe für die relative Zurückhaltung der kleineren Betriebe darf spekuliert werden. Da die Ertragslage der kleineren Betriebe angespannter ist als die der größeren, kann es kaum am mangelnden Bedarf liegen. Wahrscheinlicher ist, dass zum Teil die Information fehlt bzw. die technische Umsetzung (Antragsverfahren) zu kompliziert ist.

Tabelle 61:
Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Art der Zuschüsse	Beschäftigte				Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	ab 100	
	Prozent				Prozent
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	2	4	9	20	4
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	2	2	5	10	2
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	3	11	7	8	7
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	7	3	3	11	5
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	1	7	7	23	4
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	0	0	1	0	0
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	8	5	7	10	7
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0	1	2	0
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	2	1	4	9	2
Altersteilzeitzuschuss	1	0	3	19	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	2	1	9	8	2
Keine Zuschüsse	72	69	59	40	69

Geförderte Beschäftigte

Die Gesamtzahl der in Brandenburg aus öffentlichen Mitteln mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderten Beschäftigten lag 2000 nach den Ergebnissen des Betriebspanels bei 85 Tsd. Personen. Dies entsprach einem Anteil von 9 Prozent an allen Beschäftigten (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent). Diese Quoten haben sich in den letzten Jahren stabilisiert (vgl. Tabelle 62).

Unter den verschiedenen Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen kommt Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen - OfW) das entscheidende Gewicht zu: Von den im Jahr 2000 in Brandenburg insgesamt geförderten 85 Tsd. Personen befanden sich 40 Tsd., d. h. 47 Prozent, in derartigen Maßnahmen.

Betrachtet man die Verteilung der Geförderten auf die verschiedenen Branchen, so sind mit 43 Tsd. Personen die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (14 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches). Innerhalb des Dienstleistungssektors wurden allein im Bereich Erziehung und Unterricht etwa 18 Tsd. Personen und damit 28 Prozent der Beschäftigten dieser Branche gefördert⁶⁸. Gemessen am Anteil an den Beschäftigten gingen die meisten Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in den Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter und damit vor allem an gemeinnützige freie Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. Mit 13 Tsd. Personen wurden 71 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches gefördert (vgl. Tabelle 62).

⁶⁸ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Tabelle 62:

Beschäftigte mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Brandenburg 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Beschäftigte mit Lohn- und Gehaltskosten-zuschüssen	Anteil an allen Beschäftigten				
		1996	1997	1998	1999	2000
	2000 Tsd. Personen	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	5	8	14	19	12	13
Bergbau / Energie / Wasser	0	0	1	1	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	5	5	6	4	7	4
Baugewerbe	7	1	3	4	4	6
Handel und Reparatur	4	2	5	9	5	4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	1	0	2	3	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	3	0	0	0	0
Dienstleistungen	43	9	11	15	13	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	13	45	30	33	.	71
Öffentliche Verwaltung	5	6	4	5	5	5
Brandenburg insgesamt	85	6	7	9	10	9
Mecklenburg-Vorpommern	82	9	10	12	12	12
Sachsen-Anhalt	89	7	9	8	7	9
Sachsen	163	7	8	10	9	9
Thüringen	90	10	10	11	10	10
Berlin-Ost	47	7	7	6	10	11
Ostdeutschland	556	8	9	10	9	10
Westdeutschland	560	2	2	1	2	2

Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung

Das Jahr 2000 war - wie schon die gesamten 90er Jahre - in allen neuen Bundesländern durch eine gravierende Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen charakterisiert, obwohl es zumindest bis 1999 in den beiden großen Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk gelang, das betriebliche Ausbildungsplatzangebot zu steigern. Diese Problematik wird auch in Brandenburg noch mindestens bis zum Jahre 2005 anhalten. Eine vor allem demografisch bedingte Entspannung dürfte erst in den Jahren 2006 / 07 eintreten.

Zumindest in den kommenden Jahren kann davon ausgegangen werden, dass der Bedarf an Ausbildungsplätzen noch weiter ansteigen wird, konnte doch beispielsweise die hohe Altnachfrage bisher im Wesentlichen nicht abgebaut werden. Die Entwicklung der Schulabgängerzahlen und die daraus abgeleitete Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verlangt daher weiterhin eine beträchtliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes. Für die nächsten 4 bis 5 Schulentlassjahrgänge bleibt somit die Aufgabe bestehen, den Einstieg ins Berufsleben staatlich zu fördern. Dabei wurden - regional differenziert - von einigen Bundesländern bereits eine Reihe von Modifikationen im Fördergefüge vorgenommen. Dazu zählen:

- eine Abkehr von der flächendeckenden Förderung zur gezielten Förderung „expandierender Zukunftsberufe“,
- eine Förderung von bisher nicht ausbildenden Betrieben (2000 immerhin 74 Prozent aller Betriebe Brandenburgs), um die Eintrittsschwelle in die Berufsausbildung beispielsweise über Verbundausbildungen zu überwinden,
- nach wie vor eine Konzentration der Förderung auf jene Zielgruppen unter den Jugendlichen, die individuell behindert oder sozial benachteiligt sind.

In diesem Zusammenhang sollten Abstimmungsprozesse zwischen den verschiedenen Förderprogrammen auf Landesebene mit der Bund-Länder-Förderung, der Förderung durch

die Bundesanstalt für Arbeit, den Sonderprogrammen des Bundes bis hin zur ESF-Kofinanzierung weitergeführt werden⁶⁹.

13 Prozent aller Betriebe in Brandenburg⁷⁰, die auch Ausbildungsleistungen erbringen, haben im Jahr 2000 entweder Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung oder Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä. in Anspruch genommen (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 4 Prozent). Betrachtet man einzelne Branchen, so fallen die hohen Anteile mit 45 Prozent im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und mit 34 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft auf. Mit 18 Prozent lagen 2000 auch die Dienstleistungen und hier besonders die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 32 Prozent über dem Durchschnitt. Weit unter dem Durchschnitt lagen die öffentliche Verwaltung (2 Prozent), die Organisationen ohne Erwerbscharakter (ebenfalls 2 Prozent) (vgl. Tabelle 63).

Tabelle 63:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung in Brandenburg 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben*	
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	34	
Bergbau / Energie / Wasser	45	
Verarbeitendes Gewerbe	6	
Baugewerbe	13	
Handel und Reparatur	6	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	
Dienstleistungen	18	
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	
Öffentliche Verwaltung	2	
Brandenburg insgesamt	13	
Mecklenburg-Vorpommern	18	
Sachsen-Anhalt	24	
Sachsen	22	
Thüringen	7	
Berlin-Ost	11	
Ostdeutschland	17	
Westdeutschland	4	

* Bezugsbasis sind hier nicht alle, sondern nur die ausbildenden Betriebe.

Die Analyse der Inanspruchnahme von Ausbildungsförderungen nach Beschäftigten-größenklassen zeigt ein anderes Bild als bei den anderen Förderbereichen (Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten). Je kleiner der Betrieb, desto geringer ist die Inanspruchnahme dieser Fördermittel (vgl. Tabelle 64) gilt nur für Betriebe ab 5 Beschäftigte. In Brandenburg bilden die Kleinstbetriebe eine Ausnahme; hier nehmen 37 Prozent der ausbildenden Betriebe Ausbildungsförderungen in Anspruch.

⁶⁹ Vgl. u. a.: Empfehlungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zu Lehrstellenprogrammen in den neuen Bundesländern vom 13. März 2000

⁷⁰ Dieser Wert ist auf Grund einer veränderten (eingeschränkten) Fragestellung in der Befragung des Jahres 2001 mit den Werten der IAB-Betriebspanel von 1999 und 2000 nicht vergleichbar.

Tabelle 64:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung in Brandenburg 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben	
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	37	
5 bis 19 Beschäftigte	4	
20 bis 99 Beschäftigte	7	
ab 100 Beschäftigte	9	
Insgesamt	13	

Untersucht man die Inanspruchnahme der beiden erfragten Formen der Förderung im Bereich der Berufsausbildung (Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung sowie Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä.), so zeigt sich eine klare Nutzungsstruktur: Die Förderung wird im Wesentlichen für Lohn- und Gehaltskosten entweder der Auszubildenden oder der Ausbilder bereitgestellt, wobei sich Brandenburg hier besonders vom ostdeutschen Durchschnitt entfernt. Sachmittelzuschüsse kommen nur mit 1 Prozent in der öffentlichen Verwaltung in einem geringen Maße zum Tragen (vgl. Tabelle 65).

Tabelle 65:

Öffentliche Zuschüsse zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Art der Zuschüsse	Brandenburg	darunter:			Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung		
	Prozent	Prozent			Prozent	
Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- / Gehaltskosten der Ausbilder, zu Ausbildungsverbänden	13	6	18	1	16	4
Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung	0	0	0	1	1	0
Keine Zuschüsse	87	94	82	98	83	96

Zusammenfassend können folgende fünf Aspekte festgehalten werden:

Erstens sind die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel mit 2 Mrd. DM ein beträchtlicher Anteil (15 Prozent) am gesamten Investitionsvolumen. Mit rückläufiger Tendenz haben 15 Prozent der Betriebe Brandenburgs (17 Prozent in Ostdeutschland, 5 Prozent in Westdeutschland) im Jahr 2000 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zweitens werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten von immerhin 31 Prozent der Betriebe (9 Prozent der Beschäftigten) in hohem Maße zur Integration von Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung in Brandenburg genutzt. In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen auf einem Niveau von 11 Prozent der Betriebe (2 Prozent der Beschäftigten).

Drittens wird die Wirtschaftsförderung - und hier vor allem die Investitionsförderung - fast ausschließlich von erwerbswirtschaftlich orientierten Betrieben genutzt, Arbeitsmarktförderung (hier in Form von Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten) dagegen vorrangig von Einrichtungen ohne Erwerbscharakter bzw. durch öffentliche Einrichtungen. Die oft geforderten Synergieeffekte zwischen den beiden Förderbereichen lassen sich nach wie vor gesamtwirtschaftlich kaum nachweisen. Während nach den Ergebnissen des Betriebspanels 15 Prozent der Betriebe Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln und 31 Prozent Lohn-

und Gehaltskostenzuschüsse in Anspruch nahmen, nutzten nur 5 Prozent der Betriebe beide Fördermöglichkeiten (vgl. Tabelle 66).

Viertens nehmen Kleinbetriebe (insbesondere die mit weniger als 5 Beschäftigten) Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie zu Lohn- und Gehaltskosten deutlich weniger in Anspruch als größere Betriebe.

Fünftens erhalten 13 Prozent der ausbildenden Betriebe Brandenburgs (4 Prozent aller Betriebe) Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung. Dies ist deutlich weniger im Vergleich mit dem ostdeutschen Durchschnitt. Diese Förderung wird im Wesentlichen als Zuschuss zu den Ausbildungsvergütungen bzw. Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder gewährt. Die Sachmittelförderung kann bei der Förderung der beruflichen Erstausbildung fast vernachlässigt werden.

Tabelle 66:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel, zu Lohn- und Gehaltskosten sowie zur betrieblichen Ausbildung in Brandenburg 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe mit Zuschüssen			
	für Investitionen und Sachmittel	zu Lohn- und Gehaltskosten	zu Beidem	zur betrieblichen Ausbildung
	Prozent			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	45	38	29	18 (34)
Bergbau / Energie / Wasser	40	20	10	8 (45)
Verarbeitendes Gewerbe	32	26	11	3 (6)
Baugewerbe	15	31	3	6 (13)
Handel und Reparatur	14	24	2	3 (6)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	51	1	0 (5)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	0	0	0 (0)
Dienstleistungen	11	31	3	4 (18)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	12	54	12	1 (2)
Öffentliche Verwaltung	12	40	9	1 (2)
Brandenburg insgesamt	15	31	5	4 (13)
Mecklenburg-Vorpommern	16	31	9	6 (18)
Sachsen-Anhalt	19	32	8	8 (24)
Sachsen	18	35	11	6 (22)
Thüringen	19	32	10	2 (7)
Berlin-Ost	14	34	6	3 (11)
Ostdeutschland	17	33	9	5 (17)
Westdeutschland	5	11	2	2 (4)

Werte in Klammern: Bezugsbasis ausbildende Betriebe

8. Innovationen im Betrieb

Exkurs zu Definition und Fragestellung betrieblicher Innovationen

Die Fragestellungen im vorliegenden Betriebspanel gehen von einer Begriffsbestimmung von Innovationen aus, die sich an das Mannheimer Innovationspanel⁷¹ anlehnt. Unter Innovationen werden neue oder merklich verbesserte Güter oder Leistungen verstanden, die ein Betrieb seinen Kunden anbietet, oder neue oder merklich verbesserte Verfahren und organisatorische Veränderungen⁷² zur Erbringung von Gütern oder Leistungen, die im Betrieb eingeführt wurden. Es kommt dabei nicht darauf an, ob bereits andere Betriebe diese

⁷¹ Vgl. Alfred Spielkamp u. a.: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen, ZEW Mannheim 2000, S. 32

⁷² Die Frage im Betriebspanel in bezug auf den hier verwendeten Begriff der Verfahrensinnovation lautet: Welche organisatorischen Veränderungen wurden im Betrieb vorgenommen?

Innovation eingeführt haben. Wesentlich ist nur die Beurteilung aus der Sicht des befragten Betriebes⁷³.

Innovationen in diesem Sinne umfassen Produkt- und Verfahrensinnovationen (anhand organisatorischer Veränderungen), die auch die Markteinführung und Marktbewährung einschließen. Ihren Kern bilden FuE-Aktivitäten, die auf eine „schöpferische, systematische Erweiterung des Wissens und der Anwendung auf neue Produkte zielen“⁷⁴.

Die vielfältigen Innovationsaktivitäten von Betrieben lassen sich nicht an einem einzelnen Indikator oder einer einzelnen Technologie festmachen. Ein Bündel von Indikatoren ist erforderlich, um die betrieblichen Innovationsaktivitäten annähernd sowohl input- als auch outputseitig abgrenzen und bewerten zu können. Weiter- oder Neuentwicklung von Produkten und Leistungen (Produktinnovationen) einerseits oder technologische und organisatorische Veränderungen (Verfahrensinnovationen) andererseits, die damit bzw. dabei erzielten internen und externen ökonomischen Wirkungen unterstreichen die komplexe Natur des betrieblichen Innovationsgeschehens, dessen Messung und Beurteilung auch mit Hilfe verschiedener Indikatoren nur bedingt möglich sind.

Unter Beachtung dieses eingeschränkten Anspruchs wird im diesjährigen Panel versucht, anhand einiger ausgewählter Kennziffern die betriebliche input- und outputseitige Innovationstätigkeit zu umreißen. Aggregierte Betriebsdaten ermöglichen Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit von Wirtschaftsbereichen, Branchen und Betriebsgrößenklassen. Regionale Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit erlauben Vergleiche zwischen den neuen Bundesländern, vor allem aber zwischen Ost- und Westdeutschland.

Bereits 1993 (nur für westdeutsche Betriebe) sowie 1998 (für west- und ostdeutsche Betriebe) wurde die Problematik der betrieblichen Innovationen im Betriebspanel aufgegriffen. Die diesjährige Welle führt die Befragung zu diesem Thema fort, wobei teilweise identische Fragen wie in den früheren Wellen gestellt werden, aus denen Veränderungen und Entwicklungen abgeleitet werden sollen, teilweise werden mit neuen Fragestellungen Erkenntnisgewinne angestrebt. Die neuen Fragestellungen sind auf Probleme der Verfahrensinnovationen gerichtet, die organisatorische Veränderungen einschließen. Von besonderem Interesse dürfte dabei sein, inwieweit organisatorische Veränderungen auf die Einführung wichtiger neuer Produkte und auf vorangegangene größere Investitionen in Sachkapital zurückgeführt werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat in seinem jüngsten Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands⁷⁵ eine differenzierte Beurteilung über die neuen Länder abgegeben:

- Die technologische Leistungsfähigkeit der neuen Länder hat sich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre weiter verbessert.
- Es zeigen sich divergierende Entwicklungen, die auf eine ausgeprägte Heterogenität zwischen den Regionen hinweisen.
- Im gesamtdeutschen Kontext ist der absolute Beitrag Ostdeutschlands zu den technologischen Innovationen noch sehr moderat und zeigt im zeitlichen Verlauf keine markanten Veränderungen.

⁷³ Im Unterschied zum Mannheimer Innovationspanel werden organisatorische Veränderungen nicht nur dann als innovativ angesehen, wenn sie direkt mit neuen oder merklich verbesserten Produkten oder Verfahren in Zusammenhang stehen, sondern auch solche organisatorische Veränderungen werden einbezogen, die auf vielfältige andere betriebliche Gründe zurückzuführen sind.

⁷⁴ Alfred Spielkamp u. a.: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen, ZEW Mannheim 2000, S. 33

⁷⁵ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, März 2001, S. e und f

8.1 Teilnahme der Betriebe am Innovationsgeschehen

38 Prozent der Brandenburger Betriebe sind innovativ, aber nur wenige greifen dabei auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspersonal zurück

Innovationen der Betriebe sind vielfach gleichzeitig sowohl auf Produkt- als auch auf Verfahrensinnovationen gerichtet. Diese Komplexität betrieblicher Innovationen hat Mehrfachnennungen zur Folge. Unter Ausklammern dieser Mehrfachnennungen sind etwa 38 Prozent der Betriebe Brandenburgs mit 57 Prozent der Beschäftigten als innovativ zu bezeichnen. Diese Betriebe führten mindestens eine der angefragten Produkt- oder Verfahrensinnovationen durch (vgl. Tabelle 67).

Tabelle 67:

Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen* in den letzten beiden Jahren in Thüringen 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe mit Innovationen		davon:					
			Betriebe nur mit Produktinnovationen		Betriebe nur mit Verfahrensinnovationen		Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen	
	Anteil an		Anteil an		Anteil an		Anteil an	
	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-
	trieben	schäf-	trieben	schäf-	trieben	schäf-	trieben	schäf-
Prozent		Prozent		Prozent		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	35	37	0	2	10	15	24	20
Bergbau / Energie / Wasser	95	83	0	0	60	58	36	25
Verarbeitendes Gewerbe	55	80	14	13	13	11	27	56
Baugewerbe	34	50	12	13	17	26	4	11
Handel und Reparatur	33	53	13	8	10	28	10	17
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	3	43	0	4	2	22	0	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	53	94	47	15	0	0	7	79
Dienstleistungen	46	58	11	13	15	19	20	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	40	0	3	7	26	15	11
Öffentliche Verwaltung	20	45	1	1	12	33	6	11
Brandenburg insgesamt	38	57	11	10	13	22	15	25
Mecklenburg-Vorpommern	29	50	7	8	11	18	12	24
Sachsen-Anhalt	49	64	11	9	15	20	23	36
Sachsen	44	63	14	9	15	24	16	30
Thüringen	41	59	12	11	14	20	15	28
Berlin-Ost	59	75	13	10	24	35	22	30
Ostdeutschland	43	61	12	9	14	23	17	29
Westdeutschland	40	69	10	9	13	19	17	41

* Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

Im Anteil innovativer Betriebe nach Branchen treten große Unterschiede nach der Art der Innovationen auf. Im Bereich Bergbau / Energie / Wasser nehmen nahezu alle Betriebe am Innovationsprozess teil und im verarbeitenden Gewerbe sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind es noch mehr als die Hälfte, bei der Zuordnung zur Betriebsgröße dominieren bei den größeren die innovativen Betriebe. Für viele wichtige Betriebe der Bereiche verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel/Reparatur und der Dienstleistungen ist die gleichzeitige Durchführung von Produkt- und Verfahrensinnovationen charakteristisch. In anderen Bereichen wird sich auf eine dieser beiden Innovationsprozesse konzentriert. So konzentriert sich das Kredit- und Versicherungsgewerbe fast ausschließlich auf Produktinnovationen, die Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Organisationen ohne Erwerbscharakter und die öffentliche Verwaltung auf organisatorische Veränderungen (Verfahrensinnovationen).

Häufig ergeben sich Produkt- und Verfahrensinnovationen auch ohne eine gesondert erfasste FuE-Tätigkeit. Vielen Betrieben genügt es, sich Erfordernissen der Weiterentwicklung durch betriebliche innovative Tätigkeiten anzupassen, die noch nicht als FuE einzustufen sind bzw. eigenes FuE-Personal nicht unbedingt voraussetzen.

Nach Angaben des Betriebspanels ist der Anteil der Betriebe mit FuE-Aktivitäten zwischen ost- und westdeutschen Betrieben nicht so unterschiedlich. 4 Prozent aller Betriebe in Brandenburg und 6 Prozent in Westdeutschland (im verarbeitenden Gewerbe (12 bzw. 15 Prozent) befassen sich mit Forschung und Entwicklung. Aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen der Betriebslandschaft Brandenburgs ist aber der Beschäftigtenanteil dieser Betriebe mit FuE deutlich geringer.

Lediglich 4 Prozent der Betriebe Brandenburgs konnten Innovationen nicht realisieren

Nur relativ wenige Betriebe sahen sich nicht in der Lage, geplante Innovationen durchzuführen. Insbesondere hohe Investitionskosten, hohes wirtschaftliches Risiko und Mangel an Finanzierungsquellen, aber auch Mangel an Fachpersonal waren dabei Faktoren, die die Realisierung entsprechender Pläne verhinderten (vgl. Tabelle 68) Diese Hemmnisse stehen in einem engen Zusammenhang mit dem in früheren Berichten über Panelergebnisse in Ostdeutschland herausgestellten prinzipiellen Mangel an Eigenkapital und Möglichkeiten der Absicherung von Krediten. 4 Prozent aller Betriebe in Brandenburg hatten Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen zwar geplant, konnten sie aber nicht durchführen (Ostdeutschland ebenfalls 4 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent).

Tabelle 68:

Faktoren, die die Durchführung von Innovationen in den letzten beiden Jahren verhindert haben, in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Innovationen, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Faktor	Brandenburg	darunter	Ostdeutschland	darunter	Westdeutschland	darunter
		verarbeitendes Gewerbe		verarbeitendes Gewerbe		verarbeitendes Gewerbe
	Prozent		Prozent		Prozent	
Hohe Investitionskosten	79	72	59	50	49	46
Hohes wirtschaftliches Risiko	63	51	38	33	37	45
Mangel an Finanzierungsquellen	31	31	33	33	33	23
Organisatorische Probleme	11	1	12	14	16	9
Mangel an Fachpersonal	12	40	15	14	26	24
Mangelnde Kundenakzeptanz	1	8	7	12	12	12
Gesetzgebung, Normen, rechtliche Regelungen	12	6	18	15	19	21
Fehlende technologische Informationen	1	4	2	5	4	1
Fehlende Marktinformationen	0	1	2	6	5	4
Lange Verwaltungs- und Genehmigungsverfahren	2	5	15	20	13	11
Interne Widerstände	1	3	5	5	7	2
Sonstiges	31	7	15	13	11	15

Die ostdeutschen und westdeutschen Betriebe sahen sich im wesentlichen mit gleichen oder annähernd gleichen Wirkungsrelationen den hemmenden Gründen ausgesetzt. Auch die kleinbetriebliche Struktur zeigt keine systematischen Folgen der hemmenden Gründe für die Innovationstätigkeit. Innovationen finden zu mehr als zwei Dritteln in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten statt, in der westdeutschen Wirtschaft sind es nur ein Zehntel⁷⁶. Einzelne Hemmnisse können in kleinen und mittleren Unternehmen Innovationsaktivitäten viel nachhaltiger verhindern als in größeren Betrieben⁷⁷.

