Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be Berlin

Betriebspanel Berlin 2018

Ergebnisse der 23. Welle

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Herausgeber:	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin
Verfasser:	Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing (SÖSTRA Berlin)
Datenerhebung:	Kantar Deutschland GmbH München

Vorwort

Das neue Betriebspanel Berlin liegt vor und belegt: Für die Berliner Wirtschaft verlief das Jahr 2018 erneut erfolgreich. Die Zahl der Betriebe erreichte einen neuen Höchststand und auch beim Beschäftigungsaufbau nahm Berlin im Ländervergleich wieder den Spitzenplatz ein. Die Daten zeigen darüber hinaus, dass die Berliner Wirtschaft überdurchschnittlich stark auf Fachkräfte angewiesen ist. In fast 60 % der Berliner Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung. 82 % aller Tätigkeiten setzen eine formale Qualifikation voraus. Die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft hängt also in hohem Maße von qualifizierten Fachkräften ab – und die sind immer schwerer zu finden. In diesem Zusammenhang bereitet die zukünftige Fachkräftesicherung den Berliner Betrieben die größte Sorge.

Angesichts dessen wäre es rational, selbst für den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sorgen und auszubilden. Doch das Gegenteil ist der Fall: das Ausbildungsengagement der Berliner Betriebe hat sich vom wachsenden Fachkräftebedarf entkoppelt. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus, Jahr für Jahr bleiben viele ausbildungswillige junge Menschen unversorgt. Das Land Berlin unterstützt zwar die betriebliche Ausbildung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen. Für eine wirkliche Kehrtwende ist aber ein Mentalitätswechsel in den Unternehmen erforderlich.

Zu einer erfolgversprechenden Fachkräftestrategie gehört auch gute Arbeit. Umso unverständlicher ist der anhaltend hohe und mit 13 % deutlich über dem Bundesniveau liegende Anteil befristet Beschäftigter in Berlin. Wichtigster Grund dafür seitens der Betriebe ist die Verlängerung der Probezeit. Ob die dadurch ebenfalls verlängerte Unsicherheit der Arbeitnehmenden über ihre berufliche Perspektive deren Bindung an die Betriebe stärkt, muss bezweifelt werden. Das Land Berlin hat bereits umgesteuert und verzichtet grundsätzlich auf sachgrundlose Befristungen, um damit im Wettbewerb um Fachkräfte punkten zu können. Zudem beabsichtigt das Land Berlin den Landesmindestlohn kräftig anzuheben.

Eine elementare Grundlage für gute Arbeit und ein Vorteil bei der Gewinnung von Fachkräften sind Tarifverträge. Sie sichern gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen. Daher ist der anhaltende Erosionsprozess bei der Tarifbindung besorgniserregend. Nur noch 18 % der Berliner Betriebe sind tarifvertraglich gebunden, fast 10 % weniger als im Bundesdurchschnitt. Unter dem Strich werden nur noch 46 % der Berliner Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst. Das ist zu wenig, insbesondere wenn es darum geht, gute Rahmenbedingungen für eine sich ändernde Arbeitswelt zu schaffen.

Das wird deutlich im Bereich mobiler Arbeit, also des Arbeitens von zuhause oder von unterwegs. Zwar sind Berliner Betriebe weit vorne beim Angebot mobilen Arbeitens, aber Vereinbarungen über den geregelten Umgang damit existieren nur in rund einem Fünftel der Betriebe. In allen anderen gibt es keine Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten z.B. durch ständige Erreichbarkeit oder sich in den Feierabend verlängernde Arbeitszeiten. Dadurch steigt die Gefahr, dass Beschäftigte auf Verschleiß arbeiten. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Fachkräften (und um die handelt es sich im Wesentlichen) sieht anders aus. Auch an dieser Stelle müssen die Betriebe nachlegen, wenn nötig mithilfe verbindlicher gesetzlicher Vorgaben.

Das Betriebspanel gibt Hinweise auf ungenutzte Fachkräftepotenziale auch im Bereich Teilzeit, dem in den letzten Jahren am stärksten gewachsenen Bereich der atypischen Beschäftigung. Wie die Ergebnisse des Berichts zeigen, rangieren 45 % der Teilzeitbeschäftigungen inklusive der Minijobs in einem Stundenbereich, der die eigenständige Existenzsicherung und in der Folge auch die eigenständige Alterssicherung unwahrscheinlicher werden lässt. Vor diesem Hintergrund könnte die Ausweitung der Arbeitszeit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe interessant sein.

Viel Potenzial versprechen auch Geflüchtete. Zwar haben bislang nur acht Prozent der Betriebe geflüchtete Personen beschäftigt. Die große Mehrheit der Betriebe bewertet die gemachten Erfahrungen aber positiv und würde auch in Zukunft wieder Geflüchtete einstellen. Von den positiven Erfahrungen zeugen auch die rund 15.000 Geflüchteten, die inzwischen in Berlin eine Ausbildung oder Arbeit aufgenommen haben.

Diese wenigen Beispiele zeigen, wie wertvoll die Datenquelle Betriebspanel nicht nur für die Bestandsaufnahme und Entwicklung von Trends in Berliner Betrieben ist. Auch wir als für die Arbeitspolitik zuständige Verwaltung können davon in vielerlei Hinsicht profitieren. Das Betriebspanel hilft uns dabei, gezielte und wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt zu initiieren und unsere Arbeitsmarktpolitik insgesamt besser auf die aktuellen Erfordernisse auszurichten.

Wir werden die Ergebnisse in jedem Fall zu Gesprächen mit Betrieben, Beschäftigten, Wirtschafts- und Sozialpartnern und anderen wichtigen Handelnden nutzen.

Abschließend möchte ich mich bei allen Beteiligten herzlich für die Mitarbeit bedanken. Dies gilt insbesondere für die befragten Betrieben. Ohne ihre Bereitschaft und Unterstützung gäbe es das Betriebspanel nicht. Mein Dank geht ebenso an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, an Kantar Public und an SÖSTRA, die an der Entwicklung, Durchführung und Auswertung des Berliner Betriebspanels beteiligt waren.

Elke Breitenbach

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE 2

1. EINFÜHRUNG 7

2. DATENBASIS 8

3. BETRIEBSSTRUKTUR 12

4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 16

4.1 Beschäftigungsentwicklung 16
4.2 Einstellungen und Abgänge 18
4.3 Beschäftigungsaussichten 26

5. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG 30

5.1 Teilzeitbeschäftigung 32
5.2 Geringfügige Beschäftigung 36
5.3 Befristete Beschäftigung 39
5.4 Leiharbeit 43

6. ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN UND FACHKRÄFTEBEDARF 46

6.1 Arbeitsplatzanforderungen 46
6.2 Fachkräftebedarf 48

7. BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN 55

8. AUS- UND WEITERBILDUNG 64

8.1 Betriebliche Ausbildung 64
8.2 Betriebliche Weiterbildung 75

9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG 85

10. FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPOSITIONEN 93

10.1 Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern 93
10.2 Frauen und Männer in Führungspositionen 94

11. MOBILES ARBEITEN 101

GLOSSAR 107

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von bundesweit mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter 842 aus Berlin. Auf diesen Daten basieren die im Betriebspanel Berlin 2018 getroffenen Aussagen.

Berlin weiterhin mit überdurchschnittlich starkem Beschäftigungswachstum, Dynamik hat sich aber etwas abgeschwächt; Erwartungen der Betriebe positiv

Die Beschäftigung ist das dreizehnte Jahr in Folge gestiegen. Das Wachstum hat sich allerdings etwas abgeschwächt. So fiel der jüngste Zuwachs mit einem Plus von 3,5 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten etwas geringer aus als in den beiden vorangegangenen Jahren. Er lag aber nach wie vor über dem Bundesdurchschnitt. Hinter dem Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen stehen erhebliche Personalbewegungen. So hat allein im ersten Halbjahr 2018 mehr als jeder dritte Berliner Betrieb neues Personal eingestellt (38 %). Gleichzeitig hatten 30 % Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen.

Die positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Hierfür spricht, dass der Anteil von Betrieben in Berlin, die die Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten Monaten steigern wollen, um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist. Der Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungsaussichten ist mit 21 % größer als im Bundesdurchschnitt (18 %). Der Anteil der Berliner Betriebe, die in den kommenden Monaten voraussichtlich ihren Beschäftigtenbestand reduzieren werden, bewegt sich weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau (5 %).

Atypische Beschäftigung auf dem Vormarsch; Treiber dieser Entwicklung fast ausnahmslos Teilzeitbeschäftigung; Befristungen in Berlin überdurchschnittlich stark verbreitet

In den letzten Jahren ist der Anteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen stetig gestiegen. In rund drei Viertel der Berliner Betriebe (76 %) gibt es mittlerweile atypisch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, d. h. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Teilzeitstelle, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder als Leiharbeitskräfte eingesetzte Personen (Bundesdurchschnitt: 81 %). Diese Entwicklung wurde nahezu ausnahmslos von der stetigen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen getrieben. Der Anteil von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, d. h. Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unterhalb der Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, an allen Beschäftigten betrug im Jahr 2005 erst 11 %. Mit derzeit 20 % hat sich der Anteil seitdem fast verdoppelt.

In 20 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine Person mit einem befristeten Arbeitsvertrag (Bundesdurchschnitt: 17 %). Insgesamt arbeiten 13 % aller Beschäftigten auf einer befristeten Stelle. In Berlin sind Befristungen damit stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt (8 %). Sachliche Gründe lagen bei insgesamt 49 % der befristet Beschäftigten vor. Bei den übrigen 51 % der befristet Beschäftigten lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor. Im Vergleich zu 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, ist der Anteil sachgrundloser Befristungen deutlich gestiegen (2012: 43 %).

Berliner Wirtschaft überdurchschnittlich stark auf Fachkräfte angewiesen; Bedarf an Fachkräften weiter gestiegen, viele Stellen blieben unbesetzt

In Berlin üben rund vier von fünf Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen (82 %). Die Berliner Wirtschaft ist damit noch stärker als andere Regionen auf Fachkräfte angewiesen (Bundesdurchschnitt: 75 %). In einem steigenden Anteil der Berliner Betriebe (59 %) gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung.

Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 20 % angestiegen. Der Bedarf konnte aber nur teilweise gedeckt werden: Deutlich mehr als jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf (61 %) war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Damit hatten mehr Betriebe Schwierigkeiten ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, als im vorangegangenen Jahr (2017: 54 %). Mit 38 % blieb zugleich ein größerer Teil der Stellen für Fachkräfte unbesetzt als in den Vorjahren.

Zahlreiche Berliner Betriebe rechnen für die kommenden zwei Jahre mit Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. 44 % aller Betriebe nannten dies als erwartetes Personalproblem. Ein möglicher Fachkräftemangel bleibt damit die größte Sorge der Berliner Wirtschaft.

Bislang verfügt nur eine Minderheit der Berliner Betriebe über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten; Erfahrungen überwiegend positiv

Fast jeder zehnte Berliner Betrieb (8 %) hat mittlerweile Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen machen können (Bundesdurchschnitt: 9 %). Bei mehr als der Hälfte der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben, war ein Teil oder alle dieser Personen zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung nicht mehr im Betrieb beschäftigt (60 %). Häufigster Grund für das Ausscheiden war, dass die Stellen von vornherein befristet waren. Von 44 % der Betriebe mit Personalabgängen geflüchteter Personen wurde dieser Grund mit großem Abstand genannt.

Die große Mehrheit der Berliner Betriebe (79 %) bewertet die Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen positiv und würde daher auch in Zukunft Personen dieser Gruppe einstellen. Für lediglich 11 % der Betriebe sprechen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten.

Ausbildungsbeteiligung in Berlin weiterhin unter dem bundesweiten Niveau; Zahl der Betriebe mit Besetzungsproblemen gestiegen

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllt eigenen Angaben zufolge fast jeder zweite Betrieb in Berlin (47 %). Die prinzipiellen Möglichkeiten, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, sind damit in Berlin etwas eingeschränkter als im Bundesdurchschnitt (54 %). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich allerdings nur 42 % an der Ausbildung (Bundesdurchschnitt: 53 %). Bezogen auf alle Betriebe sind dies nur noch 20 % (Bundesdurchschnitt 29 %). Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung sind die Ausbildungsaktivitäten in Berlin damit um rund zwei Prozentpunkte gesunken.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr beabsichtigte jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Berlin, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (25 %). In mehr als jedem dritten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (35 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen. Von Besetzungsproblemen waren vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe betroffen. Dort blieben rund ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Großbetriebe, d. h. Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, konnten dagegen mehr als 90 % der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten stagnieren; Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer

Mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe (53 %) hat ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im ersten Halbjahr 2018 annähernd auf dem Niveau der vier vorangegangenen Beobachtungszeiträume (52 bis 56 %). Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, lag ebenfalls nahezu auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Mit aktuell 37 % entspricht die Weiterbildungsquote der Berliner Wirtschaft exakt dem Bundesdurchschnitt.

Von allen weiblichen Beschäftigten bildeten sich 43 % weiter gegenüber 32 % der männlichen Beschäftigten. Auch im Bundesdurchschnitt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen mit 40 % höher als die von Männern (34 %), allerdings fällt der Unterschied mit sechs Prozentpunkten nur rund halb so groß aus wie in Berlin.

Eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung wiesen auch Beschäftigte auf, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben: Mit 42 bzw. 52 % fiel diese höher aus als von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (21 %).

Tarifbindung der Betriebe weiter gesunken; Grad der Tarifbindung zudem deutlich unter dem Bundesdurchschnitt

In Berlin sind derzeit 18 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 46 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist die Tarifbindung von Betrieben um einen Prozentpunkt gesunken. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin allerdings – ähnlich wie in den ostdeutschen Bundesländern – anteilig deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die Lücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt beträgt aktuell fast 10 Prozentpunkte.

Die Größe eines Betriebes hat einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung: In Berlin sind lediglich 13 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten tarifgebunden, aber 69 % aller Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten). Drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Großbetrieb tätig sind, unterliegen dem Geltungsbereich von Tarifverträgen (76 %). Bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig sind, trifft dies dagegen nur für 15 % zu. Für Beschäftigte in einem Großbetrieb ist die Wahrscheinlichkeit, Löhne und Gehälter entsprechend gültiger Tarifverträge zu erhalten, damit rund fünfmal so groß wie für Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb.

Geschlechterstruktur der Führungskräfte spiegelt nicht die Verhältnisse am Arbeitsmarkt wider; Frauen auf den Chefetagen nach wie vor unterrepräsentiert

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den Berliner Betrieben entfallen 30 % auf Frauen. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt – sie stellen 48 % aller Beschäftigten in Berlin – spiegelt sich somit nicht in der Struktur des Führungspersonals wider. Der aktuelle Anteil von Frauen an den obersten Führungspositionen ist zudem nicht höher als vor 10 Jahren, liegt allerdings über dem Bundesdurchschnitt (26 %).

In knapp zwei Drittel der Berliner Betriebe gibt es auf den Chefetagen nicht eine einzige Frau. Größere Chancen für Frauen auf eine Führungsposition bestehen in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 58 % besetzen Frauen dort die Mehrheit der Führungsstellen. Die Beteiligung von Frauen auf der obersten Führungsebene liegt aber auch in dieser Branche unter deren Anteil an den Beschäftigten (70 %).

Berliner Wirtschaft Vorreiter beim mobilen Arbeiten; Maßnahmen zum Schutz vor möglichen gesundheitlichen Risiken jedoch noch wenig verbreitet

Die Berliner Wirtschaft zeichnet sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, in denen Beschäftigte von unterwegs oder von zu Hause arbeiten können. Mit 38 % liegt dieser Anteil deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert (26 %). Rund ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Berlins nutzt bereits die Möglichkeiten mobilen Arbeitens (21 %). Die Beschäftigtenreichweite mobilen Arbeitens ist damit fast doppelt hoch wie im Bundesdurchschnitt (11 %).

Für rund jeden vierten Berliner Betrieb mit mobilem Arbeiten ist eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten der wichtigste Grund dafür, mobiles Arbeiten anzubieten (26 %). Jeder fünfte Betrieb verwies auf das Potenzial mobilen Arbeitens für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 16 % der Betriebe begründen ihr Angebot mobilen Arbeitens mit erhofften produktivitätssteigernden Effekten. Für 10 % der Betriebe ist die erweiterte Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten wesentlicher Grund für das Angebot, bestimmte Arbeiten auch von unterwegs oder von zu Hause erledigen zu können.

Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause aus kann dazu beitragen, berufliche und familiäre Verpflichtungen besser zu vereinbaren, birgt aber auch die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass Maßnahmen zum Schutz vor solchen Risiken bislang nur wenig verbreitet sind. In lediglich 22 % aller Berliner Betriebe mit mobilem Arbeiten gibt es solche Vereinbarungen (Bundesdurchschnitt: 16 %).

1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „Betriebspanel Berlin 2018“ werden aktuelle Daten der jährlich durchgeführten Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorgestellt. Die Betriebsbefragung repräsentiert vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit).

Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine oder einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(n) haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Strukturmerkmale von Betrieben (Kapitel 3), Beschäftigungsentwicklung (Kapitel 4), atypische Beschäftigung (Kapitel 5), Fachkräftenachfrage sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8), Entwicklung der Tarifbindung (Kapitel 9) sowie die Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen (Kapitel 10).

Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies: Gründe für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen (Kapitel 5.3), Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Geflüchteten (Kapitel 7) sowie mobiles Arbeiten (Kapitel 11).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2018 liegen verwertbare Interviews von bundesweit mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter 842 Betriebe aus Berlin. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von bundesweit rund 2,1 Mio. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden 0,9 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 6 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2018.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.[1]

Beim Vergleich der im Betriebspanel Berlin ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nichtsozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

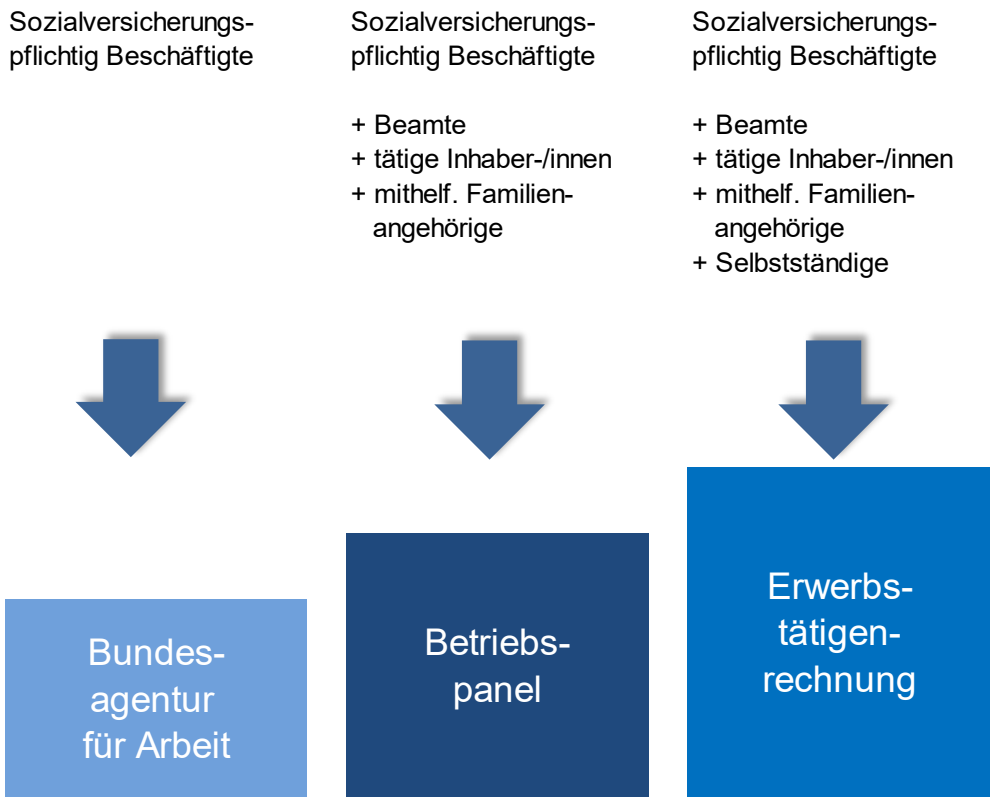
(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversiche-

[1] Die Statistik der BA weist als Betriebe auch sogenannte private Haushalte sowie exterritoriale Organisationen aus. Im IAB-Betriebspanel werden solche Betriebe nicht berücksichtigt. Die betriebliche Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels ist daher etwas kleiner als in der BA-Statistik.

rungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel einbezogenen Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst.

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018 (in Anlehnung an die WZ 2008)

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung im Jahr 2018 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2018 bzw. auf das erste Halbjahr 2018.

Alle in der vorliegenden Studie dargestellten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

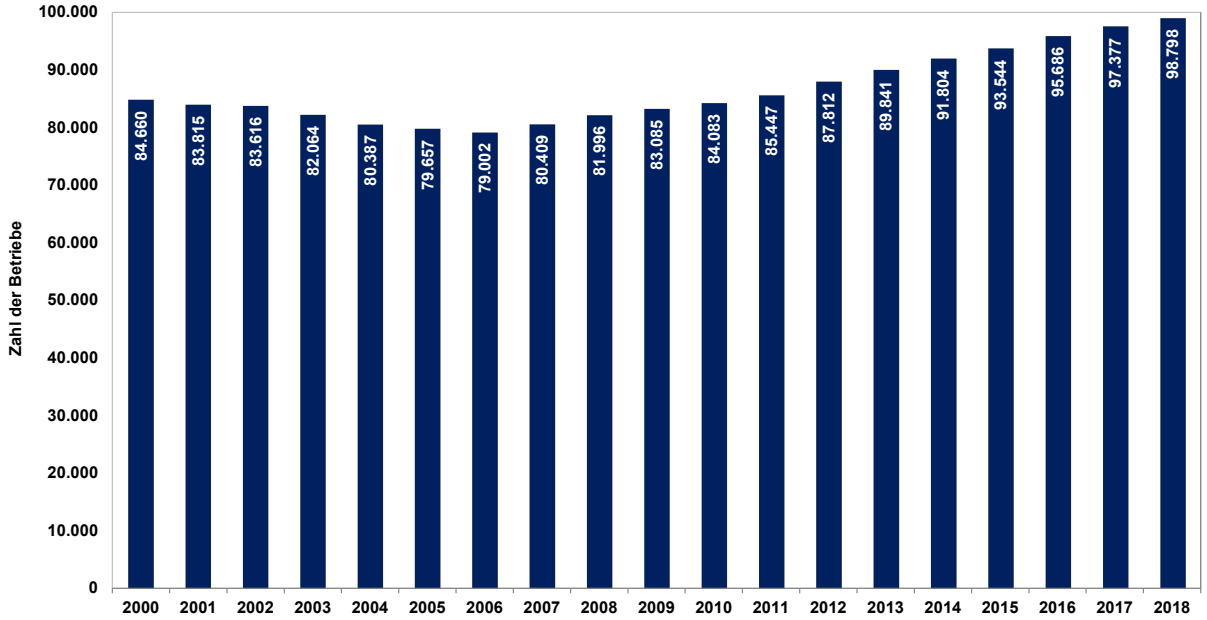
- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Zahl der Einstellungen).

In den Darstellungen (Tabellen, Abbildungen) abweichende Anteile zu 100 % ergeben sich durch Rundungen.

3. BETRIEBSSTRUKTUR

Im Land Berlin gibt es 98.798 Betriebe mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Anzahl der Betriebe ist damit zum zwölften Mal in Folge gestiegen und hat einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 2).[2]

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Berlin



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (Stand: jeweils 30.06.)

Im Vergleich zum Stand Mitte der 2000er Jahre, als ein zwischenzeitlicher Tiefstwert erreicht wurde, ist die Anzahl der Betriebe um 25 % gestiegen. Nicht nur die Zahl der Betriebe, vor allem deren Struktur beeinflusst wesentlich die regionale Wettbewerbsfähigkeit und das Beschäftigungswachstum. Von Bedeutung sind vor allem solche Strukturmerkmale wie Branche und Betriebsgröße.

Branchenstruktur

Die Branchenzusammensetzung Berlins weist zwei wesentliche Besonderheiten auf: Dies betrifft erstens die stärkere Bedeutung der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Mehr als ein Viertel der Berliner Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Dies sind fast so viele Betriebe wie in den beiden Branchen, die auf

[2] Im Hinblick auf die unterschiedlichen Methodiken bei der Bestimmung von Betrieben bzw. Beschäftigten wird auf die Ausführungen zur Datenbasis in Kapitel 2 verwiesen.

den Rängen zwei und drei folgen, zusammen (Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen). Im Bundesdurchschnitt spielen die Unternehmensnahen Dienstleistungen ebenfalls eine große Rolle, binden aber viel weniger Betriebe und Beschäftigte als in Berlin (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Branche	Betriebe**		Beschäftigte***	
	Berlin	Bundes-durchschnitt	Berlin	Bundes-durchschnitt
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	5	19
Baugewerbe	9	11	6	6
Handel und Reparatur	15	19	9	15
Verkehr, Information/Kommunikation	9	7	11	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	3	1	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	19	25	15
Erziehung und Unterricht	3	3	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	11	15	14
Übrige Dienstleistungen	15	13	11	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	2	3	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	11	6
Insgesamt*	**100**	**100**	**100**	**100**

* Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf die hier nicht ausgewiesenen Branchen Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall.

** Ohne private Haushalte und ohne exterritoriale Organisationen.

*** Beschäftigte = sozialversicherungspflichtige und nichtsozialversicherungspflichtige Beschäftigte (u. a. Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Aufgrund der Vielzahl der Betriebe hat diese Branche einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen - z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die kleine Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister. Eine zweite Besonderheit ist die vergleichsweise geringe Zahl von Industriebetrieben. Auf das Verarbeitende Gewerbe

entfallen anteilig weniger Betriebe als im Bundesdurchschnitt. In Berlin arbeiten zugleich anteilig weniger Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe als im Bundesdurchschnitt.

Darüber hinaus arbeiten in Berlin anteilig mehr Beschäftigte in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung. Der entsprechende Beschäftigtenanteil ist nahezu doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Betriebsgrößenstruktur

Die Berliner Wirtschaft wird von Kleinstbetrieben dominiert. Von allen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen mehr als zwei Drittel auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte*	
	Berlin	Bundesdurchschnitt	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%		%	
< 10 Beschäftigte	70	67	17	15
10 bis 49 Beschäftigte	24	27	26	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	24	27
ab 250 Beschäftigte	1	1	33	30
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**

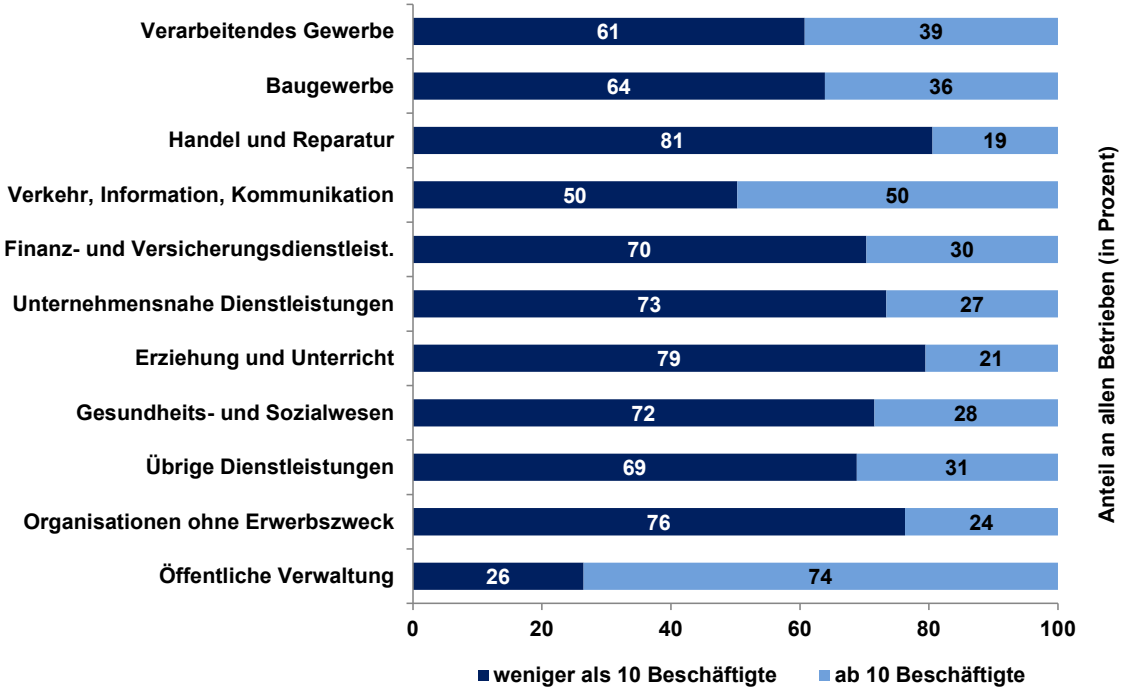
* Beschäftigte = sozialversicherungspflichtige und nichtsozialversicherungspflichtige Beschäftigte (u. a. Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Im Bundesdurchschnitt stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 67 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Berlin. Nur rund 1 % der Berliner Betriebe hat mindestens 250 Beschäftigte. Diese Betriebe werden im Folgenden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Berlin arbeitet jeder dritte Beschäftigte in einem Großbetrieb. Die Berliner Betriebe haben durchschnittlich 18 Beschäftigte.

Der Blick auf die Größenstruktur in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft zeigt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Einen besonders hohen Anteil von Kleinstbetrieben weist der Handel auf. Dort haben mehr als 80 % der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Die Öffentliche Verwaltung ist demgegenüber am wenigsten durch kleinere Betriebseinheiten geprägt. Dort beträgt der entsprechende Anteil rund ein Viertel.

