

KMU im Land Brandenburg – Beschäftigungsdynamik und Entgelte

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung
Verfasserin/Verfasser: Daniel Porep

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Vorbemerkungen	4
3	Kleine und mittelständische Unternehmen – zwischen Jobmotor und Anpassungsmaschinen	5
4	Überblick – Brandenburg im überregionalen Vergleich	7
5	Beschäftigtenstruktur	10
5.1	Qualifikationsstruktur	10
5.2	Arbeitszeit	11
6	Beschäftigungsdynamik	13
6.1	Wachstum der Beschäftigung	13
6.2	Beendete und begonnene Beschäftigungsverhältnisse	14
6.3	Dauer von Beschäftigungsverhältnissen	16
7	Entgelte	17
8	Fazit	21
	Abbildungsverzeichnis	23
	Tabellenverzeichnis	23
	Literaturverzeichnis	24
	Impressum	25

1 Einleitung

Die Wirtschaft des Landes Brandenburg ist durch eine besonders hohe Zahl von kleinen und mittleren Betrieben geprägt. Dementsprechend ist auch die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Brandenburg bei diesen tätig. Die kleinbetriebliche Struktur kann sowohl positive als auch negative Bewertungen und Schlussfolgerungen begründen. Zum einen wird kleinen und mittleren Unternehmen ein besonderes Wachstumspotenzial zugeschrieben. Demnach hatten diese Unternehmen in der Vergangenheit auch einen besonders großen Anteil an der positiven Arbeitsmarktentwicklung im Land Brandenburg. Darüber hinaus können kleinere Unternehmen sehr flexibel reagieren und tragen so dazu bei, dass sich die Wirtschaft an Veränderungen gut anpassen kann. Zum anderen haben kleinere Unternehmen aber nicht die Ressourcenausstattung und sind deutlich seltener tarifvertraglich gebunden. Daher bezahlen kleinere Unternehmen geringere Entgelte und bieten weniger Raum für eine organisatorische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. In dieser Interpretation hat die Flexibilität der kleineren Unternehmen die Kehrseite von geringeren Löhnen und etwas unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.

Der folgende Bericht greift dieses Spannungsverhältnis auf und untersucht für das Land Brandenburg die Beschäftigtenstruktur, die Beschäftigungsdynamik und die Entlohnung von Beschäftigten differenziert nach der Betriebsgröße. Folgende drei Fragestellungen sind für diesen Bericht erkenntnisleitend:

- (1) Wie ist die Beschäftigtenstruktur von kleineren und mittleren Betrieben hinsichtlich der Qualifikationsstruktur und der Arbeitszeit?
- (2) Wie gestaltet sich das Verhältnis von Beschäftigungsdynamik und Betriebsgröße im Land Brandenburg?
- (3) Wie gestaltet sich das Verhältnis von Entlohnung und Betriebsgröße im Land Brandenburg?

Zur Beantwortung dieser Fragen folgen zunächst in den Abschnitten 2 und 3 einige grundsätzliche Vorbemerkungen mit begrifflichen Klarstellungen, einer Beschreibung der verwendeten Daten und einigen theoretischen Überlegungen. Die Abschnitte 4 bis 7 dienen der empirischen Analyse. Hierbei erfolgt zunächst ein allgemeiner Überblick über die Betriebs- und Beschäftigtenstruktur des Landes Brandenburg im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland. Eine Beschreibung der Beschäftigtenstruktur findet sich in Teil 5. Das Kapitel 6 widmet sich der Frage der Beschäftigungsdynamik. Die Untersuchung des Zusammenhangs von Entlohnung und Betriebsgröße ist Gegenstand von Abschnitt 7. Zum Abschluss erfolgt eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse.

2 Vorbemerkungen

Die folgende Untersuchung legt einen speziellen Fokus auf die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsdynamik sowie zwischen Betriebsgröße und Arbeitsentgelten. Für die Untersuchung der Beschäftigungsdynamik in Bezug auf Betriebs- oder Unternehmensgröße gibt es die Möglichkeit, Informationen auf der einzelbetrieblichen Ebene zu nutzen. (vgl. Wagner, 2007; Bauer et al.2008 a) Die Betrachtung dieser Mikroebene bietet den Vorteil, die Wachstums- und Schrumpfungsprozesse nachvollziehbar im Zeitverlauf zu beschreiben. Hierbei gibt es die Möglichkeit, zu sehen, ob und in welchem Ausmaß z.B. kleinere Betriebe zu Großbetrieben heranwachsen oder aber ihre Aktivitäten einstellen. Die dafür notwendigen Daten auf der Mikroebene standen für diese Analyse jedoch nicht zur Verfügung. Daneben besteht die Möglichkeit Information auf aggregierter Ebene für bestimmte Betriebsgrößenklassen zu nutzen. (vgl. Bauer et al.2008 a; Fuchs/Weyh 2007) Die aggregierten Daten für einzelne Betriebsgrößenklassen erlauben die Analyse verschiedener Kennzahlen zu Betrieben, Beschäftigtenzahlen, Beschäftigungsverhältnissen und Entgelten. Die Analyse nutzt dafür Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf Informationen für nach der Beschäftigtenzahl zusammengefasste Betriebe. Damit analysiert dieser Bericht nicht die Entwicklung von Unternehmen als rechtliche Einheiten, sondern die Entwicklung von Betrieben. Ein Betrieb ist die regional gemeldete Niederlassung eines Unternehmens. Dabei kann ein Unternehmen auch aus mehreren Betrieben bestehen.¹ In vielen Fällen entspricht der Betrieb dem Unternehmen. In die Analyse fließen nur Informationen für Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein.²

Bei der Analyse zur Bedeutung und Entwicklung von Unternehmen unterschiedlicher Größe spielen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) häufig eine besondere Rolle. Ihnen werden eine besondere Beschäftigungsbedeutung und große Wachstumspotenziale zugesprochen. Vielfältige wirtschaftspolitische Unterstützungsprogramme richten sich zudem direkt an diese

¹ „Beschäftigungsbetrieb im Sinne der Beschäftigungsstatistik ist eine regional und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheit, in der Beschäftigte tätig sind. Der Beschäftigungsbetrieb kann aus einer oder mehreren Niederlassungen (Filialen) eines Unternehmens bestehen. Als Beschäftigungsbetrieb wird immer die Einheit bezeichnet, für die eine Betriebsnummer zu vergeben ist bzw. vergeben wurde. Für die regionale Abgrenzung des Beschäftigungsbetriebes ist der Gemeindebereich maßgebend.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2020)

² „Als sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigte gelten Personen, die folgende Kriterien erfüllen: 1. Eine Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung liegt vor. 2. Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig in mindestens einem der Zweige der Sozialversicherung (Rentenversicherung, Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung). 3. Es handelt sich um abhängige Beschäftigung bzw. Arbeit, die im Allgemeinen gegen Entgelt entrichtet wird (Ausnahmen sind Unterbrechungstatbestände wie z. B. Elternzeit). 4. Es wird mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2020)

Unternehmensgruppe. (vgl. Bauer et al.2008 a, S. 5) Vor diesem Hintergrund und zum Zwecke der analytischen Vereinfachung fasst die folgende Analyse wiederholt die Betriebsgrößenklassen kleinerer und mittlerer Betriebe zur Gruppe der „KMU“ zusammen. Wie oben beschrieben ist hierbei jedoch zu beachten, dass es nicht die Unternehmen als rechtliche Einheiten sind, sondern die Betriebe als Niederlassung der Unternehmen. Die Beschreibung „KMU“ ist insofern nicht exakt, wird jedoch aufgrund der leichteren Verständlichkeit genutzt. In Rückgriff auf die KMU-Definition der Europäischen Union fasst die Untersuchung alle Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 1 bis 249 als KMU zusammen.³

3 Kleine und mittelständische Unternehmen – zwischen Jobmotor und Anpassungsmaschinen

Die große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland arbeitet in kleinen und mittelständischen Unternehmen. In der öffentlichen Wahrnehmung wird diesen Betrieben oft die Funktion eines Jobmotors zugeschrieben. Dieser „Mittelstandshypothese“ folgend, zeigen die entsprechenden Unternehmen ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum. In dieser Interpretation sind kleinere und mittlere Unternehmen „Jobmotoren“.