⁷⁶ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 1999, März 2001, S. 45

⁷⁷ Ebenda, S. 57

8.2 Produktinnovationen

5 Prozent der Betriebe erbrachten völlig neue Produkte / Leistungen, viele Betriebe beschränken sich auf Verbesserungen und Weiterentwicklungen

Im Betriebspanel 2001 wurden die Betriebe nach der Art ihrer Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren befragt. Dabei wird nach drei Stufen unterschieden:

- 21 Prozent der Betriebe Brandenburgs haben ein bereits vorher angebotenes Produkt bzw. eine bereits vorher angebotene Leistung verbessert oder weiterentwickelt. Im verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistern waren es mit 36 bzw. 33 Prozent zum Teil bedeutend mehr.

Die Vorzüge dieser Innovationsstrategie bestehen im allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordert, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Das Produkt ist auf dem Markt schon eingeführt und verbreitet, so dass die Ziele auf das Halten und Verbessern des Umsatzes und der Marktposition konzentriert werden können. Die 21 Prozent der Betriebe, die diese Innovationsart bevorzugen, bieten 32 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Hieraus wird deutlich, dass sich vor allem größere Betriebe auf diese Innovationsart konzentrieren.

- 12 Prozent der Betriebe haben eine Leistung bzw. ein Produkt, das bereits auf dem Markt ist, neu in ihr Angebot aufgenommen. Im verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen liegen die Anteile bei 20 bzw. 22 Prozent. Auch bei dieser Innovationsstrategie ist das Risiko weitgehend kalkulierbar, da das Produkt bereits von anderen Produzenten auf dem Markt eingeführt und getestet wurde. Die betrieblichen Innovationsanstrengungen richten sich in diesem Falle besonders auf die Erneuerung und Anpassung der innerbetrieblichen Produktionstechnologie sowie auf Absatzstrategien, um hohe Umsätze und gute Marktpositionen zu erreichen. Für diese Innovationsart können ein anpassungsfähiges Personal und im Vergleich mit Produktverbesserungen anwendungsintensive FuE-Leistungen bedeutsam sein. In den 12 Prozent der Betriebe mit dieser Innovationsart sind 16 Prozent aller Beschäftigten tätig.
- 5 Prozent der Betriebe haben eine völlig neue Leistung bzw. ein völlig neues Produkt, für das sowohl Forschung und Entwicklung und neue Technologien erforderlich sind wie auch ein neuer Markt zu schaffen ist, entwickelt und in ihr Angebot aufgenommen (im verarbeitenden Gewerbe sind es 9 Prozent). Diese Innovationsstrategie erfordert die größten laufenden und investiven Aufwendungen und ist in den Erfolgsaussichten am risikoreichsten, eröffnet aber auch die größten Chancen. Beinhaltet der Entwicklungsprozess völlig neuer Produkte an sich schon große Unsicherheiten, so ist die erstmalige Markteinführung mit weiteren Unwägbarkeiten verbunden. Der verhältnismäßig geringe Anteil von 5 Prozent der Betriebe mit 5 Prozent der Beschäftigten belegt den Grad an Schwierigkeiten, denen sich Betriebe gegenüber sehen, die diese Innovationsstrategie verfolgen. Darum wird diese Innovationsart stärker von größeren Betrieben angewandt, was schon deswegen folgerichtig ist, weil eine eigene Forschung und Entwicklung sowie umfangreiche Markt- und Absatzaktivitäten erforderlich sind. Nicht selten jedoch bauen auch neu gegründete Betriebe auf der Entwicklung eines neuen Erzeugnisses auf, von dessen Bewährung am Markt die betriebliche Existenz voll und ganz abhängt.

Ein Betrieb kann gleichzeitig Produkte weiterentwickeln, neu in das Angebot aufnehmen oder völlig neue Produkte entwickeln. Unter Ausklammerung dieser Mehrfachnennungen sind etwa 25 Prozent aller Betriebe Brandenburgs mit 35 Prozent der Beschäftigten als produktinnovativ einzuschätzen. Diese Betriebe führten mindestens eine der drei hier definierten Produktinnovationen durch (vgl. Tabelle 69).

Tabelle 69:
Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 nach Branchen
(Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an		Anteil an		Anteil an		Anteil an	
	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten
Prozent		Prozent		Prozent		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	24	22	22	19	4	8	0	0
Bergbau / Energie / Wasser	36	25	16	15	30	13	5	4
Verarbeitendes Gewerbe	41	69	36	63	20	32	9	12
Baugewerbe	17	25	10	20	12	15	0	2
Handel und Reparatur	23	25	21	21	10	15	3	6
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	1	20	1	20	0	3	0	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	53	94	7	84	0	7	49	18
Dienstleistungen	31	39	27	36	17	20	6	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	15	15	15	0	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	8	11	8	11	2	1	0	1
Brandenburg insgesamt	25	35	21	32	12	16	5	5
Mecklenburg-Vorpommern	18	32	14	27	9	16	3	9
Sachsen-Anhalt	35	44	28	39	20	20	4	6
Sachsen	29	39	20	32	18	21	6	8
Thüringen	27	38	23	34	19	22	5	8
Berlin-Ost	35	41	26	35	19	23	10	8
Ostdeutschland	28	39	22	33	16	20	5	7
Westdeutschland	27	50	22	45	14	23	5	10

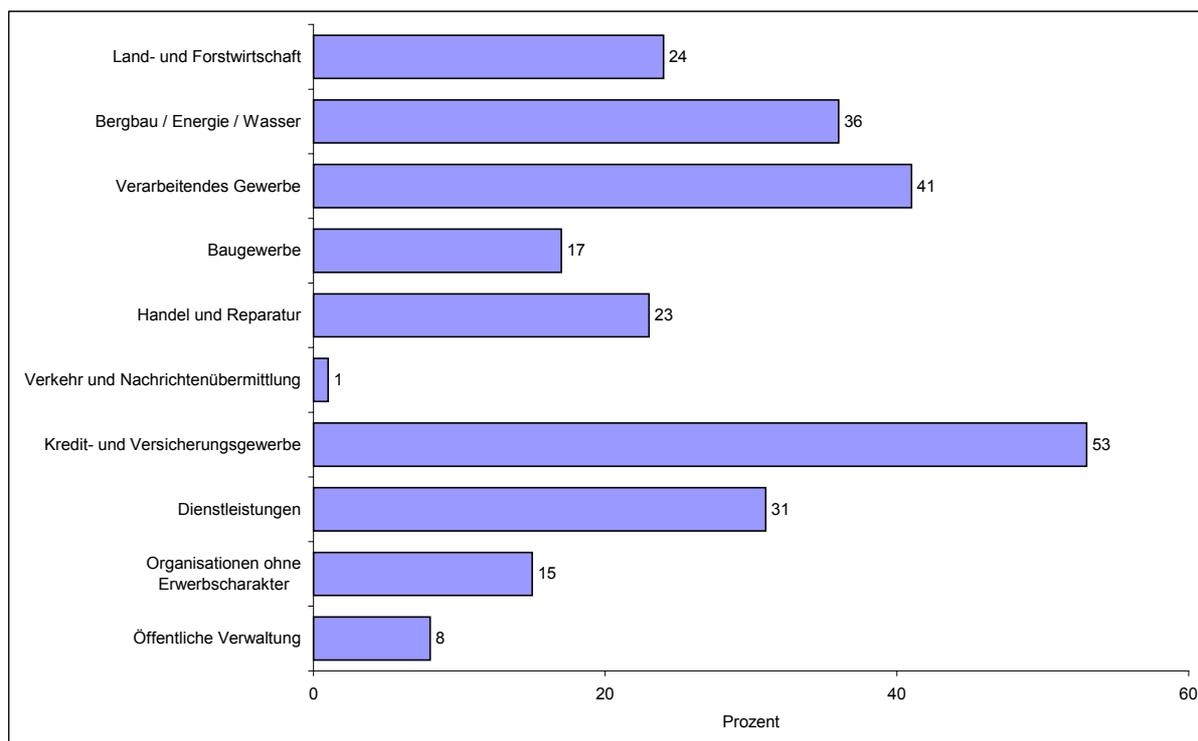
Kaum Produktinnovationen findet man naturgemäß im Bereich der öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und bei den sonstigen Dienstleistungen. Auch der Verkehr/Nachrichtenübermittlung und das Baugewerbe gehören gegenwärtig zu den Branchen mit geringen Produktinnovationen.

Im unteren bzw. mittleren Feld bewegen sich die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Handel / Reparatur sowie aus dem Dienstleistungsbereich das Gesundheits- und Sozialwesen. Auf Grund der Funktionen und der natürlichen Bedingungen dieser Bereiche sind hier innovative Bestrebungen zumeist begrenzt.

Hohe Innovationsanteile finden sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im verarbeitenden Gewerbe sowie aus dem Dienstleistungsbereich bei unternehmensnahen Dienstleistungen und bei der Erziehung und dem Unterricht. Bestimmend sind im verarbeitenden Gewerbe die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes wie Straßenfahrzeugbau, Elektronik und Feinmechanik, aber auch die chemische Industrie. Überdurchschnittlich innovativ sind auch die FuE-intensiven Zweige der unternehmensnahen Dienstleistungen wie Datenverarbeitung und Datenbanken sowie Forschung und Entwicklung. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe hat mit neuen Bank-, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen viele innovative Leistungen anzubieten.

Aus Abbildung 12 ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in den verschiedenen Branchen ersichtlich.

Abbildung 12:
Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in Brandenburg 2001 nach Branchen



Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil der innovativen Betriebe⁷⁸ in Brandenburg nahezu gleich, aber der damit verbundene Beschäftigtenanteil ist in Westdeutschland mit 50 gegenüber 35 Prozent deutlich höher. Hier kommen die weiter vorn erwähnten strukturellen Vorzüge der westdeutschen Wirtschaft wie größeres Gewicht des verarbeitenden Gewerbes und deutlich mehr größere Betriebe zum Tragen.

FuE-intensive Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und der unternehmensnahen Dienstleistungen bestimmen die technologische Leistungsfähigkeit

Sowohl in der Teilnahme an Produktinnovationen als auch in der Abstufung wie in der Kombination verschiedener Stufen der Produktinnovation treten bemerkenswerte Unterschiede innerhalb des verarbeitenden Gewerbes auf. Zweige mit der Produktion überwiegend in Standardtechnik⁷⁹ stehen klar hinter Zweigen mit der Produktion in höherwertiger Technik und Spitzentechnik⁸⁰ zurück (vgl. Tabelle 70). Bei den erstgenannten Zweigen handelt es sich um Zweige, deren Erzeugnisse traditionell sind und die überwiegend ein relativ geringes technisches Niveau aufweisen. Sie erfordern in der Regel keine intensiven Innovationsaufwendungen und bedienen einen Markt mit verhältnismäßig geringem Produktwandel und geringem Wachstumspotenzial. Ihr Absatz ist räumlich begrenzt und vorwiegend auf das regionale Umfeld ausgerichtet. Bei diesen Branchen und Betrieben nehmen Produkterneuerungen und FuE-Leistungen einen geringeren Stellenwert bei der Verfolgung des Ziels ein, sich auf dem Markt zu behaupten.

⁷⁸ „Die Innovationsaktivitäten der Unternehmen in den neuen Bundesländern sind in den 90er Jahren durch zwei Phasen geprägt: In der ersten Hälfte der 90er Jahre zeigten alle Indikatoren als Folge des Umstrukturierungsprozesses eine enorme Zahl von Innovatoren an. Danach gab es eine weitgehende Annäherung an das Innovationsverhalten in Westdeutschland (BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, März 2001, S. 67).

⁷⁹ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen Kunststoff, Steine / Erden / Glas, Eisen- / Stahlerzeugung / NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung / Textil, Nahrungs- und Genussmittel. Sie werden als nicht FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

⁸⁰ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Sie werden als FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

Anders bei Zweigen, die auf die Entwicklung und Herstellung von Erzeugnissen mit höherwertiger Technik und Spitzentechnik konzentriert sind. Sie wenden mehr Mittel für Innovationen und FuE auf und setzen mehr Personal für FuE-Aktivitäten ein. Ihr Produktwandel ist sehr dynamisch, ihre Erzeugnisse beinhalten viel technisches Know-how und neues Wissen. Ihr Absatz ist in der Regel räumlich weiter ausgedehnt bis global.

Auch die unternehmensnahen Dienstleister spielen eine sehr differenzierte Rolle bei den Innovationsaktivitäten in Verbindung mit verbesserten und neuen Angeboten an Dienstleistungen für ihre Kunden vor allem aus der Industrie. EDV und FuE zeichnen sich durch ähnlich hohe Innovationsaktivitäten⁸¹ aus wie die Unternehmen mit höherwertiger Technik und Spitzentechnik. Sie spielen in der Kooperation mit der Industrie eine hervorzuhebende Rolle. Die Beratungsdienstleistungen für Unternehmen und die sonstigen unternehmensnahen Leistungen⁸² sind weniger auf Produktinnovationen im engeren Sinne gerichtet als vielmehr auf konzeptionelle Dienste und markterschließende Innovationen. Dazu bedarf es in der Regel wohl innovativer Leistungen, weniger jedoch FuE-Leistungen.

Tabelle 70:

Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2001 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Zweig	Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an		Anteil an		Anteil an		Anteil an	
	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-	Be-
	trieben	schäftigten	trieben	schäftigten	trieben	schäftigten	trieben	schäftigten
Prozent		Prozent		Prozent		Prozent		
Brandenburg	25	35	21	32	12	16	5	5
darunter:								
Verarbeitendes Gewerbe	41	69	36	63	20	32	9	12
davon:								
FuE-intensive Zweige	49	80	40	70	29	39	11	13
nicht FuE-intensive Zweige	38	64	34	59	17	29	9	12
Ostdeutschland	28	39	22	33	16	20	5	7
darunter:								
Verarbeitendes Gewerbe	46	69	40	63	26	37	11	18
davon:								
FuE-intensive Zweige	51	79	43	73	30	44	13	22
nicht FuE-intensive Zweige	44	63	39	57	24	34	11	16
Westdeutschland	27	50	22	45	14	23	5	10
darunter:								
Verarbeitendes Gewerbe	44	76	39	73	22	33	9	18
davon:								
FuE-intensive Zweige	61	87	53	86	37	38	16	25
nicht FuE-intensive Zweige	37	67	33	63	16	29	6	13

Fehlende größere Betriebe im verarbeitenden Gewerbe beschränken die Nutzung von Agglomerationseffekten

Die zentrale Frage unter dem Aspekt der Betriebsgrößen lautet: Sind Großbetriebe innovativer als kleinere Betriebe und welche Standortvorteile bieten sie? Bei der Beantwortung

⁸¹ Zu diesen Zweigen der unternehmensnahen Dienstleistungen zählen Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung. Sie werden als FuE-intensiv zusammengefasst.

⁸² Zu diesen Zweigen der unternehmensnahen Dienstleistungen zählen Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung / Werbung / Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung beweglicher Sachen / sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Sie werden als nicht FuE-intensiv zusammengefasst.

dieser Fragen konzentrieren wir uns auf das verarbeitende Gewerbe, da sonst unsinnige Überlagerungen vor allem durch Großbetriebe aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe auftreten würden.

Die Antwort für das verarbeitende Gewerbe ist relativ eindeutig: Je größer der Betrieb ist, desto höher ist die Innovationsfähigkeit. Größere Betriebe ab 100 Beschäftigten schätzen sich nach den Kriterien der Innovationsarten überwiegend als produktinnovativ ein (76 Prozent), wobei mit dem höheren Grad der Innovation die Häufigkeit deutlich abnimmt (74 Prozent, 35 Prozent, 12 Prozent). Kleinere Betriebe unter 100 Beschäftigten halten sich zu 40 Prozent für innovativ. (vgl. Tabelle 71).

Diese Abhängigkeit der Innovationsfähigkeit von der Betriebsgröße gilt auch für alle drei Arten der Innovationen. Besonders deutlich ist die geringe Innovationsfähigkeit kleinerer Betriebe bei der ausgeprägtesten Form von Innovationen, nämlich bei der Schaffung völlig neuer Leistungen und Produkte. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind hierbei nur verschwindend wenige innovativ (1 Prozent). Andererseits wird die unterste Stufe der Innovationen - Verbesserung oder Weiterentwicklung eines bereits angebotenen Produktes - immerhin von 8 Prozent der Kleinstbetriebe beschrritten.

Tabelle 71:

Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Betriebe mit Produkt- innovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leis- tungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leis- tungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produk- ten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an		Anteil an		Anteil an		Anteil an	
	Betrie- ben	Be- schäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten
	Prozent		Prozent		Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	14	17	8	10	11	14	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	49	55	43	50	22	25	14	14
20 bis 99 Beschäftigte	71	72	65	65	31	30	14	17
Ab 100 Beschäftigte	76	82	74	75	35	40	12	10
Insgesamt	41	69	36	63	230	32	9	12

Die Konzentration der Innovationsanstrengungen auf die größeren Betriebe ist naheliegend, haben diese Betriebe doch die entsprechende Kapitalausstattung, das größere Potenzial an Humankapital und eine breite Produkt- und Leistungspalette.

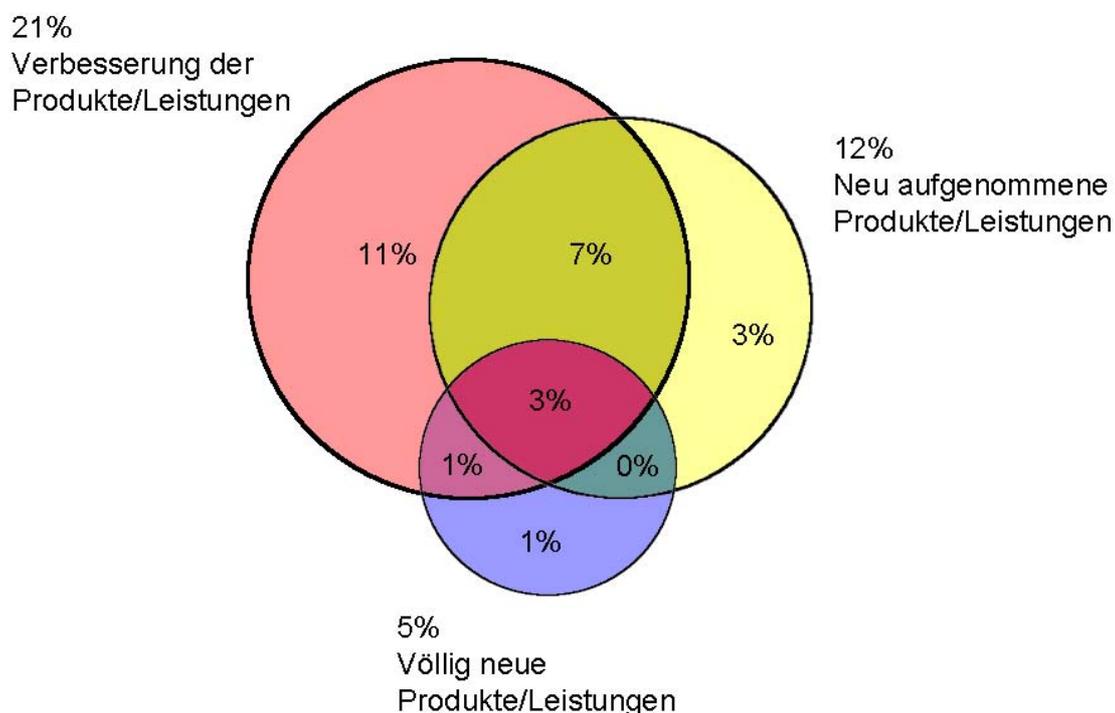
Auch hinsichtlich der Umsatzergiebigkeit und der räumlichen Weite des Absatzes der neuen Erzeugnisse haben größere Betriebe eindeutig Vorteile. Ihnen sind forschungsintensive Vorleistungen wirtschaftlich möglich, sie können das Risiko eher eingrenzen.

Das gleichzeitige Verfolgen aller drei Stufen an Produktinnovationen ist relativ selten

3 Prozent aller Betriebe verfolgen gleichzeitig Aktivitäten in allen drei abgefragten Produktinnovationen. 7 Prozent der Betriebe haben ein Produkt verbessert und gleichzeitig ein bereits angebotenes Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen. 1 Prozent haben ein Produkt verbessert und zusätzlich ein völlig neues Produkt entwickelt und vermarktet. Weniger als 0,5 Prozent der Betriebe haben ein vorhandenes Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen und darüber hinaus ein völlig neues Produkt entwickelt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13:

Anteil der Betriebe mit einer oder mehreren Innovationsarten in den letzten beiden Jahren an den Betrieben Brandenburgs 2001 (Differenzen durch Rundung und fehlende Angaben)



Die besondere Rolle der größeren Betriebe bei der Kombination aller drei Innovationsarten sei an dieser Stelle noch einmal herausgestellt. Daraus leiten sich Vorzüge bzw. Schwächen ganzer regionaler Wirtschaften ab. Außer diesen größeren Betrieben weisen das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleister bei allen Indikatoren der betrieblichen Innovationstätigkeit deutlich höhere Werte auf. Das unterstreicht ihre herausragende Rolle bei der technologischen Leistungsfähigkeit einer regionalen Wirtschaft.

Die Zahl der Betriebe mit Produktinnovationen verringerte sich im Vergleich mit 1998

Im Vergleich zu 1998 haben deutlich weniger Betriebe Brandenburgs Produktinnovationen entwickelt. Waren es laut Panel 1998 35 Prozent aller Betriebe (Ostdeutschland 35 Prozent, Westdeutschland 33 Prozent), so sind es laut Panel 2001 nur noch 25 Prozent (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent). Besonders stark ist der Rückgang in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel und Reparatur sowie Baugewerbe. Die Rückgänge an innovierenden Handels- und Baubetrieben finden in der konjunkturellen Schwächephase, die besonders diese beiden Bereiche in Mitleidenschaft zieht, ihre Erklärung. Im verarbeitenden Gewerbe ist der Rückgang gering, gegenwärtig setzen 41 Prozent der Betriebe auf Produktinnovationen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit durch verbesserte Innovationen und FuE-Leistungen zu erhöhen und neue Marktpositionen einzunehmen.

Neue Produkte und Leistungen sind wichtige Voraussetzungen für wirtschaftliches und personelles Wachstum

Ein wichtiger outputseitiger Indikator zur Messung der Umsetzung der Innovationsaktivitäten und FuE-Leistungen in wirtschaftlichen Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungswachstum ist der Beitrag, den neue Erzeugnisse für das Volumen des Umsatzes leisten.

Wenn die Betriebe Brandenburgs ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen, dann sind die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung von Produkten und die Aufnahme neuer Produkte in das Angebot dafür eine wichtige Voraussetzung, da von Produktinnovationen erwartet werden kann, dass je nach Höhe der Stufe / Art der Innovation speziell Umsatz, Export und Beschäftigung steigen. Trotz aller Schwierigkeiten bei der Eroberung von Marktpositionen zeigt sich, dass Betriebe, die weiterentwickelte, neue oder völlig neue Produkte in ihr Angebot aufgenommen haben, ihren Umsatz zwischen 2000 und 2001 auf 105 bis 106 Prozent steigern konnten. Das Wachstum ist also in der Regel deutlich höher, wenn Kunden mit verbesserten, weiterentwickelten oder neuen Produkten gehalten oder gewonnen werden können. Betriebe, die in ihrer Produktpalette in den letzten beiden Jahren kein neues Erzeugnis hatten, mussten dagegen einen deutlichen Umsatzrückgang hinnehmen.

So deutlich wie in den anderen ostdeutschen Ländern tritt die Kausalität zwischen Innovationen und der Exportfähigkeit der Betriebe Brandenburgs nicht in den Vordergrund. Bei nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes sind 87 Prozent des Umsatzes auf den Markt in den neuen und alten Bundesländern gerichtet, 13 Prozent auf den Export. Erzeugnisse der höherwertigen, wissensbasierten und Spitzentechnik der FuE-intensiven Zweige werden zu 85 Prozent auf dem heimischen Markt und zu 15 Prozent im Export umgesetzt. Letztere sind also nur unwesentlich stärker überregional und exportorientiert. Der überregionale und globale Wettbewerbsdruck prägt das Innovationsverhalten dieser Betriebe noch nicht genügend und bleibt als die entscheidende Antriebskraft für Innovation und Wachstum hinter den Erwartungen zurück⁸³. Allerdings gilt es zu beachten, dass die Exportquoten der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg noch weit hinter den westdeutschen Betrieben zurückliegen. Es bedarf weiterer Anstrengungen, dass die durchaus vergleichbaren innovativen Leistungen der Betriebe Brandenburgs auch im Export ihren Niederschlag finden. Zu der Exportquote der westdeutschen FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes von 43 Prozent besteht noch eine große Lücke.