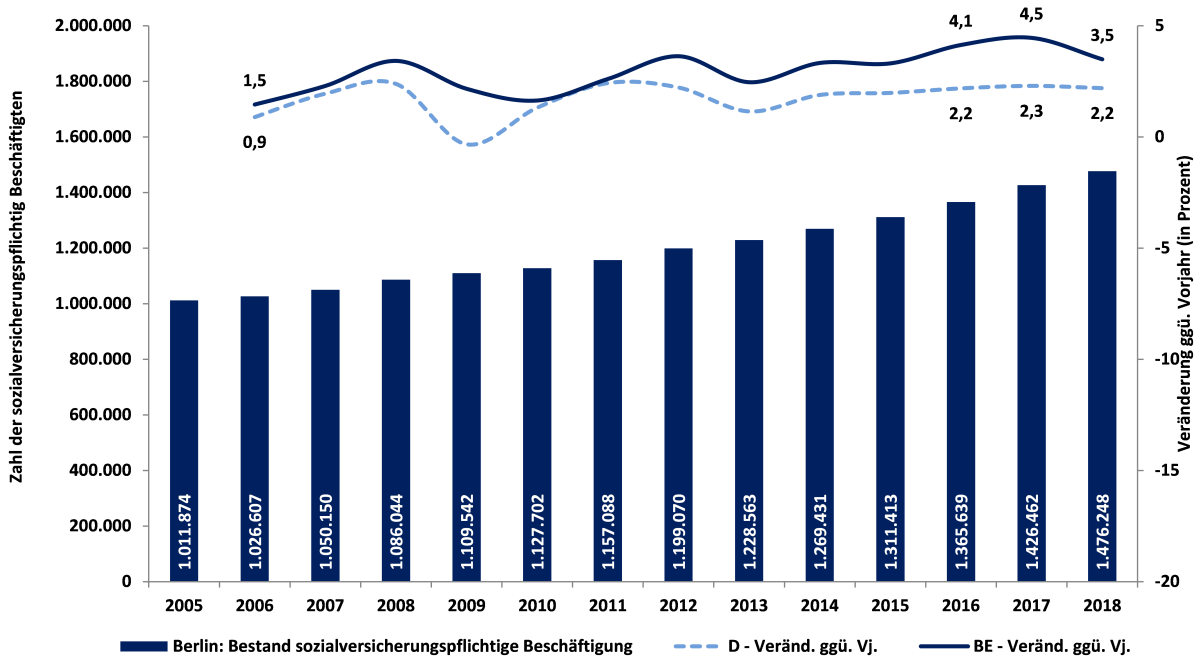
Fazit: Die Berliner Betriebslandschaft unterscheidet sich in zwei wesentlichen Aspekten vom Bundesdurchschnitt. Die bestehenden Unterschiede betreffen vor allem die unterschiedlich starke Bedeutung der beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen. In Berlin sind Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken einerseits viel stärker von den Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe geprägt als im Bundesdurchschnitt. Andererseits wirken sich internationale Entwicklungen, wie z. B. der beabsichtigte Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union oder auch mögliche Folgen der fortschreitenden Digitalisierung (Stichwort: Wegfall von Arbeitsplätzen) weniger stark auf den Berliner Arbeitsmarkt aus, als auf Regionen, die stark durch exportorientierte Großbetriebe aus der Industrie geprägt sind.

4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

4.1 Beschäftigungsentwicklung

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin im letzten Jahr auf rund 1,48 Mio. gewachsen.[3] Die Beschäftigung ist damit das dreizehnte Jahr in Folge gestiegen. Mit 3,5 % fiel der jüngste Zuwachs jedoch etwas geringer aus als in den beiden vorangegangenen Jahren. Das Wachstum in Berlin lag aber nach wie vor über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit (Stand: jeweils 30.06.)

Die Daten der aktuellen Panelbefragung zeigen, dass der jüngste Beschäftigungszuwachs in Berlin von knapp einem Drittel der Betriebe getragen wurde. So beschäftigten 29 % der Berliner Betriebe Mitte 2018 mehr Personen als noch Mitte 2017. Demgegenüber bauten 22 % der Betriebe innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab. Bei den übrigen 48 % blieb die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 konstant.

[3] Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Land Berlin. Stichtag: 30. Juni 2018. Berlin, 18.12.2018.

In fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft wurden per Saldo zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Dieses Wachstum wurde jedoch in den einzelnen Branchen von einer unterschiedlich starken Betriebsbasis getragen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
Verarbeitendes Gewerbe	28	51	21
Baugewerbe*	11	61	28
Handel und Reparatur	28	53	19
Verkehr, Information/Kommunikation	28	33	39
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	6	88	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	48	27
Erziehung und Unterricht*	34	42	24
Gesundheits- und Sozialwesen	24	38	38
Übrige Dienstleistungen	15	53	32
Organisationen ohne Erwerbszweck*	24	33	43
Öffentliche Verwaltung*	15	21	64
Insgesamt	**23**	**48**	**29**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

Am breitesten war diese Basis in der Öffentlichen Verwaltung: Fast zwei Drittel erweiterten ihren Personalstand. In der Branche Verkehr, Information/Kommunikation sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck gab es mit 39 bzw. 43 % überdurchschnittlich viele Betriebe mit Personalaufbau. Bei letztgenannter Branche, wie auch bei der Öffentlichen Verwaltung, sind die ermittelten Befunde aufgrund der geringeren Fallzahl mit gewissen Unsicherheiten behaftet und daher nur mit Vorsicht zu verwenden. Im Handel sowie im Verarbeitenden Gewerbe ist zwar die Beschäftigung insgesamt ebenso gestiegen wie in anderen Branchen, mit 21 bzw. 19 % war die dahinter stehenden betriebliche Basis jedoch kleiner als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Zahlreiche Betriebe haben trotz der positiven Konjunkturlage Personal abgebaut oder ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ersetzt.

Dass die Beschäftigung in Berlin weiter gewachsen ist, hängt in hohem Maße mit der Entwicklung der Betriebe ab 10 Beschäftigten zusammen. Rund die Hälfte der Betriebe dieser Größe erweiterte ihren Personalbestand. Dagegen war der Anteil von Betrieben mit Personalaufbau in der stark besetzen Gruppe der Kleinstbetriebe – hierzu zählen 70 % aller Betriebe in Berlin – vergleichsweise klein (18 %) (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin zwischen 2017 und 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
< 10 Beschäftigte	24	58	18
10 bis 49 Beschäftigte	17	27	56
50 bis 249 Beschäftigte	30	22	48
ab 250 Beschäftigte	24	27	49
Insgesamt	**23**	**48**	**29**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Möglicherweise hängt dieser geringe Anteil von Kleinstbetrieben mit Personalaufbau mit dem Erfolg bzw. Nicht-Erfolg bei der Besetzung von freien Stellen zusammen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6.2). Auffällig ist auch, dass in dieser Betriebsgrößenklasse die Zahl der Betriebe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduzierten, über der Zahl der Betriebe lag, die Personal aufbauten. In den drei anderen Größenklassen gab es dagegen deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als mit Personalabbau.

4.2 Einstellungen und Abgänge

Hinter dem Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen stehen nicht nur unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, sondern auch erhebliche Personalbewegungen. So hat allein im ersten Halbjahr 2018 mehr als jeder dritte Berliner Betrieb neues Personal eingestellt (38 %). Gleichzeitig hatten 30 % Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. 16 % der Betriebe haben ausschließlich eingestellt, 8 % ausschließlich Personal freigesetzt. Damit liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 46 %. In den übrigen 54 % der Berliner Betriebe gab es weder Zugänge noch Abgänge. Die beobachtete Struktur in Berlin entspricht nahezu dem Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Struktur der Personalbewegungen* in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Personalbewegungen*	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%	
ausschließlich Einstellungen	16	13
Einstellungen und Abgänge	22	21
ausschließlich Abgänge	8	10
keine Einstellungen, keine Abgänge	54	56
Summe	**100**	**100**

* Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen steigt mit der Größe eines Betriebes. Während mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe weder eingestellt haben noch Personalabgänge zu verzeichnen hatten (69 %), ist in fast allen Berliner Großbetrieben neues Personal eingestellt worden und sind zugleich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschieden (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Struktur der Personalbewegungen* nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	ausschließlich Abgänge	keine Einstellungen, keine Abgänge
	%			
< 10 Beschäftigte	15	7	9	69
10 bis 49 Beschäftigte	21	48	7	23
50 bis 249 Beschäftigte	11	82	5	3
ab 250 Beschäftigte	3	96	1	0
Insgesamt	**16**	**22**	**8**	**54**

* Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Wie die folgende Tabelle 8 belegt, haben vor allem die Betriebe der beiden mittleren Größenklassen – gemessen an ihren Anteilen an den Beschäftigten in Berlin - überdurchschnittlich häufig Einstellungen vorgenommen. Gleichzeitig sind dort aber viele Personen ausgeschieden. Die Fluktuation war in diesen Betrieben damit größer als in den Kleinstbetrieben und den Großbetrieben.

Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten, Einstellungen und Abgänge nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

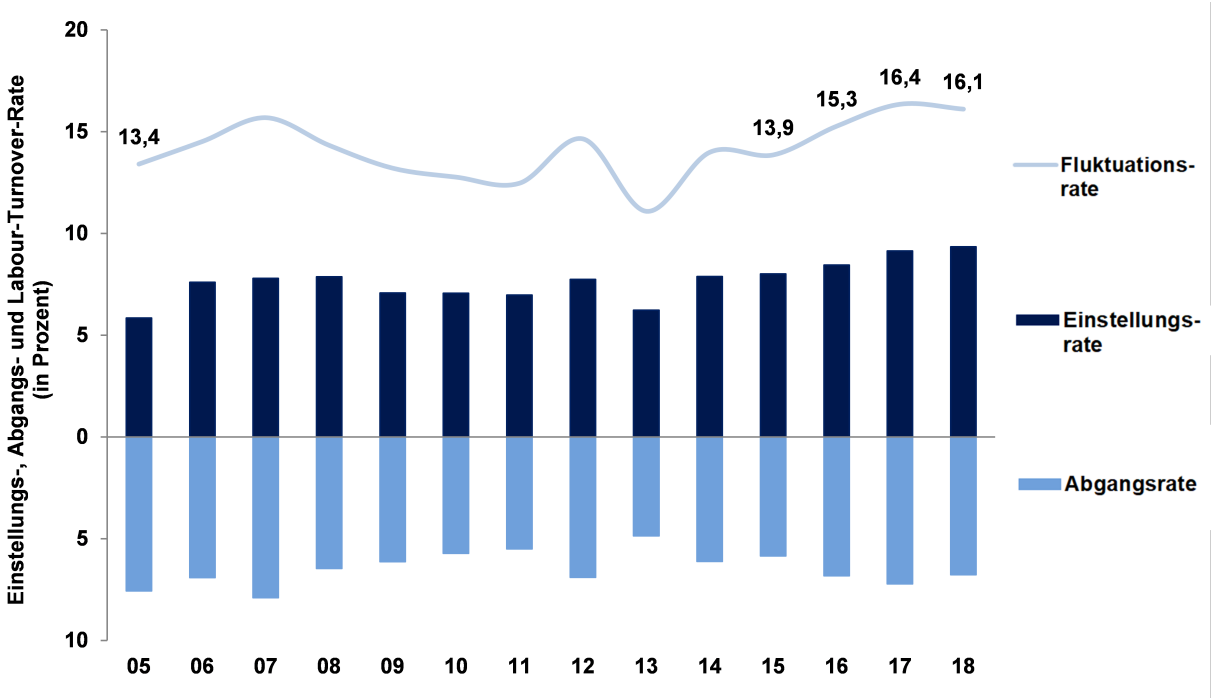
Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte	Einstellungen*	Abgänge*
	%		
< 10 Beschäftigte	17	13	14
10 bis 49 Beschäftigte	26	32	28
50 bis 249 Beschäftigte	24	30	32
ab 250 Beschäftigte	33	25	26
Summe	**100**	**100**	**100**

*Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr 2018.

Quelle: Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

In den letzten Jahren ist der Berliner Arbeitsmarkt immer dynamischer geworden, d. h. die Summe der Personalbewegungen – in Relation zur Zahl der Beschäftigten – stieg von Jahr zu Jahr. Im aktuellen Befragungsjahr hat sich dieser Trend nicht fortgesetzt. Die Fluktuation bewegte sich zuletzt auf dem Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018

Mit der Abschwächung des Beschäftigungswachstums - die Zuwächse waren zuletzt niedriger als in den beiden Vorjahren - ging somit auch ein geringerer „Personalaustausch“ einher. Wenngleich die Dynamik auf dem Berliner Arbeitsmarkt zuletzt stag-

nierte, war sie weiterhin höher als in anderen Bundesländern. Mit 16,1 % lag die Labour-Turnover-Rate bzw. Fluktuationsrate[4] um rund zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. In Berlin fiel somit nicht nur der Beschäftigungszuwachs höher aus als im Durchschnitt aller Bundesländer, es gab zugleich auch relativ mehr Personalbewegungen als in anderen Regionen.

In der Summe haben die Berliner Betriebe allein im ersten Halbjahr hochgerechnet rund 155 bis 165 Tsd. Einstellungen vorgenommen. Die Zahl der in diesem Zeitraum zusätzlich entstandenen Beschäftigungsverhältnisse ist aber deutlich niedriger, da zugleich auch ca. 110 bis 120 Tsd. Personalabgänge zu verzeichnen waren. Bei der Interpretation der dargestellten absoluten Zahlen der Einstellungen und Abgänge ist zu beachten, dass diese auf einer Hochrechnung von Stichprobendaten basieren. Sie sind daher mit einer gewissen Unsicherheit behaftet und in erster Linie als Orientierungsgrößen zu verwenden.

Befristete Personaleinstellungen

Mehr als jeder dritte Berliner Betrieb stellte im ersten Halbjahr 2018 neues Personal ein. Fast zwei Drittel der Betriebe mit Personaleinstellungen vergaben ausschließlich unbefristete Verträge (61 %). Mehr als ein Viertel der Betriebe nahm dagegen ausschließlich befristete Einstellungen vor (28 %). Die übrigen 10 % der einstellenden Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein.

Unbefristete Einstellungen erfolgten überdurchschnittlich häufig in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 9).

[4] Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate ergibt sich aus der Summe der Einstellungs- und der Abgangsrate. Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate zeigt somit an, wie viel Personal – gemessen am Beschäftigtenstand – innerhalb eines bestimmten Zeitraums bewegt wird. Je größer diese Bewegung ist, umso höher ist die Beschäftigungsdynamik.

Tabelle 9: Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet
	%		
< 10 Beschäftigte	70	7	23
10 bis 49 Beschäftigte	61	7	32
50 bis 249 Beschäftigte	40	25	35
ab 250 Beschäftigte	9	73	17
Insgesamt	**61**	**10**	**28**

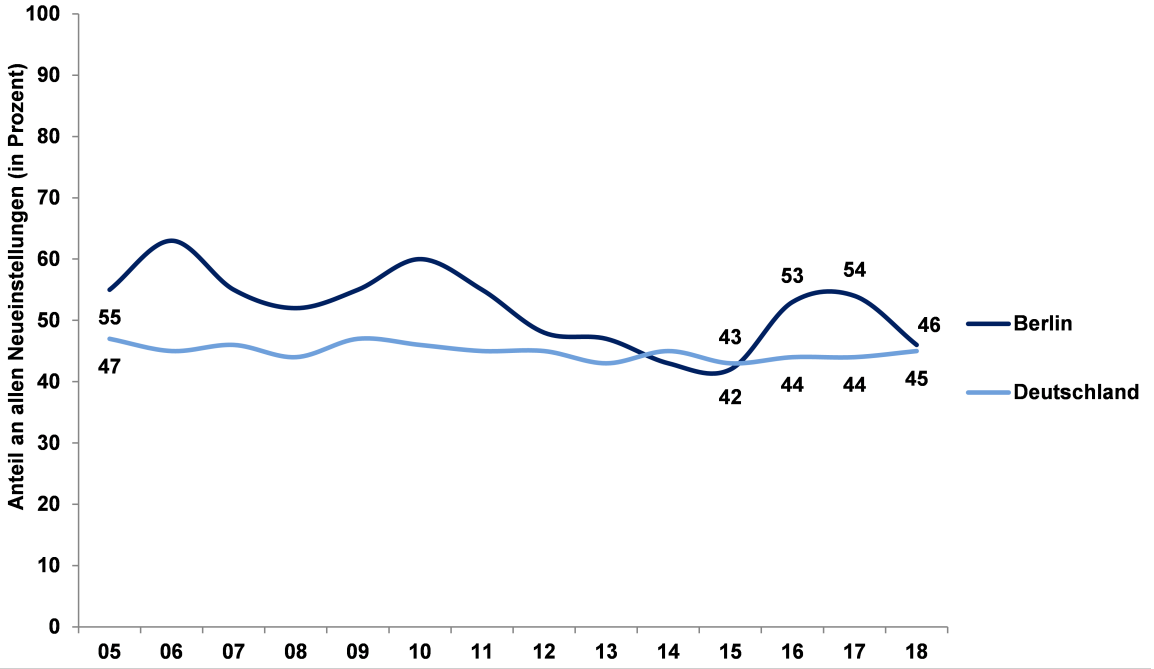
Quelle: Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

In der Regel wurde dort nur eine einzige Mitarbeiterin bzw. nur ein Mitarbeiter neu eingestellt. In fast drei Viertel der Fälle stellten diese Betriebe ausschließlich unbefristet ein. Mit zunehmender Betriebsgröße gibt es immer weniger Betriebe, die ausnahmslos unbefristet einstellen. Bei Großbetrieben beträgt der entsprechende Anteil lediglich 9 %. Fast doppelt so viele stellten dagegen ausnahmslos befristet ein.

Bei einer Betrachtung der Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte ergibt sich folgendes Bild: Von allen neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im ersten Halbjahr 2018 erhielten 46 % einen befristeten Arbeitsvertrag. In Berlin sind zwar prozentual mehr neue Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden als in anderen Regionen. Ein erheblicher Teil der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter musste sich allerdings mit einem befristeten Arbeitsvertrag begnügen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil befristeter an allen Einstellungen deutlich gesunken – möglicherweise eine Folge der anhaltenden Schwierigkeiten eines Teils der Betriebe bei der Stellenbesetzung (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Befristete Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018

Befristete Neueinstellungen bei Großbetrieben weiterhin der Normalfall

Die Bedeutung befristeter Neueinstellungen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Während sich befristete Einstellungen bei kleineren Betrieben auf eine Minderheit der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkten, erhielten neu eingestellte Arbeitskräfte in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten überwiegend nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Großbetrieben erhielten zuletzt sogar fast zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	2017	2018
	%	
< 10 Beschäftigte	41	29
10 bis 49 Beschäftigte	45	35
50 bis 249 Beschäftigte	60	53
ab 250 Beschäftigte	65	61
Insgesamt	**54**	**46**

Quelle: Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

Der Vergleich mit den Vorjahreswerten zeigt, dass der Anteil befristeter Neueinstellungen bei Betrieben aller vier Größenklassen zurückgegangen ist. Die nach wie vor starke Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen bei Großbetrieben belegt aber

auch, dass diese als Arbeitgeber offensichtlich überdurchschnittlich attraktiv sind. Denn trotz der Veränderungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt, auf dem es zunehmend schwieriger wird, freie Stellen zu besetzen oder qualifizierte Arbeitskräfte im Betrieb zu halten, finden Großbetriebe immer noch genügend Bewerberinnen und Bewerber (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6.2).

Verbleib befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In den vergangenen Jahren zeigt sich eine zunehmende Tendenz, befristet Beschäftigte nach Auslaufen der Befristung weiter zu beschäftigen, entweder mit einem unbefristeten Vertrag oder mit einer erneuten Befristung. So verließ von allen befristetet Beschäftigten in Berlin, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2018 endete, nur ein Viertel tatsächlich den Betrieb (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Verbleib befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2018 endete, nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	unbefristet übernommen	erneut befristet beschäftigt	ausgeschieden
	%		
unter 250 Beschäftigte	54	32	14
ab 250 Beschäftigte	27	30	43
Insgesamt	**44**	**31**	**25**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

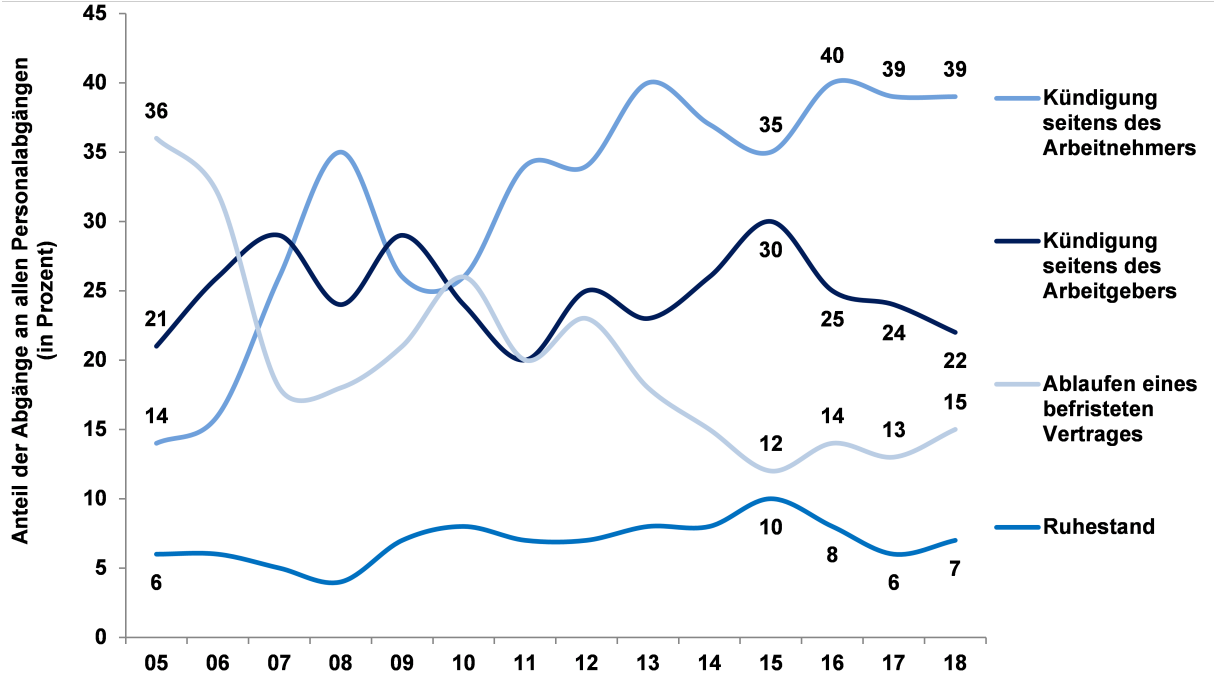
Drei Viertel wurden weiter beschäftigt, davon die Mehrheit unbefristet. Es bestanden allerdings erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten verblieben nicht nur nahezu alle befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb, in den meisten Fällen wurden diese auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten schieden dagegen überdurchschnittlich viele befristet Beschäftigte nach Auslaufen ihres Arbeitsvertrages aus. Die verbliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden zu annähernd gleichen Anteilen entweder unbefristet übernommen oder erneut befristet eingestellt. Die Funktion von Befristungen als mögliche Brücke in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zeigt sich somit eher in kleineren und mittleren Betrieben, seltener dagegen in Großbetrieben.

Im Bundesdurchschnitt wurden 42 % der Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Weitere 32 % wurden erneut befristet beschäftigt. Die übrigen, rund 25 % der Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2018 auslief, schieden aus dem Betrieb aus.

Personalabgangsgründe

Die Struktur der Personalabgangsgründe spiegelt die aktuelle Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt wider (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

So waren 39 % der im hier betrachteten Zeitraum erfolgten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Damit lag der Anteil dieser Gründe nicht nur das dritte Jahr in Folge auf einem sehr hohen Niveau, sondern war auch weiterhin deutlich höher als der Anteil jener Abgänge, die von Seiten der Arbeitgeber veranlasst waren. Diese Abgänge machten nur 22 % aller Personalabgänge aus. Der Anteil von arbeitgeberseitig initiierten Abgängen war damit nur halb so groß wie der Anteil von Kündigungen durch die Arbeitnehmer. Die Schere zwischen arbeitnehmerseitig und arbeitgeberseitig initiierten Abgängen öffnet sich immer stärker.

Einen Anstieg gab es bei Abgängen infolge des Auslaufens befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Mit 15 % war der Anteil solcher Abgänge höher als in den drei Jahren zuvor. Er lag aber nach wie vor weit unter den hohen Werten Mitte der 2000er Jahre.

Freiwillige Abgänge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen es für die betroffenen Betriebe erforderlich, für die frei gewordenen Stellen neues Personal zu gewinnen. Vor dem Hintergrund einer seit Jahren stetig steigenden Arbeitskräftenachfrage kein leichtes Unterfangen. In jenen Betrieben, in denen es nicht gelingt, die frei gewordenen

Stellen wieder zu besetzen, kann dies zu einer Arbeitsverdichtung führen, was wiederum das Risiko gesundheitlicher Belastungen für die verbliebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht. Wie die folgende Tabelle 12 zeigt, waren kleinere und mittlere Betriebe in besonderem Maße von Arbeitnehmerkündigungen betroffen. Die Anteile reichen von 41 bis 51 %. Großbetriebe haben es dagegen weit seltener mit Mitarbeiterkündigungen zu tun. Lediglich 22 % der erfolgten Personalabgänge erfolgten auf Initiative der Beschäftigten. Großbetriebe haben somit weniger Probleme als kleinere Betriebe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Darüber hinaus sind arbeitgeberseitige Kündigungen in Großbetrieben äußerst selten. Auf diese entfielen weniger als 10 % der erfolgten Personalabgänge.

Tabelle 12: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Arbeitgebers	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
< 10 Beschäftigte	41	35	5	1
10 bis 49 Beschäftigte	51	25	5	2
50 bis 249 Beschäftigte	43	25	11	5
ab 250 Beschäftigte	22	8	36	18
Insgesamt	**39**	**22**	**15**	**7**

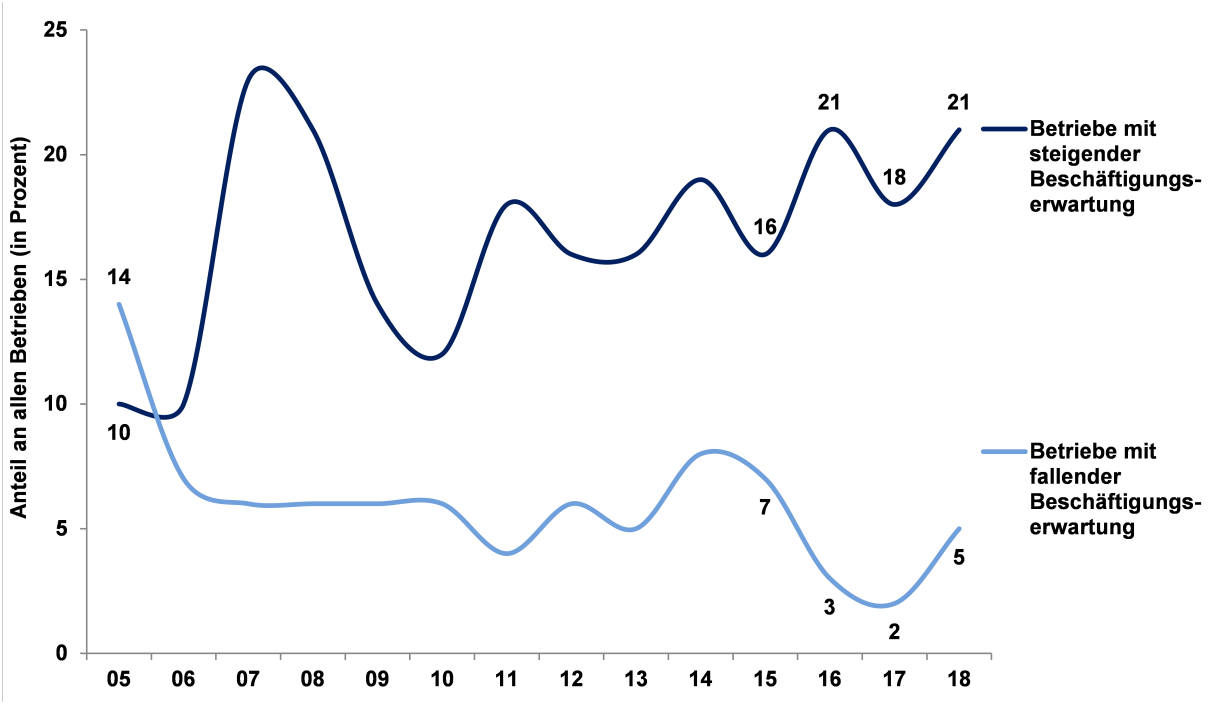
Quelle: IAB-Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

Kündigungen sind vor allem bei Kleinstbetrieben von Relevanz. Mehr als jedem bzw. jeder dritten ausgeschiedenen Beschäftigten wurde gekündigt. Einerseits gelingt es Kleinstbetrieben offensichtlich weniger gut, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, andererseits trennen sie sich aber auch häufiger von ihren Beschäftigten als größere Betriebe. Letztere wiederum machen häufiger von Befristungen Gebrauch, was den sehr hohen Anteil von Personalabgängen aufgrund des Ablaufens einer Befristung erklärt. In Großbetrieben waren auch Abgänge in den Ruhestand von größerer Bedeutung als in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Hierin spiegelt sich der Befund, dass 46 % der Berliner Großbetriebe in den nächsten beiden Jahren Probleme wegen der Überalterung ihrer Belegschaft erwarten – über sämtliche Größenklassen hinweg sieht hier nur rund jeder zehnte Betrieb in Berlin ein Problem.

4.3 Beschäftigungsaussichten

Die positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Hierfür spricht, dass der Anteil von Betrieben in Berlin, die die Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten Monaten steigern wollen, um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungserwartungen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018

Mit 21 % ist der Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungsaussichten größer als im Bundesdurchschnitt (18 %). Der Anteil der Berliner Betriebe, die in den kommenden Monaten voraussichtlich ihren Beschäftigtenbestand reduzieren werden, ist zwar ebenfalls gestiegen, bewegt sich aber weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau. Die erstmals seit drei Jahren wieder zunehmende Zahl von Betrieben mit negativen Beschäftigungsaussichten deutet allerdings auf eine weitere Abschwächung des Personalaufbaus in Berlin hin. Der Aufbau wird sich zwar fortsetzen, die Beschäftigungszuwächse werden aber voraussichtlich niedriger ausfallen als in den Vorjahren.