In Anlehnung an den von Schumpeter beschriebenen Prozess der „kreativen Zerstörung“ können KMU eine besondere Bedeutung für die Anpassungsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft haben. Dabei kommt es durch Prozesse der Unternehmensgründung und -liquidation zur Anpassung der gesellschaftlichen Ressourcenallokation. Die Gründung und Schließung von Unternehmen spiegelt die Extremformen dieser Anpassungsprozesse wieder. (vgl. Bauer et al.2008 a, S. 2) Die Anpassungsprozesse zeigen sich jedoch auch in Wachstums- und Schrumpfungsprozessen der Unternehmen. In dieser Interpretation können KMU als „Anpassungsmaschinen“ beschrieben werden.

Für die Wachstums- und Anpassungsprozesse kann in Rückgriff auf das Konzept der internen und externen Arbeitsmärkte für KMU vermutet werden, dass die Beschäftigungsentwicklung in diesen Betrieben eher durch eine größere Bedeutung von Marktkräften geprägt ist. Externe Arbeitsmärkte sind durch begrenzte Beschäftigungszeiten in den Betrieben, eine höhere zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitnehmer und eine große Bedeutung der Marktsteuerung gekennzeichnet. Interne Arbeitsmärkte sind hingegen durch innerbetriebliche Mobilität, lange Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer sowie eine betriebsspezifische Qualifizierung charakterisiert. (vgl.

³ Die Europäische Kommission empfiehlt die Abgrenzung von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen als KMU über die Beschäftigtenzahl bzw. den Umsatz. Kleinstunternehmen haben demnach bis zu 9 Beschäftigte, kleine Unternehmen bis zu 49 Beschäftigte und mittlere Unternehmen bis zu 249 Beschäftigte. (vgl. Empfehlung der Europäischen Kommission 2003/361/EG)

Weingärtner 2019, S. 101) Die beschäftigungsseitigen Anpassungsprozesse in Betrieben können sowohl über externe als auch interne Arbeitsmärkte ablaufen.

Während die "Mittelstandshypothese" in der empirischen Überprüfung mit Hilfe von Längsschnittdaten durchaus kritisch beurteilt wurde, zeigten sich jedoch deutlich Hinweise darauf, dass KMU von einer besonderen Beschäftigungsdynamik sowohl in positiver als auch in negativer Form betroffen sind. Die Beschäftigungsdynamik bezieht sich dabei nicht nur auf die Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigten, sondern auch auf die Zahl der begonnenen und beendeten Arbeitsverhältnisse. (vgl. Bauer et al. 2008 b; Fuchs/Weyh 2007, Haltiwanger et al, 2007) Damit scheinen KMU im Vergleich zu Großbetrieben für ihre Anpassungsprozesse eher externe als interne Arbeitsmärkte zu nutzen. Vor dem Hintergrund dieser Annahmen unterstellt dieser Bericht für kleine und mittelgroße Betriebe eine höhere Beschäftigungsdynamik als für Großbetriebe. Diese Beschäftigungsdynamik zeigt sich in überdurchschnittlichen Wachstums- oder Schrumpfraten der Beschäftigung und einem überdurchschnittlichen Labour Turnover und kürzeren Beschäftigungszeiträumen. Damit können KMU eher als Ort der Anpassung charakterisiert werden und nutzen dafür eher als Großbetriebe den Arbeitsmarkt.

Die Ursachen für diese dynamischen Anpassungsprozesse der Beschäftigtenzahlen sind vielschichtig. Für die Unterschiede zwischen KMU und Großbetrieben spielen wahrscheinlich rechtliche Regulierungen durch den Staat oder kollektive Interessenvertretungen wie Unternehmerverbände und Gewerkschaften eine große Rolle. (vgl. Haltiwanger et al, 2007) Rechtliche Rahmenbedingungen finden sich z.B. in Gesetzen und Verordnungen zum Arbeits- und Kündigungsschutz und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. Die Regelungen der kollektiven Interessenvertretung können vielfältige Bereiche wie Kündigungsschutz, Entgelte, Einstellungs- und Weiterbildungspraktiken betreffen. Die Reichweite tarifvertraglicher Regelungen ist in Großbetrieben weitaus größer als in KMU. Die Tarifbindung für KMU lag im Land Brandenburg je nach Betriebsgröße zwischen 14 und 57 Prozent. In Großbetrieben betraf dies hingegen 75 Prozent. (vgl. MASGF, 2019, S. 74) Damit sind kleinere Betriebe viel weniger durch Tarifverträge reguliert als größere Betriebe. Dies kann unter anderem erklären, warum kleinere Betriebe sich an Nachfrageschwankungen eher über den Auf- und Abbau von Beschäftigung anpassen. Gleichzeitig kann dies auch dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen insbesondere die Entlohnung in kleineren Betrieben für die Arbeitnehmer im Vergleich zu Großbetrieben weniger vorteilhaft sind. Darüber hinaus produzieren größere Betriebe häufig aufgrund von Skaleneffekten und einer längeren Betriebshistorie mit einer höheren Kapitalintensität und erreichen darüber eine größere Produktivität und damit mehr Spielraum für hohe Entgelte. Auf diesen Überlegungen aufbauend, unterstellt dieser Bericht, dass kleine und mittelgroße Betriebe geringere Entgelte zahlen als Großbetriebe.

Unabhängig von den skizzierten Überlegungen zu Beschäftigungsdynamik und Lohnunterschieden ist bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse zu beachten, dass in der statistischen

Betrachtungsweise die Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben zwangsläufig verwischen. In die Analyse fließen nur zusammengefasste Ergebnisse mit ein. Es ist daher möglich, dass die Situation in einem konkreten Betrieb nicht zu den Ergebnissen dieser Untersuchung passt. Es ist z.B. denkbar, dass die Entlohnung in bestimmten kleineren Betrieben über der Entlohnung in Großbetrieben liegt. Die Zusammenfassung kleiner und mittlerer Betriebe führt sehr unterschiedliche Unternehmen in die Gruppe der KMU zusammen. Im folgenden Bericht wird diese Kategorie zur Vereinfachung des Vergleiches mit Großbetrieben wiederholt genutzt. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass die Unterschiede auch innerhalb der KMU beträchtlich sind.

Dieser Bericht verfolgt nicht das Ziel die Arbeitsbedingung und damit die Attraktivität von Arbeitsplätzen in ihrer Gesamtheit zu beurteilen. Zwar spielen die Entlohnungsbedingungen in diesem Kontext sicherlich eine wichtige Rolle. Der Lohn ist jedoch bei weitem nicht der einzige Faktor für die Beschreibung der Arbeitsbedingungen. Daneben haben unter anderem die inhaltlichen Anforderungen, die Form der Hierarchie, die inhaltlichen und formalen Gestaltungsspielräume oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherlich auch eine große Bedeutung. Bei diesen Aspekten ist es sehr gut möglich, dass kleinere Betriebe Arbeitnehmern attraktivere Arbeitsbedingungen bieten als Großbetriebe. Vor diesem Hintergrund sind die empirischen Informationen in den nächsten Kapiteln nicht als eine Gesamtbeurteilung der Arbeitsbedingungen in KMU zu verstehen.

