



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der 30. Welle des
Betriebspanels Brandenburg



Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
gesellschaftlichen Zusammenhalt des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 107
14467 Potsdam
E-Mail: presse@masgz.brandenburg.de
Internet: masgz.brandenburg.de

Stand

Juni 2026

Auswertung und Text

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

Titelbild

© WFBB, Fotografen: Anika Büssemeister & Michael Jungblut

Layout & Gestaltung

vantronye – visuelle kommunikation

ISSN 1869-1218

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

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch: das IAB-Betriebspanel. Aus der aktuellen 30. Welle liegen Befragungsdaten von rund 1.100 brandenburgischen Betrieben vor; das entspricht 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg. Die Befragung fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2025 statt.

Knapp jeder zweite Betrieb in Brandenburg suchte im ersten Halbjahr 2025 Arbeitskräfte, viele Stellen blieben unbesetzt.

Im ersten Halbjahr 2025 suchten insgesamt 48 Prozent der brandenburgischen Betriebe Personal. Vielen von ihnen gelang es nicht, diesen Bedarf vollständig zu decken. So blieben in 58 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf bis zum Stichtag der Befragung Stellen unbesetzt; ein Drittel der Betriebe mit Personalbedarf konnte gar keine neuen Beschäftigten einstellen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen nicht vollständig decken konnten, mit 57 Prozent bzw. 55 Prozent geringfügig niedriger als in Brandenburg.

Personalabgänge gehen vermehrt vom Arbeitgeber aus.

In 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe verließ im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Im Vergleich zu den Vorjahren war ein deutlich größerer Anteil dieser Personalabgänge auf eine Kündigung seitens des Betriebs zurückzuführen: Mit 31 Prozent machten die arbeitgeberseitigen Kündigungen den höchsten Anteil seit mehr als 15 Jahren aus. Zwar ging weiterhin ein etwas größerer Teil der Personalabgänge von den Beschäftigten aus als von den Betrieben

(arbeitnehmerseitige Kündigung: 35 Prozent, Übergang in den Ruhestand: 8 Prozent). Nach vielen Jahren eines Arbeitnehmermarkts zeichnet sich jedoch möglicherweise eine Wende von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ab.

Fachkräftebedarf leicht rückläufig, auch Besetzungsschwierigkeiten gehen zurück

Im ersten Halbjahr 2025 hatten 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal – ein um vier Prozentpunkte geringerer Anteil als im Vorjahreszeitraum. Es konnten weiterhin nicht alle Betriebe ihren Fachkräftebedarf decken: In 58 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben Fachkräftestellen unbesetzt. Sowohl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen als auch die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, gingen jedoch im Vergleich zum Vorjahr zurück. So lag die Nichtbesetzungsquote mit 34 Prozent auf dem niedrigsten Wert seit zehn Jahren.

Betriebe ziehen eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in Betracht.

Knapp ein Viertel der brandenburgischen Betriebe (23 Prozent) beschäftigt Personen, die in den kommenden zwei Jahren die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen werden. 60 Prozent dieser Betriebe mit sogenannten rentennahen Beschäftigten beabsichtigen, eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen des Rentenalters weiterzubeschäftigen. Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe entspricht das einem Anteil von 14 Prozent. Dabei spielt die Deckung des betrieblichen Personalbedarfs eine ähnlich große Rolle wie der Wunsch der Beschäftigten nach einer Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit.

Jeder fünfte Betrieb beschäftigte Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Knapp ein Fünftel der brandenburgischen Betriebe (19 Prozent) hatte in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt oder beschäftigte sie aktuell. Um diesen Menschen eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen, nutzt gut ein Drittel der brandenburgischen Betriebe mit entsprechenden Beschäftigten spezielle Arbeitszeitmodelle, gut ein Viertel der Betriebe ermöglicht einen Wechsel auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen, um so bei einer Erkrankung eine Weiterbeschäftigung sicherzustellen.

Weiterhin steigende Anteile von Betrieben mit Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine.

Bis zum Befragungszeitpunkt im zweiten Halbjahr 2025 waren 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine wegen eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Insgesamt 39 Prozent der Betriebe mit Anfragen hatten zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das knapp 6 Prozent. Seit 2022 ist damit der Anteil sowohl der angefragten Betriebe als auch der Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen kontinuierlich gestiegen.

Die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet aus; Besetzung von Ausbildungsplätzen gelingt besser.

Mitte 2025 waren 45 Prozent der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt. Von diesen beteiligten sich 50 Prozent an der Ausbildung; bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe entspricht das 22 Prozent. Insgesamt 32 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg suchten für das Ausbildungsjahr 2024/2025 neue Auszubildende. Das sind bezogen auf alle Betriebe 14 Prozent – der geringste Anteil

seit mehr als zehn Jahren. Aus Sicht der Betriebe bedeutete das weiterhin eine leichte Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt: Der Anteil der Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nicht vollständig besetzen konnten, lag bei 51 Prozent und damit niedriger als in der Tendenz der vergangenen Jahre.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe leicht rückläufig.

Im ersten Halbjahr 2025 ermöglichten 44 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung. Insgesamt 32 Prozent der Beschäftigten nahmen an einer vom Betrieb unterstützten Weiterbildung teil. Das Weiterbildungsengagement der Betriebe war damit im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig, und zwar in allen Tätigkeitsgruppen und auf allen Qualifikationsebenen.

Überstunden in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe, unter anderem zum Ausgleich von Personalausfällen.

In der Hälfte (50 Prozent) der brandenburgischen Betriebe wurden Überstunden geleistet, unter anderem um Personalausfälle zu kompensieren. Denn sowohl bei kurzfristigen als auch bei dauerhaften Ausfällen reagieren die Betriebe in erster Linie mit einer Umverteilung der Arbeiten auf andere Beschäftigte: Gut 80 Prozent der Betriebe greifen auf diese Maßnahme zurück, wenn Beschäftigte, die für die Leistungserbringung zentral sind, unerwartet ausfallen.

Tarifbindung weiterhin geringer als in Westdeutschland

In Brandenburg waren 2025 insgesamt 20 Prozent der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 44 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Die Reichweite von Tarifverträgen entsprach damit in Brandenburg weitgehend jener in Ostdeutschland insgesamt.

In Westdeutschland hingegen waren weiterhin größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden: Die Differenz zu Brandenburg betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter fünf Prozentpunkte.

Die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Tariforientierung entsprechen häufig den tarifvertraglichen Regelungen.

Knapp ein Drittel (31 Prozent) der nicht tarifgebundenen Betriebe in Brandenburg orientiert sich nach eigenen Aussagen bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächen-tarifverträgen. Das entspricht 25 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, in denen 20 Prozent der Beschäftigten tätig sind. Eine Orientierung bedeutet dabei in der Regel, dass die betrieblichen Regelungen zu Löhnen, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch mindestens ebenso gut ausfallen wie die tarifvertraglich festgelegten. Dass diese Betriebe dennoch nicht formal tarifgebunden sind, hängt in erster Linie damit zusammen, dass es für sie bislang keinen konkreten Anlass für diesen Schritt gab: 71 Prozent der sich orientierenden Betriebe nannten dies als Begründung, warum sie bislang nicht in eine Tarifbindung eingetreten sind.

Der Lohnabstand zu Westdeutschland verringert sich und liegt bei neun Prozent.

In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau in Brandenburg deutlich erhöht: Die hochgerechneten Daten des IAB-Betriebspanels ergeben eine Steigerung von rund 19 Prozent zwischen Juni 2022 und Juni 2025. Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Brandenburg, verringerte sich der Lohnabstand. Verdienten brandenburgische Beschäftigte 2022 im Mittel noch 87 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2025 91 Prozent. Die Lohnlücke zu Westdeutschland betrug somit 9 Prozent.

Jeder vierte Betrieb ist potenziell von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen.

Ende Juni 2025 gab es in 26 Prozent der brandenburgischen Betriebe einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem ab 01.01.2026 gültigen Mindestlohn von 13,90 € lagen; 8 Prozent aller Beschäftigten waren hiervon betroffen. Die Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhung stieg damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2025: In der vergangenen Befragungswelle hatten 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe angegeben, einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag.

Gut jeder fünfte Betrieb in Brandenburg nutzt Künstliche Intelligenz.

Insgesamt 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe setzen Formen von Künstlicher Intelligenz (KI) ein, weitere 8 Prozent planen den Einsatz. Damit ist der Einsatz von KI in Brandenburg etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo 26 Prozent bzw. 27 Prozent der Betriebe KI nutzen. Betriebe in Brandenburg, die aktuell keine KI nutzen, begründen dies vor allem damit, dass aktuell keine Anwendungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen. Insgesamt 90 Prozent der Betriebe ohne KI-Nutzung nannten diesen Grund.

Inhalt

In aller Kürze	3
1 Das Betriebspanel Brandenburg	7
2 Datenbasis	8
3 Betriebsstruktur	11
4 Strukturelle Beschäftigungsmerkmale	15
5 Personalbedarf und Personalbewegungen	21
6 Fachkräftebedarf	30
7 Arbeitskräftepotenziale zur Fachkräftesicherung	36
8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung	42
9 Tarifbindung und Löhne	51
10 Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe	61
11 Glossar	67
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	69

1 Das Betriebspanel Brandenburg

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu beschäftigungsrelevanten Aspekten gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse hier präsentiert werden, fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2025 statt.

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

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des Betriebspanels für das Land Brandenburg präsentiert, jeweils im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der brandenburgischen Wirtschaft – sowohl hinsichtlich der Betriebe (Kapitel 3) als auch der Beschäftigung (Kapitel 4). In Kapitel 5 und 6 werden Befunde zum Arbeits- und Fachkräftebedarf der brandenburgischen Betriebe präsentiert, Kapitel 7 untersucht verschiedene Potenziale zur Fachkräftesicherung.

Die folgenden Kapitel behandeln mit den Bereichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 9) sowie wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe (Kapitel 10) Standardthemen des IAB-Betriebspanels, wobei die Tarifbindung in dieser Befragungswelle hinsichtlich der Tariforientierung vertieft wird. Das Kapitel 10 enthält zudem Befunde aus einer Sonderabfrage zum Einsatz künstlicher Intelligenz in den brandenburgischen Betrieben.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2025 liegen verwertbare Interviews von rund 1.100 brandenburgischen Betrieben vor. Mit dieser Stichprobe werden 1,7 Prozent aller Betriebe in Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 4,7 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller rund 64.000 Betriebe in Brandenburg mit den genannten Merkmalen. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal 2025 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage statt.

Im Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Beim Vergleich der im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen und der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, ist folgendes zu beachten:

Zum einen gelten im Betriebspanel alle Personen als „Beschäftigte“, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob diese Tätigkeit sozialversicherungspflichtig oder nicht sozialversicherungspflichtig ist, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von der Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen

der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Zahlen. Zum anderen werden im Betriebspanel nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Zahlen.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen somit zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA. Außerdem werden im Betriebspanel Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. bei geringfügiger Beschäftigung).

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

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Quelle: eigene Darstellung

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	- Bergbau und Gewinnung von Steinen - Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	- Nahrungsmittelindustrie - Verbrauchsgüterindustrie - Produktionsgüterindustrie - Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	- Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) - Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	- Groß- und Einzelhandel - Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	- Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) - Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	- Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung - Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung - Werbung und Marktforschung - Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften - Wach- und Sicherheitsdienste - Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe - Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport - sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseursalons, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

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

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

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

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

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

Die Daten im aktuellen Bericht beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2025 bzw. auf das erste Halbjahr 2025. Davon abweichend werden Angaben zu Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr, also für das Jahr 2024 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Vergleichsdaten schließen das Land Berlin mit ein, die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

3 Betriebsstruktur

Am 30.06.2025 gab es in Brandenburg insgesamt 64.221 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Struktur dieser Betriebe, d. h. ihre spezifischen Merkmale wie Branchenverteilung, Größe und Alter, bilden zentrale Bestimmungsfaktoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit für die Entwicklung von Beschäftigung im Land Brandenburg.

Branchenstruktur

2025 fanden sich die größten Anteile von Betrieben in Brandenburg in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur: 19 bzw. 18 Prozent aller Betriebe entfielen

auf diese Branchen (vgl. Tabelle 2). Der Bereich Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel, während die Unternehmensnahen Dienstleistungen eine recht heterogene Branche sind, zu der neben Rechts- und Steuerberatung und Werbung bzw. Marktforschung auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau gehören. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche. Betrachtet man die Beschäftigtenanteile, so bildet das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche. Hier arbeiten 16 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten, also ca. jede bzw. jeder sechste Beschäftigte in Brandenburg (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

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

Branche	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	4	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	6	13
Baugewerbe	13	7
Handel und Reparatur	18	13
Verkehr, Information und Kommunikation	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	13
Erziehung und Unterricht	2	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	16
Übrige Dienstleistungen	13	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	11
Alle Branchen	100	100

Weitere Branchen mit einem hohen Gewicht bei der Beschäftigung (jeweils 13 Prozent) sind die bereits oben genannten Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen und Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe. Diese Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg als vergleichsweise kleine Branchen, z. B. in Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung.

Auch in Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland entfielen mit 20 Prozent bzw. 19 Prozent besonders viele Betriebe auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. 19 Prozent der Betriebe in Westdeutschland waren zudem aus dem Bereich Handel und Reparatur, in Ostdeutschland waren es 17 Prozent. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen kaum Unterschiede zu Ostdeutschland insgesamt; im Vergleich zu Westdeutschland arbeitet in Brandenburg jedoch ein geringerer Anteil von Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (13 Prozent vs. 17 Prozent).

Größenstruktur

Die meisten brandenburgischen Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte und gelten damit als Kleinstbetriebe. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist,

entfallen auf diese mehr als zwei Drittel (71 Prozent) des gesamten Betriebsbestandes. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr bilden mit einem Anteil von 6 Prozent an allen Betrieben die Ausnahme. Allerdings arbeitete Mitte 2025 in diesen größeren Betrieben mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten.

Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe um Kleinstbetriebe. Allerdings fiel ihr Anteil in Brandenburg etwas höher aus als in Ostdeutschland insgesamt (69 Prozent) und in Westdeutschland (64 Prozent). Der Anteil großer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr lag in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Westdeutschland bei 3 Prozent. Westdeutsche Großbetriebe waren jedoch im Mittel deutlich größer als ostdeutsche oder brandenburgische: So arbeiteten in einem Großbetrieb in Brandenburg durchschnittlich 292 Personen, in einem Großbetrieb in Ostdeutschland durchschnittlich 297 Personen, in einem westdeutschen Großbetrieb hingegen 343 Personen. Diese Unterschiede schlugen sich auch in der durchschnittlichen Größe aller Betriebe nieder: Auch hier sind westdeutsche Betriebe mit durchschnittlich 21 Beschäftigten etwas größer als ostdeutsche (18 Beschäftigte) oder brandenburgische mit im Mittel 16 Beschäftigten.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

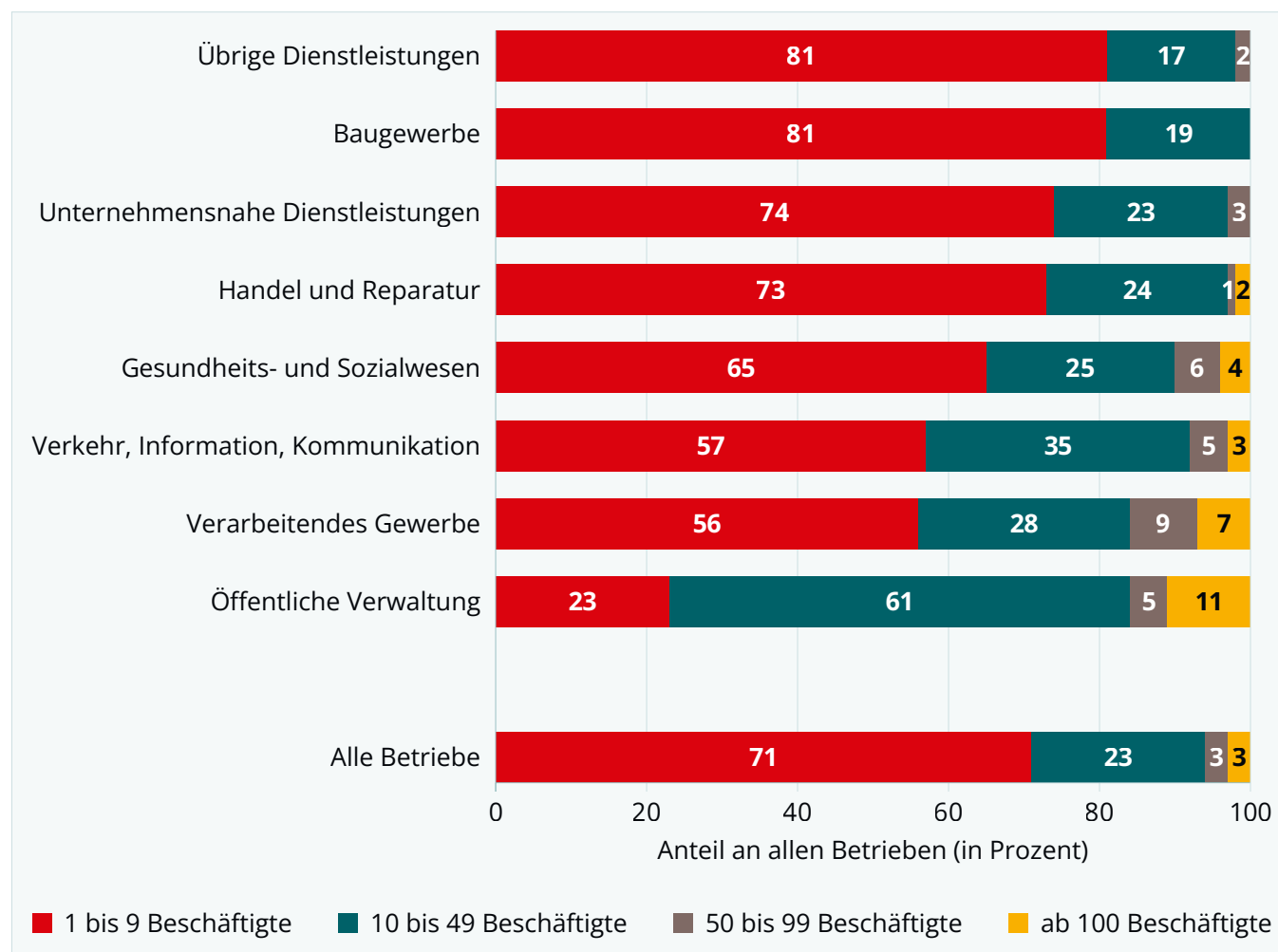
Betriebsgrößenklasse	Betriebe (in Prozent)	Beschäftigte (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	71	18
10 bis 49 Beschäftigte	23	28
50 bis 99 Beschäftigte	3	13
ab 100 Beschäftigten	3	41
Alle Größenklassen	100	100

Kleinstbetriebe bilden in Brandenburg in nahezu allen Branchen die Mehrheit. Doch gibt es Abstufungen (vgl. Abbildung 1): So hat im Verarbeitenden Gewerbe gut die Hälfte aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte; die durchschnittliche Betriebsgröße in dieser Branche liegt bei

34 Beschäftigten. Demgegenüber zählen in den Übrigen Dienstleistungen und im Baugewerbe acht von zehn Betrieben zu den Kleinstbetrieben. Die Betriebe in diesen Branchen haben im Mittel neun Beschäftigte.

Abbildung 1: Größenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025



Die weiteren Ausführungen im vorliegenden Bericht werden zeigen, dass die Größe eines Betriebes zahlreiche andere Merkmale beeinflusst, wie z. B. den Erfolg bei der Gewinnung von Personal auf dem

Arbeitsmarkt (siehe hierzu Kapitel 5 und 6) oder die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit proaktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Kapitel 8).

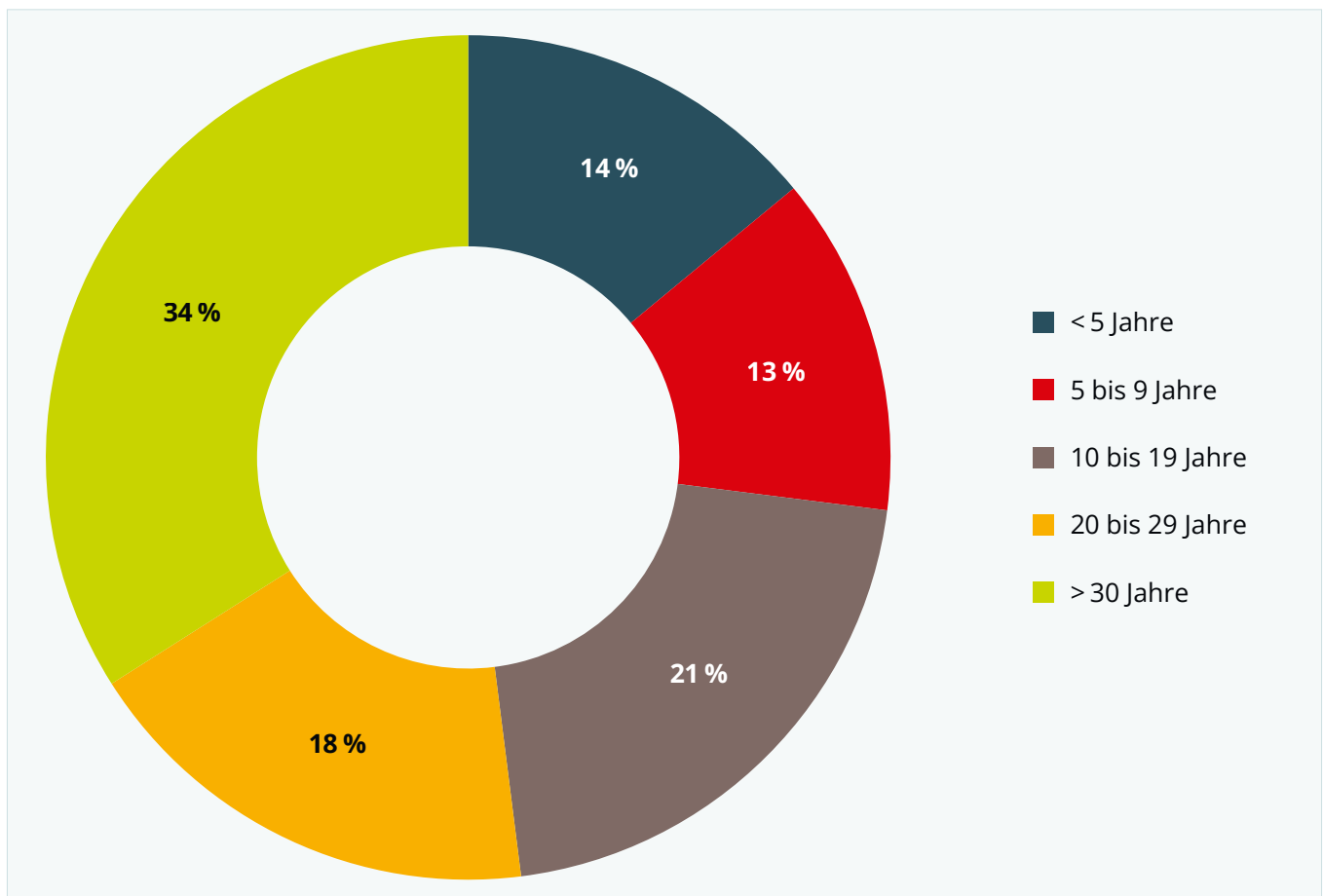
Betriebsalter

Gut ein Viertel der brandenburgischen Betriebe, die im Jahr 2025 existierten, bestand seit weniger als zehn Jahren (27 Prozent), knapp die Hälfte seit weniger als 20 Jahren (48 Prozent, vgl. Abbildung 2). In Westdeutschland liegt dieser Anteil mit 49 Prozent auf einem ähnlichen Niveau, in Ostdeutschland insgesamt mit 52 Prozent etwas höher. Zugleich gibt es in Westdeutschland deutlich mehr Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt: Während in Westdeutschland 27 Prozent der Betriebe, die 2025 bestanden, bereits vor 1990 gegründet wurden, lagen die entsprechenden Anteile in Brandenburg bei 10 Prozent, in Ostdeutschland insgesamt bei 12 Prozent.

Da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen, beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So arbeiteten 2025 in Betrieben, die bereits seit 30 Jahren und mehr existierten, durchschnittlich 28 Personen. Betriebe, die vor weniger als zehn Jahren gegründet worden waren, hatten im Mittel weniger als zehn Beschäftigte. Aufgrund dieser Größenstruktur war mehr als die Hälfte aller brandenburgischen Beschäftigten (56 Prozent) in alten Betrieben (30 Jahre oder älter) tätig, in jungen Betrieben (jünger als 10 Jahre) hingegen nur 14 Prozent.

Abbildung 2: Betriebe nach dem Betriebsalter in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025



4 Strukturelle Beschäftigungsmerkmale

Neben den betrieblichen Rahmenbedingungen prägt auch die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen die betriebliche Beschäftigungssituation. Strukturelle Merkmale wie Vertragsformen, Arbeitszeitregelungen oder organisatorische Abhängigkeiten von Arbeitsprozessen bestimmen maßgeblich, wie Arbeit im Betrieb organisiert ist.

Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit

In der Mehrheit der brandenburgischen Betriebe (65 Prozent) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2025 bei mindestens 40 Stunden. Auch in Ostdeutschland insgesamt beträgt die Wochenarbeitszeit in knapp zwei Drittel der Betriebe 40 Stunden oder mehr. In Westdeutschland hingegen machten Betriebe mit dieser vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit einen geringeren Anteil von 59 Prozent aus. Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lag damit in Brandenburg bei 39,3 Stunden, in Ostdeutschland insgesamt bei 39,1 Stunden und in Westdeutschland bei 38,9 Stunden.

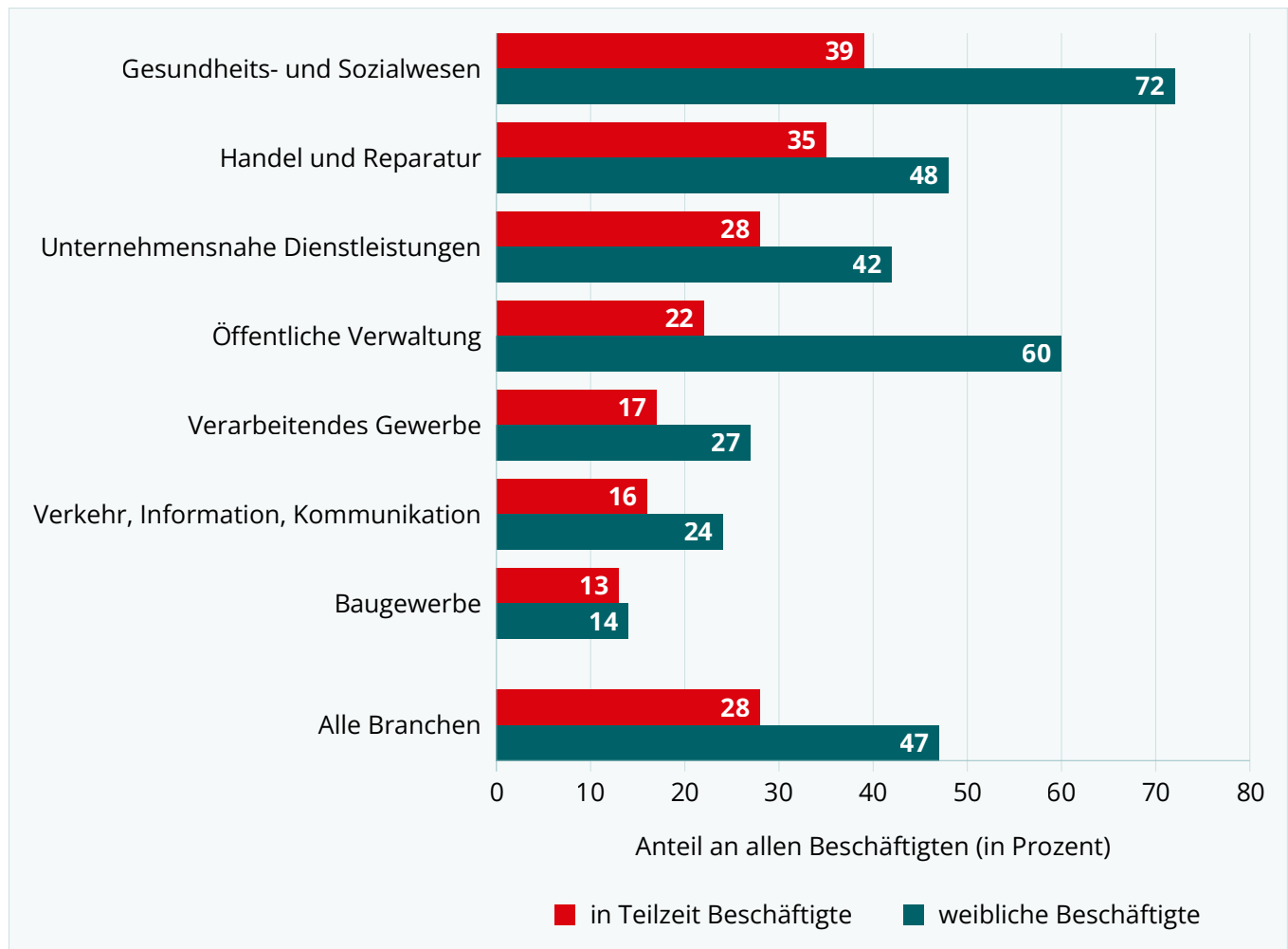
Nicht jede beschäftigte Person arbeitet jedoch in Vollzeit: Mitte 2025 gab es in drei Viertel (75 Prozent) der brandenburgischen Betriebe Personen in Teilzeit; 28 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg waren mit einem reduzierten Stundenumfang tätig.¹ Damit lag der Anteil von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg unterhalb der Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt (78 Prozent) bzw. Westdeutschland (82 Prozent). Insgesamt 32 Prozent der ostdeutschen und 35 Prozent der westdeutschen Beschäftigten arbeiteten mit reduzierten Stunden.