In der Beschäftigungsentwicklung spiegelt sich der positive Einfluss von Aktivitäten zur Produktinnovation wider. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit Innovationen haben ihren Personalbestand zwischen 2000 und 2001 deutlich erweitert (vgl. Tabelle 72).

Tabelle 72:

Entwicklung von Umsatz und Beschäftigung in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 / 2001 nach der Art der Innovationen in den letzten beiden Jahren (Hochgerechnete Stichprobe)

	Umsatz 2001 (2000=100)	Beschäftigte 2001 (2000=100)
	Prozent	
Brandenburg insgesamt	103	103
davon:		
ohne Produktinnovationen	98	96
mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen*	105	110
mit neuen Produkten / Leistungen*	106	102
mit völlig neuen Produkten / Leistungen*	106	110
Ostdeutschland insgesamt	102	103
davon:		
ohne Produktinnovationen	99	99
mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen*	104	104
mit neuen Produkten / Leistungen*	104	103
mit völlig neuen Produkten / Leistungen*	103	111
Westdeutschland insgesamt	102	101
davon:		
ohne Produktinnovationen	101	99
mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen*	101	101
mit neuen Produkten / Leistungen*	104	103
mit völlig neuen Produkten / Leistungen*	101	102

* Die Betriebe wurden hier nach der höchsten Form ihrer Innovation eingeordnet.

83 BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 1999, März 2001, S. 23

8.3 Verfahrensinnovationen (organisatorische Veränderungen im Betrieb)

Aus der Vielfalt organisatorischer Veränderungen in Betrieben ragt als wichtigste die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus

Da eine Zuordnung und Definition sowohl von Prozessinnovationen im engeren Sinne als auch von Verfahrensinnovationen im weiteren Sinne schwierig ist, wurde im Betriebspanel versucht, sich über eine Reihe von betrieblichen organisatorischen Veränderungen dem Problem der Besserung der Verfahrensinnovationen zu nähern. Speziell die technischen und technologischen Veränderungen in Richtung Automatisierung und technischer Integration neuer Verfahren sind hier nur im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen berücksichtigt. In diesem Verständnis sollen die angeführten organisatorischen Veränderungen als Indikatoren für Verfahrensinnovationen gelten.

Organisatorische Änderungen wurden in Brandenburg von 27 Prozent aller Betriebe vorgenommen (Ostdeutschland 31 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Die Unterschiede sind moderat. Das gilt auch für die einzelnen Arten der organisatorischen Änderungen. Für die Betriebe sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wurde Verbesserungen der Qualität das größte Gewicht zugemessen, weitaus weniger wichtig waren die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen, die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen, die Verlagerung von Verantwortung nach unten sowie mehr Eigenfertigung / Eigenleistung. Von geringer Bedeutung waren mehr Zukauf von Produkten und Leistungen, die Einführung von Gruppenarbeit, die Einführung von Kostenverantwortung oder umweltbezogene Maßnahmen.

Offensichtlich sind die Zwänge zu organisatorischen Änderungen im verarbeitenden Gewerbe besonders schwerwiegend. Überdurchschnittlich viele Betriebe führten organisatorische Änderungen durch, die neben der Verbesserung von Qualitätssicherung und mehr Eigenfertigung auch vielfach auf die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen und Reorganisation von Abteilungen und Bereichen gerichtet waren. Die westdeutschen Betriebe messen dem Zukauf von Produkten und Leistungen mehr Bedeutung zu als die Betriebe Brandenburgs. Das ist in erster Linie der Ausprägung dieser organisatorischen Änderung im verarbeitenden Gewerbe mit seinen größeren exportorientierten Betrieben im Westen zuzuschreiben, die dort ein wesentlich höheres Gewicht haben (vgl. Tabelle 73).

Tabelle 73:

Organisatorische Änderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Änderung	Brandenburg	Darunter:		Ostdeutschland	Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen		
	Prozent			Prozent	
Mehr Eigenfertigung	6	14	10	7	8
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	3	6	4	4	7
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	8	12	12	9	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	8	6	11	9	9
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	6	14	9	7	9
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	3	3	5	4	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	3	5	4	3	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	3	6	1	4	4
Verbesserung der Qualitätssicherung	17	29	23	18	15
Sonstige organisatorische Änderungen	4	6	7	3	3
Keine organisatorischen Änderungen	73	59	65	69	70

Die Teilnahme der Betriebe an organisatorischen Änderungen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Führen nur 17 Prozent der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten organisatorische Änderungen durch, sind es bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten 60 Prozent. Auch die Wichtung einzelner Änderungen wird von der Betriebsgröße beeinflusst. Insbesondere die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen und die Verlagerung von Verantwortung nach unten spielt naturgemäß in größeren Betrieben neben der Qualitätssicherung eine bedeutende Rolle (vgl. Tabelle 74).

Tabelle 74:

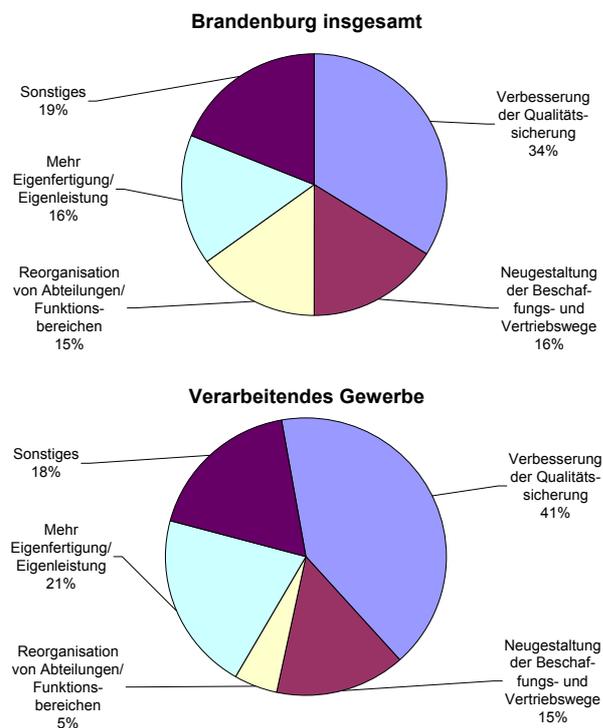
Organisatorische Änderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Änderung	1	5	20	ab 100	Insgesamt
	bis 4	bis 19	bis 99		
	Beschäftigte				
Prozent					
Mehr Eigenfertigung	5	7	7	5	6
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	2	5	6	7	3
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	8	7	11	16	8
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	4	9	23	35	8
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	3	10	12	13	6
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	2	4	7	12	3
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	2	3	6	13	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	1	4	8	11	3
Verbesserung der Qualitätssicherung	10	23	28	38	17
Sonstige organisatorische Änderungen	3	6	4	6	4
Keine organisatorischen Änderungen	83	62	54	40	73

Die meisten Nennungen deuten auf bemerkenswerte Veränderungen in betrieblichen Strategien hin, die organisatorische Änderungen voraussetzen. Der Verbesserung der Qualitätssicherung wird in allen Branchen und Betriebsgrößen ein hoher Rang zugemessen. Viele Betriebe haben sich offensichtlich dafür entschieden, sich auf Schwerpunkte in der Produktpalette zu konzentrieren und mehr Produkte und Leistungen zu kaufen. Bei der inneren Reorganisation richteten sich die Veränderungen auf flachere Hierarchien im Betrieb, insbesondere bei größeren Betrieben. Damit gehen zum Beispiel Verlagerungen von Verantwortung und Entscheidungen nach unten einher.

Die Betriebe wurden im Rahmen der organisatorischen Änderungen auch explizit nach der wichtigsten Änderung befragt (nur eine Antwortmöglichkeit). Dabei kristallisierte sich mit deutlicher Konzentration sowohl für Brandenburg insgesamt als auch für das verarbeitende Gewerbe die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus. 34 Prozent aller Betriebe führten diese organisatorische Veränderung als wichtigste an (im verarbeitenden Gewerbe sogar 41 Prozent). Mit erheblich weniger Gewicht folgen danach die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen und mehr Eigenfertigung / Eigenleistung mit jeweils 16 Prozent, knapp dahinter folgt die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen mit 15 Prozent aller Betriebe. Alle anderen organisatorischen Änderungen wurden jeweils von weniger als 7 Prozent der Betriebe als wichtigste eingestuft. Hervorzuheben ist die Bedeutung von mehr Eigenfertigung / Eigenleistung im verarbeitenden Gewerbe. Diese organisatorische Änderung wurde von 21 Prozent aller Betriebe dieser Branche als wichtigste Änderung gewertet. Dies liegt weit über dem Durchschnitt aller Betriebe Brandenburgs. Bei Betrieben des öffentlichen Verwaltung tritt neben der Verbesserung der Qualitätssicherung die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen als wichtigste organisatorische Änderung in den Vordergrund. 46 Prozent ihrer Betriebe geben sie als wichtigste Änderung an, im verarbeitenden Gewerbe nur 5 Prozent (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14:
Wichtigste organisatorische Veränderung der letzten beiden Jahre in den Betrieben Brandenburgs 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe)



Die organisatorischen Änderungen führten insgesamt nicht zu neuen Arbeitsplätzen, aber zu steigender Qualifikation

Die organisatorischen Veränderungen führten zu differenzierten personellen Entwicklungen. Während einige organisatorische Änderungen (wie z. B. Verbesserung der Qualitätssicherung, Einführung von Gruppenarbeit) mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl verbunden waren, kehrte sich das bei anderen organisatorischen Maßnahmen wie Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen sowie Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege um. Hier standen Personalreduzierungen im Vordergrund.

Dagegen ist die Tendenz in Richtung auf Qualifikationsänderungen der Beschäftigten eindeutig. Alle organisatorischen Maßnahmen führten - und dies sehr deutlich - zu anspruchsvolleren Arbeitsaufgaben und höheren Qualifikationsanforderungen bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 75).

Tabelle 75:

Wirkungen organisatorischer Änderungen der letzten beiden Jahre auf Beschäftigung und Qualifikation in den Betrieben Brandenburgs 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit organisatorischen Änderungen, Mehrfachnennungen möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Wichtigste organisatorische Veränderung	Beschäftigtenzahl			Qualifikation der betroffenen Beschäftigten		
	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	gestiegen	Gleich geblieben	gesunken
	Prozent			Prozent		
Mehr Eigenfertigung	13	73	14	25	75	0
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	31	47	22	56	44	0
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	1	90	9	17	83	0
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	20	36	44	39	57	5
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	14	76	10	54	46	0
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	22	67	10	44	56	0
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	11	82	7	35	65	0
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	0	95	5	21	79	0
Verbesserung der Qualitätssicherung	10	85	5	35	64	1
Sonstige organisatorische Veränderungen	0	52	48	11	89	0
Insgesamt	11	74	15	32	67	1

8.4 FuE-Potenzial

Mehr FuE - bessere wirtschaftliche und personelle Parameter

Im Jahre 1997 waren in den neuen Bundesländern rund 25 Tsd. FuE-Beschäftigte⁸⁴ tätig, darunter in Wirtschaftsunternehmen 18 Tsd. Die Wirtschaft erweiterte ihren Personalbestand zwischen 1997 und 2000 um 2.000 Beschäftigte auf 20.000⁸⁵. Das sind nunmehr 7 Prozent des gesamtdeutschen FuE-Personals der Wirtschaft. Fast der gesamte Anstieg des FuE-Personals erfolgte im Dienstleistungssektor. Auf 1.000 Erwerbstätige kamen in den alten Bundesländern 9,3 Beschäftigte im FuE-Bereich, in den neuen Bundesländern 3,1.

Die Angaben des Betriebspanels bestätigen diesen unterschiedlichen Besatz an FuE-Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der Betriebe mit FuE-Aktivitäten in Brandenburg beträgt 4 Prozent, darunter etwa 3 Prozent mit eigener Forschung und Entwicklung, die übrigen mit Forschung und Entwicklung in einer anderen Unternehmenseinheit. In Westdeutschland verfügen 6 Prozent der Betriebe über Forschung und Entwicklung, darunter 5 Prozent mit eigener Forschung und Entwicklung und 1 Prozent mit Forschung und Entwicklung bei einer anderen Unternehmenseinheit (vgl. Tabelle 76). Im verarbeitenden Gewerbe weisen wesentlich mehr Betriebe eigene Forschung und Entwicklung aus als die anderen Branchen. Im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs sind es rund 11 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe Ost- und Westdeutschlands rund 15 Prozent der Betriebe. Besonders die Betriebe aus den forschungsintensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes greifen stark auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspotenzial zurück. 22 Prozent dieser Betriebe Brandenburgs verfügen über eigenes Forschungs- und Entwicklungspotenzial, in den vergleichbaren westdeutschen Betrieben sind es 30 Prozent.

Die Betriebsgröße hat einen großen Einfluss auf eigene Forschungs- und Entwicklungskapazitäten. Der Anteil der Betriebe mit eigener Forschung und Entwicklung steigt mit

⁸⁴ Ebenda, S. 65

⁸⁵ FAB GmbH: Strukturelle Analyse der Entwicklung von FuE-Potentialen im Dienstleistungssektor und verarbeitenden Gewerbe in den neuen Bundesländern, Presseinformation

zunehmender Betriebsgröße an. Im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs verfügen 4 Prozent der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten darüber. Von den Betrieben ab 100 Beschäftigten sind es bereits 51 Prozent, darunter 20 Prozent bei einer anderen Unternehmenseinheit.

Die Betriebe mit eigener Forschung und Entwicklung bzw. Forschung und Entwicklung bei einer anderen Unternehmenseinheit repräsentieren in Brandenburg nur einen Beschäftigtenanteil von 13 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent) dagegen in Westdeutschland von 21 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 53 Prozent).

Tabelle 76:

Betriebe mit Forschung und Entwicklung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland Mitte 2001 (Anteil an Zahl der Betriebe und der Beschäftigten, hochgerechnete Stichprobe)

	Betriebe mit Forschung und Entwicklung bzw. Forschung und Entwicklung bei anderer Unternehmenseinheit	
	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent	
Brandenburg	4	13
Verarbeitendes Gewerbe	11	40
Ostdeutschland	5	13
Verarbeitendes Gewerbe	15	40
Westdeutschland	6	21
Verarbeitendes Gewerbe	15	53

Die Kausalkette zwischen dem Anteil der Betriebe mit bzw. ohne Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, ihrer Innovationsintensität und -ergiebigkeit und letztlich ihrer sich daraus ergebenden wirtschaftlichen und personellen Parameter ist in der Theorie unbestritten. Im Folgenden geht es letztlich um den Versuch einer Quantifizierung dieser Kausalkette.

Inwieweit wirken sich Forschung und Entwicklung auf die Entstehung neuer Produkte und Leistungen, d. h. auf den Umfang von Innovationen, aus? Tabelle 77 zeigt, dass bei 62 Prozent der Betriebe Brandenburgs, die explizit angeben, Forschung und Entwicklung zu betreiben, auch Produktinnovationen entstehen. Betriebe ohne Forschung und Entwicklung fallen deutlich zurück, von ihnen entwickeln nur 24 Prozent Produktinnovationen. Dieser Zusammenhang wird noch deutlicher, wenn es sich um die höchste Form der Innovation - völlig neue, am Markt bisher nicht vorhandene Produkte oder Leistungen - handelt. Eine Generierung völlig neuer Produkte und Leistungen ist ohne eigene betriebliche Forschungskapazitäten weitgehend auszuschließen. Immerhin 31 Prozent der Betriebe mit eigener FuE widmen sich auch der Entwicklung völlig neuer Produkte und Leistungen. Für Westdeutschland ergeben sich gleiche Tendenzen.

Tabelle 77:

Betriebe mit bzw. ohne Forschung / Entwicklung und Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2001 (Hochgerechnete Stichprobe)

	Betriebe mit Produktinnovationen	Darunter:		
		Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen	Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)	Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)
	Prozent	Prozent		
Brandenburg insgesamt	25	21	12	5
mit eigener FuE	62	62	34	31
ohne FuE	24	20	12	4
Ostdeutschland insgesamt	28	22	16	5
mit eigener FuE	78	75	46	30
ohne FuE	26	19	15	4
Westdeutschland insgesamt	27	22	14	5
mit eigener FuE	80	76	43	33
ohne FuE	24	19	13	3

Ergebnisseitig unterscheiden sich die Betriebe in Abhängigkeit von ihren Forschungsaktivitäten deutlich in ihren wirtschaftlichen und personellen Parametern. Betriebe mit Forschung und Entwicklung sind in der Regel durch die besseren wirtschaftlichen und personellen Indikatoren charakterisiert. Vermittelt über eine aktive Innovationstätigkeit haben sie eine höhere Produktivität (Umsatz je Beschäftigten), die höhere Exportquote, weisen expandierende Beschäftigungszahlen auf, betreiben die aktivere Investitionspolitik und zahlen deutlich höhere Löhne bzw. Gehälter (vgl. Tabelle 78).

Tabelle 78:

Betriebe mit bzw. ohne Forschung / Entwicklung und ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 / 2001 (Betriebe mit Umsatz, hochgerechnete Stichprobe)

	Umsatz je Beschäftigten 2000	Exportquote 2000	Beschäftigte 2001 (2000=100)	Investitionen je Beschäftigten 2000	Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten Juni 2001
	Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM	DM
Brandenburg	202	4	99	13	3.160
mit eigener FuE	303	7	107	33	4.060
ohne FuE	181	3	97	10	3.040
Ostdeutschland	199	5	99	17	3.150
mit eigener FuE	223	17	104	25	3.780
ohne FuE	187	3	98	15	3.040
Westdeutschland	321	15	101	15	4.220
mit eigener FuE	379	37	103	24	5.490
ohne FuE	296	7	100	13	3.800
Brandenburg (verarbeitendes Gewerbe)	254	14	103	24	3.580
mit eigener FuE	256	13	101	50	3.970
ohne FuE	239	12	102	12	3.310
Ostdeutschland (verarbeitendes Gewerbe)	237	17	103	18	3.450
mit eigener FuE	241	23	104	25	3.800
ohne FuE	197	12	102	14	3.180
Westdeutschland (verarbeitendes Gewerbe)	351	33	101	21	4.980
mit eigener FuE	402	42	102	27	5.480
ohne FuE	285	19	100	16	4.400

Zusammenfassend ist einzuschätzen, dass sich die Kausalität zwischen Forschung / Entwicklung und Innovationen einerseits und zwischen Forschung / Entwicklung und den wichtigsten wirtschaftlichen und personellen Kennziffern andererseits mit dieser Panelbefragung nachweisen lässt. Beruhend auf einer eigenen Forschungs- und Entwicklungsstrategie erweisen sich Innovationen als Motor für wirtschaftlichen Erfolg und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dies unterstreicht die Bedeutung einer gezielten beschäftigungswirksamen Innovationsförderung in Brandenburg. Dabei sollten die Schaffung neuer Produkte und die Erschließung neuer Märkte im Mittelpunkt stehen.

Forschungsförderung - unerlässliche Voraussetzung für den Aufholprozess

Die Ergebnisse des Betriebspanels bestätigen weitgehend das Gutachten zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahre 2001 erstellt wurde. Die Einbeziehung von Betrieben in die Innovationstätigkeit hat sich weder in Ost- noch in Westdeutschland in den letzten Jahren verstärkt. Der gesamtwirtschaftliche Aufholprozess in Ostdeutschland hat durch betriebliche Innovationsaktivitäten keine starken Impulse erfahren.

Strukturelle Defizite prägen die Differenzierung der technologischen Leistungsfähigkeit zwischen Ost und West. Ihr Abbau beansprucht längerfristige Zeiträume. Die kleinbetriebliche Struktur und der geringe Industriebesatz schwächen die technologische Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands. Die FuE-Kapazitäten sind deshalb sehr zersplittert und zum großen Teil unternehmensextern angesiedelt. Fehlende Großbetriebe als Konzentrationskerne unternehmensinterner Forschung sind Schwachpunkte im Innovationsprofil Ostdeutschlands.

Die innovativen Betriebe weisen günstigere wirtschaftliche Ergebnisse auf als die Betriebe, die keine Innovationen durchführen. Wirtschaftliche Wachstumsdaten wie steigender Umsatz, steigende Exporte und steigende Beschäftigung sind eng mit Innovationen verbunden. Die Ergiebigkeit ist besonders intensiv ausgeprägt in Betrieben, die über eigene FuE-Kapazitäten verfügen.

Umfängliche staatliche Maßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung des FuE-Personals in den Betrieben Brandenburgs wie in Ostdeutschland allgemein. Besonders wirkungsvoll waren Förderungen durch Personalkostenzuschüsse, Zuschüsse zu Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie die Gründungsförderung von technologieorientierten Unternehmen. Bei bundesweiten Förderprogrammen wurden ostdeutschen Betrieben Sonderkonditionen eingeräumt. Die Weiterführung dieser Programme mit ähnlich günstigen Zugangsbedingungen wie bisher kann auch zukünftig dazu beitragen, dass ostdeutsche Betriebe trotz schlechterer Ausgangslage weiterhin an einer innovationsintensiven Entwicklung teilnehmen können.

9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe in Brandenburg

9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Exkurs zur Definition des Geschäftsvolumens

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung und Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen als Umsatz. Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bilanzsumme aus, bei Versicherungsunternehmen bildet die Beitragssumme das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

Der Umsatz bildet die bestimmende Kennziffer in der wirtschaftlichen Tätigkeit der meisten Betriebe. Der von den ostdeutschen Betrieben erarbeitete und abgesetzte Umsatz dokumentiert den nach wie vor gravierenden Abstand zu den westdeutschen Betrieben. Sowohl

im Umsatz absolut als auch in der Umsatzproduktivität und im Anteil am gesamtdeutschen Markt werden erhebliche Rückstände offenbar. Die Wertschöpfungsfähigkeit der ostdeutschen Wirtschaft, insbesondere in der Industrie, entspricht vom Niveau, von der Struktur und von der Qualität her bei weitem noch nicht dem Anspruch eines beschleunigten Aufholprozesses. Dieser bis 1996 zügig verlaufene Prozess konnte auch zwischen 2000 und 2001 nicht wieder aufgenommen werden. Während 1999 die Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes in West- und Ostdeutschland in etwa gleich und eine Konsolidierung des Aufholprozesses zu verzeichnen war, lag sie im Jahr 2000 in Ostdeutschland sogar deutlich niedriger, und laut Vorausschau der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten 2001 werden diese Wachstumsraten auch in den Jahren 2001 und 2002 geringer sein⁸⁶. Damit ist sogar von einem weiteren Zurückbleiben Ostdeutschlands auszugehen.

Einigkeit besteht in der Auffassung darüber, dass der Aufholprozess mit größeren Marktanteilen, höheren betrieblichen Umsätzen und Umsatzproduktivitäten einhergehen und davon getragen werden muss. Volumen, Struktur und Produktivität bilden eine unauflösbare Einheit im Prozess des Schließens der wirtschaftlichen Lücke.