4 Überblick – Brandenburg im überregionalen Vergleich

Etwa 99,5 Prozent aller Betriebe im Land Brandenburg haben weniger als 250 Beschäftigte. Nur etwa 0,5 Prozent haben 250 oder mehr Beschäftigte und können als Großbetriebe bezeichnet werden. Auch wenn die große Mehrheit der SV-Beschäftigten im Land Brandenburg in KMU beschäftigt ist, sind die Großbetriebe von großer Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung. Die Betrachtung der Zahl der Betriebe zeigt deutlich die Dominanz der kleineren Betriebe. Etwa 78 Prozent aller Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte. Demgegenüber verändert sich das Bild bei der Berücksichtigung der Beschäftigtenzahlen. Hier ist der Beschäftigtenanteil bei den Großbetrieben am höchsten. In den Großbetrieben arbeiten etwa 23 Prozent der Beschäftigten. Bei einer zusätzlichen Berücksichtigung der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten zeigt sich, dass etwa 54 Prozent in den größeren Betrieben ab 50 Mitarbeitern tätig sind. Diese größeren Betriebe stellen aber nur 4,4 Prozent aller Betriebe. (siehe Tab. 1)

Tab. 1: Betriebe und SV-Beschäftigte nach Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06.2019

	INSGESAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
Betriebe	66.745	52.237	6.810	4.679	1.634	1.018	367
	100,0%	78,3%	10,2%	7,0%	2,4%	1,5%	0,5%
SV-Beschäftigte	854.164	159.208	91.384	142.017	112.839	154.425	194.291
	100,0%	18,6%	10,7%	16,6%	13,2%	18,1%	22,7%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

In Tab. 1 ist die kleinbetriebliche Struktur der Wirtschaft im Land Brandenburg klar zu erkennen. Die hohe Bedeutung von kleinen Betrieben stellt ein charakteristisches Merkmal des Landes Brandenburg dar. Im westdeutschen Durchschnitt waren 2019 etwa 66 Prozent der Beschäftigten in KMU tätig. In Ostdeutschland waren es etwa 72 Prozent und im Land Brandenburg ca. 77 Prozent. Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland haben kleine und mittelgroße Betriebe im Land Brandenburg damit einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil. (siehe Tab. 2) Trotz dieser Unterschiede zeigt sich im überregionalen Vergleich auch für Deutschland insgesamt, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in KMU angestellt ist. Die regionalen Unterschiede sind jedoch beträchtlich.

Tab. 2: Struktur der SV-Beschäftigten nach Betriebsgröße zum 30.06.2019

REGION	1-9	10-19	20-49	50-99	100- 249	1-249	250 UND MEHR
Land Brandenburg	18,6%	10,7%	16,6%	13,2%	18,1%	77,3%	22,7%
Ostdeutschland	16,6%	9,9%	15,7%	12,9%	16,7%	71,7%	28,3%
Westdeutschland	14,7%	9,3%	14,1%	11,9%	15,6%	65,6%	34,4%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die kleinen und mittleren Betriebe sind nicht über alle Branchen gleich verteilt. Es gibt einen deutlichen Schwerpunkt von Klein- und Großbetrieben in Abhängigkeit der Branchenzugehörigkeit. In Tab. 3 ist der Anteil der Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse differenziert nach Branchenzugehörigkeit aufgelistet. Die Tabelle verdeutlicht damit, ob eine Branche eher kleinbetrieblich organisiert ist oder ob es eine stärkere Bedeutung von größeren Betrieben gibt. Im Baugewerbe haben z.B. 81,7 Prozent aller Betriebe nur zwischen 1 und 9 Beschäftigte. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung haben 2,7 Prozent aller Betriebe 250 oder mehr Beschäftigte. Eine große Zahl von Kleinstbetrieben gibt es in den Bereichen Landwirtschaft, Baugewerbe, Finanzdienstleistungen/Immobilien/wissenschaftliche Dienstleistungen und sonstige Dienstleistungen. Die

Bereiche Bergbau/Versorgungswirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe und öffentliche Verwaltung sind hingegen von einer deutlich größeren Relevanz mittlerer und großer Betriebe geprägt (siehe Tab. 3). Diese Wirtschaftszweige sind demnach durch eine vergleichsweise starke Konzentration der Beschäftigten in wenigen Betrieben gekennzeichnet. So arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe etwa 56 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten, in der öffentlichen Verwaltung sind es sogar ca. 65 Prozent. Die Branchen Bergbau/Versorgungswirtschaft und Verarbeitendes Gewerbe benötigen wahrscheinlich deutlich größere Investitionen in Betriebsvermögen und sind häufiger erst ab einer bestimmten Betriebsgröße rentabel. Die öffentliche Verwaltung und der Erziehungsbereich sind stark durch große Verwaltungs- und Bildungseinrichtungen geprägt.

Tab. 3: Struktur der Betriebe im Land Brandenburg nach Betriebsgröße zum 30.06.2019

WIRTSCHAFTSZWEIGE (WZ08)	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
Insgesamt	78,3%	10,2%	7,0%	2,4%	1,5%	0,5%
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	80,8%	9,7%	7,6%	1,3%	*	*
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft	58,7%	13,2%	14,4%	7,7%	4,4%	1,6%
C Verarbeitendes Gewerbe	63,2%	14,3%	12,4%	5,0%	3,6%	1,4%
F Baugewerbe	81,7%	11,0%	5,7%	1,2%	*	*
G-I Handel, Verkehr, Logistik, Gastgewerbe	77,9%	11,8%	7,1%	1,9%	1,1%	0,2%
J-M IKT, Finanz-DL, Immobilien, wiss. u. techn. DL	87,2%	7,0%	3,9%	1,0%	0,7%	0,2%
N Sonst. wirtsch. DL	76,5%	9,4%	7,3%	3,6%	2,2%	0,9%
O, U, P Öffentl. Verw., Erziehung u. Unterricht	53,5%	15,0%	15,5%	7,0%	6,3%	2,7%
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	75,7%	8,5%	8,1%	4,2%	2,3%	1,3%
R, S, T Sonst. DL, priv. Haushalte	89,4%	5,8%	2,7%	1,2%	0,8%	0,1%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

* Die Daten sind aufgrund von Datenschutzbestimmungen anonymisiert.

Die differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt klar, dass die Branchenzugehörigkeit einen starken Zusammenhang zur Betriebsgröße hat. Aufgrund der spezifischen

wirtschaftlichen und organisatorischen Anforderungen in bestimmten Branchen sind entweder eher großbetriebliche Strukturen von Vorteil oder die Rahmenbedingungen erlauben auch eine große Zahl an Kleinstbetrieben.

5 Beschäftigtenstruktur

Nach dem allgemeinen Überblick zur Bedeutung unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt des Landes Brandenburg dient das Kapitel 5 dazu, die Beschäftigtenstruktur von kleineren und größeren Betrieben im Vergleich zu beschreiben. Dabei zeigen sich hinsichtlich der Qualifikation und der Arbeitszeit für Klein- und Großbetriebe spezifische Muster.

5.1 Qualifikationsstruktur

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten ist es sehr schwierig, vorab begründete Vermutungen hinsichtlich der Betriebsgröße aufzustellen. Ausgehend von der Überlegung, dass kleinere Betriebe für ihre Anpassungsprozesse eher auf den Arbeitsmarkt als auf die interne Personalentwicklung setzen, sind zwei Annahmen plausibel. Zum einen kann angenommen werden, dass die Beschäftigten eher geringere Qualifikationen besitzen, da die entsprechenden Arbeitskräfte leichter auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren sind. Zum anderen ist aber für die Betriebe wünschenswert, dass die Beschäftigten eine ausreichende Qualifikation mitbringen, da lange Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozesse in kleineren Betrieben schwieriger umsetzbar sind.