Teilzeitbeschäftigung ist im Dienstleistungsbereich weiter verbreitet als im produzierenden Gewerbe. So arbeiteten Mitte 2025 in 79 Prozent der brandenburgischen Betriebe im Bereich Dienstleistung Personen in Teilzeit, aber nur in 65 Prozent der Betriebe im Produzierenden Gewerbe. Beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten wird dieser Unterschied besonders deutlich: Im Dienstleistungssektor waren 34 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig; im produzierenden Gewerbe waren es 15 Prozent. Besonders hoch fielen die Teilzeitquoten in den Übrigen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Handel und Reparatur aus (vgl. Abbildung 3). Es steht zu vermuten, dass dieser Befund nicht zuletzt mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen Branchen zusammenhängt, der ebenfalls Abbildung 3 zu entnehmen ist und die gleiche Struktur aufweist wie die Teilzeitquote. Hintergrund ist, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer: Insgesamt 43 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg waren Mitte 2025 mit reduziertem Stundenumfang tätig, aber nur 15 Prozent der männlichen Beschäftigten.

¹ Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt.

Abbildung 3: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025



Überstunden

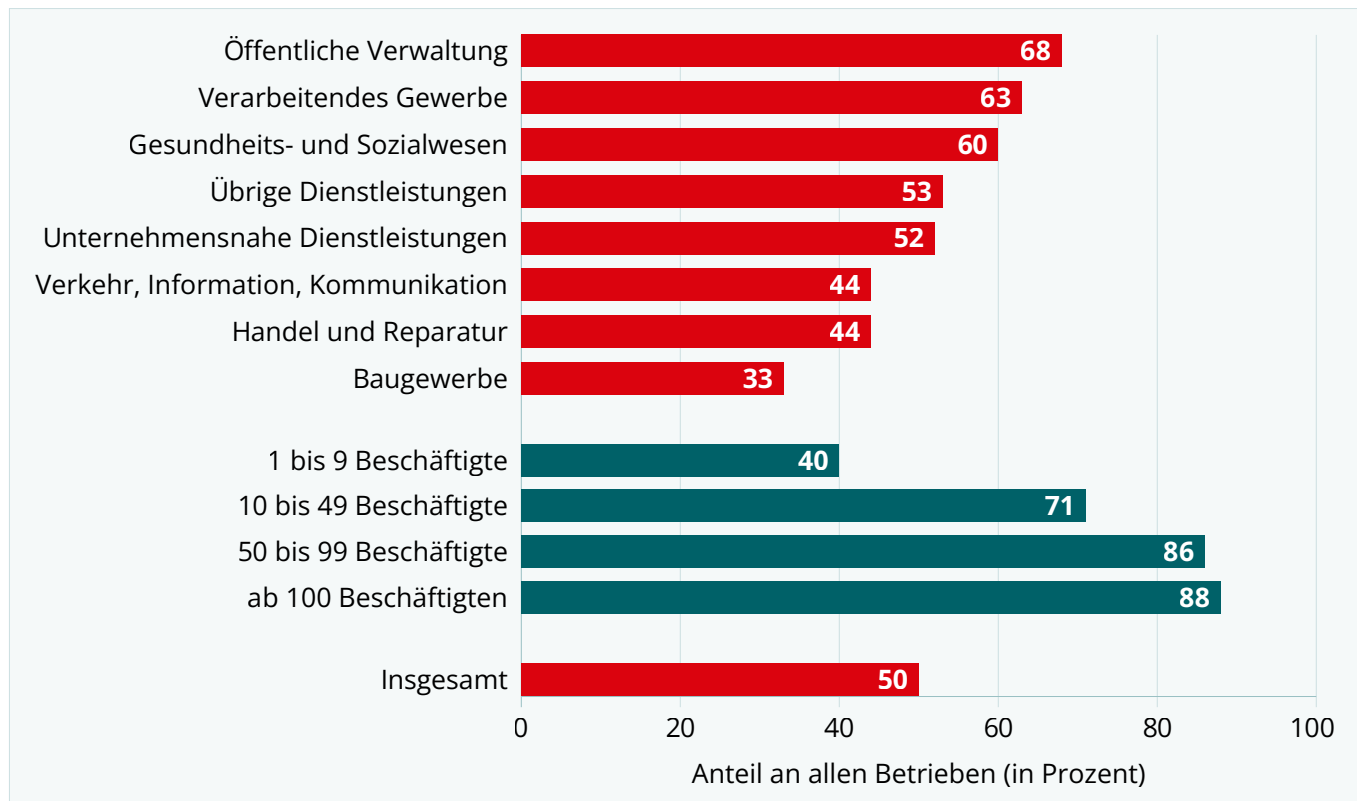
Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte (50 Prozent) der brandenburgischen Betriebe Überstunden hinzu. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil ebenfalls auf diesem Niveau (51 Prozent), in Westdeutschland mit 56 Prozent etwas höher. Vor allem in brandenburgischen Betrieben der Öffentlichen Verwaltung, im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen wurden im Jahr 2024² häufig Überstunden geleistet (vgl. Abbildung 4).

Überstunden kommen in größeren Betrieben deutlich häufiger vor als in kleineren: Während in 40 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe im Jahr 2024 Überstunden geleistet wurden, waren es unter den Großbetrieben 88 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 4).

² Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2024.

Abbildung 4: Betriebe mit Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angabe bezieht sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Jahr 2024.



Ein Instrument zum Umgang mit Überstunden sind Arbeitszeitkonten. Damit sind Systeme zur Erfassung und Steuerung von Arbeitszeiten gemeint, bei denen Mehr- und Minderstunden über einen bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden können. Sie ermöglichen es Beschäftigten, Überstunden anzusparen und später durch Freizeit auszugleichen, während Unternehmen flexibler auf Arbeitsaufkommen reagieren können. Im Jahr 2025 hatten 58 Prozent der brandenburgischen Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, mit deutlichen Unterschieden in Bezug auf die Betriebsgröße. Unter Klein-, Mittel- und Großbetrieben, also Betrieben ab zehn Beschäftigten, verfügten jeweils mindestens 80 Prozent über Regelungen zu Arbeitszeitkonten; unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag der Anteil hingegen bei nur 48 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt gab es in 56 Prozent der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in Westdeutschland in 54 Prozent der Betriebe.

Überstunden werden dann notwendig, wenn geplante Tätigkeiten nicht in der vorgesehenen Zeit erledigt werden können. Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn Beschäftigte kurz- oder langfristig ausfallen. Ohne ausgleichende Maßnahme kann ein solcher Ausfall, z. B. durch Krankheit oder das temporäre Fehlen von Kinderbetreuung, dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse im Unternehmen nicht mehr ausgeführt werden können. Dies kann Produktionsverzögerungen und Produktionseinschränkungen verursachen und die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen beeinträchtigen. Dabei steigt das Risiko für negative Folgen durch Personalausfälle mit der Abhängigkeit der Produktionsabläufe eines Betriebes von einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen.³

In fast einem Drittel der brandenburgischen Betriebe (32 Prozent) besteht nach eigener Ein-

³ Vgl. Kuhn, M.; Luo, J.; Manovskii, I.; Qiu, X. (2023): Coordinated firm-level work processes and macroeconomic resilience, In: Journal of Monetary Economics 137-2023, S. 107-127.

schätzung eine sehr hohe Abhängigkeit der Produktionsprozesse von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen, das heißt die Arbeitsschritte der Beschäftigten hängen eng miteinander zusammen und der unerwartete Ausfall von Beschäftigten zieht Anpassungen bei anderen Beschäftigten nach sich. Weitere 26 Prozent der Betriebe sehen eine hohe Abhängigkeit. Bei mehr als der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (58 Prozent) kann ein unerwarteter Ausfall von Beschäftigten somit dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse nicht mehr oder nur mithilfe zusätzlicher Maßnahmen ausgeführt werden können. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit hoher oder sehr hoher Abhängigkeit bei 53 Prozent, in Westdeutschland bei 55 Prozent.

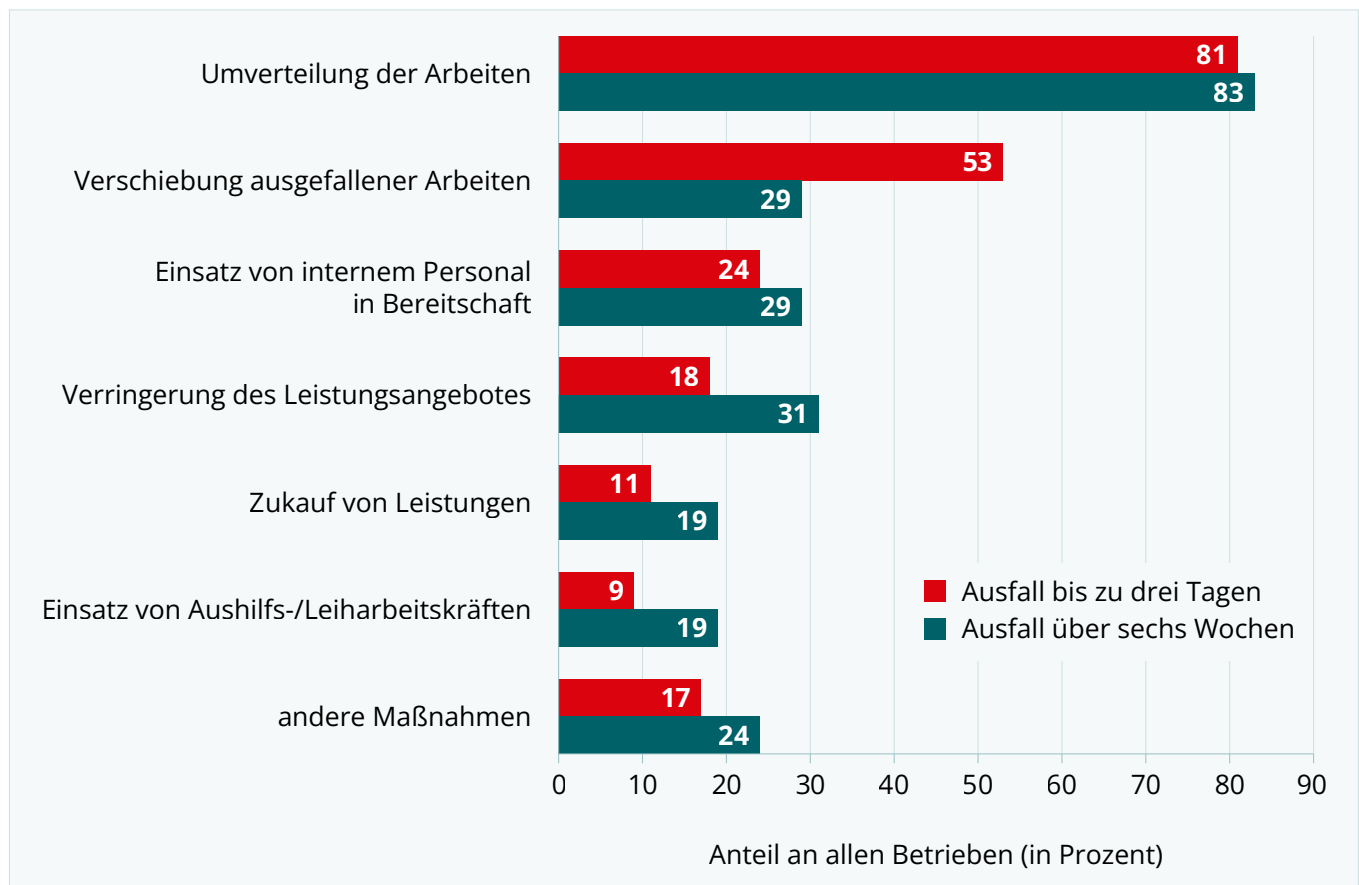
In einzelnen Branchen besteht eine deutlich stärkere wechselseitige Abhängigkeit zwischen den Be-

schäftigten: So berichteten 69 Prozent der Betriebe aus dem Baugewerbe und 64 Prozent der Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation von einer hohen bzw. sehr hohen Abhängigkeit.

Kommt es vor diesem Hintergrund zu Personalausfällen, reagieren die Betriebe sowohl bei kurzfristigen als auch bei dauerhaften Ausfällen in erster Linie mit einer Umverteilung der Arbeiten auf andere Beschäftigte (vgl. Abbildung 5). Ein Ausfall von betriebsrelevanten Beschäftigten führt somit häufig zu einer Arbeitsverdichtung bzw. höheren Arbeitsbelastung der Belegschaft und zu potenziell erhöhten Überstunden. Im Falle kurzzeitiger Abwesenheit spielt auch die Verschiebung der ausgefallenen Arbeiten eine relevante Rolle, bei längerfristigen Ausfällen verringern Betriebe ihr Leistungsangebot oder setzen internes Personal im Bereitschaftsdienst ein.

Abbildung 5: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe bis zu drei Tagen und von über sechs Wochen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Mehrfachantworten möglich.



Die insgesamt am häufigsten genannte Maßnahme – Umverteilung der Arbeiten auf die übrige Belegschaft – dominiert in allen Branchen, und zwar sowohl bei kurzfristigen Ausfällen (bis drei Tage) als auch bei längerfristigen (ab sechs Wochen). Unterschiede zeigen sich hinsichtlich weiterer Maßnahmen: So werden die Strategien, Arbeiten auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben oder Leistungen zuzukaufen, häufiger im Produzierenden Gewerbe eingesetzt als im Dienstleistungsbereich. Vermutlich ergeben sich diese Unterschiede aus der Unmittelbarkeit von Dienstleistungen bzw. der Lagerfähigkeit von Produkten des Produzierenden Gewerbes, die eine Lagerhaltung und damit das Abfedern von personellen Engpässen erlaubt.

Auch bei einer größenspezifischen Betrachtung bleibt die Umverteilung der Arbeiten die zentrale Strategie über alle Betriebsgrößenklassen hinweg. Die Verschiebung von Arbeiten auf einen späteren Zeitpunkt kommt hingegen vor allem in kleineren

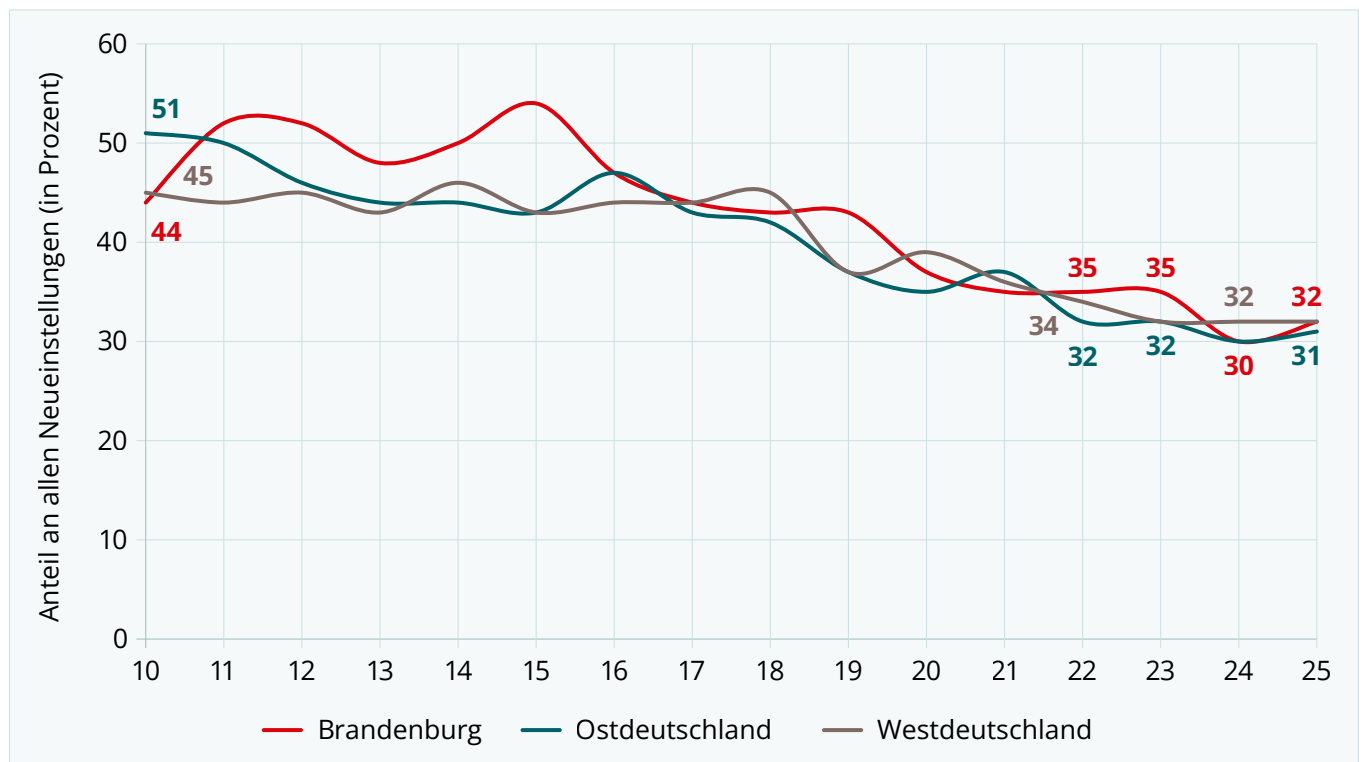
Betrieben vor. Größere Betriebe müssen auf dieses Mittel seltener zurückgreifen; stattdessen verfügen sie häufiger als kleinere Betriebe über internes Personal in Rufbereitschaft oder setzen Aushilfs- bzw. Leiharbeitskräfte ein.

Befristete Beschäftigung

Viele Jahre gehörte es zur gängigen Einstellungspraxis der Betriebe in Brandenburg wie auch im Rest von Deutschland, Einstellungen zunächst befristet vorzunehmen.⁴ Noch im Jahr 2015 war mehr als die Hälfte der Neueinstellungen in Brandenburg befristet. Seitdem ist dieser Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2025 erhielten 32 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 68 Prozent wurden unbefristet eingestellt. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils erstes Halbjahr



⁴ Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger. Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

Parallel zum Rückgang der befristeten Einstellungen sank auch der Anteil der brandenburgischen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2025) lag er bei 6 Prozent; zehn Jahre zuvor waren es noch gut 8 Prozent gewesen. In 11 Prozent der brandenburgischen Betriebe gab es befristet Beschäftigte. Befristete Beschäftigung war damit in Brandenburg ähnlich weit verbreitet wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es in der Öffentlichen Verwaltung (41 Prozent aller Betriebe), den höchsten Anteil befristet Beschäftigter hingegen in den Übrigen Dienstleistungen (10 Prozent). Größere Betriebe setzen Befristungen häufiger ein als kleinere Betriebe. So gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2025) in 63 Prozent der Großbetriebe befristet Beschäftigte; 8 Prozent aller Beschäftigten in diesen Betrieben hatten einen befristeten Arbeitsvertrag. In Kleinstbetrieben fielen die entsprechenden Anteile mit 5 Prozent (Betriebs-ebene) bzw. 3 Prozent (Beschäftigtenebene) deutlich geringer aus.

Befristete Beschäftigung stellt regelmäßig den Einstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar. Von allen befristet Beschäftigten in Brandenburg, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2025 endete, wurden 48 Prozent in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber übernommen. Weitere 31 Prozent wurden erneut befristet beschäftigt, 21 Prozent schieden nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb aus.

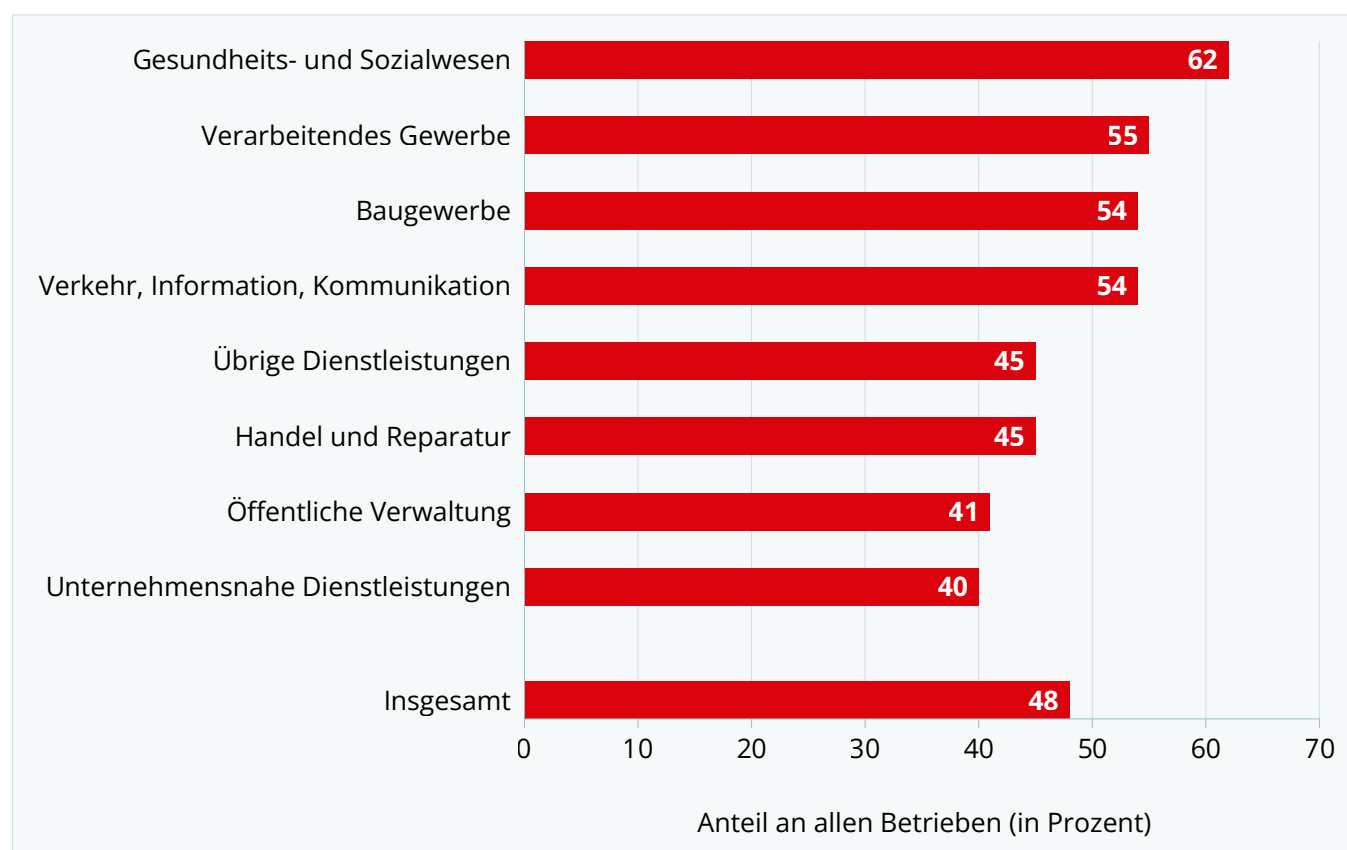
5 Personalbedarf und Personalbewegungen

Im ersten Halbjahr 2025 suchte knapp jeder zweite Betrieb (48 Prozent) in Brandenburg Personal. In Ostdeutschland insgesamt (48 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf) und Westdeutschland (49 Prozent der Betriebe) war die Situation ähnlich. In einzelnen Branchen lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf noch einmal deutlich höher als im brandenburgischen Mittel, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 62 Prozent der Betriebe Personalbedarf hatten (vgl. Abbildung 7). Auch jüngere Betriebe hatten in überdurchschnittlichem Maße Personalbedarf. So suchten zwei Drittel der Betriebe, die erst nach 2020 gegründet wurden, nach neuen Beschäftigten. Dies deutet auf eine hohe Beschäftigungsdynamik in diesen Betrieben hin.

Kleinere Betriebe verzeichneten seltener einen Personalbedarf als größere Betriebe. So suchten nur 37 Prozent der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte, aber fast alle Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Hier ist allerdings die geringe Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb zu berücksichtigen: In einem Großbetrieb mit durchschnittlich 292 Beschäftigten verlassen bei einer Abgangsrate von knapp 6 Prozent (s. Abbildung 8 weiter unten) jedes Jahr im Mittel 17 Personen den Betrieb und müssen potenziell ersetzt werden. Ein Kleinstbetrieb mit durchschnittlich vier Beschäftigten ist hingegen bei dieser Abgangsrate im Mittel nur alle vier bis fünf Jahre von Personalabgängen betroffen.