Stagnation beim Aufholprozess (Produktivität)

Der Produktivitätsrückstand der Betriebe Brandenburgs gegenüber westdeutschen Betrieben ist nach wie vor beträchtlich. Die Betriebe in Brandenburg erreichten im Jahr 2000 63 Prozent der westdeutschen Werte (verarbeitendes Gewerbe 72 Prozent). Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich hohe Leistungsrückstände der Betriebe Brandenburgs. Bei einem Vergleich auf Stundenbasis würden sich die Relationen der Umsatzproduktivität zwischen den neuen und den alten Bundesländern weiter verschlechtern, da in den neuen Bundesländern im Durchschnitt länger gearbeitet wird (längere tarifliche Wochenarbeitszeit, weniger Urlaub, mehr Vollzeitverhältnisse). Im Herbstgutachten 2001 geben die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute für die Flächenländer Ostdeutschlands ein Niveau des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner von 61,8 Prozent für 1997 und 60,4 Prozent für 2000 im Vergleich zu Westdeutschland an⁸⁷.

Die Angaben aus dem Betriebspanel liefern eine Reihe von Einsichten zu Ursachen der Produktivitätslücke, die zu ersten Ableitungen für künftige wirtschaftspolitische Erfordernisse genutzt werden können.

In allen Branchen und über alle Betriebsgrößen hinweg sind diese Rückstände in der Produktivität charakteristisch. Dieser Tatbestand stellt Vermutungen infrage, der Aufholprozess bedürfe nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Konzentration muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, wenn der Aufholprozess gelingen soll. Die wichtigsten Differenzen sind Niveau- und weniger Strukturprobleme. Es geht um die Entwicklung aller Produktionsfaktoren der Betriebe, angefangen bei der Kapitalausstattung je Beschäftigten über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte.

Der Umsatz je Beschäftigten⁸⁸ - Umsatzproduktivität - ist in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert. Ein Branchenvergleich zwischen den Betrieben Brandenburgs, vor allem aber mit Westdeutschland, macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite der Betriebe Brandenburgs und Ostdeutschlands gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Tabelle 79).

⁸⁶ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 364

⁸⁷ Ebenda, S. 366

⁸⁸ Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitquote sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

Tabelle 79:
Pro-Kopf-Umsatz in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg / Land	Ost-deutschland	West-deutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	133	128	163	81
Bergbau / Energie / Wasser	387	431	470	82
Verarbeitendes Gewerbe	254	237	351	72
Baugewerbe	131	138	195	67
Handel und Reparatur	386	339	511	76
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	123	174	316	39
Dienstleistungen	102	126	189	54
Brandenburg insgesamt	202			63
Mecklenburg-Vorpommern	204			64
Sachsen-Anhalt	194			60
Sachsen	182			57
Thüringen	201			63
Berlin-Ost	255			79
Ostdeutschland		199		62
Westdeutschland			321	100

Aufgrund des verbesserten Antwortverhaltens der Betriebe wird mit dem Panel 2001 zum zweiten Mal neben dem Umsatz auch die Wertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) errechnet und ausgewiesen. Im Ergebnis ergibt sich im Vergleich mit den westdeutschen Betrieben insgesamt eine ähnliche Angleichungsquote. Bei der auf dieser Basis berechneten Angleichungsquote liegt Brandenburg an vorderster Stelle von den ostdeutschen Flächenländern (vgl. Tabelle 80).

Tabelle 80:
Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten			
	Brandenburg / Land	Ost-deutschland	West-deutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	63	59	73	87
Bergbau / Energie / Wasser	216	181	182	119
Verarbeitendes Gewerbe	112	96	146	77
Baugewerbe	68	66	97	70
Handel und Reparatur	113	91	147	77
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	53	68	133	40
Dienstleistungen	59	67	100	59
Brandenburg insgesamt	85			67
Mecklenburg-Vorpommern	80			63
Sachsen-Anhalt	79			62
Sachsen	71			56
Thüringen	78			62
Berlin-Ost	100			79
Ostdeutschland		79		62
Westdeutschland			127	100

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2000 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur weniger als die Hälfte der Werte mittlerer und größerer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr (vgl. Tabelle 81). Kleinbetriebe haben weder beim Einkauf noch beim Verkauf Marktmacht oder etwa Preissetzungsmonopole. Versuchen sie aber, mit Preisdumping neue Märkte oder Marktanteile zu erobern, hat das negative Folgen für ihre Umsatzproduktivität.

Die Option Niedrigpreisstrategie wählen trotzdem viele Betriebe der neuen Bundesländer, um Zutritt zu Märkten zu erhalten⁸⁹. Vielfach wurde - trotz häufig gleichwertiger Qualität im Vergleich zu Produkten westdeutscher Anbieter - mit geringeren Preisen konkurriert. Dadurch werden Umsatz, Wertschöpfung und damit auch die Produktivität der Betriebe in Brandenburg geschmälert. Die Option Niedrigpreis ist ungeeignet, zur Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie widerspiegelt die grundsätzliche Schwäche der Wirtschaft Ostdeutschlands, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse zu präsentieren.

Tabelle 81:

Pro-Kopf-Umsatz in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM			Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	120	123	192	63
5 bis 19 Beschäftigte	177	173	256	69
20 bis 99 Beschäftigte	216	209	315	68
ab 100 Beschäftigte	267	258	427	67
Insgesamt	202	199	321	63

Schwach ausgeprägte Umsatzerwartungen

Die von den Betrieben erwartete Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes für 2001 ist nur bedingt interpretierbar, weil sie auf Einschätzungen beruht, die während der Befragung im Sommer 2001 erfolgten und daher ein hohes Maß an Unsicherheit beinhalten.

Für das Jahr 2001 rechnet der Durchschnitt der befragten Betriebe in Brandenburg mit einem abnehmenden Umsatz. Deutlich schlechtere Erwartungen haben wie erwartet die Baubetriebe, die mit beachtlichen Rückgängen im Umsatz rechnen. Das verarbeitende Gewerbe setzt wie in den letzten Jahren das Umsatzwachstum fort. Damit zeichnet sich ab, dass auch im Jahre 2001 die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes weiter zu- und die des Baugewerbes abnimmt (vgl. Tabelle 82). Die Branchenstruktur verschiebt sich zugunsten des verarbeitenden Gewerbes und damit in Richtung einer Angleichung an westdeutsche Branchenstrukturen.

Die Umsatzproduktivität 2001 ist etwas niedriger als im Jahr 2000, was den Angleichungsprozess nicht befördern wird. Die vergleichsweise positive Entwicklung im Baugewerbe wird im Wesentlichen durch einen weiteren Personalabbau hervorgerufen.

⁸⁹ Vgl. Müller, G.: Schmalere Produktivitätslücke bei Beachtung von Preiseffekten, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 4/1998, S. 14-19

Tabelle 82:

Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes der Betriebe in Brandenburg 2000 bis 2001 nach Branchen (2000 = 100, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land	Umsatz	Pro-Kopf-Umsatz
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	100	104
Bergbau / Energie / Wasser	103	81
Verarbeitendes Gewerbe	103	100
Baugewerbe	92	102
Handel und Reparatur	95	98
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	97	104
Dienstleistungen	99	98
Brandenburg insgesamt	98	99
Mecklenburg-Vorpommern	99	100
Sachsen-Anhalt	99	100
Sachsen	99	101
Thüringen	100	100
Berlin-Ost	98	98
Ostdeutschland	99	100
Westdeutschland	101	100

9.2 Strukturelle Besonderheiten der Wirtschaft Brandenburgs

Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

In struktureller Hinsicht fallen beim Vergleich von Volumen und Struktur des Umsatzes zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland vor allem zwei Zusammenhänge ins Gewicht: einmal die Branchen- und Zweigstrukturen und zweitens die Größenstruktur der Betriebe. Beide Strukturen weisen bemerkenswerte Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft auf.

Zunächst die Betrachtung der Branchenstruktur (vgl. Tabelle 83).

Tabelle 83:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM
Land- und Forstwirtschaft	4	5	133
Bergbau / Energie / Wasser	5	3	387
Verarbeitendes Gewerbe	23	18	254
Baugewerbe	12	18	131
Handel und Reparatur	36	19	386
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	9	123
Dienstleistungen	14	28	102
Insgesamt	100	100	202

Branche	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
Land- und Forstwirtschaft	2	4	128	1	1	163
Bergbau / Energie / Wasser	4	2	431	4	2	470
Verarbeitendes Gewerbe	25	21	237	34	31	351
Baugewerbe	12	17	138	5	9	195
Handel und Reparatur	30	18	339	32	21	511
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8	9	174	7	7	316
Dienstleistungen	19	29	126	17	29	189
Insgesamt	100	100	199	100	100	321

Bestimmend für die strukturellen Unterschiede sind das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Im Zuge der Umgestaltung der Wirtschaft Brandenburgs und der Anpassung an internationale Wettbewerbsbedingungen waren viele Betriebe des verarbeitenden Gewerbes nicht mehr wettbewerbsfähig und verloren ihre wirtschaftliche Existenz. Andere schrumpften auf marktgerechte Größen. Neugründungen vermochten nur unvollständig, die entstandenen Lücken auszufüllen. Das verarbeitende Gewerbe stellt zwar 23 Prozent des gesamten Umsatzes in Brandenburg, in Westdeutschland sind es hingegen 34 Prozent. Das verarbeitende Gewerbe Brandenburgs hat auch im Vergleich mit dem Ostdeutschlands insgesamt (25 Prozent) einen niedrigeren Anteil erreicht, weit weg vom Anteil in Westdeutschland.

Das Baugewerbe wurde durch öffentliche Investitionsförderung und Herstellung gleicher Bedingungen in der Infrastruktur stark nachgefragt und forciert. Das hatte die Entwicklung einer überdimensionierten Bauwirtschaft in Brandenburg zur Folge, die sich gegenwärtig einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 12 Prozent am Umsatz der Wirtschaft Brandenburgs, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 5 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Bauanteils in Brandenburg ist in den kommenden Jahren unvermeidlich. Vor allem die Verschiebung der Relationen bei den Investitionen zugunsten der Ausrüstungen und das abnehmende Gewicht öffentlicher Investitionen wirken in diese Richtung.

In Brandenburg sind genau die Branchen mit einer hohen Wertschöpfung und mit einer hohen Produktivität je Beschäftigten relativ schwach vertreten und umgekehrt. So fällt auf, dass die Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Umsatzproduktivität (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe) in Brandenburg mit 16 Prozent ein anteilig größeres Gewicht am Umsatz haben als in den alten Bundesländern (6 Prozent). Dagegen ist das verarbeitende Gewerbe mit seinen vielen innovativen und damit zukunftssträchtigen Branchen in Brandenburg vergleichsweise schlecht und noch deutlich geringer vertreten als in Westdeutschland.

Eine vergleichbar gleichrangige Bedeutung beim Umsatz haben in Brandenburg und in den alten Bundesländern Handel / Reparatur, Verkehr / Nachrichtenübermittlung und das Dienstleistungsgewerbe. Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau / Energie / Wasser und Handel / Reparatur verfügen in der Regel über überdurchschnittlich hohe Umsatzproduktivitäten. Zusammen nehmen sie in Brandenburg einen Umsatzanteil von 64 Prozent, in Westdeutschland jedoch von 70 Prozent ein. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die Umsatzproduktivität Brandenburgs gesteigert werden. Die schlechtere Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der allein entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verschwinden würde.

Als eine Art Struktureffekt in diesem Zusammenhang ist auch der zu geringe Anteil von Stammhäusern in Brandenburg zu werten. 50 Prozent der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs waren Mitte 2001 in Betrieben tätig, die sich in westdeutschem und ausländischem Eigentum befinden. Darunter fallen auch viele Zweigbetriebe, deren Stammhaus sich in den alten Bundesländern oder im Ausland befindet. Die Zweigbetriebe, häufig verlängerte Werkbänke ohne zentrale wertschöpfende Betriebsfunktionen (Leitung, Vertrieb, Marketing, Forschung und Entwicklung), haben dadurch eine geringere durchschnittliche Wertschöpfung als ihr Stammhaus. Auch wird die Bruttowertschöpfung der Zweigbetriebe in der Regel „nicht über den Ansatz von Marktpreisen der produzierten Güter, sondern über - in Grenzen willkürlich setzbare - betriebsinterne Verrechnungspreise ermittelt“⁹⁰.

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: FuE-intensive Zweige

Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist eine Strukturschwäche der Wirtschaft Brandenburgs zu erkennen. Die FuE-intensiven und als innovativ bezeichneten Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes. Während im Jahr 2000 in Westdeutschland 55 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf diese FuE-intensiven Zweige entfielen, waren es in Brandenburg nur 31 Prozent (in Ostdeutschland 33 Prozent). Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Verteilung der Beschäftigten. 45 Prozent konzentrieren sich in Westdeutschland auf die FuE-intensiven Zweige, dagegen in Brandenburg 35 Prozent und in Ostdeutschland nur 34 Prozent (vgl. Tabelle 84 und Abbildung 15).

⁹⁰ Klaus-Peter Möller, Matthias Günther, Joey Schaffner: Besteht eine Produktivitätslücke in den neuen Bundesländern? in: Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2010, Eduard Pestel Institut für Systemforschung, Hannover 1999, S. 8

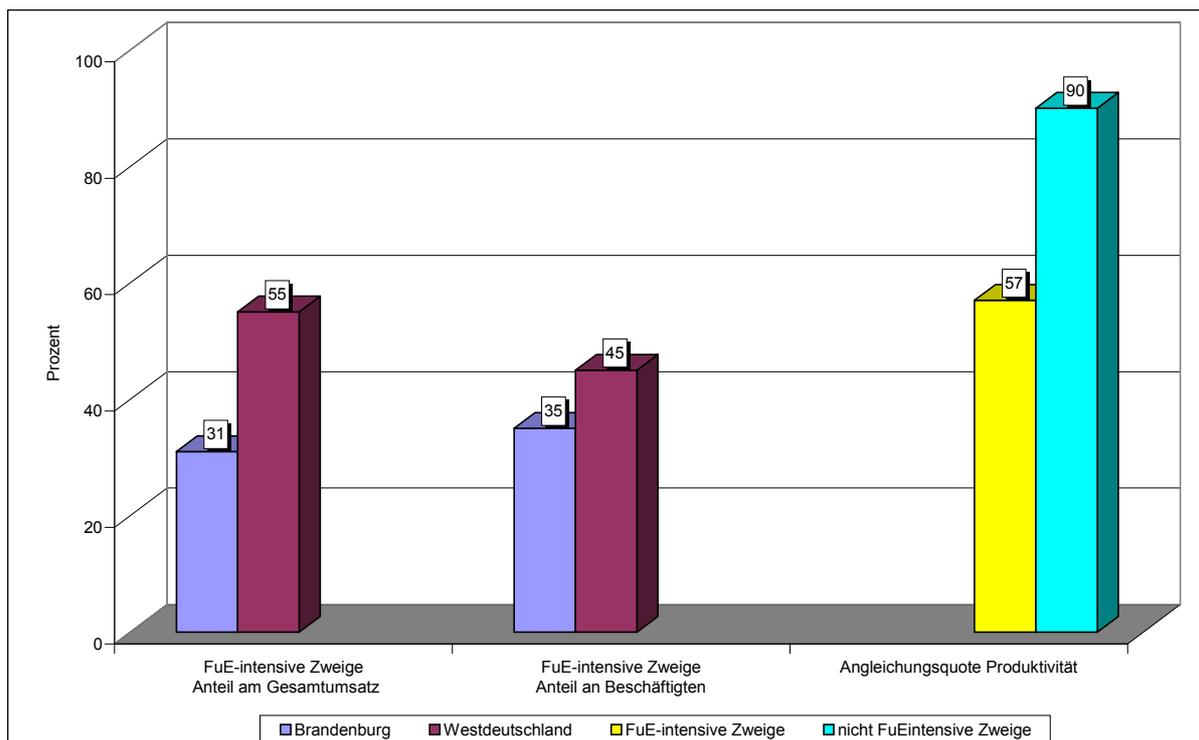
Tabelle 84:
 Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Zweig	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	31	35	244
Nicht FuE-intensive Zweige	69	65	259
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	254

Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	33	34	234	55	45	428
Nicht FuE-intensive Zweige	67	66	238	45	55	287
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	237	100	100	351

* Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweigen geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die Produktion von Spitzentechnologie und hochwertiger Technik (Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von mehr als 3,5 Prozent) auf folgende Zweige des verarbeitenden Gewerbes: Chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Alle anderen Zweige (Kunststoff, Steine / Erden / Glas, Eisen- / Stahlerzeugung / NE-Metallherzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung / Textil, Nahrungs- und Genussmittel) stellen danach vorrangig Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von weniger als 3,5 Prozent her und zählen daher im Allgemeinen nicht zu den forschungsintensiven Zweigen.

Abbildung 15:
 Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg und Westdeutschland 2000



In Brandenburg liegen die FuE-intensiven Zweige jedoch nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität zurück. Die Ergebnisse dieser Arbeitgeberbefragung bestätigen andere vorliegende Untersuchungen. „Offenbar ist es weniger die geringe Bedeutung FuE-intensiver Branchen in den neuen Ländern, die ein Problem für die Schließung der Ost-West-Produktivitätslücke darstellt, als die geringe Produktivitätsanpassung an westdeutsches Niveau innerhalb der Technologieklassen“, stellen Müller und Wölfl fest⁹¹. Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt in Brandenburg bei den FuE-intensiven Zweigen nur bei 57 Prozent, dagegen bei den nicht FuE-intensiven Zweigen bei 90 Prozent (vgl. Abbildung 15).

Der Rückstand im Anteil und in der Produktivität besonders der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes ist eine schwere Hypothek der Wirtschaft Brandenburgs, die langfristig Einfluss auf die Produktivitätslücke und auch auf die Zukunftsfähigkeit der Branchenstruktur nimmt. Die für den Aufhol- und Angleichungsprozess besonders wichtigen Bereiche der Industrie Brandenburgs sind im Umfang und im Leistungsniveau immer noch unzulänglich ausgeprägt.

Die relativ hohe Konzentration der Investitionen in Brandenburg auf FuE-intensive Zweige gibt allerdings Anlass, auf eine kurzfristig zu verändernde Situation im verarbeitenden Gewerbe des Landes zu hoffen. FuE-intensive Zweige binden immerhin 60 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs. In Westdeutschland erreicht der vergleichbare Anteil 58 Prozent, in Ostdeutschland 47 Prozent (vgl. Tabelle 85).

Tabelle 85:

Investitionen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)

Zweig	Brandenburg	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	60	42
Nicht FuE-intensive Zweige	40	15
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	24

Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM	Prozent	Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	47	26	58	27
Nicht FuE-intensive Zweige	53	14	42	16
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	18	100	21

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: Exportintensive Zweige

Die exportintensiven Zweige haben in Brandenburg einen eindeutig geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland und darüber hinaus eine deutlich geringere Angleichungsquote gegenüber den nicht exportintensiven Zweigen (vgl. Tabelle 86 und Abbildung 16).

⁹¹ Ralf Müller, Anita Wölfl: Ist die ostdeutsche Industriestruktur nachteilig für die Produktivitätsentwicklung?, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 3/2000, S. 73

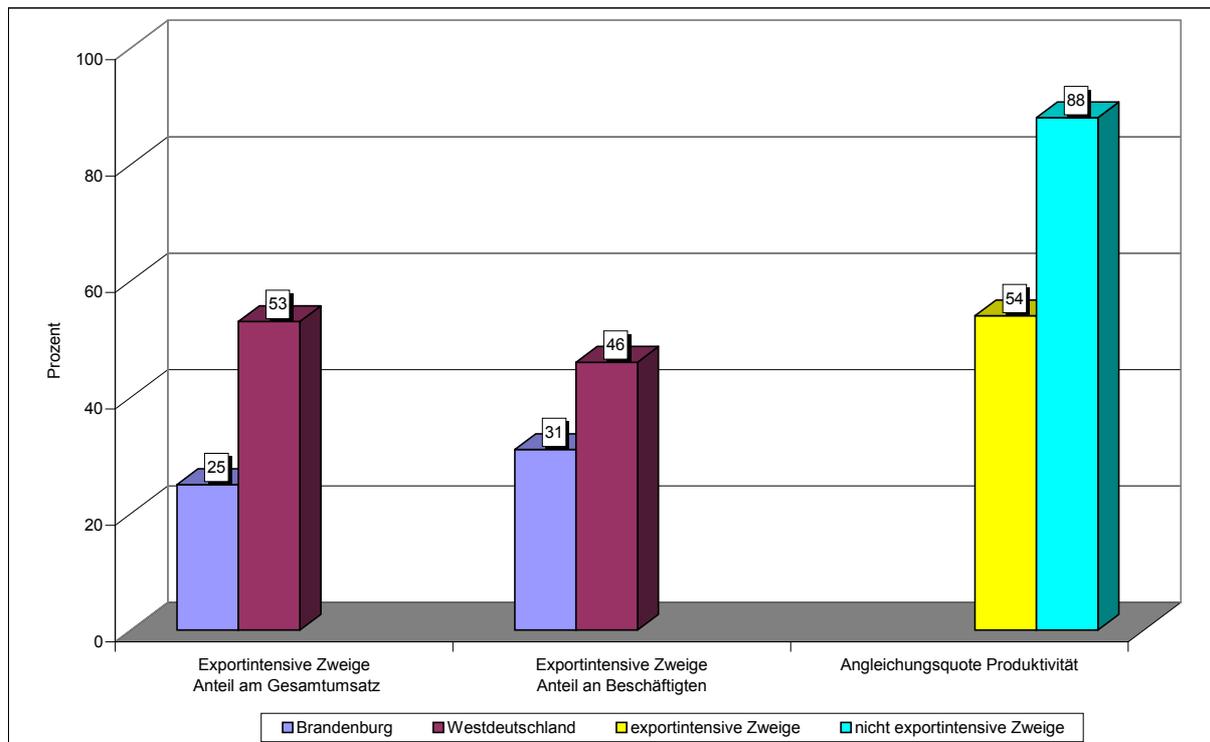
Tabelle 86:
Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Zweig	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM
Exportintensive Zweige	25	31	219
Nicht exportintensive Zweige	75	69	270
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	254

Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
Exportintensive Zweige	31	33	223	53	46	403
Nicht exportintensive Zweige	69	67	244	47	54	306
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	237	100	100	351

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

Abbildung 16:
Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Ost- und Westdeutschland 2000



2000 entfielen in Westdeutschland 53 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In Brandenburg waren es nur 25 Prozent. 46 Prozent

der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Brandenburg nur 31 Prozent.

Überraschend und nachdenklich stimmt es, dass die exportintensiven Zweige in Brandenburg eine geringere Umsatzproduktivität aufweisen (219 Tsd. DM) als die nicht exportintensiven Zweige (270 Tsd. DM). Nicht zuletzt hinken dadurch in Brandenburg die exportintensiven Zweige nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher. Eine dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen nur bei 54 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 88 Prozent.

Auch der Anteil der Investitionen in den exportintensiven Zweigen im verarbeitenden Gewerbe, der für die nachhaltige Erschließung vor allem internationaler Märkte eine besondere Bedeutung hat, ist niedriger als in den nicht exportintensiven. Exportintensive Zweige binden 38 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs. In Westdeutschland erreicht der vergleichbare Anteil mit 57 Prozent einen deutlich höheren Wert (vgl. Tabelle 87).

Tabelle 87:

Investitionen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)

Zweig	Brandenburg	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM
Exportintensive Zweige	38	30
Nicht exportintensive Zweige	62	22
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	24

Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM	Prozent	Tsd. DM
Exportintensive Zweige	38	20	57	26
Nicht exportintensive Zweige	62	17	43	17
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	18	100	15

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

Wenngleich Fortschritte beim Fernabsatz der Betriebe Brandenburgs festzustellen sind, so zeigen die Regionalstrukturen des Umsatzes noch immer, dass die Absatzchancen der Betriebe Brandenburgs eng begrenzt sind. Das wirft erneut die Frage auf, ob absatzfördernde Maßnahmen eine höhere Aufmerksamkeit verdient haben. Bundesweit konzentrieren sich die wirtschaftspolitischen Maßnahmen sehr stark auf die technische Modernisierung und weniger auf die Erschließung von Märkten. Durch die staatliche Förderpolitik wurden für die Erschließung neuer Märkte in den vergangenen Jahren nur wenige Mittel bereitgestellt. Erst im Verlauf der Entwicklung gab es in den Förderprogrammen Akzentveränderungen zu Gunsten der Markterschließung und Absatzförderung⁹², die jedoch an Wirksamkeit offensichtlich zu wünschen übrig lassen.