In nahezu allen Bereichen der Berliner Wirtschaft überwiegen die positiven Beschäftigungsaussichten. Besonders günstig fielen die Prognosen in den vier Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr, Information/Kommunikation, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen aus. Dort rechnete zum Zeitpunkt der Befragung jeweils rund jeder vierte Betrieb mit Beschäftigungswachstum in den kommenden 12 Monaten (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen in Berlin

Branche	Erwartungen			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	26	66	5	3
Baugewerbe*	11	79	8	2
Handel und Reparatur	17	57	7	18
Verkehr, Information/Kommunikation	27	63	3	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	10	90	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	62	5	8
Erziehung und Unterricht*	21	70	1	8
Gesundheits- und Sozialwesen	27	68	1	5
Übrige Dienstleistungen	18	69	3	10
Organisationen ohne Erwerbszweck*	14	70	16	1
Öffentliche Verwaltung*	19	69	10	2
Insgesamt	**21**	**66**	**5**	**8**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

Leicht gedämpft fielen die Beschäftigungserwartungen der Kleinstbetriebe aus: Dort rechneten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2018 nur 15 % der Betriebe damit, dass die Zahl der Beschäftigten in den nächsten zwölf Monaten steigen wird. Demgegenüber erwarten 33 % der Kleinbetriebe einen Beschäftigungsanstieg und sogar 41 bzw. 39 % der Mittel- und der Großbetriebe (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Erwartungen			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
< 10 Beschäftigte	15	70	6	9
10 bis 49 Beschäftigte	33	59	2	7
50 bis 249 Beschäftigte	41	52	2	5
ab 250 Beschäftigte	39	40	3	17
Insgesamt	**21**	**66**	**5**	**8**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Wachstumseffekte werden somit vor allem von den größeren Betrieben zu erwarten sein, wobei zu beachten ist, dass eine nicht unerhebliche Zahl von Großbetrieben zum Zeitpunkt der Befragung die weitere Entwicklung ihres Personalabstand noch nicht abschätzen konnte. Da diese Betriebe für eine große Zahl von Arbeitsplätzen stehen, können sich hieraus nicht unbedeutende Beschäftigungseffekte ergeben. Der Anteil dieser Betriebe ist gegenüber der vorangegangenen Befragung von 6 auf 17 % gestiegen, was mit vermutlich gestiegenen Unwägbarkeiten und Risiken auf den potenziellen Absatzmärkten der betroffenen Betriebe zusammenhängen könnte.

Fazit: Die Berliner Wirtschaft entwickelte sich auch im letzten Jahr sehr dynamisch. Es sind zehntausende zusätzlicher Stellen und damit zahlreiche neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen worden. Das Wachstumstempo und die Dynamik haben sich aber gegenüber dem Vorjahr leicht verringert. Die Erwartungen der befragten Betriebe für die kommenden Monate deuten zudem darauf hin, dass sich der Beschäftigungsaufbau fortsetzt, aber weiter an Fahrt verlieren wird.

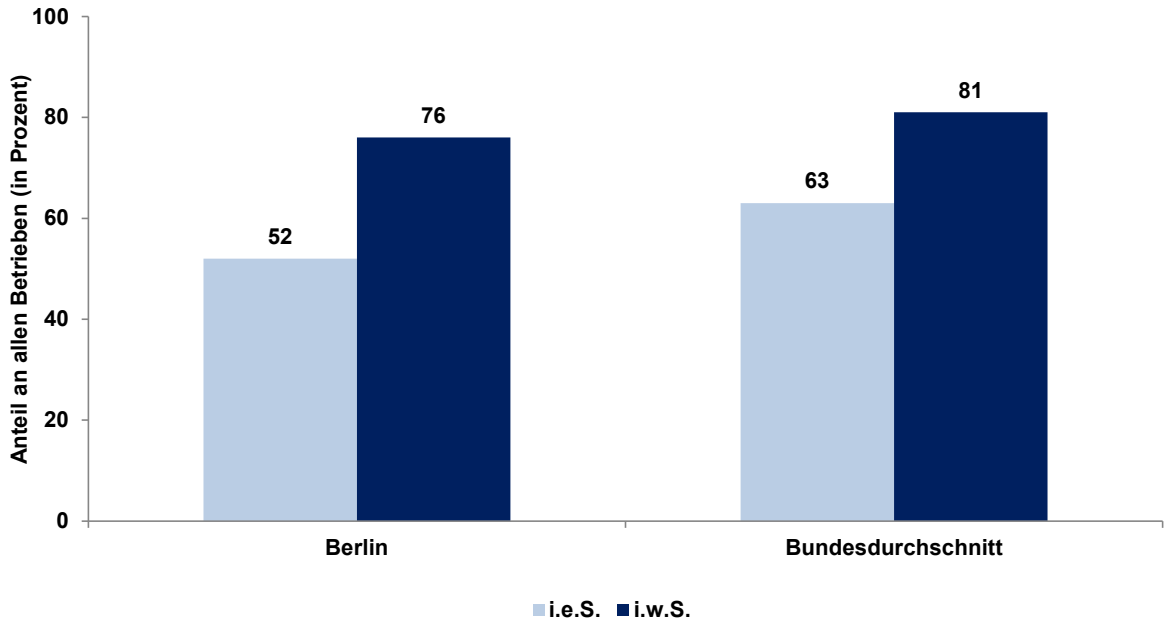
5. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, der Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind mittlerweile in sehr vielen Betrieben verbreitet. Der aktuellen Befragung zufolge gibt es in etwas mehr als jedem zweiten Berliner Betrieb atypisch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im engeren Sinne (i. e. S.), d. h. befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder als Leiharbeitskräfte eingesetzte Personen. Bei zusätzlicher Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle erweitert sich der Kreis der Betriebe sogar auf gut drei Viertel.[5] Der Einsatz von atypischer Beschäftigung ist somit nicht auf einen kleinen Kreis von Betrieben beschränkt, sondern in der Berliner Wirtschaft weit verbreitet. Der Vergleich mit anderen Regionen zeigt, dass atypische Beschäftigung im Bundesdurchschnitt von einem noch größeren Anteil von Betrieben eingesetzt wird. So gibt es bundesweit in 81 % aller Betriebe atypische Beschäftigung, d. h. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Teilzeitstelle, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder als Leiharbeitskräfte eingesetzte Personen (vgl. Abbildung 9).

[5] Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. In einem engeren Sinne (i. e. S.) werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne (i. w. S.) können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

Abbildung 9: Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



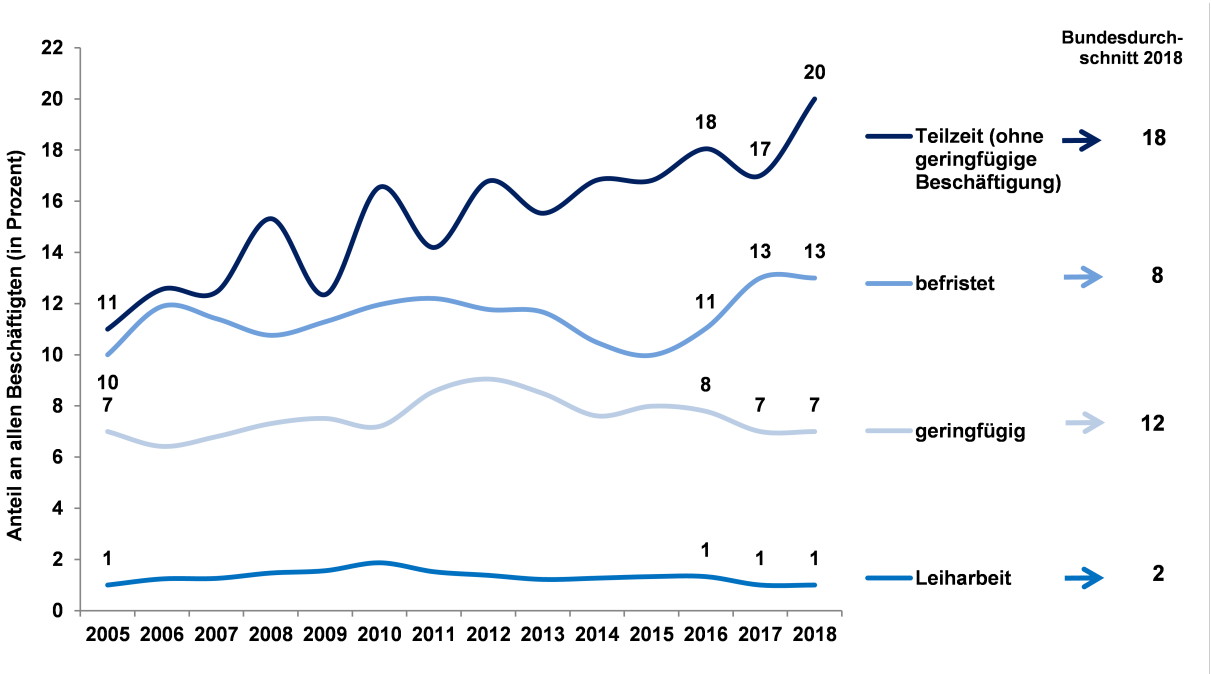
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

In den letzten Jahren ist der Anteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. w. S. an der Gesamtbeschäftigung in Berlin, wie auch in anderen Bundesländern, stetig gestiegen. Diese Entwicklung wurde nahezu ausnahmslos von der stetigen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen getrieben. Mittlerweile arbeitet ein Fünftel der Beschäftigten in Berlin auf einer Teilzeitstelle. Hinzu kommen jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung tätig sind. Der Anteil letzterer Beschäftigungsverhältnisse ist allerdings nach einem zwischenzeitlichen Anstieg wieder deutlich zurückgegangen und entspricht mittlerweile fast dem beobachteten Ausgangswert Mitte der 2000er Jahre.

Die Anteile atypisch Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung sind in Berlin und im Bundesdurchschnitt zwar nahezu identisch, bei den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung bestehen jedoch Unterschiede. In Berlin sind vor allem befristete Beschäftigungsverhältnisse stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Der Berliner Wert liegt um rund fünf Prozentpunkte über dem Vergleichswert. Demgegenüber sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Berlin weniger von Bedeutung als in anderen Bundesländern (vgl. Abbildung 10).[6]

6 Aufgrund einer rückwirkenden Datenrevision sind geringfügige Abweichungen zu den Darstellungen in früheren Berichten möglich.

Abbildung 10: Entwicklung der einzelnen Formen von atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018

Bei der Interpretation der oben dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigten im hier beobachteten Zeitraum von Jahr zu Jahr gestiegen ist. Wenngleich viele Anteile im Jahresvergleich stabil geblieben sind, ist doch die absolute Zahl gestiegen. Es gibt somit absolut betrachtet eine größere Zahl von atypisch beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und zwar in allen hier betrachteten Formen.

In den folgenden Ausführungen wird die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft dargestellt.

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Klassische Teilzeitbeschäftigung (nicht gemeint ist hiermit geringfügige Beschäftigung) ist in der Berliner Wirtschaft weit verbreitet. In fast jedem zweiten Berliner Betrieb (46 %) gibt es sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte, d. h. Beschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit, die geringer ausfällt als die im jeweiligen

Betrieb übliche Wochenarbeitszeit.[7] Im Jahr 2005 betrug der Anteil von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten erst 27 % und im Jahr 2006 bereits rund 30 %. Der Anteil von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug im Jahr 2005 11 % (2006: 13 %). Mit derzeit 20 % hat sich der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren fast verdoppelt.

Mehr als die Hälfte der Berliner Teilzeitbeschäftigten (55 %) arbeitet mehr als 24 Stunden pro Woche. Eine Teilzeitbeschäftigung wird hier also eher vollzeitnah ausgeübt („große Teilzeit“). Im Bundesdurchschnitt arbeitet die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten dagegen weniger als 24 Stunden pro Woche („kleine Teilzeit“). Rund die Hälfte dieser Beschäftigten mit weniger als 24 Stunden pro Woche arbeitet sogar weniger als 15 Stunden. Dies sind etwas mehr als 30 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bundesdurchschnitt. In Berlin ist der entsprechende Anteil mit etwas mehr als 20 % deutlich kleiner (vgl. Abbildung 11).[8]

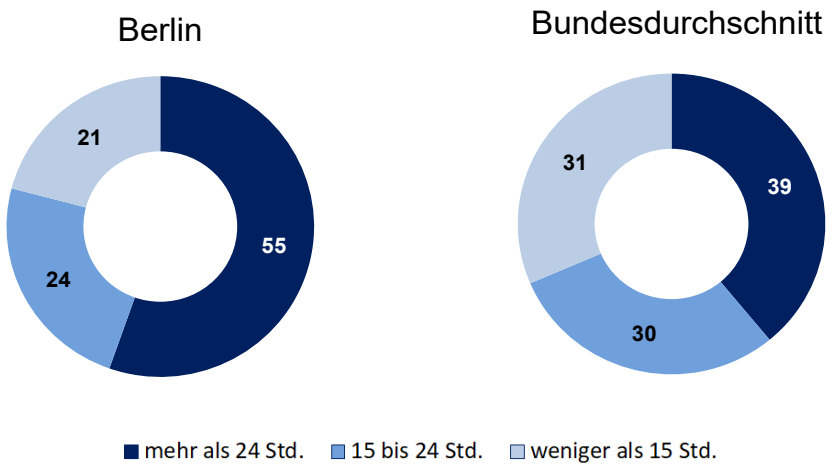
In Berlin ist Teilzeitbeschäftigung somit eher geeignet, ein existenzsicherndes Einkommen zu gewährleisten als im Bundesdurchschnitt. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass 45 % aller Teilzeitbeschäftigungen in einem Stundenbereich rangieren, der - in Abhängigkeit von den erreichten Stundenlöhnen - die eigenständige Existenzsicherung und in der Folge auch die eigenständige Alterssicherung unwahrscheinlicher werden lassen.

---

7 Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass „Teilzeit“ im Rahmen der zu Grunde liegenden Befragung relativ weit gefasst wird. So gelten als Teilzeitbeschäftigte im vorliegenden Bericht alle Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb, wobei zusätzlich zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung unterschieden wird. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

8 Mit den Daten der Befragung kann hinsichtlich des Stundenumfangs nicht zwischen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten unterschieden werden. Die hier dargestellten Ergebnisse zum Stundenumfang umfassen somit beide Beschäftigtengruppen.

Abbildung 11: Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Eine Befragung von Beschäftigten hat gezeigt, dass die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in Berlin offenbar auf eigenen Wunsch verkürzt arbeitet.[9] In vielen Fällen stehen dahinter persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen, wie z. B. die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, und die sich daraus ergebende Notwendigkeit, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Vor dem Hintergrund der vorherrschenden Rollenmuster in der Gesellschaft, nach denen die angesprochenen Verpflichtungen überwiegend von Frauen übernommen werden, ist es wenig überraschend, dass sich Teilzeitbeschäftigung auf ganz bestimmte Branchen konzentriert. Sie ist vor allem in jenen Branchen weit verbreitet, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Mehr als jede vierte Teilzeitkraft ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Relativ viele Teilzeitkräfte sind auch in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigt. Auf die beiden genannten Branchen entfällt die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten in Berlin. Die überdurchschnittlich starke Verbreitung von Teilzeit im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich auch in der Teilzeitquote, die mit 38 % fast doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Branchen. In den männerdominierten Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. So gibt es in rund drei Viertel der Betriebe des Baugewerbes keine einzige Teilzeitbeschäftigte bzw. keinen einzigen Teilzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 15).

9 Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit' 2018. Berlin, Dezember 2018. Allerdings wird auch über unfreiwillige Teilzeit berichtet. So gaben 17 % der Befragten als Grund für Ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass ihre Arbeitgeberin bzw. ihr Arbeitgeber ihnen keine längere Arbeitszeit anbietet, weitere 13 % antworteten, dass eine passende Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden war (Mehrfachnennungen waren möglich).

Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Teilzeitquote***	Verteilung
	%		%
Verarbeitendes Gewerbe	38	10	2
Baugewerbe*	26	2	1
Handel und Reparatur	43	15	7
Verkehr, Information/Kommunikation	53	15	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	59	19	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	16	21
Erziehung und Unterricht*	50	35	5
Gesundheits- und Sozialwesen	63	38	29
Übrige Dienstleistungen	33	11	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	80	32	4
Öffentliche Verwaltung*	94	26	15
Insgesamt	**46**	**20**	**100**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.
** Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte)
*** Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Teilzeitquote**	Verteilung
	%		%
< 10 Beschäftigte	40	16	14
10 bis 49 Beschäftigte	53	14	19
50 bis 249 Beschäftigte	83	21	26
ab 250 Beschäftigte	97	25	42
Insgesamt	**46**	**20**	**100**

* Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte)
** Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

In Kleinstbetrieben stellen Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit eher eine Minderheit dar, während Großbetriebe einen relativ hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten (ohne

geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten aufweisen. 42 % aller Teilzeitbeschäftigten sind in Großbetrieben tätig. Der Anteil von Großbetrieben an den Teilzeitbeschäftigten ist damit weit höher als der Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung (33 %).

Exkurs: Reichweite der „Brückenteilzeit“

Seit dem 01.01.2019 gilt die sogenannte Brückenteilzeit. Sie ermöglicht eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der neuen Brückenteilzeit ist u. a., dass im betreffenden Betrieb in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Für Betriebe mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Diese Betriebe müssen nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.[10]

Wie viele Betriebe in Berlin sind von den Regelungen potenziell betroffen? Den hochgerechneten Daten der Befragung zufolge gibt es in 93 % aller Betriebe in Berlin (mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) maximal 45 Beschäftigte. In diesen Betrieben sind 40 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig (einschließlich mithelfende Familienangehörige, tätige Inhaberinnen und Inhaber, Beamtinnen und Beamte). Im Umkehrschluss: Die neuen Regelungen zur Brückenteilzeit betreffen zwar nur rund 7 % aller Betriebe in Berlin. In diesen Betrieben arbeiten allerdings 60 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die neue Brückenteilzeit gilt somit für die Mehrheit der Berliner Beschäftigten.

5.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs gibt es mittlerweile in 42 % aller Berliner Betriebe. Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung (2005: 36 %). Gleichwohl liegt der Anteil der Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen um 16 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt (58 %). Bei tendenziell breiterer betrieblicher Nutzung ist der Anteil von geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in den letzten Jahren nicht mehr gewachsen, was auch mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes zusammenhängen dürfte. Hinter dem zuletzt relativ stabilen Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse in Höhe von rund 7 % verbergen sich allerdings erhebliche Abwei-

[10] Vgl. § 9a Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

chungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Während es in 58 % der Berliner Betriebe zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2018) keine einzige geringfügig Beschäftigte bzw. keinen einzigen geringfügig Beschäftigten gab, macht ein kleiner Teil der Betriebe sehr intensiv von dieser Form der Beschäftigung Gebrauch. In rund 15 % der Berliner Betriebe arbeiten zwischen 25 und 50 % der Beschäftigten als Mini-Jobber. In weiteren 5 % sind es sogar mehr als die Hälfte der Belegschaft. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil solcher „Intensivnutzer“ noch höher. Dort haben 12 % aller Betriebe eine Belegschaft, die zu mehr als der Hälfte aus Mini-Jobberinnen und Mini-Jobbern besteht.

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich auch die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs)	Verteilung	
		Mini-Jobs	Beschäftigte
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	43	3	5
Baugewerbe*	27	3	6
Handel und Reparatur	50	14	9
Verkehr, Information/Kommunikation	30	6	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	34	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	26	25
Erziehung und Unterricht*	46	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	47	15	15
Übrige Dienstleistungen	56	26	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	46	4	3
Öffentliche Verwaltung*	5	0	11
Insgesamt	**42**	**100**	**100**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung, wo vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen hervorsticht, fällt hier der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe) auf. In mehr als jedem zweiten Betrieb dieser Branche gibt es Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber; insgesamt rund ein Sechstel der Beschäftigten übt einen Minijob aus. Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung dieser Beschäftigungsverhältnisse für die Übrigen Dienstleistungen zeigt sich

auch an der Verteilung. Rund ein Viertel aller Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber arbeitet in der Branche Übrige Dienstleistungen. Der Anteil dieser Branche an den geringfügig Beschäftigten ist damit mehr als doppelt so hoch wie ihr Anteil an der Berliner Gesamtbeschäftigung. Sehr viele geringfügig Beschäftigte arbeiten auch in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Hierzu gehören einerseits Betriebe aus den Bereichen Rechts-/Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, andererseits Wach- und Sicherheitsdienste sowie Garten- und Landschaftsbaubetriebe. Mit 26 % entspricht die Nutzung jedoch dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung. Dies trifft auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen zu. Mit 15 % ist das der drittgrößte Anteil aller Branchen. Geringfügig darunter liegt der Handel. Deren Anteil an den Mini-Jobs ist allerdings deutlich größer als der Beschäftigtenanteil, was die überdurchschnittlich hohe Bedeutung dieser Beschäftigungsverhältnisse für den Handel belegt.

Kleinst- und Kleinbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung überdurchschnittlich häufig. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen zwar nur 17 bzw. 26 % aller Beschäftigten, aber 28 bzw. 40 % aller Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber in Berlin (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs)	Verteilung	
		Mini-Jobs	Beschäftigte
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	34	28	17
10 bis 49 Beschäftigte	60	40	26
50 bis 249 Beschäftigte	66	24	24
ab 250 Beschäftigte	51	8	33
Insgesamt	**42**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Bemerkenswert ist, dass es in zwei Drittel der Kleinstbetriebe keine Mini-Jobs gibt, sich diese Beschäftigungsverhältnisse somit auf eine beschränkte Zahl innerhalb dieser Gruppe konzentriert. In der Gruppe der Großbetriebe gab demgegenüber zwar rund jeder zweite an, zum Stichtag der Befragung mindestens eine Mini-Jobberin bzw. einen Mini-Jobber zu beschäftigten. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse ist allerdings, gemessen am Beschäftigtenanteil aller Betriebe dieser Betriebsgrößenklassen, relativ gering.

5.3 Befristete Beschäftigung

In 20 % der Betriebe gab es zum betrachteten Stichtag (30.06.2018) der aktuellen Befragung mindestens eine Person mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Im Unterschied zu den bisher betrachteten Beschäftigungsformen beschränkt sich die Nutzung von befristeter Beschäftigung damit auf einen relativ kleinen Teil der Berliner Wirtschaft. Gleichwohl sind befristete Arbeitsverhältnisse in mehr Betrieben verbreitet als in anderen Regionen (Bundesdurchschnitt: 17 %), was möglicherweise mit der spezifischen Struktur der Berliner Wirtschaft zusammenhängt. Diese ist überdurchschnittlich stark von Branchen aus dem Dienstleistungssektor geprägt. Im Dienstleistungssektor ist befristete Beschäftigung wiederum stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Hierbei ist zu unterscheiden zwischen der Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten und der Zahl der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. So gibt es z. B. im Verarbeitenden Gewerbe mit 17 % anteilig fast genauso viele Betriebe mit befristet Beschäftigten wie in den Übrigen Dienstleistungen (20 %). Der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten ist in den Übrigen Dienstleistungen aber fast dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote**
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	17	7
Baugewerbe*	7	1
Handel und Reparatur	9	7
Verkehr, Information/Kommunikation	35	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	15	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16
Erziehung und Unterricht*	41	25
Gesundheits- und Sozialwesen	23	15
Übrige Dienstleistungen	20	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	52	29
Öffentliche Verwaltung*	90	7
Insgesamt	**20**	**13**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt auch sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung, die überdurchschnittlich

häufig von Kleinst- und Kleinbetrieben genutzt wird, stechen bei Befristungen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind dagegen eine absolute Ausnahme. In lediglich 10 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 93 % aller Großbetriebe. Mit 15 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem dreimal so groß wie bei Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	
< 10 Beschäftigte	10	5
10 bis 49 Beschäftigte	37	11
50 bis 249 Beschäftigte	69	15
ab 250 Beschäftigte	93	15
Insgesamt	**20**	**13**

* Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

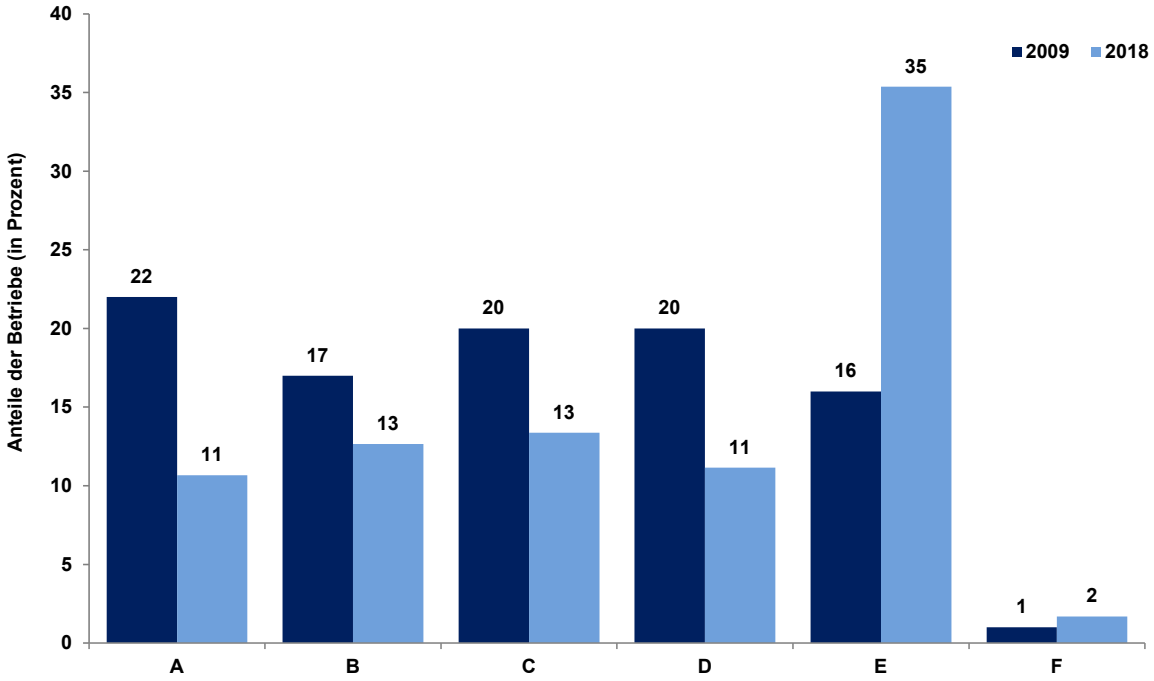
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Befristungsmotive: Befristungen werden zunehmend als verlängerte Probezeit genutzt

Warum stellen Betriebe befristet ein? Um diese Frage zu beantworten, wurden die Betriebe mit befristet Beschäftigten gebeten, aus einer Liste mit möglichen Gründen den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen anzugeben. Etwas mehr als ein Drittel der Berliner Betriebe mit befristet Beschäftigten begründete die Befristungen mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2009, als betriebliche Gründe für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zuletzt abgefragt wurden, hat die Bedeutung der Funktion von Befristungen als „verlängerte Probezeit“ erheblich zugenommen. Damals gaben nur rund halb so viele Betriebe diesen Grund an (16 %). Im Gegensatz dazu sind Befristungen aufgrund von Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung zurückgegangen. Im Jahr 2009 war dies noch für 17 % der Betriebe der wichtigste Grund für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen; zuletzt waren es nur noch 13%. Angesichts des beabsichtigten Austritts Großbritanniens aus der Europäischen Union sowie der zahlreichen Unwägbarkeiten bezüglich der Entwicklungen in den USA und in China erscheint dies vielleicht etwas überraschend. Hierbei ist allerdings zu bedenken,

dass die damalige Befragung auf dem Höhepunkt der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise stattfand. Bei weiteren 13 % der Betriebe hing der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit der Art der Stellenfinanzierung zusammen. Da die Stellen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Projekt- oder Haushaltsmitteln finanziert wurden und diese Mittel nur für einen begrenzten Zeitraum bereitstehen, erfolgten in diesen Fällen befristete Einstellungen. Bei weiteren 11 % der Betriebe wurden durch die vorgenommenen befristeten Einstellungen vorübergehend ausgefallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (etwa bei Krankheit oder Elternzeit) ersetzt. Bei beiden Gründen hier ist der Anteil der Nennungen gegenüber dem Vergleichsjahr zurückgegangen. Als (Druck-)Instrument zur Leistungssteigerung und Erhöhung der Motivation der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheinen Befristungen hingegen kaum relevant zu sein. Lediglich 2 % der Befragten nannten dies ganz offen als wichtigsten Grund (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Gründe für Befristungen in Berlin, 2009 und 2018 (wichtigster Grund)



A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit)
B Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung
C Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z. B. über Projekt- oder Haushaltsmittel)
D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z. B. saisonal, einmaliger Auftrag)
E Eignung von Beschäftigten kann mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden
F Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten ist höher

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2018

Entwicklung von Befristungen mit und ohne Sachgrund

Bei befristeter Beschäftigung kann entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nach Befristung mit Angabe eines sachlichen Grundes

und sachgrundloser Befristung (sogenannte erleichterte Befristung) unterschieden werden.

Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben.[11] Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

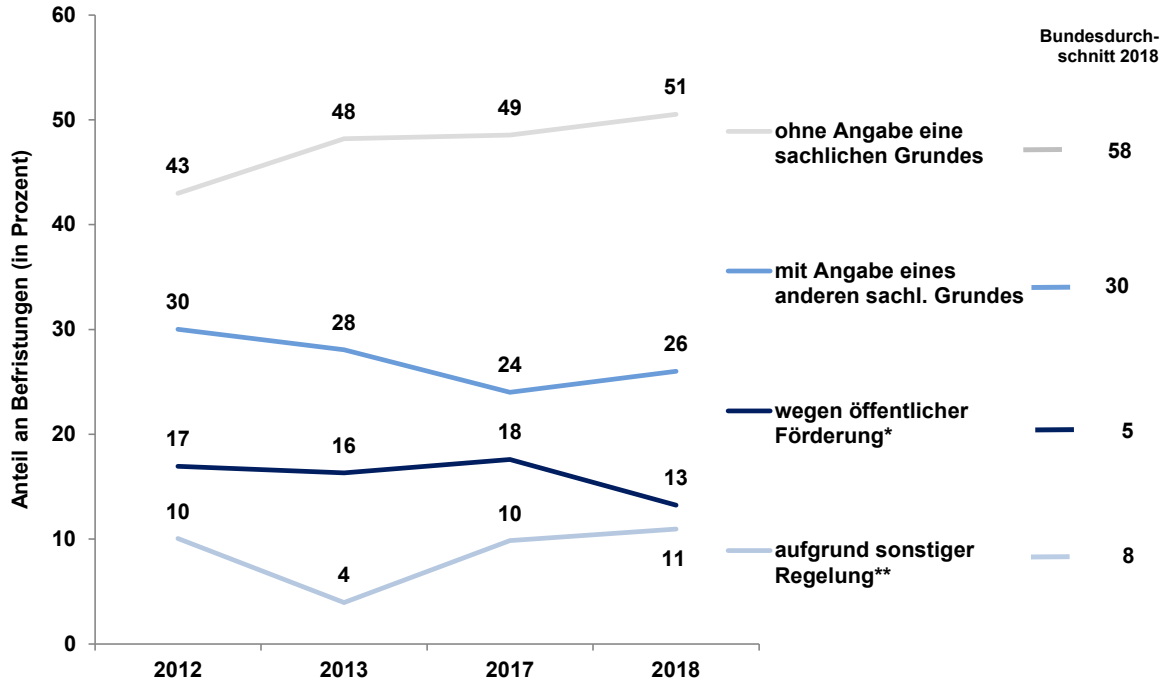
Sachliche Gründe lagen bei insgesamt 49 % der befristet Beschäftigten vor: Bei 24 % stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei 26 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also beispielsweise wegen der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend verhinderter Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer.