Abbildung 7: Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

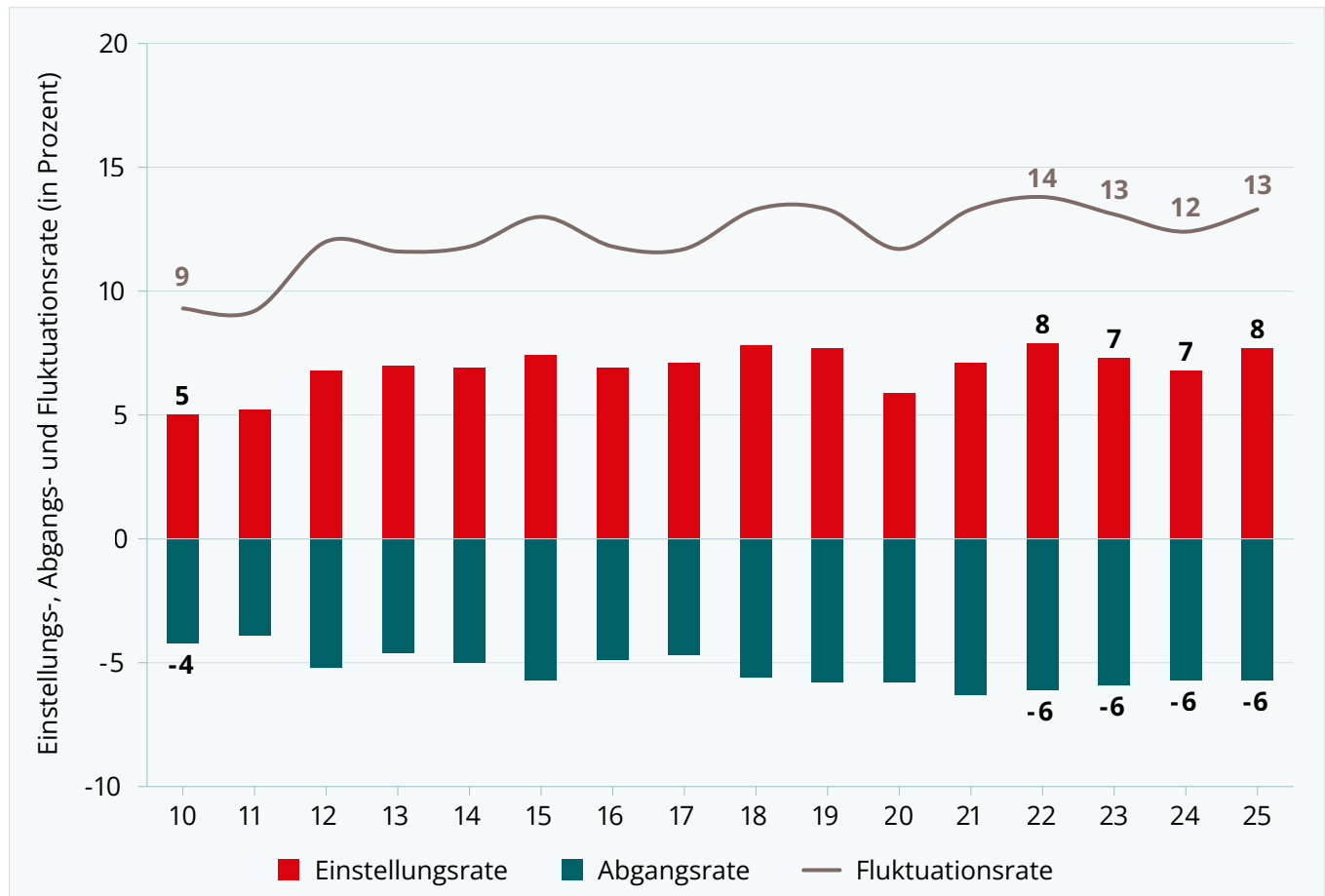


Der beschriebene Personalbedarf führte zu viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt: Im ersten Halbjahr 2025 wurden in Brandenburg knapp 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 8 Prozent aller Stellen wurden neu besetzt. Die Abgangsrate blieb damit im Vergleich zum Vorjahr konstant,

die Einstellungsrate stieg leicht an. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, bewegte sich mit 13 Prozent auf dem Niveau der Vorjahre (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils erstes Halbjahr



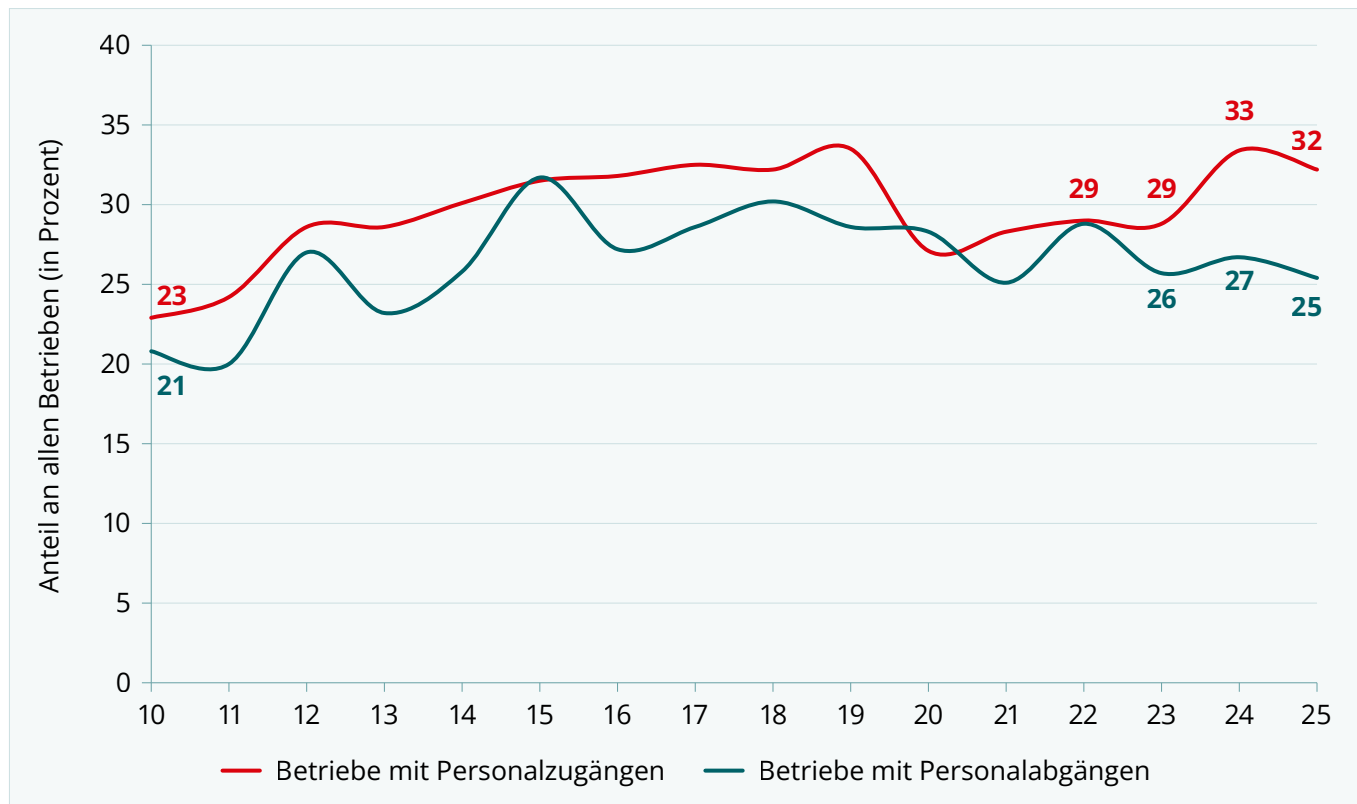
Einstellungen und Abgänge gab es im ersten Halbjahr 2025 in insgesamt 41 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. In 59 Prozent aller Betriebe kam es dementsprechend in diesem Zeitraum zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur gut ein Viertel der Betriebe dieser Größenklasse, das heißt Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und in allen Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

Insgesamt 32 Prozent aller brandenburgischen Betriebe tätigten im ersten Halbjahr 2025 Einstellungen. Damit verweilte die Einstellungsrate auf dem hohen Niveau des Vorjahrs (vgl. Abbildung 9). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die jeweiligen Vergleichswerte ebenfalls auf diesem Niveau. Personalabgänge hatten im ersten Halbjahr 2025 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe zu verzeichnen, ein etwas geringerer Anteil als im Vorjahreszeitraum. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteile mit 29 Prozent bzw. 31 Prozent etwas höher aus.

Abbildung 9: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils erstes Halbjahr.

Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.



Personaleinstellungen

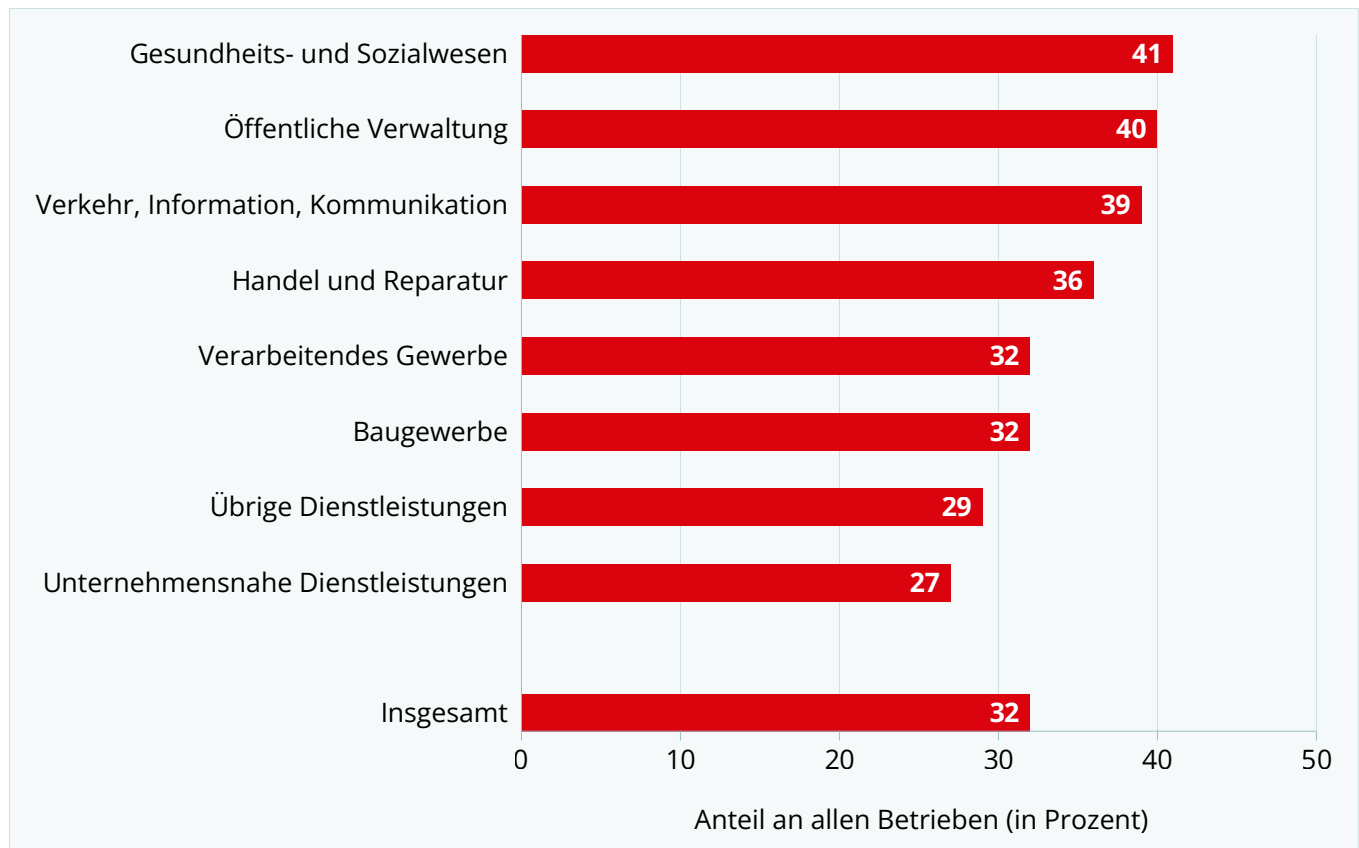
Der Anteil von Betrieben mit Personalzugängen im ersten Halbjahr 2025, der insgesamt bei 32 Prozent lag, variierte deutlich zwischen den Branchen. Wie schon in den Vorjahren fiel er im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation besonders hoch aus, in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen vergleichsweise niedrig (vgl. Abbildung 10).

Den genannten Betrieben, die im ersten Halbjahr 2025 Personalzugänge zu verzeichnen hatten, stand ein Anteil von 48 Prozent der Betriebe gegenüber, die in diesem Zeitraum Personalbedarf hatten (vgl. Abbildung 7 weiter oben). Insgesamt 16 Prozent der

brandenburgischen Betriebe konnten somit trotz Bedarfs keine Einstellungen realisieren. In einzelnen Branchen fiel diese Differenz noch einmal höher aus, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, wo jeweils rund 55 Prozent der Betriebe Personal einstellen wollten (s. wiederum Abbildung 7 weiter oben), es aber nur in jeweils 32 Prozent der Betriebe zu Einstellungen kam (vgl. Abbildung 10). Rund 23 Prozent der Betriebe dieser Branchen stellten somit keine neuen Beschäftigten ein, obwohl sie einen entsprechenden Bedarf hatten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen konnten – trotz des hohen Anteils einstellender Betriebe in dieser Branche – insgesamt 21 Prozent aller Betriebe trotz Bedarfs keine Einstellungen realisieren.

Abbildung 10: Betriebe mit Personaleinstellungen in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.



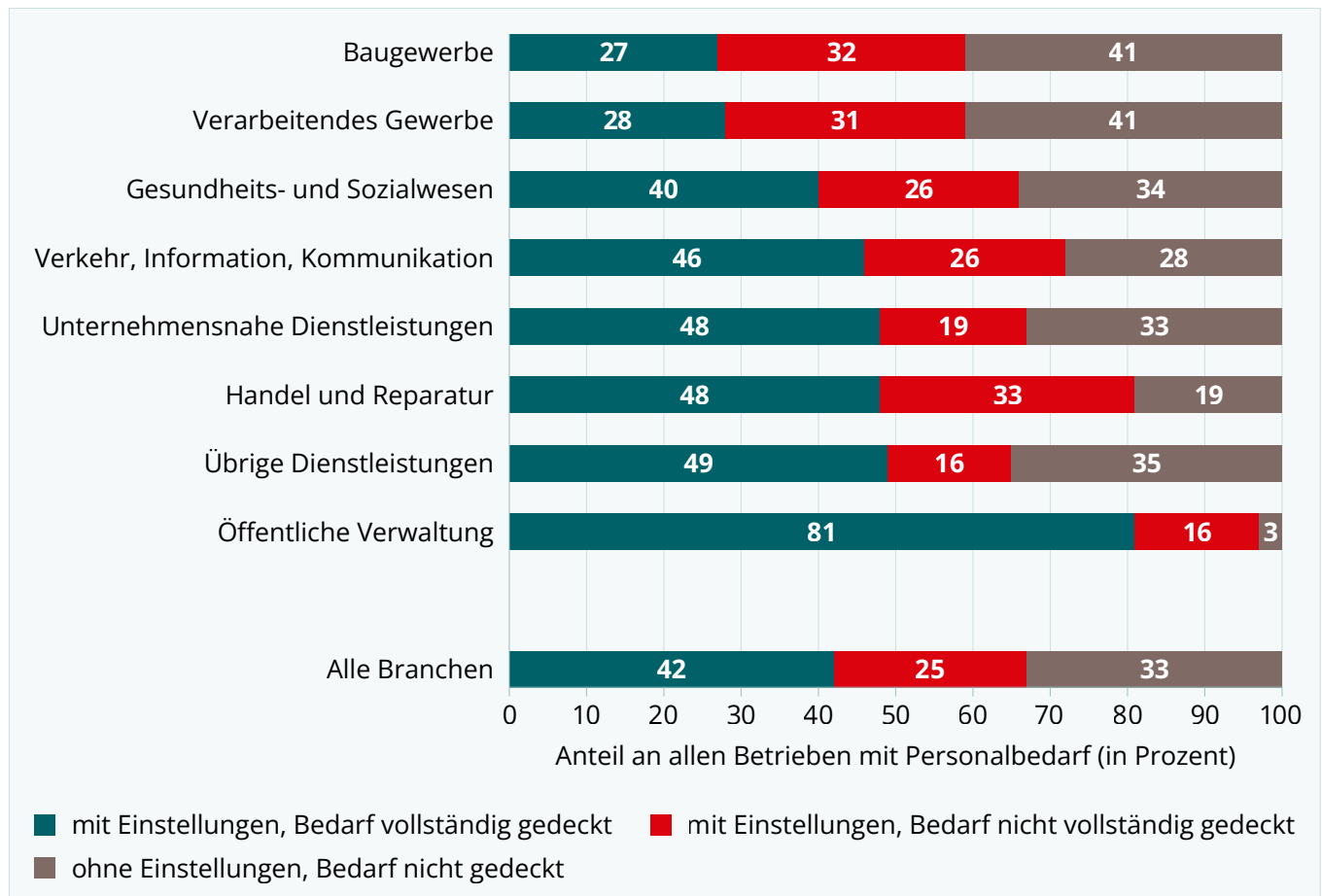
Die Herausforderungen bei der Besetzung offener Stellen werden umso deutlicher, betrachtet man den Erfolg bei der Personalgewinnung nur für Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025: Von diesen konnten 42 Prozent ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken; weitere 25 Prozent konnten Einstellungen vornehmen, allerdings nicht im gewünschten Umfang, so dass ihr Personalbedarf nicht vollständig gedeckt wurde. Insgesamt 33 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025 stellten keine neuen Beschäftigten ein (vgl. Abbildung 11).

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

So hatten etwa im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jeweils rund 55 Prozent aller Betriebe einen Personalbedarf. Von diesen konnte jeweils nur gut ein Viertel (ca. 27 Prozent) ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken. Jeweils rund 31 Prozent der Betriebe mit Personalbedarf nahmen hier zwar Einstellungen vor, jedoch nicht im gewünschten Umfang, und ca. 41 Prozent konnten kein Personal einstellen (vgl. Abbildung 11). Im Ergebnis blieben in jeweils rund 73 Prozent der Betriebe dieser Branchen, die Personalbedarf hatten, Stellen unbesetzt.

Abbildung 11: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025



Personalabgänge

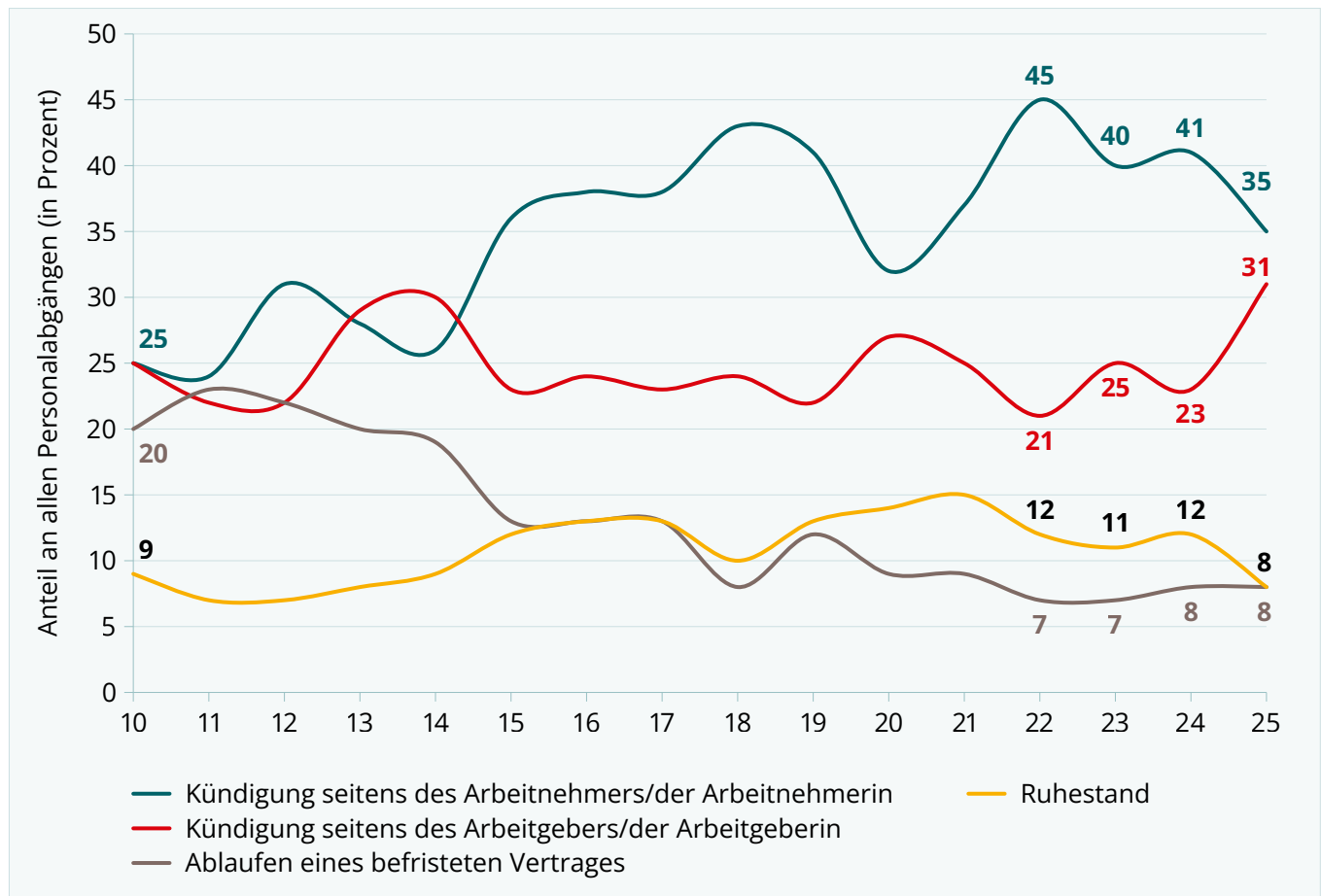
In 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe verließ im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe lag dieser Anteil mit 45 Prozent bzw. 38 Prozent deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt.

Wie schon in den Vorjahren, gingen Personalabgänge in der Mehrzahl von den Beschäftigten aus:

In 35 Prozent der Fälle waren sie auf eine arbeitnehmerseitige Kündigung zurückzuführen, in weiteren 8 Prozent der Fälle auf einen Übergang in den Ruhestand. Allerdings ging der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum merklich zurück. Parallel stieg der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen deutlich an und erreichte mit 31 Prozent den höchsten Wert seit mehr als 15 Jahren (vgl. Abbildung 12). Nach vielen Jahren eines Arbeitnehmermarkts zeichnet sich möglicherweise eine Wende von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ab.

Abbildung 12: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 Prozent entfallen auf sonstige Gründe.



Insgesamt 8 Prozent der Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2025 einen brandenburgischen Betrieb verließen, taten dies aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrags. Seit ca. 2020 stabilisiert sich der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, auf diesem Niveau. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Einsatz von Befristungen insgesamt zurückgeht: Erfolgte 2015 noch gut die Hälfte aller Einstellungen befristet, so lag dieser Anteil ab 2020 jedes Jahr bei maximal 37 Prozent.

Zum anderen nahm der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, zu: Er lag im ersten Halbjahr 2025 bei 48 Prozent, gegenüber 40 Prozent zehn Jahre zuvor.

Effektive Veränderung des Beschäftigungsbestands

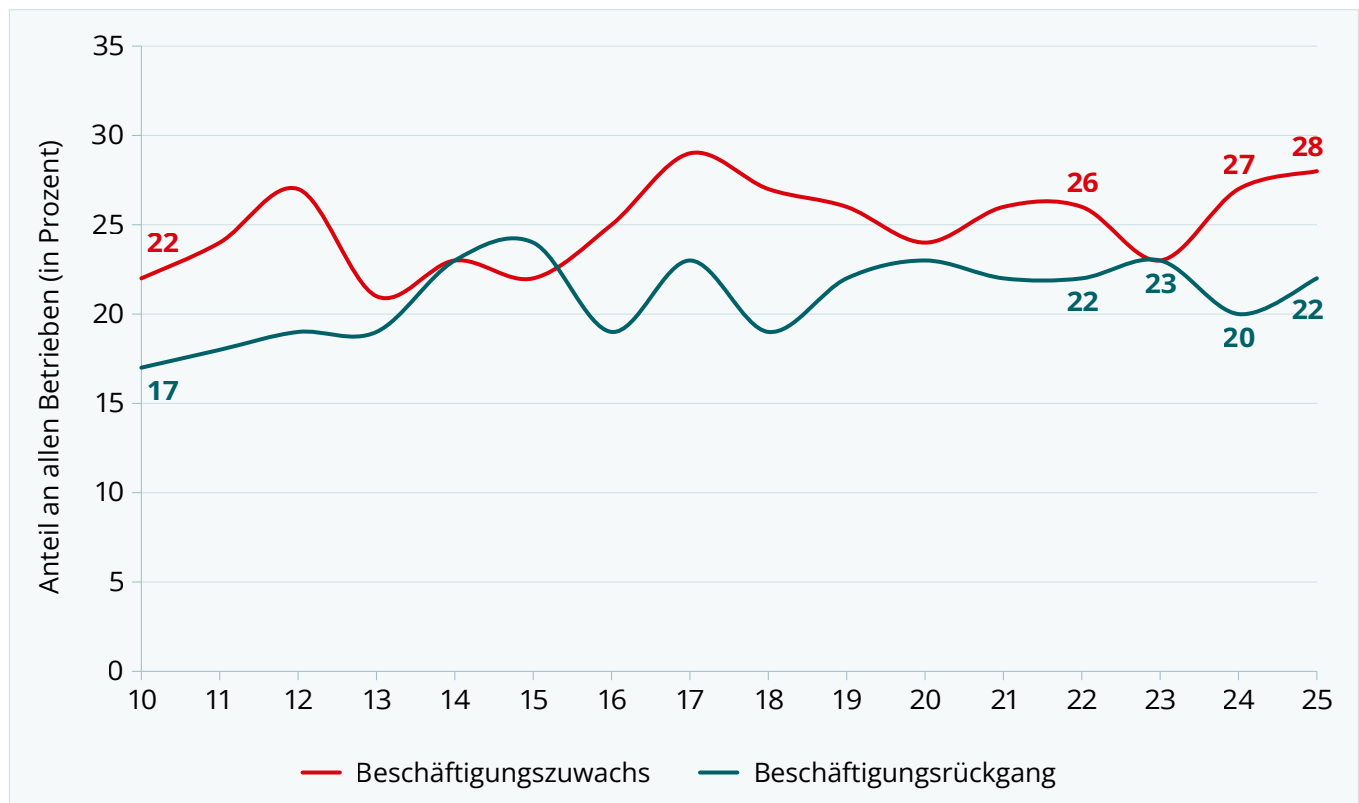
Personalbewegungen verändern nicht notwendigerweise die Zahl der Beschäftigten in einem Betrieb: Einstellungen können schlicht einen Ersatzbedarf decken, der aus Abgängen entsteht; Abgänge können unmittelbar durch Neueinstellungen kompensiert werden. Von den brandenburgischen Betrieben mit Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2025 (41 Prozent der Betriebe, s. o.) hatten knapp 39 Prozent sowohl Einstellungen als auch Abgänge zu verzeichnen. Ein ebenso großer Anteil tätigte nur Personaleinstellungen; 22 Prozent hatten ausschließlich Personalabgänge. In der Summe dieser Personalbewegungen gab es in der Hälfte aller brandenburgischen Betriebe (50 Prozent) zwischen Mitte 2024 und Mitte 2025 eine effekti-

ve Nettoveränderung im Beschäftigtenbestand: In 28 Prozent der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten, in 22 Prozent sank sie. Der Abstand zwischen den beiden Anteilen blieb damit im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant (vgl. Abbildung 13); die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich im Jahresvergleich um knapp 2 Prozent.

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bauten jeweils 27 Prozent der Betriebe Beschäftigung auf, der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang fiel mit jeweils rund 24 Prozent jedoch etwas höher aus als in Brandenburg. Die Zahl der Beschäftigten stieg damit jeweils nur um knapp 1 Prozent.

Abbildung 13: Betriebe mit Beschäftigungszuwachs bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils in den zurückliegenden 12 Monaten



Überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigungsabbau fanden sich in Brandenburg im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (33 Prozent) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (31 Prozent), viele Betriebe mit Beschäftigungsaufbau in den Übrigen Dienstleistungen (34 Prozent) sowie im Bereich Handel und Reparatur (31 Prozent). Im Baugewerbe ist das Bild uneinheitlich: In 31 Prozent der Betriebe dieser Branche erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich, in 29 Prozent der Betriebe sank sie (vgl. Tabelle 4). Dies kann einerseits mit der schwierigen

wirtschaftlichen Lage in dieser Branche zusammenhängen⁵, andererseits aber auch mit den oben beschriebenen Herausforderungen, vor denen gerade Betriebe im Baugewerbe bei der Deckung ihres Personalbedarfs stehen. Auch die Gesamtzahl der Beschäftigten entwickelte sich branchenspezifisch: Die größten Zuwächse verzeichneten die Übrigen Dienstleistungen mit einem Plus von knapp 6 Prozent; im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation hingegen ging die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich um rund 2 Prozent zurück.

⁵ Das reale Bauvolumen ist seit 2021 kontinuierlich rückläufig, s. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2025): Bericht zur Lage und Perspektive der Bauwirtschaft 2025. BBSR-Analysen KOMPAKT 03/2025.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2024 und 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2 Prozent.

** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2 Prozent.

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsabbau * (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau ** (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	31	46	23
Baugewerbe	29	40	31
Handel und Reparatur	15	54	31
Verkehr, Information und Kommunikation	33	46	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	55	22
Gesundheits- und Sozialwesen	17	56	27
Übrige Dienstleistungen	22	44	34
Öffentliche Verwaltung	18	45	17
Alle Branchen	22	50	28

Nettoveränderungen in der Zahl der Beschäftigten waren in größeren Betrieben häufiger zu beobachten als in Kleinstbetrieben. So blieb in rund 30 Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant; unter Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil hingegen mehr als die Hälfte (58 Prozent; vgl. Tabelle 5). Effektive Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten zeigten sich vor allem bei Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr: Hier war ein Beschäftigungszuwachs von knapp 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (Mitte 2024 auf Mitte 2025) zu verzeichnen.

Jüngere Betriebe entwickelten sich dynamischer als ältere Betriebe: In 41 Prozent der Betriebe, die seit maximal fünf Jahren existieren, stieg die Zahl der Beschäftigten, in nur 18 Prozent dieser Betriebe ging sie zurück. In der Summe stieg die Zahl der Beschäftigten in jungen Betrieben im Jahresvergleich um rund 8 Prozent. Im brandenburgischen Durchschnitt lag der Zuwachs bei knapp 2 Prozent.

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2024 und 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

* Beschäftigungsrückgang = Beschäftigungsveränderung von mehr als -2 Prozent.

** Beschäftigungsaufbau = Beschäftigungsveränderung von mehr als +2 Prozent.

Branche	Betriebe mit Beschäftigungsabbau * (in Prozent)	Betriebe mit konstanter Beschäftigung (in Prozent)	Betriebe mit Beschäftigungsaufbau ** (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	19	58	23
10 bis 49 Beschäftigte	30	30	40
50 bis 99 Beschäftigte	30	43	27
ab 100 Beschäftigten	21	30	49
Alle Größenklassen	22	50	28

Bei der Interpretation aller Befunde zu Beschäftigungsauf- und -abbau ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits kann sie das Resultat bewusster unternehmerischer Entscheidungen sein, wenn Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Beschäftigte entlassen bzw. auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl steht in diesem Fall mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation des Betriebs in Verbindung. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten

bei der Besetzung offener Stellen zusammenhängen. Gelingt es Betrieben nicht, Personalabgänge durch Kündigungen oder Übergänge in den Ruhestand durch Neueinstellungen zu kompensieren, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten. Dass dies weiterhin ein relevanter Aspekt in Brandenburg ist, zeigt sich auch daran, dass in 25 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2025 einen Fachkräftebedarf hatten, die Zahl der Beschäftigten insgesamt sank. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um einen unerwünschten Beschäftigungsrückgang handelt, der Folgen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe haben kann.