92 In diesen Zusammenhang ist auch die Forderung einzuordnen, wonach Bund, Länder und Gemeinden künftig stärker bei ostdeutschen Firmen einkaufen sollten. Die 20 Prozent, die der Bund für seine Beschaffungen bei ostdeutschen Betrieben ausgibt (Gesamtvolumen 400 Mrd. DM), könnten erhöht werden, wenn ostdeutsche Firmen den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte erhöhen könnten, z. B. über das von der Treuhandnachfolgerin BvS initiierte „Beschaffungsbuch 1999 / 2000“, das Firmenporträts ostdeutscher Betriebe enthält (Umzug bringt Firmen zu wenig Aufträge, in: Berliner Zeitung, 19.8.1999, S. 35).

Auch das Sonderprogramm zur Absatzförderung ostdeutscher Produkte wurde 1999 mit einem Volumen von 20 Millionen DM fortgeführt. Dabei wurde weiter auf die beiden Säulen Inlandsmesseförderung und Vermarktungsaktionen im Ausland gesetzt (Weiter Absatzförderung für Ost-Produkte, in: Handelsblatt, 16./17.4.1999, S. 6).

Die an den beiden Indikatoren - FuE-Intensität und Exportintensität - nachgewiesenen Schwächen des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg haben auch negative Einflüsse auf Beschäftigung und konjunkturelle Entwicklung. Die Dominanz von Branchen, die vor allem im Sog des Baugeschehens und regionaler Märkte produzieren, sind zuallererst von konjunkturellen Einflüssen abhängig. FuE-intensive und exportintensive Branchen sind in die internationale Arbeitsteilung verstärkt eingebunden und verfügen über einen höheren Anteil qualifizierter Arbeitsplätze.

Ungünstige Betriebsgrößenstruktur

Auch die Größenstrukturen der Betriebe weisen bemerkenswerte Unterschiede auf. Der Anteil kleiner Betriebe dominiert in Brandenburg. Große Betriebe als regionale Konzentrationen für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung sind ein Manko. Mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft ist die durchschnittliche Betriebsgröße in allen Branchen geringer als in Westdeutschland. Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die die gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf angelegt, in neue Dimensionen hinauzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel ebenfalls längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Große Betriebe (ab 100 Beschäftigten) tragen in Brandenburg rund 32 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 49 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 9 Prozent zu 6 Prozent.

Kleinere Betriebe haben in der Regel eine geringere Umsatzproduktivität und geringere Kapitalintensität als größere. Das trifft auf alle Branchen zu und erklärt einen Teil der Produktivitätslücke aller Branchen im Vergleich mit Westdeutschland. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im Betriebspanel. Tabelle 88 verdeutlicht, dass die Wirtschaft Brandenburgs sowohl einen geringeren Anteil an Großbetrieben als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in diesen größeren Betrieben hat.

Tabelle 88:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Brandenburg		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM
1 bis 4 Beschäftigte	9	15	120
5 bis 19 Beschäftigte	27	31	177
20 bis 99 Beschäftigte	32	30	216
ab 100 Beschäftigte	32	24	267
Insgesamt	100	100	202

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
1 bis 4 Beschäftigte	9	14	123	6	9	192
5 bis 19 Beschäftigte	25	29	173	20	25	256
20 bis 99 Beschäftigte	32	30	209	25	26	315
ab 100 Beschäftigte	34	27	258	49	40	396
Insgesamt	100	100	199	100	100	321

Eigentumsverhältnisse bestimmen Produktivitätsniveau

Über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen verfügen die Betriebe Brandenburgs in westdeutschem und in ausländischem Eigentum. Sie sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nur ca. 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Firmen, erzielen nur 154 Tsd. DM je Beschäftigten (vgl. Tabelle 89). Auf diese Betriebe (84 Prozent der Betriebe Brandenburgs mit Umsatz) entfallen 49 Prozent des Umsatzes. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 12 Prozent, aber einen Umsatzanteil von 41 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Defizite aufweisen. Es gilt andererseits herauszustellen, dass westdeutsche und ausländische Eigentümer über wesentliche Potenziale verfügen. Es sind vor allem diese Betriebe, die zur Einbindung der Wirtschaft Brandenburgs in die internationale Verflechtung beitragen. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass viele dieser Eigentümer wichtige Partner für Zulieferungen, Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Absatz mitbringen und auf Entwicklungspotenziale aus Brandenburg verzichten. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Besitzverhältnisse in bestehende Liefer- und Absatznetze eingebunden.

Tabelle 89:

Umsatz der Betriebe in Brandenburg 2000 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Eigentumsverhältnis	Betriebe		Umsatz	
	Anzahl	Anteil	Pro Kopf	Anteil
	Tsd.	Prozent	Tsd. DM	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	54	84	154	49
Westdeutsches Eigentum	8	12	358	38
Ausländisches Eigentum	0	0	299	3
Öffentliches Eigentum	1	1	209	6
Sonstiges bzw. nicht bekannt	2	3	124	4
Insgesamt	65	100	202	100

Kapitalgesellschaften mit vergleichsweise geringer Bedeutung

Die Betriebe mit der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft sowie einer GmbH weisen - nicht zuletzt auch wegen ihrer überdurchschnittlichen Betriebsgröße - in Brandenburg die höchsten Pro-Kopf-Umsätze auf. Sie liegen mit 273 bzw. 235 Tsd. DM doppelt so hoch wie in den Einzelunternehmen (137 Tsd. DM). Allerdings beträgt der Anteil der Kapitalgesellschaften am Gesamtumsatz in Brandenburg nur 7 Prozent, wogegen der Vergleichswert in Westdeutschland bei 16 Prozent liegt. Hinzu kommt, dass die Unterschiede in der Umsatzproduktivität zwischen den Kapitalgesellschaften in Brandenburg und Westdeutschland sehr groß sind. Die Kapitalgesellschaften in Brandenburg erreichen nur 57 Prozent der Umsatzproduktivität gegenüber den westdeutschen Kapitalgesellschaften (vgl. Tabelle 90).

Tabelle 90:
Pro-Kopf-Umsatz der Betriebe in Brandenburg 2000 nach der Rechtsform des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Rechtsform	Pro-Kopf-Umsatz			
	Brandenburg	Ost- deutschland	West- deutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM			Prozent
Einzelunternehmen	137	123	160	86
Personengesellschaft	204	163	323	63
GmbH	235	236	367	64
Kapitalgesellschaft	273	233	475	57
Körperschaft des öffentlichen Rechts	130	237	160	81
Sonstige Rechtsform (Verein, Genossenschaft)	145	222	285	51
Keine Angabe	251	233	330	76
Insgesamt	202	199	321	63

9.3 Export und Warenaustausch

Exportkraft der Betriebe Brandenburgs unter dem ostdeutschen und weit entfernt vom westdeutschen Durchschnitt

Die Exportquote der Betriebe in Brandenburg beträgt 4 Prozent, die der ostdeutschen 5 Prozent und die der westdeutschen 15 Prozent⁹³. Damit liegt Brandenburg unter dem ostdeutschen Durchschnitt, jedoch noch deutlicher unter dem westdeutschen (vgl. Tabelle 91).

Tabelle 91:
Regionale Verteilung des Umsatzes der Betriebe Brandenburgs 2000 (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Neue Bundesländer (einschl. Berlin)	Alte Bundesländer (ohne Berlin)	Ausland (Exportanteil)	Insgesamt
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	94	5	1	100
Bergbau / Energie / Wasser	98	0	2	100
Verarbeitendes Gewerbe	50	36	14	100
Baugewerbe	91	8	1	100
Handel und Reparatur	89	9	2	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	86	13	0	100
Dienstleistungen	92	7	1	100
Brandenburg insgesamt	82	14	4	100
Mecklenburg-Vorpommern	80	15	5	100
Sachsen-Anhalt	83	13	4	100
Sachsen	79	15	6	100
Thüringen	73	19	8	100
Berlin-Ost	88	10	2	100
Ostdeutschland	80	15	5	100
Westdeutschland	9	76	15	100

Den Angaben der Betriebe zufolge exportieren in Brandenburg gut 3 Prozent der Betriebe (im verarbeitenden Gewerbe 12 Prozent), in Westdeutschland sind es mit 10 Prozent gut drei mal so viele (im verarbeitenden Gewerbe mit 23 Prozent doppelt so viele). Der Export bleibt

⁹³ Die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland erreichte nach den Ergebnissen dieser Arbeitgeberbefragung 17 Prozent. Die amtliche Statistik gibt die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes 2000 in Ostdeutschland mit 22 Prozent an. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es sich hier lediglich um Angaben für Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr handelt (Statistisches Jahrbuch 2001 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2001, S. 200).

eine grundsätzliche Schwäche der Betriebe Brandenburgs. Die strukturellen Nachteile der Wirtschaft in Brandenburg mit einem relativ schwachen verarbeitenden Gewerbe und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Im Vergleich mit westdeutschen Exportgrößen ist der Anteil exportierender Betriebe in Brandenburg gering, dies gilt auch für den Export je Betrieb. Dies trifft vor allem auf Betriebe in ostdeutschem Eigentum zu. Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in ausländischem Eigentum in Brandenburg sind mit einer Exportquote von 31 Prozent besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden.

Für eine Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit gilt die regionale Ausrichtung des Absatzes als wichtige Bezugsgröße. Im Allgemeinen wird die Bedienung des regionalen Umfeldes als nicht so anspruchsvoll angesehen wie die Bedienung überregionaler, vor allem ausländischer Märkte. Wenn auch einschränkend festzuhalten ist, dass die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung und Internationalisierung der Märkte verstärkt auch heimische Märkte einbezieht und den Konkurrenzdruck erhöht, bleiben Vorteile bestehen, die ansässige Firmen nutzen können. In kleinräumigen Regionen bleibt die Orientierung auf einheimische Firmen dominierend.

Regionale Schiefelage zwischen Materialbezug und Absatz

Korrespondierend zur regionalen Verteilung des Verkaufs (Umsatzes) wurde im Betriebspanel 2001 (zum zweiten Mal seit 1999) auch der Einkauf regional untersucht. Auch hier sind westdeutsche Betriebe wesentlich stärker in Zulieferungen des ostdeutschen Marktes eingebunden als ostdeutsche auf dem westdeutschen Markt.

Die Ausrichtung der Betriebe Brandenburgs auf die neuen Bundesländer ist deutlich ausgeprägt, aber immerhin 22 Prozent der Betriebe des Landes beziehen ihr eingesetztes Material - also Roh- und Betriebsstoffe, Vorprodukte oder Handelsware - überwiegend und 43 Prozent teilweise aus den alten Bundesländern. Dagegen setzen nur 4 Prozent der Betriebe Brandenburgs ihre Produkte oder Dienstleistungen vorwiegend und 13 Prozent teilweise in den alten Bundesländern ab (vgl. Tabelle 92).

Diese Schiefelage zwischen Materialbezug und Absatz charakterisiert das Problem ostdeutscher Betriebe beim Marktzugang, beeinflusst die Wertschöpfung und verzögert einen schnellen selbsttragenden Aufschwung.

Tabelle 92:

Materialbezug und Umsatz der Betriebe Brandenburgs 2000 in den alten Bundesländern (ohne Berlin-West) nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land	Materialbezug			Umsatz		
	überwiegend	teilweise	gar nicht	überwiegend	teilweise	Gar nicht
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	1	54	45	0	20	80
Bergbau / Energie / Wasser	0	34	66	0	0	100
Verarbeitendes Gewerbe	25	48	27	13	25	62
Baugewerbe	13	45	43	10	14	76
Handel und Reparatur	42	42	16	1	9	90
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	18	22	60	7	7	87
Dienstleistungen	18	42	40	2	12	86
Brandenburg insgesamt	22	43	35	4	13	83
Mecklenburg-Vorpommern	21	45	34	4	19	77
Sachsen-Anhalt	28	51	21	7	23	70
Sachsen	16	49	35	6	15	79
Thüringen	26	48	26	5	24	71
Berlin-Ost	19	59	22	8	23	69
Ostdeutschland	22	48	30	5	19	76
Westdeutschland	88	8	4	92	4	4

Die Relationen, wie viel Prozent der Betriebe Brandenburgs ihre Produkte und Leistungen in den alten Bundesländern absetzen und wie viel Prozent dort ihr eingesetztes Material einkaufen, sind das Ergebnis einzelwirtschaftlicher unternehmerischer Entscheidungen. Für die Beurteilung des gesamten Wirtschaftsgebietes Brandenburg und auch seiner regionalen Strukturen unter dem Gesichtspunkt der vorhandenen Wertschöpfung und des damit verbundenen Steueraufkommens sowie vor allem auch der regionalen Arbeitsmarktsituation sind die Relationen zwischen Materialbezug und Umsatz von hoher Bedeutung. In erster Linie sind die Betriebe gefordert, ein entsprechendes Sortiment mit einem gesunden Preis-Leistungs-Verhältnis anzubieten. In zweiter Linie ist es aber auch Aufgabe der Förderpolitik auf den verschiedensten Ebenen, sowohl strukturelle Defizite zu beseitigen als auch den Marktzugang zu erleichtern. Es geht nicht um die Reduzierung des Einkaufs im Westen, sondern um einen höheren Anteil der Verkäufe in die alten Bundesländer.

9.4 Ertragslage der Betriebe

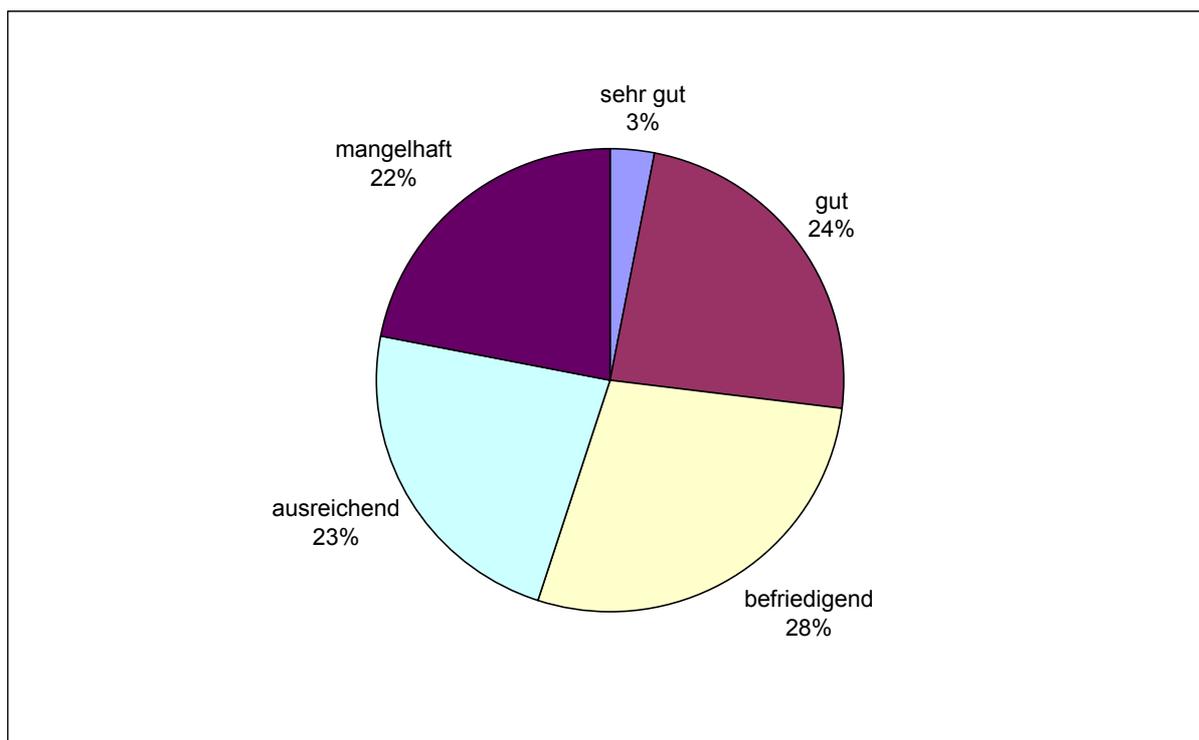
Exkurs zur Ertragslage

Die Einschätzungen zur Ertragslage durch die Betriebe beruhen auf den subjektiven Meinungen der Ansprechpartner während des Interviews. Generell spiegeln sich in der Ertragslage eine Reihe von betriebswirtschaftlichen Sachverhalten wider, die sich kaum in einer Kennziffer fassen lassen. Dazu gehören neben der Kostenstruktur und dem Gewinn auch Einschätzungen zur Auftragslage, zu Bilanzkennziffern usw. Objektivieren könnte man die Ertragslage anhand von Bilanzdaten, auf die im Betriebspanel allerdings nicht zurückgegriffen werden konnte.

Die Ertragslage der Betriebe Brandenburgs bleibt auch im Jahr 2000 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 27 Prozent aller Betriebe in Brandenburg auf, eine befriedigende 28 Prozent. Eine Besorgnis erregende Lage signalisieren dagegen 45 Prozent der Betriebe (vgl. Abbildung 17), die ihre Ertragslage nur mit ausreichend oder mangelhaft einstufen.

Abbildung 17:

Bewertung der Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs 2000 (Anteil an der Zahl der Betriebe in Prozent)



Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 1997⁹⁴ besteht ein enger Zusammenhang zwischen Betrieben mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage und Betrieben ohne Gewinn. Die Fortsetzung dieses Zusammenhangs vorausgesetzt, haben die meisten der Betriebe mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage die Gewinnzone nicht erreicht. Es ist zu vermuten, dass viele von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation stecken.

Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs im Durchschnitt deutlich schlechter (-37 zu -4 Bewertungspunkte). In Westdeutschland zeigt die Einschätzung zur Ertragslage, dass mit Ausnahme des Bereichs Bergbau / Energie / Wasser alle anderen Branchen die teilweise deutlich bessere Ertragslage aufweisen. Die Ertragslage im verarbeitenden Gewerbe ist etwa identisch (vgl. Tabelle 93). Auch im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Ländern weisen die Betriebe Brandenburgs die ungünstigsten Ertragswerte auf. Die Ertragslage hat sich in Brandenburg im Jahresvergleich am gravierendsten verschlechtert.

Die negativen Einschätzungen der Betriebe Brandenburgs (mangelhaft 22 Prozent) liegen im Vergleich zu den westdeutschen Werten (10 Prozent) doppelt so hoch und auch deutlich oberhalb der Werte Ostdeutschlands (16 Prozent). Die Gründe dafür sind vielfältig. Vor allem der immer noch nicht abgeschlossene Strukturwandel in der ostdeutschen Wirtschaft, die große Anzahl neu gegründeter Betriebe und die nicht optimal gelungene Anpassung an veränderte Märkte scheinen vorherrschend zu sein. Gründe dafür liegen sowohl in fehlenden Marktanteilen und überzeugenden Leistungsangeboten, im Fehlen von Eigenkapital und von Sicherheiten bei Kreditaufnahmen für Investitionen. Dieses Stimmungsbild entspricht auch den Umfrageergebnissen von Creditreform⁹⁵.

Im Vergleich zum Vorjahr schlechtere Ertragslage in allen Branchen

Verdrängungswettbewerb bestimmt zunehmend die Marktsituation auf den Produktmärkten, vor allem in den traditionellen Industriebranchen und im Baugewerbe. Besonders augenfällig verschärft der Rückgang der Aufträge im Baugewerbe den Verdrängungswettbewerb. Unter diesen Bedingungen akzeptieren viele Baubetriebe Aufträge zu nicht kostendeckenden Preisen, die sie in die Verlustzone geraten lassen und vielfach mittelfristig zur Betriebsaufgabe zwingen. Im Bereich Handel / Reparatur liegen ähnlich ungünstige Werte vor, wobei die dafür maßgebenden Gründe offensichtlich in dem sich verschärfenden Konkurrenzkampf der Anbieter, aber auch in der geringeren Kaufkraft im Lande liegen. Die schlechten Werte in der Land- und Forstwirtschaft und im Verkehr und Nachrichtenübermittlung sollten aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht überinterpretiert werden, zumal die Angaben für Ostdeutschland insgesamt das Gegenteil aussagen. Bemerkenswert ist die verschlechterte Situation bei den Dienstleistungen einschließlich den unternehmensnahen Dienstleistern, der Erziehung und Unterricht und den personennahen sonstigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 93).

⁹⁴ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Neue Bundesländer 1997, Personalabbau in nahezu allen Wirtschaftsbereichen - Beschäftigungspotentiale im Osten erschöpft?, Stabilisierung im Verarbeitenden Gewerbe noch ohne durchschlagende Beschäftigungswirkung, Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998, S. 57

⁹⁵ Creditreform: Wirtschaftslage und Finanzierung im Mittelstand, Neuss Oktober 2001

Tabelle 93:

Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2000 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Branche / Land	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung		
						Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
						Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	0	13	45	41	1	-30 (-11)	-6 (-11)	-26 (+3)
Bergbau / Energie / Wasser	0	60	23	17	0	+43 (+52)	+2 (+25)	+17 (+54)
Verarbeitendes Gewerbe	6	26	35	20	13	-8 (+2)	-6 (-4)	-7 (+2)
Baugewerbe	2	16	28	28	26	-60 (-19)	-41 (-13)	-10 (0)
Handel und Reparatur	4	21	27	34	14	-33 (-26)	-35 (-18)	-22 (-2)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	15	9	0	76	-137 (+34)	-31 (+27)	-20 (-8)
Dienstleistungen	3	30	25	17	25	-31 (+8)	-19 (+2)	+7 (+11)
Brandenburg insgesamt	3	24	28	23	22	-37 (-3)		
Mecklenburg-Vorpommern	3	27	40	17	13	-10 (+5)		
Sachsen-Anhalt	3	24	30	23	20	-33 (-13)		
Sachsen	3	25	35	26	11	-17 (+1)		
Thüringen	2	27	38	19	14	-16 (-4)		
Berlin-Ost	8	17	34	24	17	-25 (-16)		
Ostdeutschland	3	25	33	23	16	-24 (-4)		
Westdeutschland	4	27	38	21	10	-4 (+5)		

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Bewertungspunkte: sehr gut = +2
gut = +1
befriedigend = 0
ausreichend = -1
mangelhaft = -2

Werte in Klammern: 1999

Die Einschätzungen zur Ertragslage im Jahre 2000 signalisieren in der Wirtschaft Brandenburgs und in allen Branchen eine deutliche Verschlechterung gegenüber vergangenen Jahren. Der Prozentsatz der Betriebe mit schlechter Ertragslage hat zugenommen. Gaben im Jahre 1999 rund 11 Prozent der Betriebe eine mangelhafte Ertragslage an, so waren es im Jahre 2000 bereits 22 Prozent.

Kleinstbetriebe und Betriebe in ostdeutschem Eigentum mit schlechtester Ertragslage

Die auf Durchschnitte bezogenen Bewertungen der Ertragslage in den Betrieben Brandenburgs und Westdeutschlands werden von Unterschieden in der Größenstruktur und der Dynamik im Strukturwandel geprägt. Der größere Anteil kleiner Betriebe in Brandenburg wirkt sich negativ aus. Betrachtet man die Ertragslage der Betriebe in Brandenburg nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) mit Abstand die schlechteste Ertragslage haben (vgl. Tabelle 94). Gegenüber dem Vorjahr hat sich ihre Ertragslage sogar noch weiter verschlechtert. Die unbefriedigende Ertragssituation der Kleinstbetriebe sollte bei Förderkonzepten berücksichtigt werden. In den größeren Betrieben haben sich die Ertragswerte deutlich ins Negative gedreht (vgl. S. 83).