Bei den übrigen 51 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil mit 58 % noch höher als in Berlin. Im Jahr 2012, als entsprechende Information erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Berlin 43 %. In den Folgejahren ist dieser Anteil schrittweise gestiegen (vgl. Abbildung 13).[12]

[11] Zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TZBfG).

[12] Informationen über die Art der Befristungen werden in unregelmäßigen Abständen erhoben, erstmals in der Befragung des Jahres 2012.

Abbildung 13: Art der Befristungen in Berlin 2012 bis 2018



* z.B. Lohnkostenzuschüsse

** z. B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 und 2018

Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von sachgrundlosen Befristungen ebenfalls gestiegen. Diese Entwicklung dürfte auch dazu beigetragen haben, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierungskoalition Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken.[13] Die Umsetzung steht jedoch aus.

5.4 Leiharbeit

Leiharbeit bzw. Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere flexible Form des Personaleinsatzes dar. Sie ist gedacht für die Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Im Unterschied zu herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen werden Zeitarbeitskräfte nicht direkt beim Arbeitgeber eingesetzt, sondern bei dessen Kunden. In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäf-

[13] Vgl. Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode. S.12 und S. 51.

tigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die im Folgenden ausgewiesenen Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag (30.06.2018) in Entleihbetrieben eingesetzt waren. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aus diesem Grund können die Angaben der vorliegenden Befragung zur Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Zahlen verglichen werden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Nachfrage nach Leiharbeitskräften überwiegend von größeren Betrieben ausgeht. In 40 % der Berliner Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten sowie in 19 % der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt. Insgesamt waren mehr als drei Viertel der zum Stichtag in den befragten Betrieben tätigen Leiharbeitskräfte in Betrieben ab 50 Beschäftigten im Einsatz. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiterinnen stellen jedoch lediglich einen sehr kleinen Teil aller Beschäftigten in den Einsatzbetrieben (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitskräften	Leiharbeitsquote*	Verteilung der der Leiharbeitskräfte	Verteilung aller Beschäftigten
	%	%	%	
< 10 Beschäftigte	1	-	4	17
10 bis 49 Beschäftigte	5	1	19	26
50 bis 249 Beschäftigte	19	1	39	24
ab 250 Beschäftigte	40	1	38	33
Insgesamt	**3**	**1**	**100**	**100**

* Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeitskräfte)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Leiharbeit konzentriert sich zudem auf wenige Branchen der Berliner Wirtschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigten zum Stichtag der Befragung (30.06.2018) rund 7 % aller Betriebe Leiharbeitskräfte, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (u. a. Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau) rund 8 %. Der Anteil von Nutzerbetrieben war in beiden Branchen damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (3 %). Im Verarbeitenden Gewerbe ist zugleich der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten mit 3 % höher als in allen anderen Branchen. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen betrug der entsprechende Wert rund 1 %. Die höhere Bedeutung der Leiharbeit für das Verarbeitende

Gewerbe schlägt sich auch in der Verteilung der zum Stichtag in den befragten Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte nieder. Auf das Verarbeitende Gewerbe entfielen 19 % der Leiharbeitskräfte. Weitere 22 % wurden in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen und 20 % in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens eingesetzt.

Fazit: Atypische Beschäftigungsverhältnisse i. w. S., also klassische Teilzeitbeschäftigung, geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit, haben sich seit Mitte der 2000er Jahre auch in der Berliner Wirtschaft stark verbreitet. Treiber der Entwicklung ist vor allem die Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, verdient das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verstärkte Aufmerksamkeit. Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet zwar freiwillig mit reduzierter Stundenzahl, der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter ist aber nicht unbedeutend: In Berlin arbeiten immerhin 13 % der Betroffenen nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben.[14] Im Vergleich zur Teilzeitbeschäftigung ist der Anteil befristet Beschäftigter nicht gestiegen. Befristungen sind in Berlin aber nach wie vor verbreiteter als im Bundesdurchschnitt. Befristete Beschäftigung wird überdurchschnittlich häufig in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors genutzt. In Berlin haben diese Bereiche ein größeres Gewicht als im Bundesdurchschnitt, was eine Erklärung für den höheren Anteil dieser Beschäftigungsform sein könnte. Nur bei rund der Hälfte der Befristungen liegen sachliche Gründe vor. In der anderen Hälfte nutzen die Betriebe die Möglichkeiten, sachgrundlos zu befristen. Der Anteil dieser Befristungen ohne Sachgrund ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen ebenso wie die Bedeutung der Funktion von Befristungen als „verlängerte Probezeit“.

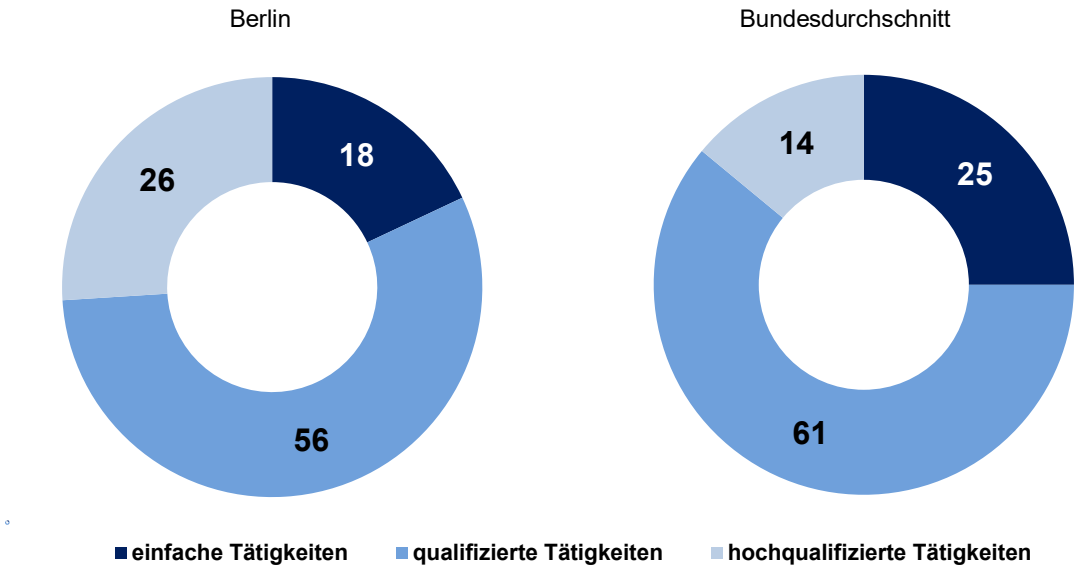
[14] Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ 2018. Berlin, Dezember 2018, S. 79.

6. ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN UND FACHKRÄFTEBEDARF

6.1 Arbeitsplatzanforderungen

In Berlin üben vier von fünf Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen (82 %). Im Bundesdurchschnitt beträgt der entsprechende Anteil 75 %. Die Berliner Wirtschaft ist damit noch stärker als andere Regionen auf Fachkräfte angewiesen (vgl. Abbildung 14).[15]

Abbildung 14: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

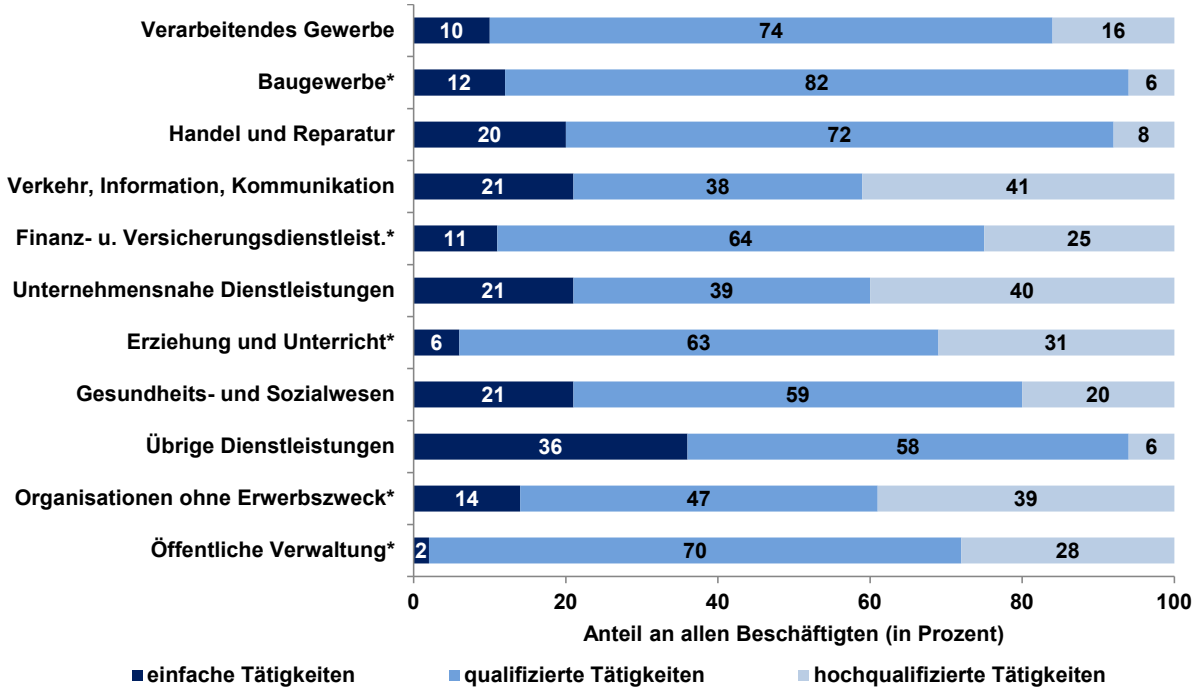


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

In Berlin fällt vor allem der deutlich höhere Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte auf. Dieser liegt um mehr als zehn Prozentpunkte über dem bundesweiten Vergleichswert. In Berlin sind insbesondere der Bereich Erziehung und Unterricht (u. a. Kindergärten, Schulen, Universitäten) sowie die Öffentliche Verwaltung auf Fachkräfte angewiesen. Dort erfordern nahezu alle Arbeitsplätze eine berufliche Ausbildung. Aber auch in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, setzen rund 90 % der Tätigkeiten eine berufliche Ausbildung voraus (vgl. Abbildung 15).

15 Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen nicht berücksichtigt.

Abbildung 15: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Berlin



* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

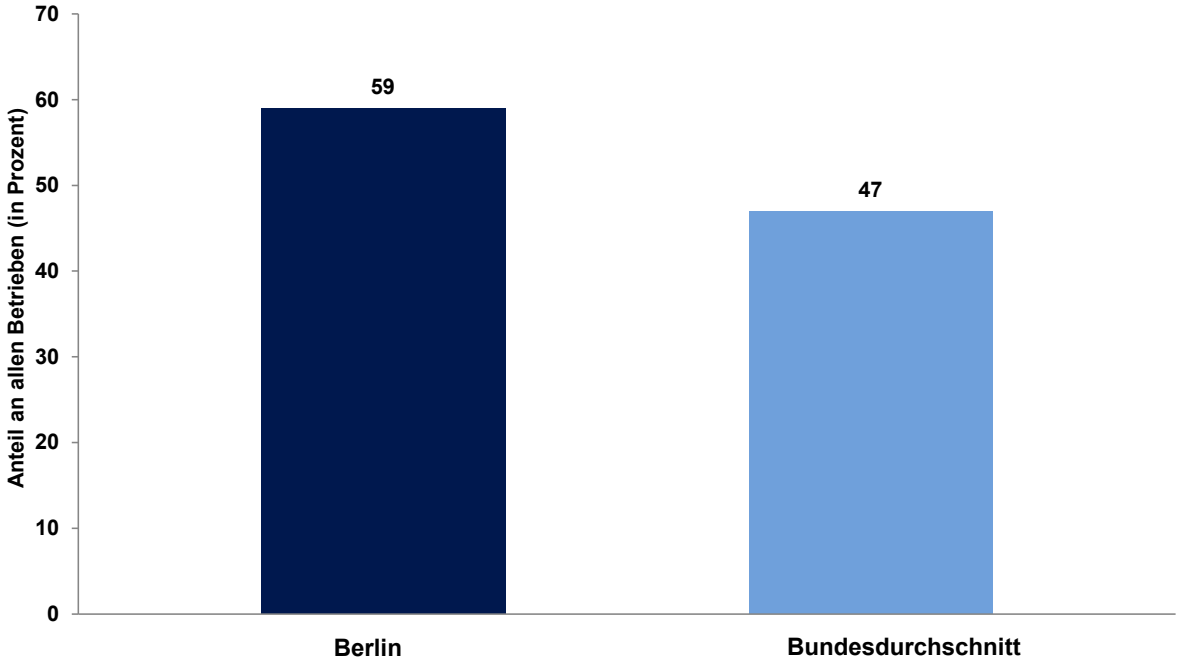
In den oben genannten Branchen dürfte der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung überdurchschnittlich hoch sein, da die Verfügbarkeit von Fachkräften für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit bedeutsamer ist als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. In diesen Bereichen sind zugleich die potenziellen Beschäftigungs- und Erwerbschancen von Personen ohne eine entsprechende Qualifikation erheblich einschränkt. Dies hat nicht zuletzt Konsequenzen für die Möglichkeiten der Integration von langzeitarbeitslosen Personen oder Geflüchteten, die oftmals über keine oder keine verwertbaren beruflichen Qualifikationen verfügen.[16] Im Gegensatz zu den genannten Branchen steht die Branche Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe), in der mehr als jeder dritte Arbeitsplatz keine berufliche Ausbildung erfordert. Dort ist zugleich der Anteil von Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Personen deutlich kleiner als im Berliner Durchschnitt.

[16] Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Betriebspanel Berlin. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018.

Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte konzentrieren sich auf eine Minderheit der Betriebe

In fast 60 % der Berliner Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne berufliche oder akademische Ausbildung. In Berlin sind die Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte damit auf einen deutlich kleineren Anteil von Betrieben beschränkt als im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

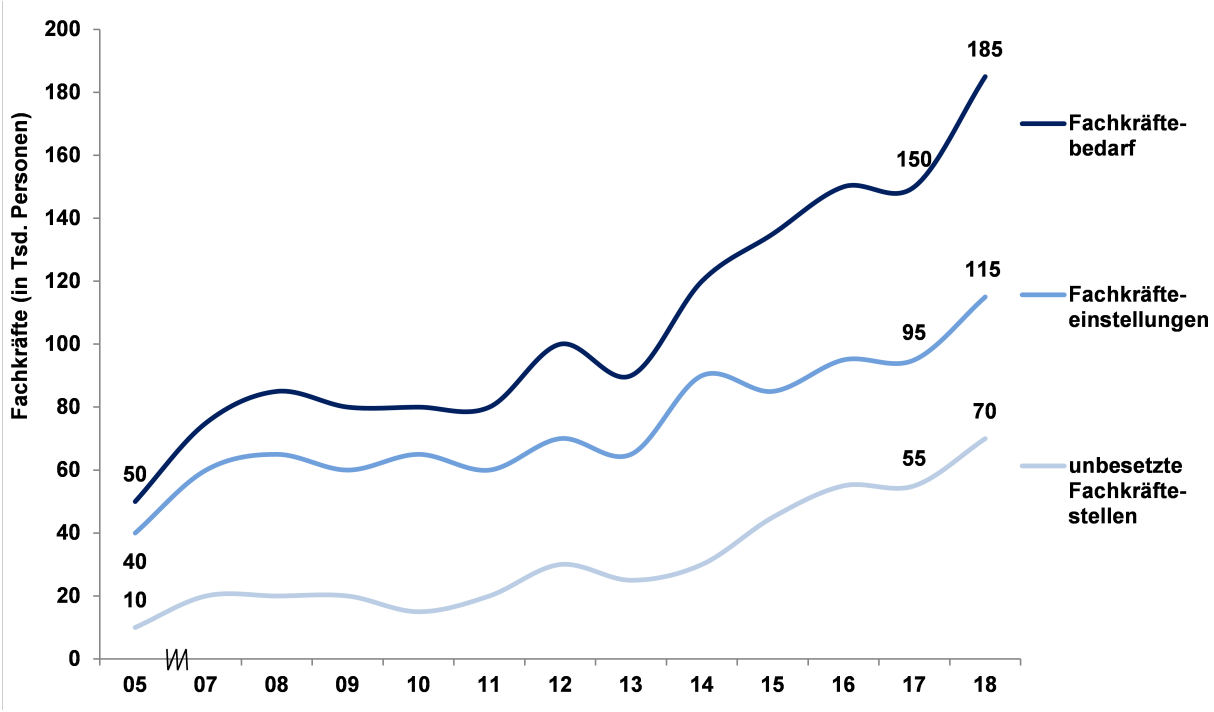
Aus betrieblicher Sicht bedeutet diese Anforderungsstruktur, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig ist. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt sich die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne berufliche Ausbildung bzw. ohne derzeit verwertbare Ausbildung zu identifizieren und in dieser Gruppe ungenutzte Fachkräftepotenziale zu heben.

6.2 Fachkräftebedarf

Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften ist weiter gestiegen. Allein im ersten Halbjahr 2018 hatten 43 % der Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf waren es 4,6 zu besetzende Fachkräftestellen. Damit ergab sich im ersten Halbjahr 2018 für die Betriebe in

Berlin insgesamt ein Bedarf an rund 185 Tsd. Fachkräften. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Fachkräftebedarf um mehr als 20 % angestiegen (vgl. Abbildung 17).[17]

Abbildung 17: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen (jeweils erstes Halbjahr) in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im Betriebspanel Berlin nicht erhoben.

Die Nachfrage ergibt sich sowohl aus dem Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen als auch aus dem Ersatzbedarf für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen. Wie weiter oben dargestellt, ist die Kündigung durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der weithäufigste Grund für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Kapitel 4.2). Ein nicht unerheblicher Teil der Nachfrage dürfte daher auch mit der Notwendigkeit zusammenhängen, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen.

In einzelnen Bereichen der Wirtschaft, wie z. B. in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation, in der Branche Erziehung und Unterricht oder im Gesundheits- und Sozialwesen ging die Nachfrage nach Fachkräften von einer relativ großen Zahl von Betrieben aus. Dort hatte jeweils mehr als jeder zweite Betrieb die Absicht, eine

[17] Bei der Interpretation der dargestellten absoluten Zahlen zu Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzten Fachkräftestellen ist zu beachten, dass diese auf einer Hochrechnung von Stichprobendaten basieren. Sie sind daher mit einer gewissen Unsicherheit behaftet und in erster Linie als Orientierungsgrößen zu verwenden.

oder mehrere Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2018 zu besetzen. In anderen Branchen, wie etwa Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Übrige Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäscherei, Friseur, Sauna), war die Nachfrage dagegen auf einen kleineren Teil der Betriebe beschränkt: Dort suchte jeweils nur rund ein Drittel der Betriebe neue Fachkräfte (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräftebedarf**	Beschäftigte
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	47	3	5
Baugewerbe*	36	4	6
Handel und Reparatur	39	6	9
Verkehr, Information/Kommunikation	60	12	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	33	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	39	25
Erziehung und Unterricht*	49	4	3
Gesundheits- und Sozialwesen	56	14	15
Übrige Dienstleistungen	35	10	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	41	2	3
Öffentliche Verwaltung*	86	4	11
Insgesamt	**43**	**100**	**100**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die fehlenden Angaben zu 100 % entfallen auf die hier nicht ausgewiesenen Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Diese Branche umfasst das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen, das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung. Hier suchten zwar „nur“ 41 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal. In Kombination mit dem hohen Gewicht der Branche in der Berliner Betriebslandschaft entfielen damit jedoch 39 % des gesamten Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Ihr Anteil am Fachkräftebedarf lag damit weit über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (26 %). Eine erhebliche Nachfrage nach Fachkräften ging auch von der Branche Verkehr, Information/Kommunikation sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen aus.

Ein wesentlicher Teil der Fachkräftenachfrage entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich nur jeder dritte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden von den Kleinstbetrieben insgesamt fast genauso viele qualifizierte Arbeitskräfte gesucht wie von der Gruppe der Großbetriebe (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräftebedarf	Beschäftigte
	%	%	
< 10 Beschäftigte	33	19	17
10 bis 49 Beschäftigte	64	32	26
50 bis 249 Beschäftigte	80	27	24
ab 250 Beschäftigte	96	22	33
Insgesamt	**43**	**100**	**100**

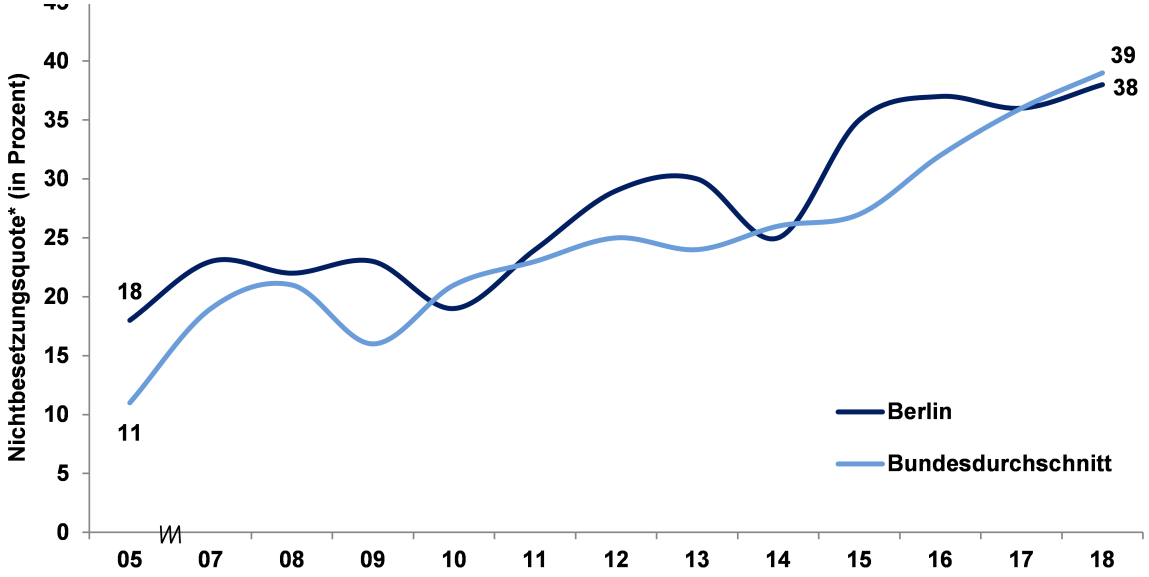
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Der Anteil der Kleinstbetriebe am Fachkräftebedarf lag zugleich leicht über ihrem Anteil an der Berliner Gesamtbeschäftigung. Bei den Berliner Großbetrieben fiel die Nachfrage nach Fachkräften - gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größenklasse tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - unterdurchschnittlich aus.

Zahl der unbesetzten Stellen für Fachkräfte so hoch wie noch nie

Die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft ist in hohem Maße von qualifizierten Arbeitskräften abhängig – mehr als 80 % der Arbeitsplätze erfordern eine berufliche oder akademische Ausbildung. Daher ist es von wesentlicher Bedeutung, dass es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die aktuellen Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen, dass weit mehr als jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften war (61 %). Damit hatten mehr Betriebe Schwierigkeiten ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als im vorangegangenen Jahr (2017: 54 %). Es waren zuletzt nicht nur mehr Berliner Betriebe von Problemen bei der Stellenbesetzung betroffen, es blieben zugleich auch anteilig mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als in den Vorjahren (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote in Berlin und im Bundesdurchschnitt



* Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen bestanden im Baugewerbe. Etwas mehr als ein Drittel der Betriebe in dieser Branche wollte Stellen für Fachkräfte besetzen, im Durchschnitt wurden 2,8 Fachkräfte gesucht. 90 % der Betriebe konnten mindestens eine der zu besetzenden Stellen nicht besetzen. Insgesamt blieben rund zwei Drittel der offenen Stellen für qualifiziertes Personal unbesetzt. Im Handel konnten ebenfalls zahlreiche Stellen nicht besetzt werden. Dort konnten etwas mehr als zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf mindestens eine Stelle nicht besetzen, und es blieben mehr als die Hälfte der angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit unbesetzten Stellen	Anteil der unbesetzten Stellen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	60	32
Baugewerbe*	90	67
Handel und Reparatur	68	54
Verkehr, Information/Kommunikation	64	39
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	39
Gesundheits- und Sozialwesen	63	35
Übrige Dienstleistungen	63	27
Insgesamt	**61**	**38**

* In der gekennzeichneten Branche sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018

Stellenbesetzungsprobleme hingen auch stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Jeder dritte Berliner Kleinstbetrieb hatte freie Fachkräftestellen. Diese Stellen machten knapp ein Fünftel des gesamten Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft für diesen Zeitraum aus. Fast zwei Drittel der Kleinstbetriebe (64 %), die qualifiziertes Personal suchten, konnten ihren Fachkräftebedarf überhaupt oder nicht vollständig decken. In den drei anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei maximal 59 %. Von den durchschnittlich 1,6 Fachkräftestellen, die Kleinstbetriebe zu besetzen hatten, waren zum Stichtag im Mittel 1,0 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 61 %. In Großbetrieben blieben dagegen nur 18 % der offenen Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit unbesetzten Stellen	Anteil der unbesetzten Stellen
	%	%
< 10 Beschäftigte	64	61
10 bis 49 Beschäftigte	59	39
50 bis 249 Beschäftigte	55	36
ab 250 Beschäftigte	49	18
Insgesamt	**61**	**38**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass zahlreiche Berliner Betriebe auch zukünftig mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen: 44 % aller Betriebe benannten dies als erwartetes Personalproblem (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: In den nächsten zwei Jahren erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
< 10 Beschäftigte	0	3	33	22	8	5	5	2	12
10 bis 49 Beschäftigte	1	12	66	32	14	14	14	11	26
50 bis 249 Beschäftigte	3	25	71	45	21	18	22	29	23
ab 250 Beschäftigte	1	29	80	42	43	28	9	45	21
Insgesamt	**1**	**6**	**44**	**26**	**11**	**8**	**8**	**6**	**16**

A zu hoher Personalbestand
B hohe Personalfluktuation
C Schwierigkeiten bei Beschaffung von Fachkräften
D Personalmangel
E Überalterung
F großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung
G mangelnde Arbeitsmotivation
H hohe Fehlzeiten/Krankenstand
I hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Andere Aspekte, wie z. B. Lohnkostenentwicklungen oder Folgen der Alterung der Belegschaften, wurden demgegenüber deutlich seltener als problematisch betrachtet – und zwar unabhängig von der Größe der befragten Betriebe. Die Fachkräfteproblematik stellt damit die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung für die Berliner Wirtschaft dar.

Fazit: Die Struktur der Arbeitsplätze ebenso wie der aktuelle Bedarf der Berliner Wirtschaft machen deutlich, dass die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in hohem Maße vom Vorhandensein formaler Qualifikationen abhängen. In vielen Berliner Betrieben gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die individuellen Beschäftigungschancen. Gleichzeitig haben zahlreiche Betriebe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen war zuletzt so hoch wie noch nie. Dies birgt nicht nur erhebliche Risiken für die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Betriebe, sondern lässt auch vorhandene Wachstumspotenziale ungenutzt.

7. BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN

Die Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte kann einen Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellen. Mit der Aufnahme von mehr als einer Million Geflüchteten seit Ende 2015 hat sich die Zahl der ausländischen Personen in Deutschland deutlich erhöht. Diese Entwicklung bietet vielfältige Chancen für die einheimische Wirtschaft, ist aber auch mit nicht geringen Herausforderungen verbunden. Im Rahmen der Befragung 2017 wurden erstmals gezielt Fragen zur Beschäftigung dieser Personengruppe gestellt. Die damaligen Befragungsergebnisse zeigten, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine Minderheit der Berliner Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte.[18] Im Jahr 2018 waren Fragen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen erneut Bestandteil des Betriebspanels. Es ging zunächst darum zu ermitteln, ob mittlerweile eine größere Zahl von Betrieben Erfahrungen mit der Beschäftigung dieser Personengruppe machen konnte. Danach sollte die Frage beantwortet werden, ob die mit Geflüchteten begründeten Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Befragung noch bestanden. Im Fall bereits wieder beendeter Arbeitsverhältnisse wurden die Gründe dafür ermittelt. Abschließend wurde gefragt, wie zufrieden die Betriebe mit der Beschäftigung von Personen mit Fluchthintergrund waren.

Beschäftigung von Geflüchteten

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 8 % aller Betriebe in Berlin an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben (Bundesdurchschnitt: 9 %). Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der „Beschäftigung“ sowohl um ein Praktikum oder eine Ausbildung als auch um eine reguläre Beschäftigung handeln kann.[19] Die Zahl der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, ist somit gestiegen. Im Vorjahr lag der Anteil noch bei 5 % (Bundesdurchschnitt: ebenfalls 5 %). Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass trotz der erfolgten Steigerung immer noch mehr als 90 % der Berliner Betriebe auch drei Jahre nach dem Einsetzen der großen Flüchtlingsbewegung keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten gemacht haben.