6 Fachkräftebedarf

Während der allgemeine Personalbedarf die Betriebe bereits vor vielschichtige Anforderungen stellt, hat ein Mangel an Fachkräften zusätzliche und spezifische Implikationen, denn Fachkräfte bilden für viele brandenburgische Betriebe eine Schlüsselressource. Die ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften stellt damit einen zentralen Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe in Brandenburg dar.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

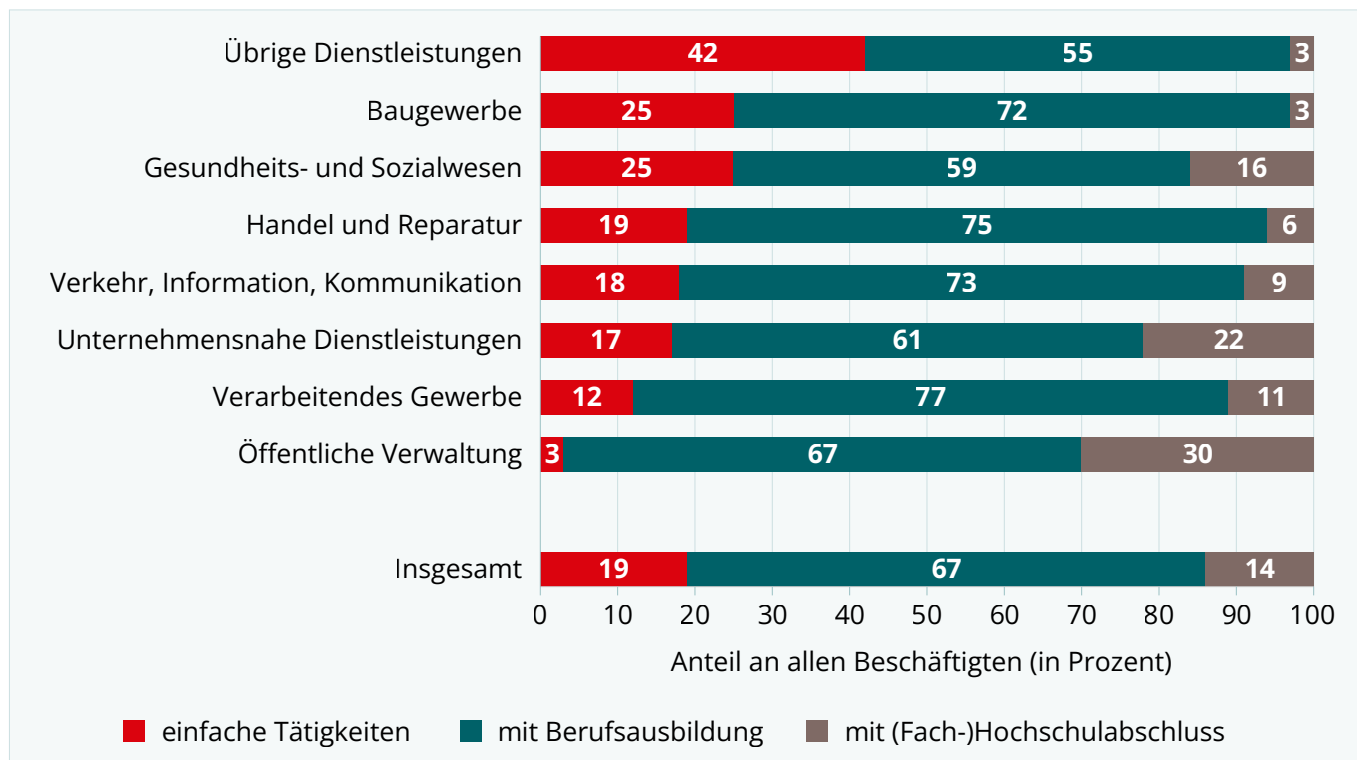
Die große Bedeutung von Fachkräften zeigt sich bereits daran, dass die überwiegende Mehrheit der

Arbeitsplätze in Brandenburg eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert. 2025 übten insgesamt 81 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominierten mit einem Anteil von 67 Prozent die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist; Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, machten einen Anteil von 14 Prozent aus. Nur 19 Prozent der Beschäftigten arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 14).⁶

Abbildung 14: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

* ohne Auszubildende, tätige Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer



⁶ Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Das bedeutet, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

Einfache Tätigkeiten finden sich in hohem Maße in den Übrigen Dienstleistungen. Insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten dieser Branche, zu der das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie die sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen wie Friseur- oder Kosmetiksalons zählen, arbeiten auf Arbeitsstellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen liegt dieser Anteil bei jeweils 25 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung gibt es mit einem Anteil von drei Prozent hingegen kaum Stellen für Un- und Angelernte (vgl. ebenfalls Abbildung 14).

Die qualifikationsbezogene Struktur der Beschäftigung in Brandenburg entspricht weitgehend dem ostdeutschen Durchschnitt. Im Vergleich zu Westdeutschland besteht in Brandenburg (wie auch in Ostdeutschland insgesamt) eine größere Bedeutung der qualifizierten Tätigkeiten: Während hier rund vier von fünf Beschäftigten (81 Prozent) auf qualifiziertem oder hoch qualifiziertem Niveau arbeiten, sind es in Westdeutschland knapp drei von vier (73 Prozent). Dadurch sind Betriebe in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland.

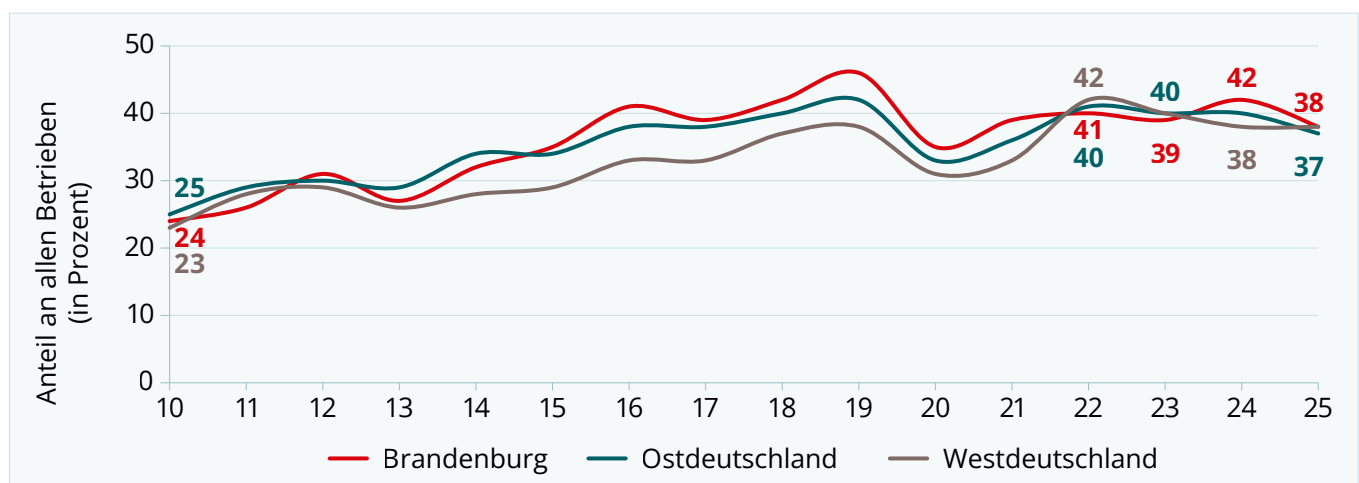
Auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe zeigt sich die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten: In mehr als der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (54 Prozent) gab es 2025 keine Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen, d. h. es wurden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil mit 53 Prozent ähnlich hoch, in Westdeutschland war er mit 44 Prozent dagegen geringer. In 42 Prozent der Betriebe in Brandenburg gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen; in 4 Prozent der Betriebe wurden ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt.

Umfang des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2025 hatten 38 Prozent der brandenburgischen Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal – ein um vier Prozentpunkte geringerer Anteil als im Vorjahreszeitraum und ein ähnlicher Wert wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 15). Dieser Rückgang ist vermutlich mit der konjunkturellen Entwicklung der vergangenen Jahre verbunden: Seit 2023 stagniert das Wirtschaftswachstum in Brandenburg weitgehend.⁷

Abbildung 15: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. *jeweils erstes Halbjahr



⁷ Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2026): Statistischer Bericht P I 1 – j / 25: Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung im Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2025. März 2026

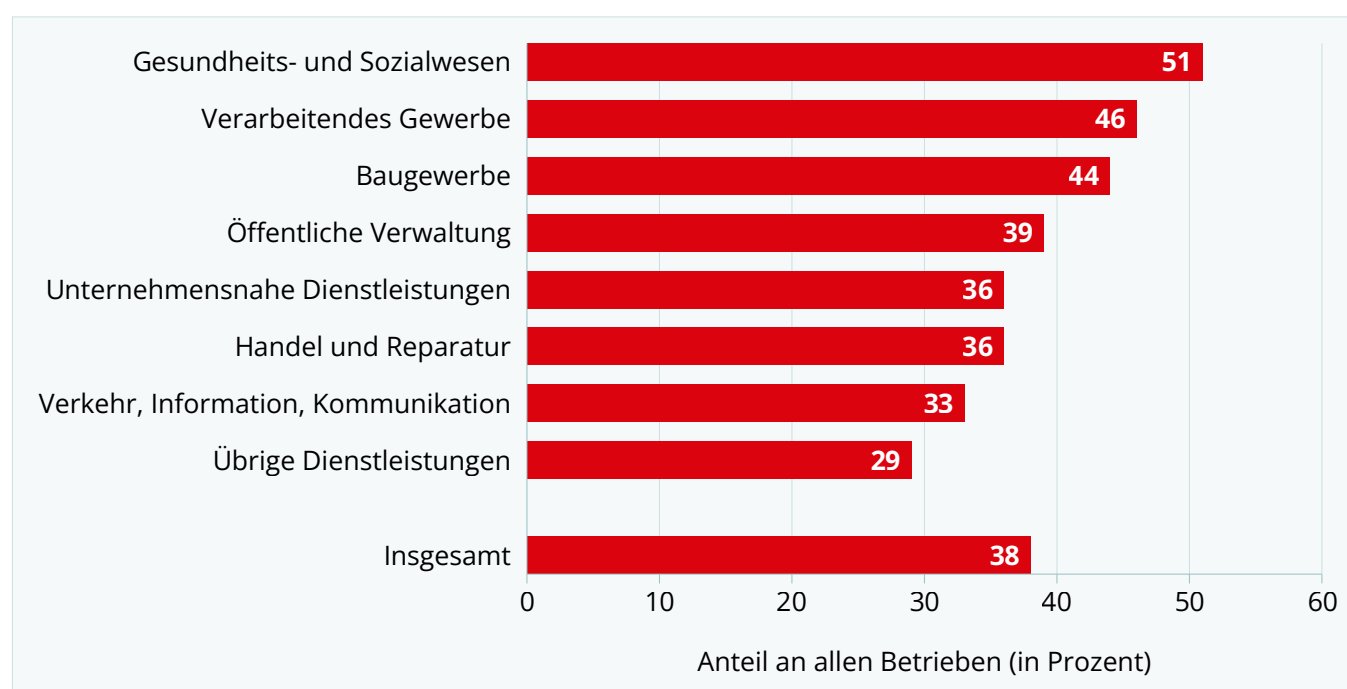
Beim Fachkräftebedarf sticht wie schon in den Vorjahren das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: Gut die Hälfte aller Betriebe in dieser Branche suchte im ersten Halbjahr 2025 qualifizierte Kräfte. Daneben hatten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe einen Fachkräftebedarf (vgl. Abbildung 16).

Auch im Hinblick auf die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte spielt das Gesundheits- und Sozialwesen eine zentrale Rolle: 15 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in Brandenburg fanden sich im ersten Halbjahr 2025 in diesem Bereich. Dies hängt mit seiner großen Bedeutung an der Gesamtbeschäftigung zusammen, die bei 16 Prozent liegt (siehe hierzu Kapitel 3). Der Anteil am Fachkräftebedarf fällt in dieser Branche also proportional zu ihrem generellen Gewicht in der

brandenburgischen Beschäftigungsstruktur aus. Anders ist die Situation bei den beiden Branchen, auf die mit 19 Prozent (Unternehmensnahe Dienstleistungen) und 17 Prozent (Handel und Reparatur) noch größere Anteile an den offenen Fachkräftestellen entfielen. Diese Anteile liegen deutlich über dem Gewicht dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung von jeweils 13 Prozent. Hinsichtlich der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist allerdings zu berücksichtigen, dass statistisch die Leiharbeit zu dieser Branche gezählt wird. Soweit Betriebe ihren Fachkräftebedarf über Leiharbeit decken, schlägt sich der daraus resultierende Fachkräftebedarf in den Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder und nicht in der ursprünglichen Branche. Der tatsächliche branchenspezifische Fachkräftebedarf in den Unternehmensnahen Dienstleistungen wird dadurch leicht verzerrt.

Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025



Wie schon beim Personalbedarf im Allgemeinen (vgl. Kapitel 5), fällt unter kleineren Betrieben der Anteil mit Fachkräftebedarf geringer aus als unter größeren Betrieben. So hatten nur 28 Prozent der Kleinstbetriebe eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei den Großbetrieben

mit 100 Beschäftigten und mehr lagen diese Anteile bei nahezu 100 Prozent. Dieser Unterschied hängt erneut schlicht mit der geringen Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb und der damit verbundenen, geringeren Mitarbeiterfluktuation zusammen. In der Gesamt-

betrachtung fanden sich 25 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in Kleinstbetrieben und 30 Prozent in Großbetrieben. Setzt man auch hier diese Werte in Relation zu den jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass Kleinstbetriebe, in denen 18 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten arbeiten, einen überproportionalen Anteil am Fachkräftebedarf haben. Umgekehrt verhält es sich bei Großbetrieben, in denen 41 Prozent aller Beschäftigten arbeiten und deren Anteil am Fachkräftebedarf somit unterproportional ausfällt.

Besetzung von Fachkräftestellen

Aufgrund der hohen Relevanz qualifizierter Tätigkeiten in der brandenburgischen Wirtschaft kommt dem betrieblichen Erfolg bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen besondere Bedeutung zu. Doch nicht immer können die Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften auch decken. Im ersten Halbjahr 2025 stellten 25 Prozent der brandenburgischen Betriebe neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein. Vor dem Hintergrund, dass 38 Prozent aller Betriebe in diesem Zeitraum Fachkräfte suchten,

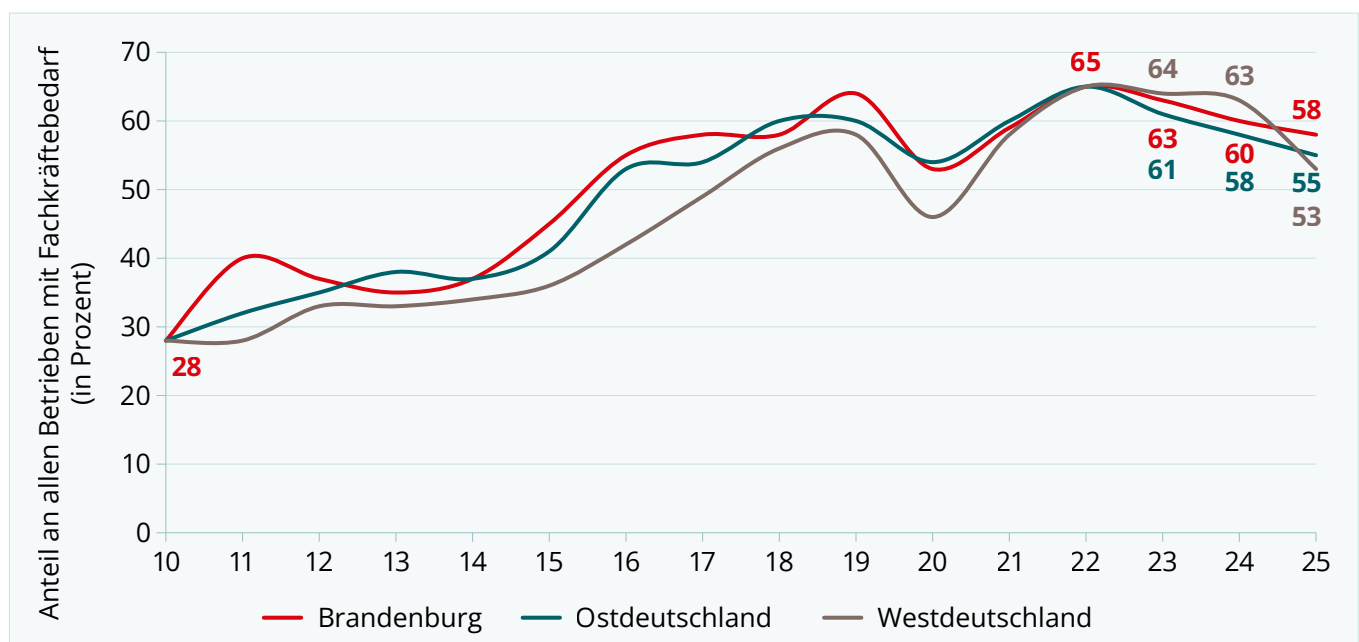
wird deutlich, dass es vielen Betrieben erneut nicht gelang, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken. Hinzu kommt, dass selbst Betriebe, die Einstellungen vornahmen, damit nicht in jedem Fall ihren Bedarf vollständig decken konnten. Insgesamt gelang dies bis zur Jahresmitte nur 42 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf, in 58 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben Fachkräftestellen unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg heißt das: In knapp jedem vierten Betrieb (23 Prozent) blieb im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine offene Fachkräftestelle unbesetzt.

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen ging dennoch das dritte Jahr in Folge zurück (vgl. Abbildung 17). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ist diese Entwicklung ebenfalls zu beobachten: Seit 2022, als sich die Anteile der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen sowohl in Brandenburg als auch in Ost- und Westdeutschland mit 65 Prozent auf dem Höhepunkt der letzten 15 Jahre befanden, sind die Anteile in allen Regionen rückläufig. Sie spiegeln damit die wirtschaftliche Abkühlung der vergangenen Jahre wider.

Abbildung 17: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

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

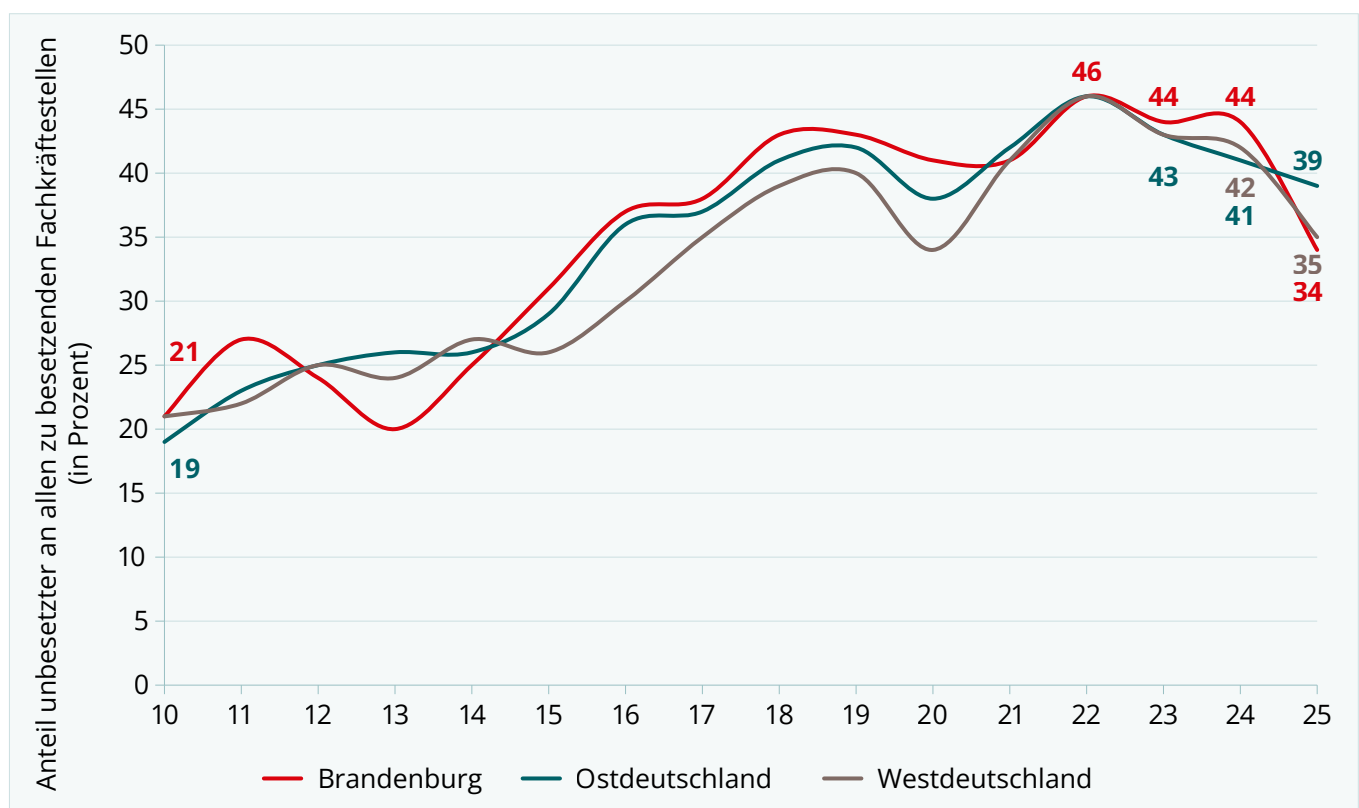


Der Anteil der unbesetzten Stellen hingegen hatte sich in den vergangenen Jahren auf einem hohen Niveau stabilisiert: Im Jahr 2024 lag die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, bei 44 Prozent. In der aktuellen Befragungswelle zeigt sich jedoch ein deutlicher Rückgang. So waren zum Zeitpunkt der Befragung 2025 insgesamt 34 Pro-

zent der offenen Fachkräftestellen in Brandenburg unbesetzt; ein etwas geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (39 Prozent) und ein ähnlicher Anteil wie in Westdeutschland (35 Prozent; vgl. Abbildung 18). Die Nichtbesetzungsquote in Brandenburg lag damit auf dem niedrigsten Wert seit zehn Jahren – auch dies vermutlich eine Auswirkung der gegenwärtigen konjunkturellen Lage.

Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. * jeweils erstes Halbjahr

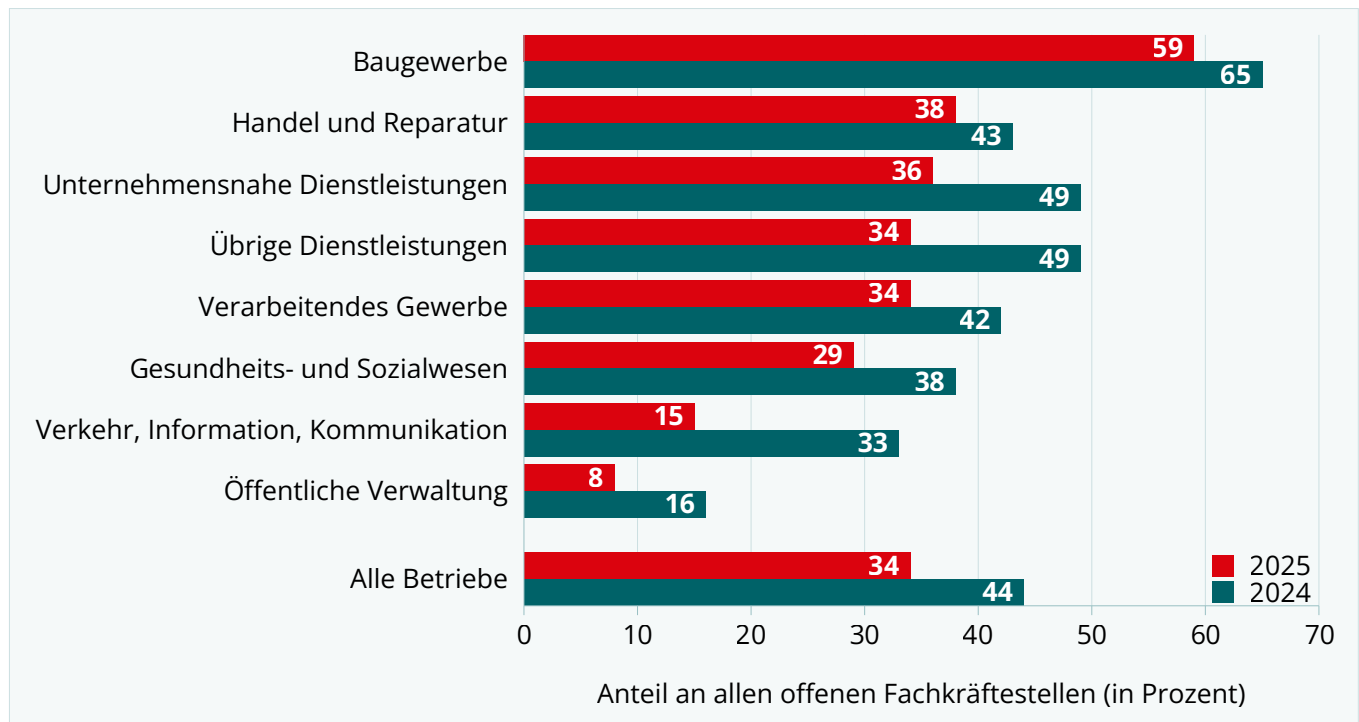


Besonders deutlich fiel der Rückgang der Nichtbesetzungsquote im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation aus: Waren hier zum Befragungszeitpunkt 2024 noch 33 Prozent der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, lag dieser Anteil ein Jahr später bei 15 Prozent. Auch in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren

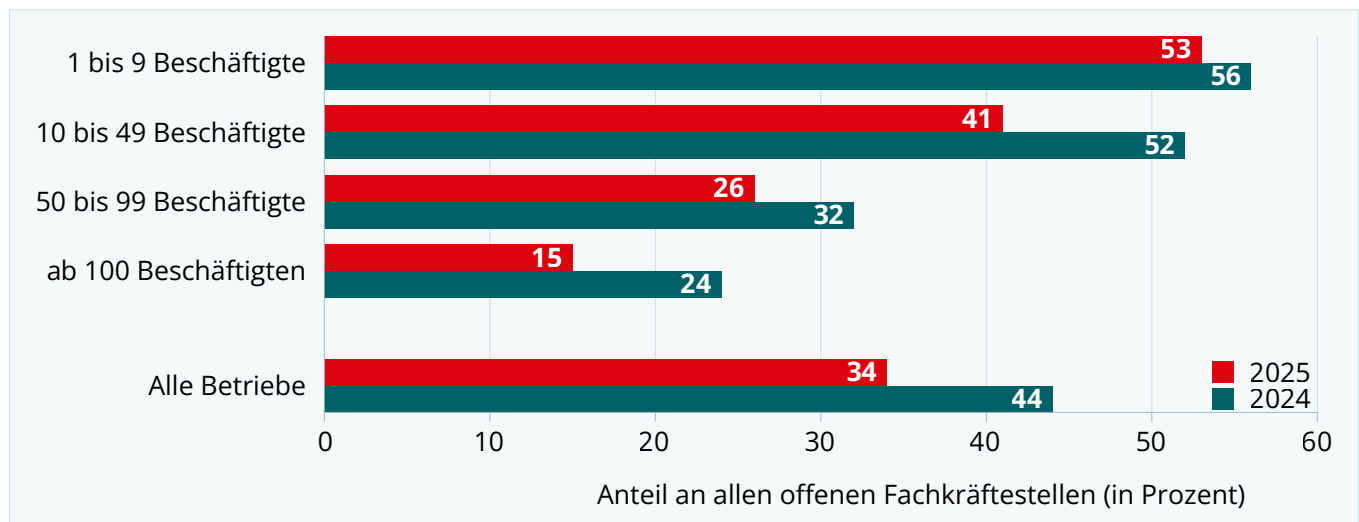
deutliche Rückgänge im Anteil der unbesetzten Stellen zu beobachten (vgl. Abbildung 19). Im Baugewerbe blieb die Nichtbesetzungsquote trotz eines Rückgangs überdurchschnittlich hoch. Damit setzte sich die herausfordernde Fachkräftesituation in dieser Branche fort.

Abbildung 19: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen in Brandenburg 2024 und 2025 *

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2024 und 2025. * jeweils erstes Halbjahr

**Abbildung 20: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024 und 2025 ***

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2024 und 2025. * jeweils erstes Halbjahr



Der Rückgang beim Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen schlug sich in allen Betriebsgrößenklassen nieder, allerdings nur eingeschränkt bei den Kleinstbetrieben: In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten war auch zum Zeitpunkt der Befragung 2025 noch mehr als die Hälfte der offenen Fachkräftestellen unbesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ging dieser Anteil um drei Prozent-

punkte zurück. In den anderen Größenklassen fiel dieser Rückgang zum Teil deutlich höher aus (vgl. Abbildung 20). Auf Kleinstbetriebe entfielen damit 39 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen, obgleich sie – wie weiter oben dargestellt – nur für 25 Prozent der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren.

7 Arbeitskräftepotenziale zur Fachkräftesicherung

Ogleich im Jahresvergleich ein geringerer Anteil der offenen Fachkräftestellen unbesetzt blieb, bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs eine andauernde Herausforderung für die brandenburgischen Betriebe. Sie müssen neue Wege und Strategien finden, um nicht nur kurz-, sondern auch mittel- und langfristig ihren Fachkräftebestand zu sichern und den Bedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund rückt die stärkere Einbindung bislang weniger genutzter Arbeitskräftepotenziale in den Fokus. Dazu zählen etwa ältere Erwerbspersonen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Geflüchtete. Bei geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten können diese Beschäftigtengruppen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten.

Beschäftigung im Rentenalter

In den nächsten Jahren vollzieht sich ein rascher demografischer Wandel am Arbeitsmarkt: Allein in den kommenden zwei Jahren werden gut 3 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Knapp ein Viertel der brandenburgischen Betriebe (23 Prozent) hat Beschäftigte im entsprechenden Alter und rechnet somit mit altersbedingten Abgängen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der jeweilige Anteil mit 24 Prozent ebenfalls auf diesem Niveau. In einzelnen Branchen sind in Brandenburg überdurchschnittlich viele Betriebe betroffen, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung (55 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (40 Prozent).