Tabelle 94:

Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	sehr gut	gut	befriedigend	Ausreichend	mangelhaft	Bewertung		
						Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent					Punkte		
1 bis 4 Beschäftigte	1	21	20	32	26	-61 (-20)	-33 (-16)	-15
5 bis 19 Beschäftigte	5	24	39	13	19	-17 (+20)	-10 (+13)	+2
20 bis 99 Beschäftigte	1	36	30	15	18	-13 (+20)	-13 (+3)	-1
ab 100 Beschäftigte	3	28	40	18	11	-6 (+6)	+4 (+4)	+10
Insgesamt	3	24	28	23	22	-37 (-3)	-24 (-4)	-4

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Bewertungspunkte: sehr gut = +2
 gut = +1
 befriedigend = 0
 ausreichend = -1
 mangelhaft = -2

Werte in Klammern: 1999

Kritisch ist die Ertragslage in Betrieben in ostdeutschem Eigentum. Nur 26 Prozent der Betriebe halten sie für sehr gut oder gut. Auch die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum beklagen mittlerweile eine schlechte Ertragslage. Jeder vierte Betrieb in westdeutschem Eigentum schätzt seine Ertragslage als mangelhaft ein, bei den Betrieben mit ausländischen Eigentümern ist es sogar jeder dritte. Eine besonders schlechte Ertragssituation geben die Betriebe in öffentlichem Eigentum an, von denen 42 Prozent eine mangelhafte Ertragslage beklagen (vgl. Tabelle 95).

Tabelle 95:

Ertragslage der Betriebe in Brandenburg 2000 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Eigentumsverhältnis	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung
						Punkte
Prozent						Punkte
Ostdeutsches Eigentum	2	24	29	23	22	-39
Westdeutsches Eigentum	6	16	31	21	26	-45
Ausländisches Eigentum	1	15	41	7	36	-62
Öffentliches Eigentum	0	30	20	8	42	-62
Sonstiges bzw. nicht bekannt	0	45	15	34	6	-1
Insgesamt	3	24	28	23	22	-37

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Bewertungspunkte: sehr gut = +2
 gut = +1
 befriedigend = 0
 ausreichend = -1
 mangelhaft = -2

9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe

Exkurs zum Lohn

Löhne haben zweierlei Funktionen. Einmal bilden sie wichtige Teile des gesamten Einkommens der Bevölkerung und sind damit Quelle des privaten Verbrauchs, dem wichtigsten Bestandteil der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Andererseits sind Löhne wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Kosten, der mit dem Umsatz realisiert werden muss.

Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2001 nach den Ergebnissen des Betriebspanels Brandenburg 3.350 DM (1.710 €)⁹⁶. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres eine Erhöhung um 100 DM. Die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) bewegt sich im Zeitraum 1996 und 2001 zwischen 78 und 80 Prozent und lag im Juni 2001 bei 79 Prozent (vgl. Tabelle 96).

Trotz dieses Rückstandes zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den Betrieben Brandenburgs sind die Lohnstückkosten hoch und liegen weiterhin über dem westdeutschen Niveau. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen der Betriebe Brandenburgs von der Lohnseite her nach wie vor stark belastet. Die Angleichungsquote bei der Umsatzproduktivität liegt in Brandenburg im Vergleich zu Westdeutschland erst bei 63 Prozent, die des Durchschnittslohns bei 79 Prozent. Ungünstige Lohnstückkosten erzwangen eine deutliche Lohnzurückhaltung bei den Tarifabschlüssen, um den Druck auf den Arbeitsmarkt in Brandenburg nicht noch weiter zu erhöhen. Die Konsequenz ist gleichwohl, dass auch die Konsumnachfrage in Brandenburg wie in Ostdeutschland im Niveau unter der Westdeutschlands bleibt, was die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Tabelle 96:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2001 (Stand Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)

	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Brandenburg (DM)	3.060	3.080	3.060	3.190	3.250	3.350
Brandenburg (Westdeutschland = 100)	80	79	78	78	79	79
Ostdeutschland (DM)	3.030	3.100	3.130	3.220	3.260	3.310
Westdeutschland (DM)	3.810	3.880	3.950	4.090	4.120	4.250

Die durchschnittlichen Lohnzuwächse in Brandenburg sollten unter Beachtung der Produktivitätslücke vollzogen werden. Allerdings sind Differenzierungen in Abhängigkeit von der Leistungsstärke der Unternehmen sinnvoll, um den Einsatz qualifizierten und hoch motivierten Personals zu sichern.

Eine weitere Annäherung im Lohnniveau kann nur erwartet werden, wenn die Betriebe Brandenburgs eine schnellere Leistungszunahme gegenüber westdeutschen Betrieben erreichen. In den letzten Jahren wie auch gegenwärtig ist das Tempo der Leistungsentwicklung der Betriebe in Brandenburg gegenüber westdeutschen Betrieben nicht schnell genug. Eine Beschleunigung der Leistungsentwicklung über längere Zeiträume ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des Arbeitsmarktes in Brandenburg eine weitere Annäherung an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein Zeitraum dafür ist noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern wird auch beim Durchschnittslohn ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um Gleichwertigkeit in Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

⁹⁶ Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren es 3.820 DM (1.960 €). Die Vollzeitäquivalente wurden mit Hilfe der Angaben zur Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und der Auszubildenden berechnet.

Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute plädieren in ihrem Herbstgutachten 2001 für die Fortsetzung einer moderaten Lohnpolitik. „Dies bedeutet, dass sich die Löhne prinzipiell am Produktivitätszuwachs zuzüglich des unvermeidlichen Preisanstiegs orientieren sollten - allerdings unter Berücksichtigung der Lage am Arbeitsmarkt“⁹⁷.

Zusammenhang zwischen Lohnerwartung und Abwanderung

Ausgehend von der Lohndifferenzierung zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland ergibt sich die These, dass ein Zusammenhang zwischen der Lohnerwartung und der Bindung qualifizierter Arbeitskräfte an einen Betrieb existiert. So wird vermutet, dass die in den letzten Jahren ausgebliebene Lohnangleichung und die Erkenntnis, dies in absehbarer Zeit nicht wesentlich forcieren zu können, zur verstärkten Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte aus Brandenburg in die Industrie- und Forschungszentren Westdeutschlands und in die Hauptstadt beigetragen hat. Mit vorliegenden Untersuchungen ist diese These noch nicht ausreichend bestätigt.

Die Bevölkerungsstatistik weist für Brandenburg im Unterschied zu allen anderen Flächenländern Ostdeutschlands für 2000 einen positiven Wanderungssaldo aus (über alle Altersgruppen über 6.000 Personen), dennoch gibt es deutliche Abwanderungstendenzen junger Menschen im Alter zwischen 15 und 30 Jahren (knapp 10.000). Es ist zu vermuten, dass sich dahinter überwiegend berufsbedingte Umzüge verbergen. Mittel- und langfristig könnte eine Verstärkung dieser Tendenz zum Problem des Fachkräftemangels führen. Die Kausalkette

- hohe Arbeitslosigkeit / niedrige Durchschnittslöhne - Abwanderung in die alten Bundesländer - zukünftiger Fachkräftemangel -

könnte mittelfristig zu einem zusätzlichen Standortnachteil Brandenburgs werden. Eine Tendenz der Abwanderung junger, flexibler, gut ausgebildeter Fachkräfte verschärft den ohnehin auf Brandenburg zukommenden demographischen Wandel. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung und der Betriebsbelegschaften könnte damit zu einer existenziellen Belastung des Wirtschaftsstandortes Brandenburg werden.

Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen, Eigentumsverhältnissen und Rechtsformen

Branchen

Das Durchschnittsniveau des Bruttolohns differiert stark hinsichtlich der Branchen wie auch in der Annäherung an westdeutsche Bruttolöhne. In Brandenburg wie in Ost- und Westdeutschland stehen die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau / Energie / Wasser an der Spitze und die in den Organisationen ohne Erwerbscharakter, in den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen sowie in der Land- und Forstwirtschaft am Ende der Lohnskala. Es fällt auf, dass das verarbeitende Gewerbe in der Rangfolge in Brandenburg und Westdeutschland besonders weit auseinander liegt. Im Vergleich zum westdeutschen verarbeitenden Gewerbe kommen die abhängig Beschäftigten der gleichen Branche in Brandenburg auf ein Lohn- und Gehaltsniveau von lediglich 72 Prozent. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des verarbeitenden Gewerbes in Brandenburg angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe haben dagegen bereits fast das westdeutsche Niveau erreicht (vgl. Tabelle 97).

⁹⁷ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 376

Tabelle 97:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 1996 bis 2001 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt						
	1996	1998	1999	2000	2001		
	DM				DM	€	West- deutsch- land = 100
Land- und Forstwirtschaft	2.590	2.760	2.620	2.610	2.720	1.390	93
Bergbau / Energie / Wasser	4.610	4.200	4.480	4.730	4.530	2.320	85
Verarbeitendes Gewerbe	3.390	3.360	3.400	3.560	3.570	1.830	72
Baugewerbe	2.950	3.070	3.220	3.420	3.150	1.610	74
Handel und Reparatur	2.490	2.620	2.680	2.740	2.880	1.470	79
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3.080	3.050	3.640	3.630	3.530	1.800	88
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4.280	3.750	4.270	4.040	5.020	2.570	97
Dienstleistungen	2.980	2.820	2.970	2.970	3.160	1.610	82
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2.530	3.070	2.190	2.260	2.610	1.340	77
Öffentliche Verwaltung	3.370	3.680	3.600	3.820	3.870	1.980	87
Brandenburg insgesamt	3.060	3.060	3.190	3.250	3.350	1.710	79
Mecklenburg-Vorpommern	3.000	2.980	3.100	3.080	3.220	1.650	76
Sachsen-Anhalt	3.070	3.200	3.290	3.340	3.330	1.710	79
Sachsen	2.880	3.040	3.110	3.120	3.210	1.640	76
Thüringen	2.870	3.080	3.140	3.240	3.280	1.680	77
Berlin-Ost	3.690	3.760	3.830	3.820	3.750	1.920	88
Ostdeutschland	3.030	3.130	3.220	3.260	3.310	1.690	78
Westdeutschland	3.810	3.950	4.090	4.120	4.250	2.170	100

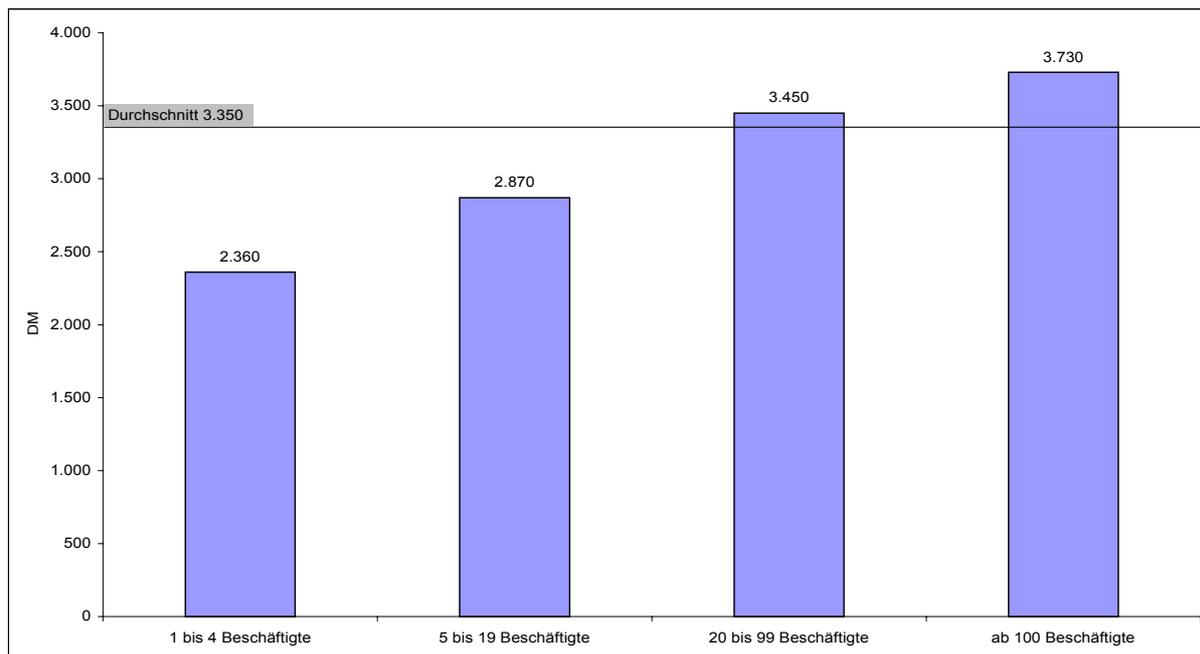
Der Durchschnittslohn unterscheidet sich nicht nur zwischen den Branchen stark. Innerhalb der Branchen, d. h. zwischen den einzelnen Betrieben, ergeben sich noch größere Spannweiten. Der Bruttodurchschnittslohn für Brandenburg insgesamt von 3.350 DM differiert zwischen 1.180 DM als Untergrenze und 5.500 DM als Obergrenze (bei Einbeziehung von 80 Prozent aller Betriebe, d. h. die jeweiligen Extremwerte wurden im Umfang von 20 Prozent nicht berücksichtigt). Besonders groß sind die Spannweiten - sicherlich in Abhängigkeit von der Tarifbindung - bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und in den Bereichen Handel / Reparatur, Baugewerbe und Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

Betriebsgrößenklassen

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen kleinen und großen Betrieben ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In den Firmen Brandenburgs mit weniger als 5 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2001 im Durchschnitt 2.360 DM (1.200 €) gezahlt, in großen Betrieben ab 100 Beschäftigten 3.730 DM (1.910 €) (vgl. Abbildung 18), d. h. etwa 1.370 DM (700 €) mehr. Das sind über 50 Prozent. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne nach der Betriebsgröße festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als wichtiger Grund für Lohndifferenzierungen anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter und nicht ausgereifter Betriebe eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommt.

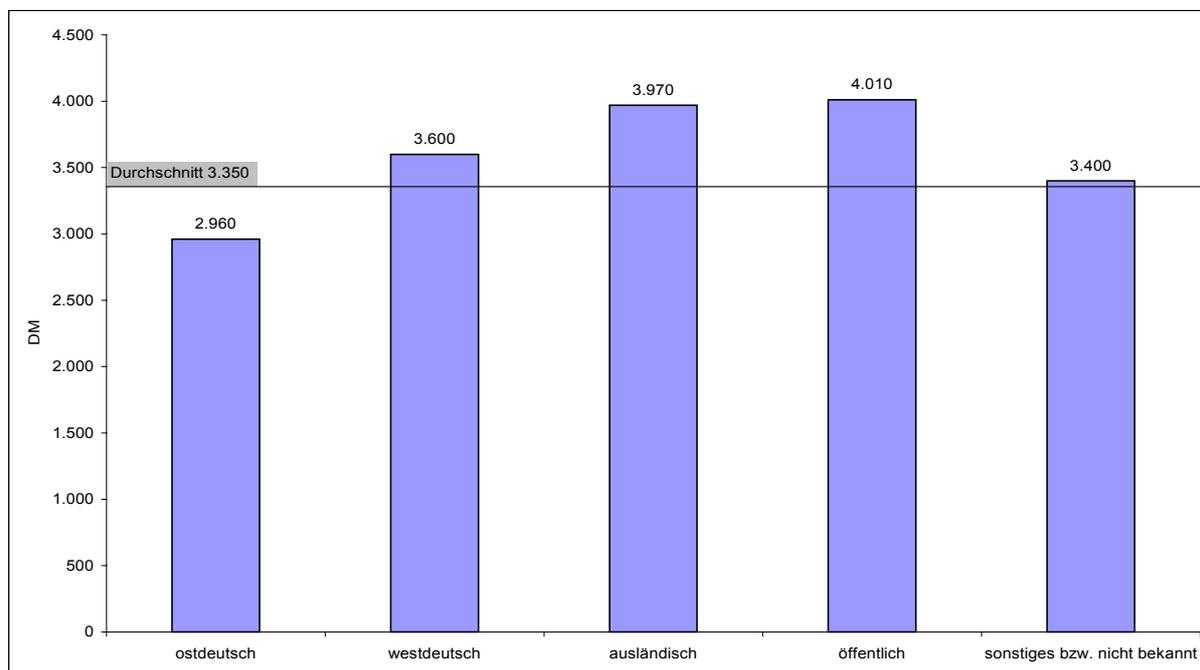
Abbildung 18:
Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand Juni) nach Betriebsgrößenklassen



Eigentumsverhältnisse

Auch in Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich starke Lohndifferenzierungen feststellen. Leistungsunterschiede setzten sich in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2001 einen monatlichen Durchschnittslohn von 3.600 DM (1.840 €) je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 3.970 DM (2.030 €). In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 2.960 DM (1.520 €) (vgl. Abbildung 19).

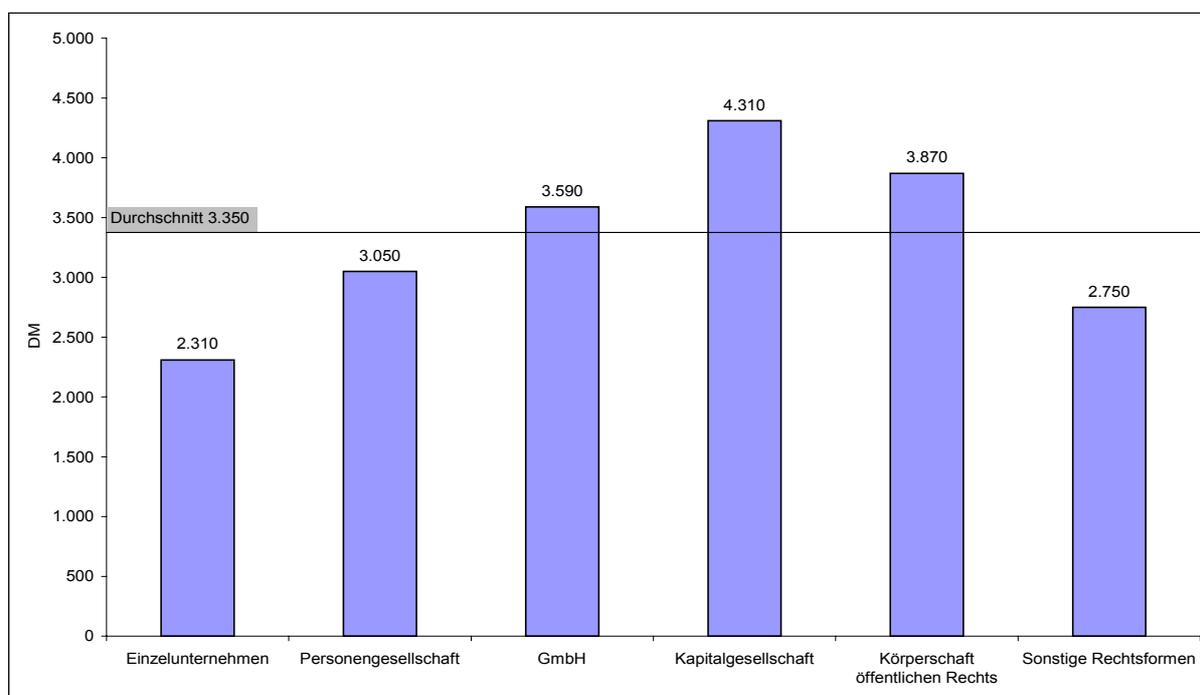
Abbildung 19:
Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



Rechtsformen

Besonders groß sind die Unterschiede im Durchschnittslohn zwischen den hochproduktiven Kapitalgesellschaften (4.310 DM = 2.200 €) und den kleinen, hauptsächlich in ostdeutschem Eigentum befindlichen Einzelunternehmen (2.310 DM = 1.180 €), in denen etwa die Hälfte des Lohnes der Kapitalgesellschaften gezahlt wird (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:
Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Brandenburg 2001 (Stand Juni) nach der Rechtsform des Betriebes



Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent

Für Lohn- und Leistungsvergleiche zwischen den alten und neuen Bundesländern sind unterschiedliche Arbeitszeitregelungen zu beachten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt in Brandenburg höher (39,7 Stunden gegenüber 38,3 Stunden in Westdeutschland), gleichzeitig ist die Teilzeitarbeit in Westdeutschland stärker ausgebaut, aber die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten geringer.

Zusammengefasst arbeiten die Beschäftigten in Brandenburg im Durchschnitt länger als die westdeutschen. In Vollzeitäquivalente umgerechnet steigt die Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland um 3 Prozentpunkte. Danach beträgt der Prozentsatz der Angleichung im Durchschnitt nicht 79 Prozent, sondern nur 76 Prozent. In einigen Branchen differieren die Ergebnisse über die Angleichung der Durchschnittslöhne erheblich. Speziell in der Land- und Forstwirtschaft mit vielen Teilzeitkräften in den alten Bundesländern reduziert sich die Angleichung nach unten (von 93 auf 82 Prozent), ebenso bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (von 77 auf 66 Prozent) und im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (von 88 auf 79 Prozent) (vgl. Tabelle 98). Lediglich im Bereich Erziehung und Unterricht gilt der umgekehrte Fall, dass hier eine längere Arbeitszeit bzw. Teilzeitarbeit in den alten Bundesländern auftritt, wodurch sich die Angleichungsquote erhöht.

Tabelle 98:

Teilzeitquote und Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten (Vollzeitäquivalent) in Brandenburg und Westdeutschland 2001 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Teilzeitquote*		Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent				Angleichung** (Westdeutschland =100)
	Branche / Land	Westdeutschland	Branche / Land		Westdeutschland		
			DM	€	DM	€	
	Prozent		DM	€	DM	€	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	12	28	3.010	1.540	3.690	1.890	82
Bergbau / Energie / Wasser	8	7	4.860	2.490	5.750	2.940	84
Verarbeitendes Gewerbe	6	11	3.880	1.980	5.480	2.800	71
Baugewerbe	4	10	3.430	1.750	4.850	2.480	71
Handel und Reparatur	25	32	3.470	1.770	4.640	2.370	75
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	20	3.660	1.870	4.640	2.370	79
Kredit- und Versicherungsgewerbe	8	21	5.400	2.760	6.020	3.080	90
Dienstleistungen	27	34	3.860	1.970	4.840	2.470	80
Organisationen ohne Erwerbscharakter	37	44	3.030	1.550	4.560	2.330	66
Öffentliche Verwaltung	23	23	4.290	2.190	5.140	2.630	83
Brandenburg insgesamt	18		3.820	1.960			76
Mecklenburg-Vorpommern	19		3.710	1.900			73
Sachsen-Anhalt	20		3.830	1.960			76
Sachsen	21		3.700	1.890			73
Thüringen	20		3.780	1.940			75
Berlin-Ost	16		4.220	2.160			84
Ostdeutschland	20		3.800	1.940			75
Westdeutschland		24			5.050	2.580	100

* Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende)

** vgl. demgegenüber die Angleichung auf Pro-Kopf-Basis in Tabelle 97

Finanzielle Anreize mit steigender Tendenz

Sonderzahlungen (13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) sind heute in den Betrieben Brandenburgs weit verbreitet (40 Prozent aller Betriebe, 62 Prozent aller Beschäftigten). Auch die betriebliche Altersversorgung erreicht in 13 Prozent der Betriebe mit 19 Prozent der Beschäftigten einen beachtlichen Wert⁹⁸, der mit der neuen Rentenreform noch an Bedeutung gewinnen wird. Dagegen ist die monetäre Beteiligung der Arbeitnehmer am Erfolg des Unternehmens (Gewinnbeteiligung) oder am Kapital (Kapitalbeteiligung) nach wie vor ein Sonderfall.

