

Antwort

der Landesregierung

auf die Große Anfrage Nr. 12
der SPD-Fraktion,
der CDU-Fraktion und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 7/5825

Arbeitsmarkt in Brandenburg

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie die Große Anfrage wie folgt:

Die aktuellen krisen- und kriegsbedingten Entwicklungen haben bisher verhältnismäßig geringe Auswirkungen auf den Brandenburger Arbeitsmarkt. Nach der Coronapandemie, bei der sich die wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren vorübergehend negativ entwickelt haben, erholt sich der Arbeitsmarkt in Brandenburg weiter.

Die Arbeitsmarktzahlen verdeutlichen, dass längst ein Vor-Corona-Niveau erreicht wurde. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt weiterhin zu und erreicht gegenwärtig Höchststände. Die Arbeitslosenquote im Land Brandenburg ist weiter gesunken und beträgt für den Monat Mai 5,2 % und damit 13,3 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Folgen des russischen Angriffskrieges und der sich anschließenden Sanktionen bleiben abzuwarten.

Die guten Arbeitsmarktzahlen sollten jedoch nicht über die Herausforderungen bei der Langzeitarbeitslosigkeit hinwegtäuschen. Dort kam es zu pandemiebedingten Auswirkungen, die es erforderlich machen, dass in diesem Bereich in den nächsten Jahren besondere Anstrengungen unternommen werden. Derzeit sind rund 43 Prozent der Arbeitslosen in Brandenburg länger als ein Jahr ohne Arbeit. Die Integration langzeitarbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt stellt eines der übergeordneten Ziele dar.

Trotz der sinkenden Arbeitslosigkeit darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass noch rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung Brandenburgs zu den Geringverdienenden zählt. Umso erfreulicher ist es daher, dass es aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und der entsprechenden Erhöhungen zu deutlichen Lohnanstiegen für die brandenburgischen Beschäftigten gekommen ist.

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich seit einigen Jahren in Fachkräftengpässen in Teilen des Arbeitsmarktes nieder - auch wenn in Brandenburg noch kein genereller Arbeitskräftemangel zu konstatieren ist. Die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften in Brandenburg ist hoch. Gute Löhne und attraktive Arbeitsbedingungen sind unerlässlich, um die vorhandene Fachkräftebasis zu sichern und zu verbreitern.

Eine zentrale Herausforderung im Wettbewerb um Fachkräfte bleibt außerdem die Lohnangleichung zwischen Ost und West und die Erhöhung der Tarifbindung.

Darüber hinaus erfordert die Fachkräftesicherung eine verstärkte Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland sowie eine Stärkung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Schließlich gilt es, den stetigen Transformationsprozess der Arbeitswelt im Sinne des Leitziels „Gute Arbeit“ zu gestalten, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Brandenburg weiterhin attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bieten zu können.

Vorbemerkung der Landesregierung: Der Arbeitsmarkt des Landes Brandenburg hat sich in der Gesamtbetrachtung der letzten Jahre positiv entwickelt. Die globale Wirtschafts- und Finanzkrise Ende der 2000er, Anfang der 2010er Jahre wurde ebenso erfolgreich gemeistert, wie die nicht unerheblichen Auswirkungen der pandemischen Ausbreitung des „Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2“ (SARS-CoV-2).

Die im Land Brandenburg miteinander verzahnte Arbeits- und Wirtschaftspolitik bildet dafür die Grundlage. Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht die erfolgreiche ökonomische Entwicklung auf Landesebene, von der sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten im Land Brandenburg profitieren. Dies spiegelt sich auch in den relevanten Kennziffern wieder. So bewegen sich die wirtschaftlichen Ansiedlungen auf Rekordniveau, die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist stetig gestiegen und die der Arbeitslosen gleichzeitig dynamisch gesunken. Die duale Ausbildung, die es in Deutschland gibt und um die uns viele europäische Nachbarn beneiden, bietet viele Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg und eine solide berufliche Karriere im Land Brandenburg. Die Landesregierung unterstützt Betriebe und Beschäftigte im Land Brandenburg bei ihren Ausbildungsaktivitäten mit vielfältigen Initiativen; stellvertretend sei an dieser Stelle auf die Kampagne „Brandenburg will Dich! Hier hat Ausbildung Zukunft“ verwiesen. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Land Brandenburg basiert ganz wesentlich auf Fähigkeiten, die im System der dualen Berufsausbildung erlernt werden. Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit des Landes Brandenburg hängen also auch davon ab, wie gut es gelingen wird, jungen Menschen eine gute Qualifikation zu ermöglichen.

Die Zielrichtung aller arbeitspolitischen Aktivitäten ist es, eine moderne Arbeitswelt und fairen unternehmerischen Wettbewerb zu gewährleisten und damit das Fundament für ein starkes, soziales und wirtschaftlich erfolgreiches Land Brandenburg zu schaffen. „Gute Arbeit“ bedeutet insoweit eine faire Bezahlung, sichere Arbeitsplätze, vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz und eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit flexiblen und zukunftsfähigen Tarifverträgen. Eine zentrale Aufgabe kommt dabei auch den Tarif- und Sozialpartnern im Land Brandenburg zu. Ihnen obliegt es, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme zu gestalten, d. h. die Tarifautonomie bildet den Rahmen, in dem die Tarif- und Sozialpartner gegenseitig Verantwortung für gerechte Löhne, für gute Arbeitsbedingungen und den Erhalt unternehmerischer Wettbewerbsfähigkeit tragen. Unter Wahrung der grundgesetzlichen Vorgaben sind die staatlichen Ebenen immer dann gefordert, von ihrem Gestaltungsspielraum Gebrauch zu machen, wenn die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie an ihre Grenzen gelangt.

Mit der flächendeckenden Implementierung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015 auf Bundesebene sowie des Brandenburger Vergabemindestlohnes sind wesentliche Eckpfeiler gesetzt worden. Das seit dem Jahr 2016 bestehende „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ als zentrales arbeitspolitisches Gremium des Landes“ hat es sich zudem zur Aufgabe gemacht, das Leitbild für „Gute Arbeit“ weiterzutragen sowie zur Richtschnur des gemeinsamen Handelns aller Arbeitsmarktakteure im Land Brandenburg zu machen.

Mit Blick auf die nächsten Monate und Jahre steht das Land Brandenburg infolge des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine und damit einhergehender Sanktionen sowie anhaltender Störungen der Lieferketten vor nicht unerheblichen Herausforderungen. Diese treffen den Brandenburger Arbeitsmarkt in einer Zeit des Umbruchs. Die Transformation der Arbeitswelt, die sich in einer rasant zunehmenden Digitalisierung und der Umstellung auf eine CO₂-arme Wirtschaft manifestiert, wird durch die Krise noch beschleunigt. Diese Aspekte sind Treiber sich verändernder Berufsprofile und Qualifikationsanforderungen. Insbesondere durch die Digitalisierung und Automatisierung vieler Berufsbereiche verändern sich Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen tiefgreifend. In Folge dessen nimmt die Dynamik der Bildungs- und Arbeitsbiographien zu. Erwerbsbiographien verlaufen immer weniger linear. Vor diesem Hintergrund kommt der Weiterbildung von Beschäftigten eine immer größere Bedeutung zu. Für Betriebe hat die Weiterbildung als Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung eine große Bedeutung, für Beschäftigte ermöglicht sie die gezielte Anpassung der eigenen Fähigkeiten an die veränderten Anforderungen. Innovative Lernformen sowie das Lernen als selbstverständlicher Begleiter des Lebens- und Berufsalltages sollte integraler Bestandteil werden und muss in gemeinsamer Verantwortung der Sozialpartner kontinuierlich ermöglicht und weiterentwickelt werden. Ein weiterer nicht unerheblicher Faktor, der den Arbeitsmarkt der nächsten Jahre prägen wird, ist die demographische Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Land Brandenburg. Es gelingt vielen Unternehmen erst nach längerer Zeit oder gar nicht, offene Arbeits- oder Ausbildungsstellen zu besetzen. Das begrenzte Angebot an Fach- und Arbeitskräften droht damit zu einem limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg zu werden. Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung die Fach- und Arbeitskräftestrategie auf den Weg gebracht, die das übergeordnete strategische Ziel verfolgt, erstens den Fach- und Arbeitskräftebedarf im Land Brandenburg zu sichern und zweitens zu gewährleisten, dass das Land Brandenburg ein attraktiver Arbeits- und Lebensort ist. Auch dies ist ein zentraler Baustein, um ökonomisches Wachstum, Wohlstand und sozialen Zusammenhalt im Land Brandenburg zu befördern.

Datengrundlage (Methodischer Hinweise):

Für die Beantwortung der Fragen wurden unterschiedliche Datenquellen herangezogen.

In den Antworten, die auf den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Statistikservice der BA basieren, wird auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgestellt. In die Beschäftigungsstatistik fließen die Daten aus dem Meldeverfahren der Arbeitgeber zur Sozialversicherung ein. Die Monatsdaten werden nach einer Wartezeit von sechs Monaten zur Verfügung gestellt.

In den Antworten, die auf den Daten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) basieren, mit Ausnahme der Antwort zu Frage 46, wird auf die vierteljährliche Verdiensterhebung abgestellt. Die Datengewinnung erfolgte durch eine repräsentative Stichprobe bei Betrieben in Form einer Online-Befragung bei 40.500 Betrieben bundesweit. Für die Auswahl wird die Grundgesamtheit (Gesamtheit der Betriebe) nach Wirtschaftszweigen und sechs Beschäftigtengrößenklassen in Schichten aufgeteilt. Der Auswahlatz der Schicht richtet sich nach der Anzahl der Betriebe. Der Erhebungsbereich der vierteljährlichen Verdiensterhebung umfasst das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich (Abschnitte C bis F und G bis S der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008). Einbezogen werden in der Regel Betriebe mit zehn und mehr Arbeitnehmern. Außerdem werden vor allem in ausgewählten Dienstleistungsbereichen Betriebe mit fünf und mehr Arbeitnehmern befragt. Die Merkmale für den Wirtschaftszweig O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (vollständig) und P „Erziehung und Unterricht“ (überwiegend) werden nicht erhoben, sondern aus der Personalstandstatistik geschätzt. In Brandenburg umfasst die Stichprobe rund 1.500 Betriebe.

Seit dem Jahr 1993 wird in Westdeutschland, seit dem Jahr 1996 auch in Ostdeutschland jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durchgeführt (IAB-Betriebspanel). Mittlerweile werden bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Branchen und aller Größen zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen befragt. Die Befragung findet jeweils Mitte des Jahres statt. Bei den Zahlen des IAB-Betriebspanels handelt es sich nicht um exakte, administrativ erfasste Zahlen, sondern um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen Ungenauigkeit einhergehen. Bei der Interpretation sollte berücksichtigt werden, dass sich Veränderungen der Zahlenwerte zum Teil im Bereich des Stichprobenfehlers bewegen. Die Anteilswerte beziehen sich nur auf Betriebe, die bei allen für die Anteilsbildung auf Betriebsebene notwendigen Angaben keine fehlenden Werte aufweisen. Alle Auswertungen, die nachfolgend präsentiert werden, basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels der Jahre 2010 bis 2020 soweit sie vorliegen. Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal für das Land Brandenburg statt. Daraus liegen Befragungsdaten von knapp 1.000 Betrieben aus dem Land Brandenburg vor - dies entspricht 1,5 Prozent aller brandenburgischen Betriebe.

Aufgrund dieser erhebungsmethodischen und konzeptionellen Unterschiede sind die Daten aus diesen verschiedenen Quellen grundsätzlich nicht vergleichbar.

Frage 1: Wie hoch ist der Anteil von sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren (bitte nach Geschlecht und Alterskohorten aufschlüsseln)?

zu Frage 1: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistiks Service der BA zum Anteil der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Land Brandenburg sind der Tabelle 1 im Anhang zu entnehmen.

Frage 2: Wie hoch ist der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren (Befristungen bitte nach Befristungen aus Sachgründen und sachgrundloser Befristung sowie nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Frage 3: Wie hoch ist der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen im Land Brandenburg nach Branchen für das Jahr 2020 und 2021 (Befristungen bitte nach Befristungen aus Sachgründen und sachgrundloser Befristung aufschlüsseln)?

zu den Fragen 2 und 3: Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Zum Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigungsverhältnissen im Land Brandenburg sowie zum Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigungsverhältnissen nach Branchen verweist die Landesregierung auf die Antwort der Bundesregierung zur Kleinen Anfrage „Befristete Beschäftigung in Deutschland“ auf Bundestagsdrucksache 20/2418.

Frage 4: Wie hoch ist der Anteil von geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg im Jahr 2020 und 2021 (bitte nach Branchen aufschlüsseln)?

zu Frage 4: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zum Anteil von geringfügig und sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Branchen im Land Brandenburg in den Jahren 2020 und 2021 sind der Tabelle 2 im Anhang zu entnehmen.

Frage 5: Welche Arbeitszeiten haben die sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg (bitte nach Geschlecht und Alterskohorten sowie nach 0,5 VZÄ und VZÄ aufschlüsseln)?

zu Frage 5: Der Landesregierung liegen zu den erfragten Merkmalen keine statistischen Angaben vor.

Frage 6: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang an allen Betrieben in Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 6: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang an allen Betrieben im Land Brandenburg sind der Tabelle 3 im Anhang zu entnehmen.

Frage 7: Wie hoch ist der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 7: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen im Land Brandenburg sind der Tabelle 4 im Anhang zu entnehmen.

Frage 8: Wie hoch ist der Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen Beschäftigten in Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 8: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zur betrieblichen Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung im Land Brandenburg sind der Tabelle 5 im Anhang zu entnehmen.

Frage 9: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe, die im Zuge der Coronapandemie Kurzarbeit angezeigte bzw. realisierte haben (bitte nach Branchen und Betriebsklassengrößen aufschlüsseln)?

zu Frage 9: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zur Anzahl der Betriebe, die im Zuge der pandemischen Ausbreitung des SARS-CoV-2 Kurzarbeit realisiert haben, aufgeschlüsselt nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, sind den Tabellen 6 und 7 im Anhang zu entnehmen.

Frage 10: Wie hoch ist die Zahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquoten (Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht) im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 10: Die Daten zur Zahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquoten (Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht) im Land Brandenburg sind der Tabelle 8 im Anhang zu entnehmen.

Frage 11: Wie hoch ist die Zahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquoten (Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht) in den Brandenburger Landkreisen und kreisfreien Städten in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 11: Die Daten zur Zahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquoten (Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht) in den Brandenburger Landkreisen und kreisfreien Städten sind den Tabellen 9 und 10 im Anhang zu entnehmen.

Frage 12: Wie groß ist die Differenz zwischen der brandenburgischen und der bundesweiten Arbeitslosenquote in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 12: Die Ergebnisse der Auswertung zur Differenz zwischen der brandenburgischen und der bundesweiten Arbeitslosenquote sind der Tabelle 11 im Anhang zu entnehmen.

Frage 13: Welche Maßnahmen plant die Landesregierung/werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg unternommen, um die Potentiale von Arbeits- und Langzeitarbeitslosen für den Arbeitsmarkt zu erschließen?

Frage 14: Welche maßgeschneiderten Förderprogramme, die Arbeitslosen zur Verfügung stehen, werden von der Landesregierung in Brandenburg zu den gesetzlichen Leistungen ergänzend angeboten?

zu den Fragen 13 und 14: Die Fragen 13 und 14 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Für die Integration von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen stehen zuvorderst die verschiedenen Instrumente der aktiven Arbeitsförderung, die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt sind, und weitere Leistungen zur Eingliederung in Arbeit, die im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) verankert sind, zur Verfügung. Die Zuständigkeit liegt hier bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern.