Eine Möglichkeit, die Qualifikationsanforderungen der Betriebe zu beschreiben, besteht darin, die Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau zu differenzieren. Das Anforderungsniveau beruht auf der Komplexität eines Arbeitsplatzes. Es ist stark mit Qualifikationsanforderungen einer Arbeitsstelle verbunden, berücksichtigt daneben aber informelle Bildung und Berufserfahrung. (vgl. Bundesagentur für Arbeit) Für das Anforderungsniveau der Helfer besteht eine geringe Komplexität und es ist keine Berufsausbildung notwendig. Bei den Fachkräften sind die Anforderungen höher und häufig ist eine berufliche Ausbildung notwendig. Die Spezialisten müssen sehr komplexe Aufgaben bearbeiten und es sind weitergehende berufliche Qualifikationen oder ein Bachelorabschluss notwendig. Die Experten haben das höchste Anforderungsniveau und benötigen häufig einen Hochschulabschluss auf Masterniveau zur Ausübung ihrer Tätigkeit.

Die Darstellung der SV-Beschäftigten nach Anforderungsniveau und Betriebsgröße zeigt, dass kleinere Betriebe einen etwas geringeren Anteil an Helfertätigkeiten haben. Auffällig ist, dass kleinere Betriebe einen besonders hohen Anteil an Beschäftigten mit einem mittleren Anforderungsniveau haben und im Vergleich zu Großbetrieben weniger Helfer, weniger Spezialisten und weniger Experten. Dies deutet daraufhin, dass kleinere Betriebe einen geringeren Grad an interner

Spezialisierung besitzen. Gleichzeitig muss jedoch ein größerer Anteil der Beschäftigten ein bestimmtes Maß an Qualifikationen und Knowhow mitbringen. Auf dieser Basis haben kleinere Unternehmen mehr Flexibilität ohne gleichzeitig die hohen Kosten für Hochqualifizierte tragen zu müssen. In Bezug auf das Ausbildungssystem heißt das, dass die Funktionsfähigkeit des Berufsausbildungssystems insbesondere für kleinere Unternehmen von hervorgehobener Bedeutung ist. In Kontrast dazu können Großbetriebe wahrscheinlich in größerem Umfang eine interne Arbeitsteilung umsetzen und nutzen dafür sowohl mehr Hochqualifizierte als auch etwas mehr Helfer.

Tab. 4: SV-Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06.2019⁴

ANFORDERUNGS- NIVEAU	INSGESA MT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Helfer	16,3%	13,8%	13,5%	15,7%	20,0%	16,7%	17,7%
Fachkraft	61,0%	66,7%	66,7%	64,5%	59,4%	61,2%	51,7%
Spezialist	11,2%	10,9%	9,9%	9,9%	10,7%	11,4%	13,0%
Experte	10,7%	8,6%	9,9%	9,8%	9,9%	10,2%	14,7%
keine Angabe/keine Zu- ordnung möglich/Fehler	0,8%	*	*	0,2%	*	0,6%	2,8%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

* Daten sind aufgrund von Datenschutz anonymisiert.

5.2 Arbeitszeit

Bei einer Interpretation von kleineren Betrieben als besonders flexible Orte der wirtschaftlichen Aktivität mit geringeren Möglichkeiten der Entlohnung von Arbeitnehmern ist zu vermuten, dass kleinere Betriebe einen größeren Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben. Aufgrund der verringerten Arbeitszeit bekommen diese Beschäftigten kleinere Entgelte und bieten eventuell die Möglichkeit, sich direkter an Nachfrageschwankungen anzupassen. Insbesondere in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist es vorstellbar, dass Neueinstellungen nur sehr vorsichtig in unmittelbarer Reaktion auf einen erhöhten Bedarf erfolgen und zunächst nur mit reduzierter Arbeitszeit. Eine Betrachtung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig in Tab. 5 bestätigt diese Vermutung. Über alle Branchen hinweg sind in den Kleinstbetrieben etwa 40 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit tätig. In den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sind es hingegen nur etwa 27 Prozent. Bei den kleinen und mittleren Betrieben zwischen 10 und 249 Beschäftigten ist die Relevanz der Teilzeit kleiner als in

⁴ Die Angaben für die Experten in den Betriebsgrößenklassen 1-9, 10-49 und 50-99 überschätzen die tatsächliche Zahl leicht. Die Angaben umfassen sowohl Experten als auch die Fälle ohne Angabe. Damit stellen die Werte eine Art Maximalwert dar. Real liegt der Anteil der Experten vermutlich leicht darunter.

Kleinstbetrieben und höher als in Großbetrieben. Die Werte schwanken zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in diesem Segment jedoch nur gering.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert zwischen verschiedenen Branchen auch sehr stark. Während der Anteil mit 6 bis 11 Prozent im Produzierenden Gewerbe eher gering ist, ist die Bedeutung im Dienstleistungsbereich mit einem Teilzeitanteil von 28 bis 48 Prozent deutlich höher. Für fast alle Branchen zeigt sich jedoch, dass KMU deutlich stärker Teilzeitbeschäftigung nutzen als Großbetriebe. Die einzige Ausnahme bildet der Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Hier ist der Teilzeitanteil in den Großbetrieben höher.

Insgesamt nutzen KMU und davon insbesondere Kleinstbetriebe deutlich stärker Teilzeitbeschäftigung als Großbetriebe. Die Daten geben keine Antwort darauf, ob dies auf Wunsch der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber geschieht. Der Unterschied zwischen den KMU und den Großbetrieben ist jedoch ein starkes Indiz dafür, dass betriebliche und organisatorische Erwägungen der Betriebe hierbei eine große Rolle spielen.

Tab. 5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen SV-Beschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig im Land Brandenburg zum 30.06.2019

WIRTSCHAFTS- ZWEIGE (WZ08)	INSGESAMT	1-9	10- 19	20- 49	50- 99	100 - 249	250 UND MEHR
Insgesamt	31,3%	40,4%	31,0%	28,1%	31,0%	31,0%	26,7%
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	13,6%	23,9%	11,2%	7,9%	*	*	*
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft.	6,6%	14,6%	*	7,7%	*	*	4,4%
C Verarbeitendes Gewerbe	9,7%	24,6%	15,2%	10,0%	7,8%	7,6%	6,6%
F Baugewerbe	11,0%	19,1%	9,9%	6,3%	4,9%	*	*
G-I Handel, Verkehr, Logistik, Gastgewerbe	35,0%	46,8%	37,8%	31,1%	32,9%	27,3%	25,9%
J-M IKT, Finanz-DL, Immobilien, wiss. u. techn. DL	27,7%	40,0%	24,4%	20,5%	19,7%	23,8%	21,9%
N Sonst. wirtsch. DL	37,5%	38,8%	33,8%	27,3%	32,9%	42,1%	42,8%
O, U, P Öffentl. Verw., Erziehung u. Unterricht	41,3%	47,2%	47,3%	42,9%	42,6%	44,9%	36,6%
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	48,3%	54,7%	53,5%	57,6%	59,3%	51,9%	35,2%
R, S, T Sonst. DL, priv. Haushalte	45,3%	57,8%	*	44,9%	29,1%	*	*

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

* Die Daten sind aufgrund von Datenschutzbestimmungen anonymisiert.

6 Beschäftigungsdynamik

Wie in Abschnitt 3 beschrieben, interpretiert dieser Bericht kleinere Betriebe als flexible Orte der wirtschaftlichen Tätigkeit mit einem hohen Anpassungspotenzial unter starker Nutzung des Arbeitsmarktes. Demnach haben kleinere Betriebe nicht zwangsläufig ein starkes Beschäftigungswachstum, zeigen jedoch eine hohe Zahl an beendeten und begonnen Beschäftigungsverhältnissen sowie eine geringere Beschäftigungsdauer für die Beschäftigungsverhältnisse.

