Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

Berlin

Betriebspanel Berlin 2019

Ergebnisse der 24. Welle

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Herausgeber: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH München

Vorwort

Die Corona-Krise hinterlässt auf dem Berliner Arbeits- und Ausbildungsmarkt deutliche Spuren: Die Arbeitslosigkeit ist spürbar gestiegen und mehr als jeder dritte Berliner Betrieb hat Kurzarbeit angemeldet. Umso wichtiger sind zuverlässige Strukturdaten über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In dieser Hinsicht gibt uns das Betriebspanel 2019 auch in diesem Jahr die Möglichkeit, Rückschlüsse für die Berliner Arbeitsmarktpolitik zu ziehen, auch wenn die zugrundeliegende Erhebung vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie durchgeführt wurde.

Viele Betriebe stehen derzeit vor großen Herausforderungen. Wir müssen uns diesen Problemen entgegenstellen und gleichzeitig Strategien für die Zukunft entwickeln. Darum bleibt die Fachkräftesicherung ein zentrales Thema für die Berliner Wirtschaft. Die Ergebnisse des Betriebspanels 2019 bestätigen die hohe Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften. Fast jeder zweite Berliner Betrieb beabsichtigte qualifizierte Arbeitskräfte einzustellen. Unter ihnen ist es 61 % nicht oder nur teilweise gelungen, diesen Bedarf zu decken. Berlin wird die Chancen einer wirtschaftlichen Erholung nur nutzen können, wenn genug Fachkräfte bereitstehen. Auf die Corona-Krise darf keine Fachkräftekrise folgen.

Eine hohe Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe ist unerlässlich, um für den benötigten Fachkräftenachwuchs zu sorgen. Die derzeit durch die Corona-Krise getrübte Ertragslage und gesteigerte Unsicherheit macht dies den Berliner Betrieben schwer. Allerdings war ihre Ausbildungsbeteiligung auch schon vor der Krise zu niedrig. Nur knapp die Hälfte ist ausbildungsberechtigt und von diesen beteiligt sich lediglich jeder Zweite an der Ausbildung. Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung liegt damit deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts. Deswegen sind die Berliner Betriebe trotz der Corona-Krise gefordert, ihren Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften zu steigern.

Verschärft wird die niedrige Ausbildungsbeteiligung durch vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge. Berlin hat seit Jahren deutlich höhere Vertragslösungsquoten als im Bundesdurchschnitt. Auch wenn nicht jede Vertragslösung einen Ausbildungsabbruch bedeutet, besteht hier weiterhin Handlungsbedarf. Deshalb unterstützen wir mit unserem Landesprogramm Mentoring Jugendliche, die Gefahr laufen, ihre Ausbildung abzubrechen und führen sie somit auf einen erfolgreichen Abschluss hin.

Die unterdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung in Berlin liegt nicht an einem Mangel an jungen Menschen, die eine Ausbildung antreten wollen. Während es im Bundesdurchschnitt weniger Bewerberinnen und Bewerber als Ausbildungsstellen gibt, ist es in Berlin umgekehrt. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, unterstützen wir mit der Förderung der Verbundausbildung die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Zudem unterstützt der Senat die berufliche Ausbildung mit einer Aufstockung des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) um 500 zusätzliche Ausbildungsplätze in diesem Jahr.

Immerhin: 76 % der Auszubildenden erhielten von ihrem Ausbildungsbetrieb nach dem Abschluss einen Arbeitsvertrag. Das ist die höchste Übernahmequote, die bisher in Berlin erreicht wurde. Um Fachkräfte auch weiterhin in den Betrieben zu halten, müssen außerdem die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten weiter intensiviert werden. Weiterbildungsangebote helfen nicht nur, neue Arbeitsanforderungen zu erfüllen, sondern stärken auch die Motivation der Beschäftigten und deren Bindung an den Betrieb. Obwohl die Ergebnisse dieses Berichts zeigen, dass der Anteil der Berliner Betriebe, die sich an einer betrieblichen Weiterbildung beteiligt haben, mit 57 % einen Höchststand erreicht hat, besteht bei diesem Punkt weiterhin Steigerungspotenzial.

Gleichermaßen von Bedeutung bei der Fachkräftesicherung ist das Prinzip der Guten Arbeit einschließlich fairer Arbeitsbedingungen und existenzsichernder Löhne. Das Betriebspanel zeigt, dass längst nicht alle Beschäftigungsverhältnisse diesen Ansprüchen genügen. 81 % aller Berliner Betriebe unterliegen keiner Tarifbindung. Dies ist insbesondere deswegen besorgniserregend, weil die Corona-Krise gezeigt hat, dass Tarifverträge die Angestellten im Krisenfall am besten schützen. Aber auch die Betriebe profitieren, da sie durch die enge Kooperation mit den Beschäftigten flexibel auf außergewöhnliche Beeinträchtigungen reagieren können.

In 83 % aller Berliner Betriebe gibt es mittlerweile atypisch Beschäftigte, d.h. befristet, geringfügig, in Teilzeit beschäftigte Personen oder Leiharbeitskräfte. Insbesondere der immer größer werdende Anteil an Befristungen, die ohne Sachgrund erfolgen, verhindert gute Arbeit. Der Bund hat sein im Koalitionsvertrag verankertes Vorhaben, die sachgrundlosen Befristungen zu begrenzen, noch nicht umgesetzt. Das Land Berlin hingegen hat bereits umgesteuert und verzichtet grundsätzlich auf sachgrundlose Befristungen, welche sich von 2018 auf 2019 im Landesdienst halbiert haben. Damit können wir im Wettbewerb um Fachkräfte punkten und Beschäftigte effektiv absichern. Auch mit der Anhebung des Landes- und Vergabemindestlohns auf 12,50 Euro hat der Senat ein klares Zeichen gesetzt.

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

Elke Breitenbach

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE 2

1. EINFÜHRUNG 6

2. DATENBASIS 7

3. BETRIEBSSTRUKTUR 11
3.1 Branchenstruktur 12
3.2 Betriebsgrößenstruktur 14
3.3 Altersstruktur der Belegschaften 17

4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 21
4.1 Beschäftigungsentwicklung 21
4.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge 26
4.3 Beschäftigungsaussichten 33

5. FACHKRÄFTEBEDARF 36
5.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs 36
5.2 Erfolg bei der Gewinnung von Fachkräften 39

6. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN 43
6.1 Teilzeitbeschäftigung 45
6.2 Geringfügige Beschäftigung 47
6.3 Midi-Jobs 50
6.4 Befristete Beschäftigung 50
6.5 Leiharbeit 57

7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG 59
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 59
7.2 Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende 66
7.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und Übernahme von Absolventen und Absolventinnen 68

8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG 71
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 71
8.2 Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern 75
8.3 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten 76

9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG 79

GLOSSAR 86

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Für Auswertungen liegen repräsentative Befragungsdaten von bundesweit mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter 777 aus Berlin. Auf diesen Daten basieren die im Betriebspanel Berlin getroffenen Aussagen.

Die Befragung wurde im November 2019 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit den Stand vor Ausbruch des Coronavirus wider.

Berlin weiterhin mit überdurchschnittlich starkem Beschäftigungswachstum, Dynamik aber schwächer als in den Vorjahren

Im Jahr 2019 ist die Beschäftigung das vierzehnte Mal in Folge gestiegen. Mit einem Plus von 3,5 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag der Zuwachs auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres. In den Jahren 2016 und 2017 war die Zahl der Beschäftigten noch um jeweils über 4 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Das jüngste Wachstum in Berlin lag aber nach wie vor deutlich über dem Bundesdurchschnitt (+1,6 %).

Berliner Wirtschaft bereits im Vorfeld der Corona-Krise weniger optimistisch als in den Vorjahren

Rund 18 % aller Berliner Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten im Jahr 2020 steigern zu wollen. Die Zahl der Betriebe mit positiven Beschäftigungsplänen hatte sich damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr um drei Prozentpunkte verringert. Die Corona-Krise traf somit auf ein bereits etwas geschwächtes Umfeld. Gleichwohl war der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen immer noch größer als jener von Betrieben, die mit einem Personalrückgang rechneten. Die ökonomischen Auswirkungen, die die Maßnahmen zum Schutz vor der Ausbreitung des Coronavirus bereits nach sich gezogen haben und noch nach sich ziehen werden, dürften allerdings zu einer deutlichen Verschiebung dieser Anteile führen.

Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften weiter gestiegen, viele Stellen blieben unbesetzt

Im Jahr 2019 hatte fast jeder zweite Berliner Betrieb (46 %) eine oder mehrere Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (Bundesdurchschnitt: 39 %). 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. 39 % der Fachkräftestellen, die die Betriebe im ersten Halbjahr 2019 zu besetzen hatten, waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch vakant - der höchste Wert seit Beginn der Zeitreihe.

Immer mehr Berliner Betriebe mit atypischer Beschäftigung; Wachstum vor allem bei Teilzeitbeschäftigung

In mehr als drei Viertel der Berliner Betriebe (83 %) gibt es mittlerweile atypisch beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, d. h. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Teilzeitstelle, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder als Leiharbeitskräfte eingesetzte Personen. Während sich über die vergangenen zehn Jahre die Anteile der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse weitgehend konstant zwischen 7 und 9 % bewegten, stieg der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung im gleichen Zeitraum von 17 % im Jahr 2010 auf derzeit 22 % an.

Befristungen in Berlin überdurchschnittlich stark verbreitet; Anteil sachgrundloser Befristungen nimmt immer mehr zu

In 22 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine Person mit einem befristeten Arbeitsvertrag (Bundesdurchschnitt: 16 %). Insgesamt arbeiten 12 % aller Berliner Beschäftigten auf einer befristeten Stelle. In Berlin sind Befristungen damit deutlich stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt (7 %). Bei etwas mehr als jeder zweiten Befristung in Berlin liegen keine sachlichen Gründe vor (53 %) – der höchste Wert seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2012. In Berlin liegt der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund allerdings deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (61 %).

Ausbildungsbeteiligung in Berlin nach wie vor unter dem Bundesdurchschnitt; Besetzung von Ausbildungsplätzen weniger schwierig als in anderen Bundesländern

Knapp die Hälfte der Berliner Betriebe ist berechtigt, selbst auszubilden (47 %). Von diesen beteiligte sich jeder zweite Betrieb an der Ausbildung, d. h. bildete im Befragungsjahr aus und/oder bot Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene und/oder beginnende Ausbildungsjahr an. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einer Beteiligung in Höhe von 23 % (Bundesdurchschnitt: 30 %).

Für das zum Befragungszeitpunkt abgeschlossene Ausbildungsjahr hatten 14 % aller Berliner Betriebe neue Ausbildungsplätze zu besetzen (Bundesdurchschnitt: 20 %). Etwa jeder dritte dieser Betriebe fand nicht für alle Ausbildungsplätze geeignete Bewerber und Bewerberinnen (35 %). Der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen war damit zwar deutlich höher als noch vor 10 Jahren (2009: 25 %). In Berlin ist es den Betrieben aber besser gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen als in anderen Bundesländern: Im Bundesdurchschnitt hatten 38 % aller Betriebe Probleme, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden.

Erhöhung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb durch verschiedene zusätzliche Leistungen und Anreize

Um ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, bieten 42 % der ausbildungsberechtigten Betriebe ihren Auszubildenden zusätzliche Sach- und Geldleistungen an (Bundesdurchschnitt: 43 %). Angeboten werden insbesondere Zuschüsse zur Mobilität (19 % der Betriebe) sowie Prämien und Sonderzahlungen (18 %). Dabei gewähren größere Betriebe deutlich häufiger ergänzende Leistungen als kleinere Betriebe: So bieten nur weniger als 10 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe ihren Auszubildenden Prämien und Sonderzahlungen an, aber fast jeder zweite Berliner Großbetrieb (47 %).

Ausbildungsabbrüche in mehr als jedem vierten Ausbildungsbetrieb; Mehrheit der vorzeitigen Vertragslösungen vom Betrieb initiiert

In mehr als jedem vierten Berliner Betrieb, der für das zum Befragungszeitpunkt zurückliegende Ausbildungsjahr einen oder mehrere Ausbildungsverträge neu abgeschlossen hatte, wurde mindestens einer davon bereits im ersten Ausbildungsjahr vorzeitig gelöst (29 %). Im Bundesdurchschnitt betrug der Anteil betroffener Betriebe 21 %. In der Mehrheit der Fälle (56 %) erfolgten die Vertragslösungen auf Initiative der Betriebe (Auszubildende: 44 %). In Berlin gingen vorzeitige Vertragslösungen damit häufiger auf die Betriebe zurück als im Bundesdurchschnitt (39 %). Als wichtigste Gründe für die vorzeitige Trennung nannten die Betriebe: mangelhaftes Sozialverhalten (49 %), fehlendes Engagement (34 %) sowie die Überforderung bzw. fehlende Eignung der Auszubildenden (15 %).

Weiterbildungsengagement gestiegen

Im Jahr 2019 haben 57 % der Berliner Betriebe einem Teil ihrer Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Das betriebliche Weiterbildungsengagement erreichte damit den höchsten Wert seit Beginn der Zeitreihe. Im Bundesdurchschnitt wurde ebenfalls ein neuer Höchstwert erzielt; mit 55 % lag die Weiterbildungsbeteiligung allerdings geringfügig unter dem Berliner Niveau. Insgesamt konnten sich 39 % der Berliner Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden – so viele wie noch nie (Bundesdurchschnitt: 36 %).

Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten relativ stabil, aber deutlich unter dem Bundesdurchschnitt

In Berlin sind derzeit 19 % der Betriebe tarifgebunden, 81 % unterliegen keiner Tarifbindung. In den tarifgebundenen Betrieben sind 47 % der Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. In Berlin sind damit anteilig deutlich weniger Betriebe

tarifgebunden und deutlich weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst als im Bundesdurchschnitt: Bei der Tarifbindung von Betrieben beträgt die Lücke acht und bei der Tarifbindung von Beschäftigten fünf Prozentpunkte.

Jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag (32 %). Dies sind 26 % aller Betriebe in Berlin. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt 45 % der Betriebe und 65 % der Beschäftigten. Im Umkehrschluss heißt dies: Gut ein Drittel der Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird weder nach Tarif bezahlt, noch orientieren sich deren Arbeitgeber bei der Lohnfestlegung an Flächentarifverträgen.

1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „Betriebspanel Berlin 2019“ werden Daten einer repräsentativen, jährlich durchgeführten Betriebsbefragung vorgestellt. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde im November 2019 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit den Stand vor Ausbruch des Coronavirus wider.

Die Betriebsbefragung repräsentiert vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die mit dem Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine oder einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte(n) haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Berlin und anderen Bundesländern bzw. dem Bundesdurchschnitt aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 3), Beschäftigungsentwicklung und Bedarf an Fachkräften sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 4 und 5), Entwicklung von bestimmten Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigung und Befristungen (Kapitel 6), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8) sowie die Entwicklung der Tarifbindung (Kapitel 9). Die Ergebnisse zu den genannten Aspekten, die regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren Themen. Im Befragungsjahr 2019 waren dies vertiefende Erkenntnisse zu betrieblichen Strategien zum Gewinnen und zum Halten von Auszubildenden (Kapitel 7.2 und 7.3).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2019 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.439 Betrieben vor, darunter 777 Betriebe aus Berlin. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von bundesweit rund 2,1 Mio. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden 0,7 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 4,1 % 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 2019.

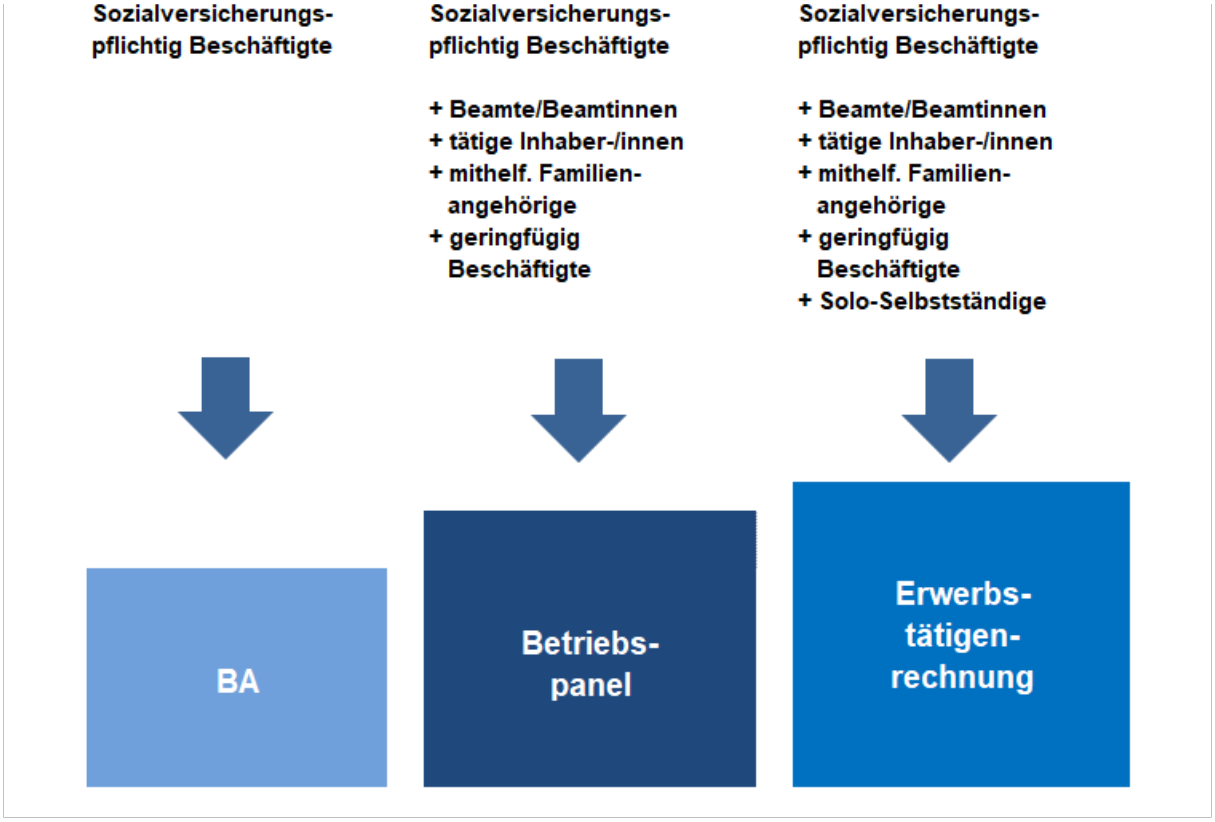
Im Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf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

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

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

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

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung

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

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA.

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

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

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

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019 (in Anlehnung an die WZ 2008)

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung im Jahr 2019 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019.

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

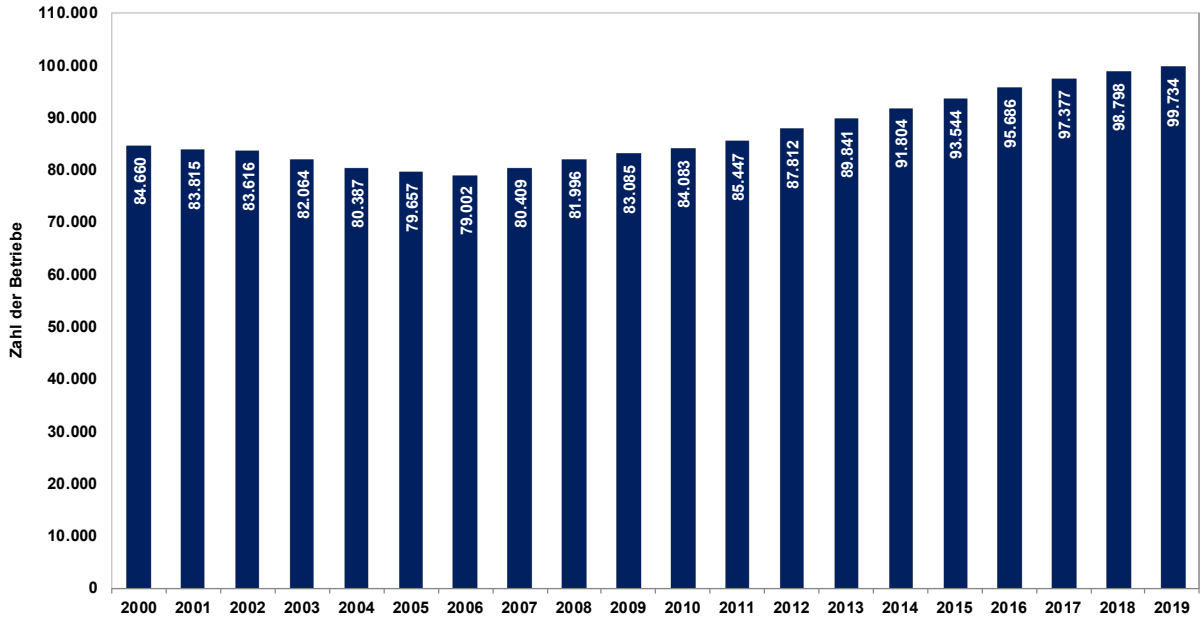
- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe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

In den Darstellungen, Tabellen und Abbildungen abweichende Anteile zu 100 % ergeben sich durch Rundungen von Dezimalwerten.