Das Land Brandenburg ergänzt die gesetzlichen Leistungen insbesondere unter Nutzung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) um zielgerichtete und für den Brandenburger Arbeitsmarkt maßgeschneiderte Förderprogramme. Hier ist insbesondere das Programm „Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften“ zu nennen, das seit dem Jahr 2015 umgesetzt wird. Gefördert werden in den Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg Projekte mit dem Ziel, die Projektteilnehmenden schrittweise an Arbeit heranzuführen und in Erwerbstätigkeit oder Bildung zu integrieren sowie die soziale Teilhabe und das Zusammenleben in den teilnehmenden Familien zu stärken. Hierzu wird die Kombination einer intensiven Einzelberatung durch Integrationsbegleiter/innen (sozialpädagogische Begleitung) mit bedarfsorientierten Unterstützungsmodulen gefördert. Das Programm richtet sich an Langzeitarbeitslose, die als arbeitsmarktfremd gelten und dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet werden können sowie Personen aus Paar-Bedarfsgemeinschaften oder Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem unterhaltspflichtigen Kind unter 18 Jahren, in der kein Angehöriger der Bedarfsgemeinschaft einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Die laufende Förderung erstreckt sich bis zum 31.08.2022.

Eine Anschlussförderung im Rahmen des neuen ESF+-Programms soll nahtlos erfolgen (ESF+ fasst den ESF, den Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen [EHAP], die Jugendbeschäftigungsinitiative [YEI] sowie das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation [EaSI] unter einem Schirm zusammen).

Des Weiteren fördert das Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) die sozialpädagogische Begleitung und fachliche Anleitung in Sozialbetrieben im Land Brandenburg. Ziel dieser Förderung ist es, die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Bekämpfung von Armut im Land Brandenburg zu leisten. Hierzu sollen in Sozialbetrieben beschäftigte ehemalige Langzeitarbeitslose in der Arbeit durch sozialpädagogische Begleitung und fachliche Anleitung gefördert und schließlich in reguläre Beschäftigung vermittelt werden. Sozialbetriebe sind eine spezifische Form von Sozialunternehmen. Als Sozialbetriebe werden Betriebe oder Betriebseinheiten verstanden, die ehemalige Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III mit Produktivitätseinschränkungen und/oder Vermittlungshemmnissen marktnah sozialversicherungspflichtig beschäftigen und in der Arbeit fördern mit dem Ziel, sie schließlich in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie erwirtschaften mithilfe der eingestellten ehemaligen Langzeitarbeitslosen am Markt selbständig ihre Kosten, indem sie Produkte und/oder Dienstleistungen erstellen und verkaufen.

Gefördert werden Personalausgaben von Sozialbetrieben für sozialpädagogische Betreuung und fachliche Anleitung von in diesen Sozialbetrieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ehemaligen Langzeitarbeitslosen. Der aktuelle Förderzeitraum endet am 31.12.2022; eine Weiterführung des Förderprogramms ist vorgesehen.

Darüber hinaus werden im Rahmen der „Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, und Energie zur Förderung sozialer Innovationen im Land Brandenburg/Modellprogramm zur Beschäftigungsförderung und Armutsbekämpfung in Brandenburg“ soziale Innovationen gefördert, die zur Bewältigung wichtiger beschäftigungspolitischer Herausforderungen im Land Brandenburg beitragen sollen. Diese Herausforderungen resultieren insbesondere aus der Reduzierung und Alterung der Erwerbsbevölkerung sowie der nach wie vor hohen Langzeitarbeitslosigkeit, die die wesentliche Ursache für Armut ist.

Sie resultieren aber auch aus Fachkräfteengpässen in Brandenburger Unternehmen und der Notwendigkeit eines ressourcensparenden und ökologisch intelligenten Umbaus von Arbeitsprozessen. Soziale Innovationen sollen im Unterschied zu technischen Innovationen einen sozialen Bedarf decken, neue soziale Beziehungen oder Kooperationen schaffen und dadurch der Gesellschaft nutzen und deren Handlungspotential erweitern. Gefördert werden Entwicklungs- und Modellprojekte, die neue beschäftigungspolitische Ideen in Form von innovativen Konzepten entwickeln und innovative Handlungsansätze erproben. Die Förderung richtet sich an alle Arbeitsmarktakteure (Kammern, Sozialpartner, Arbeitsförderungs-gesellschaften, Bildungseinrichtungen, freie Träger, Vereine, lokale Initiativen etc.), die neue innovative Ansätze entwickeln und erproben wollen. Der aktuelle Förderzeitraum endete am 30.06.2022. Das Programm soll in modifizierter Form im Jahr 2023 fortgesetzt werden.

Schließlich ist vorgesehen, ab dem Jahr 2023 die Arbeitsmarktintegration junger von Arbeitslosigkeit bedrohter oder betroffener Fach- und Arbeitskräfte im Land Brandenburg mit dem neuen Programm „Perspektive Job - Jugend in Ausbildung und Arbeit“ zu unterstützen. Gefördert werden sollen Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, junge Erwachsene, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bei der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Durch gezieltes Coaching sollen Vermittlungshemmnisse abgebaut und so der Übergang in Ausbildung und Beschäftigung gefördert und gemeinsam mit den Arbeitsverwaltungen im Land Brandenburg eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Die Maßnahmen sollen sowohl junge Erwachsene zwischen 18 und unter 27 Jahren bei der Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung begleiten, als auch Brandenburger Unternehmen bei der Suche nach jungen Nachwuchskräften unterstützen.

Frage 15: Inwiefern hat es im Zuge der Coronapandemie verändernde Entwicklungen im Bereich der Langezeitarbeitslosigkeit gegeben? Wie kann diesen Entwicklungen zukünftig entgegengewirkt werden?

zu Frage 15: Infolge der pandemischen Ausbreitung des SARS-CoV-2 kam es im ersten Pandemiejahr 2020 vorrangig zu einem Aufwuchs des Gesamtbestandes an Arbeitslosen (SGB II und III). Unter Verweis auf Tabelle 12 im Anhang ist im Jahresdurchschnitt von 2019 zu 2020 der Bestand an Arbeitslosen (SGB II und III) um etwa 7,5 Prozent gestiegen. Der Bestand an Langzeitarbeitslosen (SGB II und III) ist aus statistischer Sicht nachvollziehbar erst im Jahresdurchschnitt von 2020 zu 2021 um etwa 14,5 Prozent gestiegen. Denn: Personen gelten in der Statistik dann als langzeitarbeitslos, wenn sie zwölf Monate und länger arbeitslos gemeldet sind. Insofern sind wohl auch pandemiebedingte Effekte im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit im Jahr 2021 im Land Brandenburg ersichtlich.

Erfreulicherweise ist der Bestand an Arbeitslosen (SGB II und III) im Jahresdurchschnitt von 2020 zu 2021 erneut deutlich gesunken - um etwa 5 Prozent - und befindet sich nahezu auf Vorkrisenniveau. Daraus ließe sich schlussfolgern, dass der Bestand an Langzeitarbeitslosen im Jahresdurchschnitt von 2021 zu 2022 ebenfalls sinken wird und das Vorkrisenniveau erreicht werden kann. Die Entwicklung des Bestandes an Arbeitslosen im Bereich des SGB II unterstreicht ebenfalls den Effekt, dass es sich bei pandemiebedingter Arbeitslosigkeit vorrangig um kurzfristigen Leistungsbezug handelte. Statistische Effekte des Rechtskreiswechsels von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in das SGB II in diesem Jahr sind hier nicht berücksichtigt.

Die besonderen Herausforderungen im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit ergeben sich nicht primär aus der pandemischen Ausbreitung des SARS-CoV-2, sondern liegen vielmehr im Bereich des so genannten verfestigten Langzeitleistungsbezuges (Leistungsbezug von vier Jahren und länger). Um dem verfestigten Langzeitleistungsbezug entgegenzuwirken, bedarf es in der Regel einer zeit- und kostenintensiven Unterstützung, die durch Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt (z. B. § 16e) und 16i) SGB II) unterstützt werden können. Die Landesregierung wird sich dafür einsetzen, dass diese Bundesprogramme verlängert werden. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 13 und 14 verwiesen.

Frage 16: Wie gestaltet sich die Entwicklung der monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg in den letzten zehn Jahren (bitte nach Geschlecht und Alterskohorten aufschlüsseln)?

zu Frage 16: Die Ergebnisse der Auswertung des AfS zur Entwicklung der monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste ohne Sonderzahlungen je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) im Land Brandenburg sind der Tabelle 13 im Anhang zu entnehmen. Entsprechende Daten nach Alterskohorten aufgeschlüsselt liegen der Landesregierung nicht vor.

Frage 17: Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des Vergabemindestlohns auf das Lohnniveau in Brandenburg?

zu Frage 17: Der Landesregierung liegen dazu keine spezifischen Erkenntnisse bzw. Daten vor, aus denen hervorgeht, welchen Einfluss die Erhöhung des Vergabemindestlohnes auf das Lohnniveau im Land Brandenburg hat. Der Vollständigkeit halber wird insoweit auf die allgemeine Entwicklung der monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste je abhängig Beschäftigten in Brandenburg (vgl. Antwort zu Frage 16) verwiesen. Inwieweit es methodisch möglich wäre, im Rahmen einer speziellen Untersuchung hier zu belastbaren Ergebnissen zu kommen, wäre gesondert zu prüfen.

Frage 18: Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Lohnentwicklung und die Lohnverteilung in Brandenburg (bitte nach Geschlecht und Alterskohorten aufschlüsseln)?

zu Frage 18: Der Landesregierung liegen dazu keine spezifischen Erkenntnisse bzw. Daten vor, aus denen hervorgeht, welchen Einfluss die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf die Lohnentwicklung und Lohnverteilung im Land Brandenburg hat. Der Vollständigkeit halber wird insoweit auf die allgemeine Entwicklung der monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste je abhängig Beschäftigten in Brandenburg (vgl. Antwort zu Frage 16) verwiesen.

Aktuelle Studienergebnisse (z. B. die Studie „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes auf Löhne und Arbeitszeiten“ vom RWI-Leibnitz-Institut für Wirtschaftsförderung in Kooperation mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung – IAW) im Auftrag der Mindestlohnkommission zeigen beispielsweise, dass es nach der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 bzw. den Erhöhungen im Jahr 2017 und im Jahr 2019 jeweils zu einem Wachstum des durchschnittlichen Stundenlohns im unteren Lohnbereich gekommen ist. Dies ist sowohl für die Stundenlöhne im Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) als auch in der Verdienststrukturerhebung bzw. Verdiensterhebung (VSE/VE) zu beobachten, wobei die Anstiege in der VSE/VE stärker ausfallen als im SOEP und in der VSE/VE nach der Mindestlohneinführung noch höher ausfielen als nach den folgenden Mindestlohnerhöhungen.

Die Änderungen sind außerdem etwas größer in Ostdeutschland als in Westdeutschland. Zudem lassen sich in der VSE/VE insbesondere bei Minijobs, die typischerweise niedrige Stundenlöhne aufweisen, Anstiege der Stundenlöhne erkennen. Hinsichtlich der Lohnmobilität zeigt die deskriptive Evidenz einen Anstieg im untersten Lohnsegment. Auch die kausalen Analysen zeigen einen positiven Effekt des Mindestlohnes auf die Gesamt- und Aufwärtsmobilität nach Einführung des Mindestlohnes. Die Effekte lassen sich darauf zurückführen, dass Stundenlöhne, die zuvor unterhalb des Mindestlohnes lagen, auf die Höhe des Mindestlohnes gehoben wurden und die Beschäftigten dadurch eine Aufwärtsmobilität erfahren.

Im Übrigen wird in diesem Zusammenhang auch auf den Gesamtbericht zur Evaluation des Mindestlohngesetzes gemäß § 23 Mindestlohngesetz (alt) verwiesen. Der Gesamtbericht zeigt unter anderem ebenfalls auf, dass der Mindestlohn seit seiner Einführung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Niedriglöhnen beigetragen hat und die Lohnungleichheit sowie der Niedriglohnsektor leicht abgenommen haben.

Frage 19: Welche Auswirkungen hat die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf Steuereinnahmen und Finanzierung der Sozialversicherung?

zu Frage 19: Der Landesregierung liegen dazu keine spezifischen Ergebnisse bzw. Daten für das Land Brandenburg vor.

Frage 20: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg in den letzten zehn Jahren (wenn möglich bitte nach Branchen aufschlüsseln)?

zu Frage 20: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Land Brandenburg nach Branchen sind der Tabelle 14 im Anhang zu entnehmen. Der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf hat sich bis zum Vorcoronajahr 2019 deutlich erhöht. Hier zeigt sich, dass Brandenburg zunehmend mit Fachkräfteengpässen zu tun hat, auch wenn kein genereller Fachkräftemangel zu diagnostizieren ist. Die Landesregierung hat mit verschiedenen Initiativen hierauf reagiert. Beispielhaft genannt seien die Integration des Themas „Fachkräftesicherung“ in die Master- und Umsetzungspläne der Cluster, die Gründung des Bündnisses für Gute Arbeit, die Auflage verschiedener Förderprogramme im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie der Beschäftigung von Innovationsfachkräften. Im Übrigen wird auf die Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg verwiesen.

Frage 21: Wie hoch wird der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Brandenburg in den nächsten Jahren sein (wenn möglich bitte nach Branchen aufschlüsseln)?

zu Frage 21: Prognosen zum Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Land Brandenburg liegen der Landesregierung nicht vor. Jedoch ermöglicht der in Kooperation zwischen der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) sowie der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern erarbeitete Fachkräftemonitor (<https://www.fkm-brandenburg.de/index.html>) Prognosen zu Fachkräfteangebot und -nachfrage auf der Ebene von Branchen und Berufen bis zum Jahr 2035. In der nachfolgenden Tabelle sind für ausgewählte Branchen die prognostizierten Angebote, Nachfragen und Engpässe für Fachkräfte dargestellt:

Branche	prognostiziertes Angebot an Fachkräften	prognostizierte Nachfrage an Fachkräften	Nach-	prognostizierter Engpass an Fachkräften
Dienstleistungen	130.000	182.000		52.000
Industrie gesamt	88.400	113.000		24.600
Handel gesamt	71.600	100.000		28.400
Öffentliche Dienstleistungen	62.600	88.200		25.600
Gesundheits- und Sozialwesen	61.800	83.500		21.700
Baugewerbe	42.700	52.900		10.200
Gastgewerbe	21.600	24.800		3.200
Touristik	8.240	9.440		1.200

Quelle: Fachkräftemonitor Brandenburg, Stand 2021

Dabei ist zu berücksichtigen, dass solche Prognosen, zumal mit einem derart langen Zeithorizont, nur einen Trend darstellen können. Die tatsächliche Entwicklung ist abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, zu denen neben der demografischen Entwicklung insbesondere globale, politische und gesellschaftliche Veränderungen und Prioritätensetzungen (z. B. Dekarbonisierung, Digitalisierung) gehören.

Frage 22: Welche Informations- und Beratungsangebote werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg bereitgestellt, um die Fachkräftesuche von Betrieben zu unterstützen?

zu Frage 22: Die Unterstützung bei der Fachkräftesicherung in den Betrieben des Landes Brandenburg ist eine gemeinsame Aufgabe der Arbeitsmarktakteure des Landes. Zunächst sei hierzu auf das Engagement der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen. Mit der gesetzlich geregelten Aufgabe der Vermittlung und Qualifizierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden wirken die Arbeitsagenturen und Jobcenter direkt bei der Hebung und Entwicklung der Fachkräftepotentiale im Land mit. Durch die lebensbegleitende Berufsberatung bietet die Bundesagentur für Arbeit nun auch Unterstützung für Unternehmen, Beschäftigte, Arbeitslose und junge Menschen unabhängig von einer Arbeitslosmeldung dazu an, welche Chancen und Möglichkeiten ihnen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt offenstehen. Darüber hinaus halten die berufsständischen Körperschaften des öffentlichen Rechts („Kammern“), die Sozialpartner sowie Bildungsträger und weitere Verbände und Vereine Informations-, Beratungs- und Förderangebote für Betriebe und Beschäftigte zu ausgewählten Aspekten der Fachkräftesicherung vor.