Für die Betrachtung der Beschäftigungsdynamik ist es zum einen möglich, die Entwicklung des Bestandes an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu einem bestimmten Stichtag zu betrachten. Damit zeigt sich, ob es im Zeitverlauf zu einem Auf- oder Abbau der Beschäftigung gekommen ist. Die Betrachtung des Bestandes an Beschäftigung gibt jedoch keinen direkten Überblick über die am Arbeitsmarkt ablaufenden Prozesse der Neueinstellung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Hierfür ist eine Betrachtung von Stromgrößen für einen Zeitraum notwendig.

6.1 Wachstum der Beschäftigung

Eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung anhand des Bestandes an SV-Beschäftigten zwischen den Jahren 2003 und 2019 zeigt, dass es zwischen 2003 und 2005 zu einem Rückgang der Beschäftigung und zwischen 2005 und 2019 zu einem kontinuierlichen Anstieg gekommen ist. Während von dem Beschäftigungsrückgang kleinere und mittelgroße Betriebe noch leicht überdurchschnittlich betroffen waren, gab es in der Phase des Beschäftigungsanstiegs kein überdurchschnittliches Wachstum der Beschäftigung in den KMU-Betrieben insgesamt. (siehe Tab. 6)

Tab. 6: Bestand der SV-Beschäftigung nach Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06.

JAHR	INSGESAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
2003	735.641	153.637	81.852	122.972	94.607	120.080	162.493
2005	704.143	148.128	76.541	114.000	91.593	115.360	158.521
2019	854.164	159.208	91.384	142.017	112.839	154.425	194.291
2003 - 2005 in %	-4,3%	-3,6%	-6,5%	-7,3%	-3,2%	-3,9%	-2,4%
2005 - 2019 in %	21,3%	7,5%	19,4%	24,6%	23,2%	33,9%	22,6%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen war jedoch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen sehr unterschiedlich. Bei den Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten war der Anstieg mit 7,5

Prozent in den letzten Jahren deutlich unterhalb des Gesamtdurchschnitts. Deutlich größer, aber ebenfalls unterdurchschnittlich war das Wachstum in der Größenklasse zwischen 10 und 19 Beschäftigten. Im Vergleich dazu lag der Zuwachs bei den mittelgroßen Betrieben mit über 20 Beschäftigten klar über dem Durchschnitt. Besonders groß war der Anstieg der Gesamtbeschäftigung bei den Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten. Wenn auch nur leicht war der Anstieg bei den Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich. Innerhalb der Beschäftigtenstruktur des Landes Brandenburg ergibt sich damit ein Trend zu größeren Betrieben. Die gute wirtschaftliche Entwicklung hat es demnach Betrieben ermöglicht, Wachstumsprozesse zu vollziehen. Der Trend hin zu einer höheren Beschäftigungsbedeutung von Großbetrieben ist jedoch auch bundesweit zu erkennen. Die Rolle der Großbetriebe für die Gesamtbeschäftigung ist in Ost- und Westdeutschland zwischen 2005 und 2019 angestiegen. Während im Land Brandenburg eher mittelgroße Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten an Bedeutung gewonnen haben, waren es im Durchschnitt für Ost- und Westdeutschland sogar eher die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten.

Die Betrachtung der Entwicklung des Bestandes an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgröße ergibt insgesamt ein sehr heterogenes Bild. Dabei zeigt sich nicht, dass kleinere und mittelgroße Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben von einer besonders ausgeprägten Beschäftigungsdynamik geprägt sind. Während die Zahl der Beschäftigten in mittelgroßen Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten in der Wachstumsphase sehr stark angestiegen sind, war der Rückgang zuvor jedoch leicht unterdurchschnittlich. Die Beschäftigungsentwicklung in den Kleinstbetrieben war sowohl in der Schrumpfungs-, als auch in der Wachstumsphase unterdurchschnittlich. Es ist jedoch möglich, dass viele kleinere Betriebe in der Wachstumsphase Beschäftigung aufgebaut haben und somit in höhere Betriebsgrößenklassen hineingewachsen sind.

6.2 Beendete und begonnene Beschäftigungsverhältnisse

Die Analyse der Bestandszahl von Beschäftigten zu bestimmten Stichtagen ergibt nur ein Bild von den Gesamtergebnissen der am Arbeitsmarkt ablaufenden Prozesse. Dahinter verbergen sich eine Vielzahl an Einstellungen, Kündigungen oder Arbeitsplatzwechseln. Um die Gesamtzahl der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen, bietet es sich an, neben der Bestandszahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu einem Stichtag auch die begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse für einen bestimmten Zeitraum zu analysieren.⁵

⁵ Ein begonnenes Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wird. Ein beendetes Beschäftigungsverhältnis wird gezählt, wenn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beendet wird. Beendete und begonnene Beschäftigungsverhältnisse werden aber auch gezählt, wenn ein Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsarten (Ausbildung, Beschäftigung, geringfügig entlohnte Beschäftigung, kurzzeitige Beschäftigung) stattfindet. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020)

Die Angaben zu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen erfassen neben Fällen der Beschäftigungsaufnahme bzw. des Beschäftigungsendes auch Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen. Darüber hinaus kann es zur Zählung kommen, wenn sich die Registrierung von Betrieben aufgrund von Fusionen oder Aufteilungen verändert. In diesen Fällen gibt es keine tatsächlichen Neueinstellungen oder Beendigungen. Dadurch überzeichnet die Zahl der beendeten und begonnenen Beschäftigungsverhältnisse die realen Bewegungen am Arbeitsmarkt. Die für diesen Bericht genutzten Statistiken erfassen damit auch zum Teil Personalveränderungen innerhalb von bestehenden Betrieben und sind daher nur als Indiz für die realen Bewegungen am Arbeitsmarkt zu verstehen. Zum Vergleich der Beschäftigungsdynamik unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen ist es notwendig, die Zahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Relation zur Gesamtbeschäftigung zu betrachten. Die Zahlen der Neueinstellungen und Beendigungen steigen ja wahrscheinlich automatisch mit der Zahl der Arbeitsplätze. Für die Analyse der Dynamik am Arbeitsmarkt nutzen andere Untersuchungen die Arbeitskräftefluktuationsrate oder die Labour-Turnover-Rate. Darin werden aber die Zahlen der ausschließlichen Neueinstellungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in Beziehung zur Gesamtbeschäftigung gesetzt. Nicht gezählt werden dabei die Wechsel von verschiedenen Formen der Beschäftigung oder Änderungen auf Ebene der Betriebe. (vgl. Rhein, 2010, S. 4 f.; Knuth et al., 1999, S. 27 f.) Die im Folgenden dargestellten Zahlen sind daher nur eingeschränkt mit diesen Raten vergleichbar.