Exkurs zu Kapital- und Gewinnbeteiligung

Bei der Gewinnbeteiligung haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Anteil am Unternehmenserfolg der laufenden Periode. Sie erhalten neben einem festen Basislohn einen Anteil am Gewinn oder Umsatz. Die Auszahlung kann bar oder in Form von Aktien und anderen Kapitalanteilen erfolgen. Nach Schätzungen des Sozio-ökonomischen Panels profitierten 1997 in Ostdeutschland 8,3 Prozent der Beschäftigten von solchen variablen Lohnbestandteilen - Gratifikationen und Prämien eingerechnet⁹⁹.

Bei der Kapitalbeteiligung besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf laufende und künftige Unternehmenserträge sowie zusätzlich eine Reihe von Eigentumsrechten und -pflichten. Hier werden die Arbeitnehmer zu Miteigentümern des Unternehmens. Über die ausgeschütteten

⁹⁸ Betriebspanel Brandenburg 2000, Ergebnisse der fünften Welle, Reihe Forschungsberichte Nr. 19 des Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, S. 94 f. Nach diesen Formen der finanziellen Anreize wurde in der sechsten Welle des Betriebspanels nicht gefragt.

⁹⁹ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 47 vom 23. November 2000, S. 4

Dividenden und / oder über die Wertentwicklung der von ihnen gehaltenen Einlagen sind die Beschäftigten am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt.

Nur 1 Prozent der Betriebe mit 1 Prozent der Beschäftigten haben ihren Arbeitnehmern im Jahr 2001 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, und nur in 7 Prozent der Betriebe mit 5 Prozent der Beschäftigten gibt es eine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter. Gegenüber 2000 ist aber eine deutliche Zunahme bei diesen finanziellen Anreizen festzustellen. Wesentlich über dem Durchschnitt liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Der Sinn dieser Instrumente reicht von erwarteten Produktivitätssteigerungen für die Unternehmen über die angestrebte Betriebsbindung und die Verhinderung von Abwanderung bis hin zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Verteilungsgerechtigkeit. Gefahren sehen die Gewerkschaften in einer Dezentralisierung der Entgeltpolitik und einer damit verbundenen Entsolidarisierung kollektiver Arbeitnehmerinteressen (vgl. Tabelle 99).

Tabelle 99:

Zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte in Brandenburg 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Kapitalbeteiligung am Unternehmen		Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	
	2000	2001	2000	2001
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	2 (3)	5 (6)	1 (3)	19 (11)
Bergbau / Energie / Wasser	0 (14)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Verarbeitendes Gewerbe	1 (2)	1 (3)	5 (9)	9 (17)
Baugewerbe	1 (1)	0 (1)	1 (1)	2 (3)
Handel und Reparatur	2 (2)	2 (1)	2 (0)	3 (6)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2 (6)	7 (4)	70 (26)	51 (14)
Dienstleistungen	1 (0)	1 (1)	4 (2)	8 (3)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Öffentliche Verwaltung	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Brandenburg insgesamt	1 (1)	1 (1)	4 (3)	7 (5)
Mecklenburg-Vorpommern	2 (1)	1 (1)	3 (2)	6 (5)
Sachsen-Anhalt	3 (2)	3 (2)	7 (2)	13 (6)
Sachsen	1 (1)	2 (1)	3 (2)	5 (5)
Thüringen	1 (2)	2 (2)	4 (3)	6 (8)
Berlin-Ost	1 (2)	6 (3)	4 (8)	14 (8)
Ostdeutschland	1 (1)	2 (2)	4 (3)	8 (6)
Westdeutschland	2 (4)	3 (5)	6 (8)	9 (13)

Werte in Klammern: Anteil an der Zahl der Beschäftigten

In den letzten Jahren wird in Systemen der Gewinnbeteiligung zunehmend ein Instrument gesehen, der Beschäftigungskrise in Ostdeutschland entgegenzuwirken. Verschiedene Vorschläge zur Mitarbeiterbeteiligung werden unterbreitet mit dem Ziel der Kapitalstärkung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung der Arbeitskosten an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit¹⁰⁰.

Vor allem für die ostdeutsche Wirtschaft von Interesse ist die Beantwortung der Frage, ob es zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität einen nachweisbaren Zusammenhang gibt. Das Problem bei der Schließung der Produktivitätslücke gegenüber Westdeutschland sorgt für die Aktualität einer derartigen Fragestellung. Die Kausalkette soll so aussehen, dass über die direkten Anreize einer Mitarbeiterbeteiligung mehr Leistung geschaffen wird (bei stärkerem Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer), eine höhere individuelle Entlohnung erfolgt und der Gesamterfolg des Betriebes verbessert wird. Ohne diese vielschichtigen

¹⁰⁰ Iris Möller: Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg September 2000, S. 2

Zusammenhänge hier fundiert darlegen zu können, soll der Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung auf der einen Seite und Umsatz je Beschäftigten auf der anderen Seite hergestellt werden (vgl. Tabelle 100).

Tabelle 100:

Umsatz je Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung in Brandenburg 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Land	Kapitalbeteiligung		Gewinnbeteiligung	
	mit	ohne	Mit	ohne
	Tsd. DM		Tsd. DM	
Land- und Forstwirtschaft	105	136	163	122
Bergbau / Energie / Wasser	-	387	-	387
Verarbeitendes Gewerbe	273	253	322	234
Baugewerbe	129	131	245	122
Handel und Reparatur	172	394	640	358
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	93	124	93	124
Dienstleistungen	109	101	105	101
Brandenburg insgesamt	152	204	298	189
Mecklenburg-Vorpommern	192	205	237	200
Sachsen-Anhalt	264	189	253	183
Sachsen	209	181	246	171
Thüringen	270	196	245	193
Berlin-Ost	374	251	286	246
Ostdeutschland	240	197	258	189
Westdeutschland	465	309	452	277

Der sich aus Tabelle 100 ergebende Zusammenhang, wonach vor allem bei Gewinnbeteiligung Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung eine höhere Umsatzproduktivität aufweisen als Betriebe ohne Mitarbeiterbeteiligung, trifft für die meisten Branchen zu. Bei der Kapitalbeteiligung ist dieser Zusammenhang in Brandenburg im Unterschied zu Ostdeutschland insgesamt nicht so eng.

Geringere tarifliche Bindung im Vergleich zu Westdeutschland

Exkurs zur tariflichen Bindung

Die von den Tarif- und Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge, die für die vertragschließenden Parteien Mindestarbeitsbedingungen festlegen¹⁰¹. Die Betriebe können im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik ihre Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen durch Flächentarifverträge (Branchentarifverträge), die überbetriebliche Gültigkeit haben, durch Haustarifverträge (Firmentarifverträge) oder ohne Tarifvertrag, d. h. über individuelle Arbeitsverträge treffen. Unabhängig davon können sich aber Betriebe ohne formalen Tarifvertrag an den Inhalten eines Branchentarifvertrages orientieren.

Die Diskussion über die Akzeptanz der verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen findet speziell in Ostdeutschland angesichts hoher Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherung, Lohnangleichung, Lohnstückkosten, flexiblen Arbeitszeiten statt. Vielfach wird der Diskussion zugrunde gelegt, dass ohne Tarifbindung sich die Lohnhöhe eher an betrieblich vertraglichen Belastungen ausrichtet.

Eine Tarifbindung besteht in 31 Prozent der Betriebe Brandenburgs mit 62 Prozent der Beschäftigten. Weitere 29 Prozent der Betriebe gaben allerdings an, sich am

¹⁰¹ Vgl. auch Arnd Kölling, Karen Lehmann: Arbeitszeitregelungen und Tarifbindung, Beitrag zum IAB-Forschungstreffen Hersbruck 05. und 06.10.2000

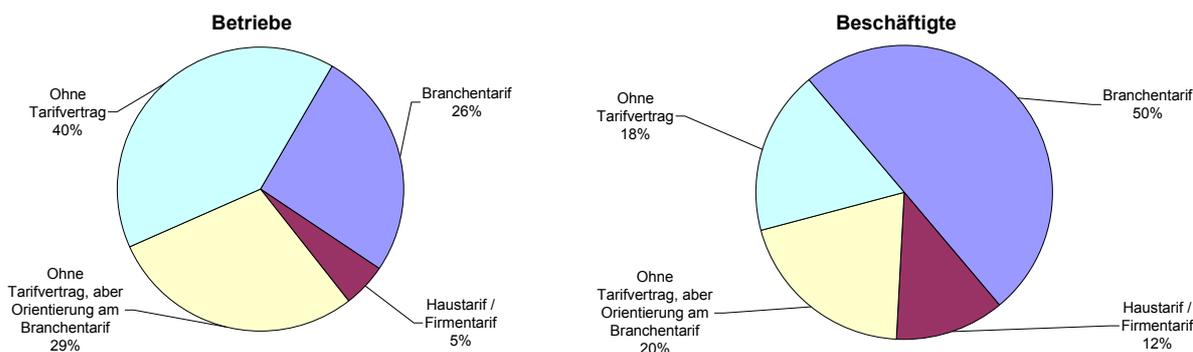
Branchentarifvertrag zu orientieren¹⁰². Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass 60 Prozent aller Betriebe, die 82 Prozent aller Beschäftigten repräsentieren, sich den tariflichen Regelungen angeschlossen haben oder sich daran orientieren. Offen bleibt in der Befragung der Betriebe innerhalb des Betriebspanels, ob die Tarifbindung oder -orientierung für alle Beschäftigten des Betriebes oder nur Teile, z. B. Fachkräfte, Spezialisten, Leistungsträger, untere Führungskräfte gilt. Unklar ist auch, ob sich „Orientierung“ auf Entgeltniveau oder -strukturen oder andere Arbeitsbedingungen bezieht und in welchem Ausmaß die Tarife nach unten offen sind. Der Umkehrschluss, lediglich 18 Prozent der Beschäftigten Brandenburgs insgesamt arbeiten außerhalb tariflicher Absprachen, ist nicht zulässig.

Der vergleichbare Wert für die alten Bundesländer beträgt 14 Prozent. Dieser Anteil ist in den alten Bundesländern etwas niedriger, aber überraschenderweise nicht so stark, wie allgemein angenommen wird, wenn man sich nur an der vergleichsweise geringen Bindung der Betriebe Brandenburgs an Tarifverträge (31 Prozent im Vergleich zu 48 Prozent in Westdeutschland) orientiert (vgl. Tabelle 101 und Abbildung 21).

Tabelle 101:
Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2001 nach ihrer tariflichen Bezahlung (Hochgerechnete Stichprobe)

Bezahlung	Betriebe			Beschäftigte		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Anteil in Prozent			Anteil in Prozent		
Mit tariflicher Bezahlung	60	62	69	82	80	86
Laut Tarifvertrag	31	27	48	62	57	71
Orientierung am Branchentarifvertrag	29	35	21	20	23	15
Ohne tarifliche Bezahlung	40	38	31	18	20	14
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Abbildung 21:
Tarifliche Bezahlung in den Betrieben und bei den Beschäftigten Brandenburgs 2001 (Anteil in Prozent)



Oft wird unterstellt, dass fehlende betriebliche Einbindung in tarifliche Verpflichtungen das Lohnniveau nach unten drückt. Der Niveauvergleich zwischen Ost und West legt diese Vermutung nahe, wenn auch der Effekt nicht zu quantifizieren ist.

Die Anwendung der verschiedenen Formen von Tarifverträgen ist branchenmäßig sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eine überdurchschnittlich hohe Bindung an Tarifverträge gibt es für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (100 Prozent) und im Bereich

¹⁰² Die exakte Frage im Zusammenhang mit dem Abschnitt Löhne und Gehälter lautete: „Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: Orientieren Sie sich an einem Branchentarifvertrag?“ Über die genaue Form und das Ausmaß der Orientierung werden keine Angaben gemacht.

Bergbau / Energie / Wasser (100 Prozent) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (84 Prozent). Dagegen liegen Land- und Forstwirtschaft (25 Prozent), Handel / Reparatur (53 Prozent) und auch das Baugewerbe (57 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (60 Prozent) unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 102).

Tabelle 102:

Anwendung von Tarifverträgen in Brandenburg 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Bran- chentarif	mit Haus- tarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag	Mit Bran- chentarif	mit Haus- tarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	13	4	82 (33)	15	10	75 (27)
Bergbau / Energie / Wasser	77	23	0 (0)	84	16	0 (0)
Verarbeitendes Gewerbe	31	9	60 (22)	46	14	40 (19)
Baugewerbe	36	2	62 (30)	52	5	43 (27)
Handel und Reparatur	32	5	63 (31)	44	8	47 (26)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	25	63 (7)	33	38	30 (12)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7	0	93 (47)	84	0	16 (9)
Dienstleistungen	15	4	81 (33)	43	10	47 (26)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	49	0	51 (41)	48	4	48 (38)
Öffentliche Verwaltung	85	6	10 (0)	87	13	0 (0)
Brandenburg insgesamt	26	5	69 (29)	50	12	38 (20)
Mecklenburg-Vorpommern	22	5	73 (36)	40	12	48 (26)
Sachsen-Anhalt	24	8	68 (30)	49	13	38 (22)
Sachsen	19	5	76 (37)	42	11	47 (25)
Thüringen	24	4	72 (35)	44	12	44 (27)
Berlin-Ost	22	3	75 (35)	43	11	46 (26)
Ostdeutschland	22	5	73 (35)	45	12	43 (23)
Westdeutschland	45	3	52 (21)	63	8	29 (15)

Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif

Größere Betriebe sind weitaus stärker als kleine an Tarifverträge gebunden (vgl. Tabelle 103).

Tabelle 103:

Anwendung von Tarifverträgen in Brandenburg 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Bran- chentarif	mit Haus- tarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag	Mit Bran- chentarif	Mit Haus- tarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	20	0	80 (29)	20	0	79 (34)
5 bis 19 Beschäftigte	25	11	63 (32)	29	9	63 (30)
20 bis 99 Beschäftigte	51	14	35 (23)	51	15	34 (20)
ab 100 Beschäftigte	68	15	17 (13)	71	15	14 (10)
Insgesamt	26	5	69 (29)	50	12	38 (20)

Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif

Übertarifliche Bezahlung vor allem bei Facharbeitern, in größeren Betrieben, im produzierenden Gewerbe und in Betrieben in westdeutschem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des Betriebspanels zahlen in Brandenburg lediglich 9 Prozent der Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es immerhin 29 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Auch dieser Faktor beeinflusst den Lohnvergleich zwischen Ost

und West zu Lasten Brandenburgs und Ostdeutschlands. Die übertarifliche Bezahlung erreicht in Betrieben in westdeutschem Eigentum mit 13 Prozent der Betriebe sowie in Betrieben in ausländischem Eigentum (56 Prozent der Betriebe) deutlich höhere Werte als in Betrieben in ostdeutschem Eigentum (9 Prozent der Betriebe). Von den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr zahlen 18 Prozent, von den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 9 Prozent übertarifliche Löhne bzw. Gehälter.

Die übertarifliche Bezahlung konzentriert sich mit 4 Prozent der Betriebe auf Facharbeiter (11 Prozent dieser Beschäftigtengruppe) und mit 6 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (10 Prozent dieser Beschäftigtengruppe).

Die prozentuale Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland etwa zwischen 10 und 14 Prozent. Die beiden großen Beschäftigtengruppen, bei denen eine übertarifliche Bezahlung erfolgt - Facharbeiter und Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten -, erhalten Zuschläge von 14 Prozent. In Westdeutschland sind es in den gleichen Gruppen jeweils 13 Prozent (vgl. Tabelle 104). Resümierend kann man sagen, nicht die Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Ost- und Westdeutschland.

Tabelle 104:

Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen in Brandenburg Mitte 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Beschäftigten, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Un- und angelernte Arbeiter/-innen	Facharbei- ter/-innen	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
Land- und Forstwirtschaft	0	5 (5)	0	9 (15)
Bergbau / Energie / Wasser	0	4 (2)	39 (3)	10 (16)
Verarbeitendes Gewerbe	11 (10)	18 (13)	38 (13)	15 (13)
Baugewerbe	11 (10)	15 (16)	0	12 (9)
Handel und Reparatur	12 (4)	10 (21)	12 (12)	26 (17)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0	0	0	20 (1)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	0	0	13 (23)
Dienstleistungen	19 (12)	16 (10)	1 (7)	11 (13)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	0	0	0
Öffentliche Verwaltung	0	0	0	1 (16)
1 bis 4 Beschäftigte	2 (5)	4 (14)	0	9 (14)
5 bis 19 Beschäftigte	7 (12)	11 (16)	10 (12)	10 (14)
20 bis 99 Beschäftigte	21 (14)	16 (15)	4 (3)	15 (18)
ab 100 Beschäftigte	14 (5)	8 (10)	9 (13)	8 (9)
Brandenburg insgesamt	14 (10)	11 (14)	7 (11)	10 (14)
Mecklenburg-Vorpommern	3 (17)	12 (11)	3 (6)	11 (15)
Sachsen-Anhalt	6 (8)	13 (11)	3 (7)	10 (10)
Sachsen	14 (24)	10 (10)	0 (8)	10 (11)
Thüringen	9 (17)	12 (10)	3 (9)	9 (15)
Berlin-Ost	10 (11)	27 (11)	14 (8)	29 (12)
Ostdeutschland	10 (18)	12 (11)	4 (9)	12 (12)
Westdeutschland	28 (11)	48 (13)	21 (11)	36 (13)

Werte in Klammern: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Zahlung in Prozent

9.6 Investitionstätigkeit

Investitionen sind unbestritten für die Entwicklung von Unternehmen von ausschlaggebender Bedeutung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, zu expandieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Sie stärken und modernisieren den Kapitalstock der Betriebe.

Hohe Investitionsbereitschaft der Betriebe, stimuliert durch staatliche Förderung, führte zur weit gehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller ostdeutschen Betriebe. Höhere Zuwachsraten der Investitionen in Ostdeutschland im

Vergleich zu Westdeutschland verringerten die Unterschiede in der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz. Betrug sie im Jahre 1991 in der gewerblichen Wirtschaft im Durchschnitt nur 46 Prozent, so hatte sie 1995 64 Prozent und 1998 bereits 76 Prozent erreicht¹⁰³.

Vergleichsweise hoher Investitionsanteil für Bauten in Brandenburg

Die ifo-Investorenrechnung hat nachgewiesen, dass in der Vergangenheit die Investitionsvolumen für Ausrüstungen je Erwerbsfähigen (Einwohner im Alter von 15 bis unter 65 Jahren) in Ost und West in etwa gleich hoch waren, aber für Bauten in den neuen Bundesländern 50 Prozent mehr aufgewendet wurde.

Diese Aussagen werden durch die Angaben der Betriebe im Betriebspanel gestützt, wonach die Einsatzfelder der Investitionen insbesondere bei Grundstücken und Bauten in Ost und West weit auseinander klaffen (vgl. Tabelle 105). In Brandenburg haben 22 Prozent der investierenden Betriebe im Jahre 2000 in Grundstücke und Gebäude investiert, in Westdeutschland waren es nur 15 Prozent. Diese Divergenz findet sich in vielen Branchen. Besonders weit liegen die Werte für die öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie verschiedene Dienstleistungsbereiche auseinander. Die Relationen in der öffentlichen Verwaltung betragen 68 Prozent für Brandenburg und 43 Prozent für Westdeutschland.

Anzumerken ist jedoch, dass generell der Bauanteil in den letzten Jahren rückläufig ist und sich allmählich dem westdeutschen Wert annähert, allerdings bei nachlassender Investitionsintensität insgesamt. Offensichtlich wurden in den neuen Bundesländern die Investitionen stärker auf Baumaßnahmen konzentriert als in Westdeutschland, weil die Sanierung und der Neubau von Industriebauten und Gebäuden der öffentlichen Verwaltung immer noch ein höheres Gewicht haben als im früheren Bundesgebiet. Dieser höhere Bauanteil an den Anlageinvestitionen in ostdeutschen Unternehmen drückt sich auch in einem höheren Anteil der Bauten am Bruttoanlagevermögen aus¹⁰⁴.

Kommunikationstechnik wichtigstes Investitionsfeld

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den Betrieben Brandenburgs wurde EDV, Informations- und Kommunikationstechnik genannt. 64 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2000 in diesem Einsatzfeld. Investitionen für Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung nahmen 53 Prozent der investierenden Betriebe vor. Darüber hinaus haben 34 Prozent der investierenden Betriebe Investitionen für Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie 22 Prozent für Grundstücke und Gebäude getätigt (vgl. Tabelle 105). Diese Relationen sind in ähnlicher Größenordnung in den alten Bundesländern festzustellen.

¹⁰³ Joachim Ragnitz: Kapitalausstattung ostdeutscher Arbeitsplätze: Rückstand nicht überbewerten, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 9/2000, S. 255

¹⁰⁴ Das Anlagevermögen in Bauten in Ostdeutschland ergab Anfang 1999 eine Kapitalausstattung je Erwerbsfähigen von 67.200 DM, das sind 89 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts. Bei der Ausstattung mit Ausrüstungen pro Erwerbsfähigen betrug der Wert 36.700 DM und knapp 60 Prozent des westdeutschen Wertes (Albert Müller: Aufholprozeß der ostdeutschen Wirtschaft stagniert, in: ifo Schnelldienst Nr. 3/2000, S. 14-15).

Tabelle 105:

Einsatzfelder der Investitionen in den Betrieben Brandenburgs 2000 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Grundstücke, Gebäude	EDV, Informations- und Kommuni- kationstechnik	Produktions- anlagen, Betriebs- und Geschäfts- ausstattung	Verkehrsmittel, Transport- systeme
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	48	43	57	46
Bergbau / Energie / Wasser	7	84	51	78
Verarbeitendes Gewerbe	28	60	77	40
Baugewerbe	0	47	63	44
Handel und Reparatur	23	78	49	31
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	67	27	28
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	51	47	47
Dienstleistungen	22	67	51	29
Organisationen ohne Erwerbscharakter	68	98	18	4
Öffentliche Verwaltung	68	66	34	23
Brandenburg insgesamt	22	64	53	34
1999	20	63	53	34
1998	21	53	57	32
1997	20	51	57	37
1996	23	46	62	33
1995	23	52	64	38
Mecklenburg-Vorpommern	22	61	48	34
Sachsen-Anhalt	23	59	63	30
Sachsen	16	65	51	29
Thüringen	29	64	53	28
Berlin-Ost	6	70	45	33
Ostdeutschland	20	63	53	31
Westdeutschland	15	71	55	30

Die Einschätzungen der Betriebe zum Einsatzfeld der Investitionen unterscheiden sich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Unterschiedliche Erfordernisse der Produktions- und Leistungsprozesse prägen die Einsatzfelder der Investitionen. Aufwendungen für Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik sind eher für Großbetriebe und für das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen charakteristisch. Grundstücke und Gebäude spielen in der öffentlichen Verwaltung eine besonders große Rolle. Verkehrsmittel und Transportsysteme konzentrieren sich im Bereich Bergbau / Energie / Wasser, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft; Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser.

Moderner technischer Stand der Anlagen

Die rege Investitionstätigkeit der Betriebe Brandenburgs in den 90er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und ist in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Nach einer Werteskala von 1 bis 5 für Anlagen auf dem neuesten Stand bis völlig veraltet wird in Brandenburg ein guter technischer Stand der Anlagen im Durchschnitt der Betriebe erreicht. Dieser Wert widerspiegelt eine erfolgreiche Investitionstätigkeit in den vergangenen Jahren. Allerdings haben sich die Werte - wahrscheinlich in Abhängigkeit von der zurückhaltenden Investitionspolitik in den letzten Jahren - leicht verschlechtert. Überdurchschnittlich gute Werte erreichen in Brandenburg das Kredit- und Versicherungsgewerbe, Bergbau / Energie / Wasser sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Durchschnitt

liegen die Bewertungen für das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, die Bereiche Handel / Reparatur sowie Verkehr / Nachrichtenübermittlung. Am ungünstigsten sind die Einschätzungen in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Land- und Forstwirtschaft (vgl. Tabelle 106).