Die Landesregierung unterstützt die Betriebe bei dieser wichtigen Aufgabe durch ein umfangreiches Spektrum an Förderprogrammen. Hierzu gehören neben jenen zur Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte, wie sie in der Antwort auf Frage 43 dargestellt werden, insbesondere die ESF-Förderprogramme zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (siehe hierzu auch Antworten auf die Fragen 32 und 33) und zu den Brandenburger Innovationsfachkräften. Der Bereich Arbeit der WFBB unterstützt hierzu interessierte Betriebe im Rahmen seines umfangreichen Beratungs- und Informationsangebotes und ist damit ein zentraler Akteur des Landes Brandenburg im Bereich Fachkräftesicherung.

Das Aufgabenspektrum umfasst Fragen der betrieblichen Personalentwicklung und zu Gu-ter Arbeit ebenso wie zur Kompetenzentwicklung durch Aus- und Weiterbildung, zur Gewinnung, Integration und Bindung von internationalen Fachkräften (International Talent Desk) und zur Gewinnung von akademischen Fachkräften. Allein im Jahr 2021 hat die WFBB Arbeit 1.386 Beratungen von Unternehmen durchgeführt.

Betriebliche Strategien zur Fachkräftesicherung und die zielgerichtete Unterstützung durch die Brandenburger Arbeitsmarktakteure setzen eine profunde Kenntnis der Situation am Arbeitsmarkt voraus. Auch hierzu hält die WFBB ein breites Spektrum an Informationen vor. Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem bietet einen kompakten Überblick über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklung in den Landkreisen und kreisfreien Städte sowie für die Berlin-Brandenburger Cluster und für ausgewählte Berufe. Das Angebot wird ergänzt durch Angaben zur Bevölkerungsentwicklung und zu zentralen Kennzahlen zu den regionalen Wachstumskernen (siehe unter <http://www.fis-brandenburg.de/>). Das Informationssystem Pflege Brandenburg (ISP) (<http://www.fis-brandenburg.de/isp/>) bietet zudem einen Überblick über die Situation der Pflegewirtschaft im Land Brandenburg. Der ebenfalls durch die WFBB bereitgestellte Fachkräftemonitor Brandenburg (<https://www.fkm-brandenburg.de/>) stellt Informationen über die zukünftige Entwicklung im Land Brandenburg dar. Diese ermöglichen die Einschätzung von zukünftigen Fachkräftengpässen und bieten Betrieben Unterstützung bei ihrer zielgerichteten Personalplanung (siehe hierzu auch Antwort auf Frage 21, <https://www.fkm-brandenburg.de/>). Zusätzlich bietet das von der WFBB bereitgestellte Fachkräfteportal (<https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/>) Unternehmen die Möglichkeit, kostenfrei Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote zu veröffentlichen und sich mit einer eigenen Profseite potentiellen Fachkräften zu präsentieren. Das Portal bündelt zudem umfangreiche Informationen zum Leben und Arbeiten in Brandenburg.

Frage 23: Wie hoch ist die Zahl der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 23: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistischen Bundesamtes zur Zahl der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung im Land Brandenburg sind der Tabelle 15 im Anhang zu entnehmen. Hier zeigt sich, dass die Anzahl der Auszubildenden dem Grunde nach seit 2013 auf einem stabilen Niveau liegt.

Frage 24: Wie hoch ist die Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen (betrieblich)?

zu Frage 24: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zur Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern für Berufsausbildungsstellen und betrieblichen Berufsausbildungsstellen im Land Brandenburg sind der Tabelle 16 im Anhang zu entnehmen. Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ist danach seit 2013 tendenziell gestiegen. Dazu dürfte auch die Bemühungen der Landesregierung im Ausbildungsbereich beigetragen haben. Es wird auch auf die Antwort zu Frage 32 verwiesen.

Frage 25: Wie hoch ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg im Zeitverlauf?

zu Frage 25: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zur Ausbildungsbe teiligung der Betriebe im Land Brandenburg sind der Tabelle 17 im Anhang zu entnehmen. Die Ausbildungsquote ist mit einem Ausgangswert von 23 Prozent seit 2010 zunächst bis 2016 leicht gesunken, danach bis 2019 leicht auf 26 Prozent gestiegen und 2020 erneut auf den Ausgangswert von 2010 zurückgegangen. Für die aktuelle rückläufige Entwicklung dürften die Einflüsse der Pandemie eine gewisse Auswirkung haben. Im Übrigen ist eine fundierte Interpretation der Entwicklung aufgrund verschiedener vorhandener Einflussfaktoren (u.a. Höhe des Ersatzbedarfes der Unternehmen, Ausbildungsmarktsituation (Relation Bewerber/innen - Ausbildungsstellen), diskontinuierlicher Bedarf bei kleinen Unternehmen) auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich.

Frage 26: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 26: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen im Land Brandenburg sind der Tabelle 18 im Anhang zu entnehmen. Der Anteil der Betriebe mit nichtbesetzten Ausbildungsstellen hat sich seit 2010 volatil entwickelt und schwankt seit 2010 zwischen 29 Prozent im Jahr 2010 und 65 Prozent im Jahr 2013. Nach rückläufigen Werten in den Jahren 2014 bis 2016 steigt der Anteil wieder an, bleibt jedoch mit zuletzt 54 Prozent deutlich unter dem bisherigen Höchstwert. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Besetzung angebotener Ausbildungsstellen auch angesichts weiter zurückgehender Bewerberzahlen schwierig bleibt.

Frage 27: Wie hoch ist der Übernahmeanteil von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen an allen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 27: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zur Übernahmequote im Land Brandenburg sind der Tabelle 19 im Anhang zu entnehmen. Die Übernahmequote von Auszubildenden ist im Vergleich zu 2010 deutlich gestiegen. Hierin wird das verstärkte Bemühen der Ausbildungsbetriebe deutlich, in Zeiten von Fachkräftengpässen ihre Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung stärker als zuvor zu halten.

Frage 28: Wie hoch ist der Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsbeteiligung, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen brandenburgischen Beschäftigten, in den letzten drei Jahren in Brandenburg (bitte nach Branchen aufgeschlüsselt)?

zu Frage 28: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg, aufgeschlüsselt nach Branchen, sind der Tabelle 20 im Anhang zu entnehmen.

Frage 29: Wie hoch ist der Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten drei Jahren in Brandenburg (bitte nach Betriebsgrößenklassen aufschlüsseln)?

zu Frage 29: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsquote im Land Brandenburg, aufgeschlüsselt nach der Betriebsgrößenklasse, sind der Tabelle 21 im Anhang zu entnehmen. Weiterbildung hat für die Betriebe und ihre Beschäftigten in Brandenburg eine hohe Bedeutung. Hierzu dürften auch die das Weiterbildungsengagement unterstützenden Maßnahmen der Landesregierung beigetragen haben. Es wird insoweit auch auf die Antwort zu Frage 33 verwiesen.

Frage 30: Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in den letzten zehn Jahren in Brandenburg?

zu Frage 30: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zur Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen im Land Brandenburg sind, soweit sie vorliegen, der Tabelle 22 im Anhang zu entnehmen. Sieht man vom Coronajahr 2020 ab, so sind die Weiterbildungsquoten im betrachteten Zeitraum seit 2011 gestiegen. Besonders erfreulich ist, dass in zunehmenden Maße davon auch Personen profitieren, die einfache Tätigkeiten ausüben.

Frage 31: Wie hoch ist der Anteil der Betriebe, die im Zuge der Coronapandemie digitale Weiterbildungsangebote (E-Learning-Formate) nutzten?

zu Frage 31: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil der Betriebe, die im Zuge der pandemischen Ausbreitung des SARS-CoV-2 digitale Weiterbildungsangebote (E-Learning-Formate) nutzten, sind der Tabelle 23 im Anhang zu entnehmen.

Frage 32: Welche Maßnahmen plant die Landesregierung/werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg unternommen, um das System der dualen betrieblichen Berufsausbildung weiter zu stärken?

zu Frage 32: Die Landesregierung definiert im Brandenburgischen Ausbildungskonsens gemeinsam mit Arbeitgebern, Wirtschaftskammern, Gewerkschaften und der BA-Regionaldirektion Berlin-Brandenburg die Ziele und Arbeitsschwerpunkte, um die duale betriebliche Berufsausbildung im Land Brandenburg zu stärken. In der aktuellen Erklärung (Jahre 2021 bis 2023) wurden verschiedene Maßnahmen vereinbart, die u. a. die Attraktivität und Qualität der Ausbildung stetig steigern sollen.

Um dies zu erreichen, setzt das MWAE in der neuen ESF-Förderperiode gemeinsam mit dem Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz des Landes Brandenburg (MLUK) das „Programm zur qualifizierten Ausbildung im Verbundsystem“ fort. Damit bietet das Land Brandenburg Kontinuität in der Förderung von Verbundausbildung (Ausbildungsabschnitte beim Verbundpartner sowie Förderung von Zusatzqualifikationen/Schlüsselkompetenzen und Prüfungsvorbereitung), von überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung im Handwerk und in der Landwirtschaft, von Ausbildungsnetzwerken in der Landwirtschaft sowie einen flankierenden „Service für Ausbildung“. Letzterer beinhaltet u. a. die Förderung „Servicestellen Verbundausbildung“, die in allen Regionen des Landes Brandenburg die Inanspruchnahme der geförderten Verbundausbildung erleichtern soll.

Dabei sollen sowohl Kooperationen der Ausbildungsbetriebe untereinander sowie mit Dritten gestärkt werden. Neu ist die Weiterentwicklung des Angebotes „Gutes Lernen im Betrieb“, das künftig neben Bildungsangeboten für das Ausbildungspersonal sowie für Auszubildende auch ein Mentoring für Auszubildende mit geschlechteruntypischer Berufswahl beinhaltet. Zudem werden im Rahmen der Richtlinie „Ländliche Berufsbildung“ des MLUK die Weiterbildung sowie der Erwerb der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen im Agrarbereich gefördert.

Das Landesprogramm „Assistierte Ausbildung Brandenburg“ unterstützt insbesondere Jugendliche, denen die Ausbildung nicht leichtfällt oder die noch auf der Suche nach einem passenden Einstieg in die Ausbildung sind. Die Maßnahmen der Assistierte Ausbildung Brandenburg können aus einer vorgeschalteten ausbildungsvorbereitenden Phase (Phase 1) und/oder einer ausbildungsbegleitenden Phase (Phase 2) bestehen, in der die Teilnehmenden jeweils sozialpädagogisch begleitet werden. Das Programm wird aus Mitteln des Landes Brandenburg gefördert. Ebenfalls erfolgt eine anteilige Förderung der KAUSA-Landesstelle Brandenburg (KAUSA steht für die bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration), die Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund über das duale Ausbildungssystem und konkrete Perspektiven einer beruflichen Ausbildung in Brandenburg informiert.

Mit dem landesweiten ESF-Programm „Türöffner: Zukunft Beruf“ des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS) werden Auszubildende und Jugendliche ohne Ausbildungsplatz an den Oberstufenzentren durch Projekte in ihren sozialen und personalen Kompetenzen gestärkt, um ihren erfolgreichen Ausbildungsabschluss auch im Betrieb zu unterstützen bzw. sie fit für und in der Ausbildung zu machen. Es werden Angebote am Übergang Schule-Beruf geschaffen, um über eine Lotsenfunktion zu passenden Bildungs- und Beratungsangeboten zu gelangen, was die duale Ausbildung insgesamt stärkt.

Im Juni 2022 hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV) eine Kooperationsvereinbarung mit der BA-Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und dem Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) zur gemeinsamen Umsetzung des Landesförderprogrammes „Perspektive inklusiver Arbeitsmarkt“ (PiA) abgeschlossen. Ein wesentliches Ziel von PiA ist, die Schaffung von neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu befördern. Darüber hinaus sind in zwei Handwerkskammern (Frankfurt/Oder und Cottbus) Inklusionsberater/innen tätig, die anteilig durch das Integrationsamt beim LASV finanziert werden, um die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen voranzubringen. Noch im Jahr 2022 werden durch das Integrationsamt beim LASV „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (§ 185a Neuntes Buch Sozialgesetzbuch [SGB IX]) flächendeckend eingerichtet, u. a. mit der Aufgabe, proaktiv auf Arbeitgeber/innen zuzugehen und diese für eine betriebliche Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren sowie das Stellen von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen.

Zur Modernisierung der Bildungsinfrastruktur beteiligt sich das MWAE an der investiven Förderung des Bundes und hat ein eigenes Programm im Umfang von sechs Millionen EUR zur Digitalisierung von überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks aufgelegt, finanziert aus Mitteln der „Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe“ (REACT-EU).

Weitere Festlegungen in der Erklärung des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses sind die konsequente Umsetzung der „Landesstrategie zur Beruflichen Orientierung“ sowie die „Gestaltung der Zukunft der beruflichen Schulen unter Berücksichtigung digitaler Möglichkeiten“. Bestehende Mobilitätsangebote, wie zum Beispiel das Azubiticket, sollen ausgewertet und geeignet ausgebaut werden, ebenso Angebote zum Azubi-Wohnen. Gute Ausbildungspraxis soll auch künftig durch die jährliche Verleihung des Brandenburgischen Ausbildungspreises unter der Schirmherrschaft des Ministerpräsidenten gewürdigt werden und zur Nachahmung anregen. Dabei machen je ein Preis durch die Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen und ein Preis der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg gelungene betriebliche Inklusion und Integration publik.

Bei der Bewerbung von Ausbildungsplatzangeboten sollen künftig stärker die Perspektiven von Jugendlichen und Eltern berücksichtigt werden. Dies wird u.a. über die Elternarbeit des Vereins Netzwerk Zukunft, Schule und Wirtschaft für Brandenburg e.V. sowie im Rahmen des Elternschwerpunkts „Ausbildung: Mein Kind macht Zukunft.“ der Ausbildungskampagne „Brandenburg will Dich! Hier hat Ausbildung Zukunft.“ realisiert. Dabei werden neben den dualen Ausbildungsberufen auch die Gesundheits- und Pflegeberufe mitberücksichtigt.

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg bietet seit inzwischen 20 Jahren Jugendlichen ab der Jahrgangsstufe 7 die Möglichkeit, vor Ort im Betrieb und inzwischen auch digital Berufe direkt auszuprobieren und ihren Traumberuf zu entdecken - unabhängig von überholten Rollenklischees. An diesem eintägigen Praktikumstag werden Mädchen und Jungen auf ihrem Weg in die berufliche Zukunft vorbereitet und an die Potenziale und beruflichen Entwicklungschancen in der dualen Ausbildung frühzeitig herangeführt.

Weiterhin werden im Rahmen der Ausbildungskampagne eine Reihe von Aktionen durchgeführt, die das Image der beruflichen Ausbildung im Land Brandenburg stärken und Interesse an dualer Ausbildung wecken sollen. So wirbt zum Beispiel die „Brandenburg will Dich“-Bustour für freie Ausbildungs- und Praktikumsplätze und bietet gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit und den Wirtschaftskammern ein umfassendes Beratungsangebot vor Ort. Ebenfalls werden auf dem Fachkräfteportal der WFBB freie Ausbildungsplätze im Land Brandenburg beworben sowie Informationen rund um Ausbildung im Land Brandenburg bereitgestellt.