In Tab. 7 ist die Zahl der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse für verschiedene Betriebsgrößenklassen abgebildet. Die Daten zeigen, dass die Gesamtzahl der Änderungen von Beschäftigungsverhältnissen mit der Zahl der Gesamtbeschäftigten variieren. Demnach haben Betriebsgrößenklassen mit einer höheren Beschäftigtenzahl tendenziell auch eine höhere Zahl an Änderungen von Beschäftigungsverhältnissen. Bei einer Betrachtung der drei größten Betriebsgrößenklassen, zeigt sich jedoch, dass bei den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten und 100 bis 249 Beschäftigten deutlich mehr Personalveränderungen zu verzeichnen sind als bei Großbetrieben. Für die Beurteilung der Personalbewegungen ist es sinnvoll, die Zahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Relation zur Gesamtbeschäftigung zu betrachten. In Tab.7 erfolgte dies auf Basis der Labour-Turnover-Rate (LTR).⁶ Die LTR gibt den Anteil der Arbeitsplätze wieder, die während eines Jahres von Personalveränderungen betroffen waren. Für das Land Brandenburg verdeutlicht die LTR, dass es in KMU in deutlich größerem Umfang Personalveränderungen gibt als in Großbetrieben. Die größte Bedeutung haben die Personalveränderungen demnach bei den Kleinstbetrieben. Hier waren etwa 35 Prozent aller Arbeitsplätze von

⁶ Die Berechnung der LTR erfolgt in Anlehnung an Knuth et al. nach dieser Formel (Knuth et al., 1999, S. 27 f.):

$$\text{LTR} = \frac{\text{begonnene Beschäftigungsverhältnisse} + \text{beendete Beschäftigungsverhältnisse}}{2 \times \text{Zahl der Beschäftigten}}$$

Personalveränderungen betroffen. Am geringsten sind die Personalbewegungen mit ca. 22 Prozent in den Großbetrieben. Hinsichtlich der Personalveränderungen zeigen KMU und insbesondere kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten damit eine stark ausgeprägte Beschäftigungsdynamik.

Tab. 7: Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2018 im Land Brandenburg

KENNZAHL	INSGE- SAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2018	262.269	55.783	32.336	44.254	33.829	51.607	44.091
beendete Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2018	254.199	55.328	28.418	39.155	31.265	44.207	40.020
begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2018	516.468	111.111	60.754	83.409	65.094	95.814	84.111
Zahl der SV-Beschäftigten am 30.06.2018	849.148	159.068	90.984	138.965	114.380	155.270	190.481
LTR	30,4%	34,9%	33,4%	30,0%	28,5%	30,9%	22,1%

Quelle: Eigene Berechnung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

6.3 Dauer von Beschäftigungsverhältnissen

Neben der Betrachtung des Beschäftigungswachstums und der Gesamtzahl der Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen kann auch die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse Rückschlüsse auf die Beschäftigungsdynamik erlauben. Dabei müsste die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse umso kürzer sein, je größer der Umfang der Personalveränderungen in den Betrieben ist. Demnach ist vermutlich die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in kleineren Betrieben kürzer als in größeren.

Eine Betrachtung der Mediandauer⁷ von laufenden Beschäftigungsverhältnissen bestätigt diese Vermutung (siehe Tab. 8). Demnach dauern die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten umso länger, je größer der Betrieb ist. Die Daten zeigen, dass die Beschäftigten in größeren Betrieben schon wesentlich länger in der laufenden Beschäftigung sind. Neben der größeren Bedeutung von Personalwechseln spielt hinsichtlich der kleineren Betriebe auch das Gründungsgeschehen eine große Rolle. Die Beschäftigungsdauer in neu gegründeten Betrieben kann zwangsläufig nicht so

⁷ Die Mediandauer gibt die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse wider, die die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse in zwei Hälften teilt. Demnach haben 50 Prozent der Beschäftigten eine kürzere und 50 Prozent auch eine längere Beschäftigungszeit.

lang sein, wie in älteren Betrieben. Insgesamt spricht die Betrachtung der Beschäftigungsdauer auch für eine größere Beschäftigungsdynamik in KMU und insbesondere in Kleinstbetrieben.

Tab. 8: Bisherige Mediandauer in Monaten von Beschäftigungsverhältnissen im Land Brandenburg zum 31.12.2018 nach Betriebsgröße

INSGESAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
51,2	39,7	42,7	46,2	50,2	53,6	78,3

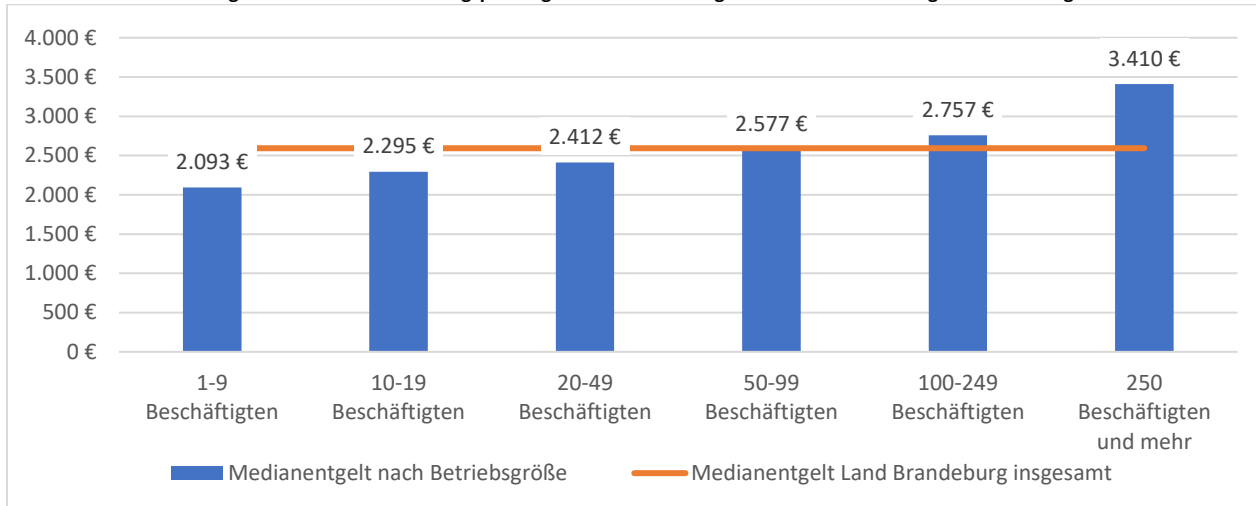
Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

7 Entgelte

Eine Betrachtung der Bruttoentgelte⁸ für alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten belegt einen klaren Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und den Entgelten der Arbeitnehmer. Dabei steigt das Entgelt mit Betriebsgröße deutlich an. Das Medianentgelt ist bei Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten um etwa 70 Prozent höher als bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen den Großbetrieben und den anderen Betriebsgrößenklassen. Aber auch innerhalb der Gruppe der KMU sind die Differenzen beträchtlich und steigen mit der Betriebsgröße um etwa 660 Euro oder 32 Prozent. (siehe Abb. 1)

⁸ „Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt umfasst Entgelte aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Zum sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt zählen nach § 14 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen. Um vergleichbare Angaben zu erhalten, werden die Entgeltangaben auf einen einheitlichen Zeitraum (Monat) normiert und i. d. R. auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe eingeschränkt. Als Durchschnittswert wird der Median, d. h., dass „50%-Quantil“ (siehe „Median und Quantile“) ausgewiesen, da die Bildung eines arithmetischen Mittels (gewichteten Mittelwerts) aufgrund der Besonderheiten des Meldeverfahrens (Beitragsbemessungsgrenze) nicht sinnvoll ist. Der Medianwert ist so zu interpretieren, dass die Hälfte der Beschäftigten ein geringeres Entgelt, die andere Hälfte ein höheres Entgelt erzielt.“ (Bundesagentur für Arbeit)

Abb. 1: Bruttomonatsentgelte für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im Land Brandenburg nach Betriebsgröße zum 31.12.2018



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Einkommensunterschiede zwischen den jeweiligen Betriebsgrößenklassen bestehen auch wenn die Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit unterschieden werden. Je komplexer die Tätigkeiten sind, je höher sind in der Regel auch die Qualifikationsanforderungen der Betriebe und die notwendigen Bildungsinvestitionen der Arbeitnehmer. Der Arbeitsmarkt ist im Land Brandenburg mit steigender Qualifikation von einer größeren Knappheit geprägt.⁹ Vor diesem Hintergrund ist grundsätzlich zu erwarten, dass die Entgelte der Arbeitnehmer umso höher ausfallen, je höher das Anforderungsniveau ist. Eine Betrachtung der Beschäftigten insgesamt macht deutlich, dass diese Annahme zutrifft. Das Medianentgelt der Experten betrug im Dezember 2018 mehr als das Doppelte des Entgeltes von Helfern. (siehe Tab. 9)