Das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten führt in vielen Fällen zu Ersatzbedarf, der auf einem häufig bereits angespannten Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Hinzu kommt, dass es sich bei den ausscheidenden Mitarbeitenden in der Regel um erfahrene Kräfte handelt, die über ein hohes Maß an Fachwissen verfügen. Vor diesem Hintergrund kann eine Weiterbeschäftigung dieser Personen über den Renteneintritt hinaus eine zielführende personalpolitische Strategie darstellen. Den Rahmen für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze bildet die Aktivrente, die zum 1. Januar 2026 in Kraft trat und einen steuerfreien Zuverdienst von bis zu 2.000 € ermöglicht.⁸

60 Prozent der Betriebe mit sogenannten rentennahen Beschäftigten beabsichtigen, eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen des Rentenalters weiterzubeschäftigen. Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe entspricht das 14 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild, in Westdeutschland beabsichtigen 64 Prozent der Betriebe mit rentennahen Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung (bezogen auf alle Betriebe: 15 Prozent). Die Weiterbeschäftigungsquote, also der Anteil der rentenbedingt ausscheidenden Beschäftigten, die der Betrieb weiterbeschäftigen möchte, liegt in Brandenburg ebenso wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bei rund 41 Prozent.

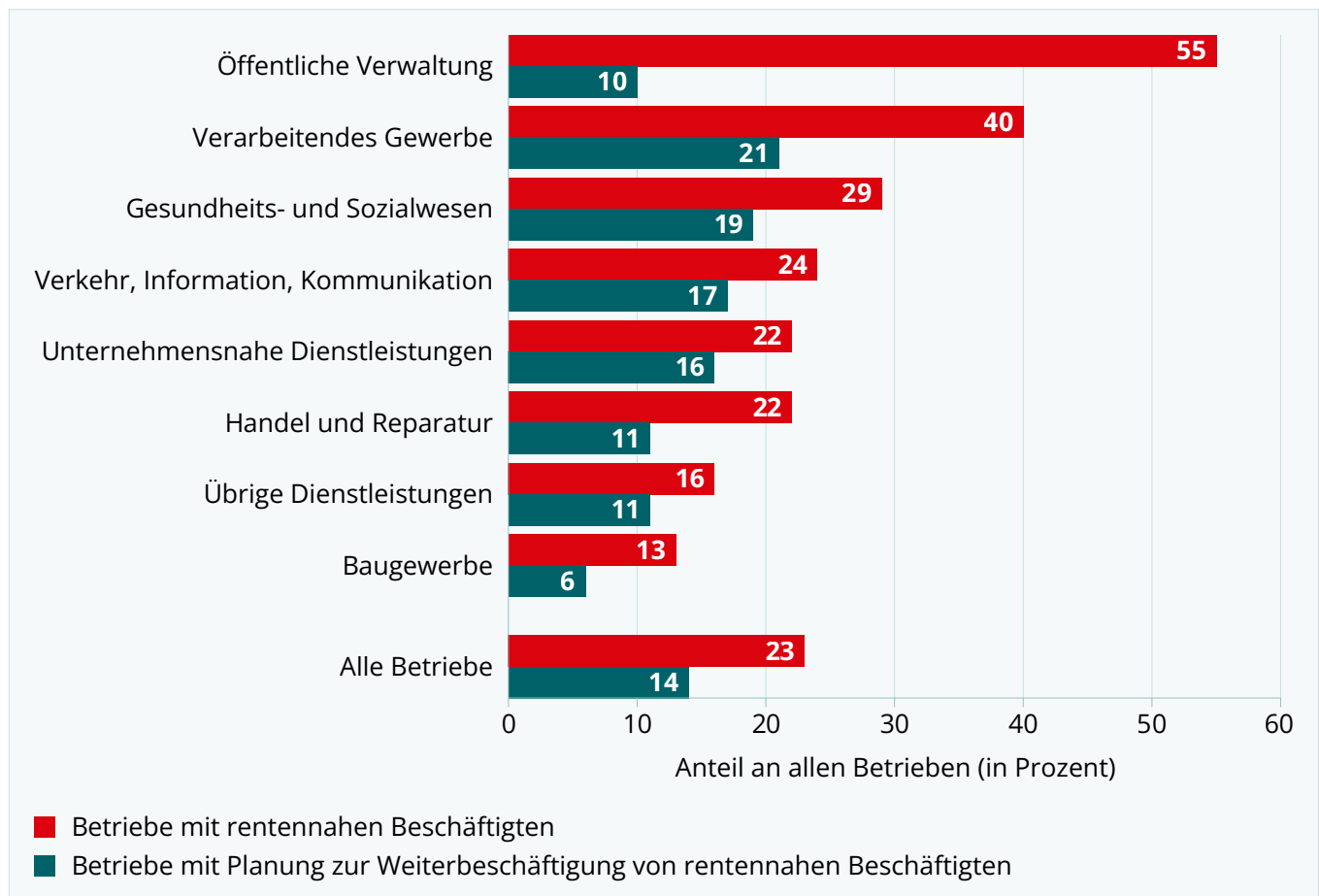
⁸ Zuvor war ein Weiterarbeiten neben dem Rentenbezug im Rahmen der sogenannten „Flexirente“ möglich. In diesem Fall war das zusätzliche Einkommen jedoch zu versteuern.

Wie Abbildung 21 zeigt, finden sich im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 21 bzw. 19 Prozent besonders viele Betriebe, die eine Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen des Renteneintrittsalters beabsichtigen. In diesen Branchen gibt es allerdings auch überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigten, die innerhalb der kommenden

zwei Jahre die Regelaltersgrenze erreichen werden. Eine Sonderposition nimmt die Öffentliche Verwaltung ein: Obgleich mehr als die Hälfte aller Betriebe dieser Branche rentennahe Beschäftigte hat, planen nur 10 Prozent, diese weiterzubeschäftigen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Aktivrente für Personen mit Beamtenstatus nicht anwendbar ist.

Abbildung 21: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten und mit Planung zur Weiterbeschäftigung rentennaher Beschäftigter nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.



Unter größeren Betrieben finden sich erwartungsgemäß höhere Anteile von Betrieben mit rentennahen Beschäftigten. Dies hängt schlicht mit der größeren Masse an Beschäftigten zusammen, die die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich darunter auch Beschäftigte im relevanten Alter befinden. Betrachtet man nur Betriebe, die Beschäftigte haben, die in den kommenden zwei Jahren altersbedingt ausscheiden werden, so zeigt sich, dass unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten

ein höherer Anteil eine Weiterbeschäftigung plant als unter größeren Betrieben: 66 Prozent der Kleinstbetriebe mit entsprechenden Beschäftigten wollen mindestens eine Person, die die Regelaltersgrenze erreicht, weiterbeschäftigen. In den anderen Größenklassen liegt dieser Anteil bei rund 55 Prozent. Es steht zu vermuten, dass dies damit zusammenhängt, dass Kleinstbetriebe weiterhin vor größeren Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs stehen (vgl. Kapitel 6).

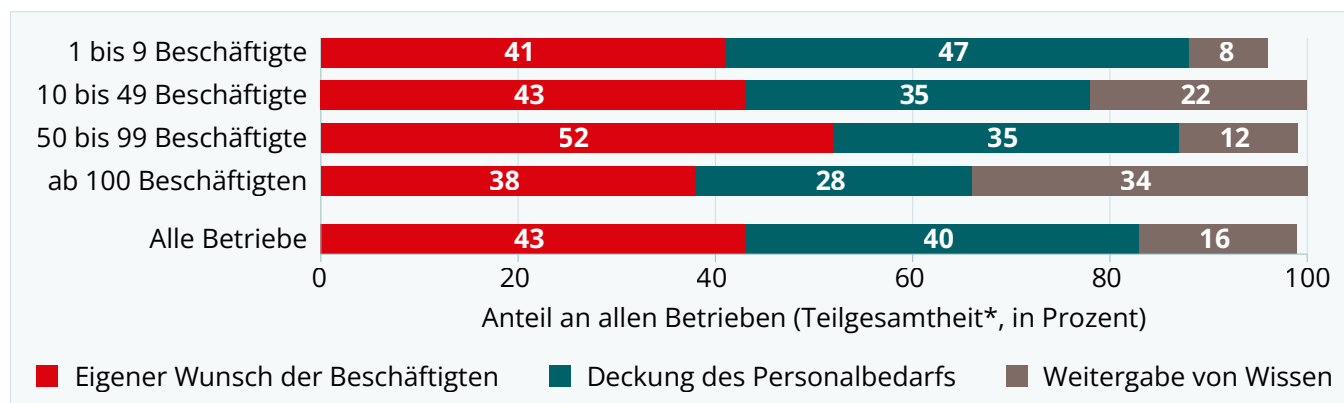
Hierzu passt, dass die Deckung des Personalbedarfs für Kleinstbetriebe der wichtigste Grund für eine Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter ist. In allen anderen Größenklassen wie auch in

der Gesamtbetrachtung aller Betriebe spielt hingegen der Wunsch der Beschäftigten nach einer Weiterbeschäftigung eine größere Rolle (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebliche Gründe für die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

* Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und betrieblicher Weiterbeschäftigungsabsicht. Fehlende zu 100 Prozent: sonstige Gründe.



Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die hohe Arbeitskräftenachfrage der vergangenen Jahre hat dazu beigetragen, dass Personengruppen mit potenziell erhöhten Unterstützungsbedarfen als mögliche Beschäftigte in den Fokus der Betriebe rücken, so auch Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Gleichzeitig wurden mit dem Bundesteilhabegesetz, dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts in den vergangenen Jahren gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen bzw. weiterentwickelt, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern sollen.

Knapp ein Fünftel der brandenburgischen Betriebe (19 Prozent) hatte in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Er-

krankungen beschäftigt oder beschäftigte sie aktuell. Hierunter zählen neben Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung auch Personen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen oder Suchterkrankungen.⁹ In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte aus dieser Personengruppe tätig (gewesen) waren, mit jeweils 21 Prozent auf einem ähnlichen Niveau.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. So hatten 47 Prozent der brandenburgischen Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung und 32 Prozent der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe Beschäftigte aus dieser Personengruppe, aber nur 7 Prozent der Betriebe aus dem Baugewerbe und 14 Prozent der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen. Dies erklärt sich möglicherweise zum einen aus den unterschied-

⁹ Die hier verwendete Definition ist relativ umfassend und weicht von der Definition von Menschen mit Behinderungen nach § 2 SGB IX ab.

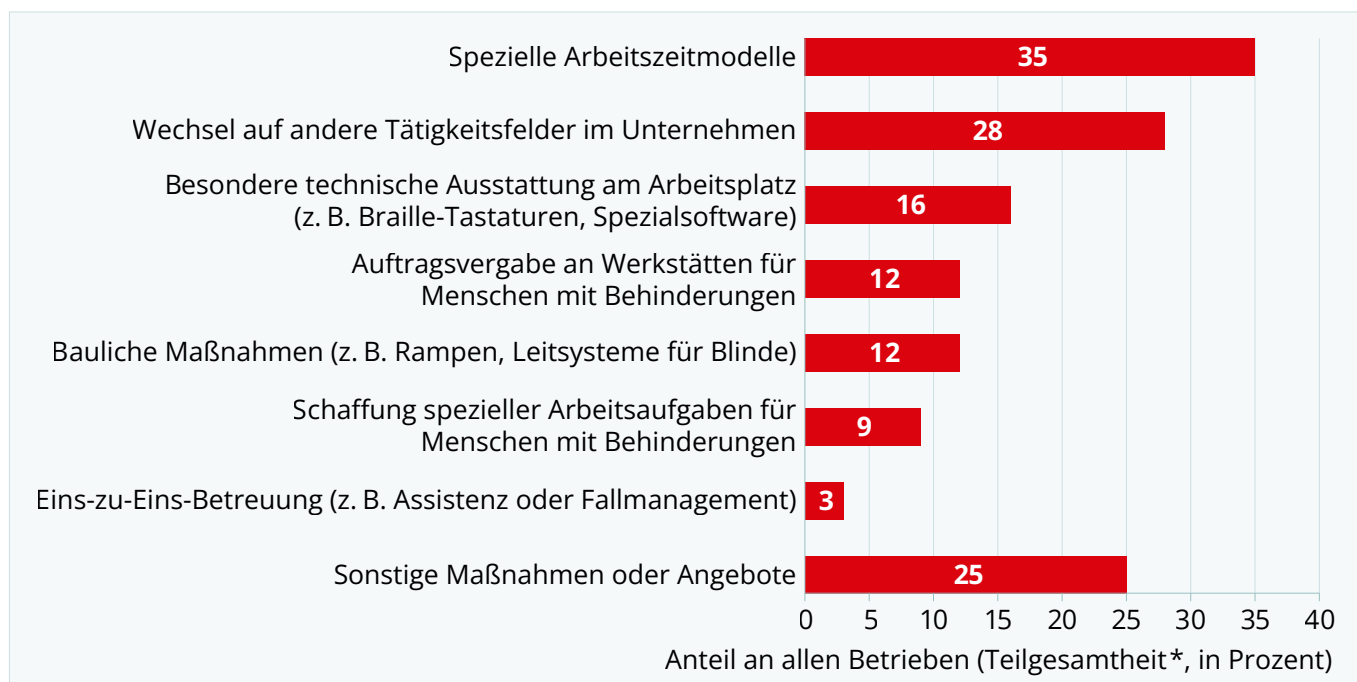
lich geeigneten Tätigkeitsfeldern und spezifischen Anforderungen sowie den sich daraus ergebenden Beschäftigungsmöglichkeiten, zum anderen aus der branchenspezifischen Größenstruktur: Bei der Öffentlichen Verwaltung und dem Verarbeitenden Gewerbe handelt es sich um die beiden Branchen mit dem größten Anteil von mittleren und Großbetrieben, beim Baugewerbe und den Übrigen Dienstleistungen um die Branchen mit dem geringsten Anteil (vgl. Kapitel 3). In größeren Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine oder einer der Beschäftigten (schwer-)behindert oder chronisch krank ist, rein statistisch gesehen höher als bei einem Betrieb mit weniger Beschäftigten. Hinzu kommt die gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen für Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen.¹⁰ Insgesamt waren so in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung in nur 9 Prozent aller Kleinbetriebe Menschen mit (Schwer-)Behinderungen

oder chronischen Erkrankungen tätig, aber in 91 Prozent aller Großbetriebe.

Arbeitet eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person in einem Betrieb, so ist die Bestellung eines bzw. einer Inklusionsbeauftragten für Arbeitgeber verpflichtend.¹¹ Aufgabe der Inklusionsbeauftragten ist es, den Arbeitgeber bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen zu unterstützen und die Einhaltung aller betrieblicher Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen stehen, sicherzustellen. In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten muss zudem eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden.¹² Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es in 10 Prozent der Betriebe, die Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten, eine Schwerbehindertenvertretung gab. Inklusionsbeauftragte gab es in 3 Prozent dieser Betriebe.

Abbildung 23: Betriebliche Maßnahmen oder Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Teilgesamtheit: Betriebe, die in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten.



¹⁰ Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen müssen einen Anteil von mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen; andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (vgl. § 154 ff. SGB IX).

¹¹ Vgl. § 181 SGB IX.

¹² Vgl. § 177 SGB IX.

Um Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in den Betrieb zu integrieren bzw. diese dauerhaft zu beschäftigen, setzt gut ein Drittel der brandenburgischen Betriebe, die in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung entsprechende Beschäftigte hatten, spezielle Arbeitszeitmodelle ein. Gut ein Viertel der Betriebe ermöglicht einen Wechsel auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen, um so bei einer Erkrankung eine Weiterbeschäftigung sicherzustellen. Investitionen etwa in eine besondere technische Ausstattung oder in bauliche Veränderungen werden vergleichsweise selten vorgenommen (vgl. Abbildung 23).

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Auch die Einstellung von Zugewanderten kann die Gewinnung von Fachkräften unterstützen. Hierzu zählen unter anderem Geflüchtete aus der Ukraine. Ende 2024 lebten in Brandenburg rund 27.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft, die als Schutzsuchende registriert waren.¹³ 59 Prozent dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich

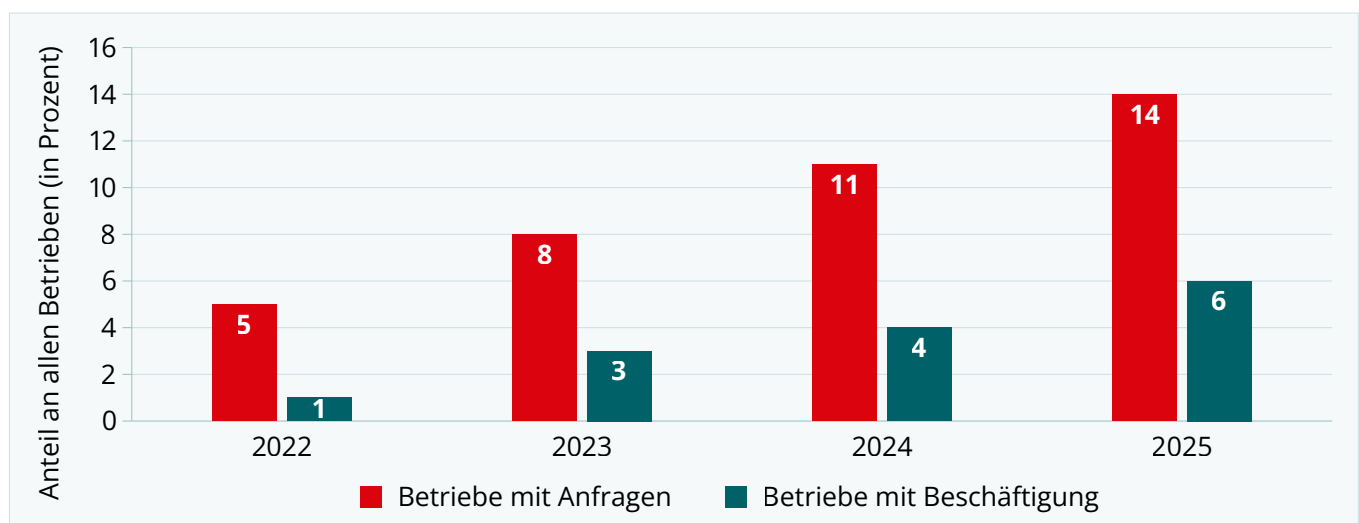
dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.¹⁴ Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum vierten Mal in Folge erhoben, inwieweit brandenburgische Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

Bis zum Befragungszeitpunkt 2025 hatten 14 Prozent der brandenburgischen Betriebe Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes erhalten. Insgesamt 39 Prozent der Betriebe mit Anfragen hatten zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht das knapp 6 Prozent. Seit 2022 ist damit der Anteil sowohl der angefragten Betriebe als auch der Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 24).

In Ostdeutschland insgesamt liegen die Anteile der Betriebe mit Kontakt (14 Prozent) bzw. mit Einstellung (6 Prozent) auf dem gleichen Niveau wie in Brandenburg; in Westdeutschland fallen sie mit 16 Prozent (angefragte Betriebe) und 7 Prozent (Betriebe mit Beschäftigung) etwas höher aus.

Abbildung 24: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Brandenburg 2022 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 bis 2025.



¹³ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

¹⁴ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten, erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und aus dem Bereich Handel und Reparatur hatten bereits vergleichsweise häufig Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine: Jeweils 17 Prozent der Betriebe dieser Branchen waren bis zum dritten Quartal 2025 bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden.

Größere Betriebe bekommen häufiger Anfragen und stellen auch häufiger geflüchtete Personen ein. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung 43 Prozent aller brandenburgischen Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr eine Anfrage bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes für eine geflüchtete Person aus der Ukraine erhalten; 24 Prozent hatten eine solche Person zumindest zeitweise beschäftigt. Unter den mittleren Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten lagen die Anteile bei 34 Prozent (Betriebe mit Anfrage) bzw. 23 Prozent (Betriebe mit Beschäftigung). Demgegenüber waren nur 11 Prozent der Kleinstbetriebe angefragt worden, 3 Prozent der Betriebe dieser Größenklasse hatten ukrainische Geflüchtete beschäftigt.

Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Brandenburgs zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der rund 64.000 brandenburgischen Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Knapp die Hälfte der geflüchteten Personen (45 Prozent), die bis Mitte 2025 zumindest zeitweise bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, war weiblich. Dieser Wert liegt weiterhin unter dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (61 Prozent¹⁵). Gut ein Viertel der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2025 bei brandenburgischen Betrieben beschäftigt waren, wurde auf Fachkräftestellen eingesetzt, drei Viertel auf Stellen, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Brandenburg, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 19 Prozent ausmachten (vgl. Kapitel 6), lag hier somit ein deutlicher Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter.

¹⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Gegenüber anderen Wegen der Fachkräftegewinnung hat diese für die Betriebe grundsätzlich drei Vorteile: Zum einen können die Betriebe ihre Auszubildenden gezielt in den Inhalten schulen, die im Betrieb benötigt werden. Zum anderen gewinnen sie während der mehrjährigen Ausbildung einen guten Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden. Schließlich können sie sie an den Betrieb binden.

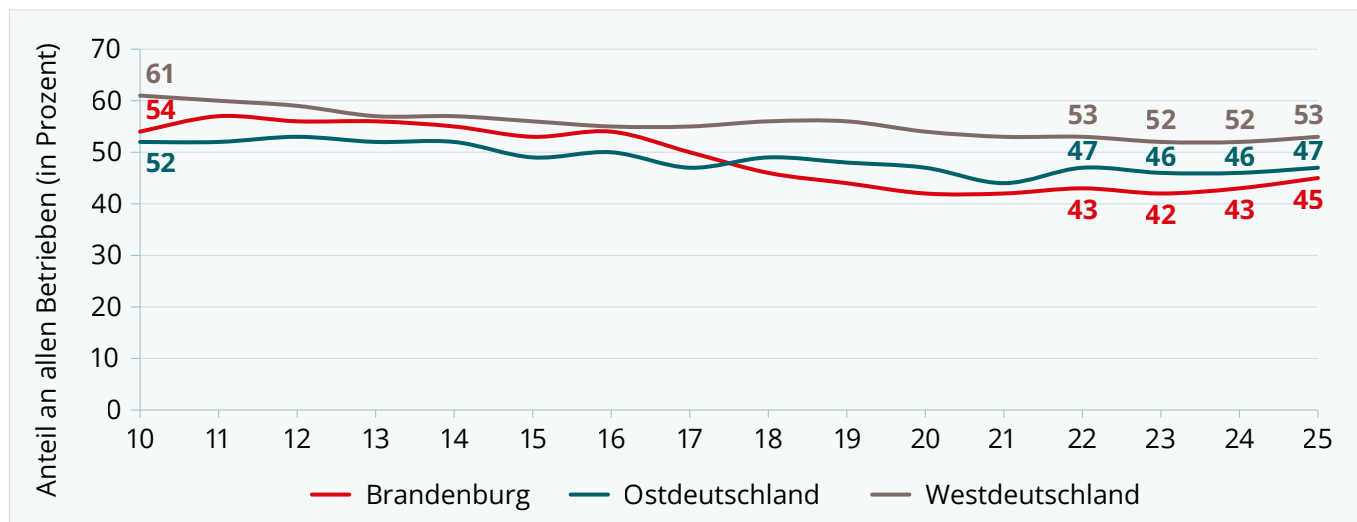
Ausbildungsbeteiligung

Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen, können selbst ausbilden. Voraussetzung

ist, dass der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet ist und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist.¹⁶ Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2025 nach eigenen Angaben 45 Prozent der Betriebe in Brandenburg. Auch wenn der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe damit im Vergleich zum Vorjahr leicht stieg (2024: 43 Prozent der Betriebe), zeigt sich in der mittelfristigen Betrachtung weiterhin ein deutlicher und offenbar permanenter Rückgang. So waren im Jahr 2010 noch 53 Prozent der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland blieb der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in diesem Zeitraum deutlich konstanter; 2025 lag er in Ostdeutschland insgesamt bei 47 Prozent, in Westdeutschland bei 53 Prozent (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.



Dass in Brandenburg im Speziellen wie auch in Ostdeutschland im Allgemeinen ein geringerer Anteil der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt als in Westdeutschland, dürfte auch mit der stärker kleinbetrieblich strukturierten

Wirtschaft in Ostdeutschland zusammenhängen. Zwar wird die Betriebslandschaft in Ost- wie in Westdeutschland gleichermaßen von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten dominiert, der Anteil dieser Betriebsgruppe fällt aber

¹⁶ Vgl. § 27 ff. Berufsbildungsgesetz (BBiG).

in den ostdeutschen Bundesländern noch etwas größer aus als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 3). Zugleich ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe unter den Kleinstbetrieben deutlich niedriger als in anderen Größenklassen: In Brandenburg waren 2025 nur 37 Prozent der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt. In allen anderen Größenklassen lag dieser Anteil bei mehr als 60 Prozent. Kleinstbetriebe verfügen also häufig nicht über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken.

Dies gilt auch für einen relevanten Anteil der brandenburgischen Betriebe, die einen akuten Fachkräftebedarf hatten: Insgesamt 32 Prozent der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung suchten im ersten Halbjahr 2025 qualifizierte Kräfte, 18 Prozent konnten bis zum Stichtag der Befragung nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen. Die Option, Fachkräfte selbst auszubilden, steht diesen Betrieben allerdings nicht offen.

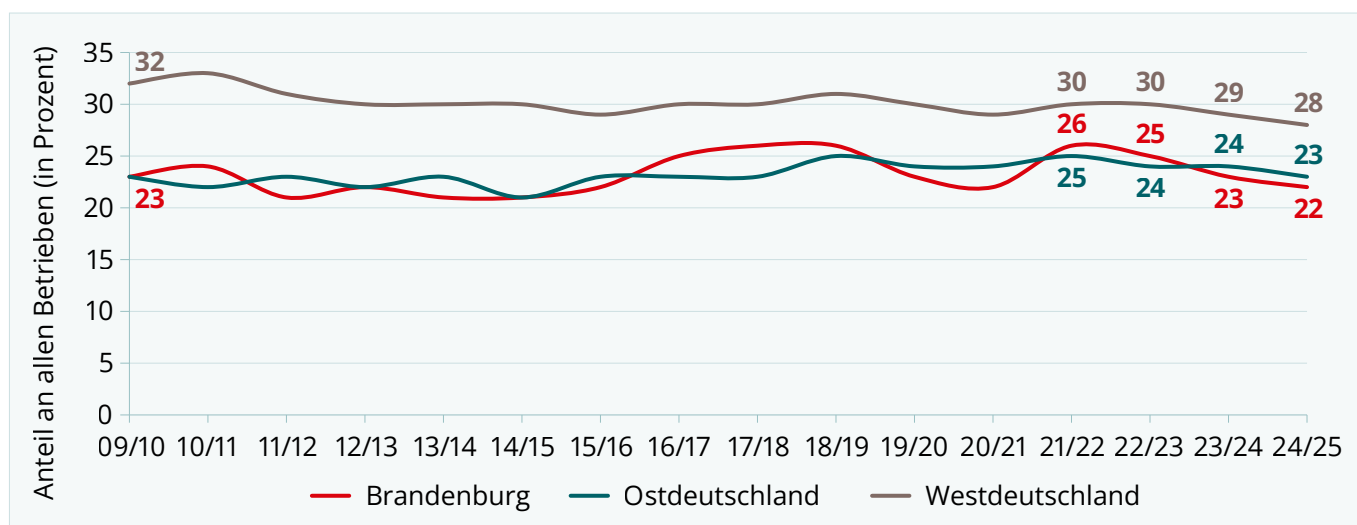
Die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg beteiligte sich im Ausbildungsjahr 2024/2025 effektiv an der Ausbildung; das entspricht 22 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Unter Ausbildungsbeteiligung wird dabei

verstanden, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbildeten, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.¹⁷

Im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren ist der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, in etwa konstant geblieben: Im Ausbildungsjahr 2014/2015 lag er bei 21 Prozent (vgl. Abbildung 26). Zugleich ist, wie oben dargestellt, heute ein geringerer Anteil der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt als noch vor zehn Jahren. Das bedeutet, dass sich unter den Betrieben, die 2025 ausbildungsberechtigt waren, ein deutlich größerer Anteil tatsächlich an der Ausbildung beteiligte als dies 2015 der Fall war (50 Prozent gegenüber 39 Prozent). Ausbildungsberechtigte Betriebe scheinen inzwischen die Möglichkeiten der eigenen Ausbildung also deutlich intensiver zu nutzen, als dies vor zehn Jahren der Fall war.

Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.



¹⁷ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So betrachtet die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Die beschriebene Entwicklung lässt sich auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland beobachten: Zwar ging jeweils der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe zurück (vgl. Abbildung 25), von diesen beteiligt sich aber ein zunehmender Anteil an der Ausbildung, so dass im Ergebnis der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bezogen auf alle Betriebe, weitgehend konstant bleibt (vgl. Abbildung 26). In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil im Ausbildungsjahr 2024/2025 bei 23 Prozent, in Westdeutschland bei 28 Prozent.