Schließlich beteiligt sich das Land Brandenburg auch an der Neuentwicklung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen auf Bundesebene und wirkt beispielsweise an der Neufassung von Rahmenlehrplänen in den Ausschüssen der Kultusministerkonferenz (KMK) über Lehrkräfte mit. Von rund 320 dualen Ausbildungsberufen bundesweit werden rund 180 in den Berufsschulen im Land Brandenburg angeboten.

Frage 33: Welche Maßnahmen plant die Landesregierung/werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg unternommen, um das Weiterbildungsengagement von Brandenburger Unternehmen in Zeiten eines umfassenden Strukturwandels in der Arbeitswelt zu unterstützen?

zu Frage 33: Das Land Brandenburg unterstützt bereits mit einer Vielzahl von Maßnahmen die Brandenburger Unternehmen in ihrem Weiterbildungsengagement, um den Strukturwandel in der Arbeitswelt auf Grund von technologischen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen gut bewältigen zu können:

Die ESF-Weiterbildungsrichtlinie wird im ESF+ fortgesetzt (voraussichtlich ab Herbst 2022). Mit der Förderung werden die individuelle und die betriebliche Weiterbildung unterstützt sowie die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote durch die Brandenburgischen Hochschulen gefördert.

Das Team Fach- und Arbeitskräfte der WFBB bietet weiterhin ein umfangreiches Service- und Beratungsangebot, u. a. Beratung zu Fördermitteln und bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten sowie das WDB Suchportal für Weiterbildung in Berlin und Brandenburg (ein Angebot der Weiterbildungsdatenbanken Berlin und Brandenburg, das aus Mitteln der Länder Berlin und Brandenburg gefördert wird) mit 31.257 Angeboten (Stand 15.7.2022).

Das regionale Zukunftszentrum für den digitalen Wandel bietet seit November 2019 branchenoffen und bedarfsorientiert Beratung und zielgruppenspezifische Lehr-Lernangebote an. Unter anderem werden Qualifizierungspotenziale ermittelt und Transparenz über bestehende Beratungs- und Qualifizierungsangebote hergestellt.

Zudem begleitet das Land Brandenburg regional ansässige Qualifizierungsverbände, die im Rahmen der Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ oder der „Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten“ entstanden sind. Qualifizierungsverbände bieten großes Potential, vertiefte Erfahrungswerte z. B. hinsichtlich neuer Lernformate und überbetrieblicher Lernverbände zu sammeln. Basierend auf diesen Erfahrungswerten plant die Landesregierung, nach Auslaufen der entsprechenden Bundesförderung im ESF+ einen Fördertatbestand mit dem Fokus Weiterbildungs Kooperationen zu implementieren.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der ESF-Richtlinie Soziale Innovationen in der zurückliegenden Förderperiode unterschiedliche Projekte, u. a. mit dem Schwerpunkt Weiterbildung, bewilligt.

Eine nachhaltige Weiterbildungskultur kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Unternehmen, Politik und Sozialpartnern (weiter-)entwickelt werden. Aus diesem Grund begrüßt das Land Brandenburg die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie und wird sich weiterhin in den entsprechenden Gremien für die Verbesserung der Frühkoordination und Förderkohärenz in der Weiterbildungsförderung von Bund und Ländern engagieren.

Das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz fördert aus ELER- und Landesmitteln im Rahmen der Richtlinie „Ländliche Berufsbildung (LBb)“ die berufliche Weiterbildung von in der Land- und Forstwirtschaft im Land Brandenburg tätigen Personen. Die Förderung wird in der neuen Förderperiode fortgesetzt.

Frage 34: Wie hoch ist der Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifbindung in Brandenburg (bitte nach Branchen aufschlüsseln)?

Vorbemerkungen der Landesregierung zu den Fragen 34 bis 37: Alle Auswertungen, die im Folgenden präsentiert werden, basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels. Informationen zur Tarifbindung werden jährlich im IAB-Betriebspanel erhoben. Obwohl es sich insgesamt um eine sehr große Stichprobe handelt, muss bei der Interpretation der Ergebnisse immer berücksichtigt werden, dass die Anzahl der Betriebe in den einzelnen Branchen stark variiert und vor allem die Aussagen zur Firmentarifvertragsbindung meist auf eher niedrigeren Fallzahlen beruhen. Zudem ist anzumerken, dass Veränderungen zwischen den Branchen von Jahr zu Jahr nicht überbewertet werden sollten, da gelegentlich schon vermeintlich geringe Änderungen in der Stichprobenszusammensetzung zu deutlichen Veränderungen bei den hochgerechneten Werten führen können.

zu Frage 34: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifbindung im Land Brandenburg, aufgeschlüsselt nach Branchen, sind der Tabelle 24 im Anhang zu entnehmen.

Frage 35: Wie hoch ist der Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifbindung in Brandenburg (bitte nach Betriebsgrößenklassen aufschlüsseln)?

zu Frage 35: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifbindung im Land Brandenburg, aufgeschlüsselt nach Betriebsgrößenklassen, sind der Tabelle 25 im Anhang zu entnehmen.

Frage 36: Wie hoch ist der Anteil an allen Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag in Brandenburg (in Bezug auf die Dimensionen Löhne und Gehälter, Wochenarbeitszeit, Jahresurlaub und Zusatzleistung)?

zu Frage 36: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Anteil an allen Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag im Land Brandenburg mit Blick auf Löhne und Gehälter, Wochenarbeitszeit, Jahresurlaub und Zusatzleistung sind der Tabelle 26 im Anhang zu entnehmen.

Frage 37: Wie groß sind die Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen in Brandenburg in den letzten fünf Jahren?

zu Frage 37: Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels zu den relativen Lohnunterschieden zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben im Land Brandenburg sind der Tabelle 27 im Anhang zu entnehmen.

Frage 38: Welche unterstützenden Maßnahmen plant die Landesregierung/werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg unternommen, um die angestrebte Erhöhung der Tarifbindung zu erreichen?

zu Frage 38: Die Erhöhung der Tarifbindung ist die wichtigste Voraussetzung zu einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Land Brandenburg. Die Tarifparteien werden dabei von der Landesregierung auf unterschiedliche Weise unterstützt. So ist die Stärkung der Tarifbindung ein zentrales Thema des Brandenburger Sozialpartnerdialogs. Im Rahmen dieses Dialogs werden gegenwärtig Vorhaben für die weitere Zusammenarbeit diskutiert, die in der nächsten Zeit geprüft und konzeptualisiert werden. Dazu gehört die Vermittlung des Mehrwerts der Tarifbindung an Unternehmen, die bislang keinem Arbeitgeberverband angehören bzw. die trotz einer Verbandsmitgliedschaft nicht direkt an die Bestimmungen des Verbands-Tarifvertrags gebunden sind (so genannte OT-Mitglieder).

Ein ähnliches Ziel ist Bestandteil der Fortschreibung des Aktionsprogramms „Zukunft des Handwerks im Land Brandenburg 2021 bis 2023“ im Rahmen des „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“. Partner der Landesregierung sind hier der Brandenburgische Handwerkskammertag sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Berlin-Brandenburg. Dabei wird der Handwerkskammertag in enger Zusammenarbeit mit den Handwerksinnungen und dem DGB in einer Offensive über Inhalt und Vorzüge einer Innungsmitgliedschaft informieren. Darüber hinaus wird der Handwerkskammertag gezielt darauf einwirken, die Wahrnehmung und die Akzeptanz der Innungen nachhaltig zu verstärken.

Die Landesregierung hat sich ferner gemeinsam mit weiteren Bundesländern im Rahmen der 98. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) 2021 für die Stärkung der tariflichen Strukturen und der Tarifbindung ausgesprochen.

Frage 39: Wie hoch ist die Zahl der SV-Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 39: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit an einem Arbeitsort im Land Brandenburg sind der Tabelle 28 im Anhang zu entnehmen. Danach wuchs die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Zeitraum 2012 bis 2021 auf rund 400 Prozent. Ursächlich hierfür ist neben der Zuwanderung im Kontext der Fluchtbewegungen in den Jahren 2014 bis 2016 insbesondere die in Folge der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Polen seit dem Jahr 2011 stark gestiegene Pendlerverflechtung mit diesem Nachbarland. Das Beschäftigungswachstum im Land Brandenburg in den letzten Jahren wäre insofern ohne den Beitrag der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit voraussichtlich geringer ausgefallen.

Frage 40: Wie hoch sind die Zuzüge und Fortzüge von/ins Ausland im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 40: Die Ergebnisse der Auswertung der Daten des AfS zu internationalen Migrationen in das (Zuzüge) und aus dem (Fortzüge) Land Brandenburg sind der Tabelle 29 im Anhang zu entnehmen. Die Daten verdeutlichen die große Bedeutung der stark gestiegenen Zuwanderung durch Geflüchtete in den Jahren 2014 bis 2016. Zum anderen ist aber auch zu erkennen, dass sich die Zuwanderungszahlen schon vor 2014 erhöht haben und auch danach auf einem deutlich erhöhten Niveau verbleiben.

Insgesamt trägt die Zuwanderung zu einer Abmilderung des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebotes im Land Brandenburg bei. Das durchschnittliche Niveau an Zuwanderung in den vergangenen Jahren wird jedoch nicht genügen, um die zu erwartende Schrumpfung des Arbeitskräftepotentials aus der Brandenburger Bevölkerung auszugleichen.

Frage 41: Wie hoch ist die Zahl der SV-Beschäftigten Einpendlerinnen und Einpendler im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren?

zu Frage 41: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Einpendler/innen im Land Brandenburg sind der Tabelle 30 im Anhang zu entnehmen. Die Daten zeigen eine deutliche Zunahme der Einpendlerinnen und Einpendler im betrachteten Zeitraum 2012 bis 2021 (+ rd. 37 Prozent bzw. rd. 44.400 Personen). Diese Entwicklung ist insbesondere auf die bereits in der Antwort auf Frage 39 dargestellte Zunahme der Beschäftigten mit polnischer Staatsangehörigkeit zurückzuführen, von denen die überwiegende Anzahl täglich oder wöchentlich nach Brandenburg einpendelt.

Frage 42: Wie ist die Struktur der SV-Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg (bitte nach Anforderungsniveau aufschlüsseln)?

zu Frage 42: Die Ergebnisse der Auswertung des Statistikservice der BA zur Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Land Brandenburg sind der Tabelle 31 im Anhang zu entnehmen.

Frage 43: Welche Maßnahmen werden bereits von der Landesregierung in Brandenburg unternommen, um die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu unterstützen?

zu Frage 43: Für die Arbeitsvermittlung sind vorrangig die Agenturen für Arbeit und Jobcenter zuständig. Für die Landesregierung ist nach wie vor von großer Bedeutung, dass alle Geflüchteten Zugang zu Deutschkursen haben. Das Land Brandenburg arbeitet bei den Sprachkursen sehr eng mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zusammen, das zuständig für die Integrationskurse und auch für die Berufssprachkurse (BSK) ist. Der Zugang zu den Integrationskursen für nach dem 01.08.2019 eingereiste Geflüchtete besteht derzeit jedoch nur dann, wenn sie eine so genannte „sichere Bleibeperspektive“, besitzen, was derzeit nur auf Geflüchtete aus Eritrea, Syrien, Somalia und Afghanistan zutrifft. Außerdem haben Geflüchtete aus der Ukraine Zugang zu Integrationskursen.

Um allen Geflüchteten, unabhängig von ihrem Status, die Teilnahme an einem Deutschkurs zu ermöglichen, hat das Land Brandenburg mit Mitteln des ESF bereits seit dem Jahr 2015 das Förderprogramm „Deutschkurse für Flüchtlinge (DfF)“ aufgelegt. Hierdurch erhalten Geflüchtete (Asylsuchende sowie Geduldete), die keinen oder noch keinen Anspruch auf Teilnahme am Integrationskurs (IK) gemäß § 43 ff. des Gesetzes über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz - AufenthG) haben und nicht mehr der Schulpflicht unterliegen, die Möglichkeit zum qualifizierten Erlernen der deutschen Sprache als wichtige Voraussetzung ihrer gesellschaftlichen und Arbeitsmarktintegration.

Darüber hinaus werden Migrant/innen, darunter auch Geflüchtete auf dem Weg in die Selbstständigkeit durch das ESF-Projekt „Lotsendienst für Migrantinnen und Migranten“ unterstützt, welches landesweit tätig ist. Die Beratungs- und Qualifizierungsprojekte werden dabei inhaltlich und methodisch durch zielgruppenspezifische Begleitprojekte zu den Themen Gründungen durch Menschen mit Migrationsgeschichte unterstützt. Für die Begleitprojekte sind weiter folgende Maßnahmen vorgesehen:

- zielgruppenspezifische, niedrighschwellige Motivierungs-, Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen;
- vorbereitende, bei Bedarf mehrsprachige, Maßnahmen in geeigneten Formaten, die zu einer allgemeinen gründungsbezogenen fachlichen und persönlichen Qualifikation führen;
- Kontakthanbahnung und Vermittlung von geeigneten Gründungsinteressierten zu weiterführenden Beratungsangeboten;
- zielgruppenspezifische Netzwerkarbeit sowie Vernetzung mit Institutionen, die besondere zielgruppenspezifische Angebote bieten.

Hier muss jedoch angemerkt werden, dass abhängig vom rechtlichen Status nicht alle Geflüchteten gründen dürfen.

Im Rahmen der Zuwendungen zur Unterstützung der Integration von Mädchen und Frauen werden im laufenden Jahr zwei Projekte finanziert, die schwerpunktmäßig die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt fördern:

- Projektträger: Refugees Emancipation e.V., Projektname: Empowerment für Geflüchtete Frauen in Brandenburg,
- Projektträger: Bürgerstiftung Barnim Uckermark, Projektname: Woman Action Space 2022.

Viele Aktivitäten von Willkommensinitiativen und Migrantenorganisationen, die von der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg gefördert werden, sind ebenfalls arbeitsmarktorientiert.

Im Rahmen der Richtlinie „Vielfalt als Chance“ Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten in Gebieten des Stadt-Umland-Wettbewerbs (ESF-SUW) werden Geflüchtete bei der Integration in den Arbeitsmarkt individuell begleitet und unterstützt. Die Träger sind zehn Kommunen - Wittenberge, Luckenwalde, Potsdam, Eberswalde, Hennigsdorf, Frankfurt (Oder), Bernau, Cottbus, Schwedt/Oder und Fürstenwalde. Diese Kommunen sind Lead-Partner der im Stadt-Umland-Wettbewerb ausgewählten Kooperationsverbände (Territorialer Ansatz). Der Anteil der Frauen liegt bei rund 51 % der Teilnehmenden (Stand 31.03.22). Das Programm endet zum 31.12.2022.

Das MWAE hat bereits im Jahr 2016 die Betriebliche Begleitagentur bea-Brandenburg initiiert, die Brandenburger Unternehmen bei der Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten unterstützt. Durch das aus Landesmitteln geförderte Projekt erhalten Arbeitgeber/innen kostenfrei Informationen und Beratung zu Fragen der Arbeitsmarktintegration sowie zu passenden Förder- und Unterstützungsangeboten.

Das IQ Netzwerk Brandenburg ist Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das vom BMAS und dem ESF gefördert wird. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die BA. Das IQ Netzwerk Brandenburg hat das Ziel, die Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrant/innen, darunter auch Geflüchtete, im Land Brandenburg zu verbessern. An diesem Ziel arbeiten zurzeit insgesamt 16 Teilprojekte mit unterschiedlichen Aufgaben und Zielgruppen mit.