Tab. 9: Median der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Anforderungsniveau im Land Brandenburg zum 31.12.2018

ANFORDERUNGS- NIVEAU	INSGESAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
Helfer	1.922 €	1.850 €	1.937 €	1.860 €	1.880 €	1.924 €	2.200 €
Fachkraft	2.440 €	2.034 €	2.197 €	2.316 €	2.482 €	2.628 €	3.222 €
Spezialist	3.366 €	2.377 €	2.858 €	3.137 €	3.280 €	3.606 €	4.144 €
Experte	4.431 €	3.372 €	3.759 €	4.012 €	4.233 €	4.558 €	5.351 €

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

⁹ Die Arbeitslosenquote für Menschen ohne Berufsausbildung lag im Jahr 2019 bei 26,5 Prozent. Die Arbeitslosenquote für Menschen mit akademischer Ausbildung war hingegen mit 2,2 Prozent in 2019 deutlich geringer. (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Für jedes einzelne Anforderungsniveau gilt aber, dass die Entgelte in größeren Betrieben höher ausfallen als in kleineren. Die einzige Ausnahme ist hierbei der Helferbereich in den Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten. Diese verdienen etwas mehr als in den größeren Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten. Die Einkommensunterschiede in den kleinen und mittleren Betrieben bis 249 Beschäftigte sind jedoch nicht sehr groß. In den Großbetrieben verdienen jedoch auch die Helfer deutlich mehr als in den KMU. In den Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist und Experte verdienen die Beschäftigten umso mehr, je größer der Betrieb ist, in dem sie tätig sind. Die Gehaltsunterschiede sind hierbei im Unterschied zu den Helfern sehr deutlich. Das Entgelt in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten liegt bei den Fachkräften und Experten etwa 58 Prozent über dem Entgelt in Kleinstbetrieben. Bei den Spezialisten beträgt diese Differenz sogar fast 74 Prozent.

Die Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen begründen sich nicht durch eine unterschiedliche Beschäftigtenstruktur der Arbeitnehmer hinsichtlich des Anforderungsniveaus. Denkbar ist aber, dass die Einkommensunterschiede durch die Branchenzugehörigkeit der Betriebe bedingt ist und damit die Betriebsgröße einen Brancheneffekt überlagert. In Tab. 10 sind die Monatsentgelte der Beschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig differenziert aufgelistet. Neben den starken Unterschieden in Bezug auf die Betriebsgröße zeigen sich auch große Differenzen hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit. Das Medianentgelt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg variiert für die einzelnen Branchen von 1.940 Euro in der Landwirtschaft bis zu ca. 3.690 Euro im Bergbau und der Versorgungswirtschaft.

Die Betrachtung der Einkommensstruktur der jeweiligen Branchen bestätigt jedoch den Einfluss der Betriebsgröße auf das Einkommen. In fast allen Branchen verdienen die Beschäftigten umso mehr, je größer der Betrieb ist, in dem sie arbeiten. Besonders drastisch sind die Unterschiede zwischen den Kleinstbetrieben und den Großbetrieben. Die Unterschiede bestehen aber auch innerhalb der KMU zwischen den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten und den mittleren Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten.

Die einzige Ausnahme in diesem Muster ist der Bereich Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Die Beschäftigten darin verdienen in den kleineren Betriebsgrößen mehr als in den mittleren. Die Einkommensunterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind in dieser Branche insgesamt sehr gering. Zu diesem Bereich zählt die Arbeitnehmerüberlassung. Die entsprechenden Unternehmen haben wahrscheinlich höhere Beschäftigtenzahlen. Die Bezahlung richtet sich jedoch eher an den Unternehmen aus, die die Arbeitnehmer ausleihen und nicht an den überlassenden Betrieben. Dies könnte erklären, weshalb die Einkommensdifferenz zwischen Groß- und Kleinbetrieben in dieser Branche kaum vorhanden ist. Ebenfalls gering sind die Einkommensunterschiede in der öffentlichen Verwaltung und Erziehung- bzw. Bildungsbereich.

Die Einkommensunterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben variieren je nach Branchen. Mit Ausnahme der Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sind sie jedoch in jeder

Branche deutlich. Die Einkommensdifferenz zwischen den Kleinst- und Großbetrieben liegt zwischen 11 Prozent in der öffentlichen Verwaltung und ca. 81 Prozent im Bereich Bergbau/Versorgungswirtschaft. Dies zeigt, dass die Einkommensdifferenzen in privatwirtschaftlichen Branchen zwischen den Betriebsgrößen deutlich größer ausfallen als in der öffentlichen Verwaltung. Während in der öffentlichen Verwaltung und im Erziehungs- und Bildungsbereich über alle Betriebe hinweg eine hohe Tarifbindung besteht, gilt dies für die privatwirtschaftlichen Bereich wahrscheinlich nur für größere Betriebe mit einer insgesamt deutlich niedrigeren Tarifbindung. Anscheinend steht die Betriebsgröße in einem engen Zusammenhang zur Tarifbindung und zur Entlohnung. (vgl. MASGF, 2019, S.70 ff.)

Tab. 10: Median der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig im Land Brandenburg zum 31.12.2018

WIRTSCHAFTS- ZWEIGE (WZ08)	INSGESAMT	1-9	10-19	20-49	50-99	100 - 249	250 UND MEHR
Insgesamt	2.593 €	2.093 €	2.295 €	2.412 €	2.577 €	2.757 €	3.410 €
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.940 €	1.860 €	1.929 €	1.917 €	2.024 €	*	*
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft.	3.687 €	2.370 €	2.614 €	3.070 €	3.118 €	3.407 €	4.300 €
C Verarbeitendes Gewerbe	2.684 €	2.073 €	2.223 €	2.295 €	2.449 €	2.536 €	3.681 €
F Baugewerbe	2.378 €	2.204 €	2.330 €	2.456 €	2.644 €	2.931 €	3.603 €
G-I Handel, Verkehr, Logistik, Gastgewerbe	2.206 €	1.889 €	2.111 €	2.204 €	2.380 €	2.330 €	2.684 €
J-M IKT, Finanz-DL, Immobilien, wiss. u. techn. DL	3.352 €	2.483 €	2.980 €	3.398 €	3.595 €	3.979 €	4.430 €
N Sonst. wirtsch. DL	1.957 €	1.982 €	2.053 €	1.961 €	1.891 €	1.887 €	2.051 €
O, U, P Öffentl. Verw., Erziehung u. Unterricht	3.489 €	3.290 €	3.392 €	3.357 €	3.309 €	3.527 €	3.650 €
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	2.777 €	2.016 €	2.300 €	2.507 €	2.530 €	2.891 €	3.305 €
R, S, T Sonst. DL, priv. Haushalte	2.426 €	1.800 €	2.420 €	2.616 €	2.538 €	*	*

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

* Die Daten sind aufgrund von Datenschutzbestimmungen anonymisiert.

Insgesamt erscheint es plausibel anzunehmen, dass die Betriebsgröße sowohl direkt als auch indirekt über die Tarifbindung einen positiven Einfluss auf die Entlohnung der Beschäftigten hat. Neben der Tarifbindung dürfte hierbei die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aufgrund von Skaleneffekten eine besondere Bedeutung haben.