Tabelle 106:

Technischer Stand der Anlagen* in den Betrieben Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Technischer Stand							
	1	2	3	4	5	Brandenburg / Land	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent					Durchschnittswert		
Land- und Forstwirtschaft	3	32	57	2	7	2,8	2,5	2,6
Bergbau / Energie / Wasser	50	34	1	15	0	1,8	2,2	2,0
Verarbeitendes Gewerbe	11	51	34	4	0	2,3	2,3	2,3
Baugewerbe	16	43	36	2	3	2,3	2,3	2,3
Handel und Reparatur	17	44	33	6	0	2,3	2,2	2,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	26	21	53	0	0	2,3	2,3	2,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	50	50	0	0	0	1,5	1,7	1,8
Dienstleistungen	20	43	33	4	0	2,2	2,2	2,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	26	16	49	1	8	2,5	2,7	2,3
Öffentliche Verwaltung	7	24	55	13	1	2,8	2,5	2,3
Brandenburg insgesamt	18	41	36	4	1	2,3		
2000	18	43	35	4	0	2,3		
1999	22	48	27	3	0	2,1		
1998	20	46	27	6	1	2,2		
1997	26	35	33	4	2	2,2		
1996	23	42	27	5	3	2,2		
Mecklenburg-Vorpommern	15	44	35	5	1	2,3		
Sachsen-Anhalt	19	45	33	3	0	2,2		
Sachsen	17	47	32	3	1	2,2		
Thüringen	14	48	34	4	0	2,3		
Berlin-Ost	8	53	34	5	0	2,4		
Ostdeutschland	16	45	34	4	1		2,3	
Westdeutschland	18	44	33	5	0			2,2

* 1 - auf dem neuesten Stand
5 - völlig veraltet

Bestätigt werden die subjektiven Einschätzungen der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen durch Angaben zum Durchschnittsalter und zum Modernitätsgrad des Kapitalstocks. Beide Kennziffern sind in den neuen Ländern im Zuge der Restrukturierung stetig gestiegen und haben bereits seit längerem das westdeutsche Niveau erreicht bzw. sogar übertroffen.

Der technische Stand der Anlagen ist kaum noch ein erklärender Faktor für den Produktivitätsrückstand. Die technischen Bedingungen für ein ähnliches Produktivitätsniveau in Ost und West dürften daher gegeben sein, es besteht im Wesentlichen kein weiterer Nachholbedarf. Das kann auch gar nicht anders sein. Das ostdeutsche Bruttoanlagevermögen hat sich seit 1990 nahezu verdoppelt und 80 Prozent bestehen aus Anlagen, die nach 1990 installiert wurden¹⁰⁵.

Offensichtlich haben nicht zuletzt die umfangreichen Fördermaßnahmen in ostdeutschen Betrieben in relativ kurzer Zeit zu einem ebenso modernen Stand der Ausrüstungen geführt wie in vergleichbaren westdeutschen Betrieben.

¹⁰⁵ Joachim Ragnitz: Kapitalausstattung ostdeutscher Arbeitsplätze: Rückstand nicht überbewerten, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 9/2000, S. 255

Geringe Unterschiede in der Ausstattung mit Computern und Netzzugang zwischen Betrieben in Brandenburg und Westdeutschland

Die Einschätzung, dass Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an erster Stelle der genannten Einsatzfelder stehen, sagt noch nichts über den Umfang und die Breite der Anwendung von moderner Informationstechnik aus. Zwar haben die meisten kleineren und mittleren Unternehmen einen Internetanschluss und nutzen ihn vor allem für E-Mails und Recherchen. Nur wenige machen aber schon Geschäfte über das World Wide Web. Noch zu wenige Unternehmen nutzen internetbasierte Anwendungen, um ihre Geschäftsabläufe schneller und effizienter zu gestalten¹⁰⁶. Der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) sieht einen erheblichen Entwicklungsrückstand bei der Internetanwendung gegenüber westdeutschen Betrieben¹⁰⁷.

Ein spezieller Fragenkomplex im Betriebspanel nach der Ausstattung mit Computern (im Büro, außerhalb des Büros) und Netzzugängen verdeutlicht, dass diese Einschätzung nicht zutrifft. Der Anteil der Betriebe mit Computern liegt in Brandenburg bei 80 und in Westdeutschland bei 83 Prozent. Etwas ungünstiger sind die Relationen beim Netzzugang (60 bzw. 68 Prozent) (vgl. Tabelle 107).

Differenzierung nach Branchen

In der Differenzierung nach Branchen gibt es in ost- und westdeutschen Betrieben gleichermaßen deutliche Unterschiede. Während in Brandenburg im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und im Kredit- und Versicherungsgewerbe alle Betriebe mit Computern ausgestattet sind und über einen Netzzugang verfügen, sind speziell die Betriebe in den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen gerade zur Hälfte damit ausgestattet. Auch die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft liegen speziell beim Netzzugang deutlich unter dem Durchschnitt.

Tabelle 107:

Ausstattung der Betriebe Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Branche	Computer			Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)		
	Brandenburg / Land	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg / Land	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	67	73	72	38	50	50
Bergbau / Energie / Wasser	100	100	97	100	100	80
Verarbeitendes Gewerbe	88	86	88	61	66	71
Baugewerbe	91	95	85	63	70	66
Handel und Reparatur	75	77	82	56	60	67
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	58	84	90	58	74	77
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	100	100	100	92	88
Dienstleistungen	81	80	80	62	63	65
Organisationen ohne Erwerbscharakter	87	83	92	70	58	70
Öffentliche Verwaltung	61	75	96	52	58	83
Brandenburg insgesamt	80			60		
Mecklenburg-Vorpommern	79			59		
Sachsen-Anhalt	83			65		
Sachsen	83			64		
Thüringen	84			65		
Berlin-Ost	93			84		
Ostdeutschland		83			64	
Westdeutschland			83			68

¹⁰⁶ Mittelstand, Ein Online-Anschluss ist nicht alles, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 16, Köln 2001, S. 7

¹⁰⁷ Jörg Michel: Ostdeutsche Betriebe hinken beim Internet hinterher, in: Berliner Zeitung vom 7. Dezember 2000, S. 38

Nicht überraschend sind die Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 108). Bei der Ausstattung mit Computern und noch deutlicher beim Netzzugang hinken vor allem die Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten deutlich hinterher. Dagegen verfügen die Betriebe ab 20 Beschäftigten praktisch alle über eine derartige Ausstattung.

Tabelle 108:

Ausstattung der Betriebe Brandenburgs, Ost- und Westdeutschlands mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Computer			Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)		
	Branden- burg	Ost- deutschland	West- deutschland	Branden- burg	Ost- deutschland	West- deutschland
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	67	72	74	48	51	57
5 bis 19 Beschäftigte	95	93	90	71	75	73
20 bis 99 Beschäftigte	97	98	97	89	89	87
ab 100 Beschäftigte	99	100	100	94	97	97
Insgesamt	80	83	83	60	64	68

Differenziert man die Ausstattung mit Computern und Netzzugang nach Büroarbeitsplätzen und Arbeitsplätzen außerhalb des Büros, dann wird deutlich, dass es eine eindeutige Konzentration auf Büroarbeitsplätze gibt (vgl. Tabelle 109).

Tabelle 109:

Durchschnittlicher Ausstattungsgrad der Arbeitsplätze in Brandenburg mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Arbeitsplätze, hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Computer		Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)	
	Büroarbeits- plätze	Arbeitsplätze außerhalb des Büros	Büroarbeits- plätze	Arbeitsplätze außerhalb des Büros
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	81	9	34	4
Bergbau / Energie / Wasser	95	34	80	9
Verarbeitendes Gewerbe	85	17	51	6
Baugewerbe	85	4	45	3
Handel und Reparatur	75	29	49	13
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	89	3	56	2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	27	77	25
Dienstleistungen	80	27	52	9
Organisationen ohne Erwerbscharakter	73	1	54	0
Öffentliche Verwaltung	66	10	37	5
Brandenburg insgesamt	81	20	50	8
Mecklenburg-Vorpommern	76	15	49	10
Sachsen-Anhalt	78	20	51	10
Sachsen	80	18	55	10
Thüringen	77	16	53	8
Berlin-Ost	86	34	66	25
Ostdeutschland	79	19	53	10
Westdeutschland	82	22	55	13

Die Anstrengungen, speziell den Bereich Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung weiterzuentwickeln und zu modernisieren, müssen in den ostdeutschen Betrieben aufrechterhalten werden. Ein Warnsignal in dieser Richtung sind Daten aus dem Betriebspanel, wonach in Betrieben Brandenburgs nur 10 Prozent der Investitionen des Jahres 2000 für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik verwendet wurden im Vergleich zu 15 Prozent in westdeutschen Betrieben.

Strukturelle Defizite in der Investitionsbereitschaft

Nach den Angaben des Betriebspanels haben 55 Prozent aller Betriebe Brandenburgs im Jahre 2000 Investitionen vorgenommen. Sowohl strukturell als auch in der Intensität offenbaren die Angaben der Betriebe große Unterschiede zwischen Ost und West. So bleiben die Investitionen in den gewerblichen Branchen in Brandenburg sowohl anteilig als auch in der Intensität zum Teil weit zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (23 Prozent Anteil in Brandenburg, 34 Prozent in Westdeutschland) eine der wichtigsten Ursachen für das Stagnieren im Aufholprozess. Das höhere Gewicht der Investitionen in den Dienstleistungsbranchen in Brandenburg (28 Prozent zu 26 Prozent) forciert nicht den Aufholprozess, zumal hier die Investitionen durch hohe Bauanteile gekennzeichnet sind.

Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug in den Betrieben Brandenburgs 2000 rund 14 Tsd. DM¹⁰⁸ (Ostdeutschland 18 Tsd., Westdeutschland 15 Tsd.). Damit ist die Investitionsintensität in Brandenburg in den letzten Jahren deutlich gesunken. Brandenburg liegt mit seiner Investitionsintensität an letzter Stelle unter den neuen Bundesländern. Zwischen den Branchen zeigen sich dabei große Unterschiede. Hervorzuheben sind die in den letzten Jahren wieder ansteigende Investitionsintensitäten im verarbeitenden Gewerbe und die hohe Investitionstätigkeit in der öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 110 und Abbildung 22). Das korrespondiert mit der anhaltend hohen Investitionssumme in diesen beiden Bereichen, die von dem allgemeinen Rückgang an Investitionsmitteln in Brandenburg nicht in vollem Umfang erfasst wurden. Die Investitionssumme aller Betriebe in Brandenburg erreichte im Jahre 2000 nur noch 63 Prozent des Jahres 1995.

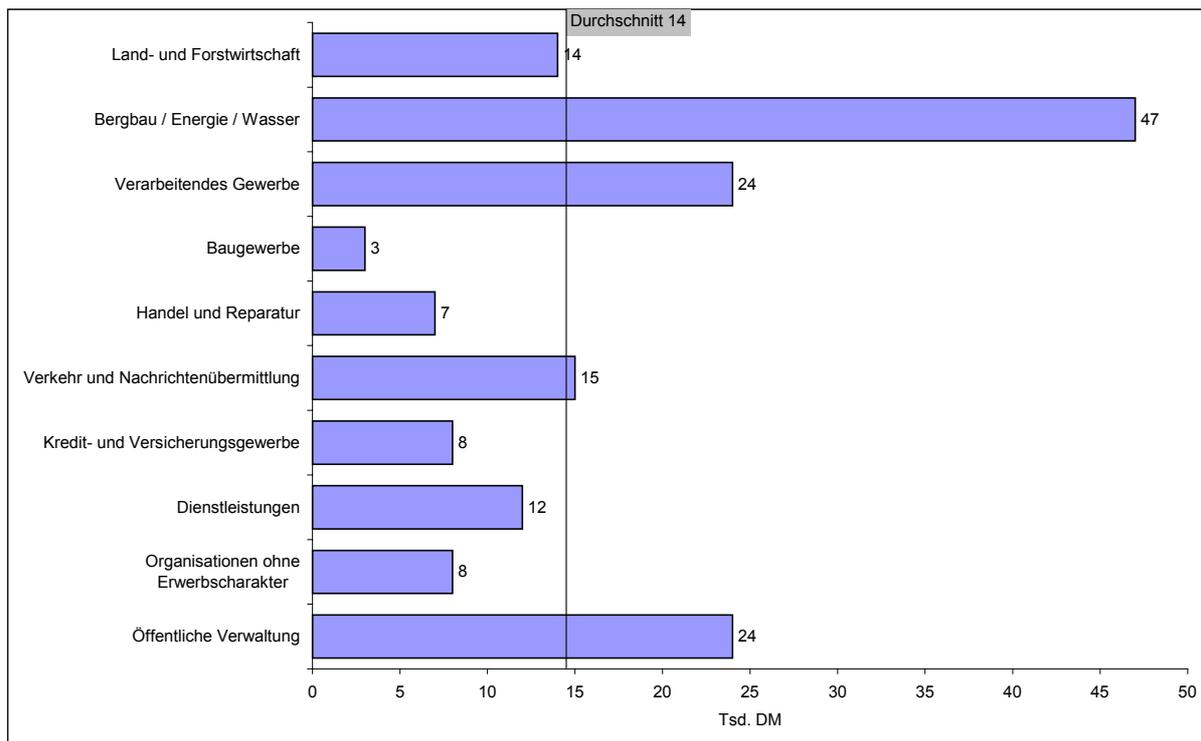
Tabelle 110:

Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs 1995 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Investitionen je Beschäftigten					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	Tsd. DM					
Land- und Forstwirtschaft	18	7	18	16	18	14
Bergbau / Energie / Wasser	116	102	71	57	76	47
Verarbeitendes Gewerbe	25	15	18	15	21	24
Baugewerbe	6	5	6	6	3	3
Handel und Reparatur	18	9	11	6	8	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	24	22	26	22	18	15
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23	25	18	19	13	8
Dienstleistungen	18	22	21	20	20	12
Organisationen ohne Erwerbscharakter	25	24	25	22	4	8
Öffentliche Verwaltung	26	34	22	27	25	24
Brandenburg insgesamt	21	19	19	17	17	14
Mecklenburg-Vorpommern	32	20	22	18	21	17
Sachsen-Anhalt	22	18	23	18	20	16
Sachsen	29	20	20	13	18	15
Thüringen	23	18	20	15	24	21
Berlin-Ost	15	21	32	18	22	36
Ostdeutschland	25	19	21	16	20	18
Westdeutschland	.	12	13	13	15	15

¹⁰⁸ Das ifo-Institut hat für das ostdeutsche verarbeitende Gewerbe eine Investitionssumme je Beschäftigten von 26 Tsd. DM im Jahre 1998 errechnet (Peter Jäckel, Michael Lettmair, Natascha Nisic: Neue Bundesländer: Industrieinvestitionen auf dem Weg zum „Normalniveau“, in: ifo Schnelldienst Nr. 8/99, S. 8). Im Betriebspanel wurden für 1998 15, für 1999 18 und für 2000 18 Tsd. DM ermittelt. Hier ist zu berücksichtigen, dass in der ifo-Umfrage nur Betriebe ab 20 Beschäftigten berücksichtigt wurden. Hieraus erklären sich die sicher nicht unbeträchtlichen Differenzen (Peter Jäckel: Industrie der neuen Bundesländer: Ausrüstungsinvestitionen stabilisieren sich, in: ifo Schnelldienst Nr. 30/99, S. 8).

Abbildung 22:
Investitionen je Beschäftigten in Brandenburg 2000 nach Branchen



Die Investitionsintensitäten der kleineren Betriebe (mit weniger als 20 Beschäftigten) liegen deutlich niedriger als in den größeren Betrieben (mit 20 Beschäftigten und mehr) (vgl. Tabelle 111).

Tabelle 111:
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Brandenburgs 1995 bis 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse	Investitionen je Beschäftigten						Ost-deutsch-land 2000	West-deutsch-land 2000
	1995	1996	1997	1998	1999	2000		
	Tsd. DM							
1 bis 4 Beschäftigte	16	14	14	9	9	5	8	9
5 bis 19 Beschäftigte	18	11	7	7	9	6	11	10
20 bis 99 Beschäftigte	19	17	19	19	19	15	19	11
ab 100 Beschäftigte	26	26	27	23	23	21	24	20
Insgesamt	21	19	19	17	17	14	18	15

Hohe Erweiterungsinvestitionen - mehr neue Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe

Die Beschäftigungswirkungen der Investitionen sind unbestritten. Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Sicherung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es oder kann es keinen zwangsläufigen und auch keinen annähernd linearen Zusammenhang geben¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Ergebnisse einer Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2000 ergaben, dass 44 Prozent der Firmen beabsichtigen, ihre Investitionen zur Kapazitätserweiterung und 56 Prozent zur Rationalisierung (einschließlich Ersatzinvestitionen) zu verwenden. Aber selbst von diesen 44 Prozent der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen

Von der gesamten Investitionssumme der Betriebe Brandenburgs im Jahre 2000 entfielen 45 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen. Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch ist (68 Prozent, Westdeutschland nur 39 Prozent)¹¹⁰. Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein höherer Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes in der Wirtschaft Brandenburgs zählt zu den wichtigsten Bedingungen für die Fortsetzung der Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings besteht ein beträchtlicher Rückstand im Gewicht für die Gesamtwirtschaft, für dessen Abbau mehrere Jahre höherer Investitionsvolumina und -intensitäten erforderlich sind, um die Kapitalausstattung insbesondere bei Ausrüstungen der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anzugleichen.

Investitionserwartungen unsicher

Tabelle 112 zeigt die Entwicklung des Investitionsvolumens zwischen 1995 und 2000. Im Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt sind die Investitionen seit 1995 in Brandenburg stärker zurückgegangen. Hervorstechend sind die Einbrüche im Baugewerbe und bei den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen, aber auch in den Handelsbetrieben.

Tabelle 112:
Investitionsentwicklung in den Betrieben Brandenburgs 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)

Branche / Land	Investitionen (1995=100)				
	1996	1997	1998	1999	2000
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	40	91	82	96	76
Bergbau / Energie / Wasser	69	54	39	51	31
Verarbeitendes Gewerbe	57	72	60	72	86
Baugewerbe	80	93	84	40	36
Handel und Reparatur	56	67	32	52	41
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	78	107	80	66	50
Kredit- und Versicherungsgewerbe	118	80	78	40	46
Dienstleistungen	134	133	130	140	84
Organisationen ohne Erwerbscharakter	73	72	63	10	24
Öffentliche Verwaltung	119	77	92	81	74
Brandenburg insgesamt	89	87	78	79	63
Mecklenburg-Vorpommern	64	71	55	64	53
Sachsen-Anhalt	84	100	81	84	69
Sachsen	70	68	44	59	49
Thüringen	79	86	66	105	90
Berlin-Ost	129	183	108	127	205
Ostdeutschland	78	85	63	77	69

Die Betriebe wurden befragt, welche Entwicklung sie für ihre Investitionen für das Jahr 2001 vorgesehen haben. Wie erwartet, vermag ein großer Teil der Betriebe (12 Prozent) zu solch einem relativ frühen Zeitpunkt nicht vor auszusehen, wie sich seine Investitionstätigkeit gestaltet. Die Unsicherheit ist also entsprechend hoch. Insgesamt beabsichtigen nur noch 46 Prozent der Betriebe, im Jahre 2001 zu investieren (2000 = 55 Prozent). Steigende Investitionen im Vergleich zu 2000 erwarten 21 Prozent der Betriebe, jedoch 29 Prozent geringere (vgl. Tabelle 113).

vornehmen, beabsichtigen nur 37 Prozent, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen (Beschäftigungsperspektiven von Ex-Treuhandfirmen, Befragung Oktober 2000, Berlin 2000).

¹¹⁰ Dies entspricht Berechnungen des ifo München, in denen für das Jahr 2000 im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands ein Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen von 59 Prozent ermittelt wurde. Im verarbeitenden Gewerbe der alten Bundesländer erreichen Erweiterungsinvestitionen dagegen nur einen Anteil von 26 Prozent und stehen hinter den Ersatzbeschaffungen an zweiter Stelle (Peter Jäckel: Verarbeitendes Gewerbe der neuen Bundesländer: 2001 nach sechs Jahren erstmals wieder Investitionsanstieg?, in: ifo Schnelldienst Nr. 13/2001, S. 50).

Tabelle 113:

Erwartete Investitionsentwicklung in den Betrieben Brandenburgs 2001 gegenüber 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 / Land	Investitionen 2001		
	eher Zunahme	etwa gleich	eher Abnahme
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	16	64	20
5 bis 19 Beschäftigte	26	35	40
20 bis 99 Beschäftigte	27	33	41
ab 100 Beschäftigte	24	40	36
Brandenburg insgesamt	21	50	29
Mecklenburg-Vorpommern	17	52	31
Sachsen-Anhalt	22	39	39
Sachsen	23	48	29
Thüringen	23	44	33
Berlin-Ost	24	41	35
Ostdeutschland	22	46	32
Westdeutschland	21	47	32

Wenn auch keine unmittelbaren Schlussfolgerungen über das zu erwartende Investitionsvolumen zulässig sind, ist allerdings herauszustellen, dass nur 24 Prozent der Betriebe ab 100 Beschäftigten ihre Investitionen steigern, dagegen 36 Prozent verringern wollen. Optimistischer schätzen die kleineren Betriebe (weniger als 100 Beschäftigte) ihre Erwartungen ein. 20 Prozent von ihnen wollen ihre Investitionen erhöhen, 29 Prozent reduzieren. Alles in allem ist zu vermuten, dass 2001 eher mit einem Rückgang der Investitionen zu rechnen ist.

Abnehmende Investitionen haben sicher unterschiedliche Gründe. Viele Vorhaben zur Modernisierung der Betriebe sind weitgehend abgeschlossen. Investitionszusagen ehemaliger Treuhandbetriebe gegenüber der Treuhandanstalt / Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben laufen aus, und auch Maßnahmen der staatlichen Investitionsförderung dürften kaum stärker ausgebaut werden. Auch die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler Betriebe wird die Investitionsbereitschaft eher mindern. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros wird die Bautätigkeit ebenfalls negativ beeinflussen. Daher könnte sich die Verringerung des Investitionsumfanges in den nächsten Jahren weiter fortsetzen, vermutlich in Verbindung mit einem weiteren Rückgang der Investitionsintensität¹¹¹.

Hervorzuheben ist:

1. Die Investitionsbereitschaft der Betriebe Brandenburgs ist nach wie vor beachtlich, aber abnehmend. Sie liegt deutlich unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Eine Stabilisierung einer höheren Investitionsintensität in Brandenburg über einen langen Zeitraum ist unabdingbar für den Aufholprozess.
2. Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs liegt wesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Der relativ hohe Anteil an Erweiterungsinvestitionen stützt die Erwartung, dass die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in der Wirtschaft Brandenburgs zukünftig wächst. Dadurch kann der Aufholprozess stimuliert werden.

¹¹¹ Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2000 etwa 6 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe waren es etwa 9 Prozent. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein höherer Anteil als in den alten Bundesländern (etwa 5 Prozent).

Vgl. auch Bernd Görzig, Gerda Noack: Vergleichende Branchendaten für das verarbeitende Gewerbe in Ost- und Westdeutschland, Berechnungen für 31 Branchen in europäischer Klassifikation, 1991 bis 1999, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Dezember 2000, S. 221

3. Die Betriebe Brandenburgs verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und der Netzzugang sind ähnlich. Der Investitionsanteil für diese Technologien war im Jahr 2000 aber deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.
4. Öffentliche Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil des Investitionsvolumens, sie sichert entscheidende Voraussetzungen für eine kräftige Investitionstätigkeit. Ihre ungeschmälerte Fortsetzung ist eine Bedingung für ein intensives Investitionsgeschehen in Brandenburg, für die Schließung der Ausstattungslücke mit Ausrüstungen und die Fortsetzung des Aufholprozesses. Dabei sollte das verarbeitende Gewerbe ins Zentrum gerückt werden.