Schwerpunkte des IQ Netzwerks Brandenburg sind:

- Beratung zu Fragen der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und zu Qualifizierungsangeboten,
- Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen und Kompetenzfeststellung,
- interkulturelle Öffnung in Arbeitsmarktinstitutionen und Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beratungsfachkräfte,
- Qualifizierung von migrantischen Unternehmen,
- Fortbildungen zum Arbeitsmarkt für Multiplikator/innen in der Migrationssozialarbeit,
- faire Integration Brandenburg (Beratung zum Arbeitsrecht für Geflüchtete und Personen, die nicht aus der EU kommen),
- Informationszentren für Fachkräfteeinwanderung.

Die aus den Landesmitteln geförderte Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg in Trägerschaft von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V. unterstützt dabei, menschenwürdige und faire Arbeitsbedingungen für EU-Bürger/innen und Geflüchtete, die im Land Brandenburg arbeiten, durchzusetzen. Die Fachstelle bietet kostenlose arbeitsrechtliche Beratung mobil, per Telefon und E-Mail und im Büro in Potsdam an. Dabei informiert die Fachstelle die Ratsuchenden über ihre Arbeitsrechte und unterstützt sie bei Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen. Auch in Fällen von Menschenhandel und Zwangsarbeit unterstützt die Fachstelle die Betroffenen bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Die Beratung ist unabhängig vom Aufenthaltsstatus.

Frage 44: Wie hoch ist die Zahl der Erteilung von Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen und welches Potenzial sieht die Landesregierung hier weitere Potenziale zu heben?

zu Frage 44: Die Ergebnisse der Auswertung der Daten aus dem Ausländerzentralregister sind der Tabelle 32 im Anhang zu entnehmen. Die Zunahme der Anzahl an Ausbildungsduldungen nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG in Verbindung mit § 60c Absatz 1 AufenthG sowie von Beschäftigungsduldungen nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG in Verbindung mit § 60d Absatz 1 AufenthG verdeutlichen, dass die Instrumente zunehmend genutzt und damit zusätzliche Potentiale zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg erschlossen werden. Der Koalitionsvertrag des Bundes sieht zudem Veränderungen in Bezug auf Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen vor, die mit ihrer Umsetzung der Rechtssicherheit sowohl für Betriebe als auch für Drittstaatsangehörige dienen sollen. Inwieweit damit weitere Potentiale zur Fachkräftesicherung erschlossen werden können, kann erst nach Vorlage der konkreten Vorschläge des Bundes bewertet werden.

Frage 45: Wie beurteilt die Landesregierung die Chancen, aus dem Bereich der aus der Ukraine geflüchteten Personen Fach- und Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen?

zu Frage 45: Bei den jüngst aus der Ukraine in das Land Brandenburg gekommenen Menschen handelt es sich um Kriegsflüchtlinge, deren humanitäre Aufnahme im Vordergrund steht. Dessen ungeachtet steht ukrainischen Geflüchteten der Zugang zum Arbeitsmarkt rechtlich gesehen offen. Die bereits vor dem Krieg im Land Brandenburg lebenden Ukrainer weisen eine hohe Erwerbsneigung auf. Anders als andere osteuropäische Arbeitnehmer/innen sind sie auch seltener als Helfer/in und häufiger als Fachkraft, Spezialist/in oder Experte/Expertin beschäftigt. Die im Zuge des Krieges in das Land Brandenburg gekommenen Erwachsenen weisen regelmäßig eine gute Schulbildung sowie Berufs- und Hochschulabschlüsse auf. Daher können die Chancen einer Arbeitsmarktintegration grundsätzlich positiv eingeschätzt werden (so auch das IAB: www.iab-forum.de/berufliche-bildung-in-der-ukraine-ein-ueberblick/). Es ist aber auch zu bedenken, dass die tatsächliche Aufnahme einer Beschäftigung, insbesondere einer ausbildungsadäquaten, oftmals Deutschkenntnisse voraussetzt. Zu deren Erwerb können ukrainische Geflüchtete an Integrations- und Berufssprachkursen teilnehmen. Ebenfalls kann die Arbeitsmarktintegration durch den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente unterstützt werden. Inwieweit auch über den Krieg hinausgehende Beschäftigungsverhältnisse entstehen, wird von individuellen Schicksalen (keine Rückkehrperspektive) und individuellen Entscheidungen (Bleibewunsch) abhängen. Dies kann derzeit nicht verlässlich eingeschätzt werden.

Frage 46: Wie viele Brandenburgerinnen und Brandenburger profitieren von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns (bitte nach Geschlecht und Alterskohorten aufschlüsseln)?

zu Frage 46: Hierzu liegen der Landesregierung nur begrenzte Informationen vor. Nach Auskunft des AfS liegen aus der neuen Verdiensterhebung, die im April 2021 einmalig durchgeführt wurde, nur eingeschränkt aussagekräftige Daten vor. Im April 2021 würden hiernach 244.000 Arbeitnehmer/innen im Land Brandenburg von einer Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 EUR pro Stunde profitiert haben. Das sind 26 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse zum Auswertungszeitpunkt.

Anmerkung zur Auskunft des AfS: Die neue Verdiensterhebung wird seit dem Jahr 2022 monatlich erhoben und lehnt sich stark an die alte Verdienststrukturerhebung an. Die Verdiensterhebung ist eine Statistik über Beschäftigungsverhältnisse. Sie umfasst Haupt- und Nebenbeschäftigungen. Selbständige Tätigkeiten werden nicht erfasst. Ferner werden ausschließlich Beschäftigungen erfasst, die über den gesamten Berichtsmonat bestanden und für die im Berichtsmonat eine Lohnzahlung stattfand. Nicht monats-scharf begonnene oder beendete sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse werden folglich nicht erfasst. Die Daten werden bei öffentlichen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern per Online-Fragebogen erhoben. Für die Arbeitgeber/innen besteht laut Verdienststatistikgesetz Auskunftspflicht. Die Verdiensterhebung ist eine Stichprobenerhebung. Für die Stichprobe wurden bundesweit 58.000 Betriebe ausgewählt. Für eine hohe Repräsentativität erfolgt die Auswahl der Betriebe geschichtet nach Bundesland, Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse. Die Daten werden für alle Arbeitnehmer/innen erhoben.

Frage 47: Wie hoch sind die mindestlohnbedingten Lohnanstiege bei den Brandenburgerinnen und Brandenburgern (bitte nach Beschäftigungsformen differenzieren)?

Frage 48: Inwiefern hat der Mindestlohn die Struktur der Lohnverteilung in Brandenburg verändert?

zu den Frage 47 und 48: Die Fragen 47 und 48 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Der Landesregierung liegen dazu keine spezifischen Erkenntnisse bzw. Daten vor. Der Vollständigkeit halber wird insoweit auf die allgemeine Entwicklung der monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste je abhängig Beschäftigten im Land Brandenburg (vgl. Antwort zu Frage 16 und 18) verwiesen.

Frage 49: Wie viele Verstöße gegen das Mindestlohngesetz wurden in Brandenburg in den letzten fünf Jahren festgestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Jahren)?

zu Frage 49: Die Anzahl der durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung im Land Brandenburg eingeleiteten Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) sind der Tabelle 33 im Anhang zu entnehmen.

Frage 50: In welchen Branchen in Brandenburg wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Kenntnis der Landesregierung der Mindestlohn am häufigsten verwehrt?

zu Frage 50: Die Arbeitsstatistik der FKS erfasst unter anderem die Anzahl der eingeleiteten Ermittlungsverfahren nach § 21 Absatz 1 Nummer 9 MiLoG auf Grund von Verstößen gegen die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes nach § 20 MiLoG. Die Anzahl der eingeleiteten Ermittlungsverfahren wegen § 21 Absatz 1 Nummer 9 MiLoG im Land Brandenburg nach Jahren und in der Arbeitsstatistik der FKS erfassten Branchen sind der Tabelle 34 im Anhang zu entnehmen. Daraus ist ersichtlich, in welchen Branchen die meisten Verfahren eingeleitet wurden.

Frage 51: Mit welchen Beschäftigungseffekten der Digitalisierung ist in den nächsten Jahren zu rechnen?

zu Frage 51: Die WFBB hat im Jahr 2018 in ihrer Studie „Arbeit 4.0 in Brandenburg“ mögliche Veränderungen der Anzahl der Arbeitsplätze im Land Brandenburg durch die Digitalisierung untersucht. Nach den dabei durchgeführten Modellrechnungen ist mit einem Gesamtverlust an Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2025, bezogen auf das Basisjahr 2015, in Höhe von 27.700 Beschäftigungsverhältnissen zu rechnen. Diesem steht ein Zugewinn an Arbeitsplätzen für insgesamt 25.700 Personen gegenüber.

Frage 52: Welche Kompetenzbedarfe entstehen im Zuge des digitalen Wandels bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

zu Frage 52: Der digitale Wandel und darüber hinaus die demographische Transformation, internationale bzw. globalisierte Vernetzungsprozesse und Arbeitsformen sowie der Umbau zu einer nachhaltigen und energieschonenden Wirtschaft verändern Qualifikationsbedarfe und Tätigkeitsprofile. Neben der technischen Expertise, wie z. B. Intelligente Produktionsverfahren, digitale Bestell- und Lieferprozesse, Business Intelligence Tools und Data Minings mit dem Ziel der Weiterverarbeitung und Nutzung der Informationen in anderen Prozessen im Unternehmen, gewinnen insbesondere überfachliche Kompetenzen an Bedeutung. Hierzu gehören insbesondere Prozesswissen, Interdisziplinarität, Kommunikations-Know-how und die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln.

Frage 53: Mit welchen Förderprogrammen unterstützt die Landesregierung in Brandenburg den vonstattgehenden oder bereits erfolgten Digitalisierungsschub in vielen Betrieben?

zu Frage 53: Die Landesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 28. Juni 2022 eine Fortschreibung des strategischen Handlungsrahmens für die Digitalisierung der Wirtschaft des Landes Brandenburg beschlossen. In den darin definierten acht Handlungsbereichen sind die Maßnahmen bzw. Förderprogramme und Meilensteine beschrieben, mit denen die Landesregierung die Digitalisierung in den Brandenburger Unternehmen weiter voranbringen möchte. Der strategische Handlungsrahmen für die Digitalisierung ist unter folgendem Link abrufbar:

https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Digitalisierung_Wirtschaft_strategischer_Handlungsrahmen_Fortschreibung.pdf.

Frage 54: Welche Entwicklung nehmen in Brandenburg neue räumliche Arbeitsmöglichkeiten, wie z.B. Co-Working-Spaces oder offene Werkstätten?

zu Frage 54: In einer im Jahre 2021 vom MWAE durchgeführten Studie („Digitale Orte in Brandenburg“, abrufbar auf der Webseite des MWAE unter https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Studie_Digitale_Orte_in_Brandenburg_12_2021.pdf) wurde die Vielzahl von neuen Arbeitsmöglichkeiten, wie z. B. Coworking Spaces, Makerspaces, Orte der digitalen Bildung, Gründungszentren, Kreativorte und Wohnprojekte, zunächst definitorisch gefasst und unter dem Begriff der „Digitalen Orte“ versammelt. Danach sind Digitale Orte „offene Orte, an denen digital gearbeitet, gewirtschaftet oder gelernt wird und die durch innovative Angebote in ihrer Region zumindest regional Wertschöpfung erzielen.“ Nach den Studienergebnissen existieren 64 Digitale Orte im Land Brandenburg. Weitere 40 Standorte weisen das Potential auf, zu Digitalen Orten werden zu können. In den letzten Jahren hat sich insbesondere der Trend der „Coworking Spaces“ vom städtischen auch in den ländlichen Raum ausgebreitet und wird zunehmend zur Alternative neuen Arbeitens und Lebens auf dem Land.

Frage 55: Wie bewertet die Landesregierung die Chancen und Risiken, die sich durch das mobile Arbeiten für Unternehmen und Beschäftigte ergeben?

zu Frage 55: Digitale Orte als Teilkonzept mobilen Arbeitens bieten Unternehmen zuvorderst die Möglichkeit, den Beschäftigten attraktive Arbeitsformen anzubieten, die zur Fachkräftegewinnung bzw. -erhaltung beitragen können, da in bestimmten Berufsfeldern potentiell eine globale Beschäftigtensuche möglich ist. Mittelbar kann dies zu Kosteneinsparungseffekten durch die mögliche Reduzierung von Büroräumen bzw. die Verlagerung aus zentralen Lagen in periphere Lagen mit guter digitaler Infrastruktur führen. Herausforderungen bestehen in der unternehmensinternen Arbeitsorganisation von paralleler Arbeit in Präsenz und mobiler Arbeit sowie bei der Sensibilisierung der Beschäftigten für mobiles Arbeiten. Für Beschäftigte ergeben sich Vorteile in der Wahl des Wohnortes, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in der Reduzierung von Anfahrtswegen und -kosten.

Was in der Euphorie über neue Möglichkeiten jedoch nicht außer Acht gelassen werden darf ist, dass Arbeitsorte außerhalb des Betriebes immer auch das Risiko beinhalten, dass die Arbeit unter ungünstigen Bedingungen verrichtet wird und dass Gefährdungen, wie die Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit, nicht hinreichend in den Blick genommen werden.

Die Landesregierung trägt dem in ihrem Arbeitsschutzansatz Rechnung: Sie vertritt die Auffassung, dass dem betrieblichen Arbeitsschutz und seiner Kontrolle durch Aufsichtsbehörden eine zentrale Rolle zukommt, wenn es darum geht, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch bei Mobilien Arbeitsformen zu gewährleisten.

Frage 56: Wie bewertet die Landesregierung in Brandenburg die Gefahr von Arbeitsverdichtung sowie der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben?

zu Frage 56: Insbesondere in Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt ist eine Zunahme von Arbeitsverdichtung zu beobachten. Negative Auswirkungen wie Zeitdruck und eine Gefahr der Entgrenzung der Arbeitszeit gewinnen an Bedeutung. Die Landesregierung ist sich der damit verbundenen Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bewusst. Sie trägt dem Rechnung, indem sie für die konsequente Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) in Brandenburg eintritt. Das ArbSchG setzt der permanenten Verdichtung von Arbeit eine rechtliche Grenze: Nach § 2 Absatz 1 ArbSchG zählt zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Ob hier Handlungsbedarf besteht, ist durch eine Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. Wird eine entsprechende Gefährdung festgestellt, sind geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

In den Betrieben sind zudem auch die Betriebsparteien gefragt, im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten, beispielsweise nach dem Betriebsverfassungsgesetz, gemeinsam wirksame Instrumente zu implementieren, um Arbeitsverdichtung sowie Entgrenzung der Arbeit entgegenzuwirken.

Frage 57: Wie möchte die Landesregierung in Brandenburg den Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit gewährleisten?

zu Frage 57: Die Landesregierung vertritt die Auffassung, dass dem Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit eine zentrale Rolle zukommt. Auch bei Arbeitsorten außerhalb des Betriebes, einer Einrichtung bzw. Verwaltung ist die Einhaltung der Arbeitsvorschriften unabdingbar. Entsprechende Gefährdungen müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. In einer immer flexibleren Arbeitswelt hat das Thema Arbeitszeit dabei eine Schlüsselstellung. Der § 5 Absatz 3 ArbSchG verlangt ausdrücklich, dass bei der Gefährdungsbeurteilung „die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ einzubeziehen ist. Allerdings wird die Arbeitszeit in der Praxis oft nur unzureichend bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt. Zudem ist zum Schutz der Beschäftigten, zum Schutz der Interessen der Arbeitgeber sowie zur Ermöglichung effektiver Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden unbedingt eine vollständige Dokumentation geleisteter Arbeitszeiten erforderlich.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die Landesregierung auf Bundesebene für eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ein: Aufgenommen werden soll zum einen eine Pflicht zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten mit Beginn, Ende und Dauer inklusive der täglichen Ruhezeiten und Ruhepausen. Zum anderen soll im ArbZG ausdrücklich auf die Pflicht zur Berücksichtigung der Arbeitszeit bei der Gefährdungsbeurteilung hingewiesen werden.