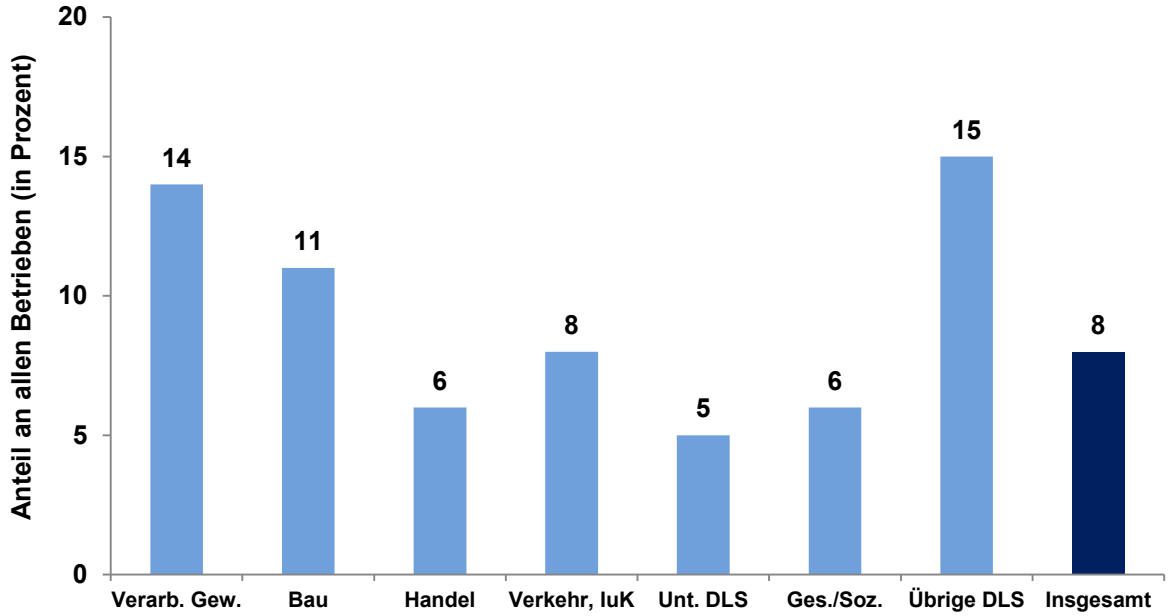
---

[18] Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Betriebspanel Berlin. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018.

[19] Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sind oder waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen.

In welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft haben besonders viele Betriebe Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten begründet? In dieser Hinsicht fallen das Verarbeitende Gewerbe, die Übrigen Dienstleistungen und das Baugewerbe auf. In den drei genannten Branchen haben jeweils mehr als 10 % der Betriebe geflüchtete Personen beschäftigt oder beschäftigen sie gegenwärtig noch (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Berlin

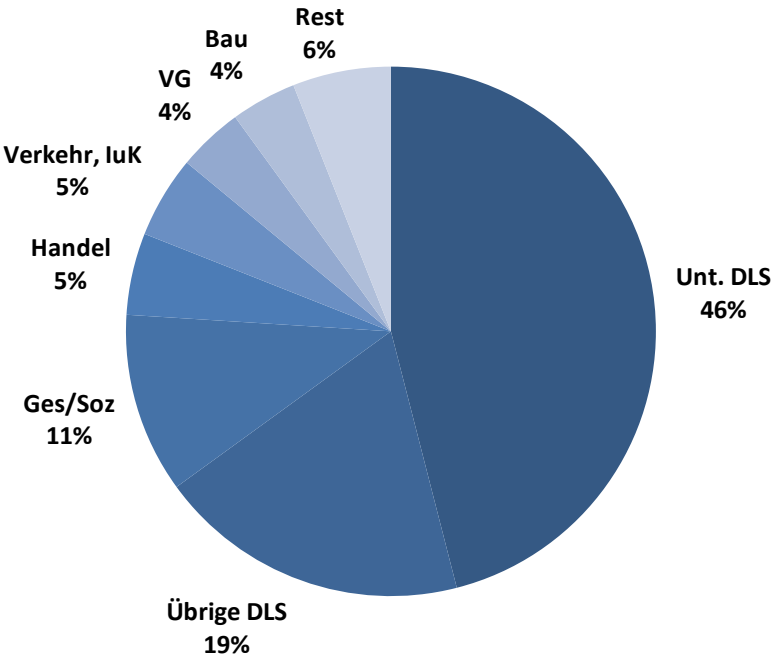


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Am geringsten ist der Anteil in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Dort haben lediglich 5 % aller Betriebe Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten begründet. Bei der Interpretation des vergleichsweise kleinen Anteilswerts der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist zu berücksichtigen, dass mittlerweile mehr als jeder vierte Betrieb in Berlin dieser Branche zugerechnet werden kann. Hierzu gehören z. B. Betriebe aus den Bereichen Rechts- und Steuerberatung, Ingenieurbüros, Personalvermittlung/Zeitarbeit sowie Wach- und Sicherheitsdienste. Personalentscheidungen bereits eines relativ kleinen Teils der Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen können daher eine relativ starke Wirkung auf den Berliner Arbeitsmarkt entfalten. Dies bestätigt sich bei einem Blick auf die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten. Obwohl in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen nur 5 % aller Betriebe Geflüchtete eingestellt

haben, hat fast die Hälfte aller in Betrieben der Berliner Wirtschaft eingestellten Geflüchteten eine Beschäftigung genau in dieser Branche gefunden (vgl. Abbildung 20).[20]

Abbildung 20: Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten nach Branchen in Berlin



Quelle: Betriebspanel Berlin, Befragungswelle 2018

Von Bedeutung sind daneben auch die beiden Branchen Übrige Dienstleistungen mit einem Anteil von 19 % an allen Einstellungen von Geflüchteten, dem zweithöchsten Anteil aller Branchen, sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (11 %). In den drei genannten Branchen wurden zusammen rund drei Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten begründet.

Warum fand die Mehrheit der eingestellten Geflüchteten eine Beschäftigung gerade in diesen drei Branchen? Dies könnte zunächst mit der Größe dieser Branchen zusammenhängen. Die drei genannten Branchen sind die größten „Arbeitgeber“ der Region. Mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten arbeitet in einer dieser drei Branchen. Dementsprechend bieten sich dort quantitativ betrachtet mehr potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Ein zweiter

[20] Beschäftigung von Geflüchteten = Geflüchtete sind aktuell noch oder waren zumindest zeitweise im Betriebe beschäftigt.

Grund könnte mit der gegenwärtigen Qualifikationsstruktur der Geflüchteten zusammenhängen. Aufgrund der oftmals fehlenden arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen sowie unzureichender Sprachkenntnisse sind die Beschäftigungsmöglichkeiten derzeit noch auf jene Bereiche beschränkt, in denen überdurchschnittliche viele Un- und Angelernte eingesetzt werden.[21] In Berlin ist dies vor allem für die Branche Übrige Dienstleistungen typisch. Wie in Kapitel 6.1 beschrieben, arbeitet mehr als ein Drittel der Beschäftigten in dieser Branche auf Arbeitsplätzen, die keine formale Qualifikation erfordern. Bei den im ersten Halbjahr 2018 erfolgten Neueinstellungen betrug der Anteil von Stellen auf diesem Tätigkeitsniveau sogar knapp die Hälfte. Tatsächlich lässt sich ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsanforderungen und der Beschäftigung von Geflüchteten zeigen: In Betrieben, die Geflüchtete derzeit beschäftigen oder beschäftigt hatten, liegt der Anteil von solchen Arbeitsplätzen bei 22 %. Im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft beträgt er lediglich 18 %.

Unabhängig von der Branche ist zu beobachten, dass größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit geflüchtete Personen beschäftigen als kleinere Betriebe. Lediglich 4 % der Kleinstbetriebe beschäftigen aktuell oder hatten Geflüchtete beschäftigt, aber 47 % der Großbetriebe. Aber auch wenn lediglich 4 % der Berliner Kleinstbetriebe Geflüchtete eingestellt haben, ergeben sich in der Summe doch relevante Beschäftigungseffekte. So entfallen 37 % aller Betriebe mit beschäftigten Geflüchteten auf sogenannte Kleinstbetriebe, weitere 39 % auf Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Mehr als drei Viertel aller Betriebe, in denen Geflüchtete eine Beschäftigung gefunden haben, haben somit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei lediglich 6 % der Betriebe mit Geflüchteten handelt es sich um Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 27).

[21] Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Betriebspanel Berlin. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018.

Tabelle 27: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigung von Geflüchteten	Verteilung der Betriebe insgesamt	Verteilung der Betriebe mit Geflüchteten	Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten
	%	%		%
< 10 Beschäftigte	4	70	37	27
10 bis 49 Beschäftigte	13	24	39	27
50 bis 249 Beschäftigte	29	5	17	32
ab 250 Beschäftigte	47	1	6	14
Insgesamt	**8**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Im Hinblick auf die Gesamtheit der bislang mit Geflüchteten begründeten Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich folgende Verteilung: 27 % der Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Kleinstbetriebe haben damit rund doppelt so viele Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete geschaffen wie Großbetriebe (14 %). Die Ergebnisse der Befragung machen damit deutlich, dass Großbetriebe zwar oft im Mittelpunkt der öffentlichen Debatten um die Integration von Geflüchteten stehen, die erforderlichen Integrationsleistungen jedoch größtenteils von den zahlreichen kleinen und mittelständischen Betrieben der Berliner Wirtschaft getragen werden.

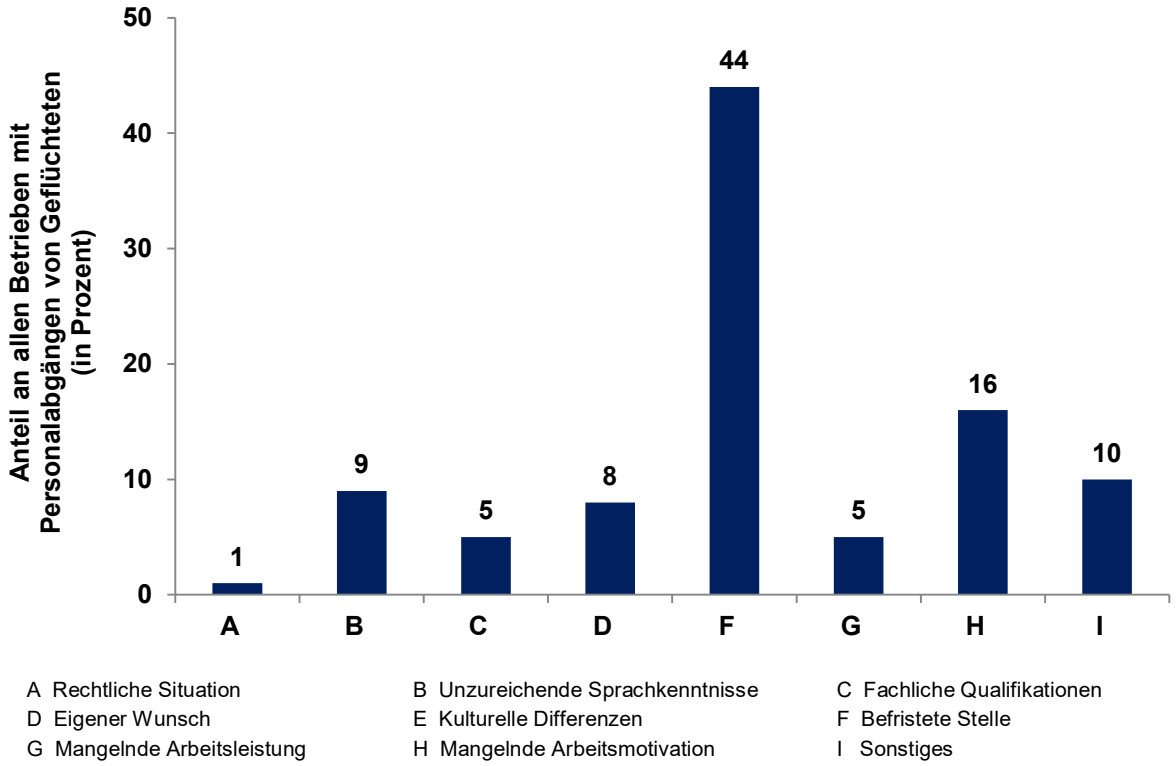
Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten

Bei mehr als der Hälfte der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben, war ein Teil oder alle dieser Personen zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung nicht mehr im Betrieb beschäftigt (60 %). Die Betriebe wurden gebeten, Gründe für das Ausscheiden zu nennen. Am häufigsten wurde darauf hingewiesen, dass die Stelle von vornherein befristet gewesen war. Von 44 % der Betriebe mit Personalabgängen geflüchteter Personen wurde dieser Grund genannt. Dieser Befund ist wenig überraschend, hatte doch die vorangegangene Befragung aus dem Jahr 2017 bereits gezeigt hatte, dass viele Beschäftigungsverhältnisse temporär angelegt waren, sei es als befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, als Praktikum oder als betriebliche Ausbildung.[22]

[22] Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Betriebspanel Berlin. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018.

Bei 16 % der beendeten Beschäftigungsverhältnisse spielte die von den Betrieben als unzureichend empfundene Arbeitsmotivation der eingestellten Personen die entscheidende Rolle. Dies war der am zweihäufigsten genannte Grund. Überraschenderweise spielten Sprachprobleme demgegenüber eine deutlich geringere Rolle. 9 % der Betriebe trennten sich aus diesem Grund von ihren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit Fluchthintergrund. Unzureichende fachliche Qualifikationen oder mangelhafte Arbeitsleistungen waren ebenfalls nachrangig und wurden von nur jeweils 5 % der Betriebe als wichtigster Trennungsgrund genannt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Wichtigster Grund für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Geflüchteten in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen von Geflüchteten

Neben diesen betrieblich initiierten Abgängen gab es eine nennenswerte Zahl von Geflüchteten, die auf eigenen Wunsch aus den Betrieben ausgeschieden sind. Bei insgesamt 8 % der Betriebe war dies Ursache der erfolgten Personalabgänge. Angesichts der derzeit noch sehr begrenzten Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete mag es verwundern, dass die erfolgreich in eine Beschäftigung Eingemündeten freiwillig ausscheiden. Hierbei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass Kündigungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittlerweile weit verbreitet sind. Der Anteil solcherart Personalabgänge ist in den letzten Jahren gestiegen und hängt vor allem mit

den verbesserten Arbeitsmarktchancen für wechselwillige Beschäftigte zusammen (vgl. Kapitel 4.2).

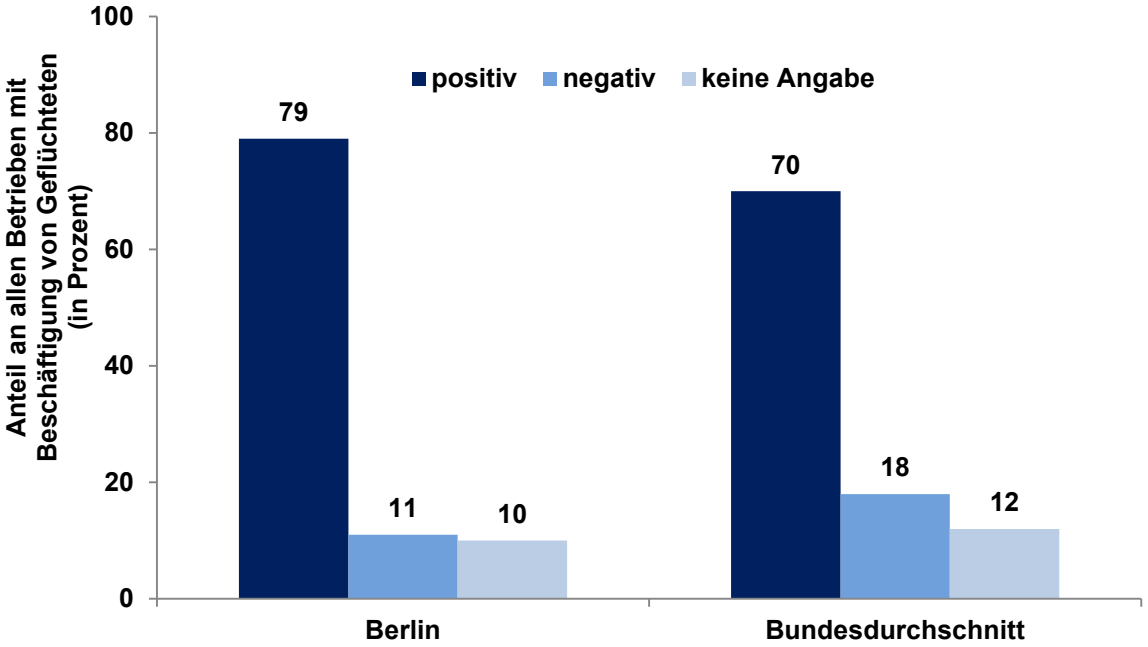
Mögliche kulturelle Differenzen spielten offensichtlich überhaupt keine Rolle. Bei keinem einzigen Betrieb war dies zentral für die Trennung. Auch Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten nur in Einzelfällen zur Beendigung einer Beschäftigung. Die geringen Anteile bei den beiden letztgenannten Gründen müssen nicht zwangsläufig bedeuten, dass diese grundsätzlich keine Rolle spielen. Die ermittelten Befunde könnten auch damit zusammenhängen, dass sich Betriebe bei vermuteten kulturellen Differenzen oder einer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation von vornherein gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten entschieden.

Bewertung der Beschäftigung von geflüchteten Personen

Abschließend wurden alle Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder gegen eine erneute Beschäftigung von Geflüchteten sprechen.[23] Die große Mehrheit der Betriebe - etwas mehr als drei Viertel (79 %) - hat positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht und würde daher auch in Zukunft Personen dieser Gruppe einstellen (vgl. Abbildung 22).

[23] Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sprechen Ihre Erfahrungen mit den von Ihnen beschäftigten geflüchteten Personen eher dafür oder eher dagegen, weitere geflüchtete Personen zu beschäftigen?

Abbildung 22: Bewertung der Beschäftigung von Geflüchteten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten.

Für lediglich 11 % der Betriebe sprechen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. Die übrigen 10 % konnten hierzu keine Aussage treffen. Auf einen Betrieb mit einer negativen Einschätzung kommen somit rund sieben Betriebe mit positiven Erfahrungen. Im Bundesdurchschnitt sprachen die bisherigen Erfahrungen von 70 % der Betriebe eher für und von 18 % eher gegen eine Beschäftigung geflüchteter Personen. Das Verhältnis von negativen und positiven Urteilen beträgt hier lediglich eins zu vier. In Berlin fielen die Bewertungen somit positiver aus als in anderen Bundesländern.

Die Bewertungen der Betriebe variieren sehr stark innerhalb der Gruppe von Betrieben, die Geflüchtete aktuell beschäftigen oder beschäftigt haben. Betriebe, bei denen es schon zu Abgängen geflüchteter Beschäftigter gekommen ist, schätzen die Potenziale von Geflüchteten etwas weniger positiv ein als jene Befragten, bei denen bislang noch alle der eingestellten Personen mit Fluchthintergrund im Betrieb tätig sind (77 gegenüber 94 %). Interessant ist dabei vor allem, dass auch jene Betriebe, bei denen unzureichende Fachkenntnisse oder mangelhafte Arbeitsleistungen zur Trennung führten, auch zukünftig nicht auf das Potenzial von Geflüchteten verzichten wollen. In jenen Fällen, in denen die Trennung aufgrund mangelhafter Arbeitsmotivation erfolgte, besteht dagegen nur noch eine sehr eingeschränkte Bereitschaft: In diesen Fällen gaben mehr als 80 % der Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrung gegen eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass aus Sicht der Betriebe sogenannte weiche Faktoren, wie z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt

oder Disziplin offensichtlich bedeutsamer bei der Einschätzung der Beschäftigungspotenziale von Geflüchteten sind als harte Faktoren. Bei letzteren sind die Betriebe offenbar bereit, bis zu einer gewissen Grenze noch vorhandene Defizite zu tolerieren bzw. in einzelnen Fällen gemachte negative Erfahrungen nicht zu generalisieren, sofern die Arbeitseinstellung der eingestellten Personen mit den betrieblichen Erwartungen übereinstimmt. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die große Mehrheit der eingestellten Geflüchteten bislang auf Arbeitsplätzen beschäftigt wurde, die keine beruflichen Abschlüsse erfordern.[24]

Fazit: Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Betriebspanels wider. Inzwischen hat fast jeder zehnte Betrieb in Berlin, darunter zahlreiche Kleinst- und Kleinbetriebe, eine geflüchtete Person oder mehrere geflüchtete Personen zumindest zeitweise beschäftigt. Die Beschäftigung einer geflüchteten Person war allerdings oftmals nicht von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet angelegt, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden von den Betrieben aufgrund unzureichender Kompetenzen und Leistungen der Geflüchteten sowie mangelnder Arbeitsmotivation beendet. Nicht selten kündigten auch die geflüchteten Beschäftigten selbst. Gleichwohl fällt die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter bislang ausgesprochen positiv aus. Die große Mehrheit der Berliner Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen würde daher auch in Zukunft geflüchtete Personen beschäftigen. Die Ergebnisse der Befragung machen letztlich deutlich, dass die Integration von geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt zwar keine geringe Herausforderung darstellt, da viele Betriebe offensichtlich noch von möglichen Potenzialen dieser Personengruppe überzeugt werden müssen. Mit den bisherigen, ganz überwiegend positiv ausgefallenen Erfahrungen, liegen aber sehr gute Argumente vor, um diese Herausforderung anzugehen.

[24] Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation der Beschäftigten, die diese Tätigkeiten ausüben. Somit ist auf Grundlage dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.

8. AUS- UND WEITERBILDUNG

8.1 Betriebliche Ausbildung

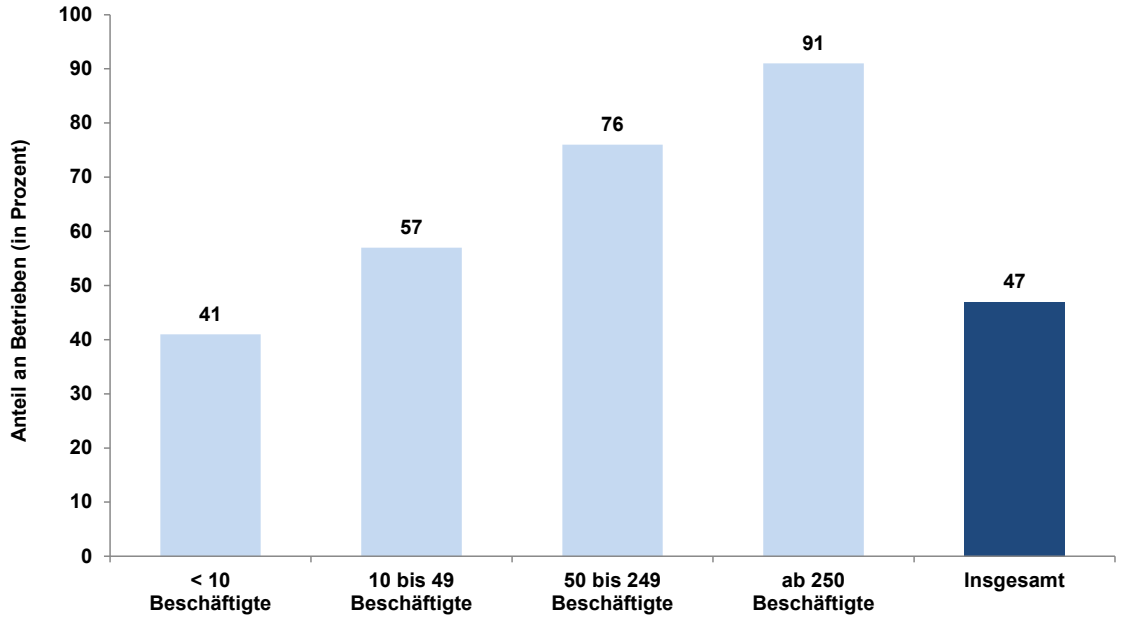
Die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften ist eine bewährte Strategie, um möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Ausbildung von jungen Frauen und Männern ist an bestimmte formale Vorgaben geknüpft, welche u. a. im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

Ausbildungsberechtigung: Jeder zweite Betrieb formal ausbildungsfähig

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllt eigenen Angaben zufolge ca. jeder zweite Betrieb in Berlin (47 %). Die prinzipiellen Möglichkeiten, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, sind damit in Berlin eingeschränkter als im Bundesdurchschnitt (54 %).

Wie auch in anderen Bundesländern erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung häufiger als kleinere (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin



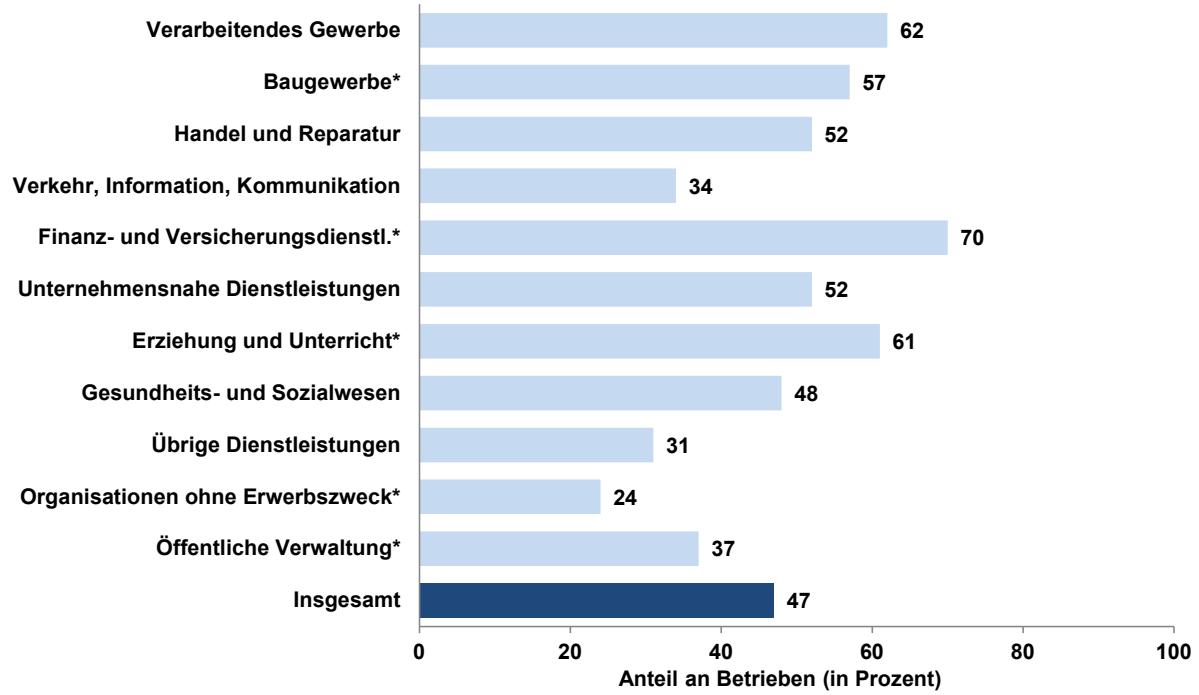
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Mit einem Anteil von 91 % sind fast alle Berliner Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, ausbildungsberechtigt. Bei den mittleren Betrieben sind

immerhin noch mehr als drei Viertel ausbildungsberechtigt, bei den kleineren nur noch weniger als zwei Drittel. In der Gruppe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die in Berlin dominiert, sind dagegen gerade einmal 41 % ausbildungsberechtigt. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Voraussetzungen, benötigten Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Andererseits existieren alternative Strategien zur Fachkräftegewinnung (z. B. Verbundausbildung).

Im Hinblick auf die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen darüber hinaus erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Berlin



* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Diese Unterschiede hängen wiederum teilweise mit den spezifischen Größenstrukturen in den einzelnen Branchen zusammen. So sind die Betriebe in einigen Branchen im Schnitt deutlich größer als in anderen Branchen. Insgesamt ist das Spektrum zwischen den Branchen recht groß. Es reicht von den Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) mit einem Anteil von lediglich 24 % ausbildungsberechtigter Betriebe bis hin zu den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit einem Anteil von 69 %. Bei den beiden genannten Branchen sind die ermittelten Anteilswerte allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu verwenden, da die der Berechnung

zugrunde liegenden Fallzahlen relativ klein sind. Interessant ist der Blick auf das Baugewerbe, jener Branche mit den aktuell größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen für Fachkräfte (vgl. Kapitel 6.2). Mit 57 % sind dort überdurchschnittlich viele Betriebe ausbildungsberechtigt. In der Mehrheit der Betriebe sind damit zumindest die formalen Voraussetzungen gegeben, um durch eigene Ausbildungsleistungen möglichen Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen.

Es lässt sich festhalten: Die Möglichkeiten, drohende Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsleistungen zu vermeiden, werden in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich gut genutzt. Unabhängig davon besteht die Möglichkeit, sich beraten zu lassen und Unterstützungsstrukturen zur Schaffung der formalen Voraussetzungen für Ausbildungsbeteiligung zu nutzen. Ob und in welchem Maße die ausbildungsberechtigten Betriebe von den gegebenen Ausbildungsmöglichkeiten Gebrauch machen, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

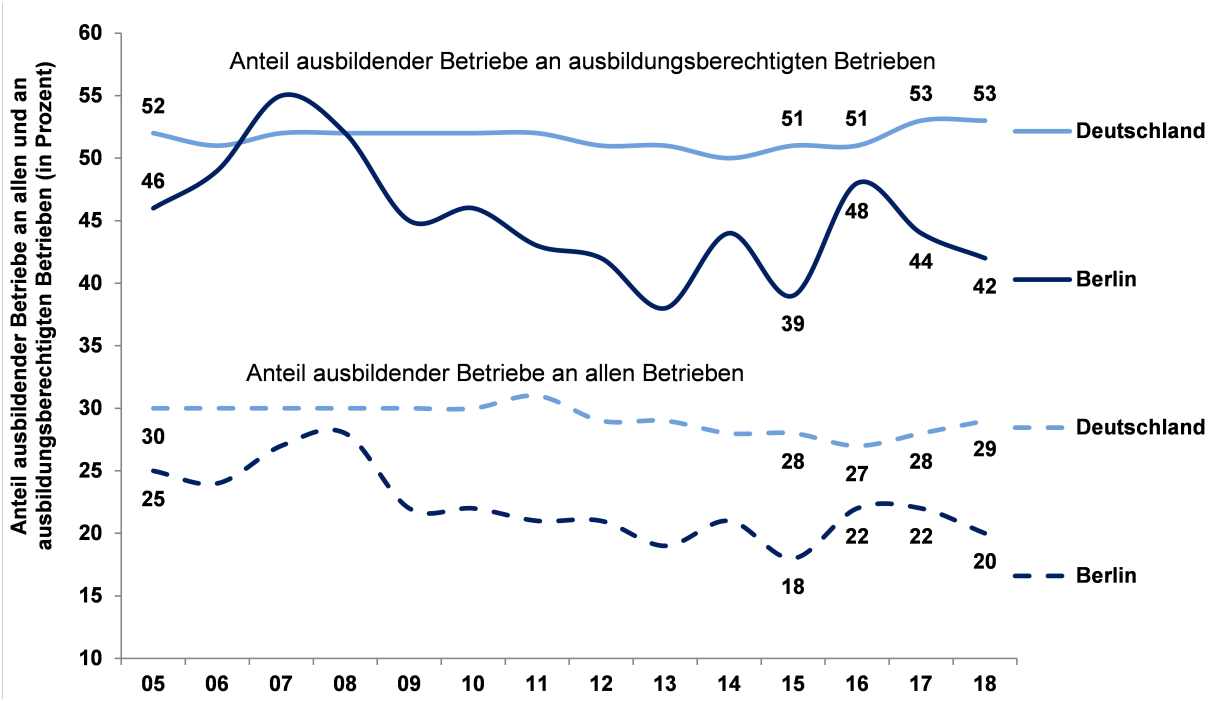
Ausbildungsbeteiligung: Jeder fünfte Betrieb in Berlin bildet aus

Wie oben dargestellt, erfüllt knapp die Hälfte der Berliner Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich 42 % an der Ausbildung. Dies sind - bezogen auf alle Betriebe in Berlin - 20 %.