3. BETRIEBSSTRUKTUR

Im Land Berlin gibt es 99.734 Betriebe mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Vergleich zum Stand Mitte der 2000er Jahre, als mit rund 79 Tsd. Betrieben ein zwischenzeitlicher Tiefstwert erreicht wurde, ist die Anzahl der Betriebe um mehr als 25 % gestiegen. Im letzten Jahr ist die Anzahl der Betriebe damit zum dreizehnten Mal in Folge gewachsen und hat mit knapp 100 Tsd. einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 2).

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



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag: jeweils 30.06.)

Wie der Blick auf die jährlichen Wachstumsraten zeigt, fielen die Steigerungen in den letzten Jahren jedoch immer geringer aus. Mit +0,9 % war der Zuwachs an Betrieben bereits zum dritten Mal in Folge niedriger als im jeweiligen Vorjahr. Die jüngste Steigerung war zudem so niedrig wie noch nie in den vergangenen 13 Jahren. Seit 2007 betrug der jährliche Zuwachs mindestens 1.000 Betriebe; zuletzt waren es nur noch 936 Betriebe.

Eine wachsende Zahl von Betrieben ist ein Indiz für eine starke Wirtschaftsregion und eine wesentliche Voraussetzung für weiteres Beschäftigungswachstum. Viele zusätzliche Arbeitsplätze entstehen vor allem in jungen Betrieben. Die regionale Wettbewerbsfähigkeit wird allerdings nicht nur von der Zahl der Betriebe, sondern in noch stärkerem Maße von deren Struktur beeinflusst. Von Bedeutung sind vor allem solche Strukturmerkmale wie Branche, Betriebsgröße und Altersstruktur der Belegschaften. Im Folgenden wird die Struktur der Berliner Betriebslandschaft anhand der genannten

Merkmale skizziert und mit dem Bundesdurchschnitt verglichen, um so Gemeinsamkeiten und regionale Besonderheiten aufzuzeigen.

3.1 Branchenstruktur

Im Hinblick auf die Branchenzusammensetzung bestehen eine Reihe von Besonderheiten, die Berlin von anderen Bundesländern unterscheiden. Zu diesen gehört z. B. die überdurchschnittlich hohe Bedeutung der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, zu der recht unterschiedliche Bereiche zählen, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Mehr als ein Viertel der Berliner Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf diese Branche. Insgesamt gibt es in dieser Branche fast so viele Betriebe wie in den beiden Branchen Handel und Reparatur (Einzel- und Großhandel) sowie Übrige Dienstleistungen[2] zusammen, die auf den Rängen zwei und drei folgen (jeweils 15 %). Im Bundesdurchschnitt spielen die Unternehmensnahen Dienstleistungen ebenfalls eine relativ große Rolle, binden aber mit einem Anteil von 19 % viel weniger Betriebe als in Berlin. Die überragende Bedeutung der Unternehmensnahen Dienstleistungen für Berlin zeigt sich auch im Anteil der Beschäftigten. So arbeitet jeder vierte Berliner bzw. jede vierte Berlinerin in dieser Branche (25 %). Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil mit 15 % wesentlich kleiner. Aufgrund der Vielzahl der Betriebe und Beschäftigten hat die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen einen viel stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen in Berlin - z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister.

Eine überdurchschnittlich starke Bedeutung hat auch das Gesundheits- und Sozialwesen. Dies zeigt sich weniger an der Zahl der Betriebe und Einrichtungen, als vielmehr an der Zahl der Beschäftigten. Mit einem Beschäftigtenanteil von 22 % ist das Berliner Gesundheits- und Sozialwesen mittlerweile die zweitgrößte Branche in Berlin. Im Bundesdurchschnitt beträgt der entsprechende Anteil lediglich 14 %. In Berlin sind außerdem anteilig mehr Beschäftigte in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung tätig als im Bundesdurchschnitt, was u. a. auf die Rolle Berlins als Hauptstadt und damit Sitz zahlreicher Bundesbehörden zurückzuführen sein dürfte (vgl. Tabelle 2).[3]

---

2 Hierzu gehören z. B. Gaststätten und Hotels, Betriebe aus den Bereichen Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Friseur- und Kosmetiksalons.

3 Zur Branche Öffentliche Verwaltung werden statistisch auch Betriebe und Beschäftigte der beiden Bereiche Verteidigung und Sozialversicherung gezählt.

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

Branche	Betriebe**		Beschäftigte***	
	Berlin	Bundes-durchschnitt	Berlin	Bundes-durchschnitt
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	4	18
Baugewerbe	8	11	5	6
Handel und Reparatur	15	19	9	14
Verkehr, Information/Kommunikation	9	7	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	3	1	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	19	25	15
Erziehung und Unterricht	3	3	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	11	22	14
Übrige Dienstleistungen	15	13	10	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	2	3	2
Öffentliche Verwaltung	1	1	9	7
Summe*	**100**	**100**	**100**	**100**

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

** Ohne private Haushalte und ohne exterritoriale Organisationen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Eine weitere Besonderheit Berlins ist die vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben im Produzierenden Gewerbe (Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Das Produzierende Gewerbe bindet gerade einmal 13 % der Betriebe der Berliner Wirtschaft. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil dagegen 20 %. In Berlin arbeiten dort zugleich anteilig weniger Beschäftigte als im Bundesdurchschnitt. So bindet das Produzierende Gewerbe rund 10 % aller Beschäftigten in Berlin. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil mit 26 % dagegen mehr als doppelt so hoch.

Der Berliner Arbeitsmarkt ist aufgrund der vergleichsweise geringen Bedeutung des Produzierendes Gewerbes weniger stark von möglichen Nachfrageschwankungen auf internationalen Absatzmärkten betroffen als Regionen, die stark durch exportorientierte Großbetriebe aus der Industrie geprägt sind und einen wesentlichen Teil ihres Wachstums dem Export verdanken. Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken in Berlin sind dagegen viel stärker als im Bundesdurchschnitt von den Entwicklungen des stark binnenmarktorientierten Dienstleistungsgewerbes geprägt.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Von den fast 100 Tsd. Berliner Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen mehr als zwei Drittel auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe*		Beschäftigte**	
	Berlin	Bundesdurchschnitt	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%		%	
< 10 Beschäftigte	68	67	17	15
10 bis 49 Beschäftigte	26	27	27	28
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	28	28
ab 250 Beschäftigte	1	1	28	29
Summe	**100**	**100**	**100**	**100**

* Ohne private Haushalte und ohne exterritoriale Organisationen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

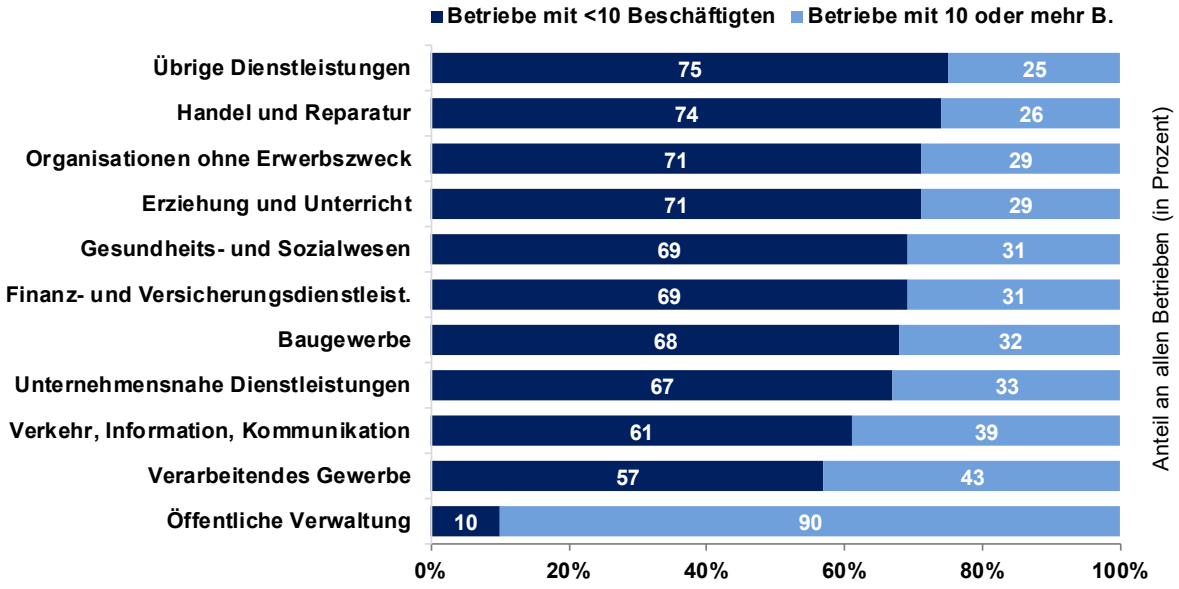
Im Bundesdurchschnitt stellen Kleinstbetriebe ebenfalls die meisten Betriebe. Die Dominanz von Betrieben dieser Größenklasse ist somit keine Besonderheit Berlins. In Berlin binden Kleinstbetriebe allerdings anteilig etwas mehr Beschäftigte (17 %) als im Bundesdurchschnitt (15 %). Wie im Bundesdurchschnitt hat auch in Berlin nur rund 1 % der Betriebe mindestens 250 Beschäftigte. Diese Betriebe werden im Folgenden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Berlin arbeitet – ähnlich wie im Bundesdurchschnitt – etwas mehr als jeder bzw. jede vierte Beschäftigte in einem Großbetrieb.

Mit der Größe eines Betriebes verbinden sich eine Reihe von spezifischen Wettbewerbsvorteilen. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung von sogenannten Skaleneffekten und damit die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen. Anders als kleinere Betriebe können größere Betriebe allein aufgrund ihrer Größe oftmals Kostenvorteile in der Produktion realisieren. Sie sind in der Lage, eine bestimmte Menge zu einem günstigeren Preis zu produzieren als mehrere kleinere Betriebe gemeinsam. Sie können sich stärker innerbetrieblich spezialisieren und Arbeitsabläufe effizienter organisieren. Diese größenbedingten Kostenvorteile werden aber mit zunehmender Betriebsgröße durch einen wachsenden Kontroll- und Koordinationsaufwand geschmälert. Kleinere Betriebe

zeichnen sich durch flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege aus und können daher auf veränderte Anforderungen in der Regel schneller und flexibler reagieren als Großbetriebe.[4]

Die folgende Abbildung 3 macht deutlich, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere.

Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Einen besonders hohen Anteil von Kleinstbetrieben weisen die Übrigen Dienstleistungen auf. Hierzu gehören z. B. Gaststätten und Hotels, Betriebe aus den Bereichen Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Friseur- und Kosmetiksalons. Dort haben drei Viertel der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte (75 %). Einen ähnlich hohen Anteil weist der Handel auf (74 %). Die Öffentliche Verwaltung ist demgegenüber am wenigsten durch kleinere Betriebseinheiten geprägt. Dort beträgt der entsprechende Anteil nur rund 10 %.

4 Vgl. Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, Ute; Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 07/2011.

Betriebsgröße und Betriebsalter

Von den derzeit fast 100 Tsd. Berliner Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden rund ein Viertel bereits vor 1990 gegründet (23 %).[5] Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit 29 % deutlich größer.[6] Ältere, länger am Markt bestehende Betriebe beschäftigen in der Regel mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als jüngere Betriebe. So gehören z.B. von allen Berliner Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und somit mindestens 30 Jahre alt sind, rund 2 % zur Gruppe der Großbetriebe. Der Anteil von Großbetrieben unter den älteren Betrieben ist damit doppelt so hoch wie bei den anderen drei, hier ausgewiesenen Altersgruppen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur nach dem Gründungsjahr der Betriebe

Gründungsjahr	Betriebsgrößenklasse				Summe
	<10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte	
	%				%
vor 1990	61	30	7	2	100
1990 bis 1999	74	20	5	1	100
2000 bis 2009	64	28	7	1	100
ab 2010	72	25	2	0*	100
Insgesamt	**68**	**26**	**5**	**1**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. *Es handelt sich hier um gerundete Anteilswerte.

Interessanterweise stellen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in allen Gründungsklassen die große Mehrheit der Betriebe. So haben 61 % aller Berliner Be-

5 Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um hochgerechnete Angaben einer Stichprobe von weniger als tausend befragten Berliner Betrieben handelt und die ermittelten Werte somit mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind.

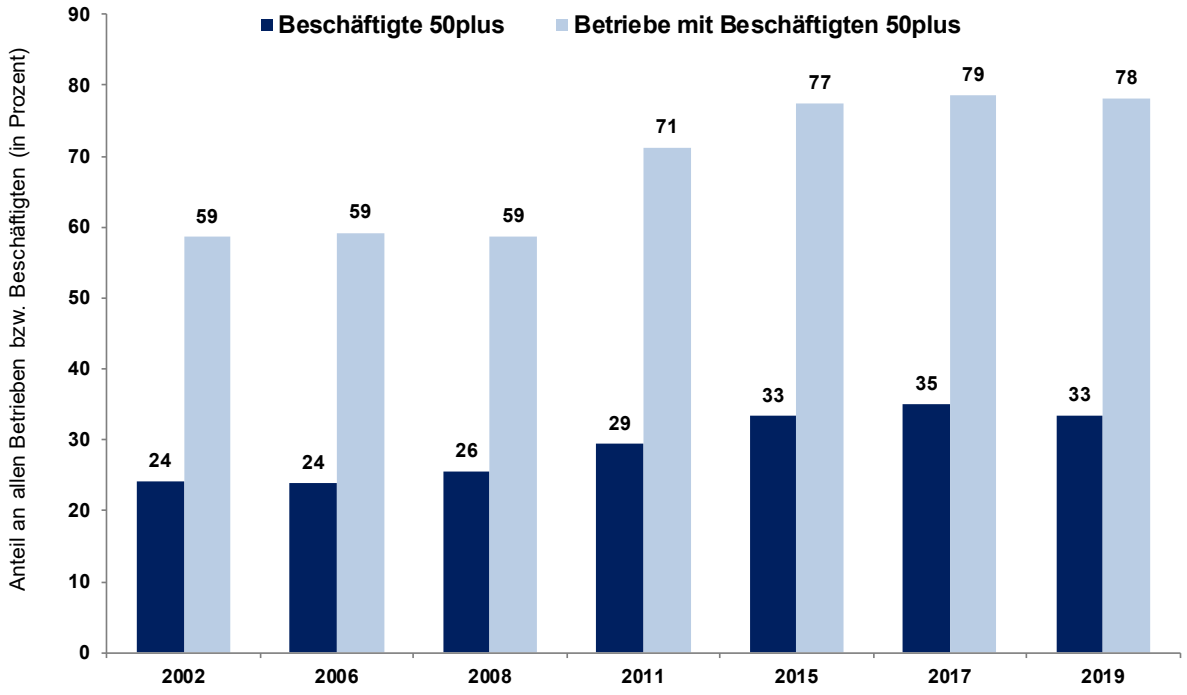
6 Der vergleichsweise niedrige Berliner Anteil von Betrieben, die bereits seit mehr als 30 Jahren am Markt existieren, dürfte u.a. mit der besonderen Situation Berlins zusammenhängen. So sind zahlreiche Betriebe aus dem früheren Ostteil der Stadt im Verlauf der Wiedervereinigung abgewickelt worden. Darüber hinaus zeichnet sich Berlin durch ein überdurchschnittlich starkes Betriebswachstum aus. Die Zahl der Betriebe wächst von Jahr zu Jahr. Im Ergebnis verringert sich rein rechnerisch der Anteil von sogenannten Altbetrieben am Gesamtbestand.

triebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden und somit mindestens 30 Jahre existieren, weniger als 10 Beschäftigte. Die vor 1990 gegründeten Betriebe beschäftigen durchschnittlich 30 Beschäftigte, die nach 2010 gegründeten dagegen nur 10 Beschäftigte. Ältere Betriebe sind somit in ihrer Gesamtheit dreimal so groß wie jüngere.

3.3 Altersstruktur der Belegschaften

Der demografische Wandel lässt sich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels belegen: So gab es im Jahr 2002 in lediglich 59 % der Berliner Betriebe mindestens einen Beschäftigten bzw. eine Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus. Deren Anteil an allen Beschäftigten betrug damals gerade einmal 24 %. Beide Anteile sind im Verlauf der letzten Jahre deutlich angestiegen (vgl. Abbildung 4).[7]

Abbildung 4: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019

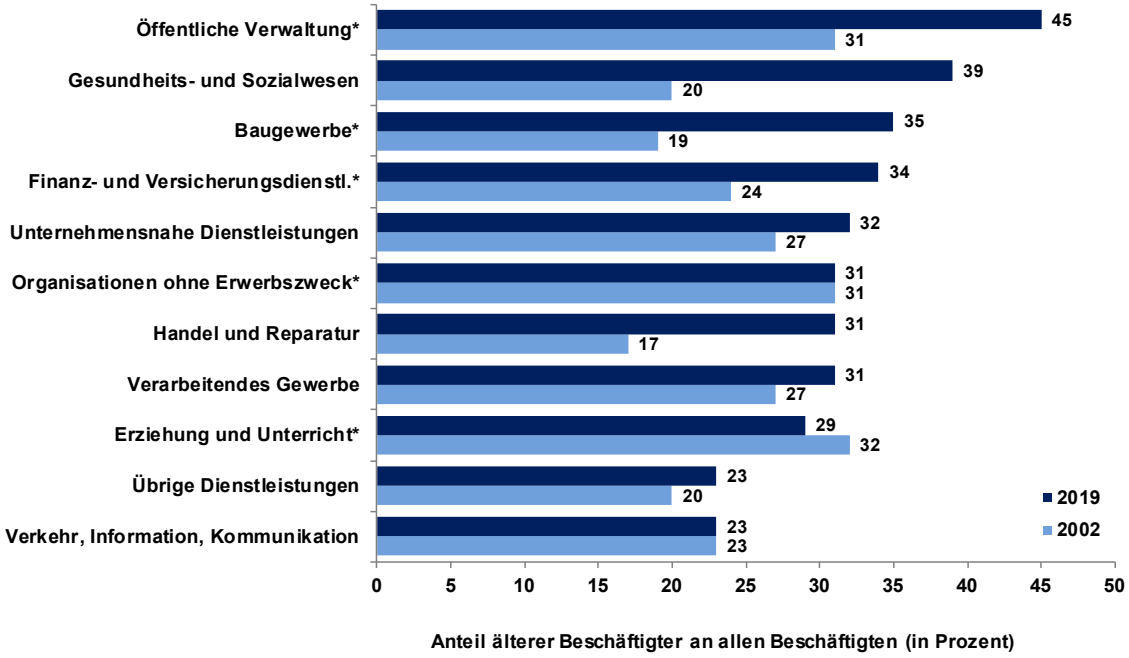
Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gibt es mittlerweile in mehr als drei Viertel aller Betriebe und der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich gegenüber dem hier betrachteten Ausgangsjahr um fast 10 Prozentpunkte erhöht. Der stetige Anstieg des Anteils von älteren Beschäftigten in den Betrieben hat sich in jüngster

[7] Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Angaben zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 erhoben. Seit 2015 werden diese Informationen regelmäßig alle zwei Jahre erhoben.

Zeit allerdings abgeschwächt. Im letzten Jahr ist der Anteil älterer Beschäftigter sogar erstmals seit Beginn der Messungen im Rahmen der Betriebsbefragung nicht mehr gestiegen.