Anlage/n:

1. Anlage 1
2. Anlage 2
3. Anlage 3
4. Anlage 4
5. Anlage 5
6. Anlage 6
7. Anlage 7
8. Anlage 8
9. Anlage 9
10. Anlage 10
11. Anlage 11
12. Anlage 12
13. Anlage 13
14. Anlage 14
15. Anlage 15
16. Anlage 16
17. Anlage 17
18. Anlage 18
19. Anlage 19
20. Anlage 20
21. Anlage 21
22. Anlage 22
23. Anlage 23
24. Anlage 24
25. Anlage 25
26. Anlage 26
27. Anlage 27
28. Anlage 28
29. Anlage 29
30. Anlage 30
31. Anlage 31
32. Anlage 32
33. Anlage 33
34. Anlage 34

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 1 (zu Frage 1)

Beschäftigte¹⁾ am Arbeitsort nach Personenmerkmalen
Land Brandenburg

Beschäftigungsart	Stichtag	Insgesamt	davon		davon			darunter
			Männer	Frauen	unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter	Ausländer
			1	2	3	4	5	6
Beschäftigte ¹⁾	30. Juni 2012	897.168	455.459	441.709	94.563	617.338	185.267	25.299
	30. Juni 2013	899.808	456.626	443.182	85.584	618.025	196.199	30.880
	30. Juni 2014	904.907	459.486	445.421	77.261	618.977	208.668	33.544
	30. Juni 2015	905.452	460.243	445.209	69.068	620.241	216.143	38.424
	30. Juni 2016	917.606	467.745	449.861	68.744	620.856	227.999	44.367
	30. Juni 2017	934.225	478.794	455.431	73.058	621.412	239.754	55.435
	30. Juni 2018	945.917	486.581	459.336	77.665	616.752	251.500	64.246
	30. Juni 2019	949.940	488.322	461.618	82.695	606.966	260.278	67.460
30. Juni 2020	936.476	481.573	454.903	83.130	590.060	263.285	67.375	
30. Juni 2021	952.973	493.046	459.927	89.830	593.726	269.415	80.524	
darunter Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB)	30. Juni 2012	784.192	405.138	379.054	70.974	569.015	144.203	17.472
	30. Juni 2013	785.561	405.255	380.306	63.126	569.099	153.336	21.390
	30. Juni 2014	795.910	410.362	385.548	57.008	574.317	164.585	25.237
	30. Juni 2015	806.025	415.027	390.998	52.381	581.872	171.772	30.446
	30. Juni 2016	818.474	422.288	396.186	51.154	585.362	181.958	36.341
	30. Juni 2017	834.579	431.872	402.707	54.070	587.489	193.020	44.784
	30. Juni 2018	849.148	441.430	407.718	58.038	586.930	204.180	54.430
	30. Juni 2019	854.164	443.714	410.450	61.519	580.075	212.570	58.516
30. Juni 2020	848.381	440.081	408.300	64.043	565.969	218.369	58.854	
30. Juni 2021	866.537	451.970	414.567	70.062	571.205	225.270	71.747	
Anteil der SvB an den Beschäftigten	30. Juni 2012	87,4	89,0	85,8	75,1	92,2	77,8	69,1
	30. Juni 2013	87,3	88,7	85,8	73,8	92,1	78,2	69,3
	30. Juni 2014	88,0	89,3	86,6	73,8	92,8	78,9	75,2
	30. Juni 2015	89,0	90,2	87,8	75,8	93,8	79,5	79,2
	30. Juni 2016	89,2	90,3	88,1	74,4	94,3	79,8	81,9
	30. Juni 2017	89,3	90,2	88,4	74,0	94,5	80,5	80,8
	30. Juni 2018	89,8	90,7	88,8	74,7	95,2	81,2	84,7
	30. Juni 2019	89,9	90,9	88,9	74,4	95,6	81,7	86,7
30. Juni 2020	90,6	91,4	89,8	77,0	95,9	82,9	87,4	
30. Juni 2021	90,9	91,7	90,1	78,0	96,2	83,6	89,1	
Geringfügig Beschäftigte (GB)	30. Juni 2012	141.992	61.903	80.089	26.437	70.028	45.527	8.367
	30. Juni 2013	145.541	63.947	81.594	25.296	72.244	48.001	10.174
	30. Juni 2014	141.530	62.176	79.354	22.835	68.909	49.785	9.110
	30. Juni 2015	132.479	58.227	74.252	19.117	63.090	50.272	8.865
	30. Juni 2016	134.126	59.461	74.665	20.116	61.546	52.457	9.150
	30. Juni 2017	136.694	61.831	74.863	21.870	61.029	53.794	12.018
	30. Juni 2018	135.344	60.781	74.563	22.797	57.688	54.859	11.578
	30. Juni 2019	135.938	60.877	75.061	24.766	55.346	55.825	10.961
30. Juni 2020	127.428	57.718	69.710	22.640	51.660	53.127	10.690	
30. Juni 2021	128.655	58.765	69.890	23.879	51.863	52.911	11.540	
darunter ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB)	30. Juni 2012	112.976	50.321	62.655	23.589	48.323	41.064	7.827
	30. Juni 2013	114.247	51.371	62.876	22.458	48.926	42.863	9.490
	30. Juni 2014	108.997	49.124	59.873	20.253	44.660	44.083	8.307
	30. Juni 2015	99.427	45.216	54.211	16.687	38.369	44.371	7.978
	30. Juni 2016	99.132	45.457	53.675	17.590	35.494	46.041	8.026
	30. Juni 2017	99.646	46.922	52.724	18.988	33.923	46.734	10.651
	30. Juni 2018	96.769	45.151	51.618	19.627	29.822	47.320	9.816
	30. Juni 2019	95.776	44.608	51.168	21.176	26.891	47.708	8.944
30. Juni 2020	88.095	41.492	46.603	19.087	24.091	44.916	8.521	
30. Juni 2021	86.436	41.076	45.360	19.768	22.521	44.145	8.777	
Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an den Beschäftigten	30. Juni 2012	12,6	11,0	14,2	24,9	7,8	22,2	30,9
	30. Juni 2013	12,7	11,3	14,2	26,2	7,9	21,8	30,7
	30. Juni 2014	12,0	10,7	13,4	26,2	7,2	21,1	24,8
	30. Juni 2015	11,0	9,8	12,2	24,2	6,2	20,5	20,8
	30. Juni 2016	10,8	9,7	11,9	25,6	5,7	20,2	18,1
	30. Juni 2017	10,7	9,8	11,6	26,0	5,5	19,5	19,2
	30. Juni 2018	10,2	9,3	11,2	25,3	4,8	18,8	15,3
	30. Juni 2019	10,1	9,1	11,1	25,6	4,4	18,3	13,3
30. Juni 2020	9,4	8,6	10,2	23,0	4,1	17,1	12,6	
30. Juni 2021	9,1	8,3	9,9	22,0	3,8	16,4	10,9	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Beschäftigte = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + ausschließlich geringfügig Beschäftigte

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 2 (zu Frage 4)

Beschäftigte¹⁾ am Arbeitsort nach Wirtschaftsabschnitten (WZ 2008), darunter nach sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung
Land Brandenburg

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	2020							2021								
	Beschäftigte ¹⁾	darunter						Beschäftigte ¹⁾	darunter							
		sozialversicherungspflichtig	darunter		geringfügig	ausschließlich geringfügig	Anteile in %		sozialversicherungspflichtig	darunter		geringfügig	ausschließlich geringfügig	Anteile in %		
			in Teilzeit	geringfügig			sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung (Sp.3 an Sp.1)			ausschließlich geringfügige Beschäftigung (Sp.5 an Sp.1)	in Teilzeit			geringfügig	sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung (Sp.10 an Sp.8)	ausschließlich geringfügige Beschäftigung (Sp.12 an Sp.8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
Insgesamt	936.476	848.381	269.136	127.428	88.095	28,7	9,4	952.973	866.537	278.851	128.655	86.436	29,3	9,1		
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	24.631	19.261	2.709	6.545	5.370	11,0	21,8	23.811	18.579	2.720	6.433	5.232	11,4	22,0		
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	5.758	5.724	400	48	34	6,9	0,6	5.211	5.179	514	47	32	9,9	0,6		
C Verarbeitendes Gewerbe	118.881	113.706	11.288	6.840	5.175	9,5	4,4	119.859	114.737	11.502	6.907	5.122	9,6	4,3		
D Energieversorgung	9.003	8.841	605	293	162	6,7	1,8	8.826	8.670	663	291	156	7,5	1,8		
E Wasservers., Abwasser/Abfall, Umweltverschm.	11.460	11.044	848	545	416	7,4	3,6	11.653	11.245	844	542	408	7,2	3,5		
F Baugewerbe	72.956	67.551	7.545	8.374	5.405	10,3	7,4	73.896	68.634	7.636	8.417	5.262	10,3	7,1		
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	122.826	108.659	43.235	19.037	14.167	35,2	11,5	124.080	109.830	44.571	19.707	14.250	35,9	11,5		
H Verkehr und Lagerei	76.996	66.193	14.274	14.483	10.803	18,5	14,0	83.164	72.500	15.324	14.703	10.664	18,4	12,8		
I Gastgewerbe	37.426	28.550	14.099	13.214	8.876	37,7	23,7	36.434	28.190	13.981	12.810	8.244	38,4	22,6		
J Information und Kommunikation	13.699	12.548	2.452	1.873	1.151	17,9	8,4	14.209	13.036	2.492	1.909	1.173	17,5	8,3		
K Finanz- u. Versicherungs-DL	12.369	11.709	4.076	1.171	660	33,0	5,3	12.422	11.765	4.239	1.207	657	34,1	5,3		
L Grundstücks- und Wohnungswesen	11.141	8.873	2.420	3.765	2.268	21,7	20,4	11.260	9.020	2.561	3.847	2.240	22,7	19,9		
M Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	42.517	38.057	12.140	7.318	4.460	28,6	10,5	41.756	37.527	11.642	7.170	4.229	27,9	10,1		
N Sonstige wirtschaftliche DL	73.364	64.524	23.918	13.663	8.840	32,6	12,0	75.678	67.218	25.064	13.520	8.460	33,1	11,2		
O Öffentl. Verwalt., Verteidigung, Soz. vers.	75.978	74.592	28.461	1.752	1.386	37,5	1,8	77.273	75.952	29.544	1.745	1.321	38,2	1,7		
P Erziehung und Unterricht	33.197	30.786	15.834	3.122	2.411	47,7	7,3	34.227	31.774	16.590	3.233	2.453	48,5	7,2		
Q Gesundheits- und Sozialwesen	153.687	145.898	70.412	12.282	7.789	45,8	5,1	159.315	151.151	74.645	13.264	8.164	46,9	5,1		
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	9.928	8.105	2.654	3.024	1.823	26,7	18,4	9.659	7.988	2.626	2.917	1.671	27,2	17,3		
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	27.197	23.108	11.346	6.037	4.089	41,7	15,0	26.863	22.920	11.285	6.009	3.943	42,0	14,7		
T Private Haushalte	3.458	648	420	4.042	2.810	12,1	81,3	3.374	619	408	3.977	2.755	12,1	81,7		
U Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	4	4	-	-	-	0,0	0,0	3	3	-	-	-	0,0	0,0		

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Beschäftigte = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + ausschließlich geringfügig Beschäftigte

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 3 (zu Frage 6)

Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau im ersten Halbjahr in Brandenburg an allen Betrieben (in Prozent)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Betrieb mit Netto-Beschäftigungsabbau im ersten Halbjahr	12,0	10,3	15,5	11,8	13,9	18,1	12,8	12,6	16,2	10,5	17,1
Betrieb mit konstanter Netto-Beschäftigung im ersten Halbjahr	72,5	73,3	64,8	69,3	63,6	61,7	64,9	65,4	61,9	68,9	65,4
Betrieb mit Netto-Beschäftigungsaufbau im ersten Halbjahr	15,6	16,4	19,7	19,0	22,5	20,2	22,3	22,0	21,9	20,6	17,5

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 4 (zu Frage 7)

Anteil der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen im jeweils ersten Halbjahr in Brandenburg an allen Betrieben (in Prozent)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brandenburg	43,4	52,1	51,9	47,9	49,7	49,8	46,7	44,1	42,5	42,9	36,2

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 5 (zu Frage 8)

Betriebliche Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung in Brandenburg (in Prozent)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brandenburg	30,8	25,9	27,4	26,7	30,0	39,5	40,6	43,5	42,2	37,9	38,9

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 6 (zu Frage 9)

Betriebe mit Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen – konjunkturelles Kurzarbeitergeld
Land Brandenburg

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsteilungen / Wirtschaftsgruppen WZ 2008	März 2020	April 2020	Mai 2020	Juni 2020	Juli 2020	August 2020	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Dezember 2020	Jahresdurchschnitt 2020	Januar 2021	Februar 2021	März 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	Juli 2021	August 2021	September 2021	Oktober 2021	November 2021	Dezember 2021	Jahresdurchschnitt 2021
Insgesamt	9.498	16.750	14.384	10.410	7.700	6.518	5.791	5.450	7.828	9.622	7.840	11.612	12.152	10.192	9.539	8.696	6.113	3.854	3.089	2.689	2.381	2.563	3.114	6.331
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	72	118	105	74	57	53	52	55	70	84	62	104	114	93	76	62	38	27	24	23	25	27	29	54
B, D, E Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungswirtschaft	36	85	73	57	35	32	30	25	29	35	37	47	59	52	38	31	21	-	16	11	10	12	-	27
C Verarbeitendes Gewerbe	501	1.164	1.117	930	756	683	639	587	619	629	641	736	798	696	599	543	484	347	312	300	270	278	258	467
10-15, 16, 21, 31 Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	155	290	278	241	187	170	144	127	155	174	161	214	236	225	197	188	151	104	82	71	63	68	67	139
24, 30, 32, 33 Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	278	711	683	557	470	422	410	380	379	372	393	432	457	381	328	294	260	207	192	190	170	175	159	270
16, 17, 19, 20, 22, 23 Hist. v. Vollleistungsgütern, insb. v. chem. Erzeugnissen u. Kunststoffen (ohne Güter der Metall- u. Elektroindustrie)	68	163	156	132	99	91	85	80	85	83	87	90	105	90	74	61	53	36	38	39	37	37	32	58
F Baugewerbe	389	1.323	1.132	864	656	556	495	458	473	319	557	416	477	382	431	394	348	279	240	223	191	182	115	306
G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	2.160	3.504	2.700	2.043	1.492	1.291	1.158	1.028	1.181	1.909	1.539	2.721	2.913	2.479	2.190	1.843	1.206	787	636	513	453	461	530	1.362
H Verkehr und Lagere	378	735	734	596	478	406	366	339	360	420	402	479	520	490	422	367	304	225	182	157	141	145	159	297
I Gastgewerbe	2.208	2.927	2.791	1.813	1.265	1.004	904	940	2.170	2.489	1.548	2.629	2.656	2.575	2.580	2.429	1.491	727	503	437	397	550	965	1.493
J Information und Kommunikation	126	265	285	258	217	188	165	158	163	166	166	175	187	178	161	153	129	86	68	63	52	47	46	112
K Finanz- u. Versicherungs-ÖL	118	323	316	242	171	142	128	116	128	137	152	185	199	190	184	150	117	79	63	59	47	41	41	111
L, M Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	488	1.092	1.078	896	706	593	501	461	533	533	574	635	675	600	547	502	412	288	239	213	193	185	185	390
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	536	964	925	758	612	561	514	495	547	572	541	676	691	624	590	530	435	343	299	260	240	240	253	432
762, 763 Arbeitnehmerüberlassung	57	112	110	94	72	61	58	48	48	42	58	50	57	54	40	44	35	28	25	22	20	20	25	35
O, U Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Est. Organisationen	3	11	15	15	10	6	4	4	10	12	8	17	16	15	14	5	-	-	-	-	-	-	-	8
P Erziehung und Unterricht	189	308	293	161	114	90	74	71	110	123	128	153	163	155	140	123	86	55	40	34	26	25	29	86
86 Gesundheitswesen	523	1.388	1.109	635	357	270	187	153	204	223	421	294	299	241	189	161	115	79	64	50	43	37	47	135
87, 88 Heime und Sozialwesen	65	158	141	111	70	44	35	32	44	58	63	80	88	84	81	65	39	18	-	6	8	-	15	42
R, S, T sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte	1.588	2.273	1.480	860	630	538	483	480	1.136	1.869	944	2.215	2.240	1.304	1.326	1.275	870	468	362	315	262	302	407	946
7 Keine Angabe	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Zeilreihe (endgültige Daten)

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Gleiches gilt, wenn eine Region oder ein Wirtschaftszweig 1 oder 2 Betriebe aufweist oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über diesen Betrieb darstellt (Dominanzfall). In Fällen, in denen Werte von Null eine Information über den Merkmalsträger offen legen, werden auch diese Nullwerte anonymisiert.