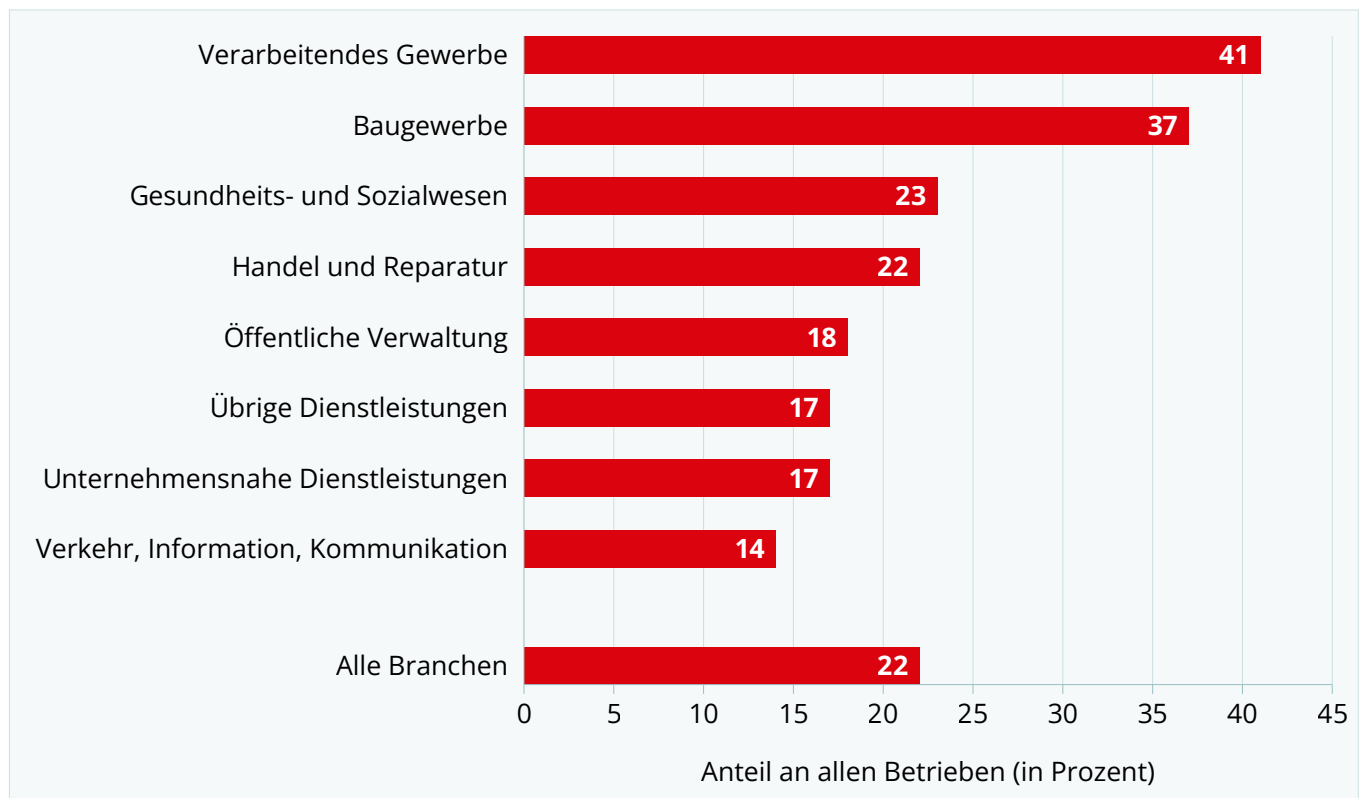
Der Anteil ausbildungsberechtigter wie auch ausbildender Betriebe ist im Produzierenden Gewerbe deutlich höher als in den Dienstleistungen. So waren im Ausbildungsjahr 2024/2025 insgesamt 65 Prozent der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und 58 Prozent der Betriebe im Baugewerbe ausbildungsberechtigt; 41 Prozent bzw. 37 Prozent der Betriebe der jeweiligen Branche beteiligten sich an der Ausbildung. In allen anderen Branchen

bildete weniger als ein Viertel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 27). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus.

Kleinere Betriebe beteiligen sich in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Ausbildungsjahr 2024/2025 nur 12 Prozent der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 81 Prozent der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während 91 Prozent der Großbetriebe ausbildungsberechtigt sind, sind es unter den Kleinstbetrieben nur 37 Prozent. Zugleich beteiligte sich aber auch nur knapp ein Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung, gegenüber fast 90 Prozent der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2024/2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.



Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Die weite Definition von Ausbildungsbeteiligung (vgl. Fußnote 17 weiter oben) impliziert, dass nicht alle Betriebe, die sich in einem Jahr an der Ausbildung beteiligen, auch Ausbildungsplätze zu besetzen hatten oder besetzt haben, denn auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt. So beteiligte sich, wie oben dargestellt, 2025 die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Neue Auszubildende suchte aber nur ein Teil von ihnen: 32 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg suchten für das Ausbildungsjahr 2024/2025 neue Auszubildende.

Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 14 Prozent. Dies ist ein ähnlich großer Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert bei 18 Prozent (vgl. Abbildung 28).

Der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen sank in Brandenburg das dritte Jahr in Folge und erreichte den niedrigsten Stand seit mehr als zehn Jahren. Aus Sicht der Betriebe bedeutete das weiterhin eine leichte Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt: Wie schon im Vorjahr lag der Anteil der Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2024/2025 Ausbildungsplätze anboten und diese nicht oder nicht vollständig besetzen konnten, bei rund 50 Prozent (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 28: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

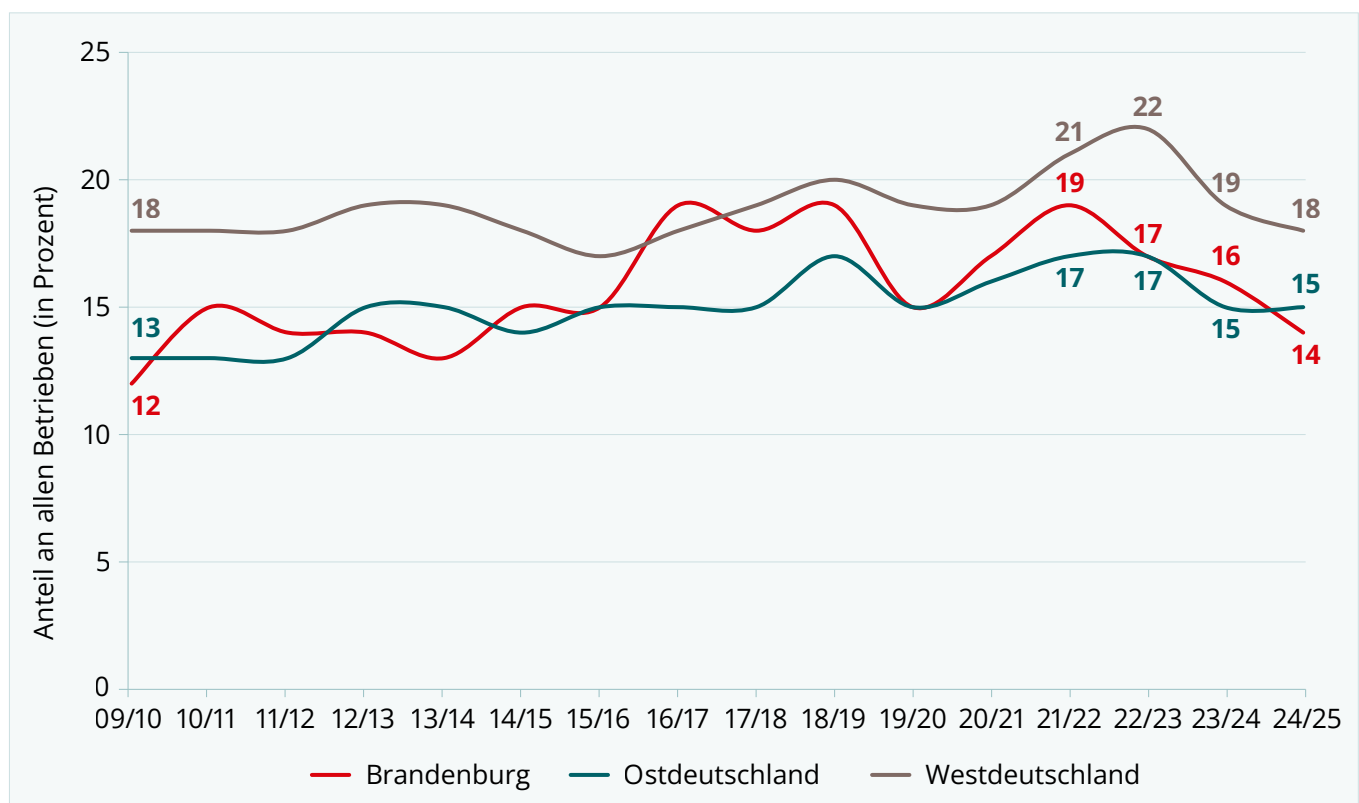
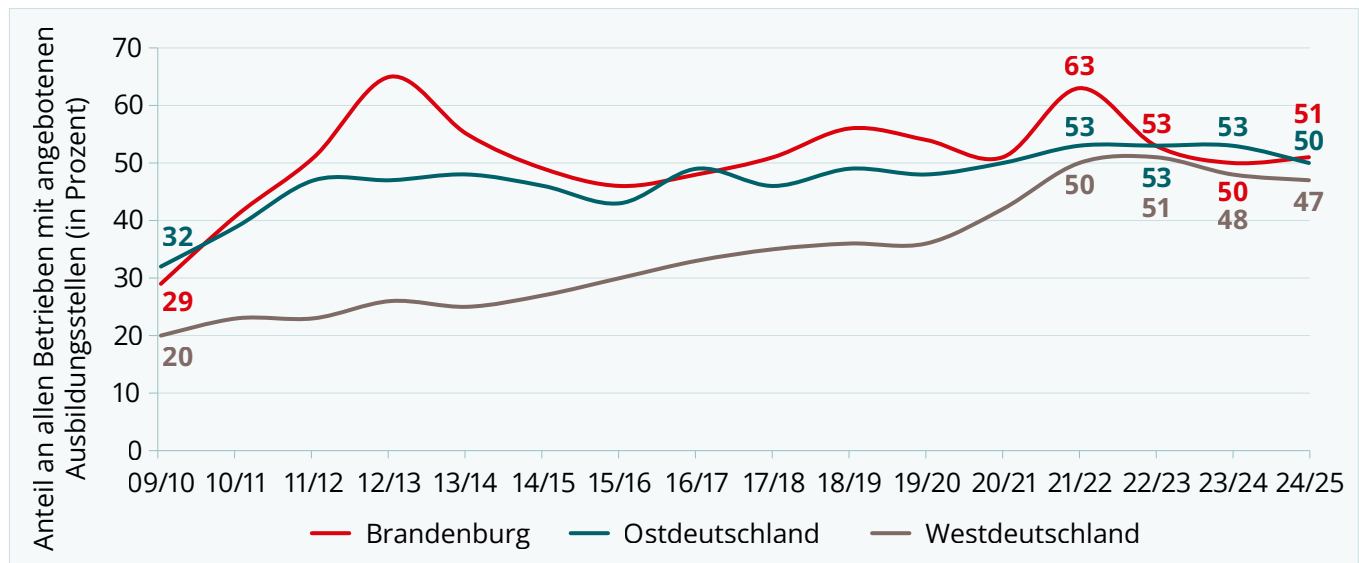


Abbildung 29: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

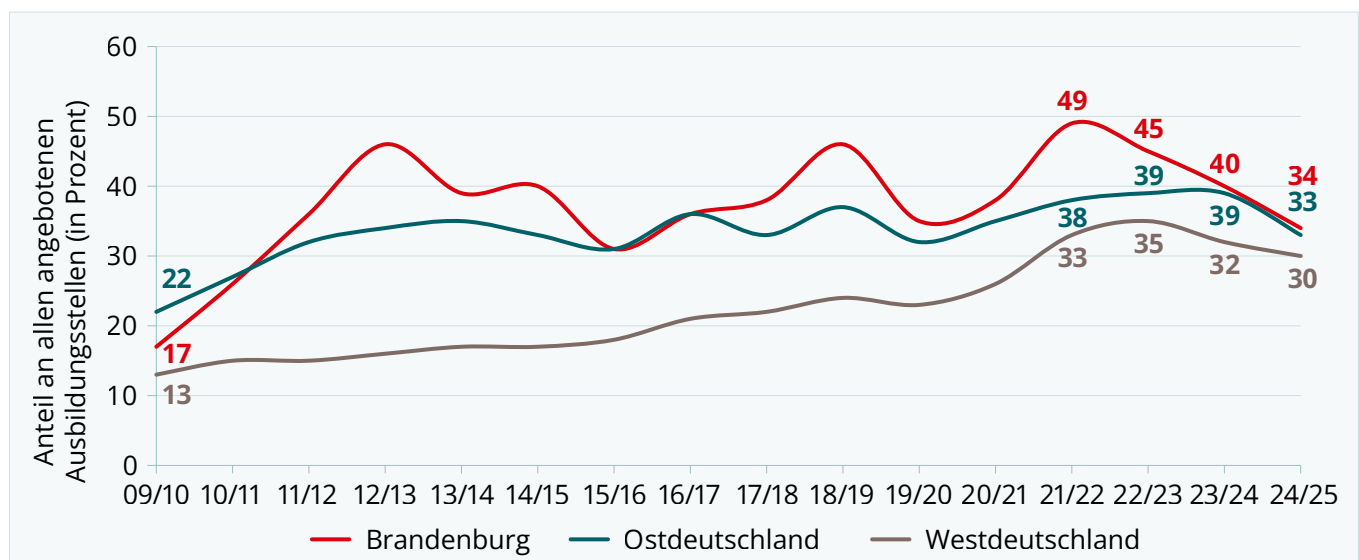


Auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen war in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2024/2025 erneut rückläufig. Mit 34 Prozent erreichte er den niedrigsten Stand seit dem Ausbildungsjahr 2015/2016. Parallele Entwicklungen zeigten sich in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 30). Weiterhin angespannt blieb der Ausbildungsmarkt in Brandenburg für kleine Betriebe. So blieben 57 Prozent aller von

Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lag dieser Anteil mit 15 Prozent deutlich niedriger. Trotz rückläufiger Entwicklungen bleibt es somit dabei, dass es vielen Betrieben nicht gelingt, im gewünschten Umfang Auszubildende zu gewinnen. Die Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses aus eigener Kraft sind in diesen Betrieben somit erheblich eingeschränkt.

Abbildung 30: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.



Übernahme von Auszubildenden

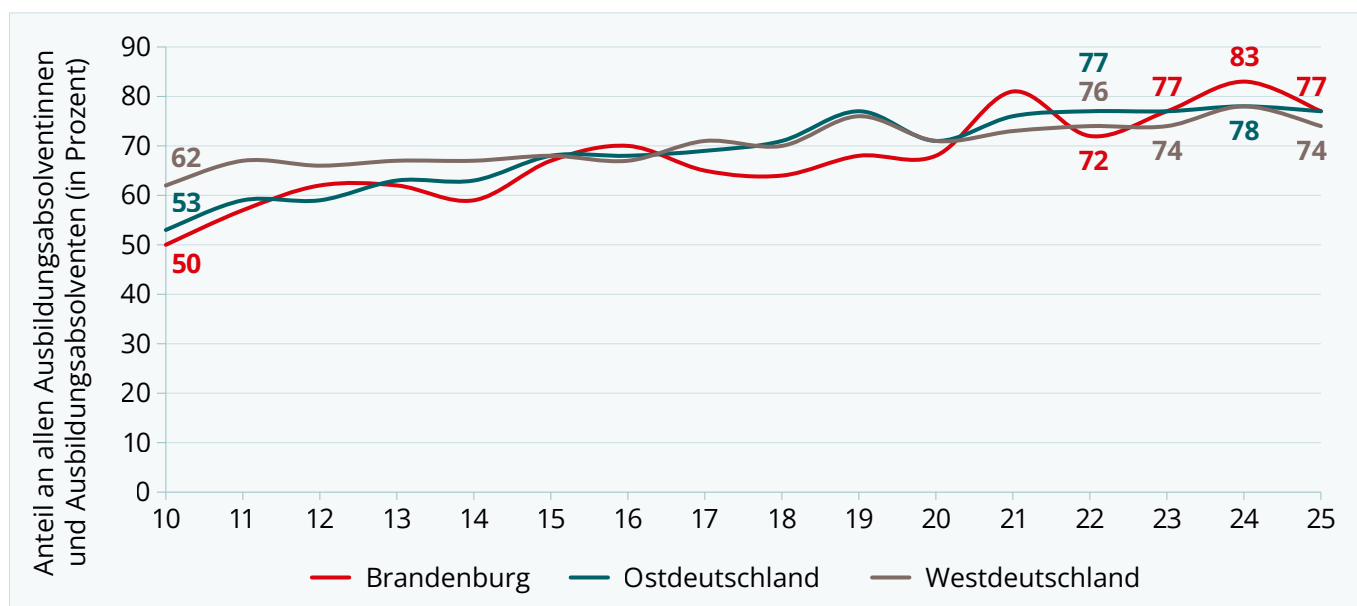
Eigene Ausbildung stellt für die Betriebe eine wichtige Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Sie erfordert jedoch von den Betrieben Investitionen in relevantem Umfang, sowohl in Form von Zeit als auch in organisatorischer Hinsicht. Der Nutzen dieser Investitionen realisiert sich meist erst dann, wenn die ausgebildeten Fachkräfte anschließend im Unternehmen tätig bleiben und ihre erworbenen Kompetenzen dauerhaft dort einbringen. Ob dies tatsächlich geschieht, hängt stark von den Absolventinnen und Absolventen ab, denen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung oft berufliche Alternativen offenstehen. Entscheiden sich die Ausgebildeten zu einem Wechsel des

Arbeitgebers, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2025 haben in 8 Prozent aller brandenburgischen Betriebe junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Insgesamt 77 Prozent der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 31). Nach dem Höchstwert des Vorjahres ging die Übernahmequote damit auf den Wert von 2023 zurück. Sie liegt aber weiterhin deutlich über den Vergleichswerten von vor 2020. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag die Übernahmequote mit jeweils 74 Prozent unterhalb des brandenburgischen Werts.

Abbildung 31: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.



Die stabil hohen Übernahmequoten in Brandenburg können sowohl mit einer erhöhten Übernahmeneigung der Betriebe zusammenhängen als auch mit einer verstärkten Präferenz der Absolventinnen und Absolventen, im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben.¹⁸ Dabei spielen potenziell

interne Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen ebenso eine Rolle wie externe Faktoren, etwa Unsicherheiten über die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Untersuchungen etwa des BIBB¹⁹ haben gezeigt, dass Auszubildende von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss häufiger

¹⁸ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob Betriebe ihren Absolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot gemacht haben.

¹⁹ Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. sowie Schönfeld, G. u. a. [2020]: Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig verlassen als Absolventinnen und Absolventen größerer Betriebe. Die geringere Verbleibsquote in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchungen mit dem bestehenden Lohngefälle: Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil. Die vorliegenden Daten aus dem Betriebspanel bestätigen diese Befunde nicht: Die Übernahmequote lag 2025 in den Kleinstbetrieben mit 76 Prozent nahe am brandenburgischen Durchschnitt. Auch wenn es Großbetrieben in noch größerem Umfang gelingt, ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu halten (Übernahmequote: 87 Prozent), so scheinen die Kleinstbetriebe dennoch im Wettbewerb um neu ausgebildete Fachkräfte zu bestehen.

Betriebliche Weiterbildung

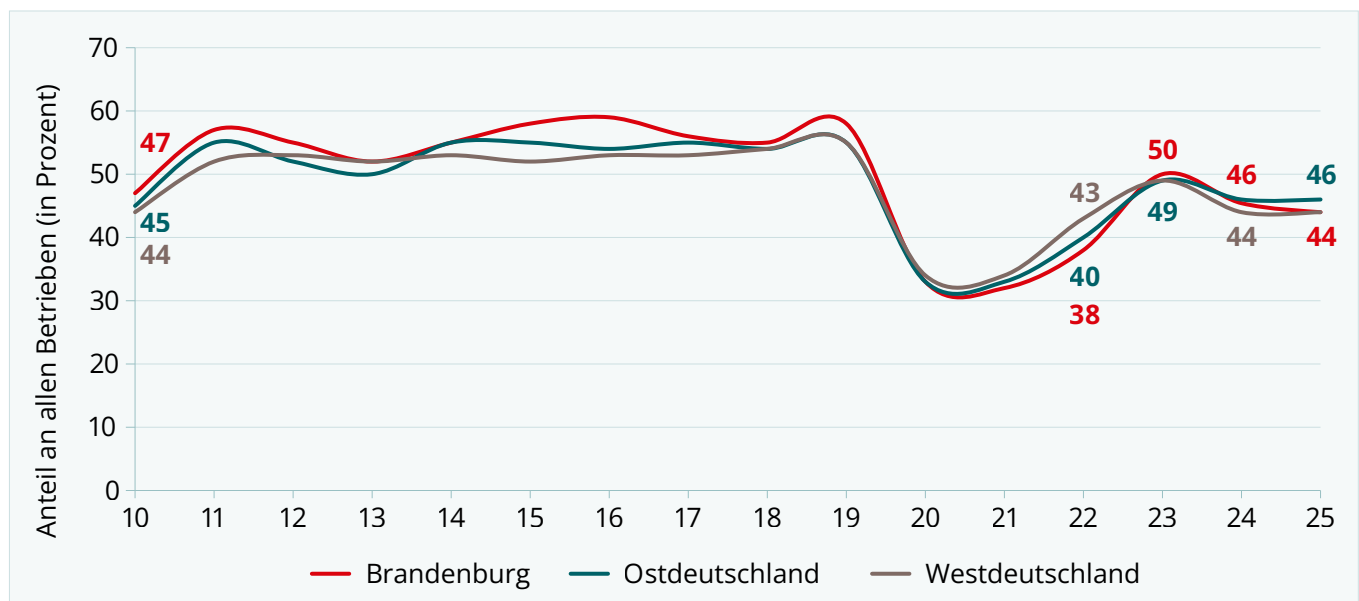
Während die betriebliche Ausbildung der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient und dem-

entsprechend mittel- bis langfristig ausgerichtet ist, können Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung kurzfristigere und betriebsspezifische Qualifizierungserfordernisse adressieren. Potenziell ist auch dies ein Weg, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken.

Im ersten Halbjahr 2024 ermöglichten 44 Prozent der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten eine Weiterbildung.²⁰ Hierunter werden die unterschiedlichsten Formate gefasst. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung. Diese Weiterbildungen fanden meist während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt; in 23 Prozent der Betriebe mit Weiterbildung erfolgten Weiterbildungen teilweise (auch) in der Freizeit. Auch die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) übernahmen die Betriebe in der Regel. Insgesamt 27 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit Weiterbildung beteiligten die Beschäftigten ganz oder teilweise an den Kosten.

Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*

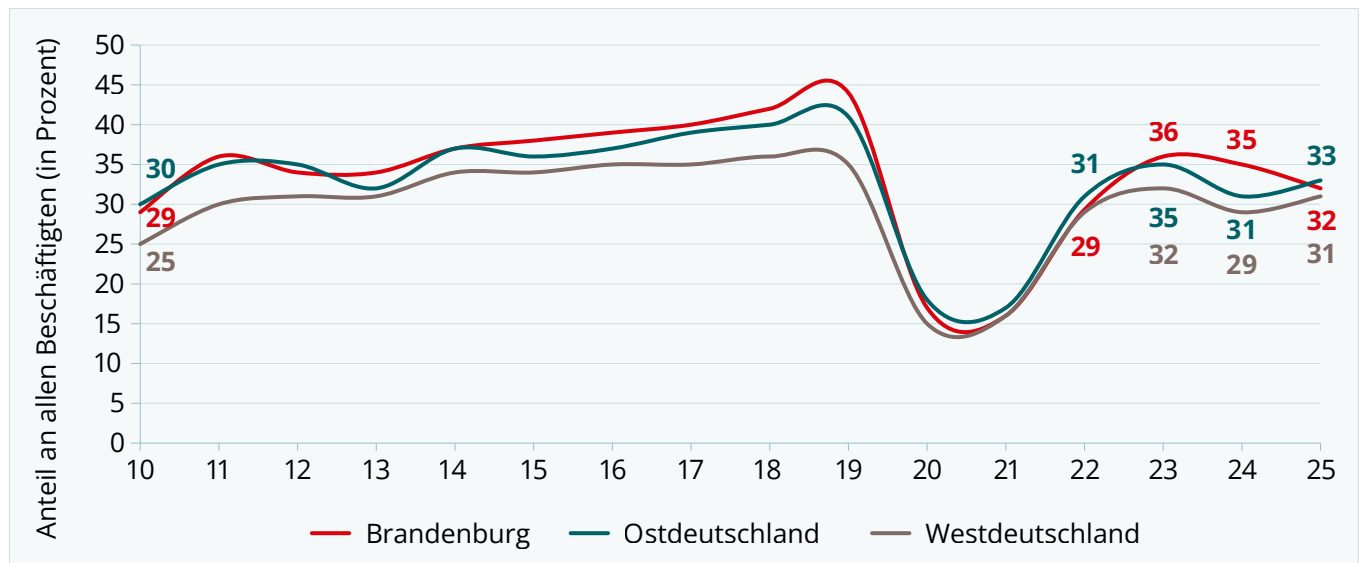
Quelle: jeweils IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. * jeweils erstes Halbjahr



²⁰ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025 *

Quelle: jeweils IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. * jeweils erstes Halbjahr



Im Vergleich zum Vorjahr gingen der Anteil der weiterbildenden Betriebe wie auch die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, leicht zurück (vgl. Abbildung 32 und Abbildung 33).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Vergleichswerte auf einem ähnlichen Niveau wie in Brandenburg.

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen. Den höchsten Anteil von Beschäftigten, denen durch die Betriebe eine Weiterbildung ermöglicht wurde, weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Insgesamt 56 Prozent der Beschäftigten dieser Branche wurden im ersten Halbjahr 2025 weitergebildet. Die geringsten Anteile finden sich in der Öffentlichen Verwaltung, in den Übrigen Dienstleistungen und im Baugewerbe (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung* von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg

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

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben (in Prozent)	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	48	30
Baugewerbe	33	18
Handel und Reparatur	35	37
Verkehr, Information und Kommunikation	43	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	33
Gesundheits- und Sozialwesen	73	56
Übrige Dienstleistungen	21	18
Öffentliche Verwaltung	90	17
Alle Branchen	44	32

Auf die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, u. a. im Gesundheitswesen, gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung.²¹ Zum anderen kann die Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, denn die Weiterbildungsquote liegt unter Beschäftigten, die eine qualifizierte oder hoch qualifizierte Tätigkeit ausüben, mit 35 Prozent bzw. 38 Prozent deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (23 Prozent; vgl. Abbildung 34). Damit erklärt sich die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem hohen Anteil von Einfacharbeit wie den übrigen Dienstleistungen, nicht jedoch die geringe Weiterbildungsbeteiligung etwa im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung. Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Be-

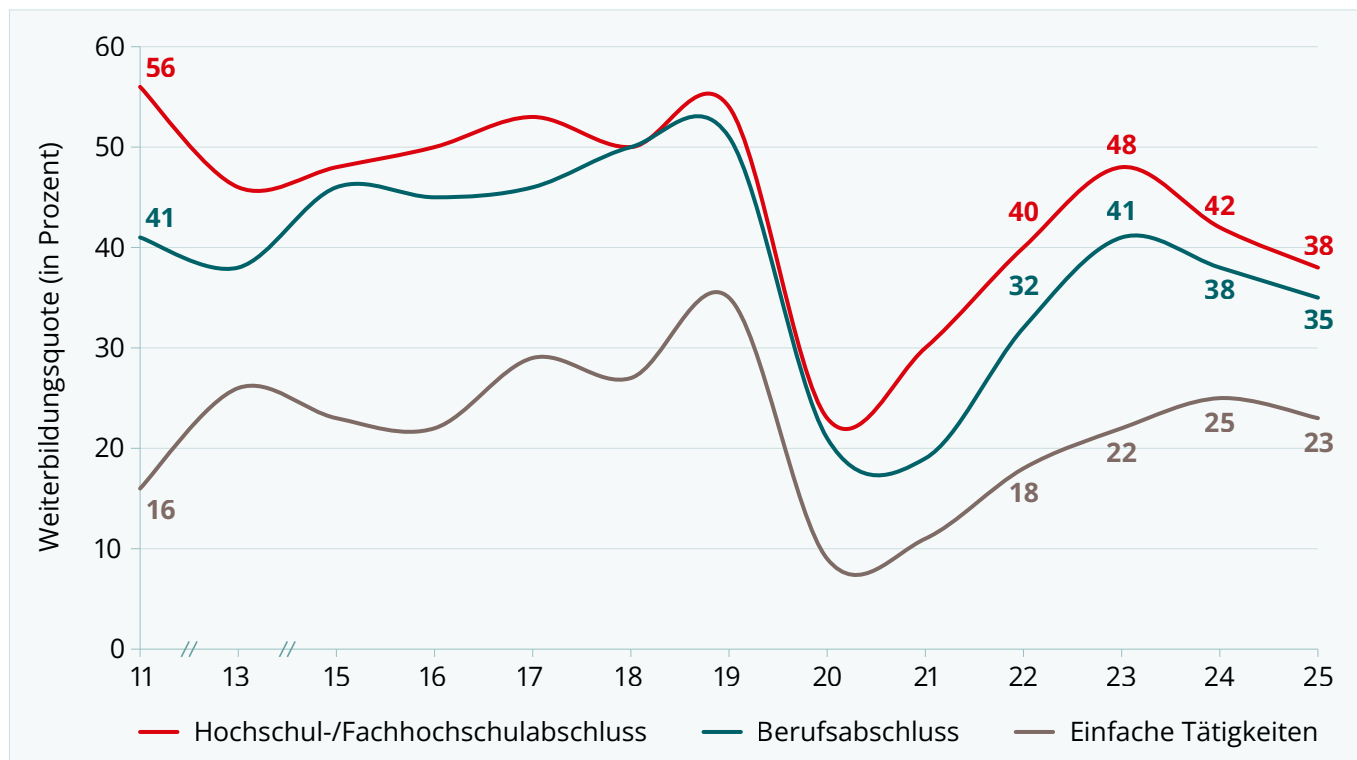
schäftigtengruppen handelte es sich bei nur 13 Prozent der im ersten Halbjahr 2025 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 19 Prozent aus.