Der demografische Wandel zeigt sich in nahezu allen Bereichen der Berliner Wirtschaft. In fast jeder der hier ausgewiesenen Branchen ist der Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019

Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit einem relativ hohen Anteil von jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Beschäftigten. Die ältesten Belegschaften weist die Öffentliche Verwaltung auf. Dort ist mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten 50 Jahre oder älter (45 %). Mit einem Anteil von 39 % folgt das Gesundheits- und Sozialwesen, wo sich der Anteil von älteren Beschäftigten (50 plus) im hier betrachteten Zeitraum annähernd verdoppelt hat. Starke Veränderungen gab es auch im Handel. Dort ist der Anteil von 17 auf 31 % gestiegen. Kaum Änderungen gab es demgegenüber bei jenen beiden Branchen, die die mit Abstand jüngsten Belegschaften aufweisen: Übrige Dienstleistungen (u.a. Hotels und Gaststätten, Friseur- und Kosmetiksalons) sowie die Branche Verkehr, Information/Kommunikation (u.a. Personen-

und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft). Mit jeweils 23 % ist der Anteil von älteren Beschäftigten in diesen beiden Branchen nur halb so groß wie in der Öffentlichen Verwaltung.

Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften

Die Altersstruktur der Belegschaften hängt wesentlich mit dem Alter der Betriebe zusammen: Je länger ein Betrieb am Markt existiert, umso größer ist der Anteil älterer Beschäftigter. Umgekehrt sinkt der Anteil jüngerer Beschäftigter mit steigendem Alter der Betriebe. In Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind bereits 39 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Nur 15 % der Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt. Der Anteil der Altersgruppe 50 plus ist in den älteren Betrieben somit rund zweieinhalbfach so hoch wie jener der unter 30-Jährigen. In jüngeren, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben, weist die Altersstruktur ein anderes Muster auf: Dort sind lediglich 19 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, aber 28 % unter 30 Jahre (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersstruktur der Beschäftigten nach dem Gründungsjahr der Betriebe

Gründungsjahr	Anteil der Beschäftigten			
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren	Summe
	%			%
vor 1990	15	46	39	100
1990 bis 1999	16	45	39	100
2000 bis 2009	20	52	28	100
ab 2010	28	53	19	100
Insgesamt	**19**	**48**	**33**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Fazit: Die Betriebslandschaft in Berlin ist – genau wie in anderen Bundesländern - durch Kleinst- und Kleinbetriebe geprägt. In wesentlichen Aspekten unterscheidet sich Berlin jedoch stark vom Bundesdurchschnitt. Diese betreffen vor allem die unterschiedlich starke Bedeutung der beiden Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Produzierendes Gewerbe. Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Gewichts der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsrisiken in Berlin viel stärker von den Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe geprägt als im Bundesdurchschnitt. Da Dienstleistungen eher persönlichen Kontakt voraussetzen als das Produzierende Gewerbe, war der wirtschaftliche Effekt der Corona-Krise und der damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen

in Berlin besonders stark. Andererseits wirken sich internationale Entwicklungen, wie z. B. der zum Zeitpunkt der Befragung noch beabsichtigte Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union oder auch mögliche Folgen der fortschreitenden Digitalisierung (Stichwort: Wegfall von Arbeitsplätzen) weniger stark auf den Berliner Arbeitsmarkt aus, als auf Regionen, die stark durch exportorientierte Großbetriebe aus dem Produzierenden Gewerbe geprägt sind.

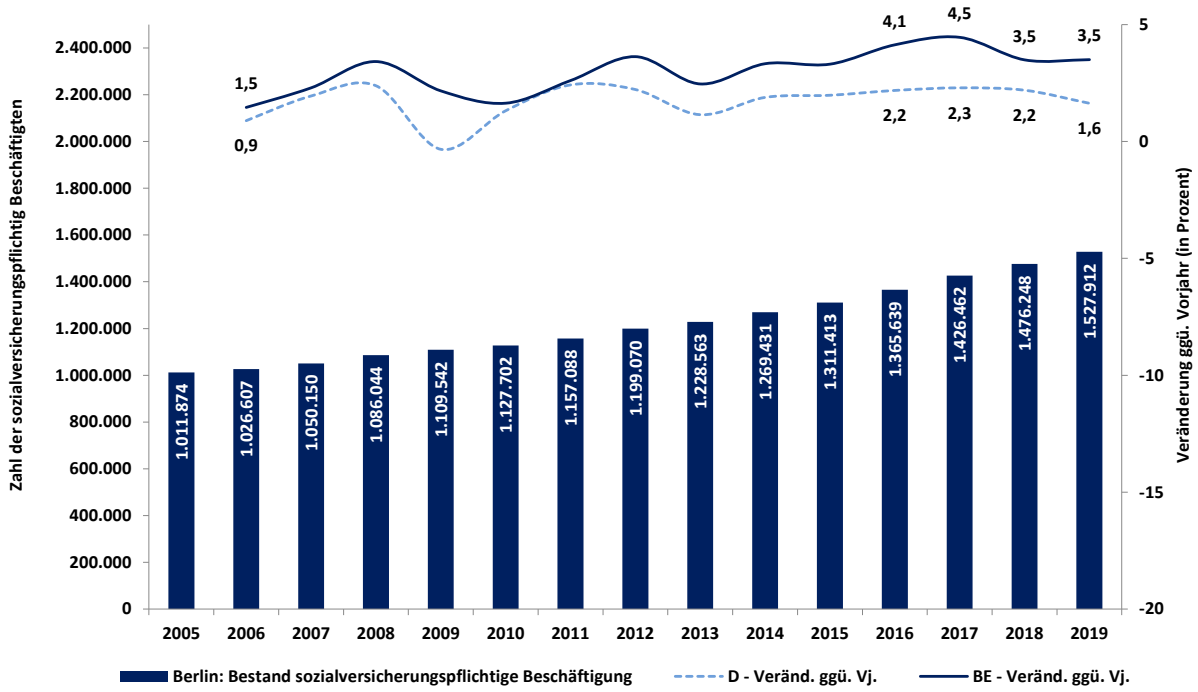
Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in immer mehr Betrieben, insbesondere älteren Betrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von älteren Beschäftigten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Die ausscheidenden Arbeitskräfte – eine unveränderte Nachfrage vorausgesetzt – müssen ersetzt werden, was den Bedarf an Personal und die Konkurrenz der Betriebe um nachgefragte Fachkräfte weiter erhöhen dürfte (vgl. Kapitel 5).

4. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

4.1 Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin ist im letzten Jahr um rund 52 Tsd. auf knapp 1,53 Mio. gewachsen.[8] Die Beschäftigtenzahl ist damit das vierzehnte Jahr in Folge gestiegen. Mit 3,5 % lag der prozentuale Zuwachs im Jahr 2019 exakt auf dem Niveau des Jahres 2018. In den Jahren 2016 und 2017 war die Zahl der Beschäftigten noch um jeweils mehr als 4 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. In diesen beiden Jahren stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse noch um 56 bzw. 59 Tsd. Das Beschäftigungswachstum hat sich somit in den letzten beiden Jahren etwas abgeschwächt. Das jüngste Wachstum in Berlin lag aber nach wie vor deutlich über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



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

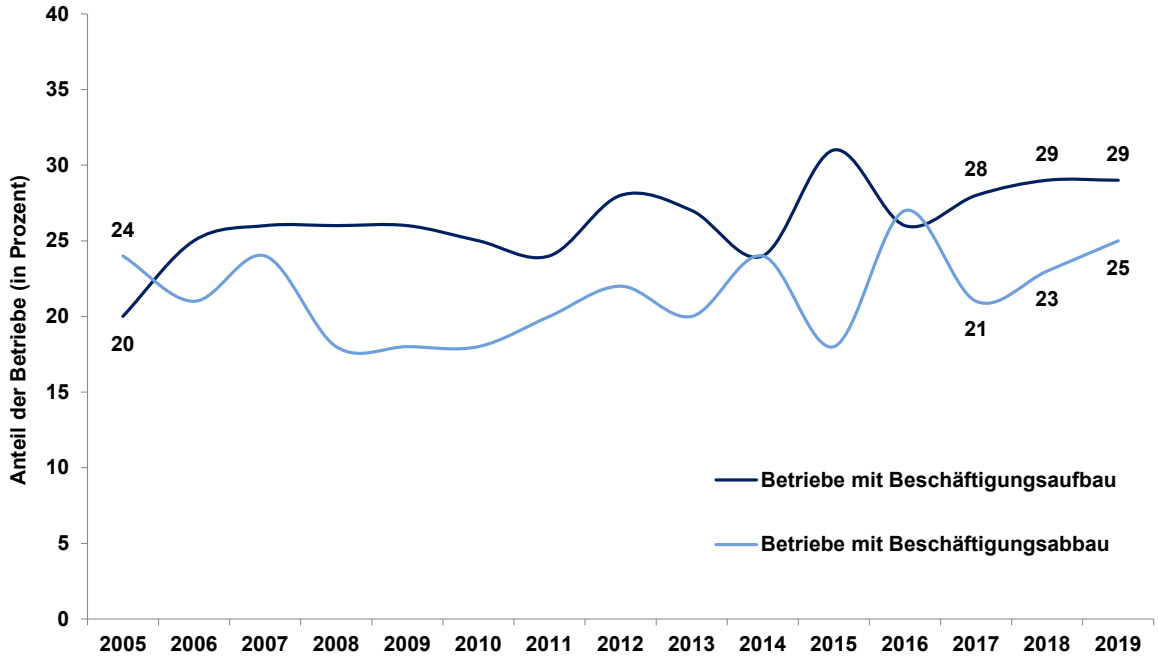
Hinter dem Anstieg der Beschäftigtenzahl in Berlin verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, kam es nur bei rund jedem zweiten Berliner Betrieb überhaupt zu einer

8 Bundesagentur für Arbeit: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Jahreszahlen). Land Berlin. Stichtag: 30. Juni 2019. Berlin, 07.01.2020.

Veränderung der bisherigen Beschäftigtenzahl im Verlauf der letzten 12 Monate (53 % der Betriebe). Rund 29 % der Betriebe sind im letzten Jahr gewachsen, d. h. die Zahl ihrer Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung höher als im Vorjahr. Zugleich schrumpften 25 % der Betriebe; in diesen Betrieben wurde innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung abgebaut.[9] In 47 % der Berliner Betriebe dagegen blieb die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 konstant. In diesen Betrieben wurden weder Einstellungen vorgenommen noch erfolgten Abgänge bzw. glichen sich Zu- und Abgänge aus.

Das jüngste Beschäftigungswachstum in Berlin wurde von einer genauso breiten betrieblichen Basis getragen wie im Jahr zuvor. So lag der Anteil der Betriebe mit positiver Beschäftigungsentwicklung mit 29 % exakt auf dem Vorjahresniveau. Der Anteil von Betrieben, die die Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen reduzierten, ist demgegenüber zum zweiten Mal in Folge leicht gestiegen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung der Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und Betrieben mit Beschäftigungsrückgang in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Mit 28 % lag der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungswachstum im Bundesdurchschnitt geringfügig unter dem Wert für Berlin (29%). Dies trifft auch für den Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau zu. Dieser lag im Bundesdurchschnitt bei 22 %

9 Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang.

und damit um drei Prozentpunkte unter dem Wert für Berlin. In Berlin gab es damit prozentual sowohl mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als auch mehr Betriebe mit Beschäftigungsabbau als im Bundesdurchschnitt.

Wie breit war die Basis von Betrieben mit positiver Beschäftigungsentwicklung in den beschäftigungsstarken Branchen?

In Berlin gehören hierzu die Unternehmensnahen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen, die Übrigen Dienstleistungen und der Handel, in denen zusammen rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, der beschäftigungsstärksten Berliner Branche, stützten sich die erzielten Beschäftigungszuwächse auf nur 24 % der Betriebe in dieser Branche (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Berlin zwischen 2018 und 2019

Branche	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	41	30	29
Baugewerbe*	10	59	31
Handel und Reparatur	19	52	29
Verkehr, Information, Kommunikation	27	47	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	6	36	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	41	24
Erziehung und Unterricht*	12	55	33
Gesundheits- und Sozialwesen	26	49	25
Übrige Dienstleistungen	18	49	32
Organisationen ohne Erwerbszweck*	20	50	31
Öffentliche Verwaltung*	6	28	66
Insgesamt	**25**	**47**	**29**

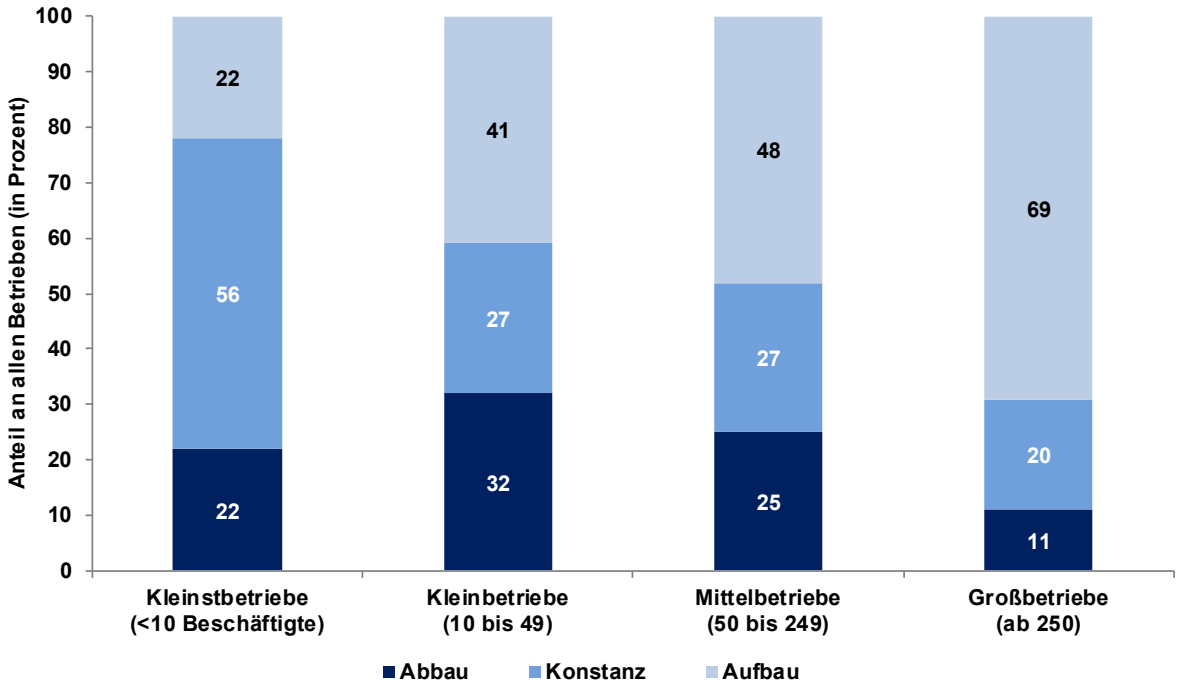
* In den gekennzeichneten Branchen sind die angegebenen Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In den Übrigen Dienstleistungen dagegen erweiterten 32 % der Betriebe ihren Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate. Das Beschäftigungswachstum in den Übrigen Dienstleistungen wurde damit von einer relativ breiten Basis von Betrieben getragen. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung haben sogar zwei Drittel der befragten Betriebe bzw. Dienststellen angegeben, die Zahl ihrer Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr erhöht zu haben. In keiner anderen Branche fiel der Wert höher aus.

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben, die ihren Beschäftigtenbestand im letzten Jahr ausbauen konnten. Von allen Kleinstbetrieben, also Betrieben mit maximal 10 Beschäftigten konnten 22 % die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. Bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten betrug der entsprechende Anteil 41 %, bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sogar 48 %. Am höchsten fiel der Anteil in der Gruppe der Großbetriebe aus. Dort konnten mehr als zwei Drittel der Betriebe ihren Personalbestand steigern (69 %). In drei der vier ausgewiesenen Größenklassen gab es mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe. Lediglich bei den Kleinstbetrieben waren beide Gruppen gleich groß (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung nach der Betriebsgrößenklasse



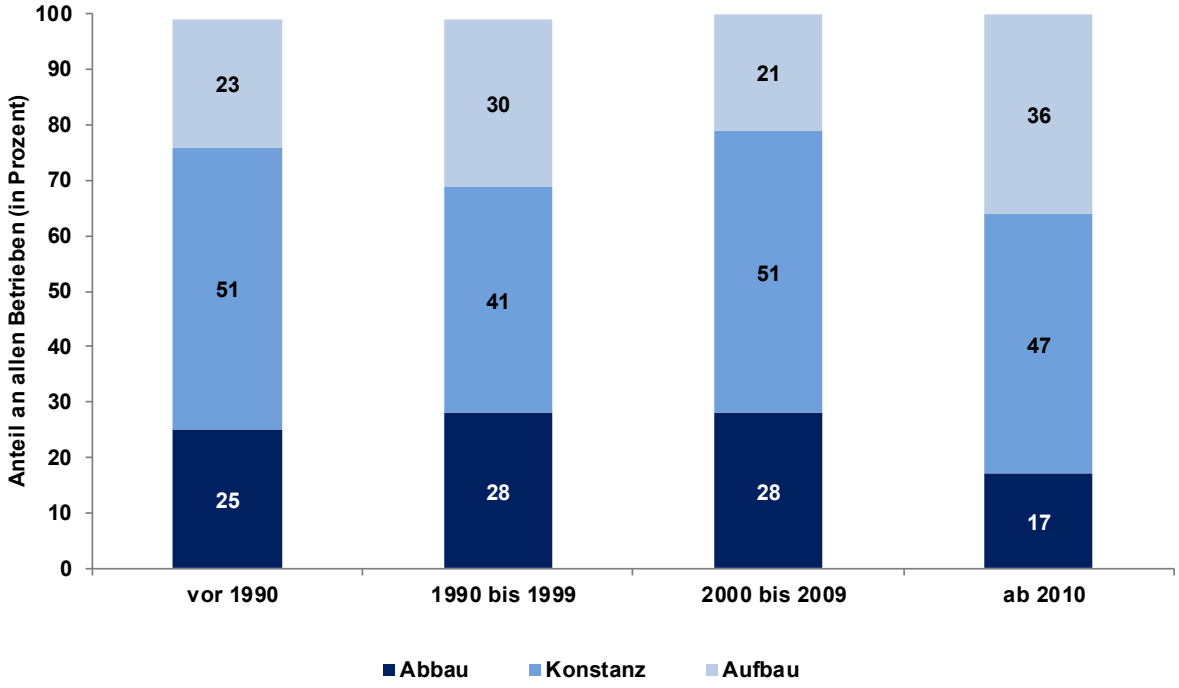
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die ungünstigere Beschäftigungsentwicklung in der Gruppe der Kleinstbetriebe hängt möglicherweise mit den größeren Schwierigkeiten dieser Betriebe bei der Besetzung offener Stellen für (qualifizierte) Arbeitskräfte zusammen. Wenn z.B. infolge von freiwilligen Kündigungen oder Wechsel in den Ruhestand frei gewordene Stellen ausgeschiedener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht wiederbesetzt werden können, führt dies zwangsläufig zu einer Schrumpfung der Belegschaft. Beim Vergleich zwischen Kleinstbetrieben und Betrieben anderer Größenklassen fällt zudem auf, dass nur gut

44 % der Kleinstbetriebe überhaupt eine Veränderung der Beschäftigung zu verzeichnen hatten. Bei 56 % aller Kleinstbetriebe blieb der Personalbestand konstant.[10]

Eine Besonderheit Berlins ist das überdurchschnittlich starke Wachstum der Zahl der Betriebe (mit mindestens einer sozialversicherungspflichtigen Person). Bei einer nennenswerten Zahl von Berliner Betrieben handelt es sich somit um relativ junge Betriebe. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass mehr als jeder dritte der „jungen Betriebe“, also im Jahr 2010 oder später gegründete Betriebe, seinen Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate vergrößern konnte. In dieser Gruppe gab es damit deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungswachstum als in den drei anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung nach dem Gründungsjahr der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die jüngeren Betriebe haben die Zahl ihrer Beschäftigten innerhalb der letzten 12 Monate um insgesamt 9 % steigern können. Der Zuwachs fiel damit deutlich höher aus als bei jenen Betrieben, die in früheren Jahren gegründet wurden. Die Daten der Befragung deuten zudem darauf hin, dass ein erheblicher Teil der im letzten Jahr zusätzlich entstandenen Beschäftigungsverhältnisse in den jungen Betrieben entstanden ist.

[10] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es auch Betriebe mit einem konstanten Beschäftigungsbestand und Personalbewegungen gab. In diesen Fällen glichen sich die erfolgten Zu- und Abgänge aus und führten zu keiner Veränderung des Personalbestandes.