Tabelle 7 (zu Frage 9)

Betriebe mit Kurzarbeit nach Betriebsgrößenklassen – konjunkturelles Kurzarbeitergeld
Land Brandenburg

Merkmal	März 2020	April 2020	Mai 2020	Juni 2020	Juli 2020	August 2020	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Dezember 2020	Jahresdurchschnitt 2020	Januar 2021	Februar 2021	März 2021	April 2021	Mai 2021	Juni 2021	Juli 2021	August 2021	September 2021	Oktober 2021	November 2021	Dezember 2021	Jahresdurchschnitt 2021
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Anzahl Betriebe	9.498	16.750	14.384	10.410	7.700	6.518	5.791	5.450	7.826	9.822	7.840	11.612	12.152	10.182	9.539	8.686	6.113	3.854	3.086	2.689	2.381	2.593	3.114	4.282
Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten																								
1 bis 5	6.294	10.968	9.237	6.645	5.036	4.368	3.877	3.672	5.226	6.500	5.157	7.833	8.156	6.729	6.415	5.870	4.136	2.696	2.193	1.898	1.699	1.748	2.054	826
6 bis 9	1.340	2.268	1.971	1.387	967	795	728	676	1.037	1.263	1.037	1.492	1.565	1.356	1.301	1.169	802	478	359	321	280	339	446	567
10 bis 19	927	1.629	1.474	1.064	763	643	590	533	802	933	778	1.120	1.161	1.013	899	808	567	312	238	211	194	223	297	374
20 bis 49	554	1.029	923	724	524	395	366	332	445	549	488	703	769	638	541	488	358	213	170	155	127	143	183	129
50 bis 99	155	357	344	276	201	154	140	128	190	184	176	226	249	228	188	173	130	79	64	50	48	46	73	61
100 bis 199	75	175	177	135	88	78	63	56	73	79	84	110	122	109	83	80	51	34	24	28	31	31	25	24
200 bis 499	29	76	78	65	43	37	28	24	32	38	38	38	39	39	33	33	25	19	14	13	13	13	14	6
500 und mehr	6	16	14	10	11	9	9	5	8	9	8	9	9	12	8	8	5	*	4	5	3	*	*	1.486

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zerreihe (endgültige Daten)

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 8 (zu Frage 10)

Zahl der Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten im Land Brandenburg für die Jahre von 2012 bis 2021

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Arbeitslosenzahl									
Brandenburg	136.125	132.329	124.628	114.873	105.555	92.648	83.669	76.888	82.491	78.463
	Arbeitslosenquoten aller zivilen Erwerbspersonen in %									
Brandenburg	10,2	9,9	9,3	8,7	8,0	7,0	6,3	5,8	6,2	5,9
Frauen	9,7	9,3	8,9	8,2	7,4	6,4	5,8	5,2	5,5	5,3
Männer	10,6	10,4	9,8	9,1	8,5	7,5	6,8	6,3	6,8	6,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, SPAS-Datenbank MWAE.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 9 (zu Frage 11)

Zahl der Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten nach Landkreisen und kreisfreien Städten im Land Brandenburg von 2012 bis 2021
Land Brandenburg

Arbeitslosenzahl										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Kreisfreie Städte</i>										
Brandenburg a.d.Havel	5.303	4.973	4.893	4.536	4.101	3.437	3.241	3.016	2.995	2.899
Cottbus	6.547	6.330	5.856	5.267	4.880	4.574	4.245	3.948	4.190	3.976
Frankfurt (Oder)	4.519	4.566	4.150	3.490	3.009	2.656	2.528	2.338	2.462	2.277
Potsdam	6.474	6.461	6.375	6.206	5.970	5.380	5.224	5.104	5.757	5.504
<i>Landkreise</i>										
Barnim	9.412	8.957	8.139	7.414	6.770	6.094	5.506	5.040	5.655	5.453
Dahme-Spreewald	6.196	6.235	5.978	5.295	4.927	4.206	3.713	3.379	3.899	3.670
Elbe-Elster	7.652	7.252	6.563	5.953	5.249	4.443	3.778	3.236	3.511	3.346
Havelland	7.486	7.815	7.217	6.557	6.290	5.457	4.790	4.525	5.046	4.838
Märkisch-Oderland	10.354	9.910	9.201	8.758	7.868	6.713	6.246	5.577	6.063	5.818
Oberhavel	9.816	9.925	9.294	8.558	7.608	6.968	6.277	5.596	6.039	5.844
Oberspreewald-Lausitz	8.933	8.623	7.752	7.176	6.347	5.435	4.882	4.333	4.386	4.092
Oder-Spree	9.119	8.689	8.616	8.169	7.521	6.822	6.249	5.703	6.072	5.775
Ostprignitz-Ruppin	6.088	5.629	5.165	4.837	4.610	3.998	3.562	3.194	3.383	3.182
Potsdam-Mittelmark	7.611	7.592	7.080	6.654	6.489	5.527	4.919	4.653	4.986	4.716
Prignitz	5.753	5.341	4.990	4.702	4.308	3.648	3.116	2.868	3.035	2.912
Spree-Neiße	6.794	6.901	6.709	5.912	5.270	4.561	4.224	3.804	3.892	3.619
Teltow-Fläming	6.792	6.850	6.591	6.019	5.630	5.033	4.206	4.022	4.696	4.435
Uckermark	11.267	10.280	10.059	9.371	8.710	7.697	6.964	6.552	6.422	6.108
Arbeitslosenquoten aller zivilen Erwerbspersonen in %										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Kreisfreie Städte</i>										
Brandenburg a.d.Havel	13,8	12,9	12,8	12,0	10,9	9,3	8,8	8,1	8,1	7,8
Cottbus	12,1	11,8	11,0	9,9	9,4	8,8	8,1	7,6	8,1	7,8
Frankfurt (Oder)	14,1	14,3	13,1	11,2	10,0	8,9	8,5	7,9	8,4	7,8
Potsdam	7,7	7,5	7,3	7,0	6,7	6,0	5,7	5,4	6,0	5,6
<i>Landkreise</i>										
Barnim	10,0	9,4	8,6	7,8	7,1	6,3	5,6	5,1	5,7	5,5
Dahme-Spreewald	7,2	7,2	6,8	6,0	5,6	4,7	4,1	3,7	4,2	4,0
Elbe-Elster	13,1	12,5	11,4	10,5	9,4	8,1	7,0	6,0	6,6	6,4
Havelland	9,0	9,3	8,5	7,7	7,4	6,4	5,5	5,2	5,7	5,4
Märkisch-Oderland	10,1	9,8	9,1	8,6	7,8	6,6	6,1	5,4	5,9	5,6
Oberhavel	8,8	8,9	8,3	7,7	6,8	6,2	5,5	4,9	5,3	5,1
Oberspreewald-Lausitz	14,0	13,8	12,5	11,7	10,5	9,2	8,3	7,5	7,6	7,1
Oder-Spree	9,3	9,0	9,0	8,6	8,0	7,3	6,7	6,1	6,5	6,2
Ostprignitz-Ruppin	11,1	10,4	9,7	9,3	8,9	7,7	6,9	6,2	6,6	6,2
Potsdam-Mittelmark	6,9	6,8	6,3	5,9	5,8	4,9	4,3	4,0	4,3	4,1
Prignitz	13,5	12,7	12,0	11,5	10,6	9,1	7,8	7,3	7,8	7,5
Spree-Neiße	10,1	10,4	10,3	9,2	8,4	7,4	6,9	6,3	6,5	6,1
Teltow-Fläming	7,6	7,6	7,3	6,7	6,2	5,6	4,6	4,4	5,0	4,7
Uckermark	16,4	15,2	15,4	14,7	13,9	12,4	11,3	10,8	10,7	10,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, SPAS-Datenbank MVAE.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 10 (zu Frage 11)

Arbeitslosenquoten nach Landkreisen und kreisfreien Städten aller zivilen Erwerbspersonen nach Geschlecht für die Jahre 2012 bis 2021
Land Brandenburg

	Frauen									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Kreisfreie Städte</i>										
Brandenburg a.d.Havel	12,8	11,6	11,6	10,5	9,4	7,9	7,4	6,8	7,0	6,8
Cottbus	11,6	10,9	10,0	9,0	8,4	7,8	7,2	6,7	7,0	6,9
Frankfurt (Oder)	12,7	13,2	12,1	10,6	9,0	8,0	7,6	6,9	7,3	7,2
Potsdam	6,6	6,5	6,4	6,1	5,7	5,0	4,9	4,5	5,0	4,8
<i>Landkreise</i>										
Barnim	9,0	8,4	7,6	7,0	6,2	5,5	4,9	4,5	5,0	4,7
Dahme-Spreewald	6,8	6,7	6,4	5,6	5,1	4,4	3,8	3,4	3,8	3,5
Elbe-Elster	13,8	12,8	11,7	10,7	9,3	7,9	6,8	5,8	6,1	5,9
Havelland	8,6	8,8	8,2	7,4	6,9	5,9	5,0	4,6	5,0	4,8
Märkisch-Oderland	9,2	8,6	8,1	7,6	6,9	5,8	5,4	4,9	5,2	5,0
Oberhavel	8,5	8,4	8,0	7,4	6,4	5,8	5,2	4,6	4,7	4,6
Oberspreewald-Lausitz	14,4	14,0	12,7	11,7	10,4	9,0	8,3	7,2	7,2	6,9
Oder-Spree	8,9	8,5	8,6	8,4	7,6	6,8	6,2	5,6	5,9	5,6
Ostprignitz-Ruppin	10,8	9,9	9,4	8,9	8,5	7,5	6,6	5,9	6,0	5,7
Potsdam-Mittelmark	6,2	6,1	5,7	5,4	5,0	4,3	3,8	3,5	3,8	3,5
Prignitz	13,8	12,8	12,1	11,5	10,1	8,6	7,4	6,7	7,3	7,2
Spree-Neiße	10,0	10,1	10,2	9,1	8,0	7,0	6,6	5,9	6,1	5,6
Teltow-Fläming	7,3	7,2	7,0	6,4	5,8	5,2	4,3	4,0	4,6	4,4
Uckermark	17,1	15,6	16,0	15,3	13,9	12,3	11,3	10,6	10,3	10,0
	Männer									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Kreisfreie Städte</i>										
Brandenburg a.d.Havel	14,6	14,1	13,8	13,2	12,2	10,5	10,0	9,3	9,0	8,7
Cottbus	12,7	12,8	12,1	10,8	10,3	9,8	9,0	8,5	9,2	8,6
Frankfurt (Oder)	15,3	15,4	14,1	11,9	10,8	9,8	9,4	8,8	9,4	8,5
Potsdam	8,7	8,5	8,1	7,9	7,6	6,9	6,5	6,3	6,8	6,4
<i>Landkreise</i>										
Barnim	10,9	10,4	9,5	8,6	8,0	7,2	6,4	5,8	6,5	6,2
Dahme-Spreewald	7,5	7,6	7,2	6,4	6,0	5,0	4,4	4,0	4,6	4,3
Elbe-Elster	12,5	12,2	11,2	10,3	9,5	8,3	7,1	6,3	7,1	6,8
Havelland	9,4	9,7	8,8	8,0	7,8	6,8	6,0	5,7	6,4	6,0
Märkisch-Oderland	11,0	10,8	9,9	9,5	8,6	7,3	6,8	6,0	6,5	6,2
Oberhavel	9,2	9,3	8,7	7,9	7,2	6,6	5,8	5,2	5,7	5,5
Oberspreewald-Lausitz	13,7	13,6	12,3	11,7	10,6	9,3	8,4	7,7	8,0	7,4
Oder-Spree	9,8	9,4	9,4	8,9	8,4	7,7	7,1	6,5	7,1	6,7
Ostprignitz-Ruppin	11,3	10,7	10,0	9,6	9,3	8,0	7,2	6,5	7,1	6,7
Potsdam-Mittelmark	7,6	7,5	6,9	6,5	6,5	5,4	4,8	4,5	4,8	4,6
Prignitz	13,2	12,6	12,0	11,5	11,1	9,4	8,2	7,7	8,2	7,8
Spree-Neiße	10,2	10,7	10,4	9,3	8,7	7,7	7,2	6,6	6,9	6,6
Teltow-Fläming	8,0	8,0	7,6	6,9	6,6	5,9	4,8	4,7	5,4	5,0
Uckermark	15,9	14,9	14,9	14,1	13,8	12,5	11,4	10,9	11,0	10,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, SPAS-Datenbank MWAE.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 11 (zu Frage 12)

Arbeitslosenquoten (ALQU) aller zivilen Erwerbspersonen Land Brandenburg im Vergleich zu Deutschland für die Jahre von 2012 bis 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Land Brandenburg (BB)	10,2	9,9	9,3	8,7	8,0	7,0	6,3	5,8	6,2	5,9
Deutschland (D)	6,8	6,9	6,7	6,4	6,1	5,7	5,2	5,0	5,9	5,7
Differenz der ALQU BB-D	3,4	3,0	2,6	2,3	1,9	1,3	1,1	0,8	0,3	0,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, SPAS Datenbank MWAE, Eigene Berechnungen.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 12 (zu Frage 15)

	Bestand an Arbeitslosen	Bestand an Langzeitarbeitslosen
SGB II und III		
2019	76.888	28.730
2020	82.491	29.201
2021	78.463	33.446
SGB III		
2019	24.919	2.508
2020	31.258	3.089
2021	27.932	3.773
SGB II		
2019	51.968	26.222
2020	51.233	26.112
2021	50.531	29.673

Quelle: BA-Statistik – „Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik“ Juni 2022

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 13 (zu Frage 16)

Durchschnittliche Bruttoverdienste ohne Sonderzahlungen im Land Brandenburg (2011-2021)

B-S Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich
Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-Innen ^{1 2}

Merkmal	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	EUR										
Bruttomonatsverdienste	2.737	2.742	2.797	2.863	2.945	3.023	3.076	3.178	3.321	3.359	3.459
Männliche Arbeitnehmer	2.762	2.780	2.824	2.913	2.966	3.037	3.085	3.184	3.330	3.352	3.448
Weibliche Arbeitnehmer	2.695	2.678	2.752	2.776	2.909	2.998	3.059	3.169	3.303	3.373	3.480
	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %										
Bruttomonatsverdienste	•	0,2	2,0	2,4	2,9	2,6	1,7	3,3	4,5	1,2	3,0
Männliche Arbeitnehmer	•	0,6	1,6	3,1	1,8	2,4	1,6	3,2	4,6	0,7	2,9
Weibliche Arbeitnehmer	•	- 0,6	2,8	0,9	4,8	3,0	2,0	3,6	4,2	2,1	3,2

¹ Ab 2007 neuer Berichtsreis – Novellierung des Verdienststatistikgesetzes – nahezu alle Wirtschaftszweige einbezogen; nur noch Arbeitnehmer insgesamt; Sonderzahlungen werden getrennt erfasst und dargestellt; Bruttojahresverdienste werden aus den Quartalsergebnissen ermittelt.