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

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin um rund zwei Prozentpunkte auf 42% gesunken. Im Bundesdurchschnitt betrug sie unverändert 53 %. Die Lücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt bei der Ausbildungsbeteiligung ist damit größer geworden (vgl. Abbildung 25)

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018

Die anhaltend gute Auftragslage in vielen Bereichen der Berliner Wirtschaft und der damit einhergehende hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften führten offensichtlich nicht zu einer stärkeren Nutzung der bestehenden Potenziale zur Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch. Das Spektrum reicht von lediglich 5 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck bis hin zu 40 % im Verarbeitenden Gewerbe. Bei der Betrachtung der ermittelten Anteilswerte ist zu berücksichtigen, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch ist. Bei einer Beschränkung auf diese Gruppe fällt vor allem die überdurchschnittlich Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bzw. Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung auf. Im Falle des Vorliegens der formellen Voraussetzungen wird dort in der Regel auch ausgebildet. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe beteiligen sich ebenfalls überdurchschnittlich viele ausbildungsberechtigte Betriebe an der Ausbildung. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wozu u. a. Gaststättenbetriebe und Hotels wie auch Betriebe des Friseurhandwerks zählen, bilden mit 57 % auch vergleichsweise viele Betriebe aus. Da dort insgesamt betrachtet jedoch nur knapp ein Drittel überhaupt die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung erfüllt, umfassen die ausbildenden Betriebe letztlich nur 18 % aller Betriebe in dieser Branche (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	40	64
Baugewerbe*	36	63
Handel und Reparatur	16	31
Verkehr, Information/Kommunikation	12	35
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	15	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	35
Erziehung und Unterricht*	24	40
Gesundheits- und Sozialwesen	20	43
Übrige Dienstleistungen	18	57
Organisationen ohne Erwerbszweck*	5	20
Öffentliche Verwaltung*	32	87
Insgesamt	**20**	**42**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Es bestehen zwischen den einzelnen Branchen somit nicht nur Unterschiede bei den Anteilen ausbildungsberechtigter Betriebe, sondern es wird von der Möglichkeit, im eigenen Betrieb auszubilden, auch unterschiedlich stark Gebrauch gemacht.

Die Ausbildung eines Auszubildenden ist bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Dies hängt vor allem mit dem unterschiedlich großen Bedarf zusammen. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen. Mit der Größe der Betriebe steigt tendenziell die Beteiligung an der Ausbildung. Während von den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben gerade einmal 26 % ausbilden, sind es bei den Großbetrieben 83 %. Bezogen auf alle Betriebe beteiligte sich damit nur rund jeder zehnte Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten an der Ausbildung von Nachwuchskräften. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Größenklasse die mit Abstand meisten Betriebe in Berlin umfasst (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
< 10 Beschäftigte	11	26
10 bis 49 Beschäftigte	38	66
50 bis 249 Beschäftigte	49	64
ab 250 Beschäftigte	76	83
Insgesamt	**20**	**42**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Betriebsalter und Ausbildungsaktivität: Jüngere Betriebe sind seltener ausbildungsberechtigt

Es ist davon auszugehen, dass ein Betrieb umso eher berechtigt ist, selbst auszubilden und mit höherer Wahrscheinlichkeit auch ausbildet, wenn er bereits einige Jahre am Markt agiert. Länger bestehende Betriebe sind in der Regel auch größer als solche, die erst einige Jahre existieren. Ein Blick auf das Betriebsalter der befragten Berliner Betriebe (mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zeigt, dass mehr als jeder vierte Betrieb noch nicht einmal 10 Jahre alt ist. Knapp die Hälfte ist zwischen 1990 und 2009 gegründet worden. Nur etwa jeder fünfte Betrieb ist bereits vor 1990 gegründet worden und damit mindestens 30 Jahre alt. Mehr als die Hälfte der vor 1990 gegründeten Betriebe ist eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Gründungsjahr in Berlin

Gründungsjahr	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung
	%	
vor 1990	55	24
1990 bis 2009	53	22
ab 2010	36	16
Insgesamt	**47**	**20**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Bei Betrieben, die zwischen 1990 und 2009 gegründet wurden, sind fast genauso viele berechtigt, selbst auszubilden. Bei den jüngeren, d. h. jenen Betrieben, die erst ab 2010 gegründet wurden, ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe demgegen-

über deutlich kleiner: Nur gut ein Drittel dieser Betriebe ist berechtigt; knapp zwei Drittel erfüllen die Voraussetzungen nicht. Das beobachtete Muster spiegelt sich auch in der Ausbildungsbeteiligung wider. Ältere Betriebe beteiligen sich deutlich häufiger an der Ausbildung als jüngere. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen somit die anfangs aufgestellte Vermutung, wonach die Wahrscheinlichkeit sowohl für das Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen als auch für eine konkrete Ausbildungsbeteiligung mit dem Betriebsalter steigt.

Fachkräftebedarf und Ausbildung: Betriebe mit Bedarf häufiger ausbildungsberechtigt

Etwas mehr als die Hälfte (52 %) der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, ist ausbildungsberechtigt. Diese Betriebe verfügen damit prinzipiell über die Möglichkeit, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen selbst zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass mit 48 % ein nicht unbeträchtlicher Teil der Betriebe mit Fachkräftebedarf unter den gegebenen Bedingungen nicht in der Lage wäre, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken. Von den Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 beteiligten sich 27 % an der Ausbildung. Von allen Betrieben mit Fachkräftebedarf, die zugleich auch über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, hatte jeder Dritte für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2017/2018 Ausbildungsplätze angeboten. Das bedeutet gleichzeitig, dass zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf trotz Ausbildungsberechtigung keine Angebote unterbreitet haben.

Ob Betriebe aktuell ausbilden, hängt auch mit der Einschätzung zukünftiger Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zusammen (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Erwartete Personalprobleme und Ausbildungsbeteiligung in Berlin

Erwartete Probleme	Betriebe…		
	mit Ausbildung	mit Berechtigung, aber ohne Ausbildung	ohne Ausbildungs-berechtigung
	%		
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu beschaffen	27	29	44
Personalmangel	27	33	40
Überalterung	28	40	32
Insgesamt	**20**	**28**	**53**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Während sich durchschnittlich nur 20 % aller Berliner Betriebe an der Ausbildung beteiligen, bilden 27 % jener Betriebe aus, die in den kommenden Jahren mit Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung oder mit einem generellen Personalmangel rechnen. Bei Betrieben, die die Altersstruktur ihrer Belegschaft als problematisch einschätzen, beträgt der Anteil ausbildender Betriebe sogar 28 %.

Die Befunde machen deutlich, dass ein Bedarf an Fachkräften oftmals mit stärkeren Ausbildungsaktivitäten einhergeht. Gleichzeitig sind zahlreiche Betriebe mit Bedarf oder solche, die künftig mit Personalproblemen rechnen, nicht berechtigt, selbst auszubilden. Dies betrifft z. B. 44 % der Berliner Betriebe, die zukünftig mit Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs rechnen. Letztlich bilden auch viele Betriebe mit Bedarf trotz einer vorhandenen Berechtigung nicht aus. Letztere setzen offenbar auf alternative Strategien der Bedarfsdeckung, wie z. B. Abwerben von Fachkräften aus anderen Betrieben oder Investitionen in die Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und einem drohenden Mangel an Fachkräften durch die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften vorzubeugen, hängen somit neben den formalen Voraussetzungen auch von der grundsätzlichen Bereitschaft ab, selbst auszubilden. Diese Bereitschaft dürfte neben der Möglichkeit, alternative Beschaffungsstrategien nutzen zu können, auch vom Erfolg bzw. Misserfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst sein.

Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 registrierte die Bundesagentur für Arbeit rund 22,1 Tsd. Bewerberinnen und Bewerber in Berlin. Diesen standen 16,8 Tsd. von den Berliner Betrieben gemeldete Berufsausbildungsstellen gegenüber.[25] Damit kamen durchschnittlich 1,3 Bewerberinnen und Bewerber auf eine gemeldete Ausbildungsstelle. Im benachbarten Flächenland Brandenburg gab es demgegenüber für 14,3 Tsd. gemeldete Ausbildungsplätzen 14,7 Tsd. Bewerberinnen und Bewerberinnen. Dies entspricht 1,0 Stellen pro Bewerber. Die Möglichkeiten der Berliner Wirtschaft, ihren Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften durch eigene Ausbildung zu decken, waren damit nach wie vor deutlich günstiger als in anderen Bundesländern.[26] Im Umkehrschluss

25 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. September, 2018.

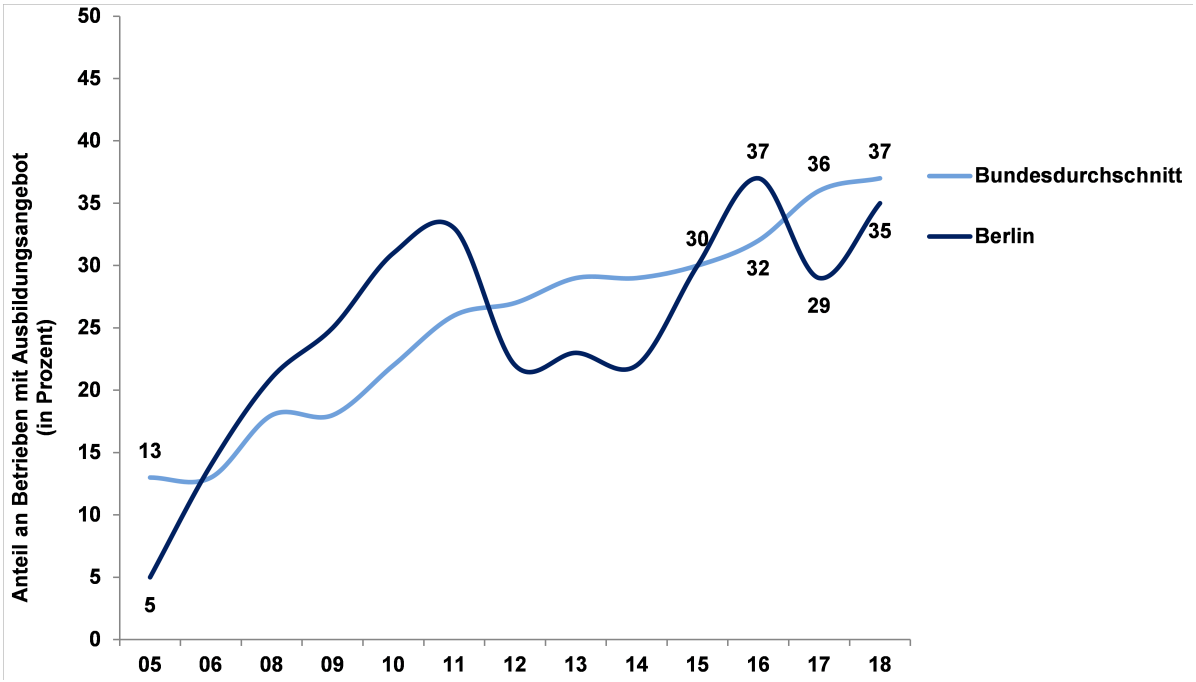
26 Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich um hoch aggregierte Durchschnittswerte handelt. In einzelnen Berufsfeldern kann die Bewerber-Stellen-Relation stark abweichen. Von der Berliner Wirtschaft wurden z. B. im Berufsfeld „Verkauf von Lebensmitteln“ 387 Ausbildungsplätze angeboten. Für dieses Berufsfeld wurden aber

war die Situation für ausbildungsinteressierte Bewerberinnen und Bewerber in anderen Bundesländern besser als in Berlin. Dies dürfte u. a. auch an der hohen Mobilitätsbereitschaft junger Frauen und Männer mit Ausbildungsinteresse aus dem angrenzenden Flächenland liegen.

Die aktuellen Daten des Betriebspanels für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr zeigen, dass jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Berlin beabsichtigte, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (25 %). Der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsangeboten war damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (33 %). In mehr als jedem dritten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (35 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen (vgl. Abbildung 26).

lediglich 53 Bewerberinnen und Bewerber registriert. Dies sind 0,14 Bewerber pro Ausbildungsplatz. Demgegenüber interessierten sich 436 junge Frauen und Männer für die 140 angebotenen Berufsausbildungsstellen im Berufsfeld „Softwareentwicklung und Programmierung“. Dies sind 3,11 Bewerber pro Ausbildungsplatz (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. September 2018).

Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

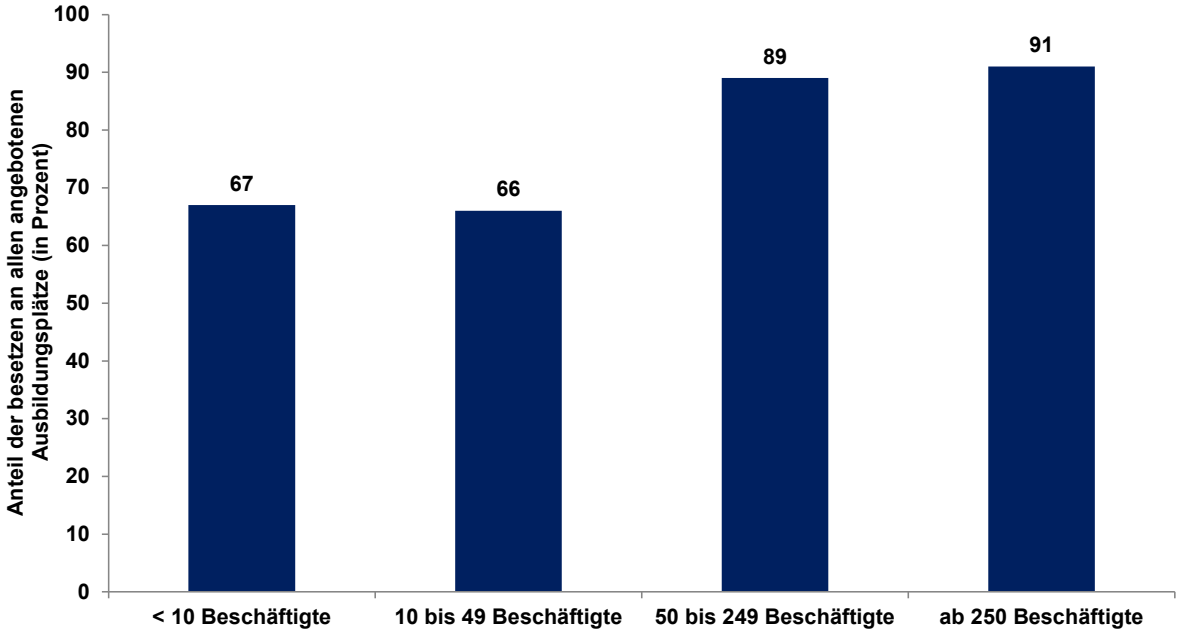


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern steigt nach wie vor mit der Größe eines Betriebes. Berliner Großbetriebe, d. h. Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, konnten etwas mehr als 90 % der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten waren ähnlich erfolgreich. Mit einem Anteil von 11 % war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze vergleichsweise gering (vgl. Abbildung 27).[27]

[27] Die Bundesagentur für Arbeit erfasst jene Berufsausbildungsstellen, die von den Betrieben gemeldet werden. Der Erfassungsgrad des tatsächlichen Ausbildungsangebots hängt daher von der Bereitschaft der Betriebe ab, ihre Ausbildungsplätze zu melden. Es kann vermutet werden, dass die Meldebereitschaft bei Kleinst- und Kleinbetrieben weniger stark ausgeprägt ist als bei Großbetrieben, und ein Teil des Ausbildungsplatzangebots der kleineren Betriebe damit nicht in der amtlichen Statistik erscheint. In der vorliegenden Befragung werden alle in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze berücksichtigt, und zwar unabhängig davon, ob diese gemeldet wurden.

Abbildung 27: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2017/2018.

Während bei größeren Betrieben für einen Großteil der angebotenen Ausbildungsstellen eine passende Bewerberin bzw. ein passender Bewerber gefunden werden konnte, hatte ein Teil der ausbildungswilligen Berliner Kleinst- und Kleinbetriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Die große Mehrheit der Ausbildungsplätze konnte zwar auch in diesen Betrieben besetzt werden. Mit jeweils rund einem Drittel blieb allerdings ein nicht unbeträchtlicher Anteil von Ausbildungsstellen unbesetzt. Der Wettbewerb um ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Frauen und Männer geht somit offenkundig zum Nachteil der zahlreichen ausbildungsbereiten Kleinstbetriebe. Ob sich in den betreffenden Fälle keine geeigneten jungen Frauen und Männer um die angebotenen Stellen bewarben, die vorhandenen Bewerberinnen und Bewerbern nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber entsprachen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.[28]

[28] Im aktuellen DGB-Ausbildungsreport wird festgestellt, „dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren“(DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

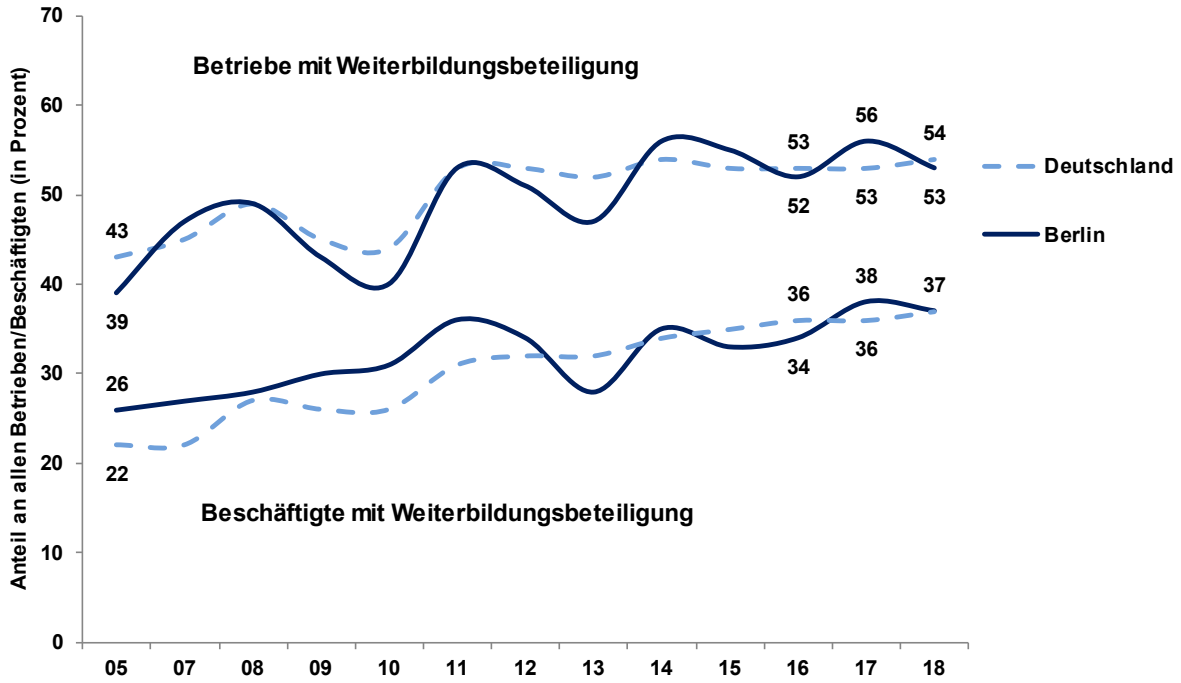
8.2 Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, um den steigenden Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Im Gegensatz zur (Erst-)Ausbildung, die in der Regel mehrere Jahre dauert, lässt sich mit Weiterbildung auf betriebliche Bedarfe vergleichsweise kurzfristig reagieren. In Zeiten eingeschränkterer Bewerberzahlen bietet Weiterbildung gegenüber externen Beschaffungsstrategien darüber hinaus den Vorteil, dass auf die vorhandenen internen Personalressourcen zurückgegriffen werden kann. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit.[29]

Im ersten Halbjahr 2018 hat mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Mit einer betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von 53 % lag der Anteil jedoch drei Prozentpunkte unterhalb des Vorjahreswertes und ein Prozentpunkt unterhalb des Bundesdurchschnitts. (vgl. Abbildung 28).

[29] Mit den Daten der Betriebsbefragung wird somit nur ein Teil der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten erfasst (betriebliche Weiterbildung). Andere Formen der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, z. B. selbst finanzierte Kurse oder in der Freizeit durchgeführte Weiterbildung, werden hier nicht berücksichtigt.

Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In dem nicht ausgewiesenen Jahr wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, lag nahezu auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Mit aktuell 37 % entsprach die Weiterbildungsquote der Berliner Wirtschaft exakt dem Bundesdurchschnitt.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft unterstützten die Betriebe in unterschiedlich starkem Maße die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Am verbreitetsten waren Weiterbildungsaktivitäten in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung: Mit Anteilen in Höhe von 99 bzw. 94 % gab es dort nahezu keinen Betrieb bzw. keine Einrichtung, in der nicht mindestens eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht gaben ebenfalls überdurchschnittlich viele der befragten Arbeitgeber an, ihre Beschäftigten weitergebildet zu haben (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	47	39
Baugewerbe*	47	26
Handel und Reparatur	37	25
Verkehr, Information/Kommunikation	51	42
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	99	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	36
Erziehung und Unterricht*	80	57
Gesundheits- und Sozialwesen	76	49
Übrige Dienstleistungen	36	26
Organisationen ohne Erwerbszweck*	53	52
Öffentliche Verwaltung*	94	37
Insgesamt	**53**	**37**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe korrespondiert stark mit den branchenspezifischen Weiterbildungsquoten der Beschäftigten: In jenen Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützte, haben in der Regel auch überdurchschnittlich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. In einzelnen Branchen unterstützten nur vergleichsweise wenige Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In dieser Hinsicht fällt vor allem die Branche Übrige Dienstleistungen auf. Hierunter zählen u. a. Hotels und Gaststätten sowie Friseur- und Kosmetiksalons. Nur gut jeder dritte Betrieb dieser Branche gab an, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im hier betrachteten Zeitraum weitergebildet zu haben. Insgesamt haben dort nur 26 % der Beschäftigten dieser Branche in der einen oder anderen Form an Weiterbildung teilgenommen. Ähnlich niedrig fielen die Quoten im Baugewerbe und im Handel aus.

Das unterschiedliche Weiterbildungsengagement der Betriebe bzw. Branchen hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Einer der möglichen Gründe könnte die branchenspezifische Bedeutung des Einsatzes von qualifizierten Arbeitskräften sein. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben in der Regel ein starkes Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mögliche Veränderungen anzupassen. In der Branche Erziehung und Unterricht arbeiten

94 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. In jenen Bereichen, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen dagegen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gekoppelt ist, ist das Interesse der Betriebe dagegen geringer. Exemplarisch kann hier die Branche Übrige Dienstleistungen genannt werden. Dort beträgt der Anteil qualifizierter Arbeitsplätze nur 64 %. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen in dieser Branche ist auf Arbeitsplätzen tätig, für die keine formale Ausbildung erforderlich ist.

Ob ein Betrieb seine Beschäftigten qualifiziert, hängt teilweise auch mit der Betriebsgröße zusammen. Bei Betrieben ab 10 Beschäftigten haben anteilig mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als in Betrieben, in denen weniger Beschäftigte tätig sind. Die Unterschiede sind jedoch nicht so groß wie zwischen den Branchen (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
< 10 Beschäftigte	46	33
10 bis 49 Beschäftigte	64	38
50 bis 249 Beschäftigte	86	41
ab 250 Beschäftigte	97	37
Insgesamt	**53**	**37**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Art der Weiterbildung: Besuch von Kursen und Lehrgängen nach wie vor an erster Stelle

Der Blick auf die im aktuellen Untersuchungszeitraum genutzten Arten von Weiterbildung zeigt, dass die traditionelle Art der Wissensvermittlung in Form externer Kurse und Lehrgänge nach wie vor an erster Stelle steht. Mehr als 80 % aller Betriebe, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildung teilnahmen, haben hierauf zurückgegriffen. Daneben waren auch interne Kurse sowie direktes Lernen am Arbeitsplatz, z. B. in Form einer Unterweisung, von Bedeutung. Mit den zunehmenden Möglichkeiten digitaler Technologien scheint auch das sogenannte selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien immer bedeutsamer zu werden. Mehr als jeder dritte Betrieb mit Weiterbildung gab an, solche Mittel genutzt zu haben (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Art der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Art der Weiterbildung	A	B	C	D	E	F	G	H
	%*							
< 10 Beschäftigte	85	38	48	50	4	31	4	10
10 bis 49 Beschäftigte	78	65	74	51	15	37	11	14
50 bis 249 Beschäftigte	92	85	76	82	27	49	30	22
ab 250 Beschäftigte	100	96	86	93	31	45	40	33
Insgesamt	**84**	**50**	**58**	**53**	**9**	**35**	**8**	**12**

* Mehrfachnennungen möglich

A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.
E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In den nachfolgenden Ausführungen wird die Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen betrachtet. Hierbei geht es um mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Arbeitskräften mit einfachen und solchen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 43 % einen Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, aber nur 32 % der männlichen Beschäftigten. Auch im Bundesdurchschnitt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen mit 40 % höher als die von Männern (34 %), allerdings fällt der Unterschied mit rund sechs Prozentpunkten nur halb so groß aus wie in Berlin (11 Prozentpunkte). In denjenigen Branchen der Berliner Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Dies zeigt sich z. B. an den entsprechenden Weiterbildungsquoten im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der weiterbildungsaktivsten Branchen in Berlin. Dort haben 41 % der Männer und 52 % der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Weiterbildungsquoten der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen lagen damit um jeweils fast 10 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert aller Männer und Frauen. Auf der anderen Seite sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männer in eher weiterbildungsschwachen Branchen, wie z. B. den Übrigen Dienstleistungen, gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen in Berlin

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Teilnehmern
	Insgesamt	Männer	Frauen	
	%			%
Verarbeitendes Gewerbe	39	35	46	39
Baugewerbe*	26	28	15	7
Handel und Reparatur	25	21	29	54
Verkehr, Information/Kommunikation	42	36	53	41
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	48	43	53	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	34	39	46
Erziehung und Unterricht*	57	43	62	79
Gesundheits- und Sozialwesen	49	41	52	75
Übrige Dienstleistungen	26	21	32	58
Organisationen ohne Erwerbszweck*	52	31	65	78
Öffentliche Verwaltung*	37	31	40	73
Insgesamt	**37**	**32**	**43**	**56**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Insgesamt liegen die Weiterbildungsquoten von Frauen sowohl in den weiterbildungsstarken als auch in den weiterbildungsschwachen Branchen teils deutlich über jenen der Männer. Auch bei einer größenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützter Weiterbildung teilnahmen (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Teilnehmern
	Insgesamt	Männer	Frauen	
	%			%
< 10 Beschäftigte	33	25	40	63
10 bis 49 Beschäftigte	38	32	45	51
50 bis 249 Beschäftigte	41	36	48	51
ab 250 Beschäftigte	37	31	42	62
Insgesamt	**37**	**32**	**43**	**56**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr

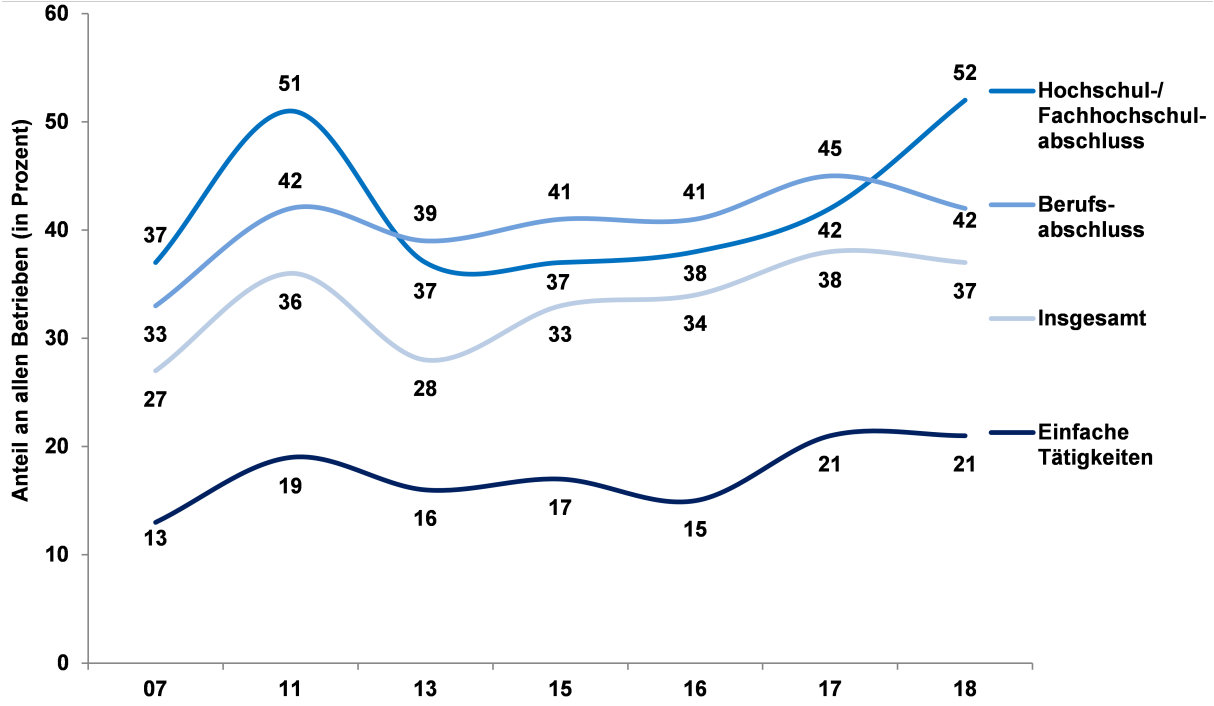
Die Daten der aktuellen Befragung lassen keine Rückschlüsse auf die möglichen Ursachen der unterschiedlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männer zu. Es ist jedoch zu vermuten, dass die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen mit (berufs-)strukturellen Faktoren zusammenhängt. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen weiterzubilden.[30] Frauen sind in solchen Bereichen bzw. Berufsgruppen möglicherweise überrepräsentiert.