4.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

Im Fokus der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung. Die saldierten Größen bilden allerdings nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik auf dem Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung der Netto-Bestandsveränderung vermittelt somit fälschlicherweise das Bild eines relativ starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild von der Dynamik am Arbeitsmarkt liefern die hinter den Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen, d.h. Einstellungen und Abgänge. Im Rahmen der jährlichen Betriebsbefragung werden solche Angaben regelmäßig erhoben. Danach stellten im letzten Jahr 40 % der Berliner Betriebe neues Personal ein. 16 % aller Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 24 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In 10 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit 50 % der Berliner Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen, wobei die Wahrscheinlichkeit von Personalbewegungen erwartungsgemäß mit der Größe eines Betriebes steigt (vgl. Tabelle 7).[11]

Tabelle 7: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit…			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	keinen Einstellungen, keinen Abgängen
	%			
< 10 Beschäftigte	15	12	10	63
10 bis 49 Beschäftigte	22	41	9	28
50 bis 249 Beschäftigte	6	84	9	1
ab 250 Beschäftigte	0	100	0	0
Insgesamt	**16**	**24**	**10**	**50**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In der Gruppe der zahlenmäßig bedeutsamen Kleinstbetriebe gab es solche Bewegungen nur bei 37 %. Bei 63 % der Kleinstbetriebe gab es weder Personaleinstellungen noch Personalabgänge.

[11] Im Kapitel 4.1 wurde die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten zwischen dem 30.06.2018 und dem 30.06.2019 dargestellt. Die Angaben zu Personalbewegungen (Einstellungen und Abgänge) beziehen sich aus methodischen Gründen auf das erste Halbjahr 2019.

Im Hinblick auf die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft ergibt sich folgendes Bild: In fast allen Branchen gab es mehr Betriebe, die ausschließlich Einstellungen vorgenommen haben als solche, die ausschließlich Personalabgänge[12] zu verzeichnen hatten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Personalbewegungen nach Branchen

Branche	Betriebe…			
	mit ausschließlich Einstellungen	mit Einstellungen und Abgängen	mit ausschließlich Abgängen	ohne Einstellungen und Abgänge
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	22	30	17	30
Baugewerbe*	16	18	3	64
Handel und Reparatur	14	28	1	57
Verkehr, Information und Komm.	18	24	14	44
Finanz- und Versicherungsd.*	52	14	3	30
Unternehmensnahe Dienstleist.	13	21	13	53
Erziehung und Unterricht*	16	27	2	55
Gesundheits- und Sozialwesen	11	24	19	46
Übrige Dienstleistungen	17	26	9	48
Organisationen o. Erwerbszweck*	20	25	13	42
Öffentliche Verwaltung*	11	67	0	22
Insgesamt	**16**	**24**	**10**	**50**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

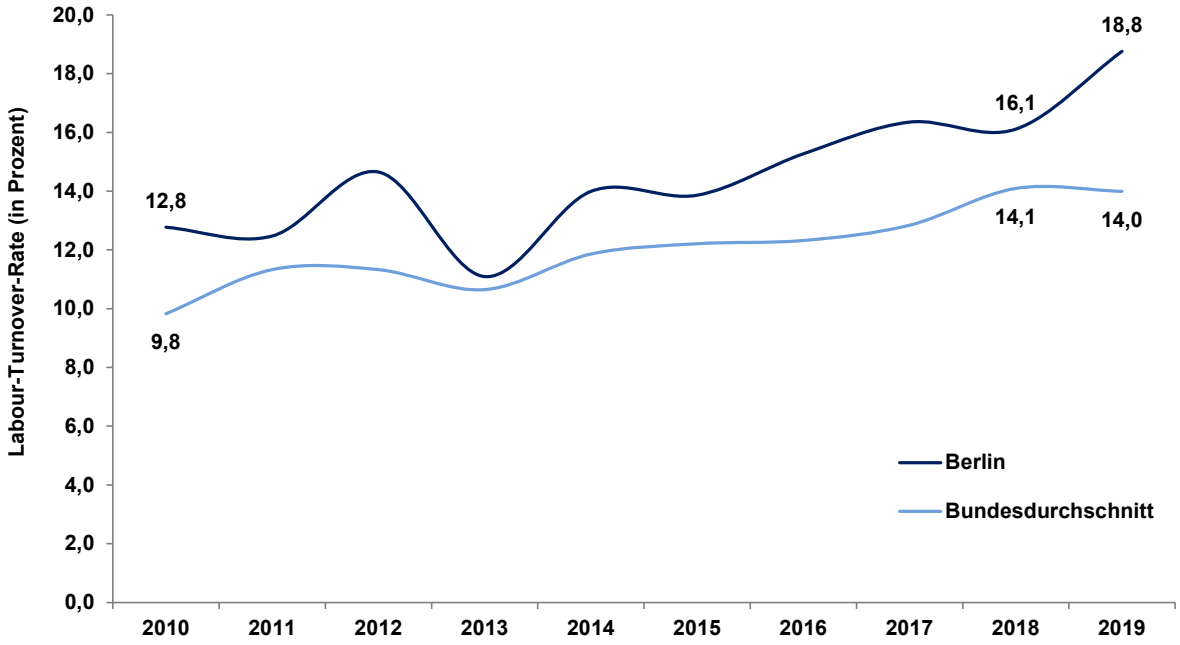
Arbeitsmarktdynamik

Ein gebräuchlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktdynamik ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR), berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate. Sie beschreibt also die Summe aller Einstellungen und Personalabgänge

[12] Bei den Personalabgängen kann es sich sowohl um arbeitgeberseitig veranlasste Kündigungen als auch Kündigungen seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen handeln.

bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung. Mit 18,8 % war die LTR[13] im Jahr 2019 so hoch wie noch nie in den zurückliegenden 15 Jahren. Hinter diesem Anstieg stehen sowohl Steigerungen der Einstellungs- als auch der Abgangsraten.[14] Die Betriebe haben mehr neues Personal eingestellt als in den Vorjahren und zugleich haben mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihren Betrieb freiwillig oder unfreiwillig verlassen. Im Bundesdurchschnitt betrug die LTR 14,0 % und lag damit deutlich unter dem Berliner Wert. Bis 2013 näherten sich die jeweiligen Werte an. Seit 2014 entwickelt sich der Berliner Arbeitsmarkt jedoch deutlich dynamischer als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019

Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten kommt man rechnerisch auf rund 175 Tsd. Einstellungen und ca. 150 Tsd. Personalabgänge im ersten Halbjahr 2019. Der Umfang der Personalbewegungen war damit erheblich höher als der tatsächliche Zuwachs an neuen Beschäfti-

13 Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.

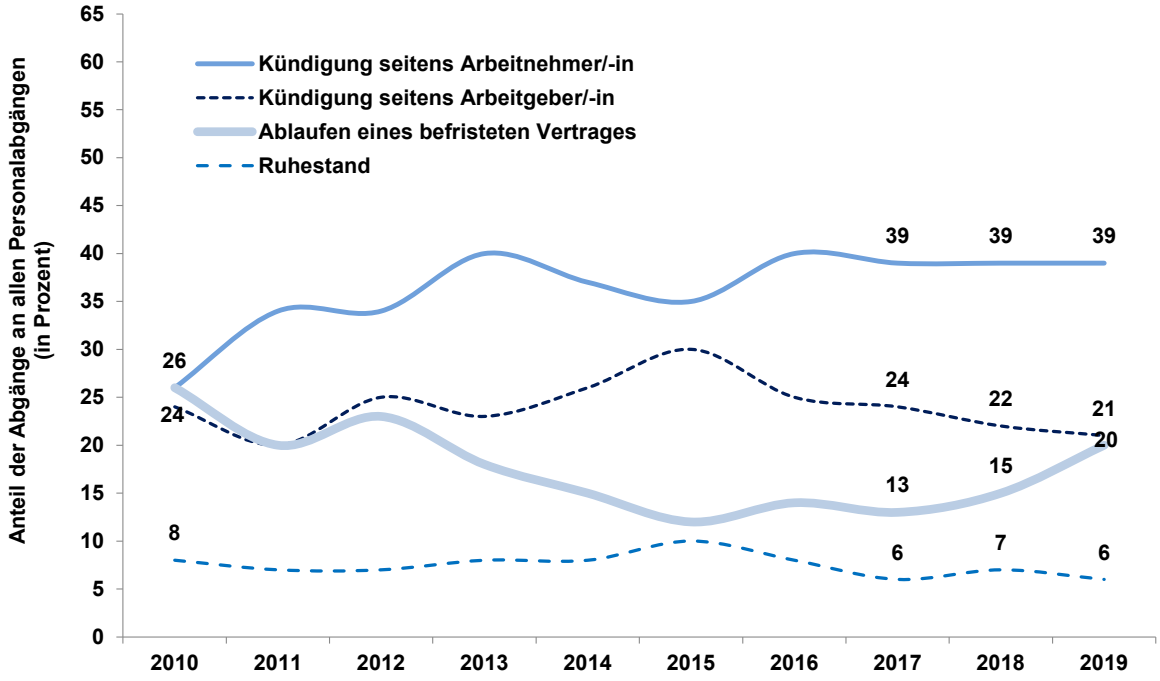
14 Die Einstellungs- bzw. Zugangsrate, die die erfolgten Zugänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand setzt, betrug im letzten Jahr 10,0 %. Die Abgangsrate, die die erfolgten Personalabgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand setzt, betrug im selben Zeitraum 8,8 %.

gungsverhältnissen. Im Saldo aus Zugängen und Abgängen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse um rund 25 Tsd. Stellen gewachsen - bei insgesamt ca. 325 Tsd. Personalbewegungen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass hinter dem ausgewiesenen Nettozuwachs des Bestandes deutlich größere Bewegungen von Beschäftigten stehen. Die Ergebnisse lassen zudem darauf schließen, dass ein erheblicher Teil der vorgenommenen Einstellungen auf den Bedarf der Betriebe, ausgeschiedene Beschäftigte zu ersetzen, zurückzuführen sein dürfte. Über die Gründe der im letzten Jahr erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

Personalabgangsgründe

Seit vielen Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit deutlichem Abstand an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe. Im Jahr 2019 waren – genau wie schon in den Jahren 2017 und 2018 – 39 % aller Abgänge darauf zurückzuführen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



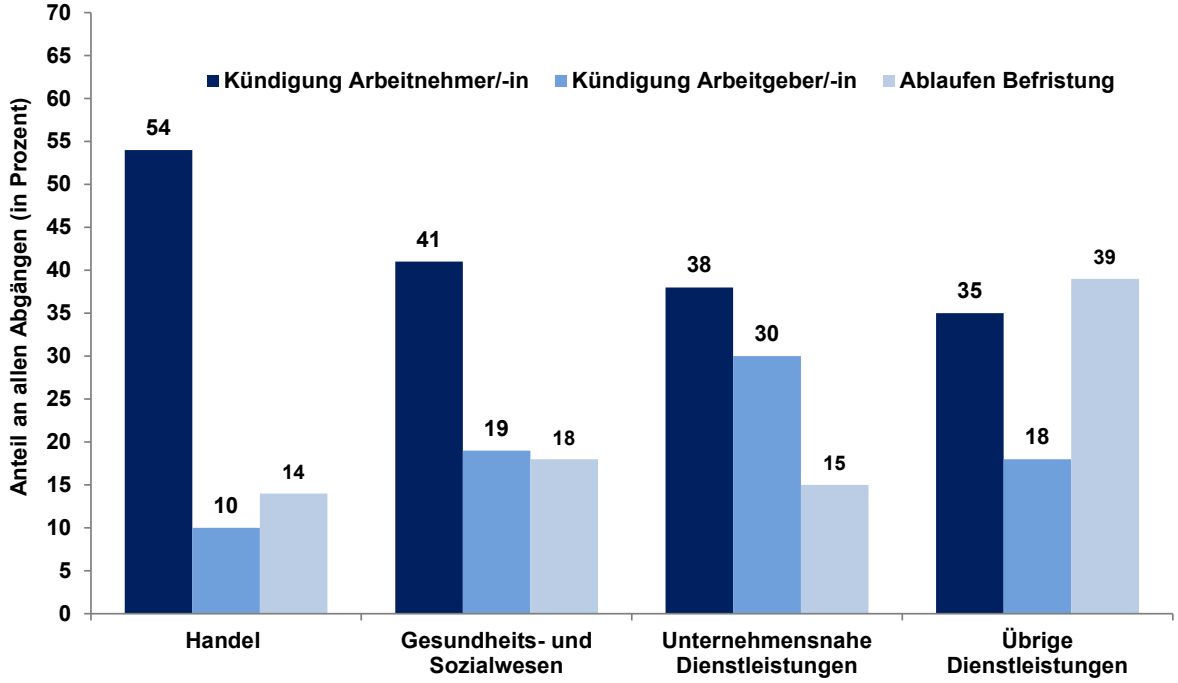
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Angesichts der zahlreichen Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Berliner Arbeitsmarkt kündigen möglicherweise viele Beschäftigte, entweder weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Die hohe Wechselbereitschaft der Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen könnte daher einen guten Teil der überdurchschnittlich hohen Dynamik auf dem Berliner Arbeitsmarkt erklären. Damit wird auch deutlich, dass ein erheblicher Teil des

Bedarfs der Berliner Betriebe an neuem Personal aus der Notwendigkeit resultiert, Ersatz für freiwillig ausgeschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden. Dass der Anteil dieser Personalabgänge zum zweiten Mal in Folge nicht mehr gestiegen ist, könnte einerseits daran liegen, dass die durch einen Betriebswechsel erhofften Möglichkeiten an ihre Grenzen gekommen sind. Andererseits könnten die Berliner Betriebe ihr Angebot an bestehenden Arbeitskräften verbessert haben, um diese zu binden und nicht unter dem aufgrund der fallenden Arbeitslosigkeit schrumpfenden Reservoir an freien Arbeitskräften nach Ersatz suchen zu müssen. Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten etwa ein Fünftel aller Personalabgänge aus (21 %). Der Anteil dieser Abgänge ist damit zum vierten Mal in Folge gesunken. Dies hängt möglichweise auch mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammen, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für offene Stellen zu gewinnen. Mittlerweile fast genauso bedeutsam sind Abgänge infolge des Auslaufens befristeter Verträge. 20 % aller Abgänge waren hierauf zurückzuführen. Der Anteil der Personalabgänge wegen des Auslaufens einer Befristung ist damit erneut gestiegen, lag aber nach wie vor unter dem sehr hohen Wert aus dem Jahr 2010. Damals hing rund ein Viertel der Personalabgänge mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen (26 %).

Der Blick auf die vier beschäftigungsstärksten Bereiche der Berliner Wirtschaft bestätigt, dass Kündigungen seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwogen. Gleichwohl bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen. Im Handel war der Anteil arbeitnehmerseitig veranlasster Abgänge rund fünfmal so hoch wie jener, der von den Betrieben ausging (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Struktur der Personalabgänge in ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf weitere Gründe.

Im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch in den Übrigen Dienstleistungen war das Verhältnis ähnlich unausgewogen. In den drei 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Im Hinblick auf die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons) fällt allerdings auf, dass das Auslaufen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen der häufigste Grund für die erfolgten Personalabgänge im Jahr 2019 war.

Anders dagegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z.B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschutz und Arbeitnehmerüberlassung). Hier lagen Arbeitgeberkündigungen und Arbeitnehmerkündigungen relativ nah beieinander. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Arbeitgeberkündigungen in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen könnte möglicherweise mit der spezifischen Personalpolitik im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, einer Unterbranche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, zusammenhängen. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse erhoben wird,

waren fast 50 % der Leiharbeitsjobs kürzer als drei Monate. Hiermit ist die Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb gemeint.[15]

Die extrem kurze Beschäftigungsdauer eines nennenswerten Teils der Beschäftigten in diesem Bereich der Wirtschaft könnte ein Indiz dafür sein, dass Verleihbetriebe ihren Personalbestand offensichtlich sehr elastisch an wechselnde Auftragslagen anpassen. Dies könnte aber ebenso bedeuten, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine Stelle in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung antreten, diese nur als Übergangslösung betrachten und sich bei sich ergebenden alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten umorientieren. Letztlich sei noch darauf verwiesen, dass rund 60 % des gesamten, von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Stellenangebotes in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, auf Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung entfallen. Letztere haben somit ein erhebliches Gewicht für die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen.[16]

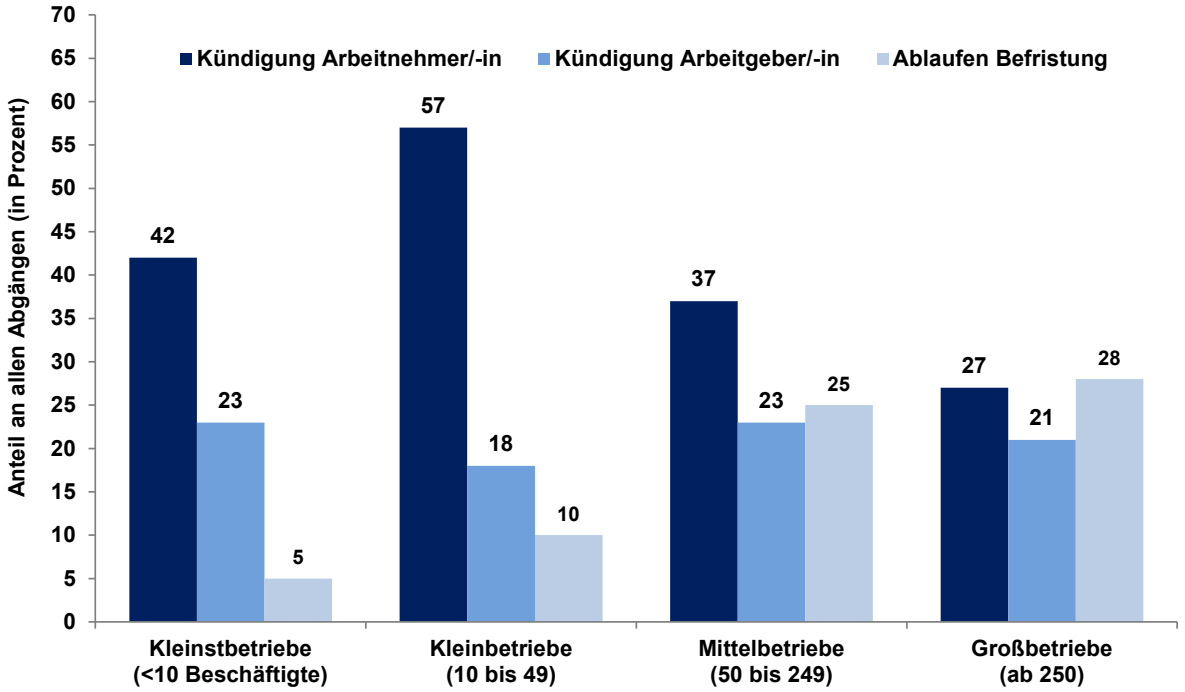
Wie die folgende Abbildung 13 zeigt, gab es in Betrieben aller Größenklassen mehr Arbeitnehmer- als Arbeitgeberkündigungen, was nicht zuletzt die anhaltend gute Konjunkturlage in der Wirtschaft widerspiegelt – auch wenn die Wachstumseffekte im letzten Jahr etwas schwächer ausfielen als in den Vorjahren. Der Betriebsgrößenvergleich zeigt darüber hinaus, dass die Bedeutung von ausgelaufenen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit der Größe der Betriebe zunimmt. Während diese bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten keine nennenswerte Rolle spielen, entfiel mindestens ein Viertel aller Personalabgänge in Mittel- und Großbetrieben auf das Auslaufen von Befristungen.

---

15 Von den bundesweit knapp 700 Tsd. im ersten Halbjahr 2019 beendeten Zeitarbeitsverhältnissen dauerten 46 % nur maximal drei Monate (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt –Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2020).

16 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen, Nürnberg, Dezember 2019. Die drei Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (M) sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N) wurden im Rahmen des vorliegenden Berichtes als Unternehmensnahe Dienstleistungen dargestellt. Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung sind der Branche Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen zugeordnet.

Abbildung 13: Struktur der Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf weitere Gründe.

In diesem Zusammenhang ist auf den betriebsgrößenspezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen: So haben 94 % aller Berliner Großbetriebe mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten. Dieser Anteil sinkt bei den mittleren Betrieben bereits auf 73 % und bei den Kleinbetrieben weiter auf 38 %. Unter den Kleinstbetrieben finden sich nur noch 11 % mit befristeter Beschäftigung (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6.3).