8 Fazit

Für die Wahrnehmung und Analyse der Beschäftigungsdynamik und Entlohnungsbedingungen ist die Betriebsgröße ein entscheidendes Merkmal. Dabei erscheinen kleinere Betriebe in der für diesen Bericht gewählten Betrachtungsweise von Bestandsgrößen zur Beschäftigung gesamtwirtschaftlich nicht als die großen Wachstumsmotoren beim Beschäftigungswachstum. In der zurückliegenden Wachstumsphase zwischen 2005 und 2019 war der Beschäftigungsanstieg in den Großbetrieben sogar größer als in den KMU. Dahinter verbirgt sich jedoch auf Seiten der kleinen und mittleren Betriebe eine viel größere Arbeitsmarktdynamik. Die Zahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse ist in den kleineren Betrieben weitaus höher als in den Größeren. Dies geht einher mit einer kürzeren Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Die KMU waren damit im Vergleich mit Großbetrieben in den letzten Jahren nicht die Wachstumsmotoren der Beschäftigung, durch die höhere Zahl an Auf- und Abbau von Beschäftigung zeigen sie sich aber als Orte der wirtschaftlichen Anpassung. Da dies hinsichtlich der Beschäftigung eher über den externen Arbeitsmarkt geschieht, bedeutet dies für den einzelnen Arbeitnehmer sicherlich auch das Risiko von Arbeitslosigkeit. Es birgt aber auch die höhere Chance einer Beschäftigungsaufnahme. Hier ist es denkbar, dass kleinere Betriebe für den Arbeitsmarkt eine wichtige Integrationsfunktion erfüllen.

Zur Erfüllung ihrer wirtschaftlichen Aufgaben greifen kleinere Unternehmen eher auf Beschäftigte mit einem mittleren Anforderungsniveau zurück und beschäftigen diese eher in Teilzeit. Die Betriebe erhalten sich damit ein hohes Maß an Flexibilität, da die Beschäftigten aufgrund der Qualifikation breit einsetzbar sind und die Arbeitszeit bei Bedarf erhöht werden kann. Für die Beschäftigten und die Betriebe ist dies problematisch, sofern die Teilzeit nicht freiwillig ist und daher für die Arbeitnehmer Anreize bestehen, die Arbeitsstelle zu wechseln. Hinsichtlich der möglichen Integrationsfunktion der kleineren Betriebe führt der Schwerpunkt bei mittleren Qualifikationen dazu, dass Ungelernte weniger davon profitieren können. Für die kleineren Betriebe insgesamt ist die Funktionsfähigkeit der Berufsausbildungssysteme von hervorgehobener Bedeutung.

Die Gründe für die hohe Beschäftigungsdynamik von kleineren Betrieben liegen wahrscheinlich jedoch nicht nur auf Seiten der Betriebe. Die Analyse der Entgelte hat gezeigt, dass größere Betriebe ein höheres Entgelt bezahlen. Arbeitnehmer werden daher eher ein Beschäftigungsverhältnis in einem kleineren Betrieb aufgeben als in einem Großbetrieb. Die Unterschiede in den Entgelten erklären sich wahrscheinlich in der unterschiedlichen Tarifbindung und der unterschiedlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe. Die Kleinbetriebliche Struktur im Land Brandenburg ist vor diesem Hintergrund etwas problematisch, weil damit auch entsprechend geringere Einkommen der Menschen verbunden sind. An dieser Stelle ist jedoch zu betonen, dass die Arbeitsbedingungen und die Attraktivität von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmer nicht nur von den Entlohnungsbedingungen bestimmt ist. Daneben gibt es zahlreiche Einflussfaktoren die auf die

Arbeitsbedingungen in einem Betrieb wirken. Bei Faktoren wie Entscheidungsspielraum, inhaltliche Aufgabengestaltung, Aufstiegschancen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist es denkbar, dass insbesondere kleinere Unternehmen attraktivere Konditionen bieten.

Im Kontext der Überlegungen von Anpassungsfähigkeit und Entlohnungsbedingungen erscheint ein „guter“ Mix aus Betrieben von unterschiedlicher Größe für die Entwicklung und die Lebensbedingungen in einer Region wichtig zu sein. Eine zu große Dominanz von Großbetrieben könnte die Anpassungsfähigkeit über die Zeit hinweg einschränken und darüber auch zu Arbeitslosigkeit führen. Eine zu geringe Bedeutung von Großunternehmen könnte wiederum die Einkommensmöglichkeiten und damit die Lebensbedingungen der Menschen einschränken. Wie dieser „gute“ Mix konkret aussieht, ist auf Basis der dargestellten Informationen nicht zu beantworten. Der Vergleich mit Ost- und insbesondere Westdeutschland deutet jedoch darauf hin, dass eine stärkere Rolle von Großbetrieben für das Land Brandenburg wünschenswert wäre.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Bruttomonatsentgelte für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im Land Brandenburg nach Betriebsgröße zum 31.12.2018	18
---	----

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Betriebe und SV-Beschäftigte nach Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06.2019	8
Tab. 2: Struktur der SV-Beschäftigten nach Betriebsgröße zum 30.06.2019	8
Tab. 3: Struktur der Betriebe im Land Brandenburg nach Betriebsgröße zum 30.06.2019	9
Tab. 4: SV-Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06.2019	11
Tab. 5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen SV-Beschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig im Land Brandenburg zum 30.06.2019	12
Tab. 6: Bestand der SV-Beschäftigung nach Betriebsgröße im Land Brandenburg zum 30.06. 13	13
Tab. 7: Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2018 im Land Brandenburg	16
Tab. 8: Bisherige Mediandauer in Monaten von Beschäftigungsverhältnissen im Land Brandenburg zum 31.12.2018 nach Betriebsgröße	17
Tab. 9: Median der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Anforderungsniveau im Land Brandenburg zum 31.12.2018	18
Tab. 10: Median der Bruttomonatsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig im Land Brandenburg zum 31.12.2018	20

Literaturverzeichnis

Bauer, Thomas K.; Schmucker, Alexandra; Vorell, Mathias (2008) a, KMU und Arbeitsplatzdynamik: eine Analyse auf Basis der Beschäftigten-Historik-Datei; in: IAB-Discussionpaper 02/2008.

Bauer, Thomas K.; Schmucker, Alexandra; Vorell, Mathias (2008) b, Viel Umschlag, wenig Gewinn. Beschäftigungsbeitrag von kleinen und mittleren Unternehmen; in: IAB-Kurzbericht 23/2008.

Bundesagentur für Arbeit (März 2020), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg.

Europäische Kommission (2003), Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361/EG)

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2007), Die Determinanten des Job-Turnover im regionalen Vergleich, in: ifo Dresden Bericht 02/2007.

Haltiwanger, John; Scarpetta, Stefano; Schweiger, Helena (2007), Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations, in: IZA Discussion Paper Series No.2450.

Knuth, Matthias; Mühge, Gernot; Müller, Angelika (1999): Der Preis des Wandels: Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 1999-08, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen.

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

Rhein, Thomas (2010): Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich; in: IAB-Kurzbericht 19/2010.

Wagner, Joachim (2007), Jobmotor Mittelstand? Arbeitsplatzdynamik und Betriebsgröße in der westdeutschen Industrie, in: University of Lüneburg Working Paper Series in Economics, No. 47 April 2007.

Weingärtner, Simon (2019), Soziologische Arbeitsmarkttheorien, Ein Überblick, Wiesbaden: Springer VS.

Impressum

TITEL

KMU im Land Brandenburg – Beschäftigungsdynamik und Entgelte

HERAUSGEBER

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam
www.wfbb.de

REDAKTION

Daniel Porep

COPYRIGHT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
September 2020

KONTAKT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung
Friedrich-Engels-Straße 103
14473 Potsdam
arbeit.wfbb.de
www.fis-brandenburg.de
info@wfbb.de