Die Befunde zur tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung lassen vermuten, dass Betriebe Fort- und Weiterbildung kaum dafür nutzen, Beschäftigte, die aktuell einfache Tätigkeiten ausführen, zu Fachkräften weiterzubilden und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2025 bei 59 Prozent – deutlich höher als im Durchschnitt der brandenburgischen Betriebe (44 Prozent, s. o.).

Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2025 *

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025.

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



²¹ Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärztinnen und -ärzte sowie Vertragspsychotherapeutinnen und -therapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

9 Tarifbindung und Löhne

Lohnniveau und Tarifbindung bilden zwei zentrale Faktoren für die betrieblichen Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften. So spielen die Löhne eine entscheidende Rolle für die Attraktivität von Arbeitsplätzen und die Motivation der Beschäftigten; die Tarifbindung trägt zur Stabilität und Transparenz von Arbeitsbedingungen bei, und das aufgrund ihrer Orientierungsfunktion nicht nur in formal tarifgebundenen Betrieben.

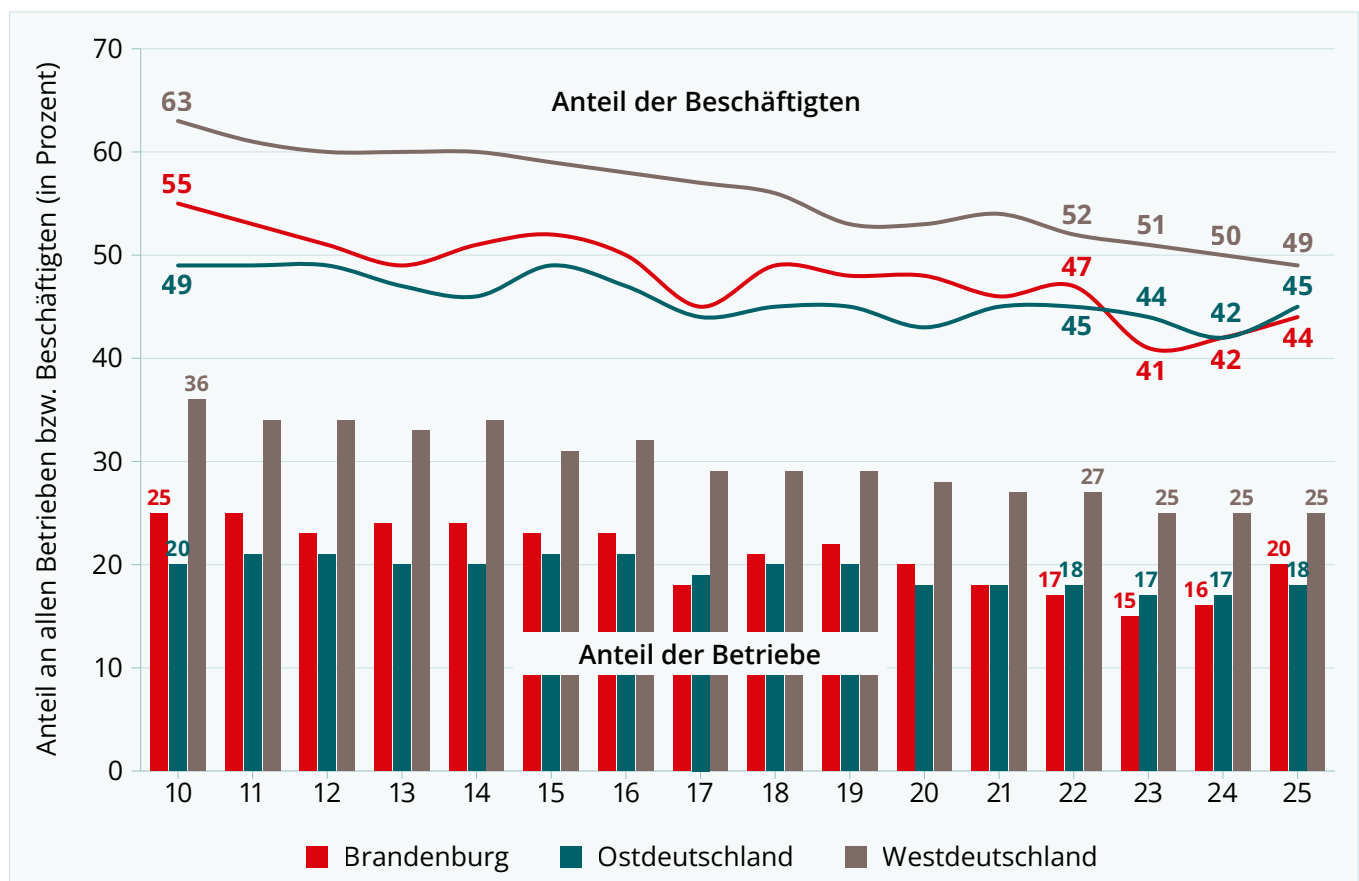
Tarifbindung

In Brandenburg waren 2025 insgesamt 20 Prozent der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 44 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 35). Die Reichweite

von Tarifverträgen entsprach damit in Brandenburg weitgehend jener in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland waren weiterhin größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden, allerdings setzte sich der Trend einer zunehmenden Angleichung zwischen den ostdeutschen Bundesländern und Westdeutschland fort: Die Differenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter 2025 fünf Prozentpunkte – ein deutlich geringerer Wert als noch vor zehn Jahren. Diese Annäherung zwischen dem ostdeutschen und dem westdeutschen Niveau ist allerdings vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland, während in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Brandenburg eher eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau zu beobachten war.

Abbildung 35: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025



Größere Betriebe wie auch ältere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere und jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 7). Diese Befunde sind eng miteinander verknüpft, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere

Betriebe (vgl. Kapitel 3). So sind unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 30 Prozent tarifgebunden – ein deutlich höherer Wert als im brandenburgischen Durchschnitt.

Tabelle 7: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	13	15
10 bis 49 Beschäftigte	36	39
50 bis 99 Beschäftigte	46	48
ab 100 Beschäftigten	44	60
Alle Größenklassen	20	44

Auch bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung zwischen den einzelnen Branchen. Die Anteile reichen von 6 Prozent bis 98 Prozent bei den Betrieben und von 17 Prozent bis zu einer vollständigen Abdeckung bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 8). Dies dürfte nicht zuletzt wiederum mit der branchenspezifischen Größenstruktur, d. h. dem jeweiligen Gewicht von Kleinstbetrieben in einer Branche, zusammenhängen. So findet sich etwa in

den Übrigen Dienstleistungen, der Branche mit dem geringsten Anteil von tarifgebundenen Betrieben, ein besonders hoher Anteil von Kleinstbetrieben (vgl. Kapitel 3). Für andere Branchen mit geringer Tarifbindung, etwa den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, gilt dieser Zusammenhang allerdings nicht. Zugleich weist das Baugewerbe, eine stark kleinstbetrieblich strukturierte Branche, eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung auf.

Tabelle 8: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	19	36
Baugewerbe	31	41
Handel und Reparatur	20	26
Verkehr, Information und Kommunikation	9	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	26
Gesundheits- und Sozialwesen	24	58
Übrige Dienstleistungen	6	17
Öffentliche Verwaltung	98	100
Alle Branchen	20	44

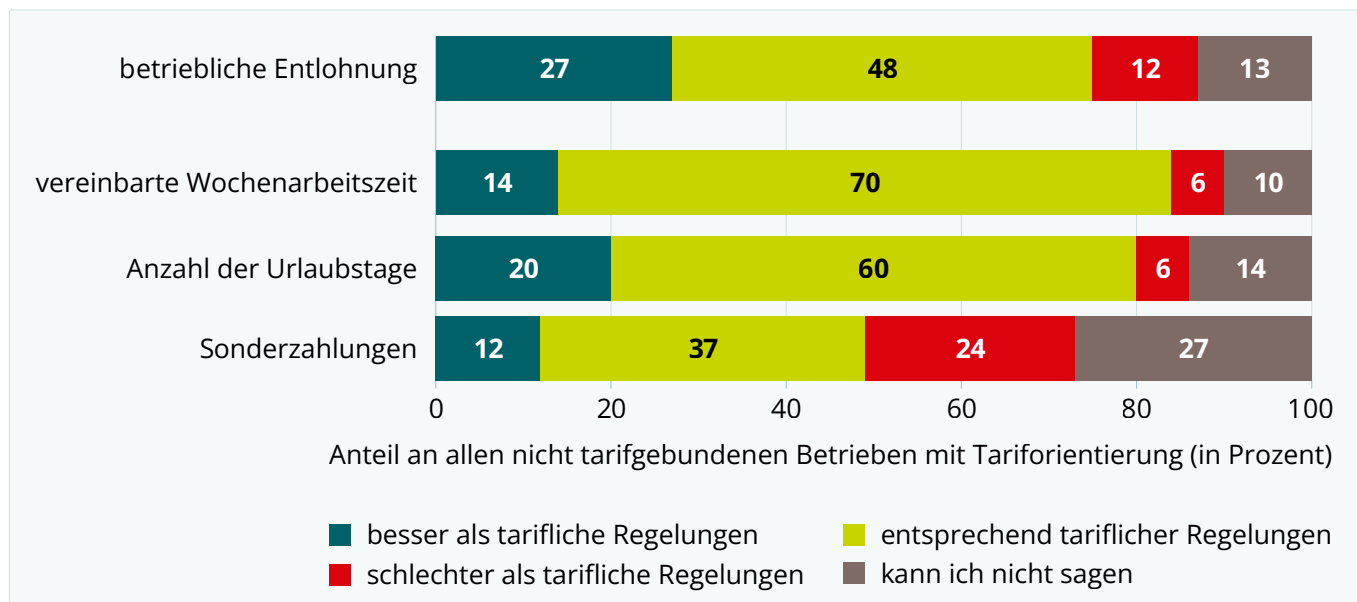
Tariforientierung

Die überwiegende Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe (80 Prozent) ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Eine fehlende Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge bei diesen Betrieben keine Anwendung finden. So orientiert sich knapp ein Drittel (31 Prozent) der nicht tarifgebundenen Betriebe in Brandenburg nach eigenen Aussagen bei der Auszahlung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen. Das entspricht 25 Prozent aller brandenburgischen Betriebe, in denen 20 Prozent der Beschäftigten tätig sind. Dabei entspricht die Entlohnung in der Regel den tariflichen Regelungen oder fällt höher aus: 75 Prozent aller Betriebe in Brandenburg, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, zahlen nach eigenen Angaben Löhne, die dem Tarifvertrag entsprechen oder darüber liegen.

Die Orientierung an einem Tarifvertrag betrifft zudem häufig neben der Lohnhöhe auch weitere Regelungen. So ist in 84 Prozent der nicht tarifgebundenen, aber sich hieran orientierenden Betriebe die vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenso hoch oder niedriger als die im maßgeblichen Tarifvertrag vereinbarte. Die tariflichen Urlaubsregelungen werden in 80 Prozent der sich orientierenden Betriebe mindestens übernommen (vgl. Abbildung 36). In der Gesamtbetrachtung weisen 61 Prozent der sich orientierenden Betriebe sowohl hinsichtlich der Entlohnung als auch in den Dimensionen Wochenarbeitszeit und Urlaub ebenso gute oder bessere Bedingungen auf als die im Tarifvertrag vereinbarten. Einzig bei den Sonderzahlungen wie z. B. Urlaubsgeld unterschreitet ein relevanter Anteil der sich orientierenden Betriebe die tariflichen Regelungen (vgl. ebenfalls Abbildung 36).

Abbildung 36: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tariforientierung im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Brandenburg 2025

IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an einem Tarifvertrag



Angesichts dieses Befunds, dass in vielen nicht tarifgebundenen, aber sich orientierenden Betrieben die Arbeitsbedingungen den tariflichen Regelungen entsprechen, stellt sich die Frage, warum diese Betriebe nicht auch formal tarifgebunden sind. Nach Aussage der betroffenen Betriebe gab es

hierfür bislang schlicht keinen Grund: 71 Prozent der sich orientierenden Betriebe nannten dies als Begründung, warum sie bislang nicht in eine Tarifbindung eingetreten sind. Die fehlende Flexibilität der tariflichen Regelungen ebenso wie die für eine formale Tarifbindung erforderliche Mitgliedschaft in

einem Arbeitgeberverband spielen eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 37). Dies lässt sich so interpretieren, dass sich diese Betriebe weniger

aktiv gegen die Tarifbindung entschieden haben, als vielmehr nie eine aktive Entscheidung für eine solche gefallen ist.

Abbildung 37: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tariforientierung, für fehlende Tarifbindung in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an einem Tarifvertrag, Mehrfachnennungen möglich.



Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 45 Prozent der Betriebe und 64 Prozent der Beschäftigten. In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gab im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen – zwei Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung – jeweils gut die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe

entsprach das 35 Prozent im Baugewerbe und 47 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 9). In Branchen mit geringer Tarifbindung, z. B. in den Übrigen Dienstleistungen oder im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt. Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich eine ähnliche Orientierungswirkung von Tarifverträgen in kleineren wie in größeren Betrieben. Dadurch bleibt die Reichweite von Tarifverträgen bei kleineren Betrieben deutlich geringer als bei größeren Betrieben: Insgesamt 62 Prozent der Kleinst- und 41 Prozent der Kleinbetriebe in Brandenburg zahlen Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 9: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
Verarbeitendes Gewerbe	19	31	50
Baugewerbe	31	35	34
Handel und Reparatur	20	19	61
Verkehr, Information und Kommunikation	9	19	72
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	22	64
Gesundheits- und Sozialwesen	24	47	29
Übrige Dienstleistungen	6	16	78
Öffentliche Verwaltung	98	2	0
Alle Branchen	20	25	55

Tabelle 10: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

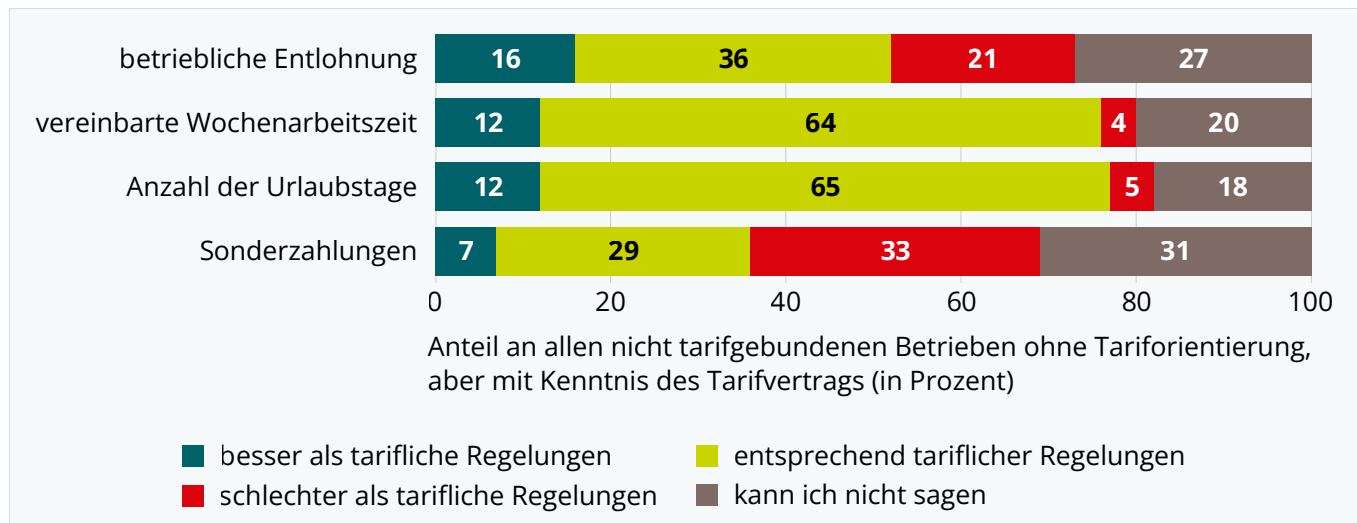
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag (in Prozent)	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung (in Prozent)	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung (in Prozent)
1 bis 9 Beschäftigte	13	25	62
10 bis 49 Beschäftigte	36	23	41
50 bis 99 Beschäftigte	46	32	22
ab 100 Beschäftigten	44	23	33
Alle Größenklassen	20	25	55

Über die Hälfte (55 Prozent) der brandenburgischen Betriebe war 2025 weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientierte sie sich nach eigener Aussage an einem solchen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil bei 58 Prozent, in Westdeutschland bei 49 Prozent. Nur einer Minderheit dieser Betriebe in Brandenburg (18 Prozent) waren die Regelungen des für sie maßgeblichen Tarifvertrags überhaupt bekannt. Diese Betriebe schätzten allerdings ein, dass ihre Arbeitsbedingungen hin-

sichtlich der Wochenarbeitszeit und des Urlaubsanspruchs regelmäßig den tariflichen Regelungen entsprachen: Die Anteile der Betriebe mit ebenso guten oder besseren Regelungen fallen in Bezug auf diese Aspekte kaum niedriger aus als bei Betrieben mit Tarifierorientierung. Allerdings zahlt ein geringerer Anteil der Betriebe ohne Orientierung Löhne auf Tarifniveau, als dies bei den Betrieben mit Tarifierorientierung der Fall ist (vgl. Abbildung 38 in Verbindung mit Abbildung 36 weiter oben).

Abbildung 38: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Brandenburg 2025

Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Brandenburg 2025.

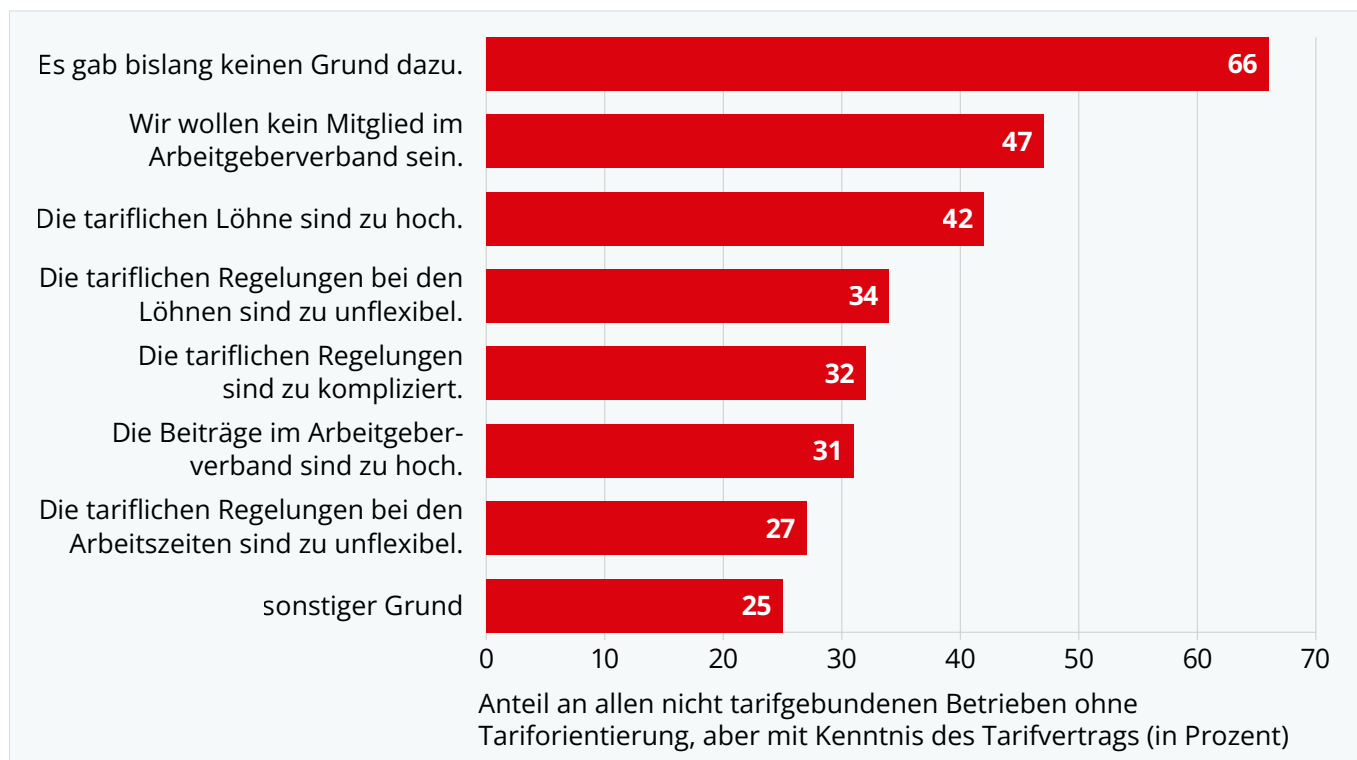


Dementsprechend spielte das tarifliche Lohnniveau bzw. die eingeschränkte Flexibilität in Bezug auf die Löhne für diese Betriebe bei ihrer Entscheidung, sich nicht tariflich zu binden, eine größere Rolle als bei den Betrieben, die sich nach eigener Aussage

an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Abbildung 39 in Verbindung mit Abbildung 37 weiter oben). Auch hier bleibt jedoch der wichtigste Grund derjenige, dass es bislang keinen Anlass für einen Eintritt in die Tarifbindung gab.

Abbildung 39: Gründe von Betrieben ohne Tarifierorientierung für fehlende Tarifbindung in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags, Mehrfachnennungen möglich.



Betriebliche Interessenvertretung

Neben tariflichen Regelungen spielen Betriebs- bzw. Personalräte eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen, indem sie die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich.²² Hierunter fallen 57 Prozent aller brandenburgischen Betriebe. Doch nur in 6 Prozent der Betriebe gab es 2025 einen Betriebsrat. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergibt sich eine Reichweite von 9 Prozent. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt die Reichweite ebenfalls auf diesem Niveau.

Vor allem größere Betriebe haben einen Betriebsrat: Während in nur 1 Prozent der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und in 11 Prozent der Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten ein Betriebsrat existierte, war dies in 30 Prozent der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten und in 57 Prozent der Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten in Brandenburg der Fall. Dadurch fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer aus als der Betriebsanteil: 2025 arbeiteten insgesamt 37 Prozent aller brandenburgischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.²³ Diese Kernzone ist in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland nahezu deckungs-

gleich mit der Verbreitung von Betriebsräten. Mit anderen Worten: Betriebe, die einen Betriebsrat haben, sind in aller Regel auch tarifgebunden. 2025 gab es in 5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe sowohl einen Betriebsrat als auch eine formale Tarifbindung. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), ergibt sich ein Anteil von 7 Prozent in Brandenburg (Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland: ebenfalls 7 Prozent).

Insgesamt 79 Prozent der brandenburgischen Betriebe waren 2025 demgegenüber weder tarifgebunden, noch hatten sie eine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben war knapp die Hälfte (48 Prozent) aller Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der brandenburgischen Beschäftigten verfügte damit weder über eine betriebliche noch über eine überbetriebliche Interessenvertretung. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten: Insgesamt 87 Prozent dieser Betriebe hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Löhne und Gehälter

Der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁴ in Brandenburg lag nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels im Juni 2025 bei rund 3.660 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten). Seit 2022 war eine beschleunigte Lohnentwicklung zu beobachten: In diesem Zeitraum stiegen die durchschnittlichen Bruttoverdienste in Brandenburg um rund 19 Prozent – schneller als in Ostdeutschland insgesamt (+17 Prozent) und auch als in Westdeutschland (+14 Prozent). Dadurch erhöhte sich die Angleichungsquote leicht: Ver-

²² Vgl. § 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

²³ Vgl. z. B. Hohendanner/Kohaut (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. WSI-Mitteilungen, Vol. 04/2025, S. 297–303.

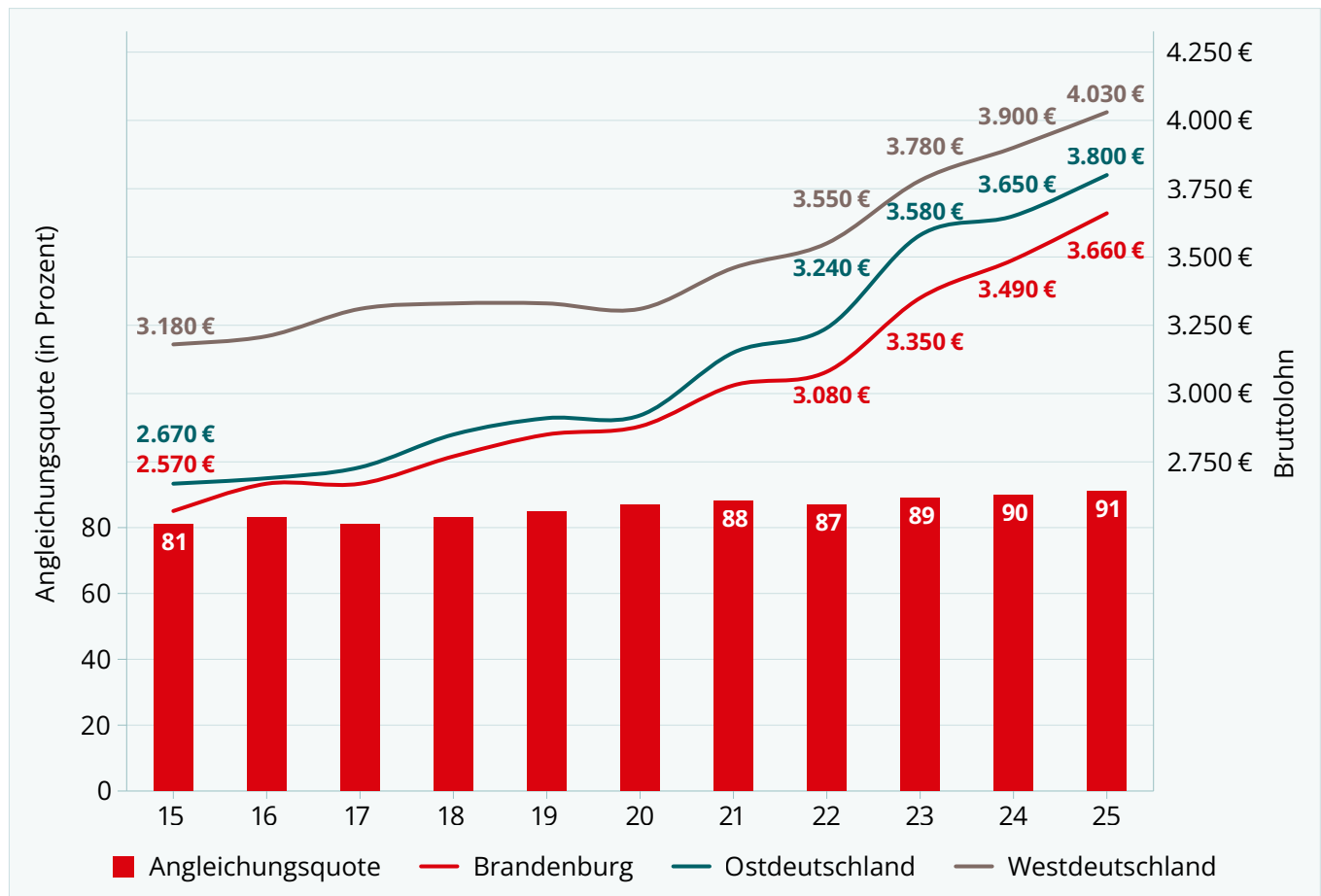
²⁴ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme im Juni 2025 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

dienten brandenburgische Beschäftigte 2022 noch 87 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2025 91 Prozent. Die

Lohnlücke zu Westdeutschland betrug somit 9 Prozent (vgl. Abbildung 40). In Ostdeutschland lag die Lohnlücke 2025 bei 6 Prozent.²⁵

Abbildung 40: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025. * Verdienste im Juni (Vollzeitäquivalente).



Kleinere Betriebe zahlen durchschnittlich geringere Löhne als größere: Im Juni 2025 lag der Durchschnittslohn in brandenburgischen Kleinstbetrieben rund 21 Prozent unter dem allgemeinen Mittel, der Durchschnittslohn in Großbetrieben rund 9 Prozent darüber. Die Lohnsteigerungen der letzten Jahre fielen jedoch in kleineren Betrieben stärker aus als in den großen. So stiegen die Durchschnittslöhne in Kleinst- und Kleinbetrieben zwischen 2022 und 2025 um 21 Prozent an, in Großbetrieben hingegen nur um 13 Prozent.