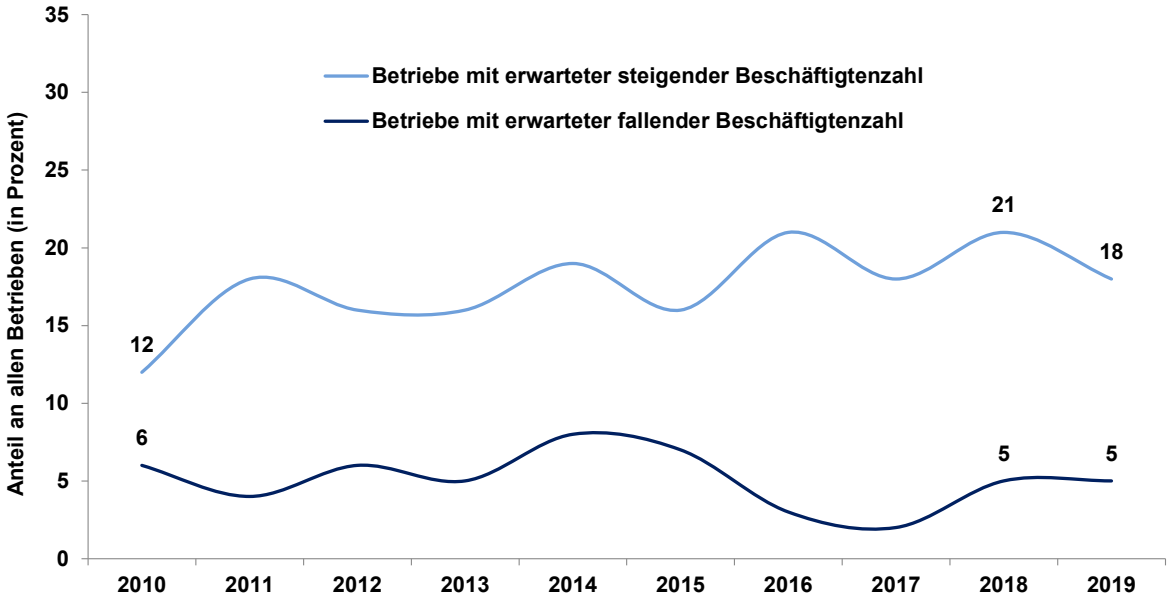
4.3 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 konnte keiner der Befragten absehen, dass es nur einige Monate später zu massiven Auswirkungen infolge der weltweiten „Corona-Pandemie“ kommen würde.[17] Aufgrund der dramatisch veränderten Rahmenbedingungen können die nachfolgend präsentierten Darstellungen nicht auf den aktuellen Zeitpunkt fortgeschrieben werden sondern geben wieder, mit welcher

[17] Bis zum 20.04.2020 hat nahezu jeder dritte Betrieb der knapp 2,2 Millionen Betriebe in Deutschland, in dem mindestens ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, Kurzarbeit angezeigt (vgl. Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 22. April 2020).

Entwicklung die Betriebe ohne die Effekte der Corona-Pandemie gerechnet hätten. Nach Meinung der Befragten hätte sich die bislang positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre – trotz der leicht eingetrübten Konjunktur und geringerer Zuwächse als in den Vorjahren – voraussichtlich fortgesetzt (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Berliner Wirtschaft



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019

Rund 18 % aller Berliner Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten im Jahr 2020 steigern zu wollen. Die Zahl der Betriebe mit positiven Beschäftigungsplänen hatte sich damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr um drei Prozentpunkte verringert. Die Corona-Krise traf somit auf ein bereits geschwächtes Umfeld. Gleichwohl war der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen noch mehr als dreimal so hoch wie jener Anteil, der mit einem Personalrückgang rechnete.

Wie die folgende Tabelle 9 zeigt, gab es zum damaligen Zeitpunkt – also etwa drei Monate vor Ausbruch der Corona-Pandemie – in fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Besonders günstig fielen die Prognosen in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation aus: Mehr als jeder dritte Betrieb hatte die Absicht, in den nachfolgenden Monaten seinen Personalbestand zu erweitern.[18]

[18] Zu dieser Branche gehören Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lagerwirtschaft (Verkehr) sowie Buch und Zeitschriftenverlage, Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios, Hörfunk- und Fernsehanstalten, Telekommunikation, Softwareentwicklung und Datenverarbeitung (Information und Kommunikation).

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen nach ausgewählten Branchen

Branche	Erwartungen			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	19	77	3	1
Handel und Reparatur	6	86	4	5
Verkehr, Information/Kommunikation	36	54	3	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	59	8	4
Gesundheits- und Sozialwesen	17	78	1	4
Übrige Dienstleistungen	16	70	5	10
Insgesamt	**18**	**71**	**5**	**5**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, beschäftigungsstärkste Branche in Berlin, ging zum damaligen Zeitpunkt immerhin noch mehr als jeder vierte Betrieb von steigenden Beschäftigtenzahlen aus. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, einer Branche mit überwiegend personennahen Dienstleistungen und damit aktuell besonders stark von der Corona-Krise betroffen, wollten 16 % ihren Personalbestand erweitern. Das waren rund dreimal so viele wie jene Betriebe in dieser Branche, die ihren Bestand reduzieren wollten.

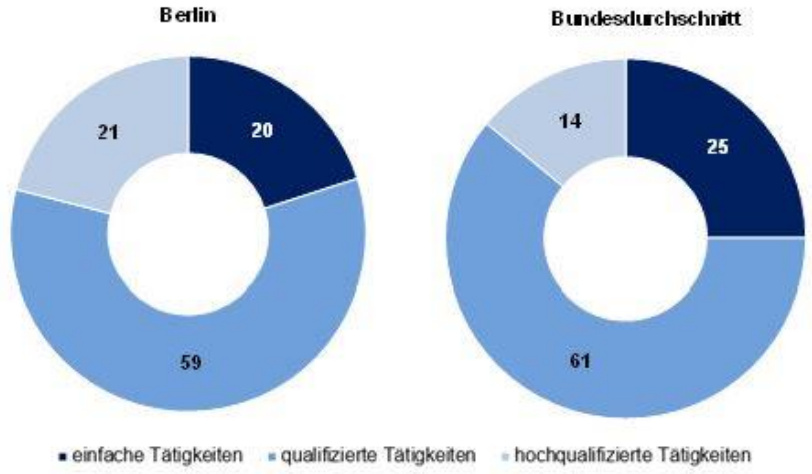
Fazit: In Berlin ist die Zahl der Arbeitsplätze im Jahr 2019, dem Jahr vor der Corona-Pandemie, weiter gestiegen. Der Zuwachs lag zwar nach wie vor weit über dem Bundesdurchschnitt, fiel allerdings nicht mehr ganz so groß aus wie in den Vorjahren. Die Konjunktur hatte somit bereits vor dem Ausbruch der weltweiten Corona-Krise spürbar an Schwung verloren. Hinter dem Beschäftigungswachstum verbargen sich enorme Personalbewegungen. So wechselten zahlreiche Berliner und Berlinerinnen ihren Betrieb. Die Zahl dieser Wechsel war deutlich höher als die Zahl der im selben Zeitraum zusätzlich entstandenen Arbeitsplätze. Ein erheblicher Teil der Arbeitskräftenachfrage der Berliner Wirtschaft im letzten Jahr resultierte somit aus der Notwendigkeit, frei gewordene Stellen wieder zu besetzen. Über den Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der offenen Stellen, insbesondere jener für qualifizierte Fachkräfte, informiert das folgende Kapitel 5.

5. FACHKRÄFTEBEDARF

5.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In der Berliner Wirtschaft erfordern 80 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 59 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 21 % eine akademische Ausbildung voraus. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Fachkräfteanteil an den Beschäftigten 75 %. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Berlins hängt damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ab als in den anderen Bundesländern (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

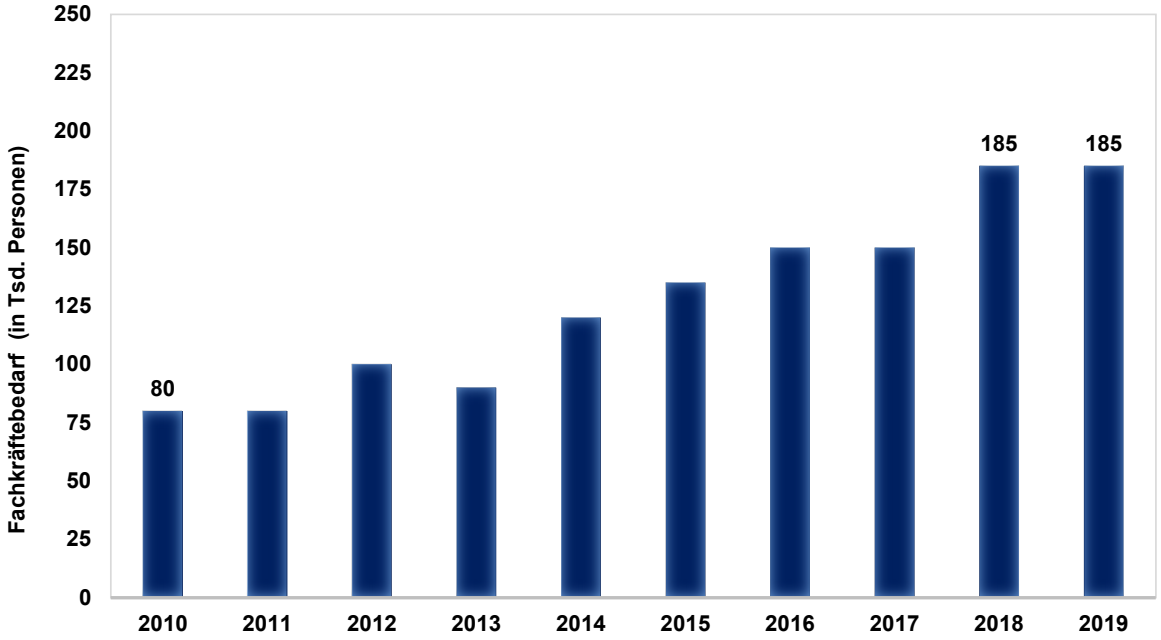
Wie vorangegangene Befragungen gezeigt haben, rechnen viele Berliner Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.[19] Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfluktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu finden. In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, weil entweder die Erledigung von Aufträgen nur mit zusätzlichem Personal möglich ist (Erweiterungsbedarf) oder aus dem Betrieb oder dem Erwerbsleben ausscheidende Arbeitskräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf). Vor

[19] Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: Betriebspanel Berlin 2018. Ergebnisse der 23. Welle. Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Berlin, 2019.

dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen sind repräsentative Daten zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage von besonderer Relevanz. Entsprechende Fragen gehören zum Standardrepertoire des Betriebspanels. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Daten der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Nachfrage der Betriebe nach qualifizierten Arbeitskräften dargestellt. Im Anschluss daran wird gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

Im Jahr 2019 hatte fast jeder zweite Betrieb (46 %) eine oder mehrere Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (Bundesdurchschnitt: 39 %). Im Durchschnitt wurden pro Betrieb mit Bedarf 4,1 Fachkräfte gesucht. Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich damit ein Bedarf von insgesamt rund 185 Tsd. Fachkräften. In Berlin wurden damit genauso viele Fachkräfte von den Betrieben nachgefragt wie im Jahr zuvor (vgl. Abb. 16).[20]

Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft

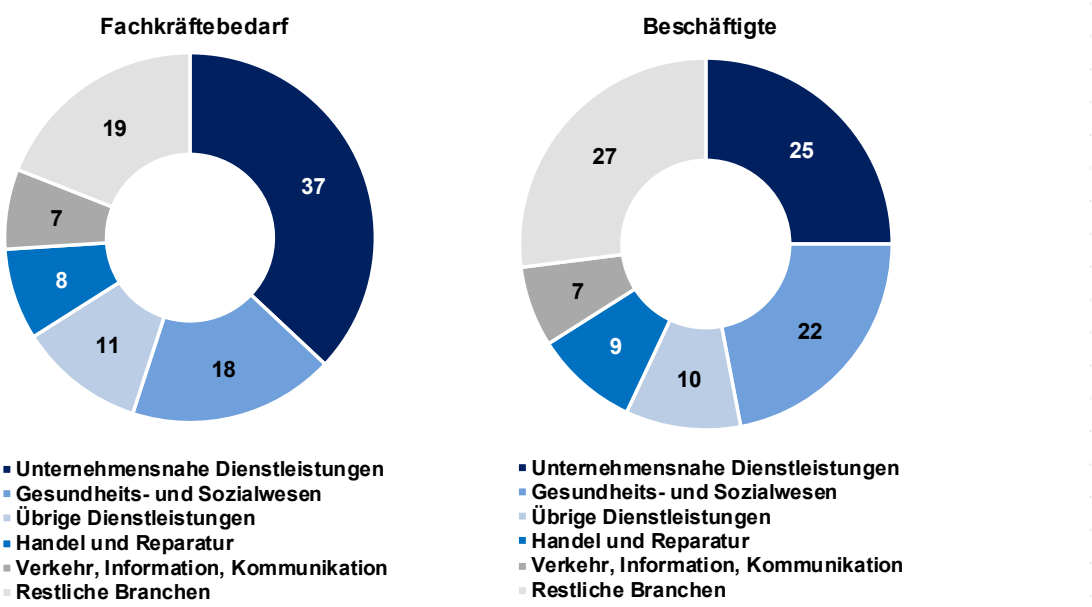


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019

[20] Beim ermittelten Bedarf handelt es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Wenngleich die konkreten Anteile der beiden Bedarfsarten an der Gesamtnachfrage mit den Daten der Befragung nicht bestimmt werden können, dürfte der sogenannte Ersatzbedarf eine immer größere Rolle bei der Entwicklung der Fachkräftenachfrage spielen. Hierfür spricht vor allem der seit Jahren nahezu stetig steigende Anteil von freiwilligen Kündigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (siehe Kapitel 4.2).

In welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft wurden besonders viele Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der absoluten Zahl der gesuchten Fachkräfte stechen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Auf diese Branche entfiel mehr als ein Drittel des gesamten Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft. Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen gehören die Bereiche Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung. Der Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen am Fachkräftebedarf lag deutlich über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (25 %). Das Gesundheits- und Sozialwesen übte ebenfalls einen starken Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften aus. Fast jeder zweite Betrieb dieser Branche suchte im letzten Jahr qualifizierte Arbeitskräfte (47 %). Insgesamt entfielen rund 18 % der Gesamtnachfrage auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Der Anteil liegt unter dem Beschäftigtenanteil dieser Branche (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fällt auf, dass die Fachkräftenachfrage von Kleinstbetrieben und Großbetrieben nahezu gleich groß war (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung	
		Fachkräftebedarf	Beschäftigte
	%	%	
< 10 Beschäftigte	37	22	17
10 bis 49 Beschäftigte	59	24	27
50 bis 249 Beschäftigte	88	33	28
ab 250 Beschäftigte	97	21	28
Insgesamt	**46**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Wenngleich nur gut jeder dritte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine oder zwei Stellen zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte. So entfielen auf Kleinstbetriebe 22 % und auf Großbetriebe 21 % aller im letzten Jahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte. Dies ist bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass nur 17 % aller Arbeitsplätze in Kleinstbetrieben angesiedelt sind, aber 28 % in Großbetrieben. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen fiel die Nachfrage nach Fachkräften der Berliner Kleinstbetriebe somit überdurchschnittlich hoch aus. Die Nachfrage der Großbetriebe war dagegen deutlich kleiner als angesichts des Beschäftigtenanteils der Betriebe dieser Größenkasse zu erwarten gewesen wäre.

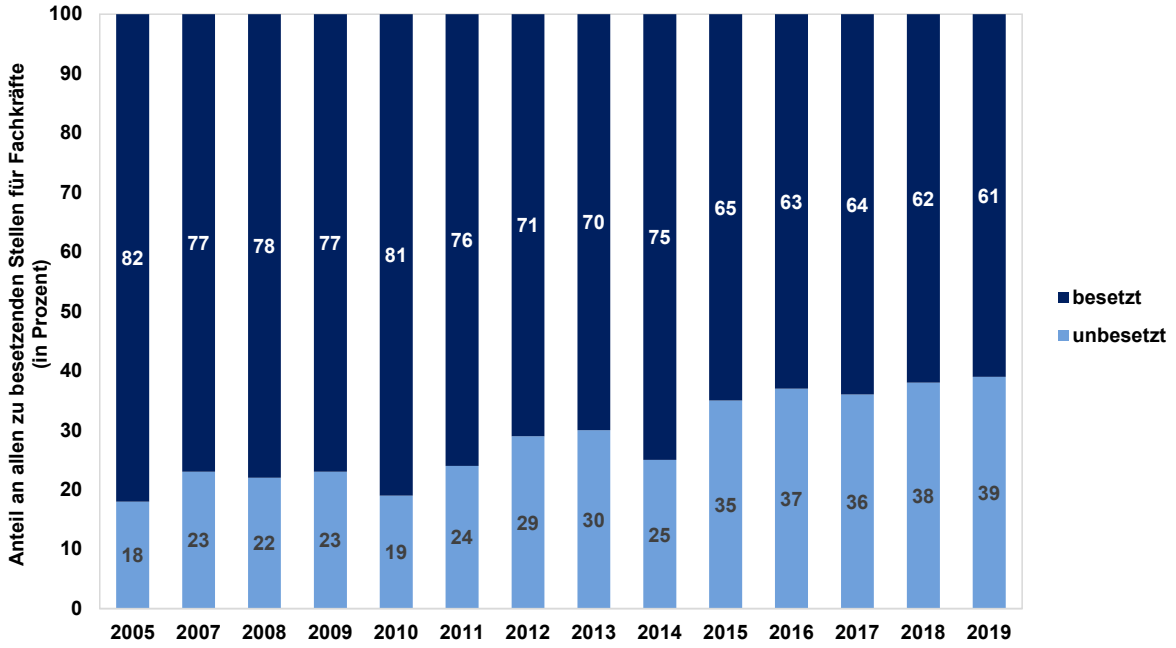
Der folgende Abschnitt gibt darüber Auskunft, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften durch Einstellungen zu decken.

5.2 Erfolg bei der Gewinnung von Fachkräften

In früheren Befragungen wurde deutlich, dass viele Betriebe in Berlin mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. 44 % aller Betriebe nannten dies als erwartetes Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellte damit die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung dar – wichtiger als Lohnsteigerungen, krankheitsbedingte Ausfälle oder älter werdende Belegschaften. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2019 bestätigen die damaligen Einschätzungen: Mehr als die Hälfte aller Betriebe mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften (60 %). Der Anteil besetzter an allen zu besetzenden Fachkräftestellen in Berlin ist auf 61 % gefallen, der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen auf 39 % gestiegen – der höchste Wert

seit Beginn der Zeitreihe (vgl. Abbildung 18).[21] Dies entspricht rund 70 bis 72 Tsd. Stellen[22] für Fachkräfte, die nicht besetzt werden konnten.

Abbildung 18: Entwicklung der Besetzung von Stellen für Fachkräfte in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte waren die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft unterschiedlich erfolgreich.[23] Wie schon in den Vorjahren bestanden besonders große Schwierigkeiten im Baugewerbe. Von allen im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 noch fast zwei Drittel unbesetzt (64 %). Die Nichtbesetzungsquote war damit höher als in allen anderen Branchen der Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 19).

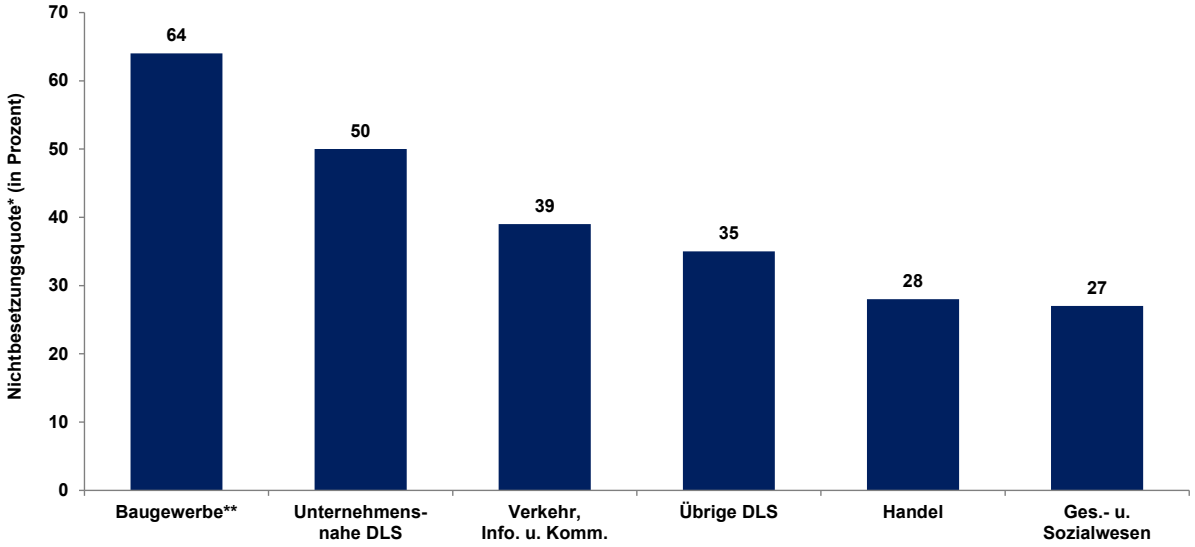
---

21 Wenngleich für die Mehrheit der zu besetzenden Stellen passende Bewerber bzw. Bewerberinnen gefunden werden konnten, so dauert es doch immer länger, offenen Stellen zu besetzen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (Helfer und Helferinnen ausgenommen) im Jahr 2019 bundesweit auf 118 Tage gestiegen. Im Jahr 2010 betrug die Vakanzzeit noch 57 Tage. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich damit die durchschnittliche Zahl der Tage, die benötigt werden, um eine Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzten, verdoppelt (vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2019).

22 Bei der Interpretation der ausgewiesenen Zahl ist zu berücksichtigten, dass diese auf einer Hochrechnung von Befragungsdaten beruht und daher zwangsläufig mit gewissen Unsicherheiten verbundenen ist.

23 Die Darstellung beschränkt sich an dieser Stelle auf ausgewählte Branchen der Berliner Wirtschaft. Für vergleichsweise kleinere Branchen, wie z.B. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Erziehung und Unterricht, können aufgrund der zugrunde liegenden Fallzahlen keine Nichtbesetzungsquoten ausgewiesen werden.

Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote in ausgewählten Branchen



* Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des jeweiligen Jahres noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte

** In der gekennzeichneten Branche ist der angegebene Wert wegen geringer Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Branche mit der zweithöchsten Nichtbesetzungsquote, blieb jede zweite Stelle unbesetzt (50 %). Auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen entfiel mehr als ein Drittel der gesamten Fachkräftenachfrage in Berlin. Aufgrund ihres großen Gewichts und aufgrund der großen Zahl an zu besetzenden Fachkräftestellen gab es dort auch die meisten unbesetzten Fachkräftestellen: Fast die Hälfte (48 %) aller unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin entfiel auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Auf das Baugewerbe entfielen rund 8 % der unbesetzten Stellen für Fachkräfte. Von zahlenmäßiger Bedeutung war auch das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort blieb zwar „nur“ rund ein Viertel der angebotenen Stellen unbesetzt. Diese machten aber rund 13 % aller unbesetzten Stellen in Berlin aus. In den beiden Branchen Verkehr, Information/Kommunikation sowie Übrige Dienstleistungen blieb jeweils mehr als ein Drittel der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Fachkräften steht in einem engen Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Knapp zwei Drittel der Großbetriebe konnten ausnahmslos alle angebotenen Stellen besetzen (64 %). Unbesetzte Stellen gab es in 36 % der Großbetriebe. In Betrieben dieser Größenklasse konnten mehr als drei Viertel der angebotenen Stellen erfolgreich besetzt werden; nur jede vierte blieb unbesetzt (23 %). Bei Mittelbetrieben steigt die Nichtbesetzungsquote bereits auf 35 %, bei Kleinbetrieben beträgt sie 46 %. In der Gruppe der Kleinstbetriebe konnten sogar fast zwei Drittel der

Betriebe mit Fachkräftebedarf mindestens eine der angebotenen Stellen nicht besetzen. Insgesamt blieb dort jede zweite Stelle für Fachkräfte unbesetzt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte	Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte
	%	%
< 10 Beschäftigte	63	51
10 bis 49 Beschäftigte	56	46
50 bis 249 Beschäftigte	62	35
ab 250 Beschäftigte	36	23
Insgesamt	**60**	**39**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen in Berlin entfielen 30 % auf Kleinstbetriebe. Die Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen war deutlich mehr als doppelt so hoch wie jene, die in Großbetrieben unbesetzt blieben (Anteil an unbesetzten Stellen für Fachkräfte: 12 %).

Fazit: Die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften bewegte sich auch im letzten Jahr auf einem hohen Niveau, ist aber anders als in früheren Jahren nicht mehr gestiegen. Dennoch hatten zahlreiche Betriebe enorme Probleme, ihre angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Es dauerte nicht nur länger, angebotene Stellen zu besetzen, auch der Anteil der unbesetzten Stellen ist nochmals gestiegen. Im Wettbewerb um Fachkräfte hatten vor allem kleinere Betriebe das Nachsehen. Dort blieben zahlreiche Stellen unbesetzt. Ob es den Betrieben, insbesondere den kleineren, letztlich gelingt, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird auch davon abhängen, welche Konditionen sie diesen bieten können. Angesprochen ist hier vor allem die Qualität der Arbeit, die u.a. durch die Arbeitsbedingungen, die Einkommensmöglichkeiten, wie auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes bestimmt wird. Über die aktuellen Ergebnisse der letzten Befragung hierzu informiert das folgende Kapitel 6.

6. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

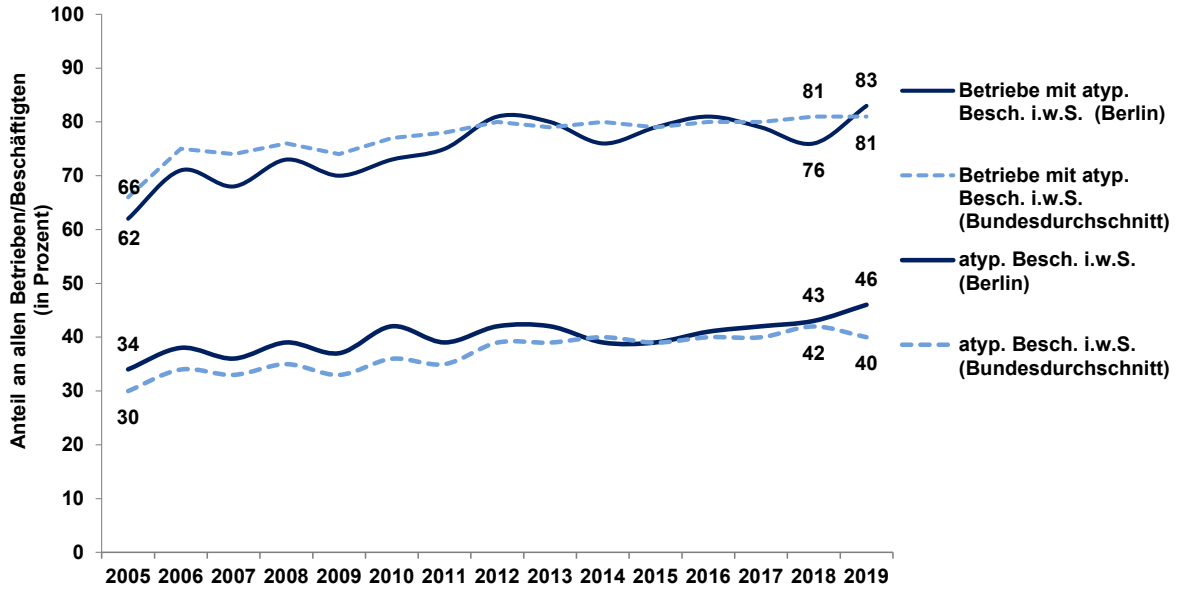
Viele Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten,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

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

In den letzten Jahren ist die Zahl der Betriebe mit atypisch Beschäftigten ebenso wie der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung nahezu stetig gestiegen. In der Mitte der 2000er Jahre, zu Beginn des bis zur Corona-Pandemie andauernden Beschäftigungsaufschwungs, gab es atypisch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.e.S. in 47 % aller Berliner Betriebe. Dieser Anteil ist um 10 Prozentpunkte auf 57 % im letzten Jahr angestiegen. Der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen dagegen blieb nahezu stabil bei knapp über 20 %. Bei der Interpretation der oben dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigten in Berlin seit Mitte der 2000er Jahre um fast 0,5 Mio. gestiegen ist. Im Ergebnis bedeutet dies, dass – trotz der vergleichsweise stabilen Anteilswerte – die absolute Zahl von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren gestiegen ist.

Bei zusätzlicher Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle erweitert sich der Kreis der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen erheblich, und zwar auf 83 % (2005: 62 %). Der Anteil dieser Beschäftigungsformen an der Berliner Gesamtbeschäftigung würde sich von knapp über 20 % (i.e.S.) auf 46 % (i.w.S.) sogar mehr als verdoppeln (vgl. Abbildung 20).

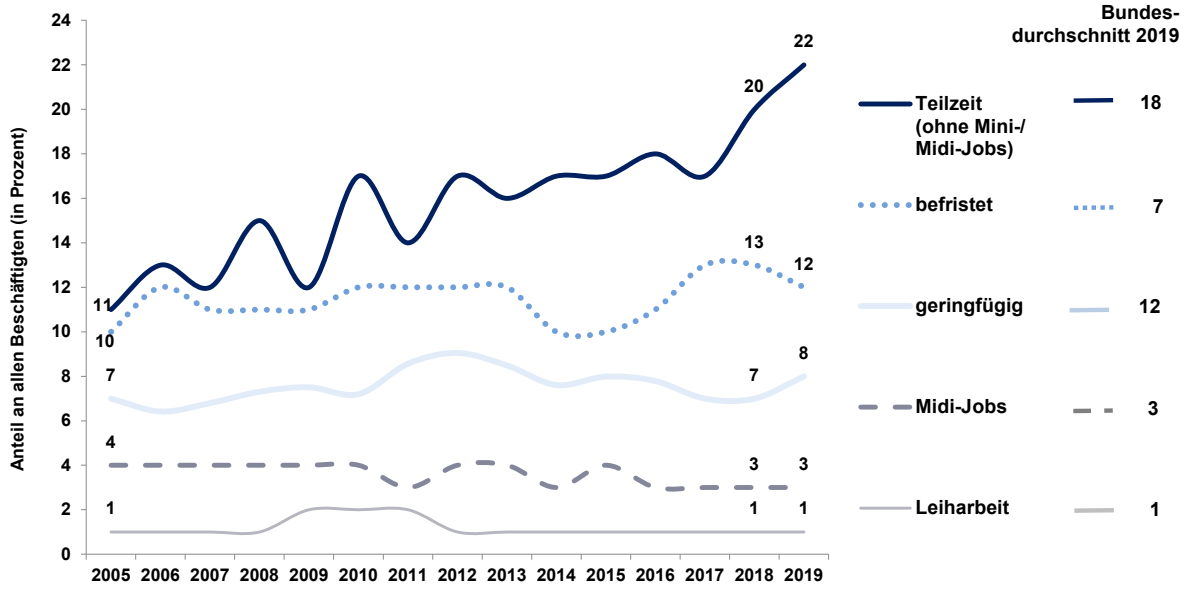
Abbildung 20: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten mit atypischer Beschäftigung (i.w.S.) in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Die folgende Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der einzelnen Formen von atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt.

Abbildung 21: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung (i.w.S.) in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

In Berlin sind vor allem befristete Beschäftigungsverhältnisse stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Der Berliner Wert liegt um rund fünf Prozentpunkte über dem Vergleichswert. Demgegenüber sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Berlin

weniger von Bedeutung als in anderen Bundesländern. Im Folgenden wird die Verbreitung der genannten Formen atypischer Beschäftigung in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft dargestellt.

6.1 Teilzeitbeschäftigung

In mehr als der Hälfte aller Berliner Betriebe gibt es mittlerweile Beschäftigte, die auf einer Teilzeitstelle[24] arbeiten (54 %). Der Anteil von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit an allen Beschäftigten beträgt 22 %. Im Vergleich zum Jahr 2018 sind beide Werte im Jahr 2019 gestiegen. Teilzeitbeschäftigung gewinnt somit immer mehr an Bedeutung. Diese Entwicklung wird noch deutlicher, wenn man sich die entsprechenden Werte aus dem Jahr 2005, dem Beginn des Beschäftigungsaufschwungs, anschaut. Damals gab es erst in 27 % aller Berliner Betriebe Teilzeitstellen und nur 11 % aller Beschäftigten arbeiteten in Teilzeit. Der Anteil von Betrieben mit dieser Form der Beschäftigung wie auch der Anteil von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit hat sich somit verdoppelt.[25]

Die beobachtete Entwicklung ist keine Berliner Spezifik, sondern bundesweit zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt stieg der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten im Verlauf der letzten Jahre von 30 auf 47 %, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten von 8 auf 18 %. Die starke Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren dürfte u. a. mit der Tertiarisierung der Wirtschaft zusammenhängen. Ein Großteil der in den letzten Jahren neu geschaffenen Arbeitsplätze entstand in Branchen, die dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind. In diesem Sektor arbeiten wiederum überdurchschnittlich viele Frauen. Frauen arbeiten zudem häufiger als Männer auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren.[26] Teilzeitbeschäftigung ist daher vor allem in jenen Branchen über-

---

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

25 Im vorliegenden Bericht wird zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger (Teilzeit-)Beschäftigung unterschieden. In diesem Kapitel werden ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte behandelt. Geringfügig (Teilzeit-)beschäftigte bzw. Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Ausführungen. Diese Beschäftigungsform wird im anschließenden Kapitel 6.2 behandelt.

26 Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet zwar freiwillig mit reduzierter Stundenzahl, der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter ist aber nicht unbedeutend: In Berlin arbeiten immerhin 13 % der Betroffenen nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales [Hrsg.]: Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit' 2018. Berlin, Dezember 2018, S. 79.

durchschnittlich stark verbreitet, in denen viele Frauen arbeiten, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen. Dort sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weiblich. Und mehr als 40 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten auf einer Teilzeitstelle – so viele wie in keiner anderen Branche (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Teilzeitquote***
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	59	14
Baugewerbe*	37	5
Handel und Reparatur	41	15
Verkehr, Information/Kommunikation	50	14
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	52	16
Unternehmensnahe Dienstl.	50	15
Erziehung und Unterricht*	49	35
Gesundheits- und Sozialwesen	86	43
Übrige Dienstleistungen	55	16
Organisationen ohne Erwerbszweck*	81	20
Öffentliche Verwaltung*	100	26
Insgesamt	**54**	**22**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für das Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich auch beim Blick auf die Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse: Mehr als jede dritte Teilzeitstelle in Berlin ist in Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens angesiedelt (42 %). Relativ viele Teilzeitkräfte sind auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung beschäftigt. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie diese beiden Branchen entfallen zusammen mehr als zwei Drittel aller Berliner Teilzeitbeschäftigten (70 %). In männerdominierten Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. So gibt es in fast zwei Drittel der Betriebe des Baugewerbes sowie in 41 % des Verarbeitenden Gewerbes keinen einzigen Teilzeitbeschäftigten bzw. keine einzige Teilzeitbeschäftigte. Und von allen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe arbeiten gerade einmal 14 bzw. 5 % in Teilzeit.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten: In fast allen Großbetrieben gibt es mittlerweile mindestens einen oder eine Beschäftigte mit einer Teilzeitstelle. Und in Großbetrieben arbeitet mittlerweile mehr als jeder bzw. jede vierte Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Teilzeitquote**
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	45	18
10 bis 49 Beschäftigte	73	18
50 bis 249 Beschäftigte	78	23
ab 250 Beschäftigte	98	29
Insgesamt	**54**	**22**

* Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte)

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe sind Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten dagegen immer noch eine Minderheit: In mehr als der Hälfte der Kleinstbetriebe gibt es keinen einzigen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten bzw. keine einzige sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Klassische Teilzeitbeschäftigung ist somit in größeren Betrieben stärker verbreitet als in kleineren.

6.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs[27] gibt es mittlerweile in fast jedem zweiten Berliner Betrieb (48 %). Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung. Im Jahr 2005 betrug der Anteil lediglich 36 %. Die stark zugenommene Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung ist bundesweit zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil von Betrieben mit geringfügig Beschäftigten sogar 58 % und liegt damit um 10 Prozentpunkte über dem aktuellen Anteil in Berlin. Wenngleich es in immer mehr Betrieben geringfügig Beschäftigte gibt,

[27] Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Mini-Jobs“ synonym verwendet.

ist der Anteil solcher Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nicht im selben Maße gewachsen. Der aktuelle Anteilswert in Berlin in Höhe von rund 8 % liegt nur um rund einen Prozentpunkt über dem im Jahr 2005 ermittelten Wert.[28] Der Anteil von geringfügig Beschäftigten ist zudem um vier Prozentpunkte niedriger als im Bundesdurchschnitt (12 %).

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs)	Verteilung**	
		Mini-Jobs	Beschäftigte
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	40	2	4
Baugewerbe*	42	5	5
Handel und Reparatur	58	12	9
Verkehr, Information/Kommunikation	37	5	7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	38	1	1
Unternehmensnahe Dienstl.	43	29	25
Erziehung und Unterricht*	59	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	52	18	22
Übrige Dienstleistungen	55	22	10
Org. ohne Erwerbszweck*	55	4	3
Insgesamt	**48**	**100**	**100**

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019

Wie schon bei klassischer Teilzeitbeschäftigung fallen vor allem die Dienstleistungsbranchen durch überdurchschnittlich hohe Werte auf. In den fünf Branchen Erziehung und Unterricht, Handel- und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck gibt es Mini-Jobber und Mini-

[28] Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Aussagen zu geringfügig Beschäftigten ausschließlich auf Betriebe, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist. Geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten, werden nicht erfasst.

Jobberinnen in mehr als jedem zweiten Betrieb. Ein Blick auf die Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft zeigt, dass mehr als jede vierte geringfügig beschäftigte Arbeitskraft in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig ist. Hierzu gehören u. a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung sowie Architektur- und Ingenieurbüros, aber auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste sowie Garten- und Landschaftsbau. Weitere 22 % arbeiten in der Branche Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), 18 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 12 % im Handel. In den vier genannten Branchen arbeiten zusammen mehr als drei Viertel aller Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Größe eines Betriebes zusammen. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem Anteil der Betriebe innerhalb einer Größenklasse, die mindestens eine geringfügig Beschäftigte bzw. einen geringfügig Beschäftigten aufweisen und dem Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen in den einzelnen Größenklassen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs)	Verteilung	
		Mini-Jobs	Beschäftigte
	%	%	
< 10 Beschäftigte	39	28	17
10 bis 49 Beschäftigte	64	35	27
50 bis 249 Beschäftigte	73	25	28
ab 250 Beschäftigte	82	12	28
Insgesamt	**48**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Innerhalb der zahlenmäßig großen Gruppe von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, ist die Nutzung von Mini-Jobs weniger stark verbreitet als in den drei anderen Größenklassen. So greifen nur etwas weniger als 40 % der Berliner Kleinstbetriebe überhaupt auf Mini-Jobs zurück; in mehr als 60 % gibt es dagegen keinen einzigen geringfügig Beschäftigten bzw. keine einzige geringfügig Beschäftigte. Dagegen wurde in den Betrieben der drei anderen Größenklassen von mehr als der Hälfte mindestens eine Mini-Jobberin bzw. ein Mini-Jobber eingesetzt. In Kleinstbetrieben arbeiten allerdings 28 % aller Mini-Jobber. Zum Vergleich: Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen nur rund 17 % aller Beschäftigten in Berlin.

Kleinstbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung somit überdurchschnittlich häufig. Von allen als Mini-Jobbern beschäftigten Personen sind dagegen gerade einmal 12 % in Großbetrieben tätig. Dieser Anteil ist weniger als halb so groß wie der Anteil von allen Beschäftigten in Berliner Großbetrieben (28 %).

6.3 Midi-Jobs

Midi-Jobs[29] gibt es in jedem fünften Berliner Betrieb (20 %). Im Bundesdurchschnitt gibt es in 23 % aller Betriebe mindestens einen Midi-Jobber bzw. eine Midi-Jobberin. Der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung beträgt in Berlin rund 3 % und entspricht damit dem Bundesdurchschnitt (3 %). Midi-Jobs sind sowohl in Berlin als auch in anderen Bundesländern somit weniger stark verbreitet als Mini-Jobs.

In den drei Branchen Handel, Verkehr, Information/Kommunikation und Übrige Dienstleistungen liegen die Beschäftigtenanteile von Midi-Jobs etwas über dem Durchschnitt mit Werten in Höhe von 5 bis 7 %. Von marginaler Bedeutung sind sie dagegen im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung.

Mit der Größe eines Betriebes sinkt der Beschäftigtenanteil von Midi-Jobs. Bei Großbetrieben entfallen 2 % der Beschäftigungsverhältnisse auf Midi-Jobs. In Mittel- und Kleinbetrieben beträgt der Anteil jeweils 3 % und in Kleinstbetrieben 5 %.

6.4 Befristete Beschäftigung

Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung oder geringfügiger Beschäftigung beschränkt sich befristete Beschäftigung auf einen kleineren Teil von Betrieben: Befristet Beschäftigte gibt es in 22 % der Berliner Betriebe. Der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten ist damit höher als im Bundesdurchschnitt (16 %). Insgesamt arbeiten 12 % aller Berliner Beschäftigten auf einer befristeten Stelle. In Berlin sind Befristungen damit nach wie vor stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt (7 %). Befristete Beschäftigung ist – genau wie Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung – vor allem in den Branchen des Dienstleistungssektors zu finden (vgl. Tabelle 16).

[29] Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich von 450,01 und 1.300 Euro bezeichnet. Bis Juni 2019 lag die Verdienstgrenze bei maximal 850 Euro. Bei einem Monatsverdienst innerhalb der angegebenen Grenzen tritt nicht die volle Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragslast, sondern eine Gleit- oder Übergangszone ein.

Tabelle 16: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote**
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	4
Baugewerbe*	11	5
Handel und Reparatur	15	9
Verkehr, Information/Kommunikation	24	6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	8	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	13
Erziehung und Unterricht*	22	12
Gesundheits- und Sozialwesen	30	14
Übrige Dienstleistungen	29	17
Organisationen ohne Erwerbszweck*	40	22
Öffentliche Verwaltung*	95	9
Insgesamt	**22**	**12**

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

** Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Mehr als zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur drei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen – allesamt Branchen aus dem Dienstleistungssektor. Im Hinblick auf die Befristungsquote, d. h. den Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten, fallen vor allem Organisationen ohne Erwerbszweck auf. Hierzu gehören z. B. Verbände und Vereine. Mehr als ein Fünftel (22 %) der Beschäftigten in dieser Branche ist lediglich befristet beschäftigt. Auffällig ist auch die Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), in der 17 % aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit befristeten Arbeitsverträgen auskommen müssen. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. das Baugewerbe, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder das Verarbeitende Gewerbe, in denen sich der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen auf eine Minderheit von Betrieben und Beschäftigten beschränkt.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch bei der Befristungsquote: 94 % aller Berliner Großbetriebe machen von Befristungen Gebrauch und mehr als jede zehnte, in Großbetrieben beschäftigte Arbeitskraft arbeitet auf einer befristeten Stelle. Der Anteil von befris-

tet Beschäftigten ist damit doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben. Generell sind Befristungen in Kleinstbetrieben kaum verbreitet. In lediglich 11 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	11	6
10 bis 49 Beschäftigte	38	9
50 bis 249 Beschäftigte	73	17
ab 250 Beschäftigte	94	12
Insgesamt	**22**	**12**

* Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

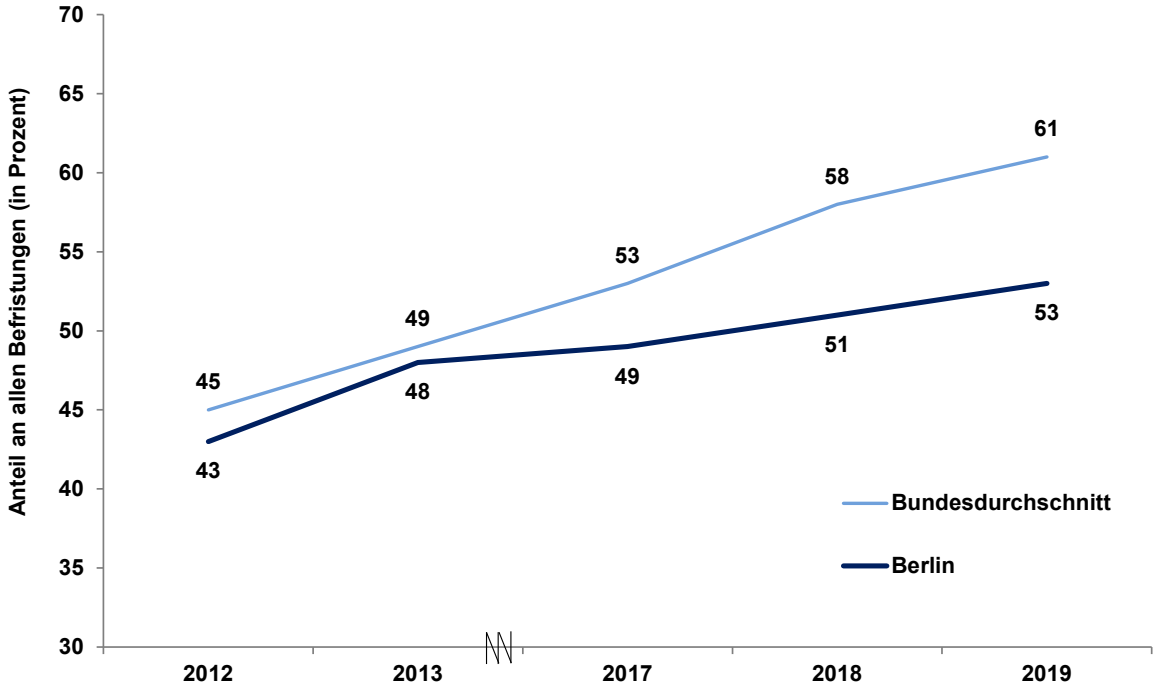
Art der Befristungen: Befristungen mit und ohne Sachgrund

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).[30] 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 (57 %).[31] In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 22).

[30] 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 des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, die Eignung von Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

[31] Bei 27 % stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei 30 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also beispielsweise wegen der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend verhinderter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen. Die übrigen 43 % der damaligen Befristungen erfolgten ohne Sachgrund.

Abbildung 22: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Berlin folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen. Der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund liegt allerdings deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Darüber hinaus fielen die Zuwachsraten bei der Nutzung solcher Befristungen deutlich kleiner aus.

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. Eine Umsetzung steht allerdings noch aus. Auf der Ebene der einzelnen Bundesländer gibt es verschiedene Beschlüsse, um den Abschluss von Befristungen ohne Sachgrund auf ein Minimum zu begrenzen.

Befristete Personaleinstellungen

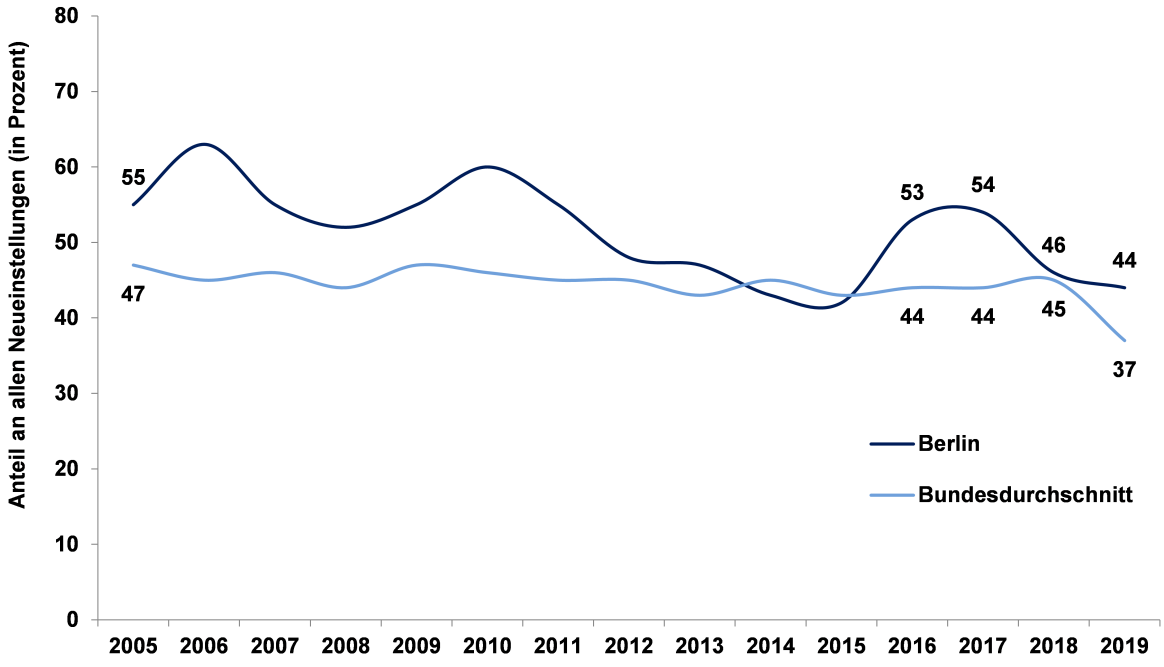
Die große Mehrheit der Beschäftigten ist nach wie vor unbefristet beschäftigt. Mit 12 % bilden befristet Beschäftigte nach wie vor eine Minderheit in den Berliner Betrieben. Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten täuscht allerdings darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenom-

menen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2019. In diesem Zeitraum hat mehr als jeder dritte Betrieb in Berlin neues Personal eingestellt (40 %). In 36 % dieser Betriebe mit Einstellungen erhielt mindestens eine der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.

Mehr als ein Viertel der Berliner Betriebe, die einstellten, vergab sogar ausschließlich befristete Verträge (27 %); weitere 9 % der einstellenden Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch: Fast zwei Drittel der Berliner Betriebe mit Personaleinstellungen haben ausschließlich unbefristet eingestellt.

Von allen im ersten Halbjahr 2019 in Berlin neu eingestellten Arbeitskräften erhielten 44 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen hat sich damit zum zweiten Mal in Folge verringert. Dies ist zugleich der drittniedrigste Wert seit 2005. Nur 2014 und 2015 waren die Anteile noch etwas niedriger (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Die Schwierigkeiten zahlreicher Berliner Betriebe bei der Gewinnung von (qualifizierten) Arbeitskräften, u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte sowie der Nichtbesetzungsquote, haben offensichtlich dazu geführt, dass der Anteil befristeter an allen Einstellungen gegenüber den Vorjahren kleiner geworden ist.

Bei der Mehrheit der befristeten Neueinstellungen im Jahr 2019 gab es nach Angaben der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen keinen sachlichen Grund.[32] In Berlin traf dies für insgesamt 56 %, im Bundesdurchschnitt sogar für 67 % der befristeten Neueinstellungen zu.

Verbleib befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

In der öffentlichen Diskussion wird die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. In jenen Fällen, in denen befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dieser Wechsel in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen werden neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jedoch befristet eingestellt, um deren Eignung für die besetzte Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen.[33] Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, nur ein Drittel in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber gewechselt ist (vgl. Abbildung 24).

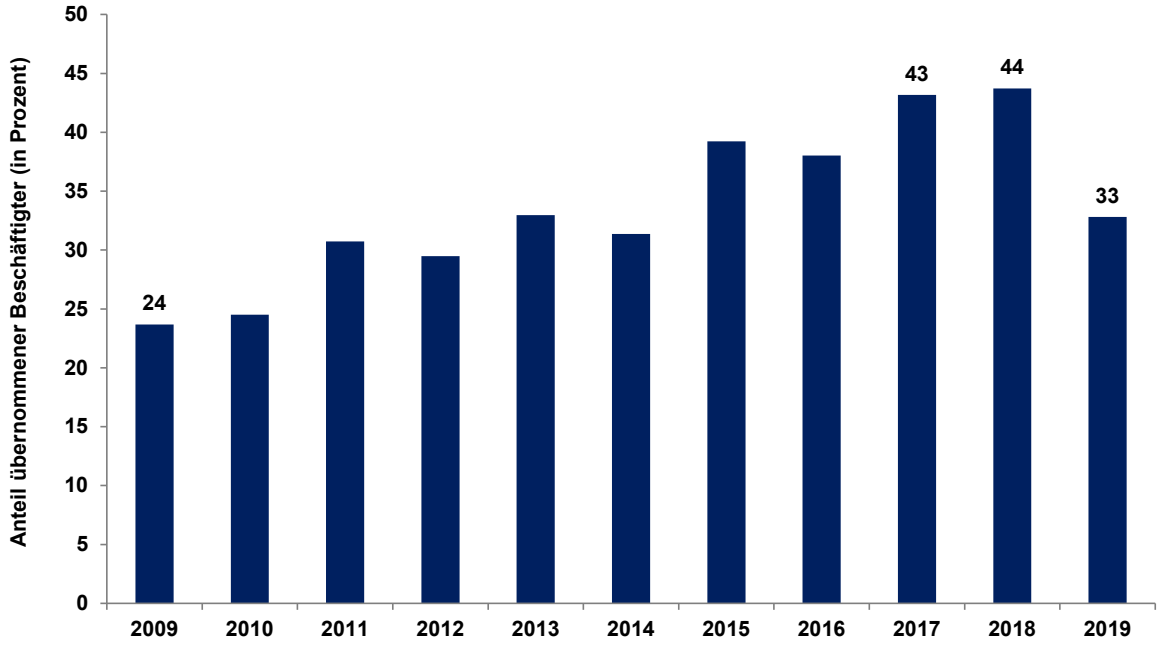
In etwa einem weiteren Drittel der Fälle wurde ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen. In den übrigen Fällen haben die Betroffenen den Betrieb nach Auslaufen der Befristung verlassen. Mit 67 % und damit für die große Mehrheit stellen befristete Arbeitsverträge somit nach wie vor keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar. Im Bundesdurchschnitt wurden 43 % der Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Weitere 32 % wurden erneut befristet beschäftigt. Die übrigen, rund 25 % der Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2019 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Auch im Bundesdurchschnitt gelingt es somit nur einer Minderheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, von einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber zu wechseln. Mit 43 % ist der Anteil dieser Gruppe im Bundesdurchschnitt allerdings um 10 Prozentpunkte höher als in Berlin (33 %).

---

32 Mit der Befragung aus dem Jahr 2019 liegen erstmals auch Daten zur Art der befristeten Einstellungen vor. Hierbei geht es um die Frage, ob die Befristungen mit oder ohne Sachgrund vorgenommen wurden. Bislang lagen solche Informationen lediglich für den Bestand an Beschäftigten vor.

33 Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: Betriebspanel Berlin 2018. Ergebnisse der 23. Welle. Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Berlin, 2019.

Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019, Basis: Alle befristet Beschäftigten, deren Befristung im jeweils ersten Halbjahr endete.

Die Wahrscheinlichkeit für befristet Beschäftigte, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber zu wechseln, ist in kleineren Betrieben höher als in größeren Betrieben. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten wechselte mehr als jeder Dritte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten gelang dies nur 28 % der Betroffenen. Viele befristet Beschäftigte in größeren Betrieben schieden nach Auslaufen ihres Arbeitsvertrages aus (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verbleib befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2019 endete, nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	unbefristet übernommen	erneut befristet beschäftigt	ausgeschieden
	%		
unter 250 Beschäftigte	35	35	30
ab 250 Beschäftigte	28	31	41
Insgesamt	**33**	**34**	**33**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die Funktion von Befristungen als mögliche Brücke in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zeigt sich somit eher in kleineren und mittleren Betrieben, seltener dagegen in Großbetrieben.

6.5 Leiharbeit

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt, werden aber für eine bestimme Zeitdauer an Betriebe verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt.[34]

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen eine sehr größenspezifische Nachfrage nach Leiharbeitskräften. Während zum Stichtag der aktuellen Befragung lediglich 3 % der Berliner Betriebe einen oder mehrere Leiharbeitskräfte einsetzten, gab es Leiharbeitskräfte in rund jedem zweiten Großbetrieb. Demgegenüber haben Leiharbeitskräfte für Kleinstbetriebe so gut wie keine Bedeutung (vgl. Tabelle 19).[35]

Tabelle 19: Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitskräften	Leiharbeitsquote*	Verteilung der Leiharbeitskräfte
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	0,3	0	3
10 bis 49 Beschäftigte	4	1	29
50 bis 249 Beschäftigte	23	1	37
ab 250 Beschäftigte	49	1	31
Insgesamt	**3**	**1**	**100**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Leiharbeitskräfte werden in der Regel nur für einen kurzen Zeitraum beim Entleihbetrieb benötigt. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik sind etwa 50 % der Leiharbeitsjobs kürzer als drei Monate.[36] Aufgrund des oftmals zeitlich begrenzten Bedarfs an Arbeitskräften, etwa zur Überbrückung temporärer Arbeitskräfteengpässe und der sich

---

34 In einer früheren Befragung des IAB-Betriebspanels wurden Entleihbetriebe nach den Motiven der Nutzung der Leiharbeit gefragt. Rund zwei Drittel der Entleihbetriebe gaben an, dass das Abfangen von temporären Auftragsspitzen ein wichtiges Motiv für die Nachfrage von Leiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmerinnen war. Für rund 20 % der Betriebe war hingegen die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter bedeutend. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Leiharbeit von Entleihbetrieben primär als Flexibilitätspuffer genutzt wird (Bechmann, S; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U., Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB Forschungsbericht 07/2011).

35 Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

36 Hiermit ist die Beschäftigungsdauer beim (selben) Verleihbetrieb gemeint. Da die Zeitarbeitsfirma der rechtliche Arbeitgeber ist, wird die Dauer der Überlassung einer Leiharbeiterin bzw. eines Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst (vgl. Bauer, F.; Buch, T.; Haller, P.; Hohendanner, C.; Jahn, E.; Weber, E.; Wolter, S.: Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB Stellungnahme 13/2018).

daraus ableitenden relativ kurzen Einsatzdauer, eignet sich Leiharbeit vor allem für Tätigkeiten, die keine langwierigen Einarbeitungsphasen voraussetzen. Diese Tätigkeiten finden sich vor allem in größeren Unternehmen mit Massenfertigung und weniger in kleineren, eher handwerklich strukturierten Betrieben. Darüber hinaus ist das Entleihen von Arbeitskräften für den temporären Einsatz im eigenen Unternehmen relativ kostspielig und daher für viele Kleinstbetriebe vermutlich eher unattraktiv.

Fazit: Die große Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Berlin arbeitet auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Davon abweichende Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Mini-/Midi-Jobs oder Leiharbeit gewinnen jedoch zunehmend an Bedeutung. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Von dieser Entwicklung sind vor allem die verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors berührt. Durch die vom Gesetzgeber Anfang des Jahres 2019 eingeführte Brückenteilzeit dürfte diese Entwicklung noch einen zusätzlichen Schub erhalten haben. Angesichts der Schwierigkeiten vieler Berliner Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, verdient das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verstärkte Aufmerksamkeit, ebenso wie der zunehmende Gebrauch von sachgrundlosen Befristungen.

7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken und künftigen Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Um selbst ausbilden zu können, müssen allerdings bestimmte formale Voraussetzungen erfüllt sein, welche u. a. im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

Rund die Hälfte der Berliner Betriebe formal ausbildungsberechtigt

Knapp jeder zweite Betrieb in Berlin (47 %) hat die Berechtigung selbst ausbilden zu dürfen. Die prinzipiellen Möglichkeiten, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, sind damit in Berlin eingeschränkter als im Bundesdurchschnitt (54 %). Wie auch in anderen Bundesländern sind größere Betriebe häufiger ausbildungsberechtigt als kleinere (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%	
< 10 Beschäftigte	58	42
10 bis 49 Beschäftigte	45	55
50 bis 249 Beschäftigte	27	73
ab 250 Beschäftigte	9	91
Insgesamt	**53**	**47**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Mit einem Anteil von 91 % sind fast alle Berliner Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, ausbildungsberechtigt. Bei den mittleren Betrieben sind immerhin noch fast drei Viertel ausbildungsberechtigt, bei den kleineren nur noch gut die Hälfte. In der Gruppe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die in Berlin dominiert, sind dagegen gerade einmal 42 % ausbildungsberechtigt. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Voraussetzungen, benötigten Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Kleinere Betriebe sind in stärkerem Maße als größere Betriebe auf alternative Wege der Fachkräftegewinnung angewiesen (z. B. Verbundausbildung). Im

Hinblick auf die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen darüber hinaus erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	36	64
Baugewerbe*	51	49
Handel und Reparatur	45	55
Verkehr, Information/Kommunikation	62	38
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	36	64
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	53
Erziehung und Unterricht*	68	32
Gesundheits- und Sozialwesen	44	56
Übrige Dienstleistungen	73	27
Organisationen ohne Erwerbszweck*	84	16
Öffentliche Verwaltung*	36	64
Insgesamt	**53**	**47**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Diese Unterschiede hängen wiederum teilweise mit den spezifischen Größenstrukturen in den einzelnen Branchen zusammen. So sind die Betriebe in einigen Branchen im Schnitt deutlich größer als in anderen Branchen. Insgesamt ist das Spektrum zwischen den Branchen recht groß. Es reicht von den Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) mit einem Anteil von lediglich 16 % ausbildungsberechtigter Betriebe bis hin zum Verarbeitenden Gewerbe, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Öffentlichen Verwaltung mit einem Anteil von jeweils 64 %. Bei den beiden zuletzt genannten Branchen sind die ermittelten Anteilswerte allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu verwenden, da die der Berechnung zugrunde liegenden Fallzahlen relativ klein sind.