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 42 bzw. 52 % viel höher ausfallen als jene von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (21 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investierten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Im Zuge der gestiegenen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs nutzen jedoch immer mehr Betriebe auch die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die – unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation – mit einfachen Tätigkeiten betraut sind. So ist die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe im hier betrachteten Zeitraum 2007 bis 2018 von 13 auf 21 % gestiegen. Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass auch viele einfache Tätigkeiten anspruchsvoller geworden sind, etwa durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien. Gleichwohl ist die Weiterbildungsquote dieser Arbeitskräfte nach wie vor noch nicht einmal halb so groß wie bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen sind aber nach wie vor beträchtlich und sind teilweise sogar gewachsen (vgl. Abbildung 29).

[30] Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG), für Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V) oder für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer (§ 5 Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer BS WP/vBP).

Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2018. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Fachkräftebedarf und Weiterbildung

In einer früheren Befragung wurden die Betriebe danach gefragt, welche Strategien am ehesten geeignet sind, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurde den Betrieben eine Liste mit verschiedenen Strategien, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zum Rückgriff auf Leiharbeitskräfte, vorgelegt.[31] Die damalige Befragung ergab, dass die Betriebe vor allem auf die bereits vorhandenen Personalressourcen setzen wollen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurde die betriebliche Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, als die bedeutsamste Strategie angesehen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohende Engpässe zu vermeiden.[32] Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse früherer Befragungen wurde geprüft, ob Betriebe, die im aktuellen Untersuchungszeitraum Stellen für

[31] Die Frage lautete: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Die befragten Betriebe konnten angeben, ob die die jeweilige Strategie ein hohe, eine geringe oder gar keine Bedeutung für sie hat.

[32] Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2014. Ergebnisse der neunzehnten Welle. Berlin 2015.

Fachkräfte besetzen wollten (und denen dies möglicherweise nicht gelang), mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investierten als Betriebe ohne Bedarf an Fachkräften.

Die aktuellen Befragungsergebnisse belegen den vermuteten Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und betrieblichem Weiterbildungsengagement. Von allen Betrieben in Berlin beteiligten sich 53 % an der Weiterbildung. Die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, die mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte zu beschaffen, betrug 67 % und war damit deutlich höher als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Fachkräftebedarf, erwartete Personalprobleme und Weiterbildungsbeteiligung in Berlin

Erwartete Probleme	Betriebe mit Weiterbildung	Weiterbildungsquote
	%	%
Schwierigkeiten, Fachkräfte zu beschaffen	67	40
Personalmangel	62	38
Überalterung	64	39
Hoher Weiterbildungsbedarf	72	45
Alle Betriebe	**53**	**37**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass jeder dritte Betrieb mit solchen Befürchtungen auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im hier betrachteten Zeitraum verzichtet hat.

Die Weiterbildungsquote, sprich der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten, lag bei Betrieben mit Fachkräftebedarf mit 40 % ebenfalls über dem Berliner Durchschnitt, mit drei Prozentpunkten ist der Abstand aber vergleichsweise klein. Deutlicher ist der Zusammenhang bei jenen Betrieben, die künftig mit einem hohen Weiterbildungsbedarf rechnen. Mit 45 % ist deren Weiterbildungsquote bei den Beschäftigten deutlich höher als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Fazit: Die Beschäftigung in Berlin wächst seit Jahren, der Bedarf an Fachkräften nimmt stetig zu. Es wird zugleich aber auch für einen Teil der Betriebe immer schwieriger, diesen Bedarf adäquat zu decken. Die eigene Ausbildung ist ein prinzipiell geeignetes Mittel, um Engpässen aktiv vorzubeugen. Trotzdem wird diese Strategie in Berlin weniger genutzt als im Bundesdurchschnitt, obwohl das Angebot an Bewerberinnen und Bewerbern günstiger ist als anderswo. Im Resultat bilden weniger Betriebe aus als im Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig bleiben viele ausbildungsreife Jugendliche ohne

Ausbildungsplatz. Darüber hinaus sind zahlreiche, insbesondere kleinere Betriebe erfolglos bei der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern für ihre Ausbildungsplätze. Die Ursachen hierfür lassen sich nicht eindeutig identifizieren, klar ist jedoch, dass sich dadurch die bereits vorhandenen Fachkräfteengpässe weiter verschärfen werden.

Während die vorhandenen Ausbildungspotenziale in Berlin nur eingeschränkt genutzt werden, bewegte sich das betriebliche Weiterbildungsengagement im letzten Jahr lediglich leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts. Mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe investierte in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnte mehr als jeder dritte Beschäftigte in Berlin an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, vor allem in Form von externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von bereits gut qualifizierten Beschäftigten. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften wurden aber vermehrt auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, was darauf hindeutet, dass die Betriebe das Potenzial der vorhandenen Belegschaften stärker als in früheren Jahren auszuschöpfen versuchen.

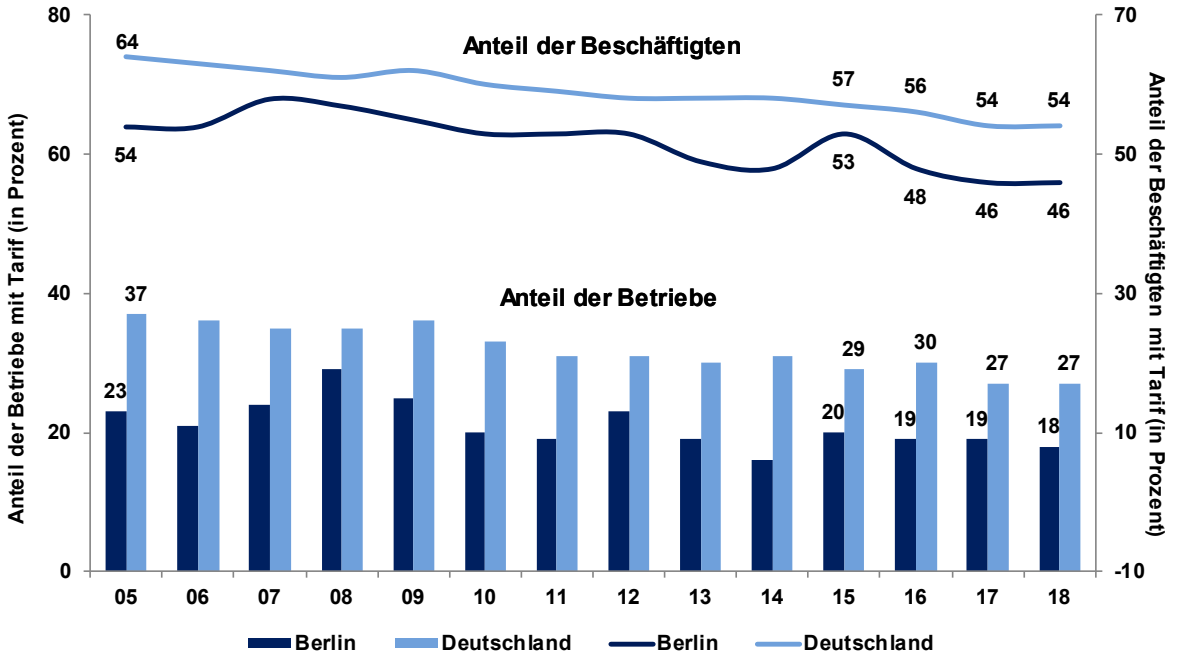
9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Seite der Arbeitgeber. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgebern über Firmentarifverträge. Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber – bezogen auf die Flächentarifverträge – auch von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden.

Mit den jährlich erhobenen Daten des Betriebspanels lässt sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten repräsentativ abbilden. Den Ergebnissen der letzten Befragung zufolge sind in Berlin 18 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 46 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.[33] Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben um einen Prozentpunkt gesunken. Die Tarifbindung der Beschäftigten entspricht dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Wenngleich sich zumindest der Rückgang tarifgebundener Beschäftigter im letzten Jahr nicht weiter fortgesetzt hat, so zeigt doch die Entwicklung der zurückliegenden Jahre einen nahezu stetig sinkendenden Anteil tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung sowie der immer größer werdende Anteil von Betrieben und Beschäftigten außerhalb tariflicher Regelungen ist keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern in allen Bundesländern zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin allerdings – ähnlich wie in den ostdeutschen Bundesländern – anteilig deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die Lücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt beträgt fast 10 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 30).

[33] Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

Abbildung 30: Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2018

Das Ausmaß der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Auf der Basis der vorliegenden Befragungsdaten können vor allem Betriebsgröße, Branche und Betriebsalter als einflussreich identifiziert werden.

Im Hinblick auf den ersten Einflussfaktor ist festzustellen, dass die Tarifbindung mit der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich steigt. Dieser Zusammenhang ist in allen Bundesländern zu beobachten. In Berlin sind lediglich 13 % der Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) tarifgebunden, aber 69 % aller Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten). Drei Viertel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Großbetrieb tätig sind, unterliegen dem Geltungsbereich von Tarifverträgen (76 %). Bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig sind, trifft dies dagegen nur für 15 % zu. Für Beschäftigte in einem Großbetrieb ist die Wahrscheinlichkeit, tarifliche Löhne und Gehälter zu erhalten, damit rund fünfmal so groß wie für Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb.

Aufgrund der überdurchschnittlich hohen Tarifbindung beschäftigungsstarker Betriebe ist der Anteil der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 46 % viel größer als die rein betriebliche Reichweite in Höhe von 18 % (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
< 10 Beschäftigte	13	15
10 bis 49 Beschäftigte	25	28
50 bis 249 Beschäftigte	43	45
ab 250 Beschäftigte	69	76
Insgesamt	**18**	**46**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Das Spektrum reicht von lediglich 3 % in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation (z. B. Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lagerwirtschaft) bis hin zu 81 % im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	14	41
Baugewerbe*	40	51
Handel und Reparatur	24	29
Verkehr, Information/Kommunikation	3	32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	23	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	43
Gesundheits- und Sozialwesen	17	37
Übrige Dienstleistungen	16	50
Organisationen ohne Erwerbszweck*	32	36
Öffentliche Verwaltung*	81	100
Insgesamt	**18**	**46**

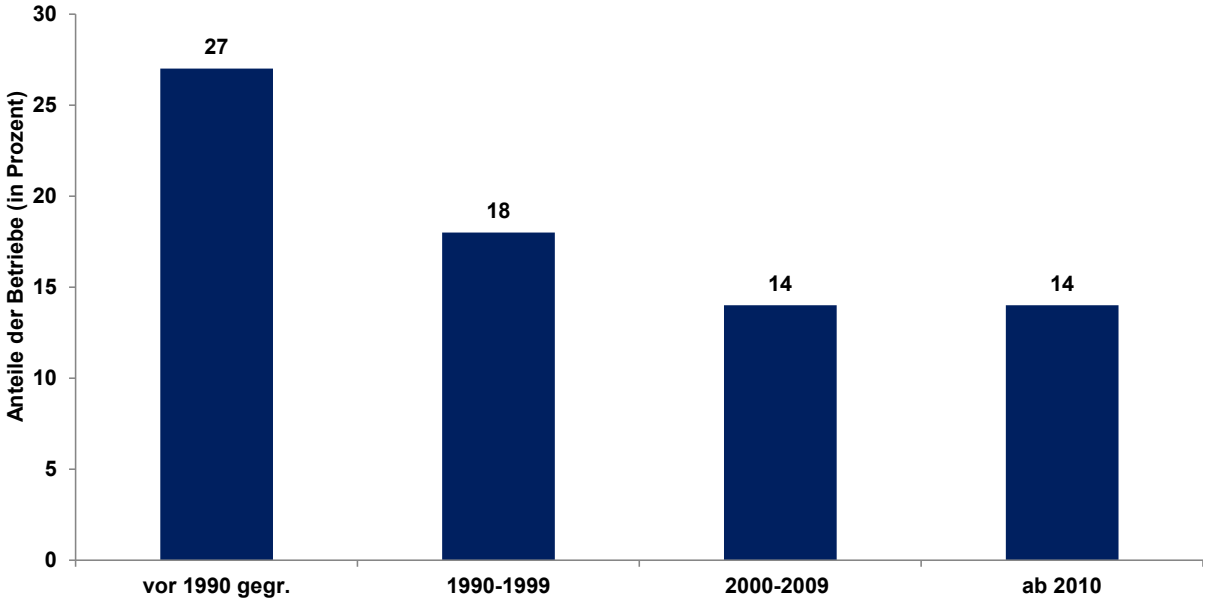
* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die Dynamik der Betriebslandschaft, d. h. das Erlöschen und Entstehen von Betrieben sowie der Strukturwandel, hat ebenfalls einen nicht unbedeutenden Einfluss auf die Tarifbindung. Bestehende Betriebe werden aufgelöst, gleichzeitig entstehen neue Be-

triebe. Neugründungen finden darüber hinaus überdurchschnittlich häufig in Dienstleistungsbranchen statt, für die eine größere „Tarifdistanz“ typisch ist. Dies ist zunächst keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern in allen Regionen zu beobachten. In Berlin sind allerdings viel mehr Betriebe entstanden, als weggefallen sind (vgl. Kapitel 3). Neue Betriebe sind in der Regel kleiner als Betriebe, die vom Markt verschwinden. Kleinere Betriebe wiederum binden sich eher selten an Tarifverträge. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass von den ab 2000 gegründeten Betrieben nur 14 % tarifgebunden sind (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Von den vor 1990 gegründeten Betrieben sind dagegen 27 % tarifgebunden. Die Tarifbindung von länger existierenden Betrieben ist damit rund doppelt so hoch wie bei den relativ jungen Betrieben.

In Berlin ist die Zahl der Betriebe in den letzten Jahren stark gewachsen. Mit jedem neu gegründeten, in der Regel nicht tarifgebundenen Betrieb, sinkt rein rechnerisch der Anteil tarifgebundener Betriebe – auch wenn kein einziger, bislang tarifgebundener Betrieb aus der Tarifbindung austreten würde. Es besteht daher die Möglichkeit, dass trotz des gesunkenen Anteils von tarifgebundenen Betrieben die absolute Zahl von Betrieben mit Tarifbindung stabil geblieben ist. Unter Berücksichtigung der sich aus einer Hochrechnung von Befragungsdaten ergebenden statistischen Unsicherheiten zeigen die hierzu durchgeführten Berechnungen, dass die absolute Zahl tarifgebundener Betriebe leicht gesunken, die Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe dagegen erheblich gewachsen ist. Das Tarifsystem konnte somit nicht von der Steigerung der Zahl der Betriebe seit Mitte der 2000er Jahre profitieren. Ganz im Gegenteil: Es ist

nicht nur der Anteil tarifgebundener Betriebe gesunken, sondern auch deren absolute Zahl. Demnach müssen auch ehemals tarifgebundene Betriebe aktiv aus der Tarifbindung ausgetreten sein. In der Summe hat dies zu einer Verringerung des Anteils tarifgebundener Betriebe geführt.

Exkurs: Längsschnittanalyse

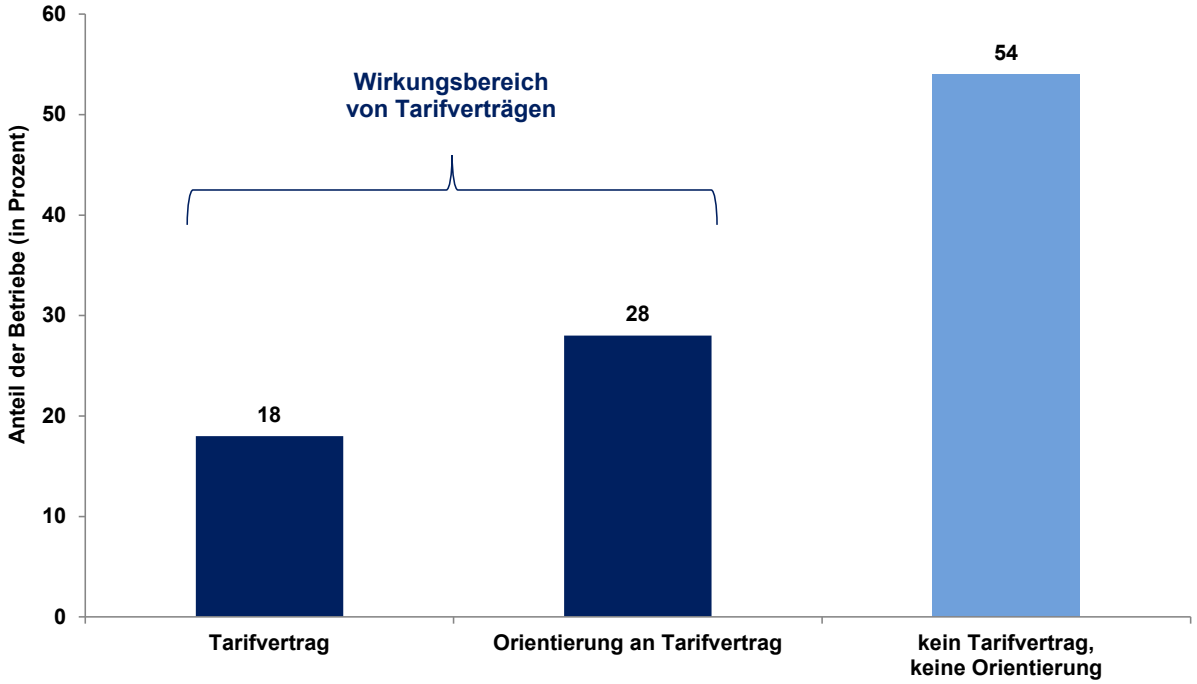
Eine mit den vorliegenden Befragungsdaten durchgeführte Längsschnittanalyse[34] für den Zeitraum von 2010 bis 2017 führt zu folgenden Ergebnissen. Bei der großen Mehrheit der befragten Betriebe hat sich der Tarifstatus im Verlauf der beobachteten Jahre nicht verändert (88 %): 80 % aller Betriebe waren sowohl im Ausgangsjahr wie auch im letzten Jahr des Beobachtungszeitraums nicht tarifgebunden, 8 % waren kontinuierlich tarifgebunden. Die Analyse macht damit deutlich, dass die große Mehrheit der Betriebe ein stabiles Verhalten aufweist. 12 % der Betriebe haben demgegenüber ihren Status gewechselt. Hier kam es entweder zu Eintritten vormals nicht tarifgebundener Betriebe in die Tarifbindung oder zu Austritten vormals tarifgebundener Betriebe. Mit einem Anteil von 5 % war die Zahl von Betrieben mit Eintritten in die Tarifbindung kleiner als die gleichzeitig erfolgten Austritte (7 % aller Betriebe). Im Ergebnis ist die Tarifbindung im betrachten Zeitraum gesunken.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

In einer immer größer werdenden Zahl von Betrieben unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Der Anteil dieser Betriebe ist in den letzten Jahren, wie oben bereits dargestellt, auf mittlerweile über 80 % gestiegen. Von diesen nicht tarifgebundenen Betrieben gab etwa jeder Dritte an, sich bei der betrieblichen Lohngestaltung an bestehenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Insgesamt sind dies 28 % aller Betriebe in Berlin – und damit deutlich mehr als formal tarifgebundene Betriebe (vgl. Abbildung 32).

[34] Die Zusammensetzung der Querschnitts- und der Längsschnittstichprobe unterscheiden sich. In der Querschnittsstichprobe 2017 sind auch einige Betriebe enthalten, die 2010 noch nicht an der Befragung teilnehmen. In der Längsschnittauswertung für den Zeitraum von 2010 bis 2017 sind dagegen nur jene Betriebe enthalten, die bereits im Jahr 2010 befragt werden konnten. Daher können die mittels Längsschnittanalyse ermittelten Angaben zur jährlichen Tarifbindung leicht abweichen von den Befunden der Querschnittsanalysen.

Abbildung 32: Tarifbindung und Tariforientierung in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Insgesamt berühren Tarifverträge fast die Hälfte der Berliner Betriebe (46 %): 18 % sind formal tarifgebunden, 28 % orientieren sich an Tarifverträgen. Im Bundesdurchschnitt ist der Wirkungsbereich mit 57 % größer als in Berlin, was vor allem an dem dortigen höheren Anteil von formal tarifgebundenen Betrieben liegt (Bundesdurchschnitt: 27 %). In den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben sind 22 % der Berliner Beschäftigten tätig. Insgesamt werden damit 68 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tariflohn oder zumindest an Tarifen angelehnten Löhnen bezahlt.[35] Flächentarifverträge wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus, da sie in vielen Fällen als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen in nicht tarifgebundenen Betrieben herangezogen werden.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil jener Betriebe, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen orientieren, ab (vgl. Tabelle 40).

[35] Im Rahmen der jährlich durchgeführten Betriebsbefragung wird in unregelmäßigen Abständen auch nach der Art und der Höhe der Orientierung gefragt, zuletzt in der Befragung im Jahr 2011. Bei dieser Befragung gaben rund zwei Drittel der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe an, „vergleichbare Löhne“ zu zahlen. Das übrige Drittel der Betriebe gab an, niedrigere Löhne zu zahlen.

Tabelle 40: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	13	28	59
10 bis 49 Beschäftigte	25	27	47
50 bis 249 Beschäftigte	43	26	31
ab 250 Beschäftigte	69	18	13
Insgesamt	**18**	**28**	**54**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

In der großen Gruppe der Kleinstbetriebe ist nicht nur die formelle Tarifbindung gering, sondern auch die Neigung, sich an geltenden Tarifverträgen zu orientieren. 87 % der Betriebe dieser Größenklasse sind eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden. 28 % der Kleinstbetriebe gaben an, sich zumindest an Tarifverträgen zu orientieren. Im Umkehrschluss bedeutet dies: 59 % der Betriebe dieser Größenklasse unterliegen keinem Tarifvertrag und orientieren sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern auch nicht an geltenden Flächentarifverträgen. Bezieht man diese Ergebnisse auf alle in Kleinstbetrieben Beschäftigte, so zeigt sich, dass lediglich 31 % aller in Berliner Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Tarifen orientiert bezahlt werden. Die Wirksamkeit von Flächentarifverträgen, misst man diese als Maßstab für Löhne und Gehälter bei nicht tarifgebundenen Betrieben, ist somit bei Kleinstbetrieben als sehr gering einzuschätzen.

Die folgende Tabelle 41 zeigt das Ausmaß der Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe z. B. gaben etwas mehr als 60 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Dies entspricht einem Anteil von 52 % an allen Betrieben dieser Branche. In der Branche Verkehr, Information/Kommunikation ist dagegen nicht nur die formelle Tarifbindung sehr niedrig, sondern auch das Ausmaß der Orientierung. Nur jeder fünfte Betrieb ohne Tarifbindung orientiert sich eigenen Angaben zufolge an Tarifverträgen. Damit erfolgt die Aushandlung von Löhnen und Gehältern bei 80 % der Betriebe dieser Branche weder im Rahmen von Tarifverträgen noch in Anlehnung an solche.

Tabelle 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	14	52	34
Handel und Reparatur	24	31	46
Verkehr, Information/Kommunikation	3	17	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	16	71
Gesundheits- und Sozialwesen	17	37	46
Übrige Dienstleistungen	16	30	55
Insgesamt	**18**	**28**	**54**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Fazit: Der Rückgang der Tarifbindung von Betrieben hat sich im letzten Jahr fortgesetzt. Die Aushandlung von Löhnen und Gehältern entzieht sich damit immer mehr dem Einfluss des Tarifvertragssystems. Von dieser Entwicklung sind vor allem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben betroffen. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ehemals tarifgebundener Betriebe wie auch die Tarifabsenz neu in den Markt eintretender junger Betriebe schränkt die Möglichkeiten der verantwortlichen Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen, immer mehr ein. Die ausgehandelten Tariflöhne werden jedoch von einer nicht unerheblichen Zahl nicht tarifgebundener Betriebe als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern herangezogen. Es bleibt aber letztlich offen, in welchem Maße die erzielten Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Betrieben an die Tariflöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben heranreichen.

10. FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGS-POSITIONEN

10.1 Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern

In den folgenden Ausführungen werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Besetzung von Führungspositionen vorgelegt. Um die Befunde besser einordnen zu können, werden zuvor grundlegende Informationen zu den Beschäftigungsmerkmalen von Frauen und Männern präsentiert. Hierbei sollen zunächst zwei Fragen Beantwortet werden: Welche Branchen sind durch einen hohen Frauenanteil, welche durch einen hohen Männeranteil geprägt? In welchen Branchen gibt es die meisten Arbeitsplätze für Frauen, in welchen für Männer?

Die größten Frauenanteile weisen die beiden Branchen Erziehung und Unterricht (z. B. Kindergärten, Schulen, Universitäten) sowie Gesundheits- und Sozialwesen auf. Dort sind jeweils fast drei Viertel der Beschäftigten weiblich (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin

Branche	Anteil an Beschäftigten		Verteilung**	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	33	67	3	6
Baugewerbe*	13	87	2	10
Handel und Reparatur	47	53	8	9
Verkehr, Information/Kommunikation	32	68	7	14
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	54	46	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	57	23	28
Erziehung und Unterricht*	73	27	5	2
Gesundheits- und Sozialwesen	70	30	21	9
Übrige Dienstleistungen	47	53	11	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	62	38	4	2
Öffentliche Verwaltung*	68	32	15	7
Insgesamt	**48**	**52**	**100**	**100**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

** Differenz zu 100 entfällt auf die beiden hier nicht ausgewiesen Branchen Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Andere Bereiche der Berliner Wirtschaft sind dagegen deutlich männlich geprägt. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation

sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten männlich, im Baugewerbe sogar fast 90 %. In nur drei Branchen sind die Geschlechterproportionen relativ ausgeglichen: Handel, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Übrige Dienstleistungen.

Mit einem Anteil von 23 % arbeiten die meisten Frauen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Zweitgrößter Arbeitgeber von Frauen ist das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem 21 % aller weiblichen Beschäftigten arbeiten. Auf den Plätzen drei und vier folgen die Öffentliche Verwaltung (15 %) und die Übrigen Dienstleistungen (11 %). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe zusammen sind dagegen gerade einmal 5 % der Frauen tätig. Für Männer ist das Verarbeitende Gewerbe als Arbeitgeber deutlich relevanter. Gleichwohl sind dort nur 6 % aller männlichen Beschäftigten tätig. Dies ist lediglich der achte Platz unter den Branchen, was u. a. mit der geringeren Präsenz dieser Branche in Berlin zusammenhängt (vgl. Kapitel 3). Fast fünfmal so viele Männer wie im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, welche auch bei den Männern größter Arbeitgeber ist. Auf den Rängen zwei und drei folgen die beiden Branchen Verkehr, Information/Kommunikation (14 %) – hierzu gehören u. a. Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lagerwirtschaft und informationstechnische Dienstleistungen – sowie Übrige Dienstleistungen (11 %).

Die Ergebnisse haben Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Beschäftigung von Frauen und Männern deutlich gemacht. Diese verteilen sich mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen, welche die bedeutendste Branche sowohl für Frauen als auch für Männer darstellt, auf ganz unterschiedliche Bereiche der Berliner Wirtschaft. Im Ergebnis führt dies dazu, dass einzelne Branchen sehr stark von weiblichen Beschäftigten, andere dagegen von männlichen Arbeitskräften geprägt sind. Im folgenden Kapitel wird geprüft ob sich diese Strukturen auch in der Zusammensetzung des Leitungspersonals auf den Chefetagen widerspiegeln.

10.2 Frauen und Männer in Führungspositionen

In 35 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine Frau in der Geschäftsführung: in 24 % gibt es ausschließlich Frauen auf dieser Ebene, in weiteren 11 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer. Im Umkehrschluss bedeutet dies: In knapp zwei Drittel der Berliner Betriebe (63 %) gibt es auf den Chefetagen nicht eine einzige Frau. Von Frauen und Männern gemeinsam, d. h. gemischtgeführte Betriebe, beschäftigen durchschnittlich 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind damit deutlich größer als Betriebe, die entweder nur von Frauen oder nur von Männern geleitet werden. Männergeführte Betriebe sind mit durchschnittlich 15 Beschäftigten größer als rein frauengeführte Betriebe (11 Beschäftigte). In Betrieben mit einer weiblichen Chefin arbeiten

lediglich 14 % aller Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in ausschließlich männergeführten dagegen 52 % (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Geschlecht der Führungskräfte und durchschnittliche Betriebsgröße in Berlin

Betriebstyp	Verteilung*		Durchschnittliche Betriebsgröße
	Betriebe	Beschäftigte	
	%	%	Beschäftigte
Frauengeführt	24	14	10
Gemischtgeführt	11	33	54
Männergeführt	63	52	15
Insgesamt	**100**	**100**	**18**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018, * Fehlende Werte zu 100 % entfallen auf Betriebe ohne Angaben zum Geschlecht des Führungspersonals.

In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe besteht die Geschäftsführung aus nur einer einzigen Person. In Berlin trifft dies für 74 % aller Betriebe zu (Bundesdurchschnitt: 79 %). Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Fast drei Viertel der Berliner Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (70 %). Betriebe dieser Größe haben ganz selten zwei oder mehr Führungskräfte, wie die folgende Tabelle 44 belegt.

Tabelle 44: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	3 Führungskräfte oder mehr	Mittelwert*
	%			
< 10 Beschäftigte	83	13	4	1,2
10 bis 49 Beschäftigte	59	27	13	1,6
50 bis 249 Beschäftigte	40	27	33	2,4
ab 250 Beschäftigte	13	29	58	4,5
Insgesamt**	**74**	**17**	**8**	**1,4**

* Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.
** Die Differenz zu 100 % entfällt auf Betriebe mit fehlenden Angaben zur Zahl der Führungskräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Mit zunehmender Mitarbeiterzahl in den Betrieben steigt auch die Zahl der Führungskräfte. In Großbetrieben, d. h. in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, gibt es

durchschnittlich 4,5 Leitungskräfte pro Betrieb und damit rund dreimal so viele Führungskräfte wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Betriebe mit nur einer Führungskraft

Rund drei Viertel (74 %) aller Betriebe werden jeweils von nur einer einzigen Person geleitet. Die Betriebsbefragung ergibt, dass 70 % dieser Betriebe von einem Mann geführt werden. In nur 30 % und damit weniger als halb so vielen Betrieben ist die Geschäftsführung weiblich. Betriebe mit einer Frau an der Spitze haben durchschnittlich 9,5 Beschäftigte. Damit sind sie nur unwesentlich kleiner als jene Betriebe, in denen der Geschäftsführer ein Mann ist (10,3 Beschäftigte).

Frauen- und männergeführte Betriebe verteilen sich auf unterschiedliche Bereiche der Berliner Wirtschaft. Betriebe mit einer Frau an der Spitze finden sich vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen: 24 % aller von Frauen geführten Betriebe (mit nur einer Führungskraft) entfallen auf diese Branche. An zweiter Stelle folgen die Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe) (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Branchenverteilung der frauen- und männergeführten Betriebe in Berlin

Branche	Anteil in %	Branche	Anteil in %
Frauen		**Männer**	
Gesundheits- und Sozialwesen	24	Unternehmensnahe Dienstleistungen	30
Übrige Dienstleistungen	20	Handel und Reparatur	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	Baugewerbe	10
Handel und Reparatur	18	Übrige Dienstleistungen	15
Erziehung und Unterricht	6	Verarbeitendes Gewerbe	5
Restliche Branchen	13	Restliche Branchen	23
Summe	**100**	**Summe**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

Männergeführte Betriebe konzentrieren sich demgegenüber auf die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (u. a. Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau).

Betriebe mit nur einer Führungskraft, bei denen diese eine Frau ist, haben nicht nur andere Branchenschwerpunkte als männergeführte Betriebe, sondern unterscheiden sich auch durch die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter. Wenn ein Betrieb von einer Frau geführt wird, besteht die Belegschaft in der Regel aus Frauen. So ar-

beiten in mehr als 60 % aller frauengeführten Betriebe überwiegend Frauen (Frauenanteil an den Beschäftigten: 75 % und mehr). In insgesamt 86 % der frauengeführten Betriebe ist mindestens die Hälfte der Belegschaft weiblich. Nur 3 % der frauengeführten Betriebe weisen eine überwiegend männlich geprägte Belegschaft auf, d. h. in diesen Betrieben beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten weniger als 25 %. Betriebe mit einer überwiegend männlichen Belegschaft haben somit selten eine Chefin. Der Anteil von Betrieben mit einer überwiegend weiblichen Belegschaft, die von Männern geführt werden, ist dagegen deutlich größer: In 10 % aller männergeführten Betriebe sind mindestens drei Viertel der Beschäftigten weiblich. In fast doppelt so vielen Betrieben mit einem männlichen Chef gibt es dagegen keine weiblichen Beschäftigten (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Frauenanteil an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben in Berlin

Frauenanteil an Beschäftigten	Geschäftsführer/-in	
	Frau	Mann
	%	
0 %	-	18
1-24 %	3	16
25-49	11	22
50-74 %	25	33
75 % und mehr	61	10
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

Betriebe mit zwei oder mehr Führungskräften

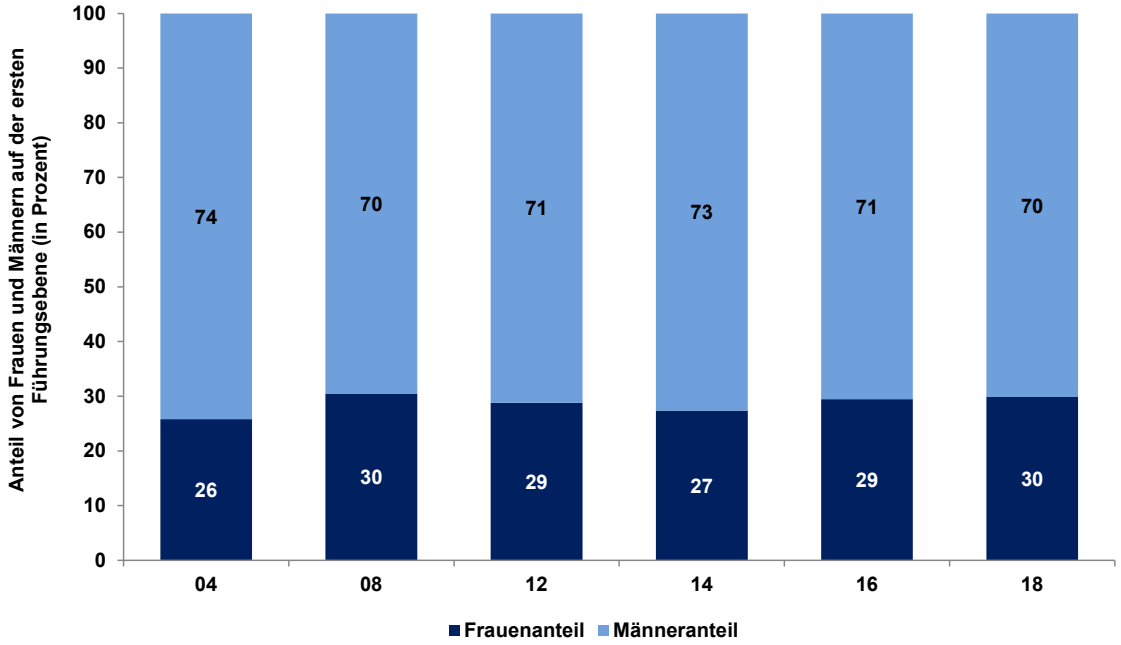
In nur etwa jedem vierten Berliner Betrieb gibt es zwei oder mehr Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. Mit durchschnittlich 43 Beschäftigten sind diese Betriebe rund viermal so groß wie jene Betriebe, die nur von einer einzigen Person geleitet werden (10 Beschäftigte).

Nur 10 % der Betriebe mit zwei oder mehr Führungskräften werden ausschließlich von Frauen geführt. Demgegenüber sitzen in 41 % dieser Betriebe ausschließlich Männer auf der obersten Führungsetage. In den übrigen 49 % dieser Betriebe finden sich sowohl Frauen als auch Männer. Betriebe mit ausnahmslos männlichen Führungskräften beschäftigten durchschnittlich 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind damit mehr als doppelt so groß wie jene Betriebe, bei denen das Führungspersonal ausnahmslos aus Frauen besteht.

Frauenanteil auf den Chefetagen: Keine Bewegung

Wie viele der Chefposten auf der obersten Leitungsebene werden von Frauen, wie viele von Männern besetzt? Den Daten der aktuellen Befragung zufolge entfallen von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nur 30 % auf Frauen, aber 70 % auf Männer. Der Anteil von Frauen an den obersten Führungspositionen ist damit nicht höher als vor 10 Jahren (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des Frauen- und Männeranteils auf der ersten Führungsebene in Berlin



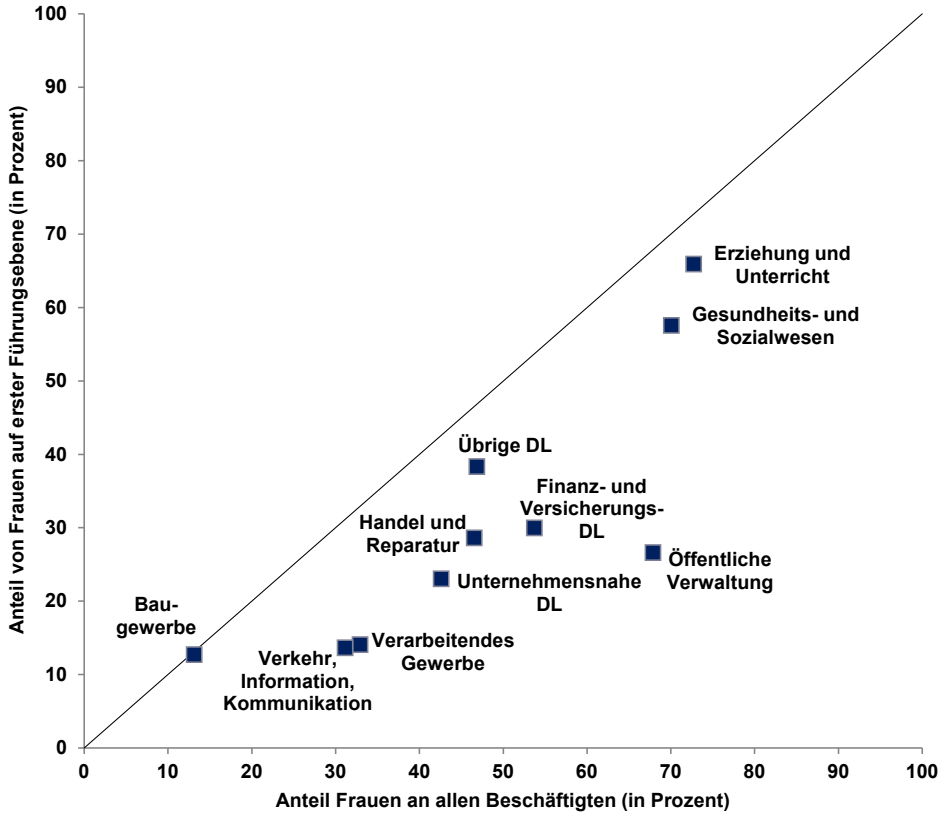
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018

Im Bundesdurchschnitt ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen: Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene im Bundesdurchschnitt 25 %. Im Verlauf der nachfolgenden zehn Jahre ist er geringfügig um einen Prozentpunkt auf aktuell 26 % gestiegen. In Berlin gibt es mehr Frauen auf obersten Führungspositionen als in anderen Regionen. Der etwas höhere Anteil dürfte strukturell bedingt sein und vor allem mit dem geringeren Gewicht der Industrie und der stärkeren Bedeutung des Dienstleistungssektors zusammenhängen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb von einer Frau geleitet wird, ist im Dienstleistungssektor höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Im Berliner Dienstleistungssektor sind 32 % aller Führungsposten mit Frauen besetzt, im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 14 %.

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung der ermittelten Frauenanteile an den Führungspositionen ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Frauen stellen zwar 48 % aller Beschäftigten in Berlin, aber nur 30 % aller Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt spiegelt sich somit nicht

in der Struktur des Führungspersonals wider. Ein Blick auf die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft zeigt, dass Frauen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen haben, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

In den beiden Branchen mit den höchsten Frauenanteilen an den Beschäftigten, der Branche Erziehung und Unterricht (Frauenanteil: 73 %) und der Branche Gesundheits- und Sozialwesen (70 %) sind anteilig mehr Frauen in Führungspositionen vertreten als in allen anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Mit 66 bzw. 58 % besetzen Frauen dort zwar die Mehrheit der Führungsstellen. Die Beteiligung von Frauen auf der obersten Führungsebene liegt aber auch in diesen beiden Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten.

Fazit: Frauen stellen die Hälfte der Beschäftigten und haben damit eine hohe Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft. Der hohe Stellenwert der Frauen spiegelt sich allerdings nicht auf den Führungsetagen wider. Die große Mehrheit der Berliner Betriebe wird ausschließlich von Männern geleitet. Seit Jahren liegt der Frauenanteil in den Chefetagen auf einem relativ konstant niedrigen Niveau. Die

anhaltende Dominanz von Männern auf den Führungsetagen hängt mit vielen Faktoren zusammen. Ein wesentlicher Faktor dürfte die vorherrschende Rollenverteilung in der Gesellschaft sein. Familiäre Verpflichtungen werden oftmals den Frauen übertragen, was sich bei diesen dann in einer überdurchschnittlich starken Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung und damit fehlenden Möglichkeiten, Führungsverantwortung zu übernehmen, niederschlägt. Von Bedeutung ist auch die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche. In vielen Branchen sind weibliche Führungskräfte eher selten, was auch mit dem generellen Fehlen von weiblichen Beschäftigten zusammenhängt. In jenen Branchen, in denen sehr viele Frauen tätig sind, gibt es dagegen auch viele weibliche Führungskräfte. Eine stärkere Aufmerksamkeit bedarf auch das Gründungs- und Übernahmegeschehen. Im Fokus der öffentlichen Diskussion stehen fast ausnahmslos Führungspositionen in Großbetrieben. Dabei wird allerdings übersehen, dass die große Mehrheit der Führungspositionen auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfallen. Diese sind überwiegend inhabergeführt. Viele dieser Betriebe suchen eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger, bundesweit ca. 30 Tsd. Betriebe pro Jahr. Dies sind zugleich jedes Jahr 30 Tsd. neu zu besetzende Führungsstellen. Der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen bewegt sich jedoch verschiedenen Untersuchungen zufolge nur zwischen 13 und 23 %.[36] Ansatzpunkte bestehen offensichtlich auch bei Gründungen. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt derzeit nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.[37]

[36] Vgl.: https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/FaktenUndMaterialien/faktenund materialien_node.html;jsessionid=1830C40A67D7AD3AF3F0DAC82515C345 (Zugriff: 04.02.2019)

[37] Vgl.: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/berufliche-selbststaendigkeit/80460 (Zugriff: 04.02.2019)

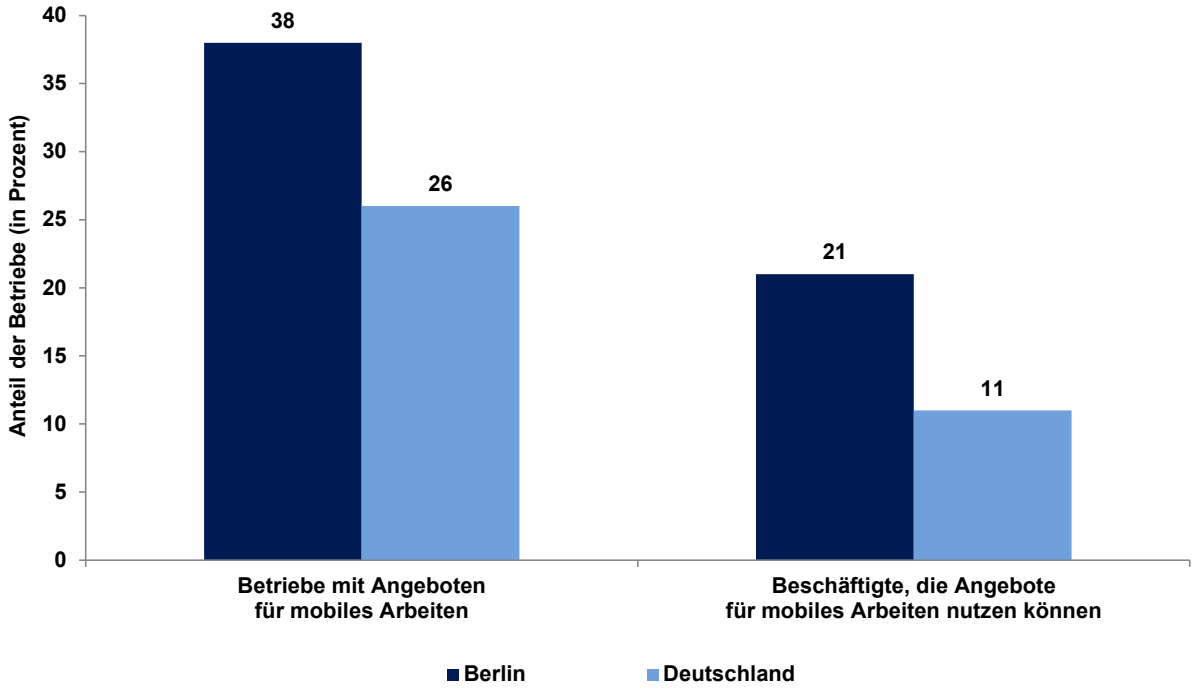
11. MOBILES ARBEITEN

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibles Arbeiten. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurde in der aktuellen Erhebung ermittelt, in wie vielen Betrieben die Möglichkeit besteht, mobil, d. h. mittels digitaler Endgeräte von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten.

Berliner Wirtschaft Vorreiter beim mobilen Arbeiten

In 38 % aller Berliner Betriebe besteht nach Auskunft der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit, im oben definierten Sinne mobil zu arbeiten. Der Anteil für Berlin liegt damit deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert, welcher lediglich 26 % beträgt (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Insgesamt kann rund ein Fünftel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin mobil arbeiten. Die potenzielle Beschäftigtenreichweite mobilen Arbeitens ist damit fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass hier der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt wurde, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können.

Die Angaben sagen somit nichts darüber aus, wie viele der Beschäftigten von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch machen.[38]

Mobiles Arbeiten: Große Unterschiede zwischen den Branchen

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass hinsichtlich der potenziellen Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bestehen (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit nach Branchen in Berlin

Branche	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	23	8
Baugewerbe*	29	10
Handel und Reparatur	20	14
Verkehr, Information/Kommunikation	86	53
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	69	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	31
Erziehung und Unterricht*	43	13
Gesundheits- und Sozialwesen	13	7
Übrige Dienstleistungen	15	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	71	38
Öffentliche Verwaltung*	92	14
Insgesamt	**38**	**21**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die ermittelten Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zu Hause oder

[38] Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten. Bitte geben Sie entweder die Anzahl oder den Anteil der Beschäftigten an, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens Gebrauch machen können. Falls genaue Angabe nicht möglich, schätzen Sie bitte!

unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ sehr stark orts- und zeitgebunden. Dementsprechend bieten zwar 52 % der Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen, zu denen z. B. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung gehören, mobiles Arbeiten an, aber nur 13 % der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen[39] sowie 15 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe). In der Branche Verkehr, Information/Kommunikation, jenem Bereich mit dem höchsten Anteil von Betrieben, die mobiles Arbeiten anbieten, können auch anteilig die meisten Beschäftigten hiervon potenziell Gebrauch machen (53 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Übrigen Dienstleistungen stehen solche Möglichkeiten dagegen lediglich 7 bzw. 5 % aller Beschäftigten zur Verfügung.

Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls einen Einfluss auf die Verbreitung mobiler Arbeit. Je größer ein Betrieb, umso eher besteht auch die Möglichkeit mobilen Arbeitens. Bei der Beschäftigtenreichweite bestehen allerdings kaum Unterschiede. Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg hat jeweils rund ein Fünftel der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil tätig zu sein (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
< 10 Beschäftigte	31	19
10 bis 49 Beschäftigte	52	23
50 bis 249 Beschäftigte	59	20
ab 250 Beschäftigte	75	21
Insgesamt	**38**	**21**

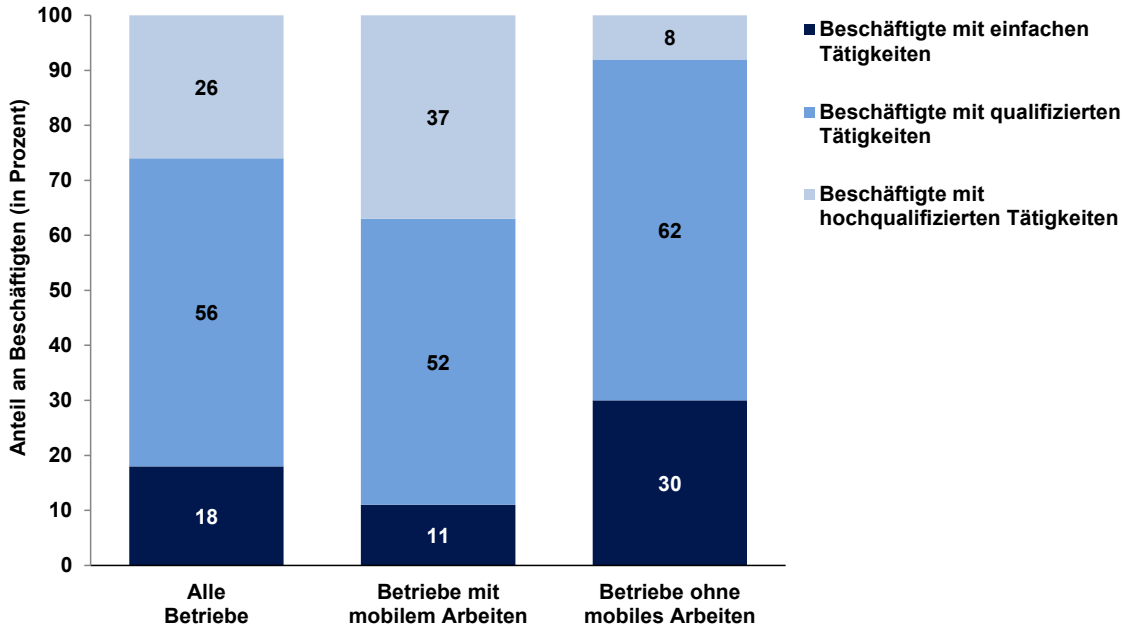
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, dass in zahlreichen, insbesondere größeren Betrieben mobil gearbeitet werden kann. Diese Möglichkeiten scheinen aber auf einen kleinen Kreis der Beschäftigten in diesen Betrieben beschränkt zu sein. Es dürfte sich bei diesen überdurchschnittlich häufig um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hochqualifizierten Tätigkeiten handeln. In Betrieben, die mobiles Arbeiten anbieten, erfordern 37 % aller Arbeitsplätze eine akademische Ausbildung. Der Anteil ist damit rund

[39] Die Fortschritte in der sogenannten Telemedizin verdeutlichen allerdings, dass zukünftig auch in der Behandlung, Betreuung und Pflege entsprechende Veränderungen stattfinden könnten.

viermal so hoch wie in Betrieben, in denen es keine Möglichkeiten des mobilen Arbeitens gibt (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Tätigkeitsstruktur und mobiles Arbeiten in Berlin

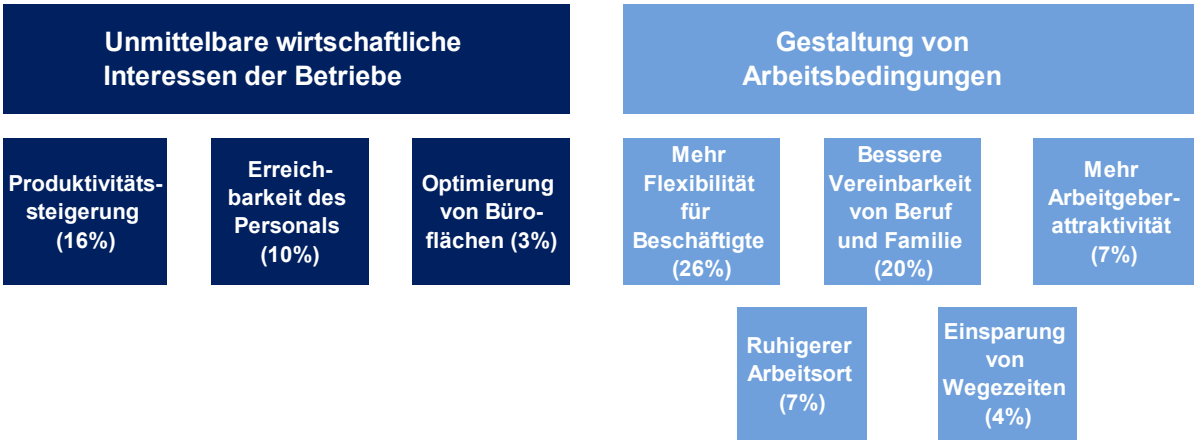


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Betriebliche Gründe für betriebliche Angebote mobilen Arbeitens

Warum bieten Betriebe mobiles Arbeiten an? Für die Beantwortung dieser Frage wurde den Betrieben mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten eine Liste mit verschiedenen Gründen vorgelegt. Die Betriebe wurden gebeten, den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund zu nennen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund) in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Rund jeder vierte Berliner Betrieb mit mobilem Arbeiten gab an, hiermit die Flexibilitätsspielräume für seine Beschäftigten erhöhen zu wollen (26 %). Jeder fünfte Betrieb verwies auf das Potenzial mobilen Arbeitens für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Indem Betriebe ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen, erhöhen sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dies kann wiederum dazu beitragen, dringend benötigte Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen. 16 % der Betriebe begründen ihr Angebot mobilen Arbeitens mit erhofften, produktivitätssteigernden Effekten. Für 10 % der Betriebe ist die erweiterte Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten wesentlicher Grund für das Angebot, bestimmte Arbeiten auch von unterwegs oder von zu Hause erledigen zu können. Alle anderen Gründe sind für die Betriebe demgegenüber von marginaler Bedeutung.

Schutz vor möglichen Risiken mobilen Arbeitens

Mobiles Arbeiten kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Es besteht aber auch die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass es in nur relativ wenigen Betrieben betriebliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gibt (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit und Schutzvorkehrungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Schutzvorkehrungen	Betriebe ohne Schutzvorkehrungen
	%	
< 10 Beschäftigte	23	77
10 bis 49 Beschäftigte	20	78
50 bis 249 Beschäftigte	21	79
ab 250 Beschäftigte	21	79
Insgesamt	**22**	**78**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit mobilem Arbeiten

In lediglich 22 % aller Berliner Betriebe mit mobilem Arbeiten existieren Vereinbarungen (Bundesdurchschnitt: 16 %). Hiermit sind etwa Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden. Der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen fällt in allen Größenklassen ähnlich gering aus. Vor dem Hintergrund, dass größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit

über einen Betriebsrat[40] und entsprechende Mitbestimmungsrechte verfügen, wären in dieser Hinsicht nennenswerte Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben zu erwarten gewesen.

Fazit: Die Berliner Wirtschaft zeichnet sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, in denen Beschäftigte prinzipiell von unterwegs oder von zu Hause aus arbeiten können. Die Befunde deuten darauf hin, dass das Angebot mobilen Arbeitens offensichtlich von vielen Betrieben als ein geeignetes Mittel zur Steigerung der Flexibilität für ihre Beschäftigten betrachtet wird. Betriebe steigern hiermit indirekt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten vieler Berliner Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten, erscheint dies als eine nicht unplausible Strategie. Die Möglichkeiten mobilen Arbeitens sind derzeit aber noch auf einzelne Bereiche der Berliner Wirtschaft und auf bestimmte Beschäftigtengruppen, insbesondere höher qualifizierte Arbeitskräfte, beschränkt. Da orts- und zeitunabhängiges Arbeiten nicht nur Vorteile, sondern auch nicht unerhebliche Risiken für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer birgt, ist es wichtig, möglichen gesundheitlichen Schäden durch entsprechende Vereinbarungen und Maßnahmen vorzubeugen. Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch, dass entsprechende Maßnahmen bislang wenig verbreitet sind. Es besteht daher die Gefahr, dass die gewonnene Flexibilität mit steigenden gesundheitlichen Risiken erkauft wird.

[40] In Berlin gibt es in 5 % aller Berliner Betriebe einen Betriebs-/Personalrat. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten beträgt der entsprechende Anteilswert 90 %, bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten 4 %.

GLOSSAR

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter.

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindes-

tens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen 10
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 13
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 14
Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Berlin 17
Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin zwischen 2017 und 2018 18
Tabelle 6: Struktur der Personalbewegungen* in Berlin und im Bundesdurchschnitt 19
Tabelle 7: Struktur der Personalbewegungen* nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 19
Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten, Einstellungen und Abgänge nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 20
Tabelle 9: Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 22
Tabelle 10: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 23
Tabelle 11: Verbleib befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2018 endete, nach Betriebsgrößenklassen 24
Tabelle 12: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 26
Tabelle 13: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen in Berlin 28
Tabelle 14: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 28
Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Berlin 35
Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 35
Tabelle 17: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Berlin 37
Tabelle 18: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 38
Tabelle 19: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Berlin 39
Tabelle 20: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 40
Tabelle 21: Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 44
Tabelle 22: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Berlin 50
Tabelle 23: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 51
Tabelle 24: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Berlin 53
Tabelle 25: Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 53
Tabelle 26: In den nächsten zwei Jahren erwartete Personalprobleme nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 54
Tabelle 27: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 59
Tabelle 28: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Berlin 68
Tabelle 29: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 69
Tabelle 30: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Gründungsjahr in Berlin 69
Tabelle 31: Erwartete Personalprobleme und Ausbildungsbeteiligung in Berlin 70
Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Berlin 77
Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 78
Tabelle 34: Art der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 79
Tabelle 35: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen in Berlin 80
Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 80
Tabelle 37: Fachkräftebedarf, erwartete Personalprobleme und Weiterbildungsbeteiligung in Berlin 83
Tabelle 38: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 87
Tabelle 39: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Berlin 87
Tabelle 40: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 91
Tabelle 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Berlin 92
Tabelle 42: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin 93
Tabelle 43: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Geschlecht der Führungskräfte und durchschnittliche Betriebsgröße in Berlin 95
Tabelle 44: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 95
Tabelle 45: Branchenverteilung der frauen- und männergeführten Betriebe in Berlin 96
Tabelle 46: Frauenanteil an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben in Berlin 97
Tabelle 47: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit nach Branchen in Berlin 102
Tabelle 48: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 103
Tabelle 49: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit und Schutzvorkehrungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 105

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten 9
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Berlin 12
Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Berlin 15
Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 16
Abbildung 5: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Berlin 20
Abbildung 6: Befristete Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 23
Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Berlin 25
Abbildung 8: Beschäftigungserwartungen in Berlin 27
Abbildung 9: Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt 31
Abbildung 10: Entwicklung der einzelnen Formen von atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt 32
Abbildung 11: Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 34
Abbildung 12: Gründe für Befristungen in Berlin, 2009 und 2018 (wichtigster Grund) 41
Abbildung 13: Art der Befristungen in Berlin 2012 bis 2018 43
Abbildung 14: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 46
Abbildung 15: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Berlin 47
Abbildung 16: Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 48
Abbildung 17: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen (jeweils erstes Halbjahr) in Berlin 49
Abbildung 18: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote in Berlin und im Bundesdurchschnitt 52
Abbildung 19: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Berlin 56
Abbildung 20: Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten nach Branchen in Berlin 57
Abbildung 21: Wichtigster Grund für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Geflüchteten in Berlin 60
Abbildung 22: Bewertung der Beschäftigung von Geflüchteten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 62
Abbildung 23: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 64
Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Berlin 65
Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt 67
Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 73
Abbildung 27: Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 74
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 76
Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Berlin 82
Abbildung 30: Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und im Bundesdurchschnitt 86
Abbildung 31: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Berlin 88
Abbildung 32: Tarifbindung und Tariforientierung in Berlin 90
Abbildung 33: Entwicklung des Frauen- und Männeranteils auf der ersten Führungsebene in Berlin 98
Abbildung 34: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten in Berlin 99
Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit mobiler Arbeit in Berlin und im Bundesdurchschnitt 101
Abbildung 36: Tätigkeitsstruktur und mobiles Arbeiten in Berlin 104
Abbildung 37: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund) in Berlin 104

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be Berlin

Herausgeber:

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel.: (030) 9028-1135
pressestelle@senias.berlin.de
Bestellungen:
www.berlin.de/sen/ias/service/publikationen.

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Redaktionsschluss: Juli 2019.

Fotonachweise:

Umschlag: oben links: © AndreaA./Depositphotos.com; oben rechts: © Monkey Business – Fotolia.com;
unten links: © VitalikRadko/Depositphotos.com; unten rechts: © Nomadsoul1/Depositphotos.com; Vorwort: © SenIntArbSoz.