² Mit dem 1. Quartal 2012 erfolgte der Übergang von einem mehrjährigen Komplettaustausch der Stichprobe auf einen jährlichen Teilaustausch der Berichtsbetriebe in Höhe von einem Sechstel

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 14 (zu Frage 20)

Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf 2010 bis 2020 nach Branchen im Land Brandenburg

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	(in Prozent)										
Land- und Forstwirtschaft	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	29	33	34	30	36	40	48	51	49	52	42
Baugewerbe	29	31	40	28	42	38	44	40	61	51	49
Handel und Reparatur	14	21	27	23	31	34	37	32	30	49	34
Verkehr, Information, Kommunikation	39	32	43	47	39	59	42	48	49	70	38
Finanz- und Versicherungsdienstl.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	14	27	20	22	32	43	40	36	34	32
Erziehung und Unterricht	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Gesundheits- und Sozialwesen	22	27	27	39	39	42	61	41	57	57	43
Übrige Dienstleistungen	28	21	30	28	27	31	23	41	30	32	17
Organisationen ohne Erwerbszweck	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Öffentliche Verwaltung	35	40	35	40	36	30	37	37	41	39	55
Insgesamt	24	26	30	27	32	36	41	39	42	46	35

* Wegen geringer Besetzungszahlen können für diese Branchen keine differenzierten Werte ausgewiesen werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 15 (zu Frage 23)

Zahl der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in den letzten zehn Jahren im Land Brandenburg

Berichtsjahr	Anzahl der Auszubildenden
2010	38.604
2011	33.357
2012	30.045
2013	27.339
2014	26.265
2015	26.017
2016	25.876
2017	25.946
2018	26.159
2019	26.362
2020	26.321

Quelle: Statistisches Bundesamt

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 16 (zu Frage 24)

Seit Beginn des Berichtsjahres 1) gemeldete Berufsausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen

Land Brandenburg

Berichtsmonat	Gemeldete Berufsausbildungsstell en ²⁾	dar. (Sp.1) betriebliche Berufsausbildungsstelle n ²⁾	Bewerberinnen und Bewerber
	1	2	3
September 2012	13.711	12.486	14.758
September 2013	12.370	11.657	14.340
September 2014	12.661	11.951	13.520
September 2015	13.303	12.820	14.202
September 2016	13.785	13.412	14.505
September 2017	14.435	14.031	14.521
September 2018	14.374	13.941	14.669
September 2019	14.239	13.861	14.197
September 2020	13.832	13.445	13.589
September 2021	14.451	14.069	12.817

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Das Berichtsjahr in der Ausbildungsmarktstatistik umfasst den Zeitraum 01. Oktober bis 30. September des Folgejahres.

²⁾ Mit der statistischen Aufbereitung im Juni 2022 wurden die Daten zu den gemeldeten Berufsausbildungsstellen ab dem Berichtsjahr 2006/07 revidiert. Vor der rückwirkenden Korrektur wurde ihre Zahl etwas zu gering ausgewiesen. Weitere Informationen enthalten die Methodischen Hinweise und der Methodenbericht "Revision der Statistik über Berufsausbildungsstellen 2022" im Internetangebot der BA-Statistik.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 17 (zu Frage 25)

Anteil der ausbildenden Betriebe im Land Brandenburg an den Brandenburger Betrieben insgesamt von 2010 bis 2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Insgesamt in Prozent	23	24	21	22	21	21	22	25	26	26	23

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 18 (zu Frage 26)

Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an Brandenburger Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen 2010 bis 2020 im Land Brandenburg

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Insgesamt in Prozent	29	41	51	65	55	49	46	48	51	56	54

Anmerkung: Teilgesamtheit = Alle Betriebe in Brandenburg mit angebotenen Ausbildungsstellen
Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 19 (zu Frage 27)

Übernahme (Übernahmequote) von Auszubildenden und Beamtenanwärtern 2010 bis 2020 im Land Brandenburg

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Insgesamt in Prozent	50	57	62	62	59	67	70	65	64	68	68

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 20 (zu Frage 26)

Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsquote - aufgeschlüsselt nach Branchen - 2018 bis 2020 im Land Brandenburg

Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
	in Prozent					
Verarbeitendes Gewerbe	50	52	24	41	35	14
Baugewerbe	43	49	30	34	31	14
Handel und Reparatur	56	54	29	44	38	9
Verkehr, Information und Kommunikation	49	59	44	34	48	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	67	28	41	51	14
Gesundheits- und Sozialwesen	81	84	61	49	66	31
Übrige Dienstleistungen	32	30	22	20	19	9
Öffentliche Verwaltung	85	91	59	41	39	13
Alle Branchen	55	58	33	42	44	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018, 2019 und 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 21 (zu Frage 29)

Anteil der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und der Weiterbildungsquote - aufgeschlüsselt nach Betriebsgrößenklassen - 2018 bis 2020 im Land Brandenburg

Betriebsgrößenklasse	Betriebe			Beschäftigte		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
	in Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	47	50	26	35	38	14
10 bis 49 Beschäftigte	71	75	49	43	43	20
50 bis 249 Beschäftigte	94	97	73	44	47	19
Ab 250 Beschäftigte	93	99	79	43	48	14
alle Größenklassen	55	58	33	42	44	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018, 2019 und 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 22 (zu Frage 30)

Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen 2011 bis 2020* im Land Brandenburg

Tätigkeitsgruppe	Weiterbildungsquoten							
	2011	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	in Prozent							
Einfache Tätigkeiten	16	26	23	22	29	27	35	9
Berufsabschluss	41	38	46	45	46	50	51	21
Hochschul-/Fachhochschulabschluss	56	46	48	50	53	50	54	23
Insgesamt	36	34	38	39	40	42	44	17

* In den Wellen 2012 und 2014 wurden die entsprechenden Angaben nicht erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Wellen 2010 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 23 (zu Frage 31)

Nutzung von Weiterbildung per E-Learning im Zuge der Coronapandemie (erstes Halbjahr 2020)

	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning		Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning wegen Corona-Pandemie	
	Anteil an Betrieben mit Weiterbildung	Anteil an allen Betrieben	Anteil an Betrieben mit Weiterbildung	Anteil an allen Betrieben
Insgesamt in Prozent	35	12	25	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 24 (zu Frage 34)

Betriebe und Beschäftigte mit Tarifverträgen nach Branchen im Land Brandenburg

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag (Anteil an allen Betrieben) in Prozent	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (Anteil an allen Beschäftigten) in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	*	*
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	*	*
Verarbeitendes Gewerbe	17	36
Baugewerbe	33	49
Handel und Reparatur	15	27
Verkehr, Information, Kommunikation	16	43
Finanz- und Versicherungsdienstleist.	*	*
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	52
Erziehung und Unterricht	*	*
Gesundheits- und Sozialwesen	28	48
Übrige Dienstleistungen	7	10
Organisationen ohne Erwerbszweck	*	*
Öffentliche Verwaltung	100	100
Insgesamt	20	48

* Wegen geringer Besetzungszahlen können für diese Branchen keine differenzierten Werte ausgewiesen werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 25 (zu Frage 35)

Betriebe mit Tarifverträgen nach Betriebsgrößenklassen

Beschäftigte	Betriebe mit Tarifvertrag (Anteil an allen Betrieben) in Prozent	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag (Anteil an allen Beschäftigten) in Prozent
1 bis 9	13	15
10 bis 49	34	36
50 bis 249	57	61
ab 250	65	77
Insgesamt	20	48

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 26 (zu Frage 36)

Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen

	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen		Orientierung der Löhne / Gehälter: Löhne und Gehälter...			Orientierung der Wochenarbeitszeit: Wochenarbeitszeit...			Orientierung der Zusatzleistungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld): Zusatzleistungen...			Orientierung der Dauer des Jahresurlaubs: Dauer des Jahresurlaubs...			
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger	entspricht exakt dem Branchentarif	ist kürzer	ist länger	übertreffen den Branchentarif	wurden exakt übernommen	wurden mit Abstrichen übernommen	übertrifft den Branchentarif	wurde exakt übernommen	wurde mit Abstrichen übernommen	
						in Prozent									
Insgesamt	22	18	49	30	21	60	9	6	6	12	22	18	34	9	

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 27 (zu Frage 37)

Prozentuale Abweichung des Durchschnittslohn in nicht tarifgebundenen Betrieben vom Durchschnittslohn in tarifgebundenen Betrieben 2016 bis 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
	(in Prozent)				
Abweichung des durchschnittl. Lohns in nicht tarifgebundenen Betrieben vom durchschnittl. Lohn in tarifgebundenen Betrieben	-22	*	-20	-25	-24

* Daten fehlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Witten 2016 bis 2020

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 28 (zu Frage 39)

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit am Arbeitsort Brandenburg

	Stichtag	Anzahl
sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte (SvB) mit ausländischer Staatsangehörigkeit	30. Juni 2012	17.472
	30. Juni 2013	21.390
	30. Juni 2014	25.237
	30. Juni 2015	30.446
	30. Juni 2016	36.341
	30. Juni 2017	44.784
	30. Juni 2018	54.430
	30. Juni 2019	58.516
	30. Juni 2020	58.854
30. Juni 2021	71.747	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 29 (zu Frage 40)

Zu- und Fortzüge von/ins Ausland im Land Brandenburg

Jahr	Zuzüge	Fortzüge
2012	14.050	9.573
2013	17.134	10.773
2014	21.387	12.294
2015	39.901	14.549
2016	35.916	24.921
2017	25.778	19.509
2018	27.925	22.275
2019	28.789	22.192
2020	22.428	17.054

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Wanderungen im Land Brandenburg

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 30 (zu Frage 41)

Sozialversicherungspflichtige Einpendlerinnen und Einpendler* im Land Brandenburg

Stichtag	Insgesamt	davon	
		Männer	Frauen
	1	2	3
30. Juni 2012	120.274	76.907	43.367
30. Juni 2013	123.503	79.162	44.341
30. Juni 2014	126.123	80.747	45.376
30. Juni 2015	133.523	85.338	48.185
30. Juni 2016	141.220	90.023	51.197
30. Juni 2017	147.506	94.488	53.018
30. Juni 2018	153.366	98.722	54.644
30. Juni 2019	154.403	98.983	55.420
30. Juni 2020	151.390	97.232	54.158
30. Juni 2021	164.640	105.458	59.182

* In den Pendlerangaben sind nur regional zuzuordenbare Fälle enthalten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 31 (zu Frage 42)

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer nach dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit am Arbeitsort Brandenburg

Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (KdB 2010)	Insgesamt	davon		davon		
		Männer	Frauen	unter 25 Jahre	25 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	71.747	46.820	24.927	9.074	56.889	5.784
Helfer	28.638	17.406	11.232	4.856	21.330	2.452
Fachkraft	30.967	22.369	8.598	3.713	24.816	2.438
Spezialist	4.320	2.627	1.693	272	3.704	344
Experte	7.792	4.400	3.392	216	7.027	549
ohne Angabe	30	18	12	17	*	*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anforderungsniveau	Kurzfassung - Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit nach (KdB 2010)	Erläuterung
1	Helfer	Die Helfer- und Anlerntätigkeiten des Anforderungsniveaus 1 umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird üblicherweise kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (regelmäßige) Berufsausbildung vorausgesetzt.
2	Fachkraft	Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlerntätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.
3	Spezialist	Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.
4	Experte	Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.).

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 32 (zu Frage 44)

Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen im Land Brandenburg

	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2021	Stand 30.06.2022
Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 60c Absatz 1 AufenthG erteilt (Ausbildungsduldung, Anspruch)	44	90	100
Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 60c Absatz 7 AufenthG (Ausbildungsduldung, Ermessen)	4	8	7
Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 60d Absatz 1 AufenthG (Beschäftigungsduldung, Regelanspruch, Beschäftigter)	17	47	53
Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 60d Absatz 4 AufenthG (Beschäftigungsduldung, Ermessen, Beschäftigter)	1	1	2
Duldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG in Verbindung mit § 60d Abs. 2 AufenthG (Beschäftigungsduldung, Regelanspruch, minderjährige ledige Kinder) erteilt	1	1	
Duldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG in Verbindung mit § 60d Abs. 4 in V.m. Abs. 1 AufenthG (Beschäftigungsduldung, Ermessen, Ehegatte/Lebenspartner)		1	1
Duldung nach § 60a Abs. 2 S. 3 AufenthG in Verbindung mit § 60d Abs. 1 AufenthG	1	3	2

Quelle: Ausländerzentralregister

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 33 (zu Frage 49)

Eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Verstößen gegen alle Vorschriften des Mindestlohngesetzes im Land Brandenburg - 2015 bis 2021 -

	2017	2018	2019	2020	2021
alle Branchen	267	381	330	245	137

Quelle: Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung

GA 12 - "Arbeitsmarkt in Brandenburg"

Tabelle 34 (zu Frage 50)

Eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren nach § 21 Abs. 1 Nr. 9 des Mindestlohngesetzes im Land Brandenburg - 2015 bis 2021 -

Branche	2017	2018	2019	2020	2021
Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	0	1	0	0	0
Arbeitnehmerüberlassung	0	0	0	0	0
Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen	0	1	0	0	0
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III	0	0	0	0	0
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	9	8	6	6	6
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken	0	0	0	0	0
Briefdienstleistungen	0	0	1	1	1
Call Center	0	0	0	0	0
Caterer	1	2	1	0	0
Elektrohandwerk		0	0	1	0
Fleischwirtschaft	0	0	0	0	1
Forstwirtschaft	1	0	1	1	0
Frisör- und Kosmetiksalons	4	6	6	3	0
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	58	49	59	44	18
Gebäudereinigung	0	1	8	0	0
Gerüstbauerhandwerk		0	0	0	0
Getränkeeinzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	2	3	6	0	0
Landwirtschaft	2	0	0	3	7
Maler- und Lackiererhandwerk		0	0	0	0
Personenbeförderungsgewerbe	4	2	8	2	3
Pflegebranche	1	0	6	0	0
Prostitutionsgewerbe			0	0	0
Schaustellergewerbe	2	1	0	0	0
Sicherheitsdienstleistungen	1	0	2	1	0
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	10	18	18	7	5
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	0	0	1	1	0
Sonstige	67	57	43	53	38
Gesamt	162	149	166	123	79

Anmerkung: (Graubereich)

Eine Auswertung der Branchen Call Center, Caterer, Frisör- und Kosmetiksalons sowie Getränkeeinzelhandel, Kioske und Tankstellenshops ist seit dem 01.01.2017 möglich, der Branchen Elektrohandwerk, Gerüstbauerhandwerk sowie Maler- und Lackiererhandwerk seit dem 19.06.2018 und dem Prostitutionsgewerbe seit dem 17.07.2019.

Quelle: Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung