



BETRIEBSPANEL BERLIN 2020

Ergebnisse der 25. Welle

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN



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

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing, Simone Prick (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: August 2021

Bestellungen: www.berlin.de/sen/ias/service/publikationen

Fotonachweise: Umschlag: © budabar/depositphotos.com;
Vorwort: © Reto Klar FUNKE Foto Services.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

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.

VORWORT

Bereits zum 25. Mal hat sich das Land Berlin im Jahr 2020 am Betriebspanel beteiligt. Erneut bietet das Panel uns eine umfangreiche Datenbasis zur Lage auf dem Berliner Arbeitsmarkt und zur Beschäftigungssituation aus der Perspektive der Betriebe. Dieses Jahr ist diese statistische Grundlange noch wichtiger als sonst, denn sie befähigt uns, die Auswirkungen der Corona-Pandemie genauer zu beleuchten: Wie waren die Betriebe von der Corona-Krise betroffen? Mit welchen personalpolitischen Maßnahmen haben sie reagiert? Was hat sich für die Betriebe verändert? Das Betriebspanel ist für die Beantwortung dieser Fragen deshalb so wichtig, weil es die nachfrageorientierte Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber widerspiegelt. Damit liegen Erkenntnisse vor, die in den zumeist angebotsseitig orientierten Statistiken nicht vorhanden sind.



Die Corona-Pandemie hat vielen Berliner Betrieben besonders schwer zu schaffen gemacht. Rund zwei Drittel der Betriebe waren negativ von der Pandemie betroffen. Trotzdem musste nur rund ein Zehntel betriebsbedingte Kündigungen vornehmen. Dass Betriebe nicht in größerem Umfang Personal entlassen haben, ist insbesondere auf den Einsatz von Kurzarbeit zurückzuführen. Aber auch der Abbau von Überstunden und der Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten wurden oft genutzt. Dies ist ein Beleg dafür, dass die Betriebe auch in Krisenzeiten ein großes Interesse daran haben, ihre Fachkräfte zu halten. Die Fachkräftesicherung ist und bleibt ein zentrales Thema für die Berliner Wirtschaft.

Langfristig reicht es allerdings nicht, Mitarbeitende zu halten, sondern es müssen auch die Fachkräfte von morgen ausgebildet werden. Die Corona-Pandemie hat in der beruflichen Bildung deutliche Spuren hinterlassen. Nur noch 42 Prozent der Betriebe, die formal ausbildungsberechtigt sind, bilden tatsächlich aus. Das schafft nicht nur Probleme für die ausbildungsinteressierten Jugendlichen, sondern auch für die Betriebe selbst. Denn angesichts des großen Fachkräftemangels ist es umso wichtiger, dass sie sich selbst proaktiv um ihren Nachwuchs kümmern. Wir helfen den Betrieben unter anderem mit der Förderung der Verbundausbildung und dem Berliner Ausbildungsplatzprogramm. Doch der Senat kann lediglich unterstützen. Dass auf die Corona-Krise keine Fachkräftekrise folgt, können nur die Betriebe selbst verhindern.

Fachkräfteentwicklung und ‚Gute Arbeit‘ sind für mich dabei zwei Seiten einer Medaille. Wer Fachkräfte finden und binden will, muss faire und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten. Doch längst nicht alle Beschäftigungsverhältnisse genügen diesen Ansprüchen. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass insbesondere Menschen in atypischen Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, geringfügiger oder befristeter Beschäftigung, unzureichend abgesichert sind. Auch wenn nicht jedes dieser Beschäftigungsverhältnisse prekär ist, gehen sie oft mit niedriger Entlohnung und unsicheren Beschäftigungsaussichten einher. Insbesondere die sachgrundlosen Befristungen müssen endlich abgeschafft werden. In Berlin sind die Hälfte aller Befristungen sachgrundlos, in Deutschland sind es sogar 57 Prozent. Auf der To-Do-Liste der nächsten Bundesregierung muss die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen ganz oben stehen. Das Land Berlin ist als Vorreiter mit gutem Beispiel vorangegangen und verzichtet im Landesdienst grundsätzlich auf sachgrundlose Befristungen. Wenn sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen wollen, werden die Betriebe diesem Beispiel folgen müssen.

Eine elementare Grundlage für ‚Gute Arbeit‘ sind Tarifverträge. Sie sichern faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne. Deswegen ist die Tarifflicht ein großes Problem. Nur noch 16 Prozent aller Berliner Betriebe und 44 Prozent aller Berliner Beschäftigten unterliegen einer Tarifbindung. Im ersten Erhebungsjahr des Berliner Betriebspanels 1996 waren es noch 46 Prozent aller Betriebe und 75 Prozent aller Beschäftigten. Hier liegt die Verantwortung bei den Tarifpartnern. Nur mit existenzsichernden Tariflöhnen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Sozialleistungen unabhängig und sichern sich eine armutsfeste Rente. Mit dem Landes- und Vergabemindestlohn von 12,50 Euro hat der Senat ein klares Zeichen gesetzt.

Der vorliegende Bericht stellt für uns eine wichtige Informationsgrundlage dar, um die aktuellen Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik fundiert zu analysieren und die Zeit nach der Corona-Pandemie effektiv zu gestalten. Ich danke deshalb allen Beteiligten für ihre Mitwirkung. Insbesondere bedanke ich mich bei den Interviewpartnerinnen und -partnern in den Betrieben für die Geduld und Gewissenhaftigkeit bei der Beantwortung des umfangreichen Fragebogens. Mein Dank geht auch an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, an das Institut SÖSTRA für die Auswertung und Erstellung des Berichtes und an Kantar für die Datenerhebung.



Elke Breitenbach

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	5
1. EINFÜHRUNG	8
2. DATENBASIS	9
3. BETRIEBSSTRUKTUR.....	13
3.1 Branchenstruktur.....	13
3.2 Größenstruktur	15
3.3 Betriebsalter	15
4. CORONA-KRISE: BETROFFENHEIT UND REAKTIONEN	17
4.1 Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	18
4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie.....	27
4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie	31
4.4 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie	33
4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie	37
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	43
5.1 Beschäftigungsentwicklung.....	43
5.2 Einstellungen und Abgänge	46
5.3 Entwicklung von atypischer Beschäftigung.....	50
5.4 Personalabgangsgründe	54
5.5 Beschäftigungsaussichten	58
6. FACHKRÄFTEBEDARF	62
6.1 Entwicklung der Nachfrage	62
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen.....	66
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	70
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	70
7.2 Übernahme von Absolventinnen und Absolventen	75
7.3 Zukünftige Ausbildungsbereitschaft	77
7.4 Mindestausbildungsvergütung	79
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	81
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.....	81
8.2 E-Learning und Corona-Pandemie	86
9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG UND MINDESTLOHN.....	88
9.1 Tarifbindung	88
9.2 Orientierung an Tarifverträgen	90
9.3 Mindestlohn	97
GLOSSAR.....	101

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	11
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und Deutschland 2020	14
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland 2020	15
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Berlin und Deutschland 2020.....	16
Tabelle 5:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen.....	20
Tabelle 6:	Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen	20
Tabelle 7:	Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Gründungsjahr.....	21
Tabelle 8:	Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen	22
Tabelle 9:	Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen.....	23
Tabelle 10:	Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie	24
Tabelle 11:	Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgabe und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen	24
Tabelle 12:	Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Branchen	25
Tabelle 13:	Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen (Basis: alle Betriebe).....	29
Tabelle 14:	Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen (Basis: alle Betriebe)	30
Tabelle 15:	Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Branchen	31
Tabelle 16:	Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Betriebsgrößenklassen.....	32
Tabelle 17:	Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	33
Tabelle 18:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen ..	34
Tabelle 19:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen	35
Tabelle 20:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Krise	35
Tabelle 21:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen.....	40
Tabelle 22:	Beschäftigungsentwicklung nach Branchen zwischen 2019 und 2020	44
Tabelle 23:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zwischen 2019 und 2020.....	45
Tabelle 24:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen	47
Tabelle 25:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen	48
Tabelle 26:	Gründe für Personalabgänge nach Branchen.....	56
Tabelle 27:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen.....	57
Tabelle 28:	Gründe für Personalabgänge nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	57
Tabelle 29:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen	59
Tabelle 30:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen.....	60
Tabelle 31:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betroffenheit von der Corona-Krise.....	60
Tabelle 32:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen	65
Tabelle 33:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ..	70
Tabelle 34:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	72
Tabelle 35:	Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2019/2020 sowie sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen	74
Tabelle 36:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Betriebsgrößenklassen ..	82
Tabelle 37:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Branchen	83
Tabelle 38:	Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung.....	83
Tabelle 39:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen	84
Tabelle 40:	Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen ..	85
Tabelle 41:	Weiterbildung per E-Learning nach Branchen.....	86
Tabelle 42:	Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen	87
Tabelle 43:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen	89
Tabelle 44:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr	89
Tabelle 45:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen	90
Tabelle 46:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen	91
Tabelle 47:	Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen	92
Tabelle 48:	Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen	93
Tabelle 49:	Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen.....	94
Tabelle 50:	Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen	94

Tabelle 51:	Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen	95
Tabelle 52:	Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach Branchen	96
Tabelle 53:	Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach Betriebsgrößenklassen	96
Tabelle 54:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen	98
Tabelle 55:	Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen	99
Tabelle 56:	Beschäftigtenreichweite der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 in den betroffenen Betrieben nach ausgewählten Branchen.....	99
Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel und Abgrenzung zu anderen Datenquellen	10
Abbildung 2:	Corona-Betroffenheit der Betriebe in Berlin und Deutschland	18
Abbildung 3:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Berlin und Deutschland.....	19
Abbildung 4:	Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise in Berlin und im Bundesdurchschnitt	21
Abbildung 5:	Personalpolitische Maßnahmen der negativ betroffenen Betriebe zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Krise in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	28
Abbildung 6:	Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Berlin und Deutschland.....	34
Abbildung 7:	Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	38
Abbildung 8:	Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Branchen.....	39
Abbildung 9:	Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Betroffenheit	40
Abbildung 10:	Inanspruchnahme von finanziellen Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen nach Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	41
Abbildung 11:	Entwicklung der Beschäftigung auf der Betriebsebene	43
Abbildung 12:	Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise	45
Abbildung 13:	Entwicklung des Anteils von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt mit Einstellungen von Beschäftigten.....	46
Abbildung 14:	Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	48
Abbildung 15:	Entwicklung von Personalzugängen und -abgängen	49
Abbildung 16:	Struktur der Personalbewegungen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie	50
Abbildung 17:	Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt	51
Abbildung 18:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt	52
Abbildung 19:	Befristete Einstellungen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie	53
Abbildung 20:	Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	54
Abbildung 21:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens	55
Abbildung 22:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen	58
Abbildung 23:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf.....	63
Abbildung 24:	Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte	63
Abbildung 25:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen	64
Abbildung 26:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	66
Abbildung 27:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt	67
Abbildung 28:	Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen	67
Abbildung 29:	Nichtbesetzungsquote und Anteil an allen nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen	68
Abbildung 30:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	71
Abbildung 31:	Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Branchen.....	72
Abbildung 32:	Entwicklung des Anteils von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	73
Abbildung 33:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	74
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	75
Abbildung 35:	Übernahme von Absolventinnen und Absolventen nach ausgewählten Branchen.....	76
Abbildung 36:	Übernahme von Absolventinnen und Absolventen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie.....	77
Abbildung 37:	Verzicht auf die Übernahme von Absolventinnen und Absolventen in Reaktion auf die Corona-Pandemie ...	78

Abbildung 38: Verzicht auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen in Reaktion auf die Corona-Pandemie.....	79
Abbildung 39: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	81
Abbildung 40: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	82
Abbildung 41: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen	85
Abbildung 42: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	88
Abbildung 43: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt	91
Abbildung 44: Betriebe und Beschäftigte in Berlin mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns	98

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Befragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 17.000 Betrieben vor, darunter über 1.000 aus Berlin. Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2020. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben in den ersten Monaten nach Ausbruch des Coronavirus wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Mehrheit der Berliner Betriebe von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen; jede bzw. jeder vierte Betroffene sieht Existenz des Betriebes gefährdet

Rund zwei Drittel der Betriebe in Berlin gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Bei 85 % der negativ Betroffenen sind die Umsätze eingebrochen. 53 % kämpften mit Liquiditätsengpässen, d. h. es fehlen die finanziellen Mittel, um allen Zahlungsverpflichtungen fristgemäß nachzukommen. Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben gab jeder vierte an, dass die Existenz des Betriebes gefährdet sei. Ein Teil dieser Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung bereits vor der Geschäftsaufgabe (3 %) oder der Insolvenz (4 %).

Umfangreiche Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie; Kurzarbeit verhindert Personalabbau größeren Ausmaßes

Unter den negativ betroffenen Betrieben haben 83 % in Reaktion auf die Corona-Krise Anpassungen im Personalbereich durchgeführt. Die mit Abstand häufigste Maßnahme war Kurzarbeit. Diese musste in mehr als jedem zweiten Betrieb angeordnet werden (52 %). Auf dem zweiten Rang folgte der Abbau von angesammelten Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten (35 %). Von Relevanz waren auch Arbeitszeitverkürzungen sowie die Anordnung von Urlaub, die von 30 % bzw. 27 % der Betriebe genutzt wurden. 31 % verzichteten auf geplante Aufstockungen ihres Personals, 22 % auf vorgesehene Einstellungen. Knapp jeder achte Betrieb musste in Reaktion auf die Krise Personal abbauen (12 %).

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen weit verbreitet; Anteil der Nutzerinnen und Nutzer in Berlin höher als im Bundesdurchschnitt

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, und ein „Betriebssterben“ größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte auch ein Ergebnis der umfangreichen finanziellen Hilfen sein. In Berlin nahmen fast drei Viertel (72 %) der Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, finanzielle Unterstüt-

zungsleistungen in Anspruch (Bundesdurchschnitt: 56 %). Hiermit ist nicht das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gemeint. Von den Betrieben, die gering bis mittel negativ betroffen waren, nutzten 60 % solche Hilfen, bei denjenigen, die stark oder sehr stark betroffen waren, betrug der entsprechende Anteil 86 %.

Berliner Wirtschaft beurteilt Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie überwiegend positiv

Mit der Reaktion der Politik sind 56 % der Betriebe in Berlin zufrieden oder sehr zufrieden; 14 % sind demgegenüber unzufrieden oder sehr unzufrieden. Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe: 67 % der Großbetriebe sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 56 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt sind 13 % der Kleinstbetriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden – und damit rund sechsmal so viele wie unter den Großbetrieben (2 %).

In Berlin mehr Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten als im Bundesdurchschnitt; aber große Unterschiede zwischen den Branchen

Im Zuge der Corona-Pandemie wurde in 40 % der Berliner Betriebe die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, erweitert oder neu eingeführt (Bundesdurchschnitt: 30 %). Es bestehen dabei erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen: Auf der einen Seite finden sich die Finanz- und Versicherungsdienstleister oder die Öffentliche Verwaltung, in denen zwischen 88 % und 100 % der Betriebe bzw. Dienststellen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten erweitert oder neu eingeführt haben. In den übrigen Bereichen der Berliner Wirtschaft, insbesondere im Baugewerbe und den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur und Sport), gibt es solche Angebote nur in sehr wenigen Betrieben (9 % bzw. 10 %).

Jeder vierte Berliner Betrieb mit Beschäftigungsverlusten; aber genauso viele Betriebe mit Beschäftigungsgewinnen

Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in den Betrieben. Bei jedem vierten Betrieb in Berlin schrumpfte die Belegschaft. Dass der Anteil nicht noch höher ausfiel, ist sicherlich auch auf den Einsatz von Kurzarbeit und die entsprechenden Sonderbestimmungen zurückzuführen. Genauso viele Betriebe (25 %) sind demgegenüber im letzten Jahr gewachsen.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften deutlich zurückgegangen; zugleich blieben weniger angebotene Stellen unbesetzt

Der Fachkräftebedarf ist deutlich zurückgegangen. Nur 34 % der Berliner Betriebe suchten im letzten Jahr Fachkräfte. Dies ist eine Verringerung gegenüber der vorangegangenen Befragung um rund 12 Prozentpunkte (2019: 46 %). Rund die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften (51 %). Das ist ein

deutlich kleinerer Anteil als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (2019: 60 %). Mit 31 % war die Nichtbesetzungsquote ebenfalls deutlich niedriger als im Vorjahr (2019: 39 %).

Ausbildungsengagement geringer als im Bundesdurchschnitt; Ausbruch der Corona-Pandemie hat Übernahmechancen von Absolventinnen und Absolventen verschlechtert

Im Jahr 2020 beteiligten sich 42 % aller Berliner Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung – ein deutlich geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (54 %). Von allen Absolventinnen und Absolventen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden 65 % von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Damit wurden deutlich weniger übernommen als im Jahr zuvor, als die Übernahmequote noch 76 % betrug.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe drastisch eingebrochen; Corona-Krise hat jedoch Nutzung von E-Learning befördert

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe drastisch eingebrochen. Nur noch 33 % der Berliner Betriebe unterbreiteten ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Im Jahr vor der Corona-Krise waren es noch 57 %. Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, deutlich zurück. Im Jahr 2020 haben nur noch 16 % der Berliner Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen – so wenige wie noch nie. Von allen Betrieben, die sich an der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligten, haben 53 % E-Learning genutzt. Von diesen haben wiederum mehr als zwei Drittel (69 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben.

Tarifbindung in Berlin weiter rückläufig und nach wie vor geringer als im Bundesdurchschnitt

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten um jeweils drei Prozentpunkte gesunken. Nur noch 16 % aller Berliner Betriebe sind durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten 44 % aller Berliner Beschäftigten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind damit anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Bundesdurchschnitt. Jeder fünfte Berliner Betrieb gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. 64 % der Betriebe sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an einem Tarifvertrag (Bundesdurchschnitt: 52 %).

1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Berlin präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales erarbeitet.

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2020 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. 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 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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 Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Bundesländern aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen, Beschäftigungsaussichten (Kapitel 5) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 9). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sind dies vor allem Daten zur Betroffenheit der Berliner Wirtschaft von der Corona-Krise und den betrieblichen Reaktionen zur Bewältigung der mit dieser Krise verbundenen negativen Auswirkungen, zur Verbreitung von Homeoffice sowie zu betrieblichen Einschätzungen bezüglich der Maßnahmen der Politik (Kapitel 4).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2020 liegen verwertbare Interviews von 1.025 Berliner Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 98.988 Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden 1,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 3,4 % 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 November 2020. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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.

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

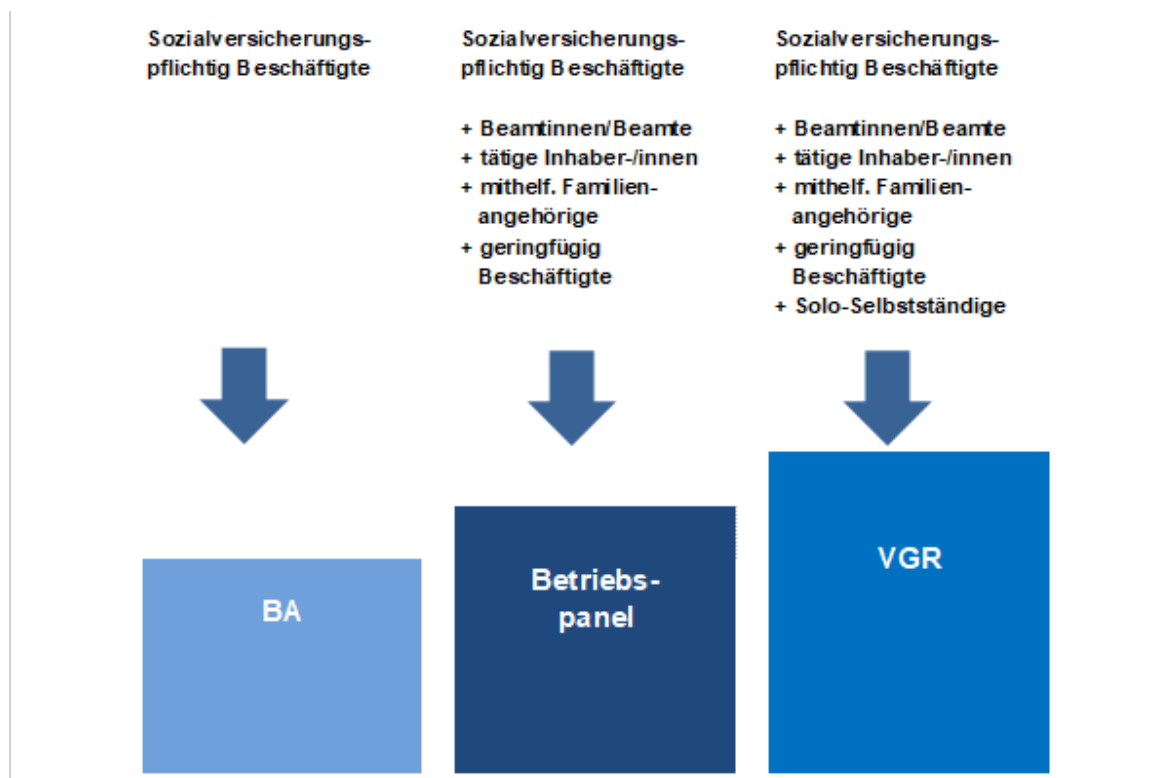
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nichtsozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig 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 Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamte, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und 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 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt. 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 ermittelten 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 (VGR) und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel und Abgrenzung zu anderen Datenquellen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person 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

Branchen	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> Bergbau und Gewinnung von Steinen Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Nahrungsmittelindustrie Verbrauchsgüterindustrie Produktionsgüterindustrie Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> Groß- und Einzelhandel Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sonstige, überw. persönl. Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

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 des Jahres 2020 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2020 bzw. auf das erste Halbjahr 2020. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden 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 einer bzw. 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.

3. BETRIEBSSTRUKTUR

In ganz Deutschland ist die Arbeitslosigkeit infolge der Corona-Krise gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen stieg bundesweit von rund 2,3 Mio. im Jahr 2019 auf rund 2,7 Mio. im Jahr 2020. Die Arbeitslosenquote stieg von 5,0 % auf 5,9 %, wobei die einzelnen Bundesländer unterschiedlich stark betroffen waren. Die Zahl der Arbeitslosen stieg in Berlin von rund 153 Tsd. auf 193 Tsd. Die Arbeitslosenquote kletterte von 7,8 % auf 9,7 % - die zweithöchste aller 16 Bundesländer. Lediglich in Bremen war sie mit 11,2 % noch höher als in Berlin. Das Ausmaß der negativen Effekte der Corona-Pandemie wird stark von der regionalspezifischen Branchenstruktur beeinflusst.¹ Das räumliche Muster der Betroffenheit in der Corona-Pandemie unterscheidet sich jedoch deutlich von dem der Finanzkrise 2008/2009.² Damals waren vor allem exportorientierte Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und damit insbesondere die Arbeitsmärkte der wirtschaftlich starken Bundesländer im Südwesten Deutschlands betroffen. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat demgegenüber die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg besonders stark getroffen.³ Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wird nachfolgend dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Berlins strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zu anderen Bundesländern bestehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 Branchenstruktur

In Berlin gibt es 98.988 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Viertel dieser Betriebe entfällt auf die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (28 % aller Betriebe), welche sehr unterschiedliche Bereiche umfasst, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die sehr heterogene Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 1,8 Mio. sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Berlin sind allein 18 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen

¹ Jost, O.; Seibert, H.; Wiethölter, D.; Carstensen, J.: Die coronabedingten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Berlin und Brandenburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, 01/2021, Berlin.

² Schwengler, B.; Loibl, V.: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit: Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich. IAB-Kurzbericht, 01/2010, Nürnberg.

³ Böhme, S. u. a.: Warum der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in manchen Regionen deutlich höher ausfällt als in anderen, in: IAB-Forum, September 2020.

tätig.⁴ In keiner anderen Branche sind mehr Beschäftigte tätig. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen haben damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung, als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister. Die Bedeutung der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist in Berlin - sowohl gemessen am Anteil an den Betrieben als auch am Anteil an den Beschäftigten - größer als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 2)

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und Deutschland 2020

Branche	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	D	Berlin	D
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	0	3	0	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	0	1	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	10	18
Baugewerbe	9	11	6	6
Handel und Reparatur	14	19	11	14
Verkehr, Information, Kommunikation	9	7	11	9
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	2	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	19	18	15
Erziehung und Unterricht	3	3	6	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	15	14
Übrige Dienstleistungen	15	13	9	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	2	4	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	8	6
Summe	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, Rundungsdifferenzen möglich

Berlin weist darüber hinaus einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben und Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen auf, einer Branche, die von den Maßnahmen infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie besonders stark betroffen ist. Hierzu gehören das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie der Bereich Kultur und Sport. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Beschäftigten weist Berlin auch in den Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck (Vereine, Verbände), Erziehung und Unterricht (z. B.

⁴ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Fachschulen, Hochschulen), Verkehr, Information und Kommunikation sowie Öffentliche Verwaltung auf. Demgegenüber sind nur 10 % der Berliner Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Bundesweit stellt das Verarbeitende Gewerbe 18 % aller Arbeitsplätze und ist damit – anders als in Berlin – die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche. Unterschiede bestehen auch beim Handel (Einzel- und Großhandel). Auf den Handel entfallen bundesweit 19 % aller Betriebe und 14 % aller Beschäftigten, in Berlin demgegenüber lediglich 14 % aller Betriebe und 11 % aller Beschäftigten.

3.2 Größenstruktur

Von den 98.988 Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen fast drei Viertel (71 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Bundesweit stellen Kleinstbetriebe ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 68 % ist deren Anteil ähnlich groß wie in Berlin. Die Berliner Wirtschaft ist somit in ähnlich starkem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt wie im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Berlin	D	Berlin	D	Berlin	D
	%		%		Anzahl	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	71	68	15	15	4	4
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	23	26	24	27	20	20
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	5	5	26	27	103	99
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	35	31	664	674
Summe/Insgesamt	100	100	100	100	19	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Durchschnitt haben Berliner Betriebe 19 Beschäftigte – genauso viele wie im Bundesdurchschnitt. In Berlin arbeitet rund jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in einem Großbetrieb (35 %). In diesen sind durchschnittlich 664 Beschäftigte tätig. Damit arbeiten mehr als doppelt so viele Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb wie in einem Kleinstbetrieb (15 %).

3.3 Betriebsalter

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders

anfällig für mögliche Krisen.⁵ Von den derzeit 98.988 Berliner Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden 81 % erst nach 1990 gegründet. Lediglich 19 % sind vorher gegründet worden. Bundesweit ist der entsprechende Anteil von etablierten Betrieben mit 29 % deutlich höher. In Berlin ist rund jeder dritte Betrieb (34 %) erst ab 2010 gegründet worden; bundesweit rund 30 % (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Berlin und Deutschland 2020

Gründungsjahr	Verteilung Betriebe		Verteilung Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Berlin	D	Berlin	D	Berlin	D
	%		%		Anzahl	
vor 1990	19	29	33	51	33	34
1990 bis 1999	21	18	20	16	18	17
2000 bis 2009	23	20	26	14	21	13
ab 2010	34	30	19	16	10	10
Summe/Insgesamt	100	100	100	100	19	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Die unterschiedliche Struktur spiegelt sich in der Verteilung der Beschäftigten wider. Bundesweit arbeiten 51 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem etablierten Betrieb, in Berlin nur 33 %. Demgegenüber arbeiten mehr Berlinerinnen und Berliner in einem Betrieb, der erst ab 2010 existiert: mit 19 % drei Prozentpunkte mehr als im bundesweiten Durchschnitt.

Fazit: Im Vergleich zu Deutschland hat Berlin einen hohen Anteil an Dienstleistungsbetrieben und einen geringeren Anteil des Verarbeitenden Gewerbes. In der Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009, als vor allem die mit den Weltmärkten eng verzahnte Industrie betroffen war, war diese Wirtschaftsstruktur ein Vorteil. Während der Corona-Krise ist allerdings der in Berlin wichtige Dienstleistungssektor, insbesondere die Hotel-, Gaststätten-, Event- und Tourismusbranchen, stärker von den Kontakt- und Reisebeschränkungen in Mitleidenschaft gezogen worden. Auch das geringere durchschnittliche Alter der Berliner Betriebe war ein Nachteil. Wie genau sich die Effekte der Corona-Pandemie auf die Berliner Wirtschaft ausgewirkt haben und welche Strategien die Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen ergriffen haben, beschreibt das folgende Kapitel 4.

⁵ Brixy, U.; Egel, J.; Gottschalk, S.; Kohaut, S.: Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker. IAB-Kurzbericht 4/2021, Nürnberg.

4. CORONA-KRISE: BETROFFENHEIT UND REAKTIONEN

Die Corona-Pandemie hat die globale Wirtschaft erschüttert. Länderübergreifende Lieferketten wurden teilweise stark beeinträchtigt, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen stürzte ab, die Aktienmärkte verzeichneten immense Kursverluste. Die Folgen spürt nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 trifft es auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht, da infolge steigender Infektionszahlen weitreichende Verbote und Einschränkungen beschlossen wurden (siehe Chronologie).

Chronologie der Corona-Krise im Jahr 2020

27.01.2020: Ende Januar erreicht das Coronavirus offiziell Deutschland. Erster bestätigter Fall in Deutschland.

11.03.2020: Die Politik kündigt weitreichende Verbote und Einschränkungen an, um die weitere Ausbreitung des Virus in Deutschland einzudämmen.

13.03.2020: Bundesregierung kündigt Hilfen für die Wirtschaft an. Bundestag und Bundesrat beschließen im Eilverfahren Erleichterungen für die Kurzarbeit.

18.03.2020: Erster Lockdown. Schließung von Schulen und Kitas. Geschäfte – bis auf Supermärkte und andere Läden, die der Versorgung dienen – werden ebenso geschlossen wie Kneipen, Clubs, Kinos, Spielplätze, Schwimmbäder, Sportanlagen, Museen, Messen, Fitnessstudios, Hotels, Gaststätten, etc.

06.05.2020: Infektionszahlen fallen, Bund und Länder beschließen Beendigung der Maßnahmen. Alle Geschäfte dürfen unter Hygiene-Auflagen wieder öffnen.

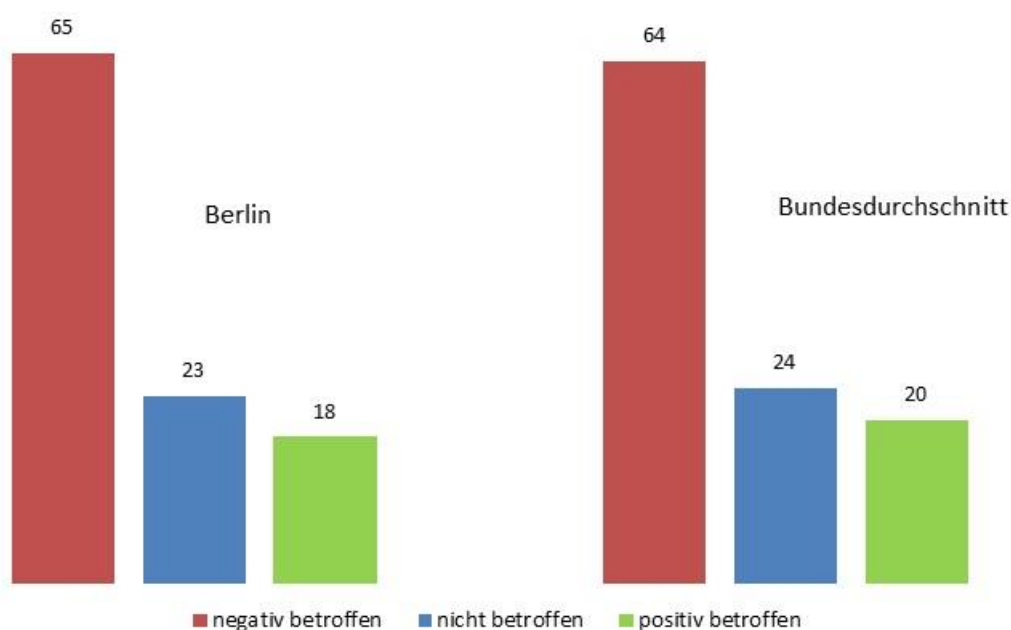
29.10.2020: Zweiter Lockdown. Bund und Länder beschließen erneut Verbote. Ausnahmen sollen lediglich zu Weihnachten gelten. Hotels, Restaurants und Kneipen müssen wieder schließen, genauso wie Kosmetikstudios, Massagepraxen, Tattoo- und Fitnessstudios oder Kinos. Offen bleiben Schulen, Kindergärten, der Groß- und Einzelhandel und Friseurläden.

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, welche Branchen der Berliner Wirtschaft besonders von der Krise betroffen sind, und mit welchen Maßnahmen die betroffenen Betriebe auf die erheblichen negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie reagierten. Im Anschluss daran wird dargestellt, welche Effekte die Corona-Krise auf die Nutzung von Homeoffice hat. Abschließend wird gezeigt, wie die Betriebe die Maßnahmen der Politik zur Bewältigung der Krise beurteilen.

4.1 Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Fast zwei Drittel der Betriebe in Berlin gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Damit sind anteilig ähnlich viele Betriebe betroffen wie im bundesweiten Durchschnitt (64 %). Neben den zahlreichen Betrieben, die mit erheblichen negativen Folgen der Krise zu kämpfen haben, gibt es auf der anderen Seite auch Betriebe, die von der Krise durch steigende Umsätze profitieren konnten: In Berlin trifft dies für fast jeden fünften Betrieb zu (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Corona-Betroffenheit der Betriebe in Berlin und Deutschland⁶



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

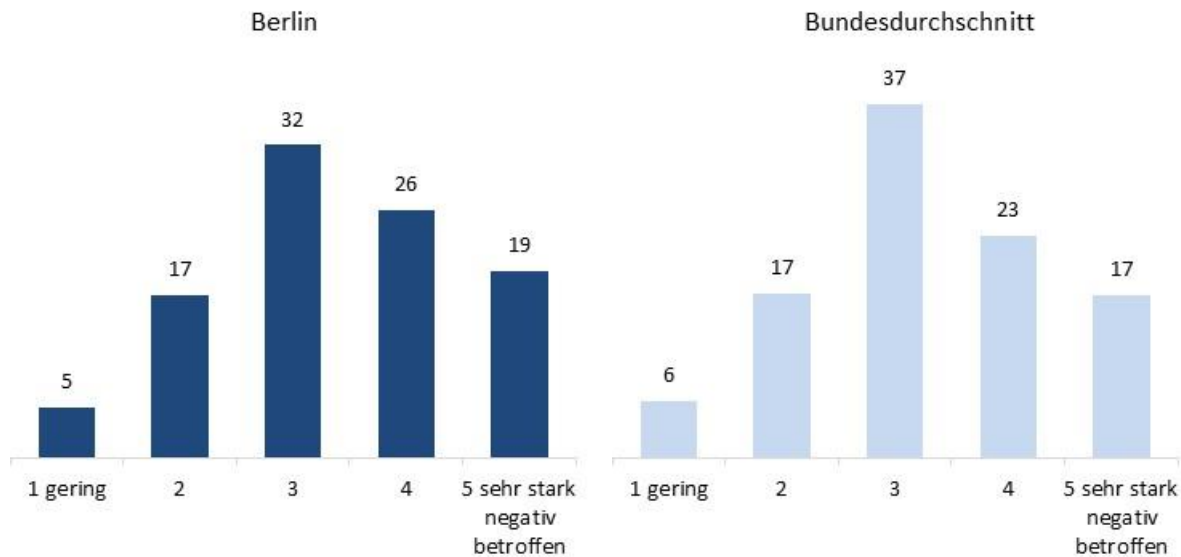
Die Corona-Pandemie hat somit „Gewinnerinnen bzw. Gewinner“ und „Verliererinnen bzw. Verlierer“ hervorgebracht. Als dritte Gruppe finden sich zahlreiche Betriebe, die weder negativ noch positiv von der Krise betroffen sind. In Berlin beträgt der Anteil dieser Gruppe 23 %. Er ist damit nahezu identisch mit dem bundesweiten Vergleichswert.

Die negativ betroffenen Betriebe wurden danach gefragt, wie stark die negativen wirtschaftlichen Effekte der Corona-Pandemie waren. Hierzu konnten sie eine fünfstufige Skala nutzen, wobei die 1 für „geringe negative Betroffenheit“ und die 5 für „sehr starke negative Betroffenheit“ steht. Wie die folgende Abbildung 3 zeigt, weisen die Einschätzungen in Berlin und

⁶ Die Summe der einzelnen Anteilswerte ist größer als 100, da ein Teil Betriebe sowohl positiv als auch negativ von der Corona-Pandemie betroffen ist.

im Bundesdurchschnitt eine ähnliche Verteilung auf. In Berlin ist allerdings die Zahl der Betriebe, die mit starken und sehr starken negativen Folgen der Corona-Pandemie zu kämpfen haben, anteilig etwas größer (45 %) als im Bundesdurchschnitt (41 %).

Abbildung 3: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Berlin und Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Das Spektrum erstreckt sich von der Öffentlichen Verwaltung mit einem Anteil von lediglich 4 % wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben bis hin zur Branche Übrige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) mit 88 % wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben (vgl. Tabelle 5).

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen unterscheidet sich die Gruppe der Großbetriebe von den Betrieben der übrigen drei ausgewiesenen Größen. Bei den Großbetrieben sind 40 %, bei den anderen zwischen 65 % und 67 % der Betriebe wirtschaftlich negativ betroffen. Die Zahl der Befragten, welche die negativen Effekte als stark bis sehr stark einschätzen, ist bei Großbetrieben mit zusammen 48 % allerdings höher als in den anderen Gruppen. In der Gruppe der Kleinstbetriebe beurteilten ebenfalls überdurchschnittlich viele die negativen Effekte als stark bis sehr stark – 28 % bzw. 19 % (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 5: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der Betroffenheit**				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Verarbeitendes Gewerbe	70	6	12	50	23	8
Baugewerbe	47	5	31	49	5	10
Handel und Reparatur	71	4	15	39	33	9
dar. Einzelhandel	61	0	15	45	31	10
Verkehr, Information/Kommunikation	75	1	15	30	31	23
dar. Information/Kommunikation	71	2	13	37	40	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	47	18	21	31	19	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	55	6	15	33	29	17
Erziehung und Unterricht	62	5	23	24	25	23
Gesundheits- und Sozialwesen	73	13	27	34	22	5
Übrige Dienstleistungen	88	0	9	21	26	44
dar. Beherbergung und Gastronomie	91	0	5	21	26	47
Organisationen ohne Erwerbszweck*	46	11	28	26	9	25
Öffentliche Verwaltung*	4	0	3	37	60	0
Insgesamt	65	5	17	32	26	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar. **Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat

Tabelle 6: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit*				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	65	5	16	33	28	19
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	66	5	17	33	23	21
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	67	10	28	33	11	18
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	40	29	15	8	25	23
Insgesamt	65	5	17	32	26	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat

Für junge Unternehmen ist das Risiko negativer Effekte der Corona-Pandemie offensichtlich größer als für ältere, seit vielen Jahren am Markt etablierte und mit üblicherweise größeren

finanziellen Rücklagen ausgestattete Betriebe. Die folgende Tabelle 7 zeigt: Je jünger ein Betrieb, umso höher die Wahrscheinlichkeit einer negativen Betroffenheit.

Tabelle 7: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit*				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
vor 1990	57	11	18	31	19	21
1990 bis 1999	60	5	20	34	30	12
2000 bis 2009	64	7	9	34	27	22
ab 2010	74	3	20	30	26	20
Insgesamt	65	5	17	32	26	19

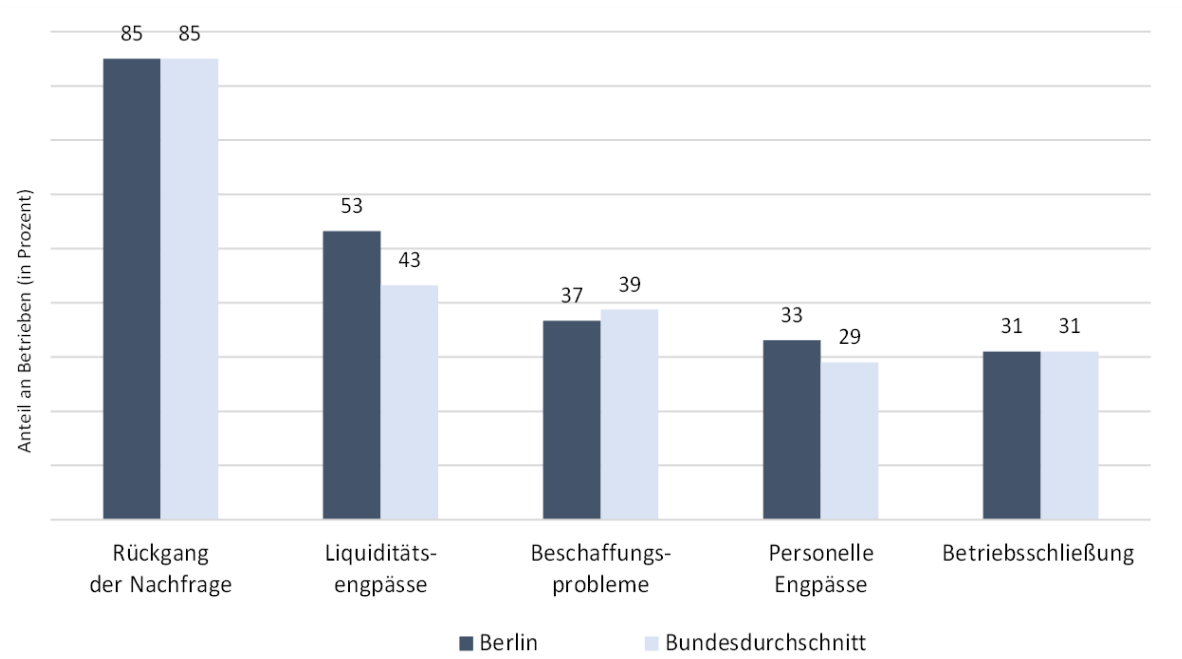
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ ausgewirkt hat

Während von den älteren, vor 1990 gegründeten Betrieben „lediglich“ 57 % negativ betroffen waren, sind es bei den jungen 74 %.

Art der negativen Effekte

Auf dem ersten Platz der Nennungen rangiert mit großem Abstand zu den nachfolgenden Nennungen der Rückgang der Nachfrage. 85 % der Betroffenen mussten wegen der Corona-Pandemie Umsatzeinbrüche hinnehmen. Auf dem zweiten Platz folgen Liquiditätsengpässe. Diese wurden in Berlin häufiger genannt als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Kleinere Betriebe waren stärker von Umsatzeinbrüchen betroffen als größere Betriebe. Erhebliche Unterschiede bestehen auch bei der Sicherstellung der Liquidität. Mehr als jeder zweite von der Corona-Pandemie betroffene Kleinst- und Kleinbetrieb (54 % bzw. 55 %) berichtete von Liquiditätsengpässen, aber lediglich 5 % der Großbetriebe. Bei letzteren Betrieben war das häufigste durch die Corona-Pandemie verursachte Problem Engpässe im Personalbereich: Drei Viertel der negativ betroffenen Großbetriebe waren hiervon berührt (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit %	Art der negativen Auswirkungen*				
		A	B	C	D	E
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	65	86	32	35	28	54
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	66	84	29	42	45	55
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	67	78	38	40	39	33
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	40	54	24	48	75	5
Insgesamt	65	85	31	37	33	53

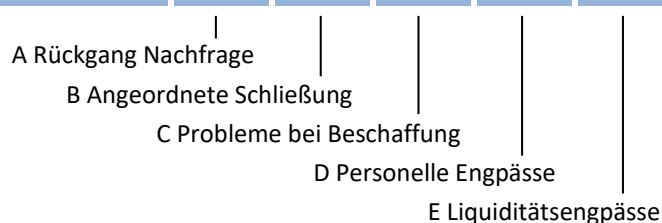
A Rückgang Nachfrage
 B Angeordnete Schließung
 C Probleme bei Beschaffung
 D Personelle Engpässe
 E Liquiditätsengpässe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit

Von Schwierigkeiten bei der Beschaffung erforderlicher Produkte bzw. Vorleistungen – insgesamt auf Rang drei der Nennungen – waren überdurchschnittlich stark das Verarbeitende Gewerbe sowie die Branche Handel und Reparatur betroffen. Behördlich angeordnete Schließungen erstreckten sich vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht, die Übrigen Dienstleistungen sowie den Einzelhandel. Engpässe wurden besonders häufig in den Branchen Übrige Dienstleistungen und Verkehr, Information/Kommunikation genannt (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen				
		A	B	C	D	E
	%	%				
Verarbeitendes Gewerbe	70	91	13	49	27	49
Baugewerbe	47	90	1	48	35	30
Handel und Reparatur	71	86	45	56	25	46
dar. Einzelhandel	61	79	60	46	34	47
Verkehr, Information/Kommunikation	75	92	11	34	37	72
dar. Information/Kommunikation	71	87	10	41	49	70
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	47	97	2	31	26	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	55	80	10	31	43	53
Erziehung und Unterricht	62	61	74	4	34	53
Gesundheits- und Sozialwesen	73	87	16	40	50	26
Übrige Dienstleistungen	88	89	76	29	18	77
dar. Beherbergung und Gastronomie	91	95	72	38	4	75
Organisationen ohne Erwerbszweck*	46	56	36	4	15	50
Öffentliche Verwaltung*	4	15	32	16	63	0
Insgesamt	65	85	31	37	33	53



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit

Existenzbedrohungen und Insolvenzen

Von den wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben gab jeder vierte an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. Hierbei ist zu unterscheiden nach dem Grad der negativen Betroffenheit. Bei den relativ gering negativ betroffenen Betrieben betraf dies nur vergleichsweise wenige Betriebe (5 %). Bei denjenigen, die stark oder sehr stark negativ betroffen sind, sah rund die Hälfte der Befragten die Existenz des Unternehmens bedroht. Die große Mehrheit der gefährdeten Betriebe sah perspektivisch noch Chancen auf ein wirtschaftliches „Überleben“. Nur ein kleiner Teil der Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung bereits vor der Geschäftsaufgabe (3 %) oder der Insolvenz (4 %) (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgaben und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Ausmaß der negativen Betroffenheit	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Aufgabe/Insolvenz
	%	%		
gering bis mittel negativ betroffen	5	0	0	100
stark bis sehr stark negativ betroffen	48	3	4	93
Insgesamt	25	3	4	93

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen durch Corona

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Einschätzungen im dritten Quartal des Jahres 2020 getroffen wurden – also noch vor dem zweiten Lockdown. Der Anteil von insolvenzgefährdeten Betrieben könnte somit im weiteren Verlauf der Krise noch höher ausfallen.

Der Blick auf die einzelnen Größenklassen zeigt, dass überdurchschnittlich häufig Kleinst- und Kleinbetriebe gefährdet sind. Jeder vierte Betrieb dieser Größe, der negativ von der Corona-Pandemie betroffen ist, ist in seiner Existenz bedroht. Mit steigender Größe sinkt der Anteil von existenzbedrohten Betrieben (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Existenzbedrohungen, Geschäftsaufgabe und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Geschäftsaufgabe/Insolvenz
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	25	3	4	93
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	25	3	5	92
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	15	0	0	100
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	0	-	-	-
Insgesamt	25	3	4	93

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen durch Corona

Der Anteil von Betrieben, die bereits vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, lag bei den Kleinst- und Kleinbetrieben zusammen unter 10 %.

Steigerung der Nachfrage aufgrund der Krise

Für rund zwei Drittel aller Betriebe in Berlin hat die Corona-Krise erhebliche negative Folgen. Auf der anderen Seite gab rund ein Fünftel der Betriebe an, durch eine erhöhte Nachfrage nach ihren Produkten bzw. Leistungen von der Krise profitiert zu haben (18 %). Bei rund der Hälfte der Berliner Betriebe mit coronabedingten Umsatzsteigerungen fielen diese stark (30 %) oder sogar sehr stark (21 %) aus. Hierbei bestehen erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit erhöhter Nachfrage nach Branchen

Branche	Betriebe mit erhöhter Nachfrage	Davon mit folgender Erhöhung				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Verarbeitendes Gewerbe	11	27	0	58	0	15
Baugewerbe	15	0	6	41	53	0
Handel und Reparatur	33	0	5	29	27	36
dar. Einzelhandel	45	0	6	31	29	33
Verkehr, Information/Kommunikation	17	0	4	56	28	12
dar. Information/Kommunikation	22	0	4	62	19	14
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	9	0	0	82	19	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	8	12	33	28	19
Erziehung und Unterricht	14	0	0	31	55	14
Gesundheits- und Sozialwesen	22	1	24	31	35	9
Übrige Dienstleistungen	7	0	0	62	8	29
dar. Beherbergung und Gastronomie	2	0	0	32	17	44
Organisationen ohne Erwerbszweck*	18	0	0	29	51	20
Öffentliche Verwaltung*	35	0	0	0	57	43
Insgesamt	18	3	9	37	30	21

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Am auffälligsten sind die überdurchschnittlich hohen Anteile im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung. Dort verzeichnete jeder dritte Betrieb bzw. jede dritte Dienststelle eine steigende Nachfrage nach den angebotenen Produkten bzw. Dienstleistungen. Im Bereich des Handels dürfte es sich vorwiegend um jene Einzelhandelsgeschäfte handeln, die der Grundversorgung dienen und damit von den behördlich angeordneten Einschränkungen und Schließungen ausgenommen sind (z. B. Supermärkte, Drogerien). Hierzu gehört ebenso die Gruppe der Onlinehändler. In fast allen anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft lagen die Anteile von Betrieben mit erhöhter Nachfrage teils deutlich unter 20 %.

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Betriebe auf die Corona-Pandemie reagiert haben. Im Mittelpunkt der Ausführungen stehen personalpolitische Instrumente und Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsvolumens an die verringerte Nachfrage, wie z. B. die Anordnung von Kurzarbeit oder Entlassungen.

4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind erheblich, bei zahlreichen Betrieben ist die Nachfrage zurückgegangen. Vor diesem Hintergrund wurde danach gefragt, welche personalpolitischen Instrumente und Maßnahmen genutzt wurden, um das betriebliche Arbeitsvolumen an die veränderte Situation anzupassen. Hierzu wurde den Betrieben – sowohl den negativ als auch den nicht negativ betroffenen – eine Liste mit möglichen Maßnahmen vorgelegt, angefangen von einem Abbau von Überstunden über die Anordnung von Kurzarbeit bis hin zu Entlassungen.

83 % der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe in Berlin haben in Reaktion auf die Corona-Krise mindestens eine dieser Maßnahmen durchgeführt (Bundesdurchschnitt: 84 %). Das mit Abstand am häufigsten genutzte Instrument war die Kurzarbeit.⁷ Diese wurde seit Beginn der Corona-Pandemie in jedem zweiten, wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieb in Berlin angeordnet (52 %). Bei den stark bis sehr stark betroffenen Betrieben sogar in mehr als zwei Drittel der Fälle (68 %). Von Relevanz waren auch der Abbau von angesammelten Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Etwas mehr als jeder dritte negativ betroffene Betrieb nutzte dieses Mittel. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von negativ betroffenen Betrieben, die hierauf zurückgriffen, mit 50 % noch größer. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen, die nicht im Zusammenhang mit Kurzarbeit stehen, wurden von knapp einem Drittel der Betriebe durchgeführt.

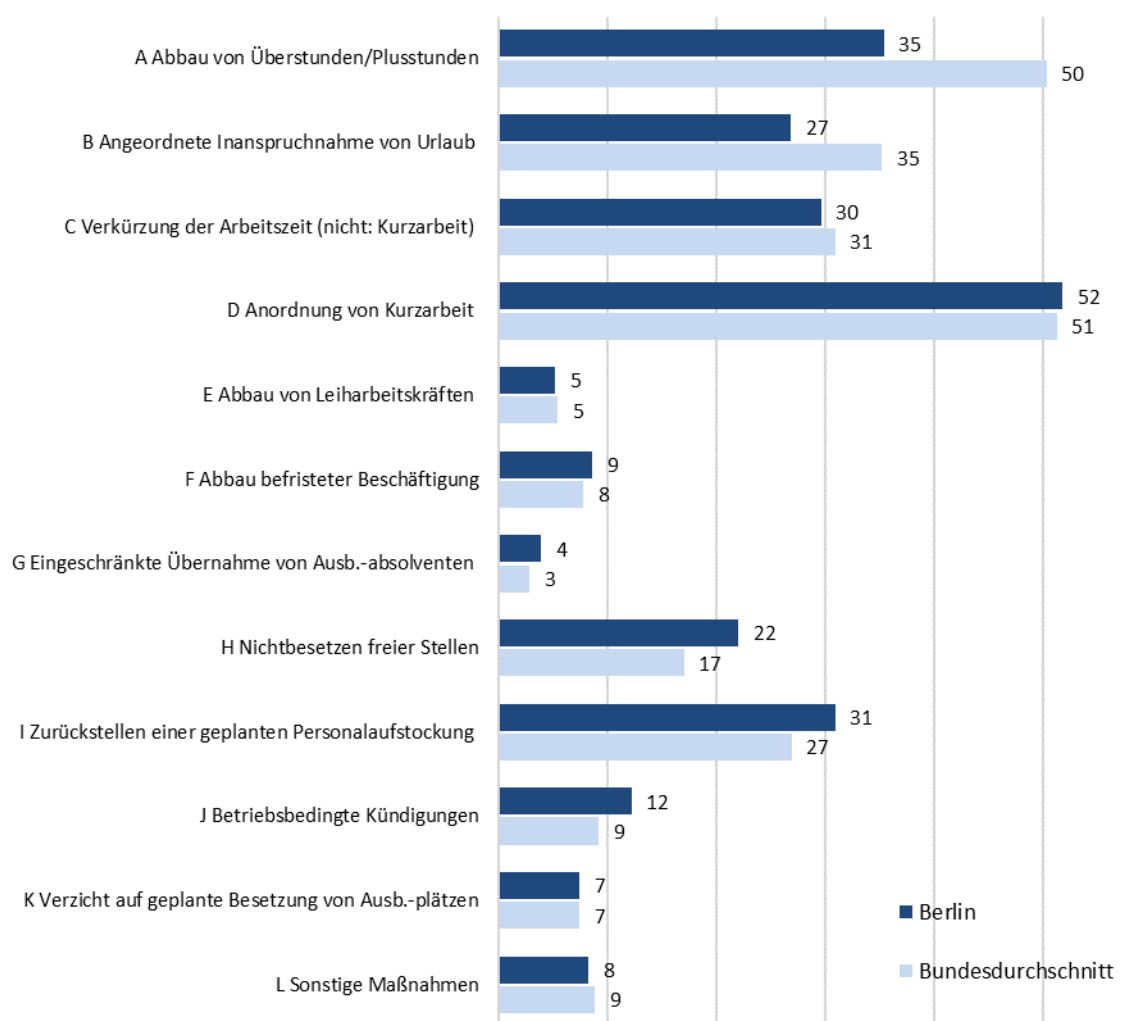
Der Anteil der Betriebe, die aufgrund der Corona-Pandemie Personal abbauen mussten, war mit 12 % kleiner als befürchtet (Bundesdurchschnitt: 9 %). Bei den stark bis sehr stark negativ betroffenen Betrieben war der Anteil mit 17 % allerdings deutlich höher.

Viele betroffene Betriebe konnten auf Entlassungen verzichten, nicht zuletzt aufgrund der massiven Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Jedoch stellten zahlreiche Betriebe ursprünglich vorgesehene Aufstockungen ihres Personalbestandes zurück. Dies war der Fall bei 31 % der negativ betroffenen Betriebe. 22 % verzichteten darauf, frei gewordene Stellen im Unternehmen neu zu besetzen. Bei den stark bis sehr stark negativ betroffenen Betrieben betrug der Anteil sogar 25 %. Damit wurde in Berlin insgesamt häufiger auf geplante Aufstockungen des Personalbestandes und die Besetzung von frei gewordenen Stellen im Unternehmen verzichtet als im Bundesdurchschnitt (27 % bzw. 17 %).

⁷ Im Mai 2020 war bundesweit etwa ein Fünftel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Bei gut 20 % dieser Beschäftigten machte Kurzarbeit höchstens ein Viertel der Arbeitszeit aus. Bei einem knappen Drittel betrug der Arbeitsausfall 26 bis 50 %, bei 15 % der Betroffenen 51 bis 75 %, bei 8 % der Betroffenen 76 bis 99 %. Von einem Arbeitsausfall von 100 % war knapp ein Viertel aller Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter betroffen (vgl. Kruppe, T.; Osiander, C.: Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB-Forum, 30. Juni 2020).

Personalpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die berufliche Ausbildung von Nachwuchskräften, wie z. B. eine eingeschränkte Übernahme von Absolventinnen und Absolventen oder der Verzicht auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen wurden von vergleichsweise wenigen Betrieben genannt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Personalpolitische Maßnahmen der negativ betroffenen Betriebe zur Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Krise in Berlin und im Bundesdurchschnitt

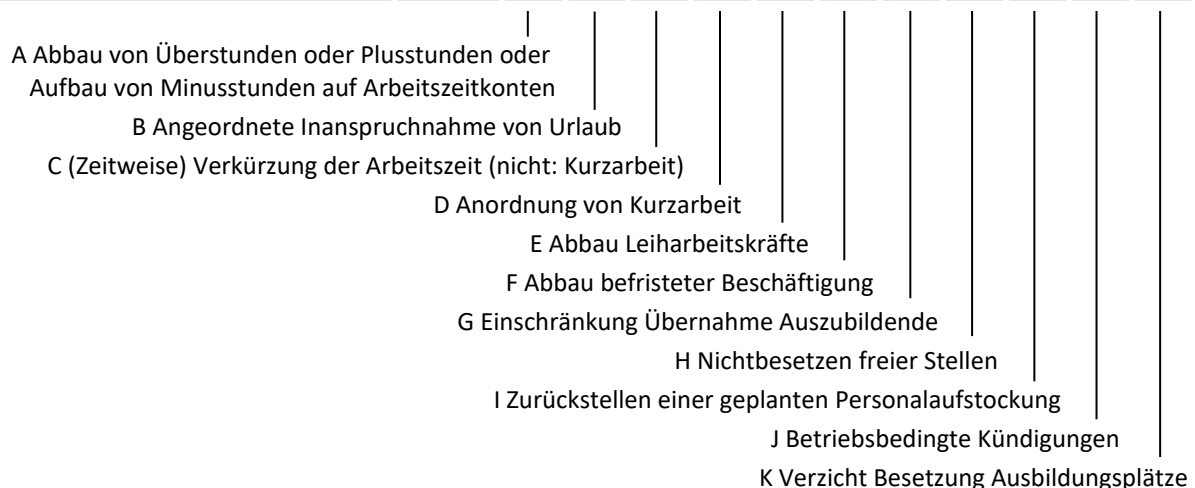


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020; *Mehrfachnennungen möglich

Der Anteil von Betrieben mit Maßnahmen fiel besonders hoch aus in den Branchen Verkehr, Information/Kommunikation, Erziehung und Unterricht und Übrige Dienstleistungen. Dort ergriffen jeweils mehr als drei Viertel aller Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie. In den Branchen Verkehr, Information/Kommunikation und in den Übrigen Dienstleistungen war Kurzarbeit das am häufigsten genutzte Instrument. Im Bereich Erziehung und Unterricht wurde dagegen häufiger der Abbau von Überstunden angeordnet. Bemerkenswert ist der Befund, wonach in allen Branchen nur in Ausnahmefällen auf eine geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen verzichtet wurde (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen (Basis: alle Betriebe)

Branche	Be- triebe mit Maß- nah- men	Darunter mit folgenden Maßnahmen**										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	%	%										
Verarbeitendes Gewerbe	70	38	22	22	49	10	10	4	16	25	11	7
Baugewerbe	63	15	14	24	29	7	3	4	10	24	1	7
Handel und Reparatur	68	31	21	22	48	2	10	3	14	24	10	8
dar. Einzelhandel	65	34	25	24	44	2	10	2	13	18	11	3
Verkehr, Information/Komm.	79	43	32	27	53	5	8	2	28	29	15	8
dar. Information/Kommunikation	77	43	34	21	51	3	10	3	30	28	11	7
Finanz- u. Vers.-dienstleistungen*	51	28	16	25	14	0	2	1	25	41	9	1
Unternehmensnahe Dienstleist.	51	21	19	15	25	2	4	1	10	20	6	4
Erziehung und Unterricht	84	47	27	33	26	8	8	3	19	38	13	3
Gesundheits- und Sozialwesen	69	45	16	28	24	2	5	3	15	25	6	4
Übrige Dienstleistungen	82	20	23	27	54	6	10	4	21	14	17	5
dar. Beherbergung und Gastronomie	88	19	30	33	59	9	10	4	19	16	25	8
Organisationen o. Erwerbszweck*	44	31	9	23	1	0	6	0	11	4	5	0
Öffentliche Verwaltung*	28	25	0	17	0	1	0	0	1	2	0	0
Insgesamt	65	29	20	22	36	4	7	3	15	22	9	5



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar **Mehrfachnennungen möglich

Die folgende Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse für die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Hierbei fällt auf, dass die Durchführung von Maßnahmen mit der Größe der Betriebe steigt. Nur 61 %

aller Kleinstbetriebe führten eine oder mehrere Maßnahmen durch, aber 88 % aller Großbetriebe.

Tabelle 14: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen (Basis: alle Betriebe)

Betriebsgrößenklasse	Be- triebe mit Maß- nah- men	Darunter mit folgenden Maßnahmen*										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	%	%										
< 10 Beschäftigte	61	21	15	21	33	1	6	2	11	17	7	4
10 bis 49 Beschäftigte	73	45	33	26	43	7	8	5	27	33	14	9
50 bis 249 Beschäftigte	87	64	34	24	41	22	14	9	27	41	9	13
ab 250 Beschäftigte	88	82	18	18	18	16	10	2	29	33	9	9
Insgesamt	65	29	20	22	36	4	7	3	15	22	9	5

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten

B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub

C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)

D Anordnung von Kurzarbeit

E Abbau Leiharbeitskräfte

F Abbau befristeter Beschäftigung

G Einschränkung Übernahme Auszubildende

H Nichtbesetzen freier Stellen

I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung

J Betriebsbedingte Kündigungen

K Verzicht Besetzung Ausbildungsplätze

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Mehrfachnennungen möglich

Bei der insgesamt am häufigsten genutzten Maßnahme – Anordnung von Kurzarbeit – reicht das Spektrum von 18 % bis 43 %. Auch bei der zeitweisen Reduzierung der vereinbarten Wochenarbeitszeit der Beschäftigten sind die Unterschiede verhältnismäßig groß. Erhebliche Differenzen bestehen auch hinsichtlich der Leiharbeit. Insgesamt gaben nur 4 % der Berliner Betriebe an, die Nutzung von Leiharbeitskräften wegen der Corona-Pandemie eingeschränkt zu haben. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Nutzung von Leiharbeitskräften mit der Größe eines Betriebes deutlich steigt. Während nur wenige kleinere Betriebe hierauf zurückgreifen, ist der Einsatz von Leiharbeitskräften in größeren Betrieben weit verbreitet. Dementsprechend unterschiedlich sind daher die Möglichkeiten, diese Beschäftigtengruppe als Flexibilitätsressource zu nutzen. Auch im Hinblick auf den Abbau von Überstunden bzw. Plusstunden oder den Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten haben größere Betriebe naturgemäß größere Spielräume als kleinere. Lediglich 21 % der Kleinstbetriebe

haben die hiermit verbundenen Möglichkeiten genutzt, den betrieblichen Personaleinsatz an die veränderte Nachfrage anzupassen, aber 82 % aller Großbetriebe.

4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen haben zahlreiche Betriebe ihr Produkt- bzw. Leistungsangebot verändert, angefangen von der Anpassung des Angebots an die geänderte Nachfrage bis hin zu einer verstärkten Nutzung digitaler Möglichkeiten (z. B. Online-Handel). Insgesamt haben fast zwei Drittel aller Betriebe in Berlin (62 %) eine oder mehrere solcher Anpassungen vorgenommen (Bundesdurchschnitt: 58 %). Die Anteile in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft reichen von lediglich 40 % im Baugewerbe bis zu 97 % im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Branchen

	Betriebe mit Veränderung	Davon mit folgender Veränderung**					
		A	B	C	D	E	F
Verarbeitendes Gewerbe	49	6	18	8	26	20	8
Baugewerbe	40	0	0	4	30	15	3
Handel und Reparatur	66	5	25	23	29	45	23
dar. Einzelhandel	69	5	24	27	20	54	28
Verkehr, Information/Komm.	62	11	34	10	31	40	2
dar. Information/Kommunikation	68	14	40	10	34	42	3
Finanz- u. Vers.-dienstleistungen*	53	0	52	10	29	47	0
Unternehmensnahe Dienstl.	61	9	19	8	38	33	3
Erziehung und Unterricht	80	43	37	3	37	41	3
Gesundheits- und Sozialwesen	73	19	20	19	51	25	5
Übrige Dienstleistungen	62	6	15	17	11	31	28
dar. Beherbergung und Gastronomie	53	8	11	20	4	30	35
Organisationen o. Erwerbszweck*	67	36	53	4	48	38	12
Öffentliche Verwaltung*	97	3	79	1	67	44	15
Insgesamt	62	10	22	13	32	33	11

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020; *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar **Mehrfachnennungen möglich

Am häufigsten passten Betriebe ihre Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage

an (33 %) und/oder führten Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durch (32 %). Je nach Branche wurden die einzelnen Anpassungsinstrumente in unterschiedlich starkem Maße genutzt. Diese Unterschiede hängen einerseits mit der unterschiedlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie zusammen, andererseits mit den branchenspezifischen Rahmenbedingungen. Im Handel wurde z. B. am häufigsten mit einer Anpassung des Angebots an die veränderte Nachfrage auf die Corona-Pandemie reagiert (45 %). In Abhängigkeit von der Produktpalette kann es sich hierbei sowohl um eine Reduzierung (z. B. Modehandel) als auch eine Erhöhung des Angebots handeln (z. B. Lebensmittelhandel, Drogeriebedarf). Im Bereich Erziehung und Unterricht wurde auf die Kontaktbeschränkungen mit einer verstärkten Nutzung von Online-Möglichkeiten reagiert. 37 % der Betriebe dieser Branche gaben an, ihre Leistungen noch stärker als bisher online angeboten zu haben. Bei 43 % hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass erstmals die Möglichkeiten des Internets genutzt wurden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb sein Produkt- bzw. Leistungsangebot aufgrund der Corona-Pandemie verändert hat, steigt tendenziell mit der Größe (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Veränderung	Davon mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
< 10 Beschäftigte	59	11	20	12	32	29	10
10 bis 49 Beschäftigte	67	6	24	14	29	42	12
50 bis 249 Beschäftigte	76	14	37	16	49	38	14
ab 250 Beschäftigte	70	4	15	7	43	33	0
Insgesamt	62	10	22	13	32	33	11

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020; *Mehrfachnennungen möglich

Von den direkt betroffenen Betrieben – sei es negativ oder positiv – wurden erwartungsgemäß deutlich häufiger Veränderungen vorgenommen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie	Betriebe mit Veränderung	Davon mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
stark bis sehr stark negativ	69	10	26	12	26	42	15
gering bis mittel negativ	65	12	22	18	40	30	13
nicht betroffen	41	5	17	4	23	14	2
positiv betroffen	79	16	30	18	48	58	16
Insgesamt	62	10	22	13	32	33	11

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten

B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten

C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten

D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt

E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst

F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020; *Mehrfachnennungen möglich

Mehr als zwei Drittel (67 %) der negativ sowie mehr als drei Viertel (79 %) der positiv betroffenen Betriebe nahmen eine oder mehrere Anpassungen vor. Bemerkenswert ist, dass auch jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht direkt von der Krise betroffen sind, Anpassungen vorgenommen haben (41 %). In diesen Fällen wurden vor allem Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt.

4.4 Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Pandemie

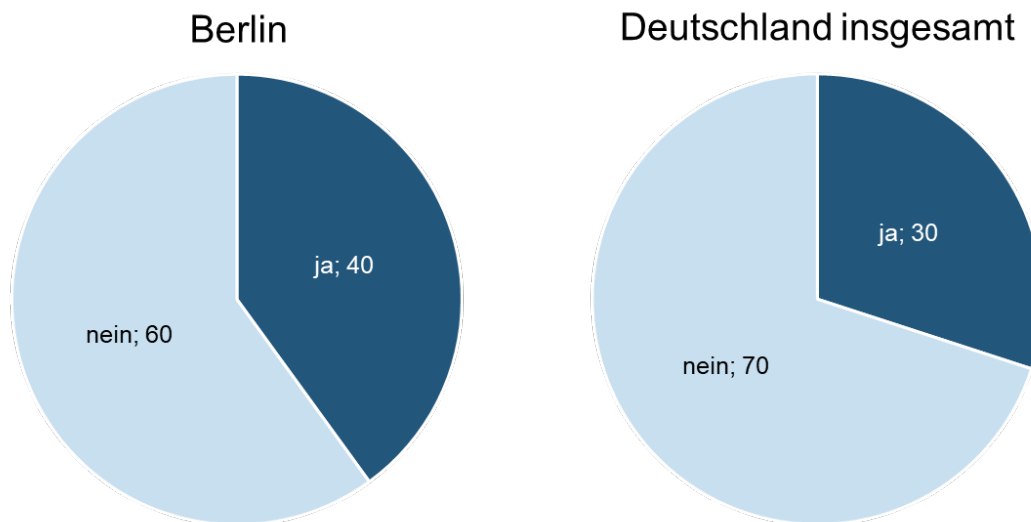
Bereits zwei Jahre vor Ausbruch der Corona-Krise beschäftigte sich das IAB-Betriebspanel mit dem Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten. Die Betriebe wurden damals gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (nicht gemeint ist Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus zu arbeiten. In der damaligen Befragung wurde ermittelt, dass in 38 % aller Berliner Betriebe grundsätzlich die Möglichkeit bestand, im oben definierten Sinne zu arbeiten. Berlin lag damit weit über dem Bundesdurchschnitt (26 %). Die Beschäftigtenreichweite⁸, das heißt der Anteil der Beschäftigten, denen die Möglichkeit offenstand, derart flexibel zu arbeiten, belief sich 2018 in Berlin auf 21 % und bundesweit auf 11 %.

In der Befragung 2020 wurde nun gefragt, ob im Zuge der Corona-Pandemie die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, für die Beschäftigten neu eingeführt oder erweitert wurde. In Ber-

⁸ Hier geht es um den Anteil der Beschäftigten, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die verfügbaren Angaben sagen allerdings nichts darüber aus, ob sie das tun und wie häufig sie diese flexible Form des Arbeitens pro Woche oder pro Monat praktizieren und welchen Anteil das am geleisteten Arbeitsvolumen hat.

lin gaben dies 40 % der Berliner Betriebe an und damit 10 Prozentpunkte mehr als im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Berlin und Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft wurde Homeoffice erwartungsgemäß unterschiedlich stark neu eingeführt oder erweitert (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	Betriebe
	%
Verarbeitendes Gewerbe	30
Baugewerbe	9
Handel und Reparatur	27
dar. Einzelhandel	22
Verkehr, Information/Kommunikation	71
dar. Information und Kommunikation	96
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	88
Unternehmensnahe Dienstleistungen	55
Erziehung und Unterricht	66
Gesundheits- und Sozialwesen	31
Übrige Dienstleistungen	10
dar. Beherbergung und Gastronomie	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	72
Öffentliche Verwaltung*	100
Insgesamt	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Auf der einen Seite finden sich Branchen, wie z. B. die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbände, Vereine u. ä.) oder die Öffentliche Verwaltung, in denen eine große Mehrheit der Betriebe bzw. Dienststellen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten neu eingeführt oder erweitert hat. In den übrigen Bereichen der Wirtschaft beschränken sich solche Angebote nur auf einen kleinen Teil der Betriebe. Besonders auffällig ist dies im Baugewerbe und den Übrigen Dienstleistungen, in denen Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nur eine sehr kleine Minderheit darstellen. Aber auch im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe gibt es erwartungsgemäß nur vergleichsweise wenige Betriebe mit einer Einführung oder Ausweitung des Homeoffice.

Der Anteil der Betriebe, in denen die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, im Zuge der Corona-Pandemie neu eingeführt oder erweitert wurde, steigt erwartungsgemäß mit der Größe. Dies ist plausibel, da es in größeren Betrieben mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe
	%
< 10 Beschäftigte	34
10 bis 49 Beschäftigte	50
50 bis 249 Beschäftigte	77
ab 250 Beschäftigte	86
Insgesamt	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Unterschiede bestehen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Krise

Von der Corona-Pandemie...	Betriebe
	%
negativ betroffen	38
nicht betroffen	44
positiv betroffen	47
Insgesamt	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In der großen Gruppe der Unternehmen, die wirtschaftlich negativ betroffen sind, haben anteilmäßig die wenigsten Betriebe die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, neu eingeführt oder erweitert.

Exkurs: Betriebsbefragungen und Beschäftigtenbefragungen zur Verbreitung von Homeoffice⁹

Der Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB zufolge boten Mitte Oktober 2020 42 % der Betriebe in Deutschland zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit an, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Dort sind gut zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Bei 58 % gibt es keine Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In diesen Betrieben arbeitet ein knappes Drittel aller Beschäftigten.¹⁰

Laut IAB-Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ bestand im Mai 2020 für 14,1 Mio. Personen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Das sind 43 % aller sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit Homeoffice (bundesweit: 30 %) liegt deutlich unter dem in der sog. Covid-19-Betriebsbefragung ermittelten Wert (42 %), wobei allerdings zu beachten ist, dass die beiden Befragungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfanden.

Fazit beider Studien: Es besteht bei vielen Betrieben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In jenen Betrieben, in denen Arbeitsaufgaben vollständig oder zumindest zum Teil zu Hause, also außerhalb der Betriebsstätte, erledigt werden können, nutzt jedoch (nur) ein Teil der Beschäftigten diese Möglichkeiten. Und jene, die zu Hause arbeiten, tun dies nur an einigen Tagen der Woche. Fast 50 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, sind mehr als 20 Stunden im „eigenen Büro“. Im Umkehrschluss: Mehr als 50 % der „Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter“ arbeiten maximal 20 Stunden von zu Hause. Somit ist „Homeoffice“ ganz überwiegend nur ein „Teil-Homeoffice“, da diese Beschäftigten offensichtlich einen Teil ihrer Woche im Büro und einen Teil zu Hause arbeiten.

Als Zwischenfazit lässt sich feststellen, dass die Corona-Pandemie den Arbeitsalltag in den Betrieben deutlich verändert hat. Die Arbeit im Homeoffice und in diesem Zusammenhang auch das mobile Arbeiten werden zwar schon seit vielen Jahren diskutiert und praktiziert,

⁹ Im IAB-Betriebspanel wurden rund 17.000 Betriebe befragt, in der Covid-19-Befragung nur 1.500 bis 2.000. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels dürften daher eine größere Plausibilität aufweisen.

¹⁰ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: Ergebnisse aus Welle 12 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“, Veröffentlichungsdatum: 14. Mai 2021.

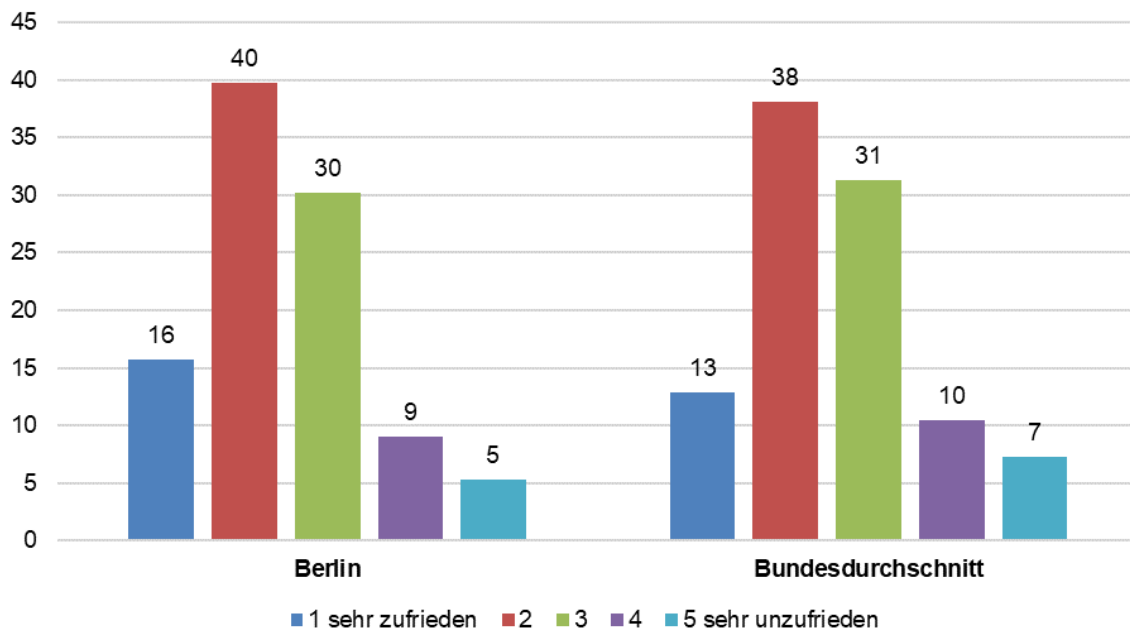
doch durch die Corona-Pandemie sind sie stärker in den Fokus der Betriebe gerückt. Die Krise hat nicht zuletzt dafür gesorgt, dass die Digitalisierung deutlich beschleunigt wurde und die Bedeutung der damit verbundenen Chancen für die Betriebe insgesamt zugenommen hat. Gleichwohl müssen auch die Risiken bei der digitalen Arbeit außerhalb des Betriebsgeländes in Zukunft stärker beachtet werden.¹¹ Außerdem gibt es Grenzen für die Ausbreitung des Homeoffice, da bestimmte Tätigkeiten grundsätzlich nicht von zu Hause erbracht werden können.

4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie

Die Politik versuchte die Folgen der angeordneten Schließungen teils ganzer Wirtschaftsbereiche mit gewaltigen finanziellen Mitteln abzumildern und damit drohende massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu vermeiden oder zumindest hinauszuzögern. Die Betriebe wurden daher danach gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie sind. Zur Erinnerung: Die Befragung wurde im Zeitraum von Juli bis November 2020 durchgeführt – also nach dem Ende des ersten Lockdowns und noch vor der erneuten Anordnung der Schließung nahezu sämtlicher personenbezogener Dienstleistungsbetriebe. In Berlin waren 56 % der Betriebe zu diesem Zeitpunkt zufrieden oder sehr zufrieden mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie. Dem standen 14 % gegenüber, die unzufrieden oder sehr unzufrieden waren. Damit gab es in Berlin anteilig etwas mehr zufriedene Betriebe als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 7).

¹¹ Siehe hierzu: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Gute Arbeit in Berlin – Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit 2020‘

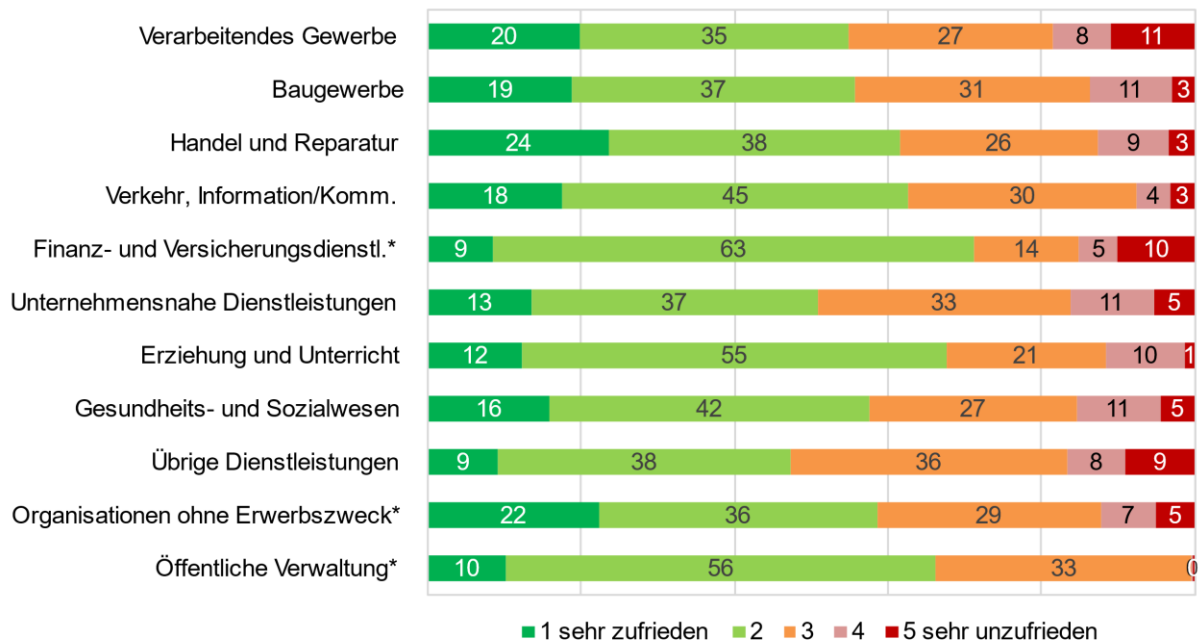
Abbildung 7: Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In allen Bereichen der Berliner Wirtschaft gab es mehr positive als negative Einschätzungen, bei allerdings nennenswerten Unterschieden hinsichtlich der jeweiligen Anteile. Die positivsten Einschätzungen gibt es in den beiden Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Dort sind 71 % bzw. 68 % der Betriebe zufrieden bis sehr zufrieden mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie. Die niedrigsten Anteile zufriedener bis sehr zufriedener Betriebe finden sich demgegenüber in den beiden Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Übrige Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit) mit 51 % bzw. 47 %. In den Übrigen Dienstleistungen ist auch der Anteil von unzufriedenen bis sehr unzufriedenen Betrieben mit 17 % höher als in fast allen anderen Branchen. Nur im Verarbeitenden Gewerbe gab es mit 18 % noch mehr unzufriedene Betriebe (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe. So sind mehr als zwei Drittel (67 %) der Großbetriebe zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 56 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt ist mehr als jeder zehnte (13 %) Kleinstbetrieb mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. Der Anteil unzufriedener Betriebe ist damit rund sechsmal so groß wie bei den Großbetrieben (2 %) (vgl. Tabelle 21).

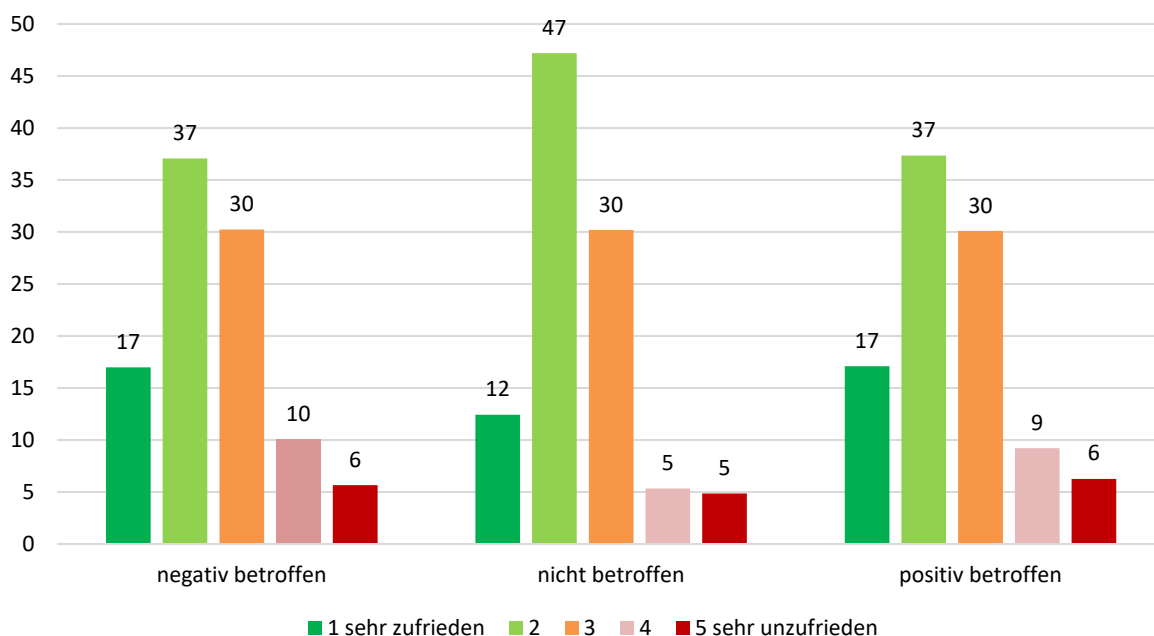
Tabelle 21: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	1 sehr zufrieden	2	3	4	5 sehr unzufrieden
	%				
< 10 Beschäftigte	16	40	31	8	5
10 bis 49 Beschäftigte	16	37	28	13	7
50 bis 249 Beschäftigte	14	44	32	3	7
ab 250 Beschäftigte	12	55	31	2	0
Insgesamt	16	40	30	9	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Wie fallen die Beurteilungen der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie bei jenen Betrieben aus, bei denen die Krise mit wirtschaftlich negativen Effekten verbunden war? Zur Gruppe der negativ betroffenen Betriebe gehören – wie bereits oben ausgeführt – insgesamt rund zwei Drittel aller Berliner Betriebe. Von den negativ betroffenen Betrieben sind 54 % mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 16 % gegenüber, die eine gegenteilige Meinung vertreten. Die übrigen 30 % waren weder eindeutig zufrieden noch unzufrieden. Die Einschätzungen der negativ betroffenen Betriebe entsprechen damit annähernd denen der anderen beiden Gruppen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie nach Betroffenheit

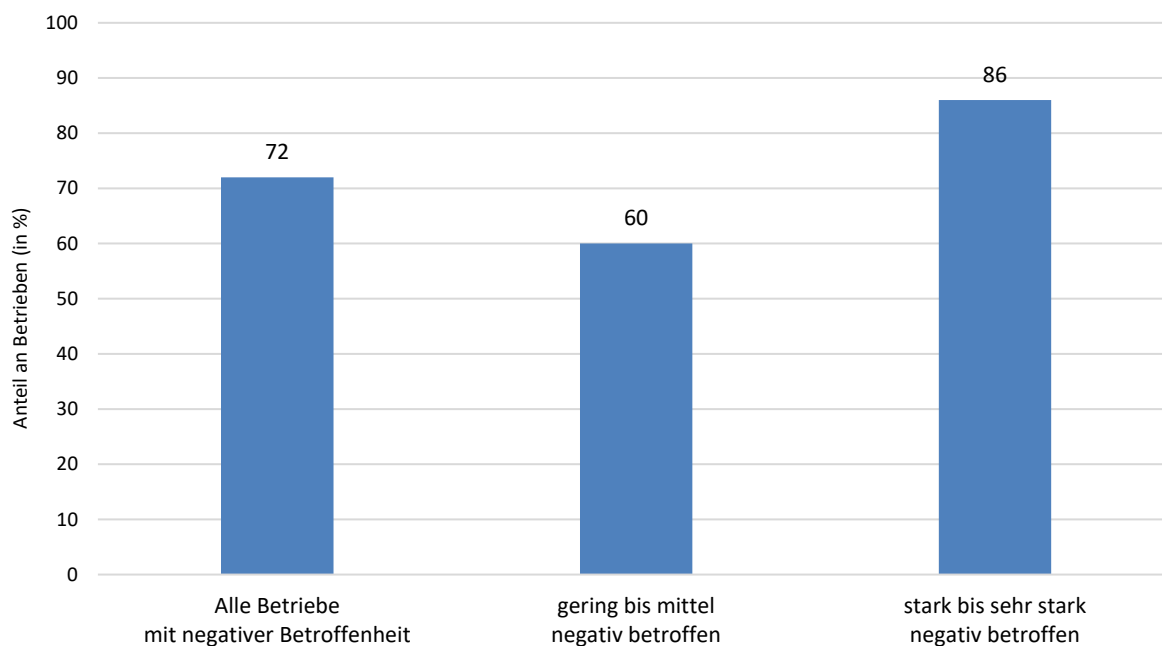


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, und ein „Betriebssterben“ größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte neben dem Aussetzen der Insolvenzantragspflicht auch ein Ergebnis der umfangreichen finanziellen Hilfen sein. Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, insgesamt rund zwei Drittel der Betriebe in Berlin, wurden danach gefragt, ob sie aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten finanzielle Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen, wie z. B. Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite, in Anspruch genommen haben.¹² Den Ergebnissen der Befragung zufolge haben fast drei Viertel (72 %) der Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, finanzielle Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen (Bundesdurchschnitt: 56 %). Es bestanden erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Grad der negativen Betroffenheit. Bei den gering bis mittel negativ betroffenen Betrieben nutzten 60 % solche Hilfen, bei denjenigen, die stark oder sehr stark betroffen waren, betrug der entsprechende Anteil 86 % (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Inanspruchnahme von finanziellen Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen nach Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen durch Corona

¹² Hiermit ist nicht das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gemeint.

Fazit: Die Corona-Krise hat sich für die große Mehrheit der Berliner Betriebe wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Zahlreiche Betriebe mussten Umsatzeinbrüche hinnehmen, viele haben akute Liquiditätsprobleme. Mit der Anordnung von Kurzarbeit und der Nutzung weiterer personalpolitischer Maßnahmen sowie der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen von Bund und Land ist es den meisten Betrieben bislang gelungen, weitestgehend auf Entlassungen zu verzichten. Dieser Umstand dürfte auch erklären, weshalb die meisten Betriebe die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie positiv beurteilten. Wie nachhaltig die bislang erzielten Erfolge bei der Vermeidung negativer Beschäftigungseffekte sein werden, dürfte vor allem von der weiteren Entwicklung der Corona-Pandemie abhängen.

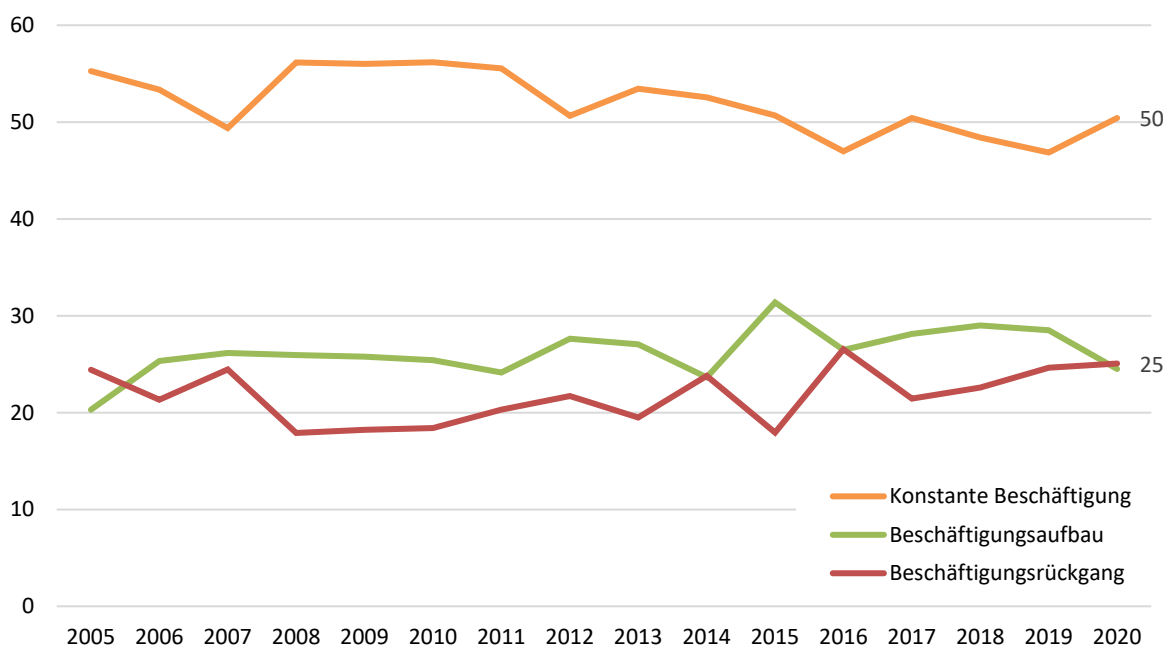
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt. In Berlin lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06.2020 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit zwar über dem Vorjahreswert. Mit einem Plus von 0,7 % fiel der Zuwachs aber deutlich schwächer aus als in den Vorjahren (2019: +3,5 %, 2018: +3,5 %). Die hochgerechneten Daten der Betriebsbefragung, die darüber hinaus auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt, bestätigen die jüngste Entwicklung der Beschäftigung (+0,4 % ggü. Vorjahr).

5.1 Beschäftigungsentwicklung

Jeder vierte Berliner Betrieb ist – trotz Corona-Krise – im letzten Jahr gewachsen, d. h. die Zahl der Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung am 30.06.2020 höher als im Vorjahr. Im Jahr unmittelbar vor der Corona-Krise war der Anteil der wachsenden Betriebe allerdings mit 29 % noch höher (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigung auf der Betriebsebene



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Bei jedem vierten Berliner Betrieb (25 %) schrumpfte die Belegschaft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2019 und 30.06.2020 Beschäftigung abgebaut. Dass der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau trotz der Krise nicht gestiegen ist, dürfte sicherlich auf die Nutzung verschiedener Maßnahmen und Instrumente zur Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens und auf den Einsatz von Kurzarbeit zurückzuführen sein (vgl. Kapitel 4).

Die Entwicklung in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft ist in Tabelle 22 dargestellt.

Tabelle 22: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen zwischen 2019 und 2020

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	33	45	22
Baugewerbe	13	72	15
Handel und Reparatur	25	52	22
dar. Einzelhandel	30	46	24
Verkehr, Information/Kommunikation	45	32	24
dar. Information/Kommunikation	49	25	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	28	51	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	49	30
Erziehung und Unterricht	27	42	31
Gesundheits- und Sozialwesen	26	48	26
Übrige Dienstleistungen	27	50	22
dar. Beherbergung und Gastronomie	34	46	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	13	69	18
Öffentliche Verwaltung*	4	52	45
Insgesamt	25	50	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Besonders ungünstig fielen die Relationen in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation aus. Hierunter fallen die Personen- und Güterbeförderung auf Schienen und Straßen, zu Wasser und in der Luft (z. B. Taxigewerbe, Flughafenbetrieb), Reiseveranstalter sowie verschiedene informationstechnische Dienstleistungen und Telekommunikation: 45 % aller Betriebe dieser Branche beschäftigten zum 30.06.2020 weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als 12 Monate zuvor. Im Verarbeitenden Gewerbe gab es ebenfalls deutlich mehr schrumpfende als wachsende Betriebe: 33 % reduzierten ihren Personalbestand. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit), die besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen ist, bauten 27 % der Betriebe Personal ab.

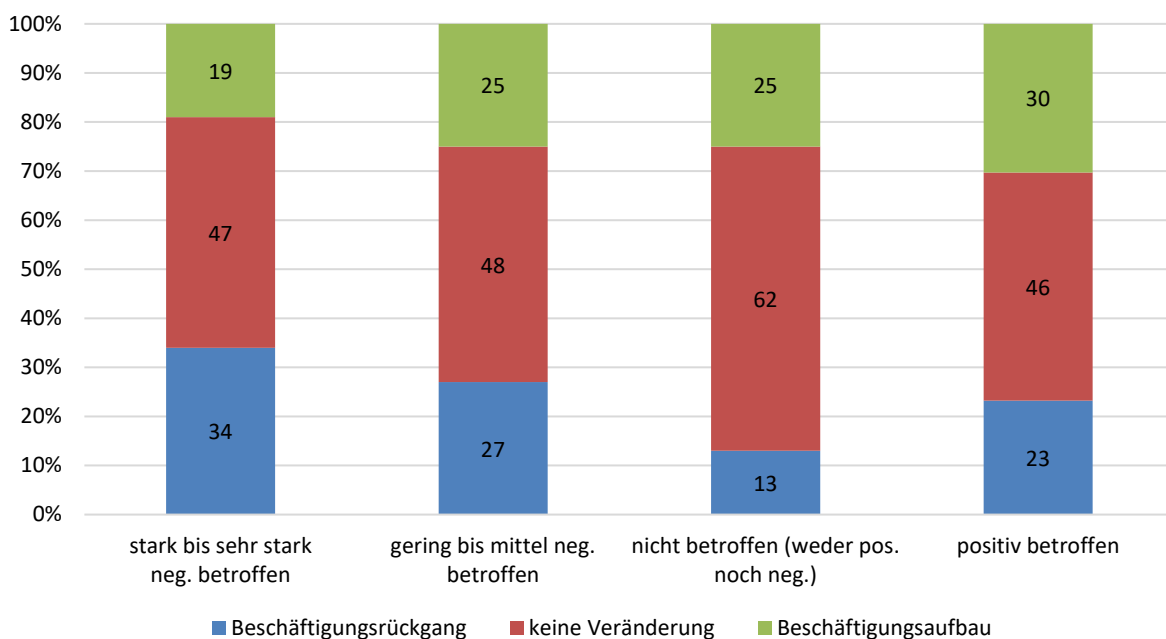
Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 ihren Beschäftigtenbestand ausbauen konnten, signifikant an. Während sich in lediglich 18 % der Kleinstbetriebe die Zahl der Beschäftigten innerhalb des betrachteten Zeitraums erhöhte, konnten 56 % der Großbetriebe ihren Personalbestand ausbauen. Und nur in der Gruppe der Kleinstbetriebe gab es mehr Betriebe mit Abbau als mit Aufbau. In allen anderen Größenklassen gab es demgegenüber mehr wachsende als schrumpfende Betriebe (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zwischen 2019 und 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%		
< 10 Beschäftigte	22	60	18
10 bis 49 Beschäftigte	33	26	41
50 bis 249 Beschäftigte	31	30	39
ab 250 Beschäftigte	20	24	56
Insgesamt	25	50	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Besonders ungünstig verlief die Entwicklung bei den Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen waren: Rund jeder dritte dieser Betriebe musste seinen Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate verringern – fast dreimal so viele wie in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

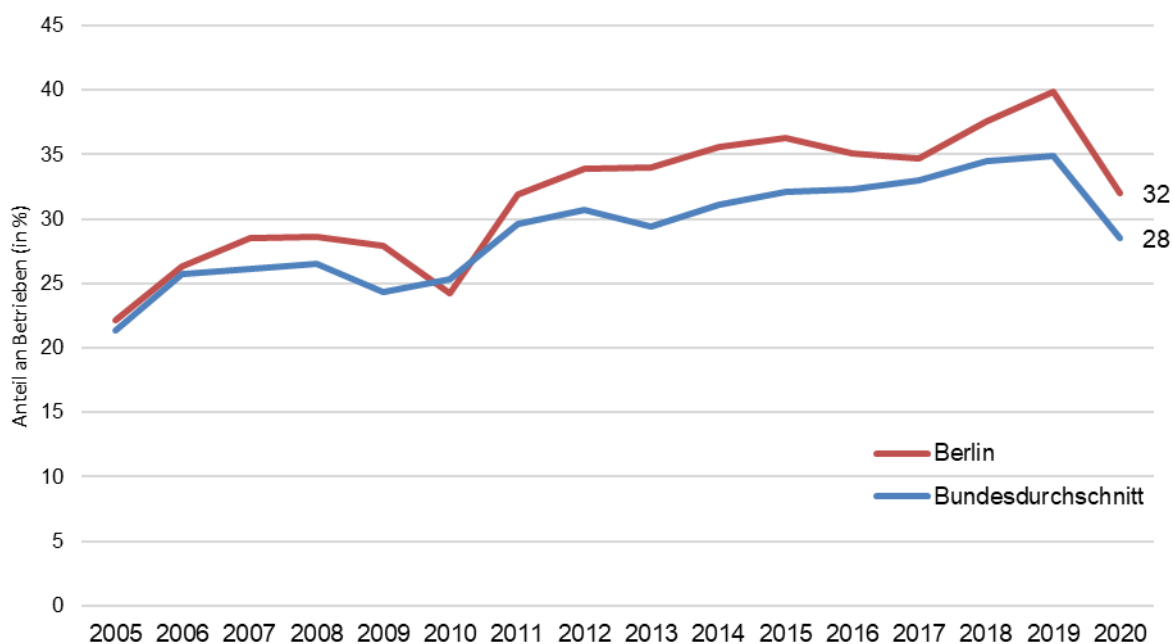
Die Gruppe der stark negativ betroffenen Betriebe war zudem die einzige, in der es deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungsabbau gab als Betriebe mit Beschäftigungsaufbau. Bei den gering bis mittel betroffenen Betrieben waren beide Anteile nahezu gleich (27 und 25 %). Am günstigsten verlief die Entwicklung bei den nicht betroffenen Betrieben. Bei 13 % dieser Betriebe verringerte sich zwar der Personalbestand innerhalb eines Jahres, rund doppelt so viele

Betriebe stockten aber ihr Personal auf (25 %). Diejenigen Betriebe, die von der Corona-Pandemie durch eine Steigerung der Nachfrage nach ihren Produkten bzw. Dienstleistungen profitieren, können auf eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken. Im Betrachtungszeitraum vom 30.06.2019 bis 30.06.2020 hat jeder dritte „Corona-Gewinner“ Beschäftigung aufgebaut, gegenüber nur 25 % bei allen Betrieben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der betrachtete Zeitraum auch einige Monate vor Ausbruch der Pandemie umfasst.

5.2 Einstellungen und Abgänge

In den obigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2019 bis zum 30.06.2020 betrachtet, also auch einige Monate vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Um die Effekte der Corona-Krise auf die Beschäftigungsentwicklung besser beurteilen zu können, wird im Folgenden nur der Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 30.06.2020 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt mit Einstellungen von Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020; jeweils im ersten Halbjahr

Insgesamt wurden in diesem Zeitraum von 32 % der Berliner Betriebe Einstellungen vorgenommen. Dies ist ein Rückgang von acht Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahreswert. In der Finanzkrise im Jahr 2009/2010 fiel der Rückgang des Anteils von Betrieben mit Personaleinstellungen nur halb so hoch aus (minus vier Prozentpunkte). Trotz des deutlichen Rückgangs liegt der aktuelle Wert aber noch deutlich über dem damaligen. Rund 13 % der Berliner

Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 19 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In 13 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit rund 45 % der Berliner Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen. In den übrigen 55 % kam es zu keinen Personalbewegungen. Bemerkenswert ist, dass es trotz der Corona-Krise in nur rund einem Drittel der Berliner Betriebe überhaupt Personalabgänge im ersten Halbjahr 2020 gab. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Rund zwei Dritteln ist es gelungen, trotz Corona-Krise auf Personalabbau zu verzichten.

Im Einzelhandel sowie im Bereich Beherbergung und Gastronomie gab es mit 4 % bzw. 10 % die wenigsten Betriebe, die ausschließlich eingestellt haben (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen

Branche	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	13	24	19	44
Baugewerbe	17	8	13	62
Handel und Reparatur	10	19	14	58
dar. Einzelhandel	4	23	13	60
Verkehr, Information/Kommunikation	12	31	20	37
dar. Information/Kommunikation	13	38	17	32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	16	15	10	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	15	9	63
Erziehung und Unterricht	18	27	20	35
Gesundheits- und Sozialwesen	12	27	13	48
Übrige Dienstleistungen	13	17	16	53
dar. Beherbergung und Gastronomie	10	25	21	44
Organisationen ohne Erwerbszweck*	10	18	7	66
Öffentliche Verwaltung*	17	40	1	42
Insgesamt	13	19	13	55

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Die Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen ist in Tabelle 25 dargestellt. Die Wahrscheinlichkeit für Personalbewegungen steigt mit der Größe eines Betriebes. Während in der Gruppe der Kleinstbetriebe mehr als zwei Drittel weder eingestellt haben noch Personalabgänge zu verzeichnen hatten, gab es in fast allen Berliner Großbetrieben Zu- und Abgänge. Dies ist nicht überraschend, da bei einer größeren Belegschaft auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass zumindest eine Person ausscheidet oder neu aufgenommen wird.

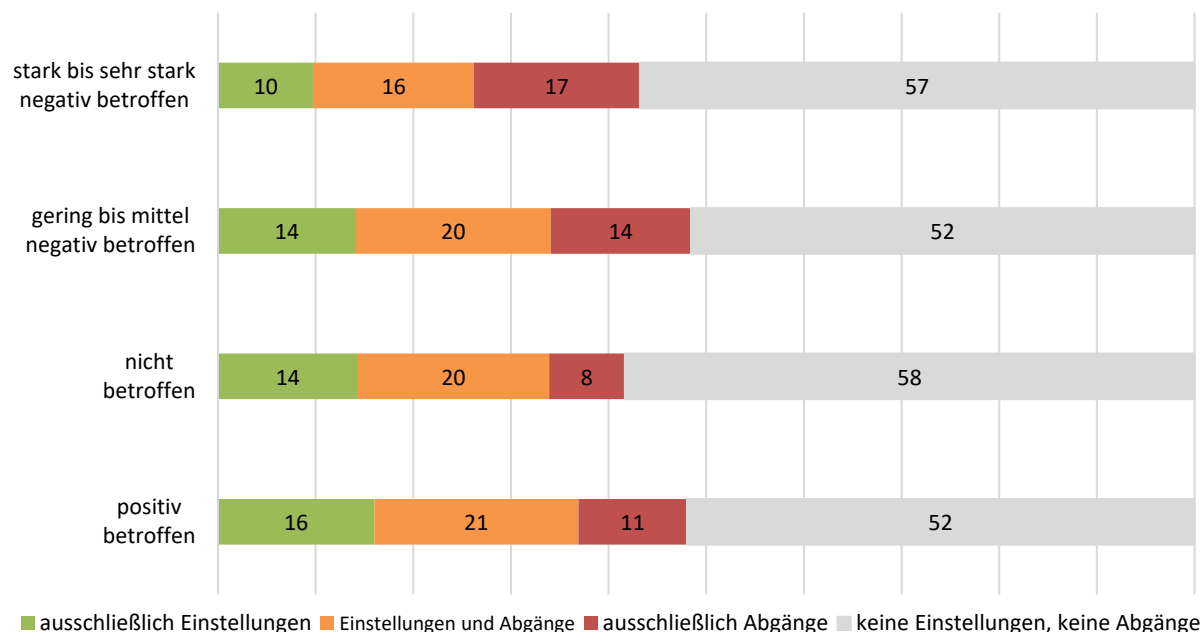
Tabelle 25: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	ausschließ- lich Einstel- lungen	Einstellun- gen und Ab- gänge	ausschließ- lich Abgänge	keine Ein- stellungen, keine Ab- gänge
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	11	9	12	68
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	19	37	17	26
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	7	73	16	4
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	0	92	2	7
Insgesamt	13	19	13	55

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In 17 % der Betriebe, die stark bis sehr stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, gab es ausschließlich Personalabgänge. Der Anteil war damit rund doppelt so hoch wie bei den nicht betroffenen Betrieben (8 %) (vgl. Abbildung 14). Andererseits gab es in 57 % der Betriebe, die stark bis sehr stark betroffen waren, weder Einstellungen noch Abgänge, was sicherlich auch ein Effekt der massiven Inanspruchnahme der Kurzarbeiterregelungen sein dürfte.

Abbildung 14: Struktur der Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020 nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie



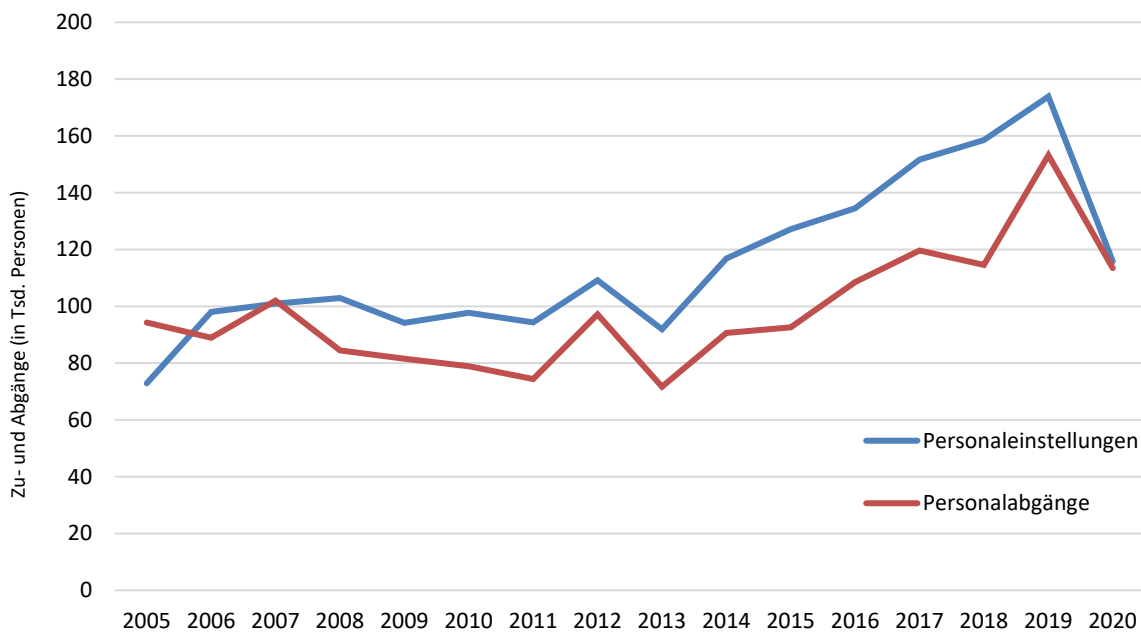
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 (Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2020)

Verhältnis von Einstellungen und Personalabgängen

In den letzten Jahren sind sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Personalabgänge nahezu kontinuierlich gewachsen, wobei es seit dem Jahr 2008 stets mehr Einstellungen

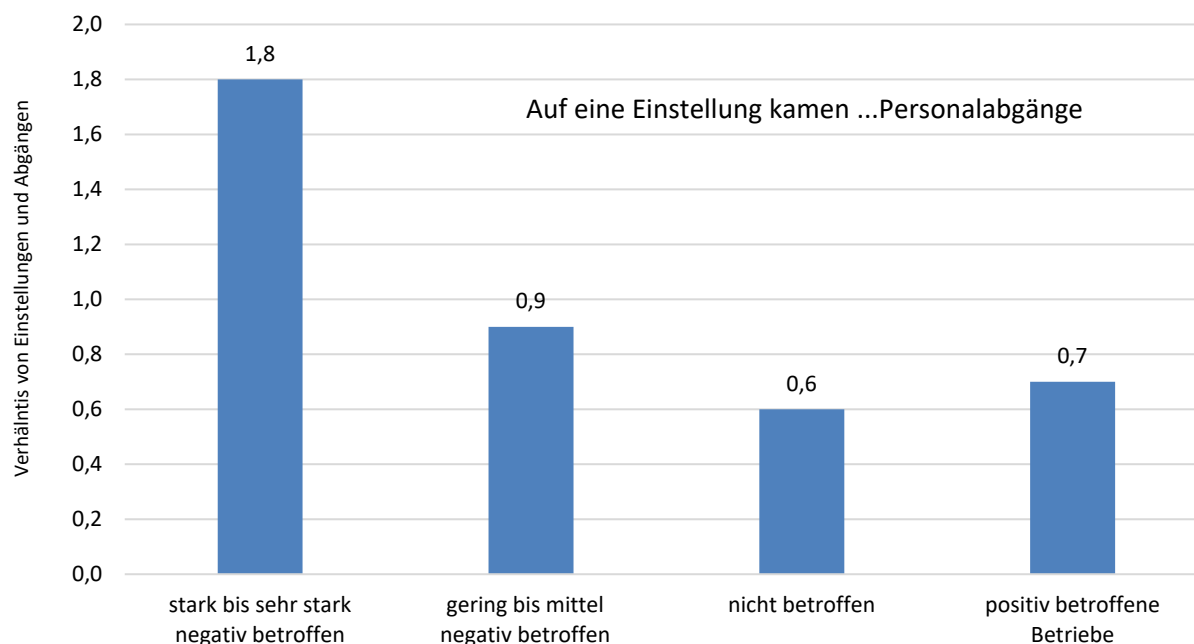
als Abgänge gab. Im Ergebnis ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen. Dies war auch während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 der Fall, als es trotz der erheblichen negativen Effekte auf die Wirtschaft mehr Einstellungen als Abgänge gab. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist zum ersten Mal seit 2013 sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Abgänge in Berlin gesunken. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Situation war die Zahl der Personalabgänge aber nicht höher als die Zahl der Einstellungen: Auf einen Personalabgang kam rein rechnerisch eine Personaleinstellung (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung von Personalzugängen und -abgängen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Zu- und Abgänge im jeweils ersten Halbjahr

In Abhängigkeit vom Ausmaß der Betroffenheit von der Corona-Pandemie bestehen bei der Struktur der Personalbewegungen allerdings erhebliche Unterschiede. Wie weiter oben bereits dargestellt, haben auch Betriebe, die von der Corona-Krise negativ betroffen waren, Einstellungen vorgenommen – immerhin rund jeder dritte der gering bis mittel negativ und rund jeder vierte stark bis sehr stark negativ betroffene Betrieb. Allerdings zeigt sich in der Bilanz der Einstellungen und Abgänge, dass die Zahl der Einstellungen deutlich niedriger war als die Zahl der im gleichen Zeitraum erfolgten Abgänge. In der Gruppe der stark bis sehr stark betroffenen Betriebe kamen auf eine eingestellte Person rein rechnerisch 1,8 Personalabgänge. Bei den nur gering bis mittel negativ betroffenen Betrieben war das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Demgegenüber verzeichneten die nicht betroffenen wie auch die positiv betroffenen Betriebe deutlich mehr Personaleinstellungen als Personalabgänge: Einer Einstellung standen hier lediglich 0,6 bzw. 0,7 Abgänge gegenüber (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Struktur der Personalbewegungen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

5.3 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können neben Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit (Teilzeit), Tätigkeiten, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung), und Leiharbeitskräften unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst werden¹³. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, dem „Normalarbeitsverhältnis“ der großen Mehrheit der Beschäftigten, unterscheidet. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe sowie Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen).

Atypische Erwerbsformen sind sehr ungleich auf die einzelnen Branchen verteilt.¹⁴ Grundsätzlich finden sich atypische Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbranchen, also wirtschaftlichen Bereichen, die in Berlin stark vertreten sind.

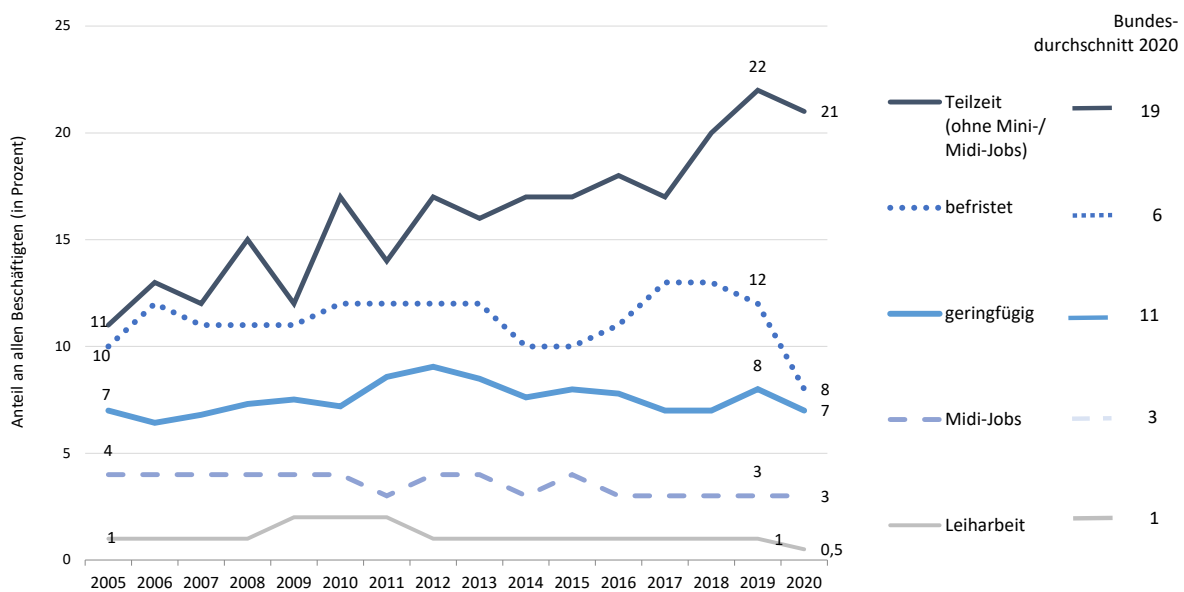
Die folgende Abbildung 17 zeigt die Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt. Im Zuge der

¹³ Es sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten untersucht werden. Sogenannte Solo-Selbstständige werden somit nicht betrachtet.

¹⁴ Vgl. Sperber, C.; Giehl, D.; Walwei, U.: Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft. IAB-Forum 05. Mai 2021.

Corona-Pandemie ist der Anteil dieser Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen in Berlin wie auch in anderen Bundesländern gesunken. Besonders stark fiel der Rückgang bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus, die in Berlin seit Jahren verbreiteter sind als im Bundesdurchschnitt. Trotz des Rückgangs liegt der Berliner Wert noch um rund zwei Prozentpunkte über dem Vergleichswert für Deutschland insgesamt. Demgegenüber sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, deren Anteil sich ebenfalls verringert hat, in Berlin nach wie vor weniger von Bedeutung als im Bundesdurchschnitt. Auch bei dem Anteil der Beschäftigten in Teilzeit und der Leiharbeit gab es leichte Rückgänge.

Abbildung 17: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt

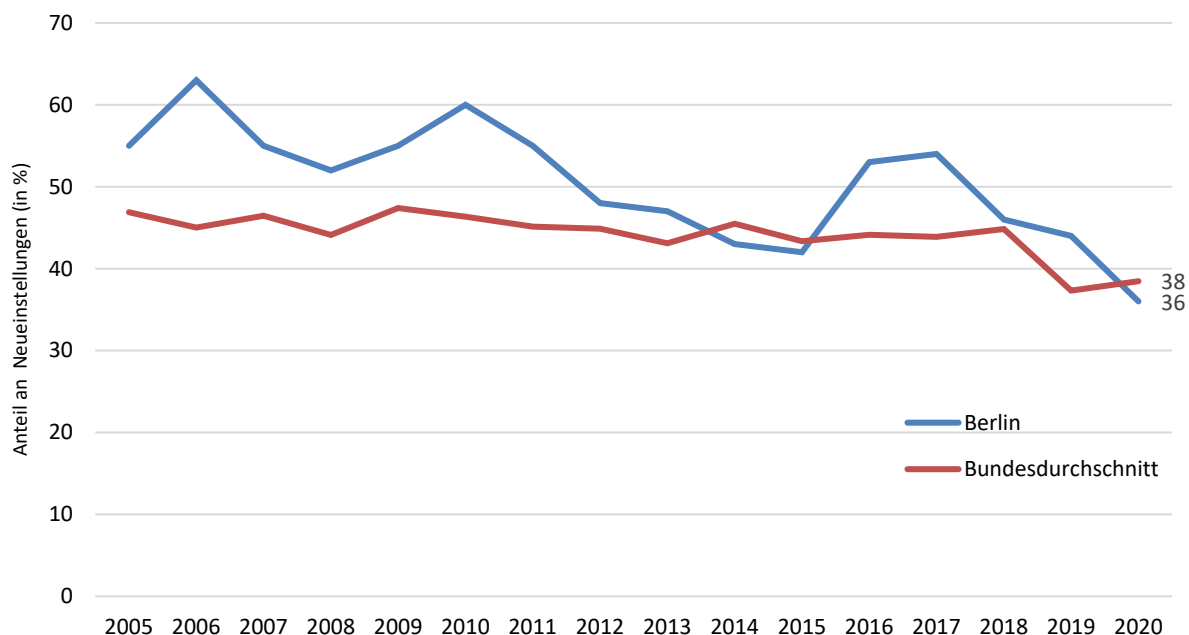


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Im Folgenden wird die Entwicklung von Befristungen detaillierter dargestellt. Ergebnisse hierzu liegen für die im ersten Halbjahr 2020 vorgenommenen Personaleinstellungen vor. Die erheblichen negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe sowie die ungewisse Perspektive über die weitere Entwicklung hätten erwarten lassen, dass einstellende Betriebe verstärkt auf Befristungen zurückgreifen. Von allen, in diesem Zeitraum neu eingestellten Arbeitskräften in Berlin erhielten 36 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit ist der Anteil befristeter Einstellungen – bei insgesamt verringerten Einstellungsaktivitäten – entgegen den Erwartungen deutlich gesunken (vgl. Abbildung 18). Dass befristete Einstellungen nicht zugenommen haben, sondern ganz im Gegenteil Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wieder vermehrt unbefristet einstellten, kann möglicherweise mit folgender Entwicklung zusammenhängen: In den vergangenen Jahren nutzten vor allem Betriebe aus solchen Branchen verstärkt Befristungen, die heute zu den besonders negativ betroffenen gehören, wie z. B. die Übrigen Dienstleistungen. Zahlreiche Betriebe dieser Branche haben wegen der Corona-Pandemie weitestgehend auf Einstellungen verzichtet. Dadurch ist vermutlich ein Großteil befristeter Neuzugänge weggefallen, was im Ergebnis zu einer Verringerung

der Befristungsquote bei den Einstellungen geführt haben könnte.

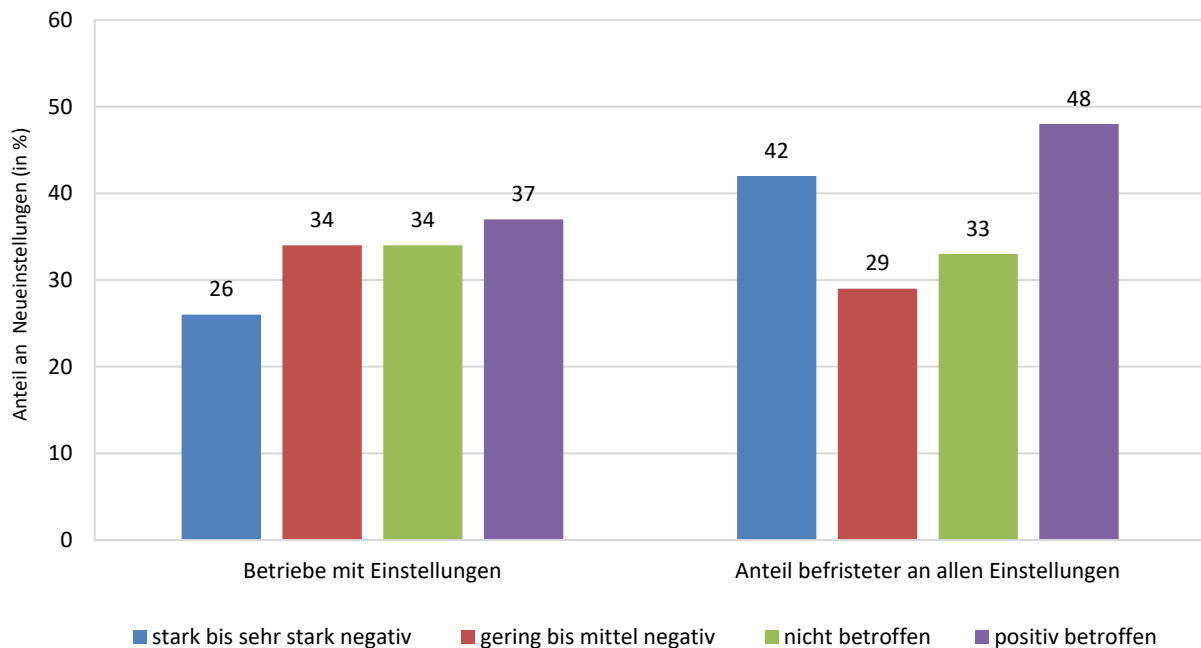
Abbildung 18: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020, jeweils erstes Halbjahr

In jenen Betrieben, in denen die Corona-Pandemie keine oder nur geringe wirtschaftliche Probleme verursachte, wurde dann offensichtlich überwiegend unbefristet eingestellt. Der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Trend abnehmender Befristungsquoten bei Neueinstellungen kann möglicherweise auch als ein Indiz für die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften betrachtet werden. Das Thema der Fachkräftegewinnung bleibt somit auch während der Corona-Pandemie ein relevantes Thema (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6).

Wenn Betriebe, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark betroffen waren, überhaupt Einstellungen vornahmen – insgesamt etwa jeder vierte –, dann nutzten sie überdurchschnittlich häufig das Mittel befristeter Einstellungen. Mit 42 % lag der Anteil befristeter Einstellungen um sechs Prozentpunkte über dem Berliner Durchschnitt. Bemerkenswerterweise gab es eine Gruppe mit einem noch höheren Anteil. Hierbei handelt es sich um diejenigen Betriebe, die durch die Corona-Pandemie steigende Umsätze verzeichnen konnten. Bei diesen positiv betroffenen Betrieben betrug der Anteil sogar 48 %. Aufgrund der coronabedingten Steigerungen der Nachfrage wurden zwar zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt – in rund jedem zweiten Fall allerdings nur zeitlich befristet (vgl. Abbildung 19).

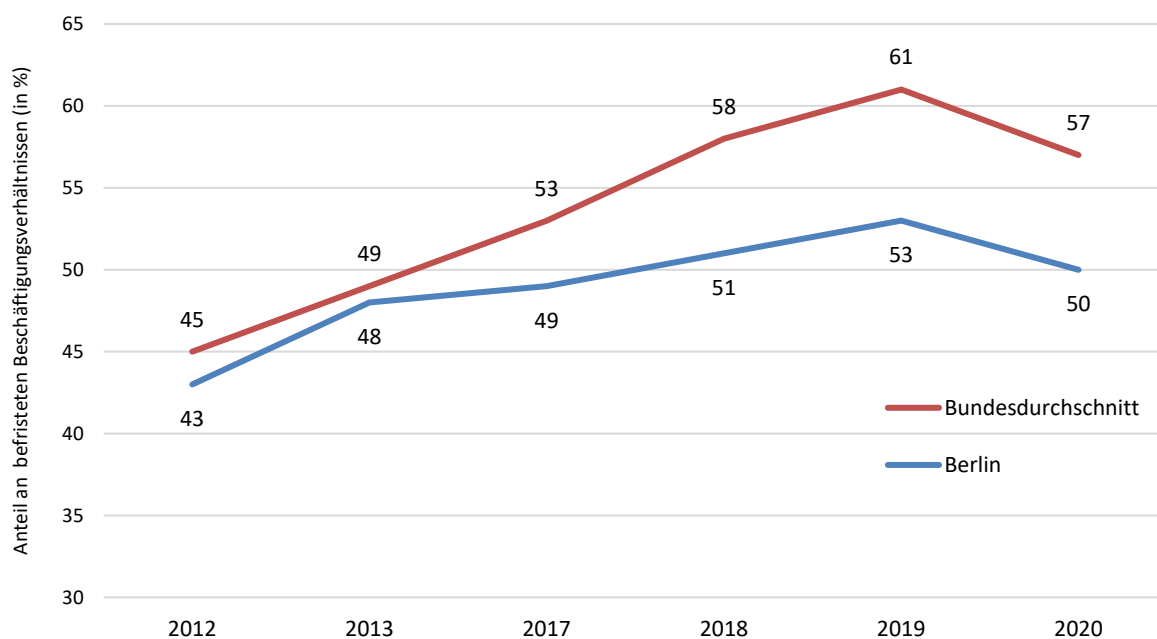
Abbildung 19: Befristete Einstellungen nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Hinter dem starken Gebrauch von Befristungen bei den positiv betroffenen Betrieben könnte die Annahme stehen, dass der derzeitige, überdurchschnittlich hohe Personalbedarf mit dem Ende der Pandemie wieder sinken wird und der Personalbestand dann wieder reduziert werden muss. Vor dem Hintergrund dieser Annahme wird ein Teil des zusätzlichen Personals daher lediglich befristet eingestellt.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristung (sogenannte erleichterte Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung in der Befragung erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Berlin noch einen sachlichen Grund. In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen. Berlin folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen. Der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund lag dabei allerdings stets unter dem Bundesdurchschnitt. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist nicht nur der Anteil befristeter Einstellungen, sondern ebenso der Anteil sachgrundloser Befristungen gesunken. Er lag um drei Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert im vorangegangenen Jahr, bewegte sich aber dennoch weit über den Werten früherer Jahre (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2020. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Der immer größer werdende Anteil sachgrundloser Befristungen hat zu intensiven Diskussionen geführt und dürfte dazu beigetragen haben, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierungskoalition Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken.¹⁵ Eine Umsetzung steht allerdings noch aus.

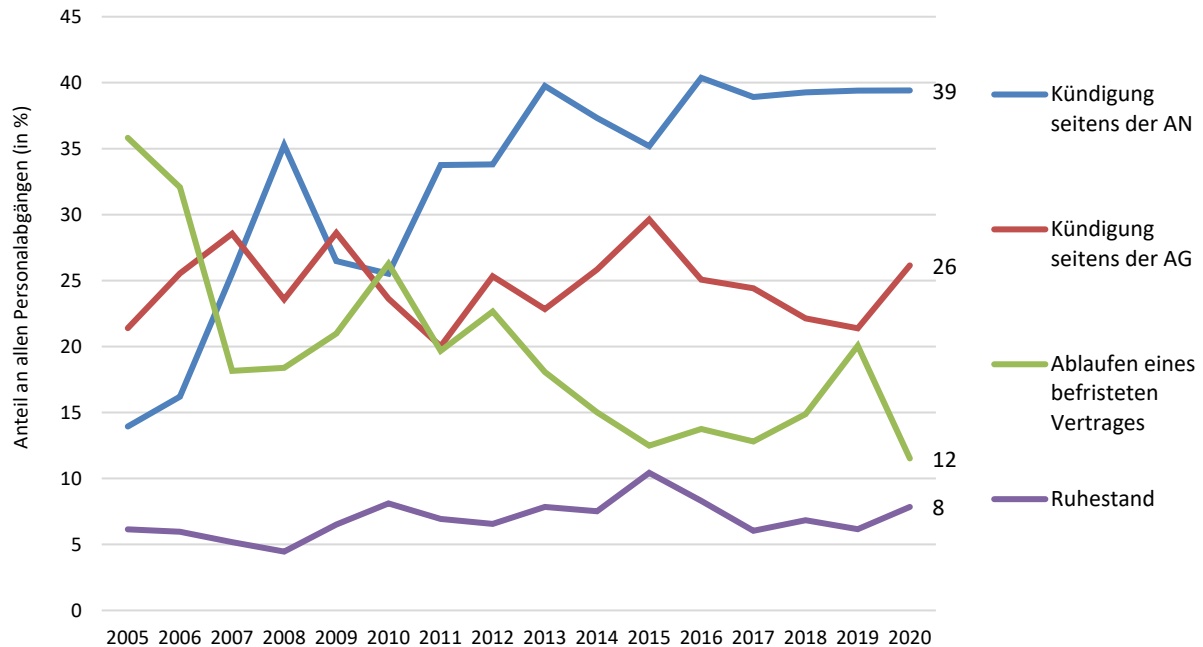
5.4 Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Seit rund 10 Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Berlin. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat daran nichts geändert. Auch im letzten Jahr entfielen die meisten Personalabgänge auf diese Kategorie. Deutlich angestiegen ist demgegenüber aber auch der Anteil von betriebsbedingten Kündigungen. Mit 26 % liegt der Anteil um

¹⁵ Das Bundesarbeitsministerium will mit einem neuen Gesetz die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen einschränken (wie im Koalitionsvertrag vereinbart). Der Gesetzentwurf sieht unter anderem vor, die maximale Dauer von Befristungen ohne Sachgrund von derzeit 24 auf 18 Monate zu verkürzen. Ab einer Größe von 75 Beschäftigten dürfen künftig maximal 2,5 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sachgrundlos befristet beschäftigt werden.

fünf Prozentpunkte über dem Wert, der im letzten Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie gemessen wurde. Gleichzeitig ist der Anteil von Personalabgängen, die mit dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zusammenhängen, erheblich zurückgegangen (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Dass Personalabgänge infolge des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages deutlich zurückgegangen sind, könnte damit zusammenhängen, dass Bereiche der Berliner Wirtschaft, wie z. B. die Übrigen Dienstleistungen, in denen es nicht unüblich ist, Arbeitskräfte lediglich für einen begrenzten Zeitraum einzustellen, überdurchschnittlich stark von der Corona-Pandemie betroffen sind. Im Zuge der rückläufigen Arbeitskräftenachfrage wurde dort deutlich seltener neues Personal eingestellt als in den Vorjahren. In der Folge ist nicht nur die Zahl der Neueinstellungen insgesamt, sondern auch der Anteil zeitlich befristeter an allen vorgenommenen Neueinstellungen in Berlin gesunken.

Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe unterscheidet sich zwischen den Branchen. Besonders viele Kündigungen seitens der Beschäftigten gab es im Handel, in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Hier haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglicherweise die Chance genutzt, sich durch einen Wechsel des Unternehmens beruflich besserzustellen. In den genannten Branchen dürften die zahlreichen freiwilligen Abgänge von Beschäftigten einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitskräftenachfrage ausmachen. In vielen Fällen geht es somit – aus betrieblicher Perspektive betrachtet - vorrangig um das Halten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Anders dagegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetz-

ten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung). Hier hielten sich arbeitgeberseitige und arbeitnehmerseitige Kündigungen genauso wie schon im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie nahezu die Waage (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Gründe für Personalabgänge nach Branchen

Branche	Kündigung seitens AN	Kündigung seitens AG	Ablaufen befristeter Vertrag	Ruhestand
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	31	21	14	15
Baugewerbe	38	36	2	8
Handel und Reparatur	49	29	5	4
dar. Einzelhandel	51	29	3	4
Verkehr, Information/Kommunikation	51	27	11	3
dar. Information/Kommunikation	55	28	6	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	20	45	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	35	11	8
Erziehung und Unterricht	46	15	8	5
Gesundheits- und Sozialwesen	46	26	8	8
Übrige Dienstleistungen	34	29	23	1
dar. Beherbergung und Gastronomie	38	34	14	0
Organisationen ohne Erwerbszweck*	24	7	23	32
Öffentliche Verwaltung*	11	3	9	27
Insgesamt	39	26	12	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Der Blick auf die Personalabgangsgründe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt das bereits in den letzten Jahren beobachtete Muster (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens AN	Kündigung seitens AG	Ablaufen befristeter Vertrag	Ruhestand
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	33	40	3	7
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	48	28	7	6
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	48	24	13	5
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	26	16	20	13
Insgesamt	39	26	12	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit der Größe des Unternehmens nimmt die Bedeutung von betriebsbedingten Kündigungen ab, was sicherlich auch mit der unterschiedlichen Verbreitung von Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Personalräten zusammenhängen dürfte. Diese finden sich vor allem in den Großbetrieben, während kleinere Betriebe oftmals weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 9). Darüber hinaus stehen Großbetrieben mit mehreren hundert Beschäftigten eher alternative Möglichkeiten zur Verfügung, um im Falle eines verringerten Bedarfs Personal abzubauen, wie z. B. die Nichtbesetzung von Stellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die altersbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden oder die Nutzung von Altersteilzeitregelungen. Auf der anderen Seite greifen Großbetriebe überdurchschnittlich häufig auf Befristungen zurück, was sich dann in höheren Anteilen von Personalabgängen zeigt, die auf das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind.

In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie sind erwartungsgemäß ebenfalls deutliche Unterschiede feststellbar (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Gründe für Personalabgänge nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Corona-Betroffenheit	Kündigung seitens AN	Kündigung seitens AG	Ablaufen befristeter Vertrag	Ruhestand
	%			
stark bis sehr stark negativ betroffen	33	34	17	3
gering bis mittel negativ betroffen	46	26	5	8
nicht betroffen	39	13	13	17
positiv betroffen	39	24	9	8
Insgesamt	39	26	12	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

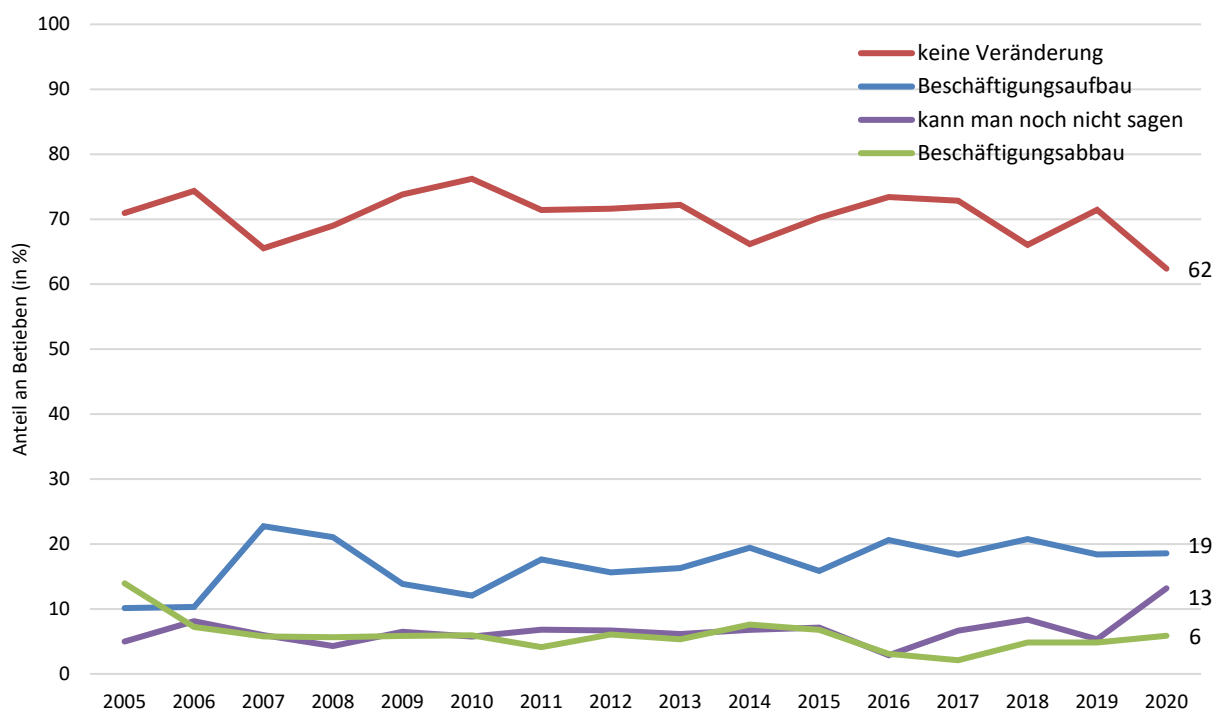
Trotz der im Zuge der Corona-Pandemie erweiterten Regelungen zur Kurzarbeit, fiel der Anteil von Kündigungen bei den Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark betroffen

sind, viel stärker aus als bei den nicht betroffenen Betrieben. Zugleich war die Zahl der freiwilligen Abgänge in diesen Betrieben niedriger als im Durchschnitt. In den besonders stark negativ betroffenen Betrieben gab es darüber hinaus den höchsten Anteil von Personalabgängen infolge des Auslaufens zeitlich befristeter Arbeitsverträge.

5.5 Beschäftigungsaussichten

Die Betriebe wurden danach gefragt, wie sich ihr Personalbestand in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird – ausgehend vom Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020. Die größte Gruppe bilden mit 62 % jene Betriebe, die angaben, ihren Personalstand stabil halten zu wollen. Rund 19 % aller Betriebe in Berlin gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten steigern zu wollen. Demgegenüber gingen 6 % davon aus, Arbeitsplätze abzubauen. Angesichts der massiven Verwerfungen der Corona-Krise ein überraschend niedriger Anteil. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass viele Betriebe hinsichtlich der weiteren Beschäftigungsentwicklung unsicher waren. So konnten 13 % der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den nächsten Monaten entwickeln wird. Im Vergleich zum Vorjahr ein mehr als doppelt so hoher Anteil (2019: 5 %). In diesen Fällen ist ein Beschäftigungsabbau nicht auszuschließen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Größenklassen zeigt, dass es in allen Größenklassen mehr Betriebe mit geplantem Beschäftigungsaufbau gab, als solche, die Beschäftigung abzubauen wollten (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	17	67	4	12
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	21	53	10	16
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	26	44	15	15
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	37	53	3	7
Insgesamt	19	62	6	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Der Anteil von Betrieben, die die Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten Monaten erhöhen wollten, stieg allerdings signifikant mit der Größe. Mit 37 % fällt der entsprechende Anteil bei Großbetrieben rund doppelt so hoch aus wie bei den Kleinstbetrieben.

Wie die folgende Tabelle 30 zeigt, gab es in fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Dies war überraschenderweise auch der Fall in den besonders negativ von den Einschränkungen infolge der Corona-Krise betroffenen Branchen, wie etwa den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit). Dieses überraschende Ergebnis ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass zum Zeitpunkt der Befragung der erste Lockdown teils beendet, der zweite noch nicht begonnen hatte. Viele Befragte dürften davon ausgegangen sein, dass die „Talsohle“ der Krise bereits durchschritten sei und es nunmehr wieder aufwärts geht. Wenn die Befragten damals bereits gewusst hätten, dass es nicht beim ersten Lockdown bleiben würde, sondern noch weitere in den kommenden Monaten folgen sollten, wären die Prognosen der Befragten vermutlich nicht so positiv ausgefallen.

Tabelle 30: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	14	57	11	18
Baugewerbe	16	69	4	11
Handel und Reparatur	14	58	7	20
dar. Einzelhandel	17	60	5	18
Verkehr, Information/Kommunikation	26	54	9	11
dar. Information/Kommunikation	28	61	6	5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	16	76	0	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	66	6	9
Erziehung und Unterricht	21	58	9	13
Gesundheits- und Sozialwesen	17	63	5	14
Übrige Dienstleistungen	20	60	4	16
dar. Beherbergung und Gastronomie	18	56	5	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	22	61	4	13
Öffentliche Verwaltung*	12	87	0	1
Insgesamt	19	62	6	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Betroffenheit von der Corona-Krise ergibt überraschende Ergebnisse. Es wäre zu erwarten gewesen, dass die besonders stark betroffenen Betriebe überdurchschnittlich häufig damit rechnen, die Zahl der Arbeitsplätze in den nächsten Monaten reduzieren zu müssen. Tatsächlich rechneten aber lediglich 7 % bis 8 % mit einem Abbau und damit nur geringfügig mehr als im Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betroffenheit von der Corona-Krise

Corona-Betroffenheit	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
stark bis sehr stark negativ betroffen	16	51	8	24
gering bis mittel negativ betroffen	20	61	7	12
nicht betroffen	13	78	3	5
positiv betroffen	33	58	4	5
Insgesamt	19	62	6	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Deutlich mehr negativ betroffene Betriebe gingen davon aus, ihren Beschäftigtenbestand in den kommenden Monaten mindestens halten zu können oder sogar zu erweitern. Allerdings gab es unter den Betrieben, die stark bis sehr stark negativ betroffen sind, sehr viele, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020 nicht einschätzen konnten, wie sich die Beschäftigungssituation in ihrem Unternehmen entwickeln wird. Mit 24 % war der Anteil solcher Fälle rund fünfmal so hoch wie bei den Betrieben, die wirtschaftlich entweder gar nicht oder positiv von der Corona-Pandemie betroffen waren. Am optimistischsten blickten jene Betriebe in die Zukunft, die aufgrund der Corona-Pandemie steigende Umsätze verzeichnen konnten. Jeder dritte dieser „Corona-Gewinner“ wollte seinen Beschäftigtenbestand erweitern.

Fazit: Die größte Krise seit Bestehen der Bundesrepublik hat sich bislang nur eingeschränkt auf den Berliner Arbeitsmarkt ausgewirkt. Die Betriebe haben zwar deutlich weniger Einstellungen vorgenommen als in den Vorjahren, doch auch die Zahl der Personalabgänge fiel geringer aus. Den meisten Betrieben ist es gelungen, im ersten Jahr der Corona-Pandemie ihren Beschäftigtenbestand zu halten. Die befürchteten Massenentlassungen blieben aus. Der sinkende Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist im Wesentlichen auf den besonders starken Rückgang bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen. Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen ist leicht zurückgegangen und macht nun die Hälfte der befristeten Beschäftigungsverhältnisse aus. Mittelfristig zeigt sich der Arbeitsmarkt relativ robust. Hierzu dürften ganz wesentlich die zahlreichen Sonderregelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld beigetragen haben.¹⁶ Dass nur eine kleine Minderheit der Berliner Betriebe mit Beschäftigungsrückgängen rechnete, dürfte aber auch mit dem Zeitpunkt der Befragung zusammenhängen. Im dritten Quartal des Jahres 2020 war der erste Lockdown beendet, zahlreiche Verbote wurden wieder aufgehoben, Dienstleistungen konnten wieder angeboten werden. Restaurants, Friseure, Sport- und Kulturstätten durften wieder öffnen. Mit dem erneuten Lockdown infolge der Verabschiedung des sogenannten Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, welches am 19.11.2020 in Kraft trat, konnte zum Befragungszeitraum kaum eine Unternehmerin bzw. kaum ein Unternehmer rechnen.

¹⁶ Diese Regeln betreffen die Zugangsvoraussetzung, die Höhe und die Dauer. Im Gegensatz zum üblichen Kurzarbeitergeld wird z.B. ein Kurzarbeitergeld in Höhe von maximal 80 % bzw. 87 % des Nettoverdienstes gezahlt (anstatt wie üblich maximal 60 % bzw. 67 %). Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate bezogen werden (anstatt wie üblich bis maximal 12 Monate). Im November 2020 wurden diese Sonderregelungen verlängert und gelten nunmehr bis Ende 2021.

6. FACHKRÄFTEBEDARF

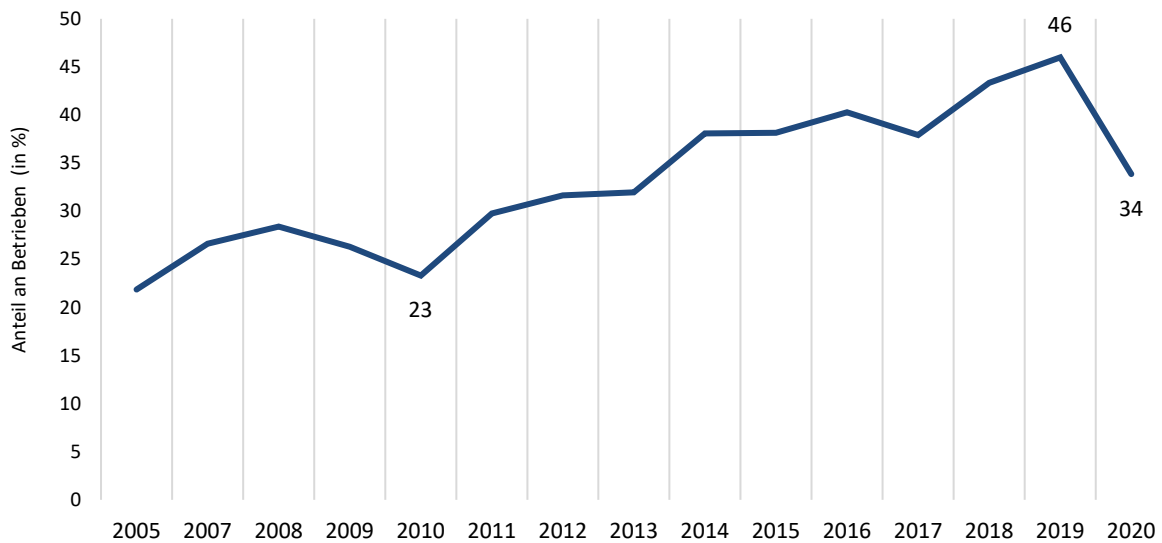
Wie vorangegangene Befragungen gezeigt haben, rechnen viele Berliner Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Diese Befürchtungen spiegeln die zunehmenden Probleme der Betriebe bei der Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften wider. Dahinter verbergen sich zwei Entwicklungen: In den nächsten Jahren erreichen zahlreiche Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter und werden aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Ergebnis dieser Entwicklung werden dem Arbeitsmarkt weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. An diesem demografisch bedingten Trend und den grundsätzlichen Herausforderungen ändert auch die aktuelle Corona-Krise nichts. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfuktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden. In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, weil aus dem Betrieb oder dem Erwerbsleben ausscheidende Fachkräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf) oder die Erledigung von Aufträgen, z. B. bei steigendem Bedarf, nur mit zusätzlichem Personal möglich ist (Erweiterungsbedarf).¹⁷

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den Betrieben der Berliner Wirtschaft erfordern 82 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 58 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 24 % eine akademische Ausbildung voraus. Im Bundesdurchschnitt erfordern „nur“ 75 % der Arbeitsplätze eine Ausbildung (berufliche Ausbildung: 60 %, akademische Ausbildung: 15 %). Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Berliner Wirtschaft hängt damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit von qualifizierten, insbesondere akademisch ausgebildeten Arbeitskräften ab als in anderen Bundesländern.

6.1 Entwicklung der Nachfrage

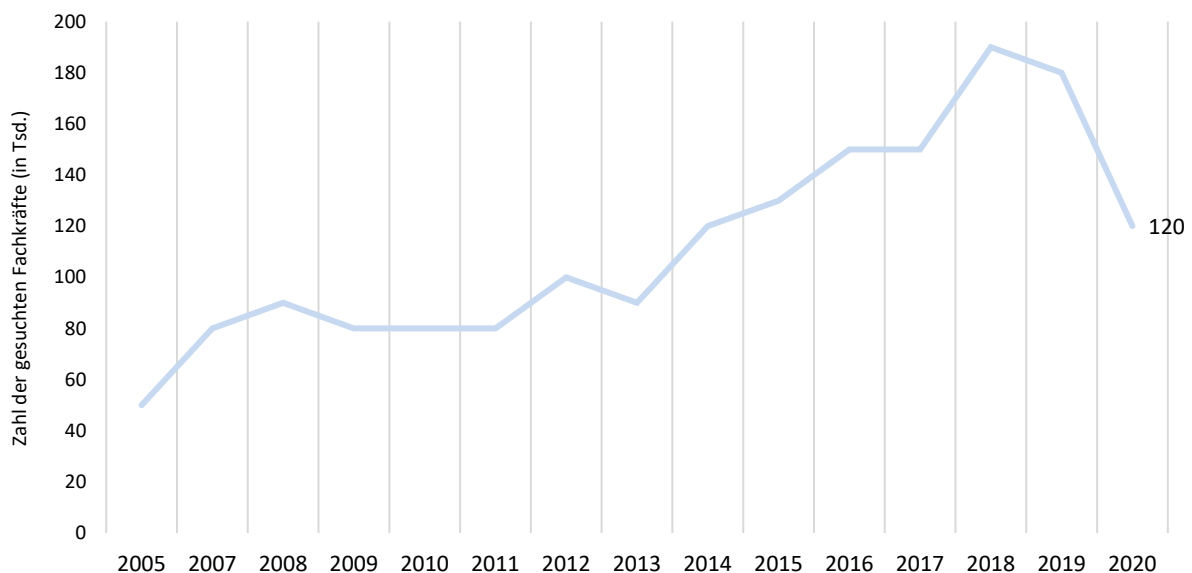
Im ersten Halbjahr 2020 hatten – trotz der Corona-Krise - 34 % der Berliner Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf jedoch deutlich zurückgegangen: Im Jahr 2019 suchten noch 46 %, im Jahr 2018 noch 43 % der Betriebe Fachkräfte (vgl. Abbildung 23).

¹⁷ Ein Erweiterungsbedarf ergibt sich immer dann, wenn eine Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen mit dem bisherigen Personal nicht bedient werden kann und der Personalbestand daher erweitert werden muss, um diese decken zu können.

Abbildung 23: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2020 wurden 3,6 Fachkräfte je Betrieb (2019: 4,1) gesucht. Damit fragten nicht nur weniger Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Krise, auch die Zahl der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte war deutlich kleiner. Im Ergebnis schrumpfte auch die Summe der gesuchten Fachkräfte (vgl. Abbildung 24).

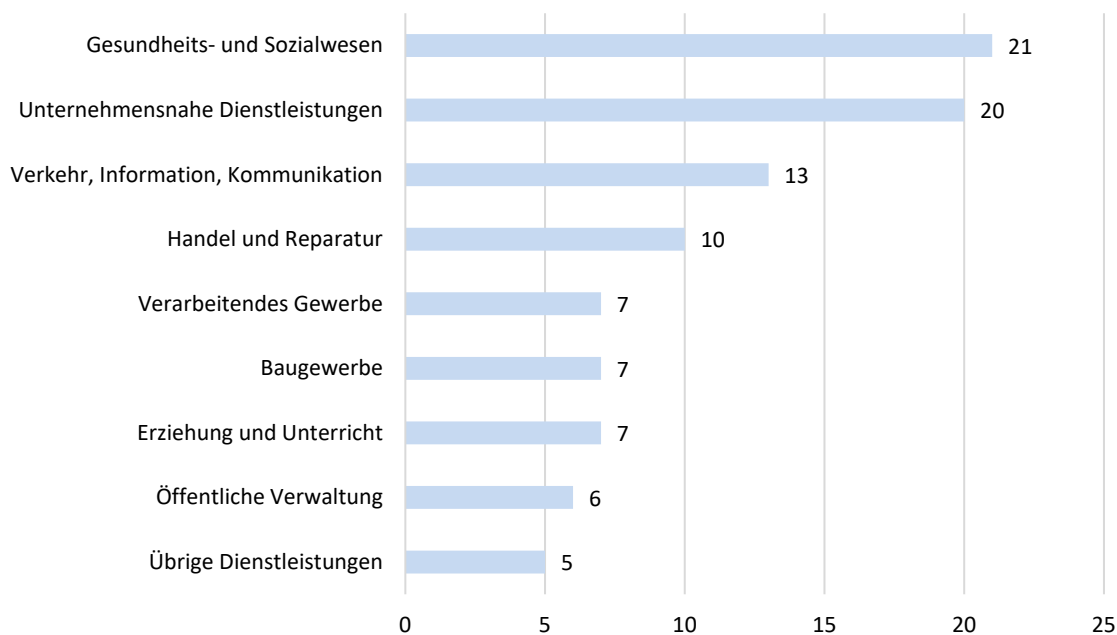
Abbildung 24: Entwicklung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich rein rechnerisch ein Bedarf von rund 120 Tsd. gesuchten Fachkräften. Im Vergleich mit dem Referenzwert aus dem Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie bedeutet dies eine Verringerung um rund ein Drittel.

In welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft wurden besonders viele Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen zwei Branchen hervor: das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen.¹⁸ Auf diese beiden Branchen entfiel jeweils ein Fünftel des gesamten Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum. In der Summe machten die zu besetzenden Stellen etwas mehr als 40 % der Gesamtnachfrage in Berlin aus (vgl. Abbildung 25).¹⁹

Abbildung 25: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Gesundheits- und Sozialwesen war die Nachfrage breiter gestreut als in anderen Branchen: Jeder zweite Betrieb bzw. jede zweite Einrichtung suchte im betreffenden Zeitraum qualifizierte Arbeitskräfte zur Einstellung. An dritter Stelle folgt die Branche Verkehr, Information/Kommunikation. Dort suchten ebenfalls 50 % der Betriebe Fachkräfte. Die dort gesuchten Fachkräfte machten rund 13 % der Gesamtnachfrage in Berlin aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, suchten 42 % aller Betriebe Fachkräfte.²⁰ Die Zahl der gesuchten Fachkräfte machte rund

¹⁸ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

¹⁹ Der größte Teil der Nachfrage in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation ging vom Bereich Information/Kommunikation aus.

²⁰ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Verarbeitenden Gewerbe in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

7 % der Gesamtnachfrage in Berlin aus. Auf die Branche Übrige Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie mit am stärksten betroffen war, suchten lediglich 13 % der Betriebe neues Fachpersonal. Die Summe der dort gesuchten Fachkräfte entsprach einem Anteil von 5 % an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften in Berlin. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Fachkräfteanteil an den Beschäftigten in dieser Branche mit 60 % weit unter dem Berliner Durchschnitt liegt. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie, einer Unterbranche der Übrigen Dienstleistungen, erfordern sogar nur 46 % aller Arbeitsplätze eine qualifizierte Ausbildung.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen folgende Aspekte auf: Wenngleich nur knapp jeder vierte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte²¹, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte (vgl. Tabelle 32).²²

Tabelle 32: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung...	
		des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	23	21	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	55	28	24
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	79	24	26
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	92	27	35
Insgesamt	34	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Summe der von den Kleinstbetrieben nachgefragten Fachkräfte entsprach einem Anteil von 21 % an der Gesamtnachfrage in Berlin. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Berlin war die Fachkräftenachfrage der Kleinstbetriebe somit überdurchschnittlich hoch. Bei Großbetrieben war es genau umgekehrt, d. h. der Anteil an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften lag unter dem Anteil der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Beschäftigten insgesamt.

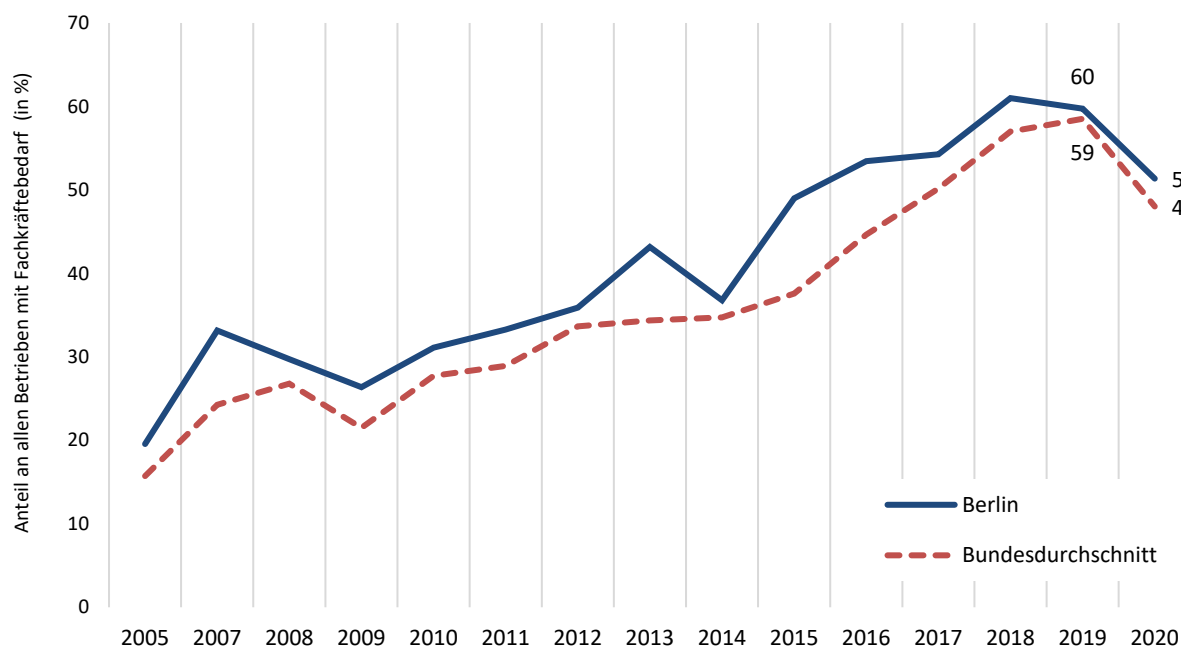
²¹ Rund drei Viertel aller Kleinstbetriebe mit Einstellungen stellten nur eine einzige Person im ersten Halbjahr 2020 neu ein.

²² Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 ist die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften dramatisch eingebrochen. Dadurch ist es allerdings auch den Betrieben, die trotzdem nach Fachkräften gesucht haben, leichter gefallen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für diese offenen Stellen zu finden. Nur etwa jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften – deutlich weniger als vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

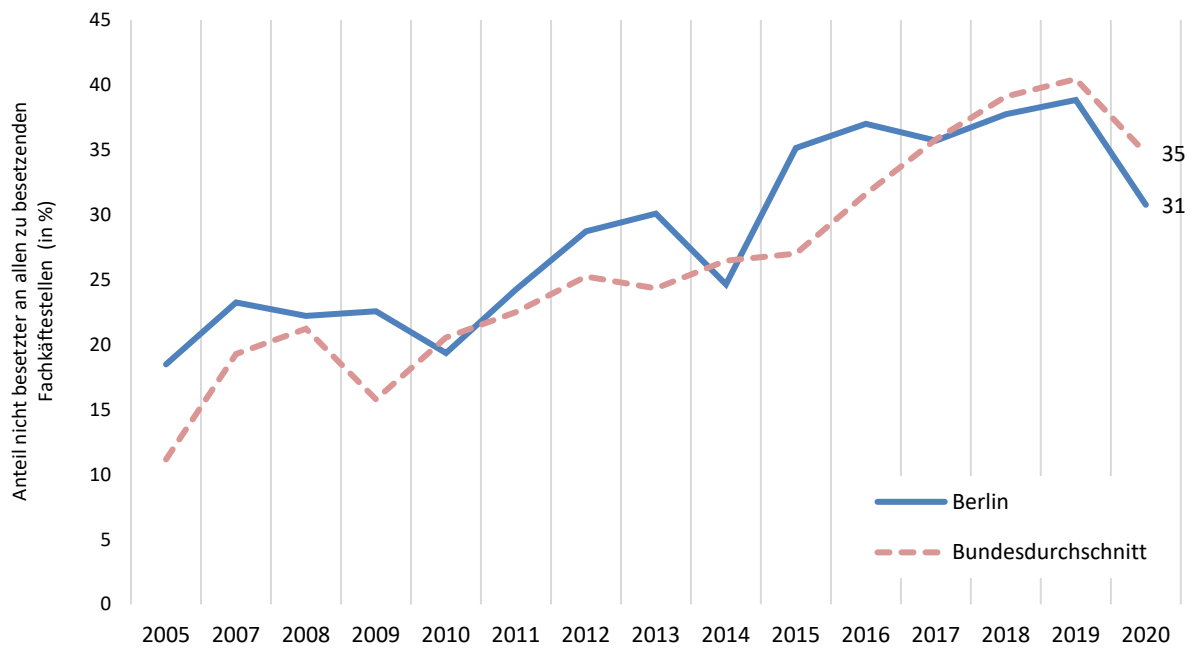


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Im Bundesdurchschnitt verlief die Entwicklung ähnlich. Mit der verringerten Nachfrage gab es nicht nur weniger Betriebe, die Stellen nicht besetzen konnten, auch der Anteil der unbesetzten Stellen hat sich deutlich verringert (vgl. Abbildung 27).²³

²³ Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die Zahl der offenen Stellen zurückgegangen ist, aber gleichzeitig mehr Personen suchten. Im Ergebnis erhalten die Unternehmen mehr Bewerbungen pro Stellenanzeige als vor der Corona-Pandemie. Gerade Beschäftigte aus stark beeinträchtigten Branchen, wie z. B. dem Tourismus oder bei Unternehmensdienstleistern bewerben sich in anderen Branchen, wie dem Gesundheitssektor oder der Software- und IT-Dienstleistungsbranche, die eine starke Nachfrage während der Pandemie erfahren (vgl. http://doku.iab.de/grauemap/2020/IAB_Befunde_COVID-19.pdf).

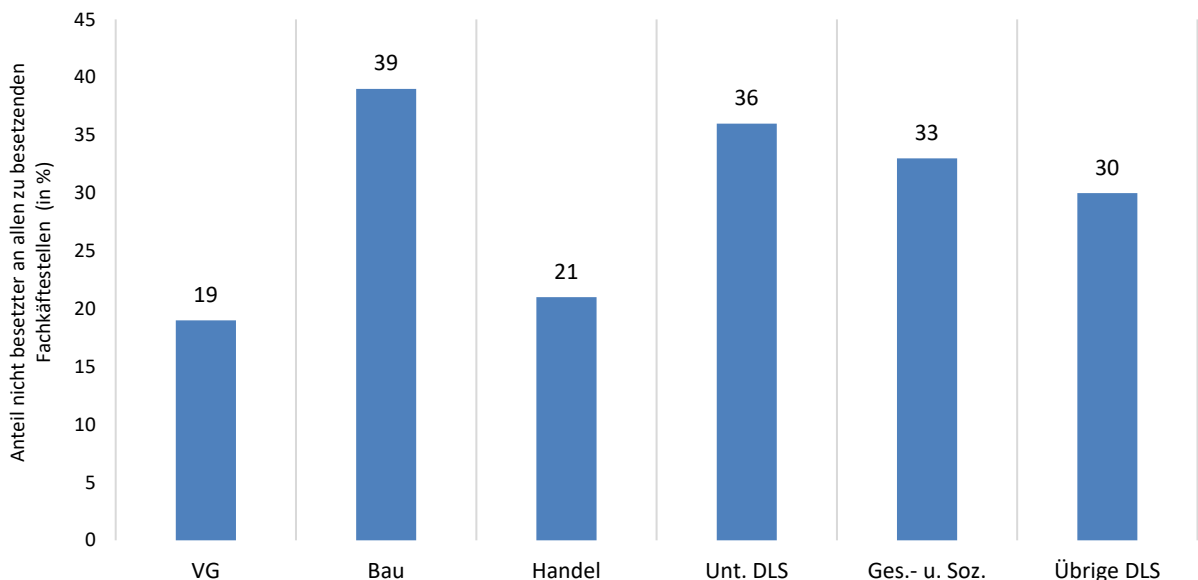
Abbildung 27: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat zwar dazu geführt, dass anteilig weniger Stellen als in den Jahren zuvor unbesetzt blieben. Dennoch gab es auch im letzten Jahr einzelne Branchen, die nach wie vor Schwierigkeiten hatten, ihre offenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2020 nach Branchen



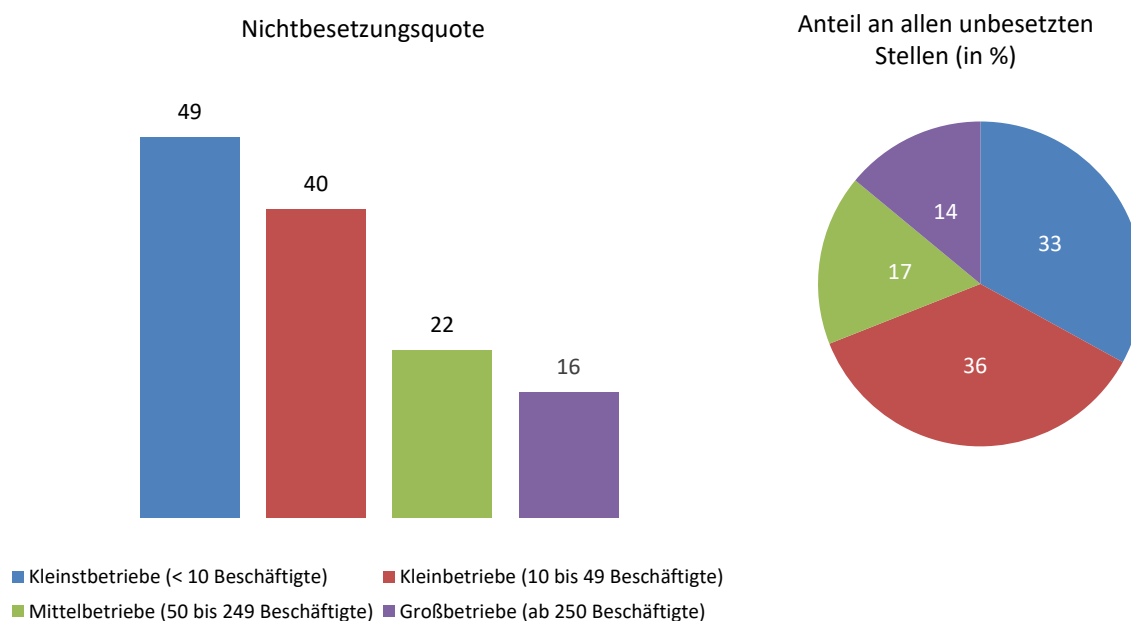
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Wie schon in den Vorjahren blieben vor allem im Baugewerbe zahlreiche Stellen unbesetzt. Von allen im ersten Halbjahr 2020 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt

der Befragung im dritten Quartal 2020 noch fast 40 % der zu besetzenden Stellen unbesetzt. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, auf die jeweils rund ein Fünftel der gesamten Fachkräftenachfrage in Berlin entfiel, konnten 36 % bzw. 33 % der Stellen nicht besetzt werden. Aufgrund des großen Gewichts beider Branchen in der Berliner Betriebslandschaft und aufgrund der großen Zahl an offenen Fachkräftestellen gab es dort auch die meisten unbesetzten Fachkräftestellen: Fast die Hälfte aller unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin entfiel auf diese beiden Branchen. Etwas überraschend ist der Befund, wonach auch in der Branche Übrige Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie besonders stark betroffen war, viele Stellen nicht besetzt werden konnten (30 %). Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dort nur vergleichsweise wenige Betriebe neues Fachpersonal suchten (13 %).

Dass größere Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, daran hat auch die gegenwärtige Corona-Krise nichts geändert (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Nichtbesetzungsquote und Anteil an allen nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Für mehr als drei Viertel der Fachkräftestellen, die in Großbetrieben im Jahr 2020 zu besetzen waren, konnten passende Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden. Nur 16 % aller Stellen blieben unbesetzt. Die große Gruppe der Kleinstbetriebe war demgegenüber weniger erfolgreich bei der Stellenbesetzung: Rund jede zweite Stelle konnte nicht besetzt werden. Damit war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hier dreimal so hoch wie in Großbetrieben.

Die besonders problematische Situation kleinerer Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften zeigt sich auch an folgendem Befund: Von allen unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte entfielen mehr als zwei Drittel (69 %) auf die Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe.

Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften erwartungsgemäß deutlich zurückgegangen. Mit der rückläufigen Nachfrage ist es vielen Betrieben zugleich besser gelungen, ihre Stellen für Fachkräfte zu besetzen als in den vorangegangenen Jahren. Gleichwohl blieb auch im letzten Jahr ein nicht unerheblicher Teil der Stellen unbesetzt. Ob es den Betrieben zukünftig gelingt, Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird – unabhängig von den derzeit schwer abschätzbaren Folgen der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den gesuchten Fachkräften geboten werden können. Diejenigen Betriebe, die in dieser Hinsicht im Nachteil sind, insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, müssen neben der externen Gewinnung von Fachkräften auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung nutzen, wie etwa die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie entwickelt hat sowie aufgezeigt, welche Auswirkungen die aktuelle Krise auf die Bereitschaft der Unternehmen hat, Absolventinnen und Absolventen im Anschluss an die Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen sowie neue Ausbildungsplätze anzubieten.

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die berufliche Ausbildung von jungen Frauen und Männern ist in Deutschland an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Betriebe dürfen nur dann selbst ausbilden, wenn sie über eine Ausbildungsberechtigung, d. h. über persönlich und fachlich geeignetes Ausbildungspersonal und eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen. Von den befragten Berliner Betrieben sind eigenen Angaben zufolge 42 % in diesem Sinne ausbildungsberechtigt. Die Mehrheit der Berliner Betriebe verfügt somit aktuell nicht über die erforderlichen Voraussetzungen, um selbst auszubilden. Dabei gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen: Je größer ein Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist er auch berechtigt, auszubilden (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößeklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Betriebsgrößeklasse	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	35	43
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	54	69
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	80	87
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	86	94
Insgesamt	42	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

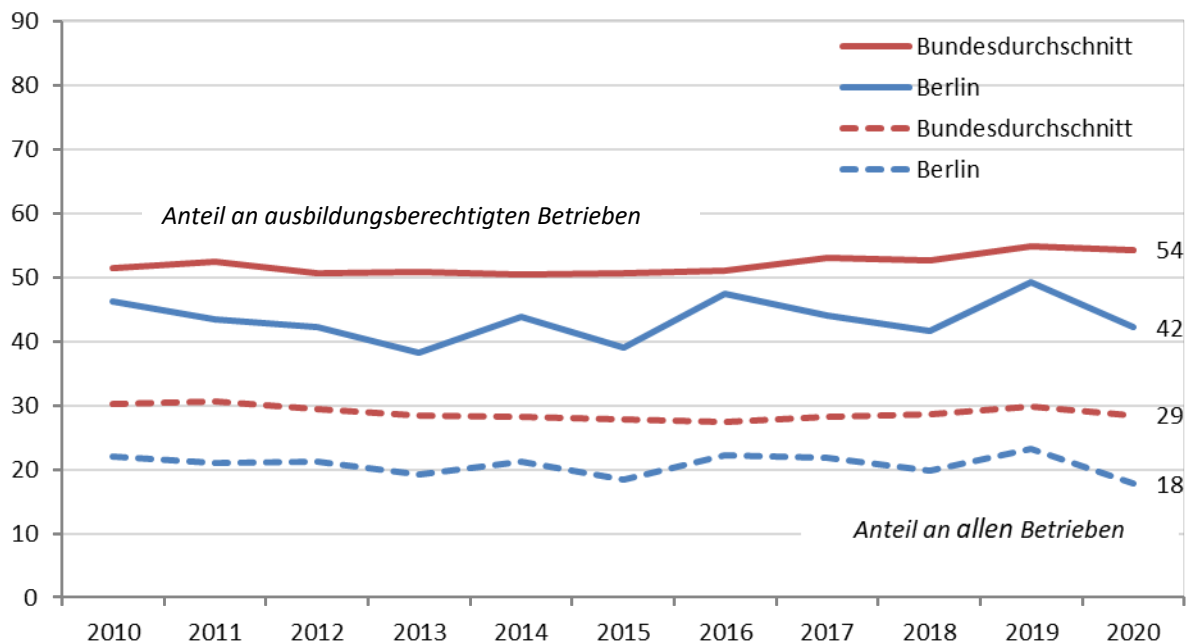
Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Berlins, sondern bundesweit zu beobachten. Der regionale Vergleich zeigt allerdings, dass bundesweit in jeder einzelnen Größenklasse anteilig mehr Betriebe ausbildungsberechtigt sind als in Berlin. Dies hängt möglicherweise mit der spezifischen Betriebslandschaft Berlins zusammen, die deutlich dynamischer und jünger ist als in anderen Bundesländern. Viele Betriebe in Berlin sind erst vor wenigen Jahren gegründet worden und somit noch relativ jung. Jüngere, erst wenige Jahre bestehende Unternehmen sind in der Regel weniger ausbildungsaffin als solche, die bereits seit vielen Jahren existieren und entsprechende Strukturen für eine eigene Ausbildung aufgebaut haben.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ bzw. „Ausbildungsbeteiligung“

Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht als Ausbildungsbetrieb betrachtet bzw. als ein Betrieb, der sich an der Ausbildung beteiligt, 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.

42 % der Berliner Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, beteiligten sich im letzten Jahr an der Ausbildung. Im Vergleich zum Wert aus der Vorjahresbefragung ein Rückgang um rund sieben Prozentpunkte. Die bundesweite Ausbildungsbeteiligung der Betriebe verringerte sich ebenfalls, und zwar auf 54 %, war aber nach wie vor höher als in Berlin (vgl. Abbildung 30).

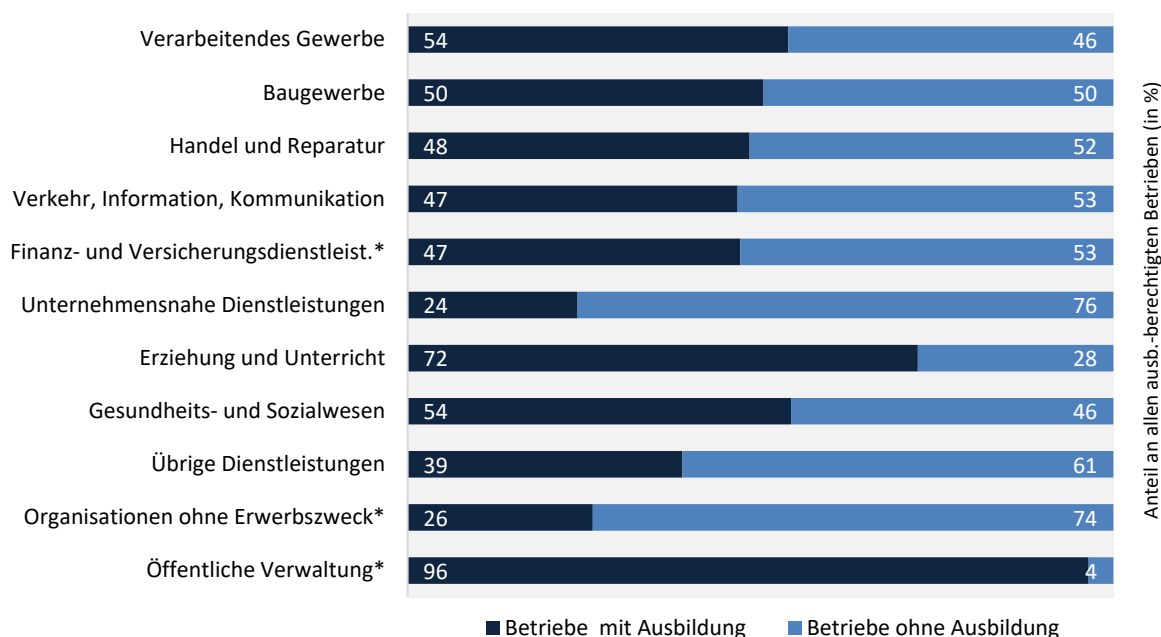
Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft beteiligen sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reicht von 24 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bis hin zu 96 % im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe (siehe oben), sondern auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

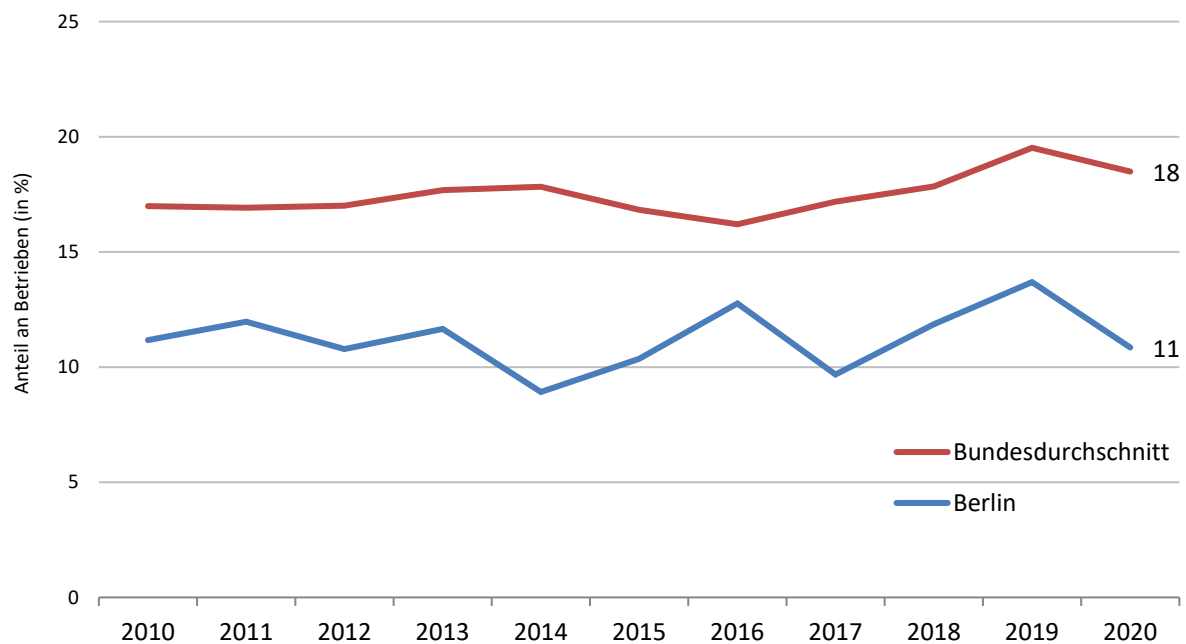
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	7	21
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	38	71
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	67	84
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	76	88
Insgesamt	18	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Während sich fast 90 % aller ausbildungsberechtigten Großbetriebe an der Ausbildung beteiligten, bildeten lediglich 21 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus. Dieser geringe Anteil dürfte auch mit dem geringeren Bedarf von Betrieben dieser Größenklasse an Nachwuchskräften zusammenhängen. Während größere Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten in der Regel jedes Jahr altersbedingte Personalabgänge ersetzen müssen und daher einen kontinuierlichen Ersatzbedarf haben, sind solche Abgänge bei kleineren Betrieben eher selten und diskontinuierlich.

Für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2019/2020, welches im August bzw. September 2019 – und damit ca. ein halbes Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie – begann, bot rund jeder vierte Berliner Betrieb mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze an.²⁴ Dies entspricht einem Anteil von 11 % aller Betriebe in Berlin (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020

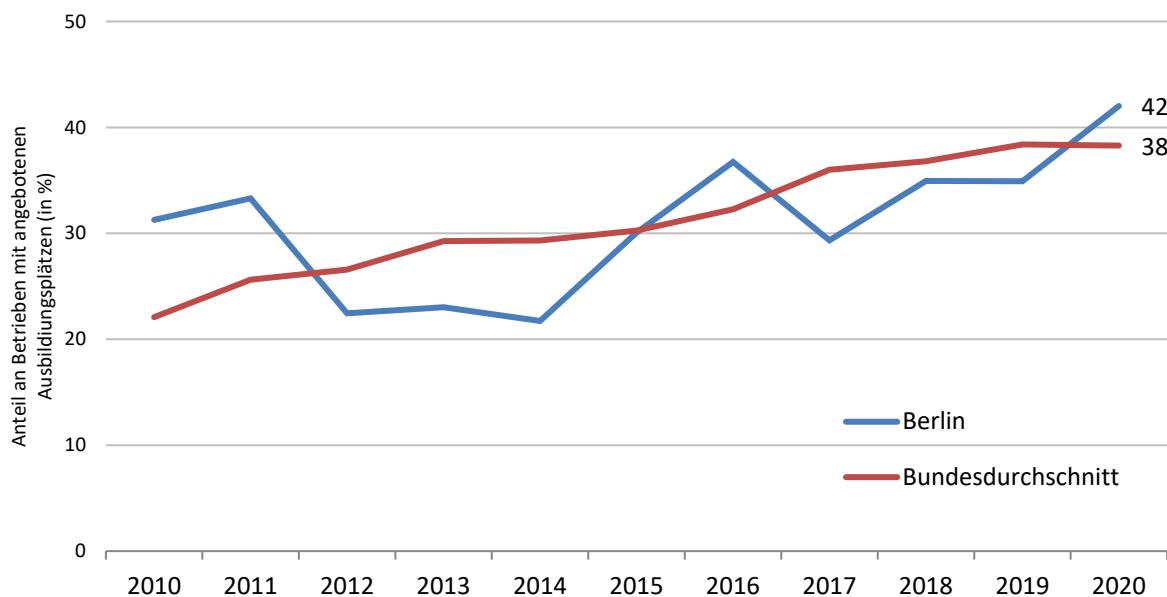
Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet dies einen Rückgang um rund drei Prozentpunkte. Die Zahl der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen war somit bereits im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie rückläufig. Die Entwicklung in Berlin verlief zwar ähnlich wie im Bundesdurchschnitt. Wie schon in den vorangegangenen Jahren lag der Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen aber deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

In 42 % der Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot konnte mindestens ein angebotener Ausbildungsplatz nicht besetzt werden.²⁵ Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen (vgl. Abbildung 33).

²⁴ Da ein Teil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2019/2020 keinen einzigen Ausbildungsplatz besetzen konnte, ist die Zahl der Betriebe mit Ausbildungsangeboten (26 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe) größer als die Zahl der Betriebe mit neu abgeschlossenen Verträgen (21 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe).

²⁵ Ob sich in den betreffenden Fällen keine Jugendliche bzw. kein Jugendlicher um die Stellen beworben hatte, die Bewerberinnen und Bewerber nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Abbildung 33: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze hängt eng mit der Größe der Betriebe zusammen (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2019/2020 sowie Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	11	38	38
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	42	42	36
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	60	47	21
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	83	42	13
Insgesamt	26	42	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

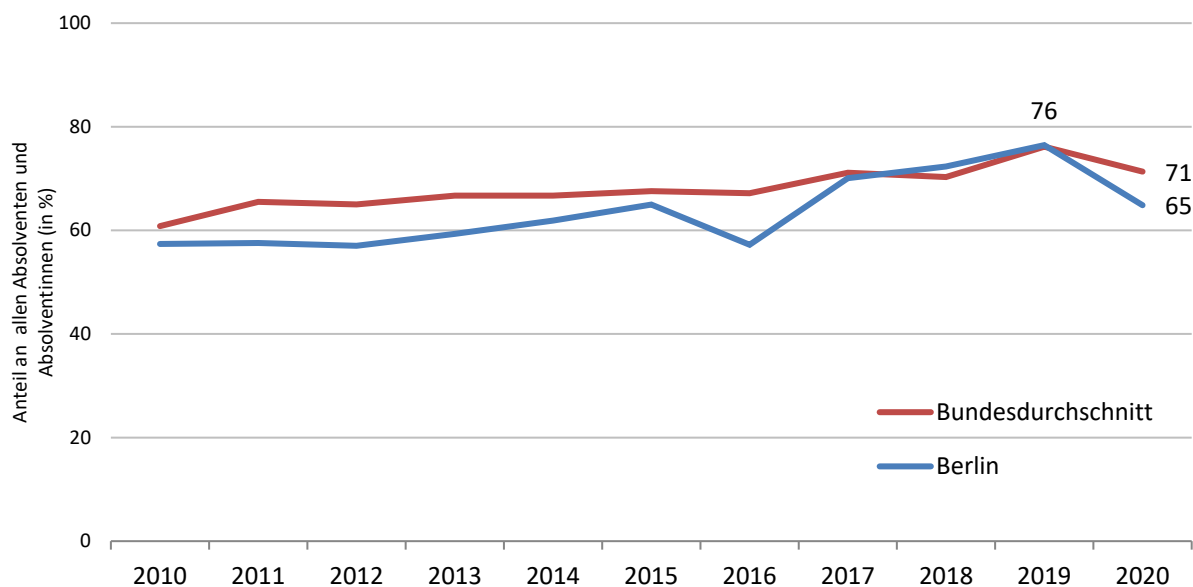
Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es offensichtlich, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Der Anteil von Betrieben mit mindestens einem unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz ist zwar in allen Größenklassen ähnlich und liegt zwischen 38 % und 47 %. Die Nichtbesetzungsquote hingegen, d.h. der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, lag in Kleinstbetrieben mit 38 % am höchsten und in Großbetrieben mit 13 % wesentlich niedriger. Hierbei ist außerdem zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze deutlich unterscheidet. Da Kleinstbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz anbieten, bleiben die betroffenen Betriebe komplett ohne Auszubildende. Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige

Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

7.2 Übernahme von Absolventinnen und Absolventen

Angesichts der massiven wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie war zu befürchten, dass viele Ausbildungsbetriebe auf die Übernahme ihrer Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen verzichten. Von den Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden rund zwei Drittel von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 11 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 34). Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich die Chancen von jungen Frauen und Männern, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb zu wechseln, somit spürbar verschlechtert. Dass trotz der gegenwärtigen Krise und der unsicheren Perspektiven immerhin rund zwei Drittel aller Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden, könnte vom gewachsenen Interesse der Unternehmen zeugen, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten, und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen.

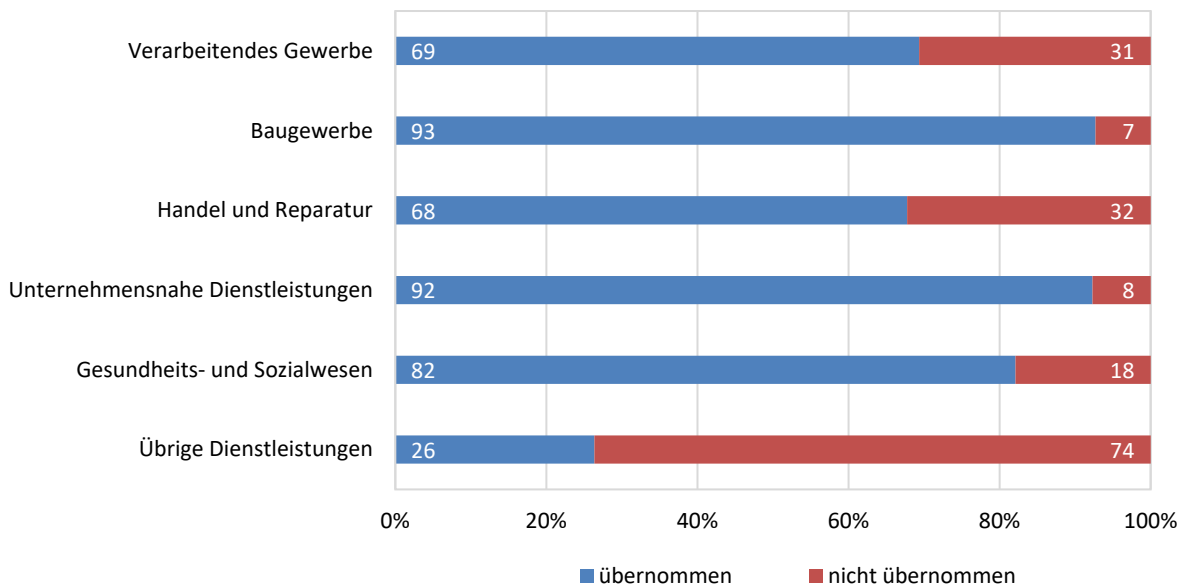
Abbildung 34: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Anteil übernommener Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen (vgl. Abbildung 35).

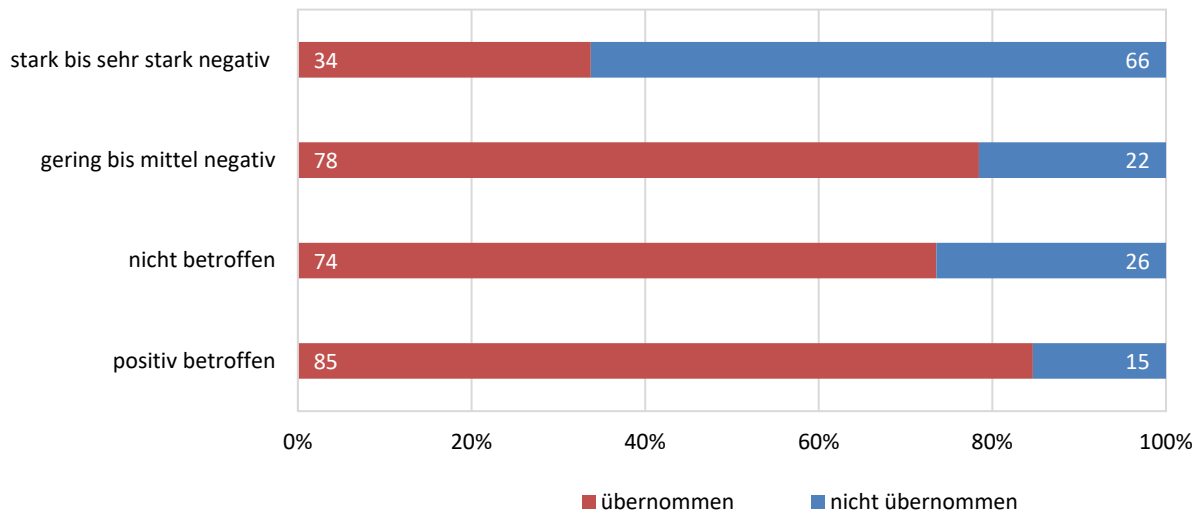
Abbildung 35: Übernahme von Absolventinnen und Absolventen nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Während im Baugewerbe 93 % aller Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb wechselten, wurden im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit) lediglich 26 % der Absolventinnen und Absolventen übernommen. Die Corona-Krise dürfte hier mit großer Wahrscheinlichkeit eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben, da es sich bei der genannten Branche um einen Bereich handelt, der zu den am stärksten betroffenen zählt. Dies wird auch daran deutlich, dass noch im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie mit 72 % rund dreimal so viele Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Übernahmegeschehen werden auch deutlich, wenn man die einzelnen Typen von Betrieben betrachtet (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Übernahme von Absolventinnen und Absolventen nach der wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Chancen für Absolventinnen und Absolventen, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, waren in Abhängigkeit von der betrieblichen Betroffenheit von der Corona-Krise unterschiedlich groß. Am besten waren diese in jenen Betrieben, die durch gestiegene Umsätze von der Krise profitieren konnten. In diesen positiv betroffenen Betrieben wurden 85 % der Absolventinnen und Absolventen übernommen. Demgegenüber stehen jene jungen Frauen und Männer, die ihre Ausbildung in einem Betrieb beendeten, der wirtschaftlich stark oder sehr stark negativ von der Corona-Krise betroffen war. In diesen Betrieben waren die Übernahmechancen nur sehr gering: Nur ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen wurde dort übernommen.

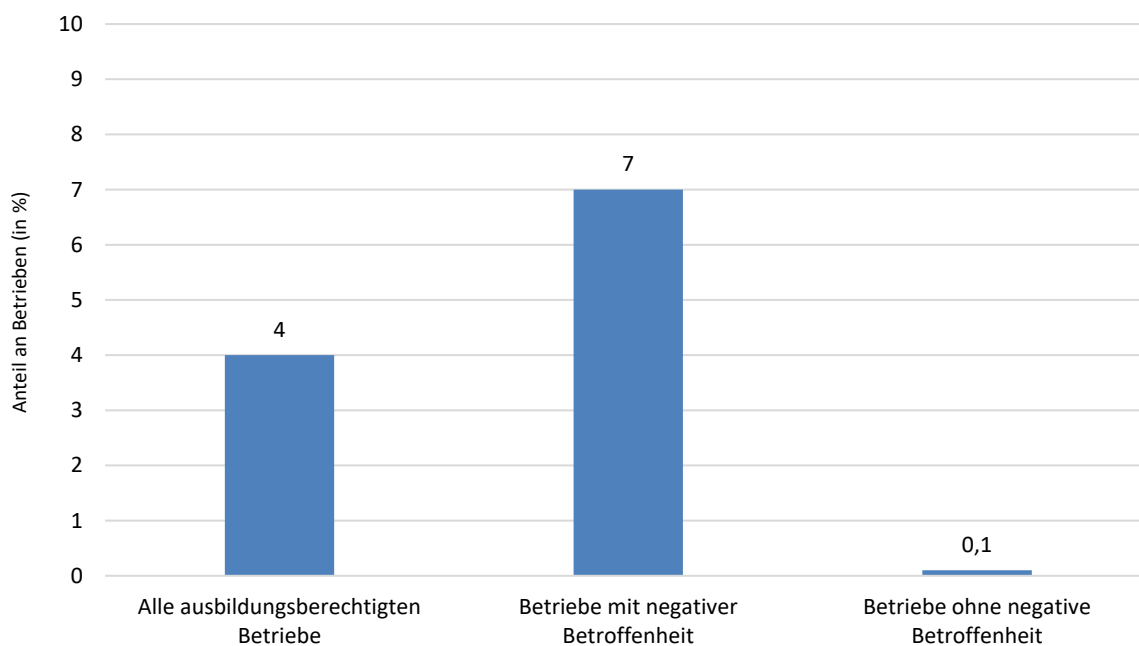
7.3 Zukünftige Ausbildungsbereitschaft

Die Betriebe wurden danach gefragt, ob sie für das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 gerade begonnene Ausbildungsjahr 2020/2021 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben oder dies noch planen. Von allen Betrieben mit Ausbildungsbezeichnung gaben 13 % an, selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben.²⁶ Im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr 2019/2020 bedeutet dies einen Rückgang um fünf Prozentpunkte, was mit großer Wahrscheinlichkeit auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen ist. Dafür sprechen u. a. die Antworten auf die Frage, welche Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführt wurden bzw. geplant waren (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4.2). Hierbei ging es auch um solche Maßnahmen, wie z. B. eine eingeschränkte Übernahme von Absolventinnen und Absolventen oder einen Verzicht

²⁶ In weiteren 4 % der Fälle wurden neue Abschlüsse durch andere Betriebe bzw. Dienststellen des Unternehmens getätigt.

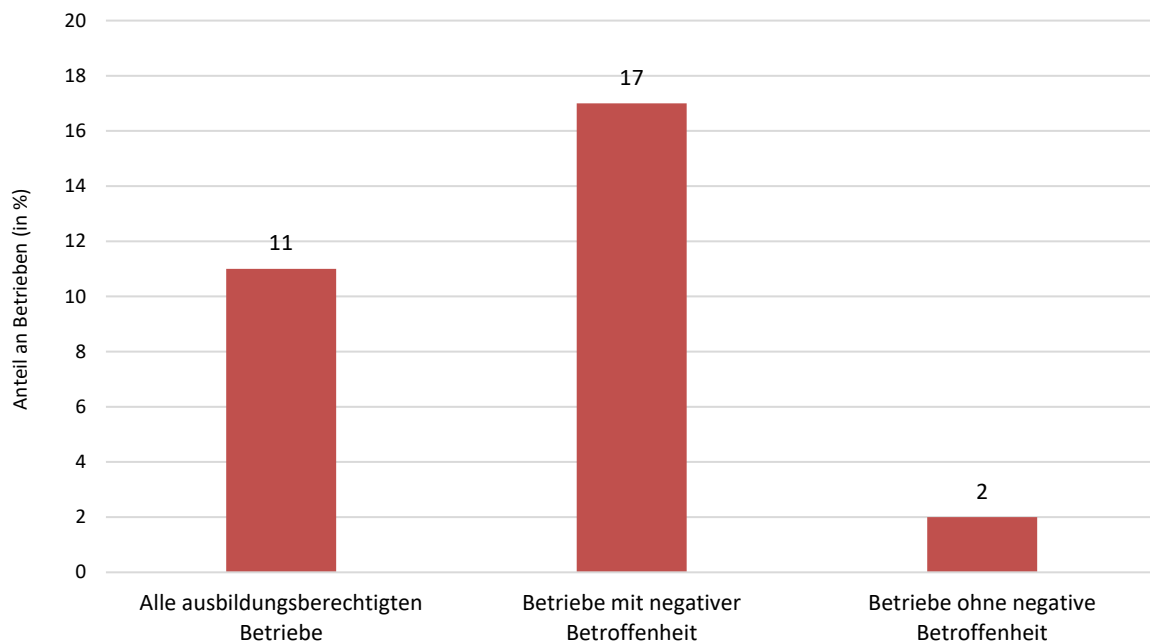
auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen. Von allen Betrieben mit Ausbildungsbe-
rechtigung gaben 4 % an, auf die ursprünglich vorgesehene Übernahme von Absolventinnen
und Absolventen im Jahr 2020 verzichtet bzw. diese eingeschränkt zu haben. Bei Betrieben,
bei denen die Corona-Pandemie zu erheblichen negativen wirtschaftlichen Effekten geführt
hat, fiel der entsprechende Anteil fast doppelt so hoch aus (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Verzicht auf die Übernahme von Absolventinnen und Absolventen in Reaktion auf die Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Von allen Betrieben mit Ausbildungsbe-
rechtigung gaben 11 % an, auf die ursprünglich vorge-
sehene Besetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 verzichtet zu
haben. Hierbei zeigen sich erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Betroffenheit von
der Corona-Pandemie. Bei denjenigen Betrieben, bei denen die Corona-Pandemie zu erhebli-
chen negativen wirtschaftlichen Effekten geführt hat, verzichtete rund jeder sechste auf die
geplante Ausbildung. Bei jenen Betrieben, bei denen die Corona-Pandemie keine nennens-
werten wirtschaftlichen Effekte hatte, verzichteten 2 % auf die geplante Ausbildung (vgl. Ab-
bildung 38). Ob für diese Entscheidung eher finanzielle Aspekte und unsichere wirtschaftliche
Perspektiven eine Rolle gespielt haben oder eher die derzeitigen Unwägbarkeiten und Schwie-
rigkeiten bei der praktischen Umsetzung der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule,
lässt sich mit den Daten der Befragung nicht beantworten.

Abbildung 38: Verzicht auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen in Reaktion auf die Corona-Pandemie

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020, Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, dass sich der Ausbruch der Corona-Pandemie nicht nur negativ auf die Chancen der Auszubildenden ausgewirkt hat, die ihre Ausbildung in der Corona-Krise beendeten, sondern auch auf die Ausbildungsplatzchancen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die in der Krise einen Ausbildungsplatz suchen.²⁷

7.4 Mindestausbildungsvergütung

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden geraten zunehmend Aspekte in den Fokus, die mit der Attraktivität von Betrieben zusammenhängen. Diese wird von zahlreichen Faktoren bestimmt. Neben dem Image des Ausbildungsberufes gehören hierzu wesentlich die Ausbildungsbedingungen (Lage und Umfang der Arbeitszeiten), die späteren beruflichen Perspektiven (Übernahmemöglichkeiten) sowie nicht zuletzt die Vergütung der Auszubildenden. Ab 2020 wird die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende stufenweise eingeführt (nicht zu verwechseln mit dem gesetzlichen Mindestlohn für Beschäftigte). Auszubildende, die im Jahr 2020 ihre Lehre beginnen, sollen eine Mindestvergütung in Höhe von 515 Euro erhalten. Die Mindestausbildungsvergütung soll in den weiteren Ausbildungsjahren stufenweise angehoben werden (im zweiten Ausbildungsjahr um 18 %, im dritten Ausbildungsjahr um 35 % und im vierten Ausbildungsjahr um

²⁷ Mit der Frage nach dem Abschluss von Neuverträgen wurde die grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ermittelt. Angaben über die konkrete Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden nicht erhoben.

40 %). Die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr soll zudem jährlich angepasst werden. Sie steigt danach für alle Ausbildungsjahre stufenweise bis 2023 an. Vom Gesetzesentwurf werden Ausbildungsverhältnisse erfasst, in denen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) im Rahmen dualer Bildungsgänge beruflich ausgebildet wird. Die Bemessung der Ausbildungsmindestvergütung orientiert sich an § 12 Absatz 2 Nummer 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG). Für das erste Ausbildungsjahr wird der monatliche Bedarf von Auszubildenden dem monatlichen Bedarf von vollzeitschulischen Auszubildenden, die nicht bei ihren Eltern wohnen, gleichgestellt.

Vor dem Hintergrund der erfolgten Veränderungen wurden in der Befragung 2020 daher ermittelt, wie viele (Ausbildungs-)Betriebe von der erfolgten Einführung der Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende (MAV) betroffen waren bzw. in wie vielen Betrieben Auszubildende nach MAV entlohnt werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es sich bei den betroffenen Betrieben nur um eine kleine Minderheit handelt. In Berlin gaben lediglich 3 % der Betriebe (mit mindestens einem Ausbildungsplatzangebot für 2019/2020) an, dass die Ausbildungsvergütung des angebotenen Ausbildungsplatzes bzw. der angebotenen Ausbildungsplätze unter der Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro lag (Bundesdurchschnitt: 4 %). In einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft fielen die entsprechenden Anteile höher aus: Hierzu gehören die beiden Branchen Handel sowie Übrige Dienstleistungen (Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit), in denen der Anteil von Ausbildungsbetrieben mit entsprechenden Vergütungen bei 6 % bzw. 4 % lag.

Fazit: Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Ausbildungsmarkt. Betriebe konnten ihre Lehrstellen nur unter erschwerten Bedingungen besetzen, unter anderem, weil Vorstellungsgespräche oder Praktika nicht wie gewohnt stattfinden konnten oder Ausbildungsmessen abgesagt oder virtuell organisiert werden mussten. Auf der anderen Seite standen Ausbildungsinteressierte einem deutlich verringerten Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich auch die Chancen für junge Frauen und Männer, im Anschluss an ihre Ausbildung in eine Beschäftigung zu wechseln, erheblich verschlechtert.

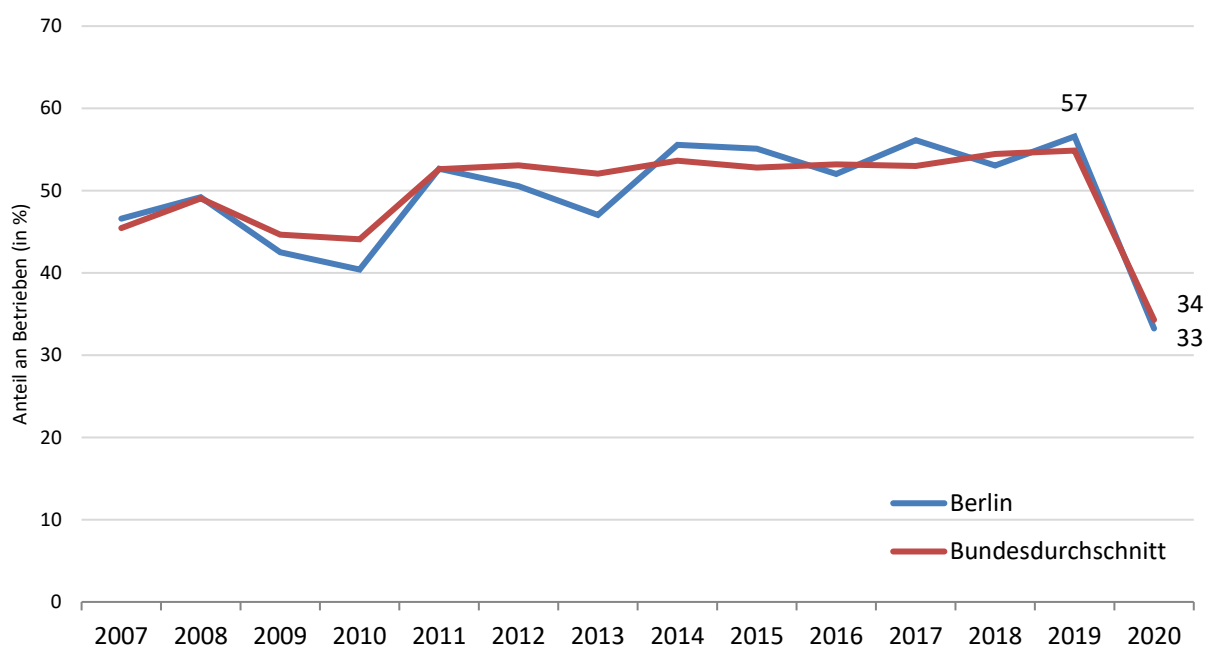
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe – neben der Erstausbildung - eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie den Vorteil, dass relativ zeitnah auf neue Qualifizierungserfordernisse infolge technischer oder technologischer Veränderungen, wie z. B. der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt, reagiert werden kann. Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt wurden und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Seit Beginn dieses Jahrtausends ist ein deutlicher Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten festzustellen. Im Wesentlichen wurde dieser nur durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 unterbrochen (und noch im Jahr 2013). Die massiven Umsatzeinbrüche und die vielfach teils drastisch verschlechterten Geschäftserwartungen der Betriebe führten damals dazu, dass sie ihr Weiterbildungsengagement reduzierten. Dieses Muster scheint sich tendenziell auch in der Corona-Krise abzuzeichnen, allerdings in deutlich schärferem Ausmaß als je zuvor (vgl. Abbildung 39).

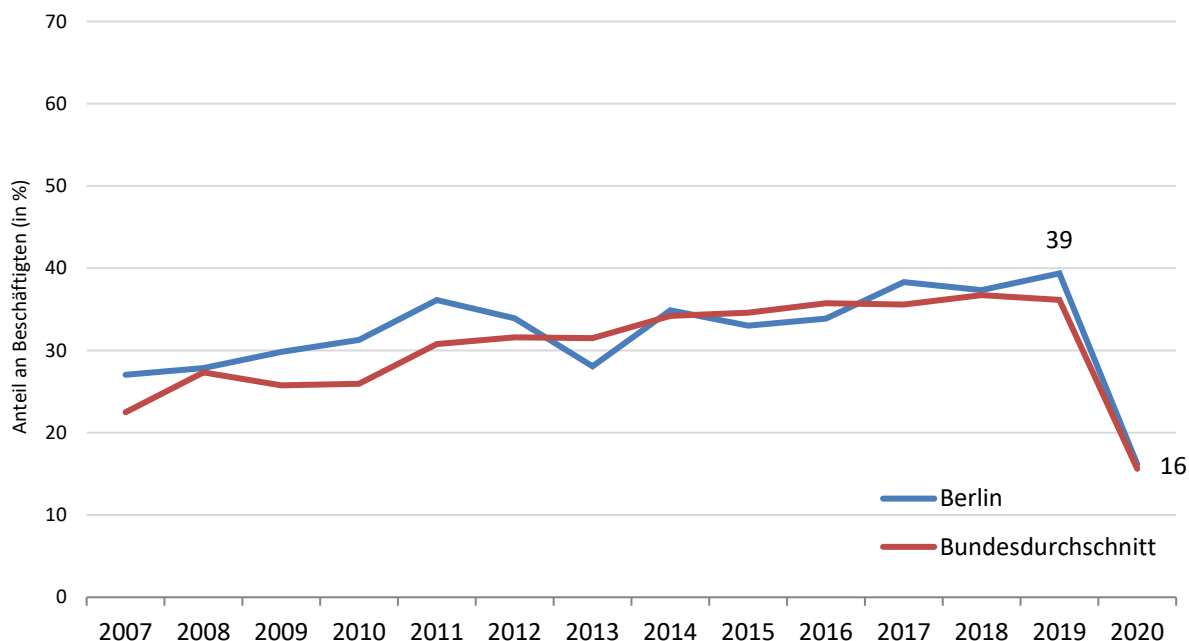
Abbildung 39: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Mit dem stark rückläufigen Weiterbildungsengagement der Betriebe ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 haben nur noch 16 % der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen – der niedrigste Wert seit Beginn der Befragung (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Die Einbrüche bei der Weiterbildungsbeteiligung waren in allen Betriebsgrößenklassen zu beobachten (vgl. Tabelle 36). Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fiel in allen Größenklassen um über die Hälfte. Wie im Jahr 2019 steigt der Anteil der sich an der Weiterbildung beteiligenden Betriebe mit der Größe des Betriebs an, während es beim Anteil der Beschäftigten keinen solchen Zusammenhang gibt.

Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	%		%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	49	28	35	16
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	70	42	38	14
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	91	65	50	21
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	97	76	32	14
Insgesamt	57	33	39	16

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

Auch auf Ebene der Branchen gab es ausnahmslos Rückgänge in der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 37). Diese waren in einigen Branchen größer, wie im Verarbeitenden Gewerbe, wo der Anteil der Beschäftigten von 39 % auf 5 % fiel, und in einigen Branchen kleiner, wie im Baugewerbe, wo dieser Anteil von 34 % auf 24 % zurückging.

Tabelle 37: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 2019 und 2020 nach Branchen

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	67	28	39	5
Baugewerbe	73	30	34	24
Handel und Reparatur	47	19	34	20
Verkehr, Information/Kommunikation	48	28	42	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	100	66	63	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	41	37	17
Erziehung und Unterricht	49	46	50	21
Gesundheits- und Sozialwesen	77	49	38	22
Übrige Dienstleistungen	31	18	32	8
Organisationen ohne Erwerbszweck*	71	38	50	22
Öffentliche Verwaltung*	97	41	53	15
Insgesamt	57	33	39	16

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2020. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr *Der ausgewiesene Wert ist aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung. Stark negativ betroffene Betriebe weisen die niedrigste Beteiligung auf, positiv betroffene die höchste (vgl. Tabelle 38). Dieser Zusammenhang zeigt sich auch beim Anteil der weitergebildeten Beschäftigten. Hier fallen die Unterschiede ähnlich gravierend aus. Allerdings ist der Zusammenhang nicht ganz eindeutig, da hier die gering bis mittel negativ betroffenen Betriebe den höchsten Wert der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Tabelle 38: Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung

Corona-Betroffenheit	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
stark bis sehr stark negativ betroffen	27	11
gering bis mittel negativ betroffen	34	20
nicht betroffene Betriebe	34	16
positiv betroffene Betriebe	44	18
Insgesamt	33	16

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass zahlreiche Betriebe in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind und geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote, die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Insgesamt musste rund jeder dritte Betrieb geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen (Bundesdurchschnitt: 34 %). Von Absagen besonders betroffen waren die folgenden vier Branchen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung (vgl. Tabelle 39). Dies lag allerdings auch daran, dass in diesen Branchen im Vergleich zu anderen mehr weitergebildet wird.

Von der Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen waren insgesamt 15 % aller Berliner Beschäftigten betroffen bzw. 22 % der Beschäftigten in den Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen geplant hatten, aber aufgrund der Corona-Pandemie nicht umsetzen konnten.²⁸

Tabelle 39: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen

Branche	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	22	25	18
Baugewerbe	27	8	6
Handel und Reparatur	32	31	18
dar. Einzelhandel	30	29	16
Verkehr, Information/Kommunikation	32	23	14
dar. Information/Kommunikation	33	32	19
Finanz- und Vers.-dienstleistungen*	56	28	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	16	9
Erziehung und Unterricht	46	31	21
Gesundheits- und Sozialwesen	68	32	28
Übrige Dienstleistungen	16	19	7
dar. Beherbergung und Gastronomie	10	18	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	21	18	14
Öffentliche Verwaltung*	42	8	8
Insgesamt	34	22	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

²⁸ Die Zahl der Beschäftigten, die an geplanten Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie nicht teilnehmen konnten (Anteil an allen Beschäftigten: 15 %), war damit fast genauso groß wie die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung (Anteil an allen Beschäftigten: 16 %).

Die folgende Tabelle 40 zeigt die Ergebnisse für die vier, hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe berichteten häufiger von Absagen geplanter Veranstaltungen oder Teilnahmen. Der Anteil der Beschäftigten, die von diesen Absagen betroffen waren, ist bei den kleineren und mittelgroßen Betrieben allerdings höher. Von den Absagen waren zwischen 14 % und 20 % der Beschäftigten in den Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben berührt gegenüber über 12 % in Großbetrieben.

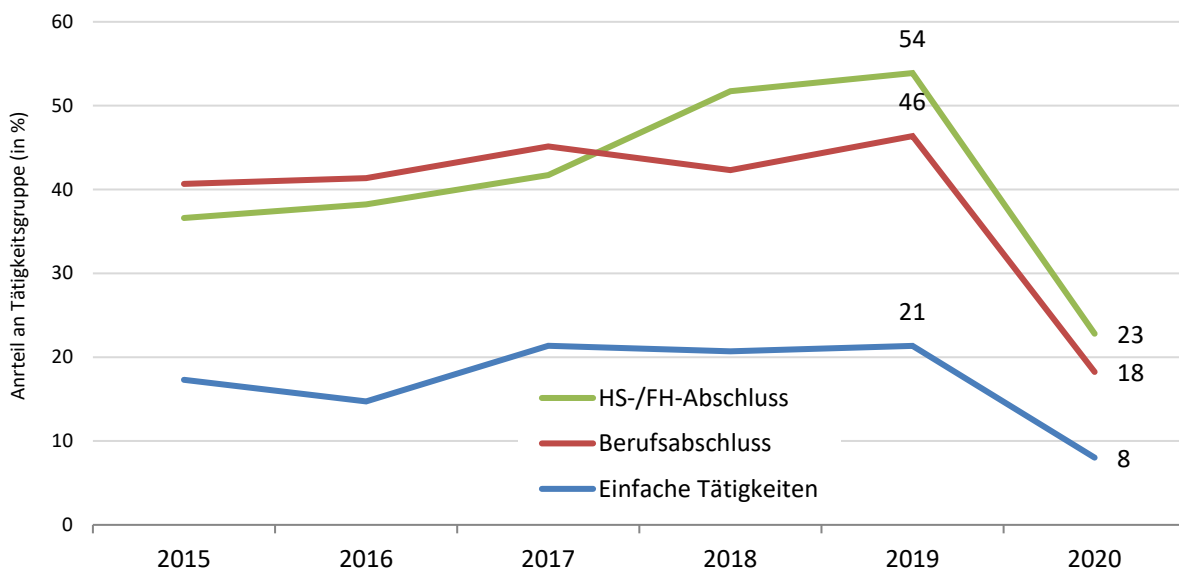
Tabelle 40: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	27	47	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	45	29	14
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	69	28	20
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	88	13	12
Insgesamt	34	22	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit dem drastisch eingebrochenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigtengruppen gesunken (vgl. Abbildung 41). Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine akademische Ausbildung voraussetzt, ist die Weiterbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr um mehr als die Hälfte gefallen. Bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ist die ohnehin niedrige Quote noch stärker gesunken.

Abbildung 41: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2020

8.2 E-Learning und Corona-Pandemie

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, andererseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinaren befördert. Die Krise wirkte somit als Katalysator für eine stärkere Nutzung von E-Learning. Von allen Berliner Betrieben mit Weiterbildung haben 53 % hierfür E-Learning genutzt (Bundesdurchschnitt: 49 %). Von diesen Nutzern haben wiederum mehr als zwei Drittel (69 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (Bundesdurchschnitt: 73 %).

Eine stärkere Nutzung von E-Learning wegen Corona lässt sich über alle Branchen hinweg beobachten, wobei allerdings Unterschiede bestehen (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Weiterbildung per E-Learning nach Branchen

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	28	40	74
Baugewerbe	30	25	46
Handel und Reparatur	19	57	52
dar. Einzelhandel	19	55	67
Verkehr, Information/Kommunikation	28	60	56
dar. Information/Kommunikation	31	74	51
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	66	75	88
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	62	65
Erziehung und Unterricht	46	50	91
Gesundheits- und Sozialwesen	49	52	83
Übrige Dienstleistungen	18	33	90
dar. Beherbergung und Gastronomie	11	45	91
Organisationen ohne Erwerbszweck*	38	50	87
Öffentliche Verwaltung*	41	93	47
Insgesamt	33	53	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Während unter anderem in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Übrige Dienstleistungen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen die große Mehrheit der Betriebe ihre Weiterbildungsmaßnahmen pandemiebedingt per E-Learning durchgeführt haben, fand dies in den Bereichen Baugewerbe, Öffentliche Verwaltung sowie Handel und Reparatur nur in rund

jedem zweiten Betrieb statt. Diese Unterschiede dürften vor allem damit zusammenhängen, dass nicht alle Wissensinhalte gleichermaßen per E-Learning vermittelt werden können, sondern die Präsenz der Teilnehmenden voraussetzen. Insbesondere im Baugewerbe und bei den Übrigen Dienstleistungen setzen insgesamt nur ein Viertel bzw. ein Drittel aller Betriebe mit Weiterbildung auf E-Learning.

Die Nutzung von E-Learning bei der Weiterbildung steigt mit Größe der Betriebe (vgl. Tabelle 42). Dies könnte möglicherweise mit den unterschiedlichen finanziellen und technischen Voraussetzungen kleinerer und größerer Betriebe zusammenhängen. Größere Betriebe verfügen in der Regel über größere Spielräume für Investitionen in die erforderliche technische Infrastruktur.

Tabelle 42: Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	28	46	63
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	42	58	73
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	65	73	83
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	76	86	81
Insgesamt	33	53	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Fazit: Die Corona-Pandemie führte zu einer erheblichen Reduzierung des betrieblichen Weiterbildungsengagements. Zahlreiche Betriebe gerieten in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten und mussten aus Kostengründen geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, andererseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinaren befördert.

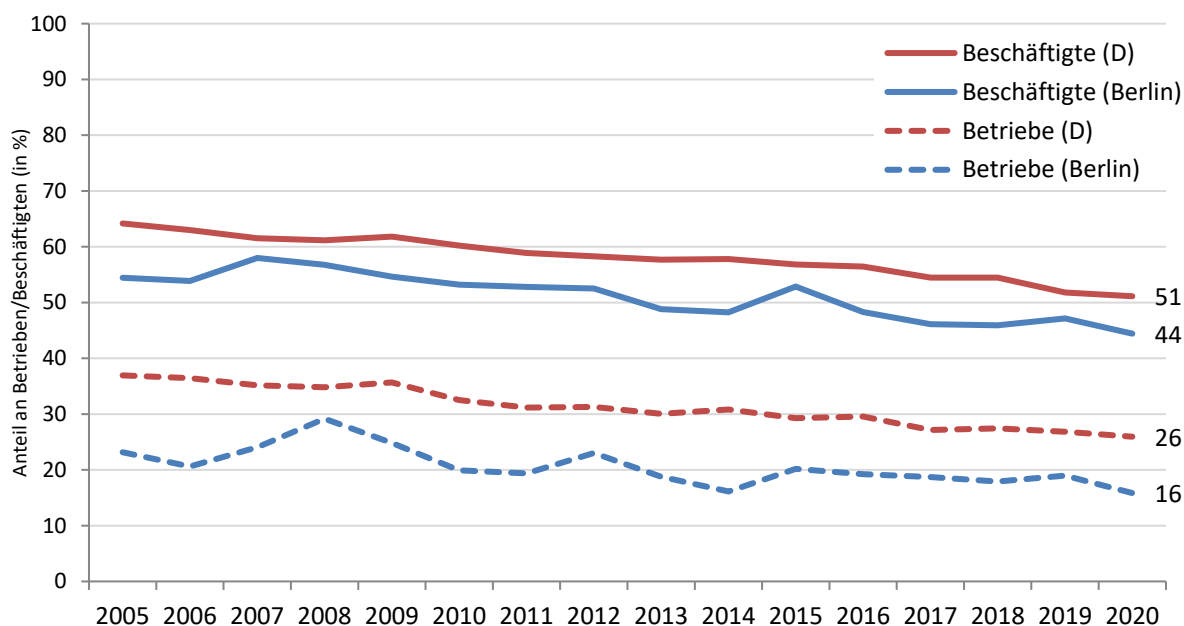
9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG UND MINDESTLOHN

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt. Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verhandeln mit Gewerkschaften über betriebsbezogene bzw. betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2020 ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin weiter zurückgegangen. Nur noch 16 % aller Berliner Betriebe sind durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiteten 44 % aller Berliner Beschäftigten (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Berliner Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind im Bundesdurchschnitt jedoch anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Berlin.

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	12	13
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	23	25
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	36	37
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	71	78
Insgesamt	16	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Diese Tatsache erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 44 % deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite (16 %).

Ein weiterer Faktor ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	24	65
1990 bis 1999	17	23
2000 bis 2009	14	50
ab 2010	12	20
Insgesamt	16	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Rund jeder vierte Betrieb in Berlin, der vor 1990 gegründet wurde, ist tarifgebunden. Bei den Betrieben, die erst seit 2010 existieren, sind es nur 12 %.²⁹ Dies hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe. Der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter könnte auch eine Erklärung für die vergleichsweise geringe Tarifbindung in Berlin sein, da der Betriebsbestand in Berlin deutlich jünger ist als im Bundesdurchschnitt (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3.3).

Bei der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft. Die Spanne reicht von 3 % bis 36 % bei den Betrieben und von

²⁹ Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

16 % bis 64 % bei den Beschäftigten. Im Bereich Information und Kommunikation sind die Anteile am geringsten, das Baugewerbe hingegen weist die höchsten Werte auf (vgl. Tabelle 45).

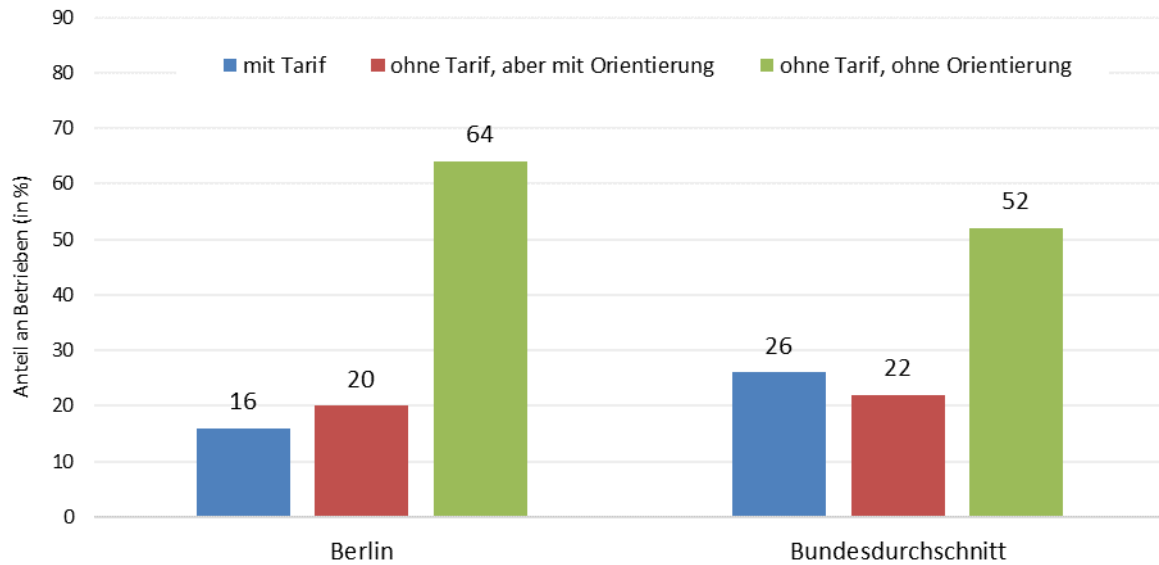
Tabelle 45: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	22	61
Baugewerbe	36	64
Handel und Reparatur	15	28
dar. Einzelhandel	20	34
Verkehr, Information/Kommunikation	6	26
dar. Information/Kommunikation	3	16
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	34	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	33
Erziehung und Unterricht	21	40
Gesundheits- und Sozialwesen	22	37
Übrige Dienstleistungen	11	37
dar. Beherbergung und Gastronomie	8	37
Organisationen ohne Erwerbszweck*	25	39
Insgesamt	16	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

9.2 Orientierung an Tarifverträgen

Rund jeder vierte nicht tarifgebundene Betrieb in Berlin gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 20 % bezogen auf alle Betriebe in Berlin (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Flächentarifverträgen orientierenden Betrieben sind 21 % der Berliner Beschäftigten tätig. 64 % der Betriebe sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an einem Tarifvertrag (Bundesdurchschnitt: 52 %)

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße von nicht tarifgebundenen Betrieben und der Tariforientierung (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	88	23	20
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	77	24	19
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	64	44	28
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	29	66	19
Insgesamt	84	24	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich an einem Tarifvertrag orientiert. Zwei Drittel der Großbetriebe ohne Tarifbindung gaben an, sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an einem Flächentarifvertrag zu orientieren. Bei den Kleinstbetrieben war es nur noch knapp ein Viertel.

Der Anteil von Betrieben mit Orientierung an Flächentarifverträgen ist in den einzelnen Bran-

chen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich groß. Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo etwas mehr als drei Viertel der Betriebe nicht tarifgebunden sind, orientiert sich fast jeder zweite dieser Betriebe an einem Tarifvertrag. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) orientieren sich demgegenüber nur sehr wenige der nicht tarifgebundenen Betriebe an einem Tarifvertrag. In dieser Branche sind fast 90 % der Betriebe ohne Tarifbindung. Und nur 13 % dieser nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifbindung	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	78	24	19
Baugewerbe	64	31	20
Handel und Reparatur	85	38	32
dar. Einzelhandel	80	41	33
Verkehr, Information/Kommunikation	94	14	14
dar. Information/Kommunikation	97	15	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	66	38	25
Unternehmensnahe Dienstleistungen	91	15	14
Erziehung und Unterricht	79	42	33
Gesundheits- und Sozialwesen	78	47	36
Übrige Dienstleistungen	89	13	12
dar. Beherbergung und Gastronomie	92	11	10
Organisationen ohne Erwerbszweck*	75	14	11
Insgesamt	84	24	20

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Orientierungsbereiche: Löhne und Gehälter, Wochenarbeitszeiten

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden danach gefragt, ob die einzelnen Regelungen exakt übernommen wurden oder von diesen nach oben oder unten abgewichen wird. Im Einzelnen wurde gefragt nach der Höhe von Löhnen und Gehältern, der Dauer der Wochenarbeitszeit, der Dauer des Jahresurlaubs sowie der Zahlung von Weihnachtsgeld. In etwas mehr als der Hälfte der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe entsprechen die vereinbarten Löhne und Gehälter genau dem Branchentarif. In 12 % werden geringere Verdienste gezahlt und in etwas

mehr als jedem dritten Betrieb liegen diese über den Tariflöhnen. Das heißt in der Mehrzahl der Fälle stimmt das Lohnniveau bei einer Tariforientierung mit dem im Tarifvertrag überein oder liegt sogar höher. Dieses Muster zeigt sich in allen Branchen (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt)...		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	19	67	19	14
Baugewerbe	20	60	36	5
Handel und Reparatur	32	40	50	10
dar. Einzelhandel	33	51	34	15
Verkehr, Information/Kommunikation	14	65	35	0
dar. Information/Kommunikation	15	57	43	0
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	25	46	20	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	60	35	4
Erziehung und Unterricht	33	53	12	35
Gesundheits- und Sozialwesen	36	51	38	11
Übrige Dienstleistungen	12	44	31	24
dar. Beherbergung und Gastronomie	10	45	41	14
Organisationen ohne Erwerbszweck*	11	63	0	37
Insgesamt	20	52	36	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Wenn Betriebe sich an Tarifverträgen orientieren, dann zahlt die Mehrheit überwiegend ähnliche Löhne und Gehälter. Im Verarbeitenden Gewerbe oder in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation z. B. sind dies jeweils rund zwei Drittel der Betriebe.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: In kleineren Betrieben entsprechen die Löhne und Gehälter in der Mehrheit der Fälle einem Tarifvertrag, in größeren Betrieben liegen sie demgegenüber überwiegend darüber (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt)...		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%		
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	20	54	38	9
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	19	46	33	21
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	28	60	20	20
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	19	36	64	0
Insgesamt	20	52	36	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden auch danach gefragt, wie es sich mit der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit verhält. In 41 % der Fälle entspricht die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit exakt dem Branchentarif, in 22 % ist sie kürzer, in 9 % ist sie länger. Die übrigen 28 % der Befragten konnten hierzu keine Auskunft geben, da ihnen zwar die Löhne des Tarifvertrags, nicht aber die dort geltenden Wochenarbeitszeiten bekannt waren. Je größer ein Betrieb ist, umso eher entsprechen die Wochenarbeitszeiten einem Tarifvertrag (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Wochenarbeitszeit...			
	entspricht dem Branchentarif	Ist kürzer	Ist länger	Kann ich nicht sagen
	%			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	37	25	6	32
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	50	15	16	19
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	54	8	20	18
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	89	11	0	0
Insgesamt	41	22	9	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit der Größe nehmen zudem die Kenntnisse über die Inhalte von Tarifverträgen zu. Alle nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten konnten einschätzen, ob die Wochenarbeitszeit in ihrem Unternehmen dem Tarifvertrag entspricht, kürzer oder länger ist. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten waren zahlreiche Befragte hierzu nicht in der Lage, z. B. rund jeder dritte Kleinstbetrieb.

Die folgende Tabelle 51 zeigt die Ergebnisse für die einzelnen Branchen. In nahezu allen Branchen gab eine Mehrheit der Befragten an, dass die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in ihrem Betrieb von den Regelungen des Branchentarifvertrags abweicht oder sie es nicht wissen (Ausnahmen: Verarbeitendes Gewerbe, Einzelhandel, Organisationen ohne Erwerbszweck).

Tabelle 51: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen

Branche	Wochenarbeitszeit...			
	entspricht dem Branchentarif	ist kürzer	ist länger	Kann ich nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	52	11	13	25
Baugewerbe	46	6	0	48
Handel und Reparatur	46	12	6	36
dar. Einzelhandel	57	10	9	23
Verkehr, Information/Kommunikation	49	0	33	18
dar. Information/Kommunikation	35	0	41	25
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	20	0	35	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	26	6	27
Erziehung und Unterricht	49	27	11	13
Gesundheits- und Sozialwesen	40	36	8	16
Übrige Dienstleistungen	21	51	2	27
dar. Beherbergung und Gastronomie	31	58	4	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	60	0	3	37
Insgesamt	41	22	9	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Die Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen wurden zusätzlich danach gefragt, ob sich diese auf alle oder nur einen Teil der Beschäftigten erstreckt. In etwas mehr als drei Viertel der betreffenden Betriebe gilt die Orientierung für alle Beschäftigten. Dieses Muster ist im Prinzip in fast allen Branchen zu beobachten (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf...		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	19	74	26	0
Baugewerbe	20	88	8	5
Handel und Reparatur	32	66	21	13
dar. Einzelhandel	33	56	32	11
Verkehr, Information/Kommunikation	14	88	12	0
dar. Information/Kommunikation	15	95	5	0
Finanz- u. Vers.-dienstleistungen*	25	100	0	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	86	10	5
Erziehung und Unterricht	33	71	24	5
Gesundheits- und Sozialwesen	36	82	11	7
Übrige Dienstleistungen	12	63	15	23
dar. Beherbergung und Gastronomie	10	77	19	4
Organisationen ohne Erwerbszweck*	11	6	0	94
Insgesamt	20	77	14	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 *Die ausgewiesenen Werte sind aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Branche nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Bei 82 % der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Kleinbetriebe erstreckt sich die Orientierung auf die gesamte Belegschaft. Bei Großbetrieben beträgt der entsprechende Anteil nur 52 % (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53: Beschäftigtenreichweite der Orientierung an Löhnen und Gehältern eines Branchentarifvertrags nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf...		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
	%	%		
Kleinbetriebe (< 10 Beschäftigte)	20	82	9	10
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	19	69	22	8
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	28	53	38	9
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	19	52	48	0
Insgesamt	20	77	14	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nur knapp 30 % der Großbetriebe nicht tarifgebunden sind gegenüber fast 90 % bei den Kleinstbetrieben.

9.3 Mindestlohn

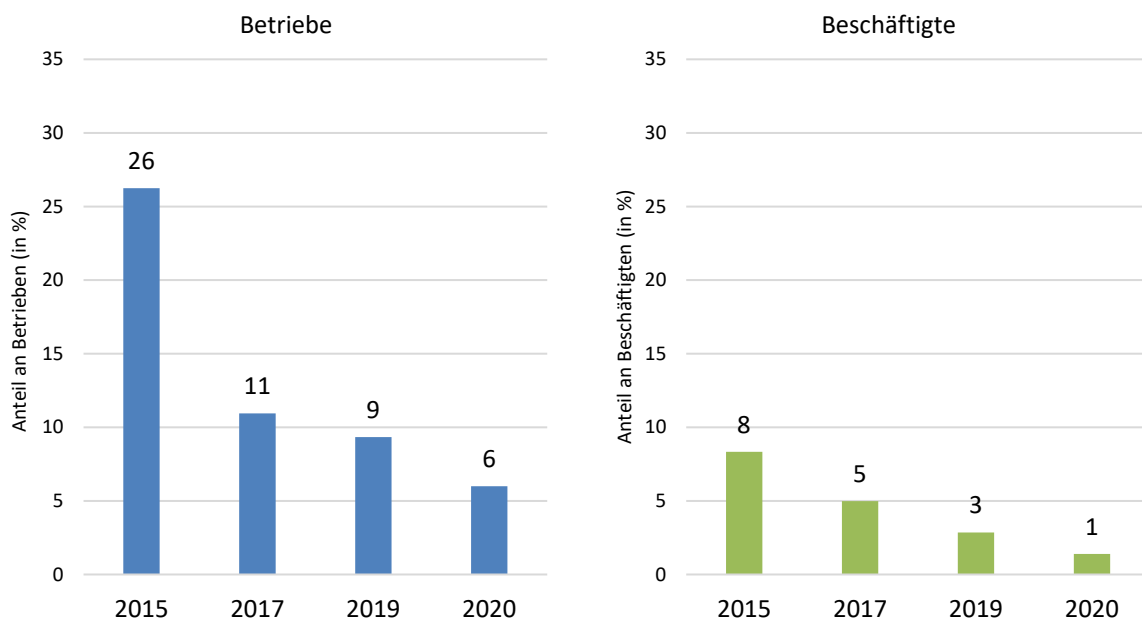
Im Jahr 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Er wurde im Januar 2020 zum dritten Mal erhöht und stieg von 9,19 Euro auf 9,35 Euro (zum 1. Januar 2021 auf inzwischen 9,50 Euro). Die aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner bestehende Mindestlohnkommission berät alle zwei Jahre über eine angemessene Erhöhung, die von der Bundesregierung qua Rechtsverordnung umgesetzt wird. Laut Mindestlohngesetz soll sich die Kommission bei ihren Empfehlungen an der Entwicklung des Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes orientieren. Dieser Index bildet die durchschnittliche Entwicklung der Tariflöhne aller Branchen in Deutschland ab. Die Orientierung an Tariflöhnen soll als Kriterium zur Setzung des Mindestlohns sicherstellen, dass die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns die von den Sozialpartnern ausgehandelten Lohnerhöhungen widerspiegelt.³⁰

In der Befragung im Jahr 2020 wurde – zum vierten Mal nach 2015, 2017 und 2019 – ermittelt, wie viele Betriebe und Beschäftigte von der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 erfasst wurden. Wie die folgende Abbildung 44 verdeutlicht, ist der Anteil der betroffenen Betriebe in Berlin wie auch der Anteil der Beschäftigten, auf die sich die Einführung bzw. die Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erstreckte, kontinuierlich zurückgegangen.

In 6 % der Berliner Betriebe war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohniveaus betroffen. Dieser Anteil entspricht exakt dem Bundesdurchschnitt (6 %). Im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer war der Anteil mit 11 % nahezu doppelt so hoch. Der Unterschied ist plausibel, da das durchschnittliche Lohnniveau in den ostdeutschen Bundesländern deutlich niedriger ausfällt als in Berlin oder in westdeutschen Bundesländern. Je höher das durchschnittliche Lohnniveau, desto geringer ist auch der Kreis der Betroffenen. Die jüngste Anpassung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erstreckte sich auf rund 1 % der Berliner Beschäftigten. Der Anteil fiel damit nur halb so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt (2 %).

³⁰ Ergänzend durch Landesgesetze (Landesmindestlohngesetz, Berliner Ausschreibe- und Vergabegesetz) verpflichtet sich das Land Berlin überall dort, wo es finanziell beteiligt ist oder Einwirkungsmöglichkeit hat, darauf zu achten, dass der Mindeststundenlohn von einheitlich 12,50 € eingehalten wird (wie Zuwendungen, Ausschreibe- und Vergabeverfahren).

Abbildung 44: Betriebe und Beschäftigte in Berlin mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019 und 2020

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren auch im letzten Jahr erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die sich durch vergleichsweise geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste auszeichnen. In Berlin werden die niedrigsten Durchschnittslöhne in den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit) gezahlt, also jener Branche, die von den angeordneten Schließungen infolge der Corona-Pandemie besonders stark betroffen ist. In dieser Branche gab es in rund jedem fünften Betrieb mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst wurde; 8 % der Beschäftigten in dieser Branche profitierten von der Mindestlohnerhöhung. Im Bereich Handel und Reparatur lag die Reichweite bei 5 % der Betriebe und 1 % der Beschäftigten (vgl. Tabelle 54).

Tabelle 54: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro
	%	%
Handel und Reparatur	5	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	1
Gesundheits- und Sozialwesen	4	1
Übrige Dienstleistungen	21	8
Insgesamt	6	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Etwas mehr als die Hälfte aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe in Berlin und rund die Hälfte aller betroffenen Beschäftigten gehören zur Branche Übrige Dienstleistungen (vgl. Tabelle 55).³¹

Tabelle 55: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen

Branche	Verteilung der Betriebe	Verteilung der Beschäftigten
	%	
Handel und Reparatur	12	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	9
Gesundheits- und Sozialwesen	8	8
Übrige Dienstleistungen	53	53
Restliche Branchen	18	22
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mindestlohn aus betrieblicher Perspektive

Die Mindestlohnerhöhung erstreckte sich zwar nur auf 6 % aller Berliner Betriebe und 1 % aller Beschäftigten, in vielen dieser betroffenen Betriebe hatte die Lohnerhöhung jedoch beträchtliche Auswirkungen (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56: Beschäftigtenreichweite der Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2020 in den betroffenen Betrieben nach ausgewählten Branchen

Branche	Mindestlohnerhöhung betraf...		
	unter 25 % der Belegschaft	25 bis < 50 % der Belegschaft	50 % oder mehr Belegschaft
	%		
Handel und Reparatur	52	25	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	2	74
Gesundheits- und Sozialwesen	54	4	42
Übrige Dienstleistungen	22	3	74
Insgesamt	30	12	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

³¹ Eine noch stärkere Branchendifferenzierung der Ergebnisse ist aufgrund der geringen Fallzahl bei diesem Merkmal nicht möglich.

In fast 60 % der betroffenen Betriebe führte die Mindestlohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mindestens die Hälfte der Beschäftigten vor Erhöhung des bundesweiten gesetzlichen Mindestlohns weniger als 9,35 Euro. In den beiden Branchen Übrige Dienstleistungen und Unternehmensnahe Dienstleistungen betraf dies jeweils rund drei Viertel der Betriebe, im Gesundheits- und Sozialwesen 42 %.

Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Tarifbindung in Berlin weiter zurückgegangen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind im Bundesdurchschnitt anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Berlin. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern sowie bei der Festlegung der Wochenarbeitszeiten an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit weit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe.

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 (i.e.S.), die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne (i.w.S.), zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

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

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 Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und 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 mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur Sozialversi-

cherung. 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.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachliche Befristungsgründe. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zu erproben. 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 die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie 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 einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittlich 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 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 selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN



Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030) 90 28 - 11 35
www.berlin.de/sen/ias
pressestelle@senias.berlin.de

© Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales, Stand 08/2021