Bei einer Branchenbetrachtung zeigen sich ganz unterschiedliche Entwicklungspfade. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen Dienstleistungen²⁶ stiegen die durchschnittlichen Löhne im betrachteten Zeitraum (Juni 2022 bis Juni 2025) besonders stark an, nämlich um rund 40 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe lagen die Lohnsteigerungen hingegen unterhalb des brandenburgischen Mittels. Generell stiegen die Löhne zwischen 2022 und 2025 im Produzierenden Gewerbe weniger stark als im Dienst-

²⁵ Wie in Kapitel 2 erläutert, schließen die Daten für Ostdeutschland immer Berlin ein. Da Berlin ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweist, führt dies an dieser Stelle zu einer Verzerrung der ostdeutschen Werte.

²⁶ Hierzu zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z. B. Wäscherei oder Friseursalons.

leistungssektor, nämlich um 16 Prozent gegenüber 26 Prozent. Dennoch übersteigt das Lohnniveau im Produzierenden Gewerbe weiterhin jenes im Dienstleistungsbereich, wenn auch nur noch um 2 Prozent. 2022 hatte die Differenz noch bei 11 Prozent gelegen.

Mindestlohn

Ein Faktor, der die durchschnittlichen Löhne beeinflusst, ist der gesetzliche Mindestlohn, der die unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt.²⁷

Am 01.01.2015 wurde er mit einer Höhe von 8,50 € brutto pro Stunde eingeführt und seitdem mehrfach schrittweise angepasst. Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2026 von 12,82 € auf 13,90 € pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im 3. Quartal 2025 lag diese Anhebung noch in der Zukunft – die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe konnte somit nicht erhoben werden. Stattdessen wurden die Betriebe gefragt, ob und wie viele ihrer

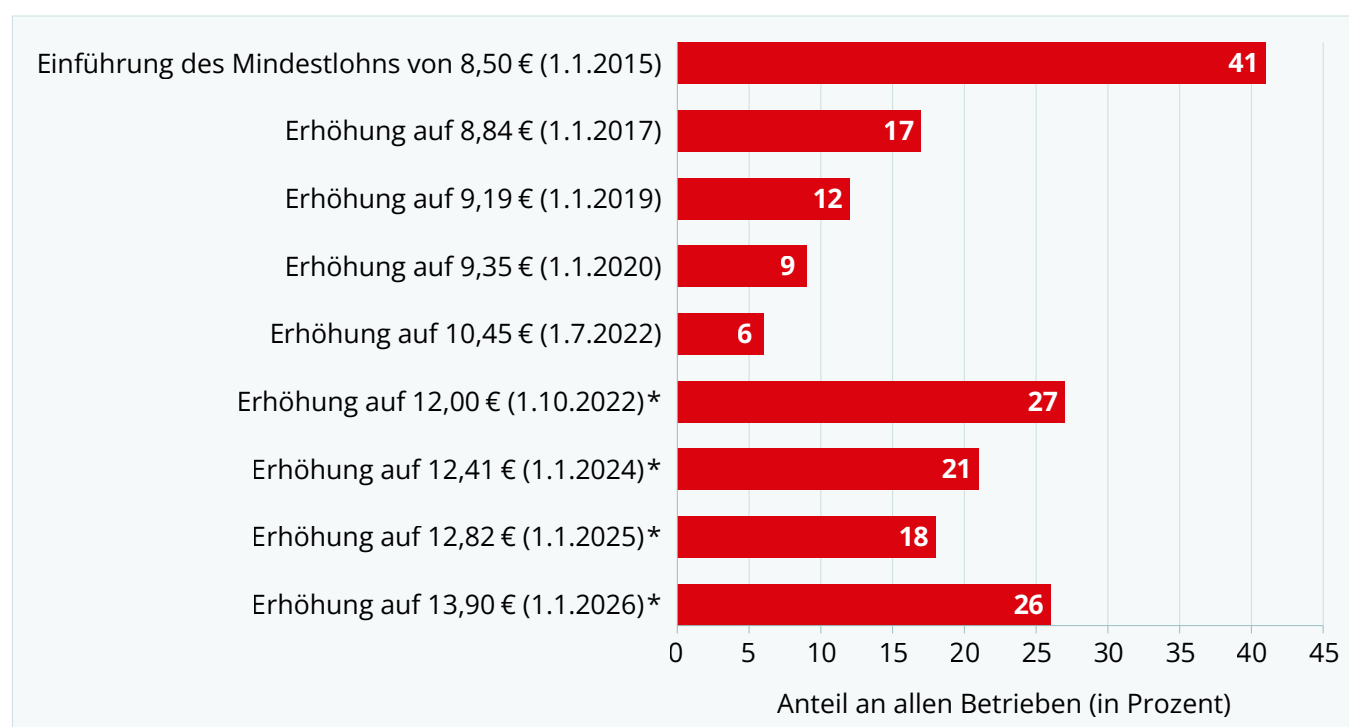
Beschäftigten am 30.6.2025 einen Stundenlohn von unter 13,90 € hatten und somit von der Mindestlohnerhöhung betroffen sein würden.

Insgesamt 26 Prozent der brandenburgischen Betriebe gaben an, Beschäftigte mit einem Stundenlohn unterhalb der neuen Mindestlohngrenze zu haben; 8 Prozent aller Beschäftigten waren hiervon betroffen. Das bedeutete eine im Vergleich zu den vorangegangenen Erhöhungen stärkere Eingriffstiefe (vgl. Abbildung 41), was vermutlich mit der vergleichsweise starken Erhöhung um mehr als 1 € zusammenhängt.

Der Anteil der voraussichtlich betroffenen Betriebe und Beschäftigten lag 2025 in Brandenburg auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt (Betroffenheit von 25 Prozent der Betriebe und 8 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland fiel die Betroffenheit mit 19 Prozent der Betriebe und 6 Prozent der Beschäftigten etwas geringer aus.

Abbildung 41: Von der Mindestlohnerhöhung betroffene Betriebe in Brandenburg 2015 bis 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025. * Abfrage der betrieblichen Betroffenheit prospektiv, d. h. vor Inkrafttreten des neuen Mindestlohns. Die betriebliche Betroffenheit von den Erhöhungen zum 01.01.2021 auf 9,50 €, zum 01.07.2021 auf 9,60 € und zum 01.01.2022 auf 9,82 € wurden nicht im IAB-Betriebspanel erfasst.



²⁷ Vom Mindestlohn ausgenommen sind u. a. Auszubildende, Langzeitarbeitslose sowie teilweise Praktikantinnen und Praktikanten.

Am stärksten betroffen waren in Brandenburg erneut die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2025 insgesamt 44 Prozent der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 13,90 € beschäftigten. 23 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diese neue Lohnuntergrenze. Am geringsten betroffen waren mit 11 Prozent der Betriebe und 2 Prozent der Beschäftigten die Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Angesichts der weiter oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass es in kleineren Betrieben tendenziell einen größeren Anteil von Beschäftigten gab, deren Stundenlohn Mitte 2025 unterhalb des zukünftigen Mindestlohns lag. Insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben verdienten am 30.06.2025 weniger als 13,90 €. In Großbetrieben waren es hingegen nur 6 Prozent.

10 Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe

Die Nachfrage der brandenburgischen Betriebe nach Arbeitskräften hängt ganz entscheidend von ihrer wirtschaftlichen Entwicklung und Leistungsfähigkeit ab. Diese wiederum wird maßgeblich durch die Innovationen und die Investitionen bestimmt, die die Betriebe vornehmen: Prozessinnovationen sowie Investitionen in bessere Produktionsmittel (z. B. neuere Maschinen und Anlagen) erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen können die Nachfrage steigern. Die Auswirkungen von Innovationen und Investitionen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen verstärkten Einsatz von Maschinen und Technologien im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an

(insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.²⁸

Innovationen

Innovationen können dazu beitragen, Prozesse zu verbessern und Kosten zu senken. Außerdem ermöglichen es Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2024²⁹ realisierten 42 Prozent aller Betriebe in Brandenburg Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil mit 41 Prozent ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland mit 45 Prozent etwas höher.

Tabelle 11: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2024

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025

Art der Innovation	Brandenburg (in Prozent)	Ostdeutschland (in Prozent)	Westdeutschland (in Prozent)
Prozessinnovationen	14	14	15
Produktinnovationen	39	38	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	32	31	36
Sortimentserweiterungen	19	19	21
Marktneuheiten	5	6	6
Betriebe mit Innovationen	42	41	45

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Be-

trieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen entwickelt oder neu ins Sortiment aufnimmt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess

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

²⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2024.

oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 11). Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Dienstleistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil mit jeweils 6 Prozent ebenfalls auf diesem Niveau.

Im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gab es in Brandenburg mit Anteilen von jeweils rund 47 Prozent besonders viele Betriebe mit Innovationen. Dabei handelte es sich vor allem um Produktinnovationen. Besonders viele Betriebe mit Prozessinnovationen gab es hingegen im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: 21 Prozent aller Betriebe dieser Branche entwickelten oder implementierten im Geschäftsjahr 2024 Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbesserten.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten 61 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen – ein deutlich höherer Anteil als im brandenburgischen Durchschnitt. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovations-tätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben und ebenfalls zu dem Befund kommen, dass innovative Betriebe in Deutschland, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, größer sind, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.³⁰ Allerdings fand sich auch unter den brandenburgischen Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mit 40 Prozent ein relevanter Anteil, der innovativ tätig war.

Jüngere Betriebe implementieren häufiger Innovationen als ältere: 53 Prozent der Betriebe, die erst nach dem Jahr 2020 gegründet wurden, realisierten 2024 Innovationen. Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten lag in dieser Gruppe bei 9 Prozent und damit deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt. Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d. h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im Durchschnitt aller Betriebe in Brandenburg. So setzten 50 Prozent der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und 61 Prozent der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen Innovationen um.

Investitionen

Mit Investitionen sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels Sachinvestitionen gemeint, d. h. die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände wie Produktionsanlagen, Betriebsausstattung und IT-Technik sowie von Verkehrsmitteln oder Gebäuden. Investitionen zielen darauf ab, die Ertragskraft des Unternehmens zu steigern bzw. die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender IT-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2024³¹ investierten 43 Prozent aller brandenburgischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr: Mit rund 7.900 € lag es über dem ostdeutschen Vergleichswert von 7.200 €, aber deutlich unter dem durchschnittlichen Investitionsvolumen in Westdeutschland (10.100 €, vgl. Abbildung 42). Die Anteile investierender Betriebe lagen in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland unwesentlich über dem brandenburgischen Wert.

³⁰ Vgl. Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

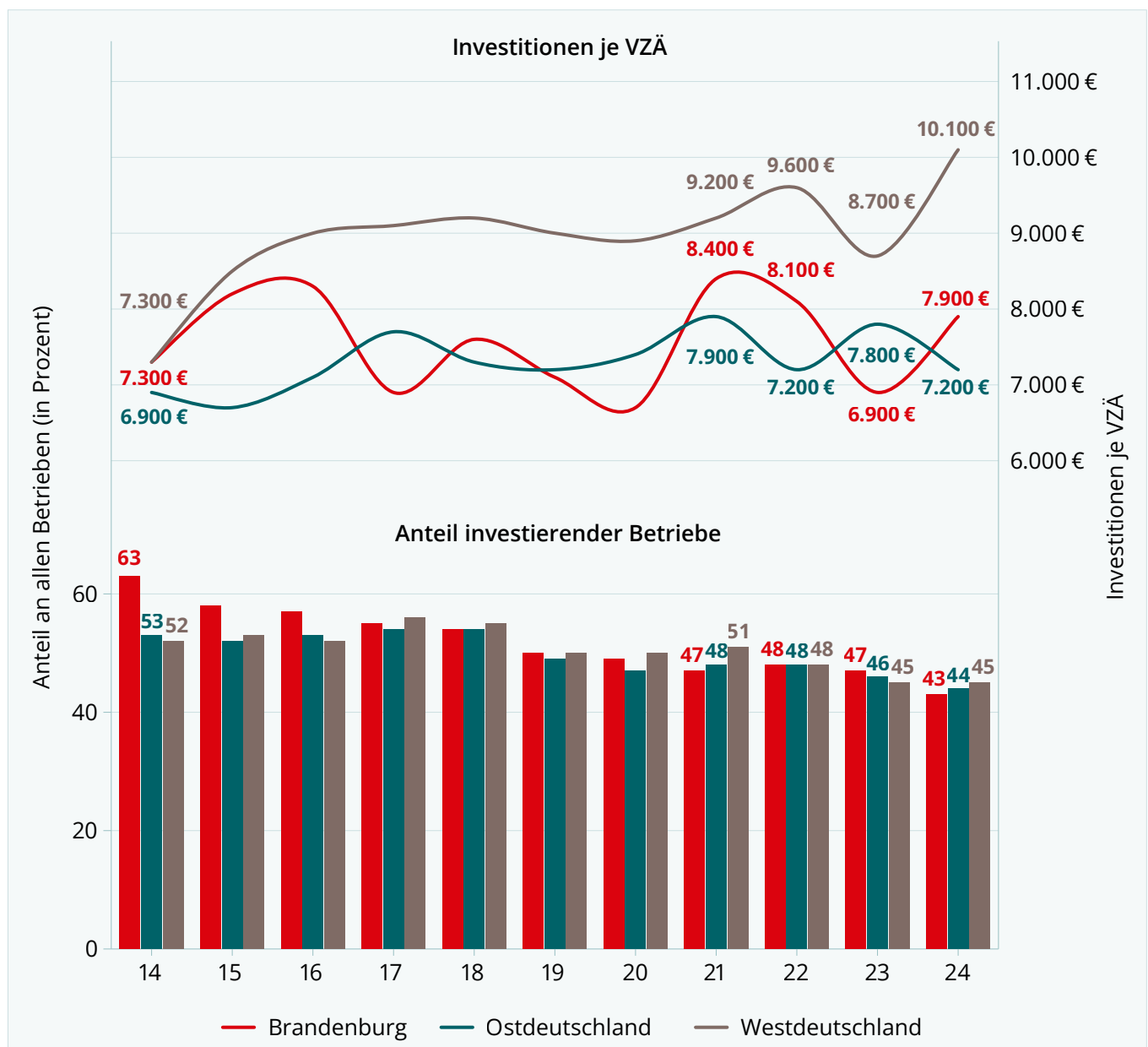
³¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2024.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Während Ersatzinvestitionen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten ersetzen und vor allem dazu dienen, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten, wird mit Erweiterungsinvestitionen die vorhandene Betriebsausstattung vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Da dies in der Regel mit einer Ausdehnung der Produktionstätigkeit einhergeht, sind Erweiterungsinvestitionen im Zusammen-

hang mit der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 55 Prozent aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 23 Prozent. Insgesamt 29 Prozent der investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil auf dem gleichen Niveau, in Westdeutschland fiel er mit 36 Prozent höher aus.

Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsvolumen je VZÄ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2024

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025



Zwischen den Branchen besteht eine große Spannweite hinsichtlich der Investitionstätigkeit. So investierte im Geschäftsjahr 2024 jeweils rund die Hälfte der brandenburgischen Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie aus dem Verarbeitenden Gewerbe. In der Öffentlichen Verwaltung war es hingegen nur knapp ein Fünftel der Betriebe. Auch investierten größere Betriebe eher als kleine. Im Jahr 2024 gab es in 66 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 37 Prozent der Kleinstbetriebe. Allerdings lag durchschnittliche Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent in Großbetrieben mit rund 6.600 € nur geringfügig höher als in Kleinstbetrieben (rund 6.300 €).

Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Die beiden zentralen Investitionsbereiche der brandenburgischen Betriebe im Geschäftsjahr 2024 waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (30 Prozent aller Betriebe) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (20 Prozent aller Betriebe). Unter Letztere lassen sich auch Investitionen in KI-Systeme fassen. Hierunter wird ein maschinengestütztes System verstanden, das „so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.“³² KI-Systeme werden dabei unterschieden in generative KI, welche eigenständig sinnvolle Texte und Bilder generieren kann, und nicht-generative KI, die Inhalte nicht selbst erzeugt, sondern bestehende Daten analysiert und verarbeitet (z. B. maschinelles Lernen, neuronale Netzwerke, Natural Language Processing oder Computer Vision).

Die Implementation von KI verspricht Unternehmen enorme Effizienz- und Produktivitätssteigerungen, dagegen kann ein Verzicht darauf nach Einschätzung der OECD ihre globale Wettbewerbsfähigkeit gefährden.³³

Allerdings erfordert die Implementation der neuen Technologien für Unternehmen sowohl Investitionen in die entsprechende Ausstattung als auch eine kontinuierliche Anpassung und strategische Umgestaltung von Geschäfts- und Fertigungsprozessen sowie Organisationsstrukturen. Für die Beschäftigten macht die Nutzung von KI zudem oft den Ausbau digitaler Kompetenzen notwendig. Darüber hinaus können sich Aufgabenverteilungen, Stellenprofile und Arbeitsprozesse sowohl kurzfristig als auch langfristig verändern, Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt sind wahrscheinlich.³⁴

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2025 setzten 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe KI-Systeme ein, weitere 8 Prozent planten dies. Damit ist der Einsatz von KI in Brandenburg etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo 26 Prozent bzw. 27 Prozent der Betriebe KI nutzen. Dies hängt mit der geringeren Verbreitung von generativer KI in Brandenburg zusammen: Diese Technologie wird in 19 Prozent der Betriebe eingesetzt, 8 Prozent der Betriebe planen ihren Einsatz; in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Anteil der nutzenden Betriebe mit 23 Prozent bzw. 25 Prozent höher (vgl. Abbildung 43).

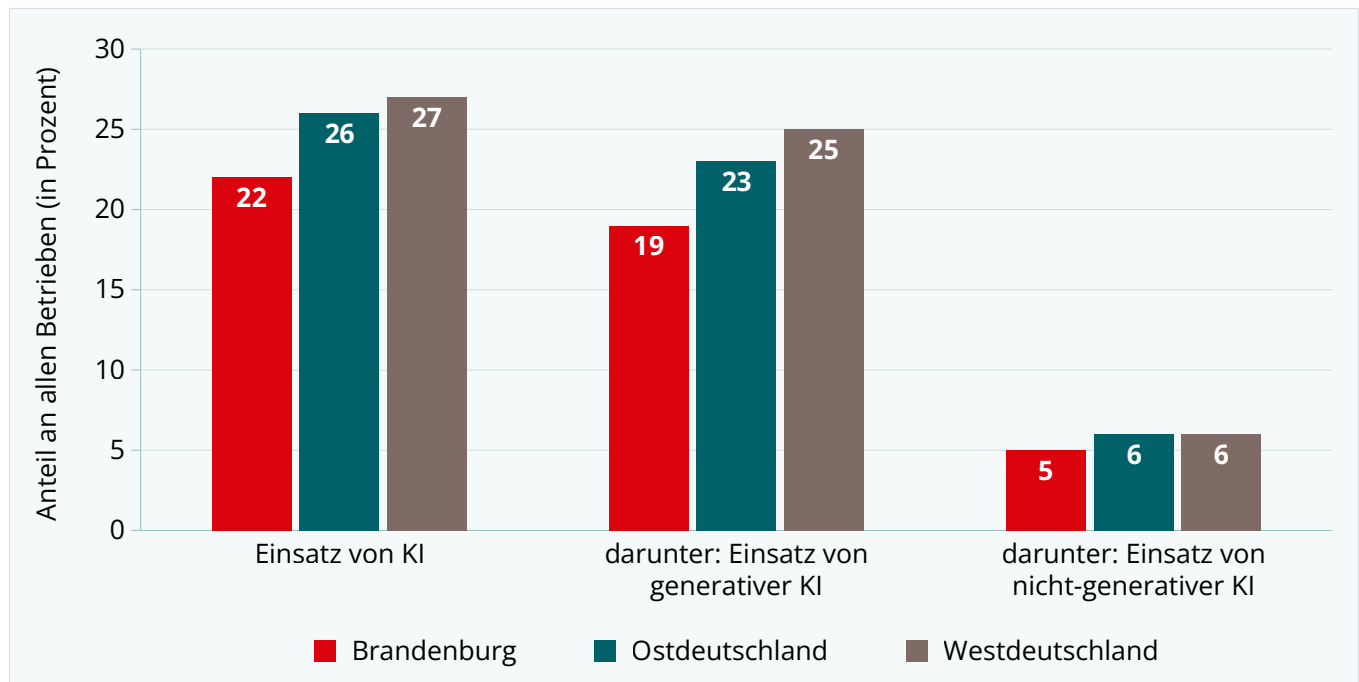
³² Vgl. Artikel 3(1) des Artificial Intelligence Act der Europäischen Union.

³³ OECD (2024), OECD-Bericht zu Künstlicher Intelligenz in Deutschland, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8fd1bd9d-de>.

³⁴ Zika, G.; Hassemer, T.-M.; Hummel, M.; Krebs, B.; Maier, T.; Mönnig, A.; Schneemann, C.; Weber, E. und Zenk, J. (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 23/2025), Nürnberg.

Abbildung 43: Betriebe mit Nutzung von KI sowie von generativer bzw. nicht-generativer KI in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025



Sowohl generative als auch nicht-generative KI wird im Dienstleistungsbereich deutlich häufiger eingesetzt als im Produzierenden Gewerbe: So nutzen aktuell 24 Prozent der Betriebe aus dem Dienstleistungssektor KI, darunter 21 Prozent generative KI und 5 Prozent nicht-generative KI. Im Produzierenden Gewerbe liegt der entsprechende Anteil bei 14 Prozent (13 Prozent mit generativer und 2 Prozent mit nicht-generativer KI). Kleinbetriebe setzen KI erwartungsgemäß seltener ein als größere Betriebe. Allerdings nutzen immerhin 18 Prozent der brandenburgischen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten KI, darunter 17 Prozent generative KI und 3 Prozent nicht-generative KI.

Soweit die brandenburgischen Betriebe generative KI einsetzen, greifen sie in der Regel auf allgemein zugängliche KI-Modelle zurück (z. B. webbasierte Chatbots auf Basis von Large Language Models): 91 Prozent der Betriebe mit Einsatz von generativer KI nutzen ein solches System. 13 Prozent dieser Betriebe haben (außerdem oder ausschließlich) ein entsprechendes Modell eingekauft, das in einer geschützten Umgebung operiert und mit betriebs-internen Daten trainiert wurde; 5 Prozent der Be-

triebe haben ein solches Modell selbst entwickelt. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg entspricht dies Anteilen von 3 Prozent bzw. 1 Prozent.

Die Nutzung von KI kann Investitionen erforderlich machen, zum einen in entsprechende Technologie, zum anderen in die Qualifikationen der Beschäftigten, die diese Technologie nutzen sollen. Ein Drittel der brandenburgischen Betriebe, die 2025 generative KI nutzten, investierte im vorangegangenen Geschäftsjahr Geld z. B. in Software-Lizenzgebühren, Honorare für Entwicklung oder Kosten für spezifische KI-Tools. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil mit 44 Prozent höher, in Westdeutschland mit 39 Prozent etwa auf dem Niveau Brandenburgs.

Ein Viertel der Betriebe bot Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen für die Beschäftigten zum Einsatz von generativer KI an, ein weiteres Fünftel plante entsprechende Maßnahmen. Im Umkehrschluss bedeutet das: In gut der Hälfte der Betriebe, die generative KI einsetzen, wurden die Mitarbeitenden nicht explizit im Umgang mit der neuen Technologie weitergebildet und es gab auch

keine entsprechenden Planungen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fiel dieser Anteil mit jeweils rund 50 Prozent ähnlich aus.

Mit der Nutzung generativer KI im betrieblichen Kontext ergibt sich die Notwendigkeit klarer Regelungen für ihren Einsatz. Denn diese Technologien eröffnen nicht nur neue Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Unterstützung von Beschäftigten, sondern sind zugleich mit Risiken verbunden, etwa im Hinblick auf Datenschutz, Informationssicherheit, rechtliche Anforderungen und die Qualität der erzeugten Inhalte. Bislang existieren entsprechende Regelungen allerdings nur in einer Minderheit der Betriebe, die generative KI einsetzen: Insgesamt 22 Prozent der brandenburgischen Betriebe, die generative KI nutzen, verfügen über Regelungen zum Umgang mit dieser Technologie, wie z. B. Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen, Leitfäden oder Handlungsanweisungen.

Weitere 23 Prozent der Betriebe planen solche Regelungen; 55 Prozent und damit die Mehrheit der Betriebe, die generative KI einsetzen, haben keine Regelungen und planen auch nicht ihre Einführung.

Mehr als drei Viertel der brandenburgischen Betriebe (78 Prozent) nutzen bislang keine KI-Systeme, die meisten von ihnen planen es auch zum Zeitpunkt der Befragung nicht. Der mit Abstand wichtigste Grund, der aus Sicht dieser Betriebe gegen die Nutzung entsprechender Technologien sprach, war, dass aktuell keine Anwendungsmöglichkeit im Betrieb gesehen wurde. Insgesamt 90 Prozent der Betriebe nannten diesen Grund. Daneben spielten rechtliche Bedenken, gerade auch hinsichtlich des Datenschutzes, sowie fehlendes Wissen bzw. ein Mangel an kompetenten Fachkräften zur Implementierung von KI-Systemen eine Rolle (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Gründe gegen den Einsatz von KI in Brandenburg 2025

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennungen möglich.



11 Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betriebe

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

Fachkräfte

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

Fluktuationsrate

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

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Systemen beschäftigt, die Aufgaben ausführen können, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösen, Wahrnehmung oder Sprachverarbeitung. Man unterscheidet dabei zwischen generativer KI, die in der Lage ist, neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik zu erzeugen, und nicht-generativer KI, die primär darauf ausgelegt ist, Daten zu analysieren, Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen oder Entscheidungen zu unterstützen, ohne selbst neue Inhalte zu generieren.

Teilzeitbeschäftigte

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

Vollzeitäquivalente

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

Weiterbildung

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

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen	9
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2025	11
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025	12
Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Brandenburg zwischen 2024 und 2025	28
Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg zwischen 2024 und 2025	29
Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung* von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg	49
Tabelle 7: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025	52
Tabelle 8: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2025	52
Tabelle 9: Tarifbindung und Tariforientierung nach Branchen in Brandenburg 2025	55
Tabelle 10: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025	55
Tabelle 11: Art der Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2024	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Größenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2025	13
Abbildung 2: Betriebe nach dem Betriebsalter in Brandenburg 2025	14
Abbildung 3: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2025	16
Abbildung 4: Betriebe mit Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025	17
Abbildung 5: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe bis zu drei Tagen und von über sechs Wochen in Brandenburg 2025	18
Abbildung 6: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*	19
Abbildung 7: Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025	21
Abbildung 8: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Brandenburg 2010 bis 2025*	22
Abbildung 9: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Brandenburg 2010 bis 2025*	23
Abbildung 10: Betriebe mit Personaleinstellungen in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025	24
Abbildung 11: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2025	25
Abbildung 12: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2010 bis 2025*	26
Abbildung 13: Betriebe mit Beschäftigungszuwachs bzw. -rückgang in Brandenburg 2010 bis 2025*	27
Abbildung 14: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Brandenburg 2025	30
Abbildung 15: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*	31
Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg nach Branchen im ersten Halbjahr 2025	32
Abbildung 17: Anteil der Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	33
Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	34

Abbildung 19: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen in Brandenburg 2024 und 2025 *	35
Abbildung 20: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2024 und 2025 *	35
Abbildung 21: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten und mit Planung zur Weiterbeschäftigung rentennaher Beschäftigter nach Branchen in Brandenburg 2025	37
Abbildung 22: Betriebliche Gründe für die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2025	38
Abbildung 23: Betriebliche Maßnahmen oder Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in Brandenburg 2025	39
Abbildung 24: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Brandenburg 2022 bis 2025	40
Abbildung 25: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	42
Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	43
Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Brandenburg im Ausbildungsjahr 2024/2025	44
Abbildung 28: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	45
Abbildung 29: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	46
Abbildung 30: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	46
Abbildung 31: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	47
Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025 *	48
Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025 *	49
Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2025 *	50
Abbildung 35: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	51
Abbildung 36: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Brandenburg 2025	53
Abbildung 37: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung, für fehlende Tarifbindung in Brandenburg 2025	54
Abbildung 38: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Brandenburg 2025	56
Abbildung 39: Gründe von Betrieben ohne Tarifierorientierung für fehlende Tarifbindung in Brandenburg 2025	56
Abbildung 40: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2025	58
Abbildung 41: Von der Mindestloohnerhöhung betroffene Betriebe in Brandenburg 2015 bis 2025	59
Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsvolumen je VZÄ in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2024	63
Abbildung 43: Betriebe mit Nutzung von KI sowie von generativer bzw. nicht-generativer KI in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2025	65
Abbildung 44: Gründe gegen den Einsatz von KI in Brandenburg 2025	66

Landesregierung Brandenburg
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
gesellschaftlichen Zusammenhalt
Heinrich-Mann-Allee 107
14467 Potsdam

E-Mail: presse@masgz.brandenburg.de
Internet: masgz.brandenburg.de