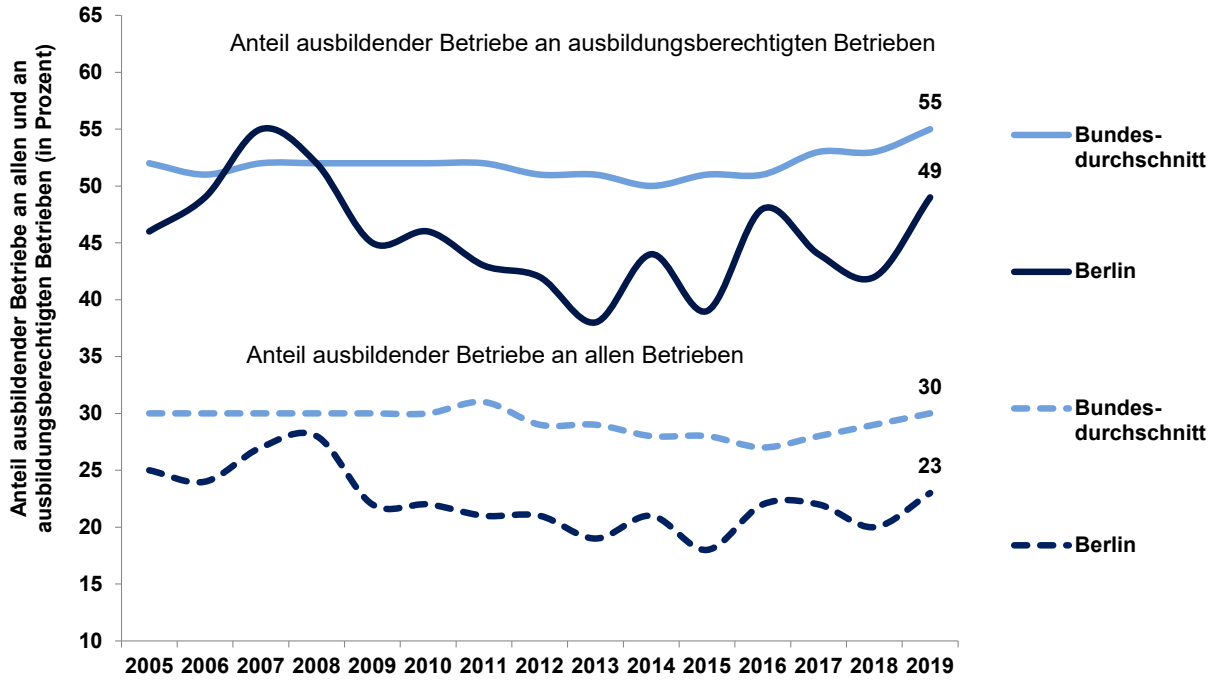
Fast jeder vierte Betrieb in Berlin bildet aus

Wie oben dargestellt, erfüllt knapp die Hälfte der Berliner Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich 49 % an der Ausbildung. Dies sind bezogen auf alle Betriebe in Berlin 23 %.

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

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin um rund sieben Prozentpunkte auf 49 % gestiegen (Bundesdurchschnitt: plus zwei Prozentpunkte). Die Lücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt bei der Ausbildungsbeteiligung ist damit wieder kleiner geworden (vgl. Abbildung 25)

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Die anhaltend gute Auftragslage in vielen Bereichen der Berliner Wirtschaft und der damit einhergehende hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften im letzten Jahr führten somit zu einer stärkeren Nutzung der bestehenden Potenziale zur Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften. Im Jahr davor hatte sich dies noch nicht in dem Maße gezeigt. Ganz im Gegenteil: Trotz guter konjunktureller Lage und Fachkräfteengpässen ging die Ausbildungsbeteiligung zurück. Angesichts der gegenwärtigen massiven Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie besteht allerdings die Gefahr, dass der Aufwärtstrend bei der Ausbildungsbeteiligung jäh unterbrochen wird.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die gegenwärtige Krise Betriebe aus den personennahen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes besonders schwer trifft, ist ein Blick auf das Ausbildungsengagement in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft im letzten Jahr vor der Corona-Krise von Interesse (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	41	64
Baugewerbe*	38	77
Handel und Reparatur	24	43
Verkehr, Information/Kommunikation	15	39
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	36	56
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	45
Erziehung und Unterricht*	31	97
Gesundheits- und Sozialwesen	23	42
Übrige Dienstleistungen	13	48
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	25
Öffentliche Verwaltung*	47	72
Insgesamt	**23**	**49**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Das Spektrum der Ausbildungsbeteiligung im letzten Jahr reicht von lediglich 4 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) bis hin zu 47 % in der Öffentlichen Verwaltung. Bei der Betrachtung der ermittelten Anteilswerte

ist zu berücksichtigen, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch ist. Bei einer Beschränkung auf die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe fallen drei Bereiche durch eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung auf: Hierzu gehören das Baugewerbe, die Branche Erziehung und Unterricht sowie die Öffentliche Verwaltung. Im Falle des Vorliegens der formellen Voraussetzungen wurde dort in der Regel auch ausgebildet. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wozu u. a. Gaststättenbetriebe und Hotels wie auch Betriebe des Friseurhandwerks zählen – allesamt personennahe Dienstleistungen und damit besonders von der gegenwärtigen Corona-Krise betroffen –, bildete mit 48 % immerhin die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Da dort insgesamt betrachtet jedoch nur etwa jeder vierte Betrieb überhaupt die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung erfüllt, umfassen die ausbildenden Betriebe letztlich nur 13 % aller Betriebe in dieser Branche. In Abhängigkeit von der Dauer der Corona-Krise und den damit verbundenen Einschränkungen steht zu befürchten, dass die Ausbildungsbeteiligung im Bereich der Übrigen Dienstleistungen deutlich zurückgehen wird.

Die Ausbildung eines bzw. einer Auszubildenden ist bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Dies hängt vor allem mit dem unterschiedlich großen Bedarf zusammen. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
< 10 Beschäftigte	15	36
10 bis 49 Beschäftigte	36	66
50 bis 249 Beschäftigte	62	85
ab 250 Beschäftigte	61	67
Insgesamt	**23**	**49**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Während von den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben gerade einmal 36 % ausbildeten, waren es bei den Großbetrieben gut zwei Drittel. Bezogen auf alle Betriebe beteiligte sich damit nur rund jeder siebte Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten an

der Ausbildung von Nachwuchskräften. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Größenklasse die mit Abstand meisten Betriebe in Berlin umfasst.

Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr beabsichtigten 29 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (Vorjahr: 25 %). Der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsangeboten ist damit zwar gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen, lag aber nach wie vor unter dem Bundesdurchschnitt (36 %).

Die Möglichkeiten der Berliner Wirtschaft, ihren Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften durch eigene Ausbildung zu decken, waren rein rechnerisch deutlich günstiger als in anderen Regionen. Für das Ausbildungsjahr 2018/2019 wurden in Berlin rund 17,1 Tsd. Berufsausbildungsstellen gemeldet. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze ist damit zum dritten Mal in Folge gestiegen (Steigerung ggü. Vorjahr: 1,8 %). Die Zahl der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen ist dagegen um -1,8 % zurückgegangen, auf rund 21,7 Tsd.[37] In Berlin standen den Betrieben damit pro gemeldetem Ausbildungsplatz mehr Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung als in anderen Bundesländern. Bundesweit kamen durchschnittlich nur 0,89 Bewerber und Bewerberinnen auf eine gemeldete Ausbildungsstelle, in Berlin dagegen 1,27. Rein rechnerisch hätte somit jeder angebotene Ausbildungsplatz in Berlin mit einem Bewerber oder einer Bewerberin besetzt werden können. Im Umkehrschluss war die Situation für ausbildungsinteressierte junge Menschen mit lediglich 0,79 Ausbildungsplätzen pro Bewerber bzw. Bewerberin deutlich ungünstiger als in anderen Bundesländern.[38]

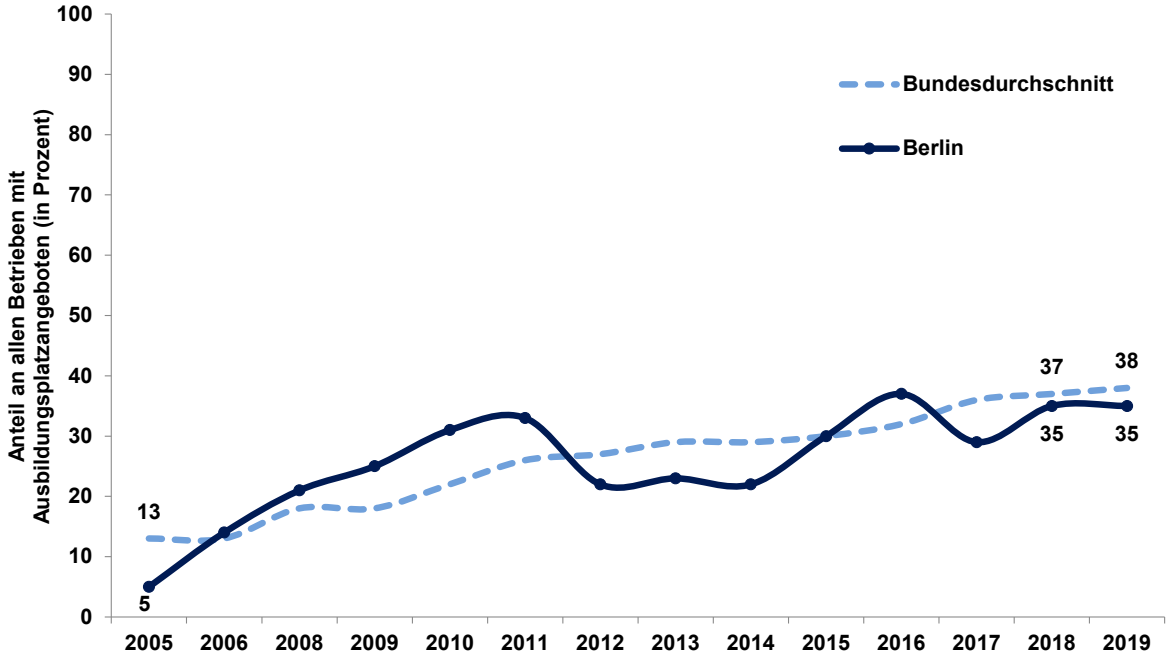
Trotz des rechnerisch ausreichend großen Angebots an Bewerbern und Bewerberinnen konnte in mehr als jedem dritten Berliner Betrieb mit einem Ausbildungsangebot mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (35 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen lag damit auf dem Niveau des vorangegangenen Jahres (vgl. Abbildung 26).

---

37 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Land Berlin. Erstellungsdatum: 22.10.2019.

38 In sehr vielen Berufsgruppen konnten die Berliner Betriebe aus einer Vielzahl an Bewerbern und Bewerberinnen auswählen, da das Interesse der jungen Frauen und Männer deutlich die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen überstieg. Exemplarisch kann das Berufsfeld „Tourismus und Sport“ genannt werden. Dort gab es für die 93 gemeldeten Ausbildungsplätze 321 Bewerber und Bewerberinnen. Das waren 3,45 Bewerber und Bewerberinnen pro Ausbildungsplatz. Es gab aber auch einige Berufsfelder, in denen es mehr gemeldete Ausbildungsplätze als interessierte Bewerber und Bewerberinnen gab. Hierzu gehörten z. B. die Berufsgruppe „Metallbau und Schweißtechnik“ (Ausbildungsplätze: 361, Bewerber und Bewerberinnen: 118; Bewerber und Bewerberinnen pro Ausbildungsplatz: 0,33), die Berufsgruppe „Hochbau“ (337; 167; 0,49) oder die Berufsgruppe „Gastronomie“ (568; 280; 0,49) (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. September 2019).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Dass der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen fast genauso groß ausfiel wie im Bundesdurchschnitt ist überraschend, bedenkt man das vergleichsweise große Angebot an Bewerbern und Bewerberinnen in Berlin. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass zahlreiche ausbildungsbereite Betriebe keine, aus ihrer Sicht geeigneten Bewerber und Bewerberinnen für die zu besetzenden Ausbildungsplätze finden – trotz einer zumindest rein rechnerisch ausreichenden Zahl von jungen Menschen mit Ausbildungswunsch. Ob sich in den betreffenden Fälle keine geeigneten jungen Frauen und Männer um die angebotenen Stellen bewarben, die vorhandenen Bewerberinnen und Bewerber nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber entsprachen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.[39]

Die Ergebnisse der Befragung zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Größe eines Betriebes und dem Besetzungserfolg. Größere Betriebe waren auch im vergangenen Jahr viel erfolgreicher bei der Besetzung als die zahlreichen kleineren

[39] Im DGB-Ausbildungsreport aus dem Jahr 2018 wurde festgestellt, „dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 9).

Betriebe in Berlin. Mehr als 90 % der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, konnten alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Mit einem Anteil von 2 % war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze hier vergleichsweise gering. Während bei größeren Betrieben für nahezu alle der angebotenen Ausbildungsstellen eine passende Bewerberin bzw. ein passender Bewerber gefunden werden konnte, hatten viele ausbildungswillige Berliner Kleinst- und Kleinbetriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. Die große Mehrheit der Ausbildungsplätze konnte zwar auch in diesen Betrieben besetzt werden. Mit jeweils rund einem Drittel blieb allerdings ein nicht unbeträchtlicher Anteil von Ausbildungsstellen unbesetzt – trotz des rein rechnerisch ausreichend großen Angebots an ausbildungsinteressierten Bewerbern und Bewerberinnen.[40]

7.2 Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende

Um Auszubildende zu gewinnen oder im Ausbildungsbetrieb zu halten und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, können Betriebe verschiedene Sach- und Geldleistungen anbieten, die sie zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren. In Berlin bieten 42 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe entsprechende Leistungen an – und damit ähnlich viele wie im Bundesdurchschnitt (43 %). Am verbreitetsten sind Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Prämien und Sonderzahlungen. Die private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln stand unter den Anreizen an dritter Stelle.

Wie weiter oben dargestellt, hat die Betriebsgröße offensichtlich einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Größere Betriebe sind möglicherweise auch deshalb erfolgreicher als kleinere, weil sie häufiger Sach- und Geldleistungen anbieten. Unterschiede bestehen vor allem bei der Gewährung von Prämien und Sonderzahlungen sowie Zuschüssen zur Altersvorsorge (vgl. Tabelle 24).

---

[40] Bei einem Vergleich der hier dargestellten Ergebnisse der Befragung mit anderen Datenquellen, wie z. B. der Bundesagentur für Arbeit ist Folgendes zu beachten: Die Bundesagentur für Arbeit erfasst jene Berufsausbildungsstellen, die von den Betrieben gemeldet werden. Der Erfassungsgrad des tatsächlichen Ausbildungsangebots hängt daher von der Bereitschaft der Betriebe ab, ihre Ausbildungsplätze zu melden. Es kann vermutet werden, dass die Meldebereitschaft bei Kleinst- und Kleinbetrieben weniger stark ausgeprägt ist als bei Großbetrieben, und ein Teil des Ausbildungsplatzangebots der kleineren Betriebe damit nicht in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erscheint. In der vorliegenden Befragung werden alle in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze berücksichtigt, und zwar unabhängig davon, ob diese gemeldet wurden.

Tabelle 24: Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leistungen	A	B	C	D	E	F	G	H
	%	%							
< 10 Beschäftigte	27	16	1	5	9	3	4	6	8
10 bis 49 Beschäftigte	64	22	1	5	30	15	22	32	22
50 bis 249 Beschäftigte	78	30	0	13	36	24	41	26	39
ab 250 Beschäftigte	59	24	3	4	47	20	46	19	7
Insgesamt	**42**	**19**	**1**	**6**	**18**	**8**	**13**	**16**	**15**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein
B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer
C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge
D Prämien oder Sonderzahlungen
E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport
F Zuschüsse für die Altersvorsorge
G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln
H Andere Sach- und Geldleistungen

Bei Großbetrieben werden in der Regel mehrere der oben genannten Leistungen angeboten. Fast drei Viertel der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten bieten ihren Auszubildenden mindestens drei dieser Leistungen an (72 %). Bei Mittelbetrieben und Kleinbetrieben sinken die Anteile solcher Betriebe bereits auf 42 und 38 %. Bei Kleinstbetrieben sind es sogar nur 18 %, die mehrere Leistungen offerieren (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Anzahl der Zusatzleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden in Berlin

Betriebsgrößenklasse	1 Leistung	2 Leistungen	3 oder mehr Leistungen
	%		
< 10 Beschäftigte	43	39	18
10 bis 49 Beschäftigte	32	31	38
50 bis 249 Beschäftigte	19	38	42
ab 250 Beschäftigte	11	17	72
Insgesamt	**33**	**34**	**33**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Zusatzleistungen für Auszubildende

7.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und Übernahme von Absolventen und Absolventinnen

Die Besetzung eines angebotenen Ausbildungsplatzes stellt nur den ersten Schritt auf dem Weg zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses dar. Im Anschluss daran gilt es, die Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, über die gesamte Dauer der Ausbildung im Betrieb zu halten, zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und danach in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Vorzeitige Vertragslösungen

Im Ausbildungsjahr 2018/2019 gab es in mehr als jedem vierten Berliner Betrieb, der (mindestens) einen Ausbildungsvertrag für das genannte Ausbildungsjahr abgeschlossen hatte, vorzeitige Vertragslösungen (29 %).[41] Im Bundesdurchschnitt betraf dies mit 21 % anteilig weniger Betriebe als in Berlin.

In rund jedem zweiten betroffenen Betrieb erfolgte die Vertragslösung durch den Ausbildungsbetrieb (53 %). Bundesweit war dies nur bei 43 % der Betriebe mit Vertragslösungen der Fall. In Berlin gingen Ausbildungsabbrüche somit häufiger von den Ausbildungsbetrieben aus als im Bundesdurchschnitt. Bezogen auf die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse ergibt sich folgende Verteilung: 56 % gingen auf Initiative der Betriebe, 44 % auf Initiative der Auszubildenden zurück. [42]

Hinter den ermittelten Durchschnittswerten verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Ausbildungsbetrieben. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten gingen 57 % der Vertragslösungen auf den Betrieb zurück. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten betrug der Anteil „nur“ 47 %.

In denjenigen Fällen, in denen die Vertragslösung vom Betrieb ausgegangen war, wurde auch der Grund für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfragt. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war das aus Sicht der Betriebe mangelhafte Sozialverhalten der Auszubildenden. Rund jeder zweite der betroffenen Betriebe nannte dies als entscheidende Ursache für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (49 %). Für rund ein Drittel der Betriebe war fehlendes Engagement der Auszubildenden im Ausbildungsprozess der ausschlaggebende Grund,

---

41 Hierzu zählt auch eine Vertragslösung vor Beginn der Ausbildung, also die Situation, dass eine Ausbildung trotz Vertragsabschluss von der Bewerberin oder dem Bewerber gar nicht erst angetreten wird.

42 Die Gründe für eine Vertragslösung durch die bzw. den Auszubildenden lassen sich im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erheben, da es sich hierbei um eine Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber handelt, die in der Regel keine Angaben zu den Gründen für ein Ausscheiden ihrer Auszubildenden machen können.

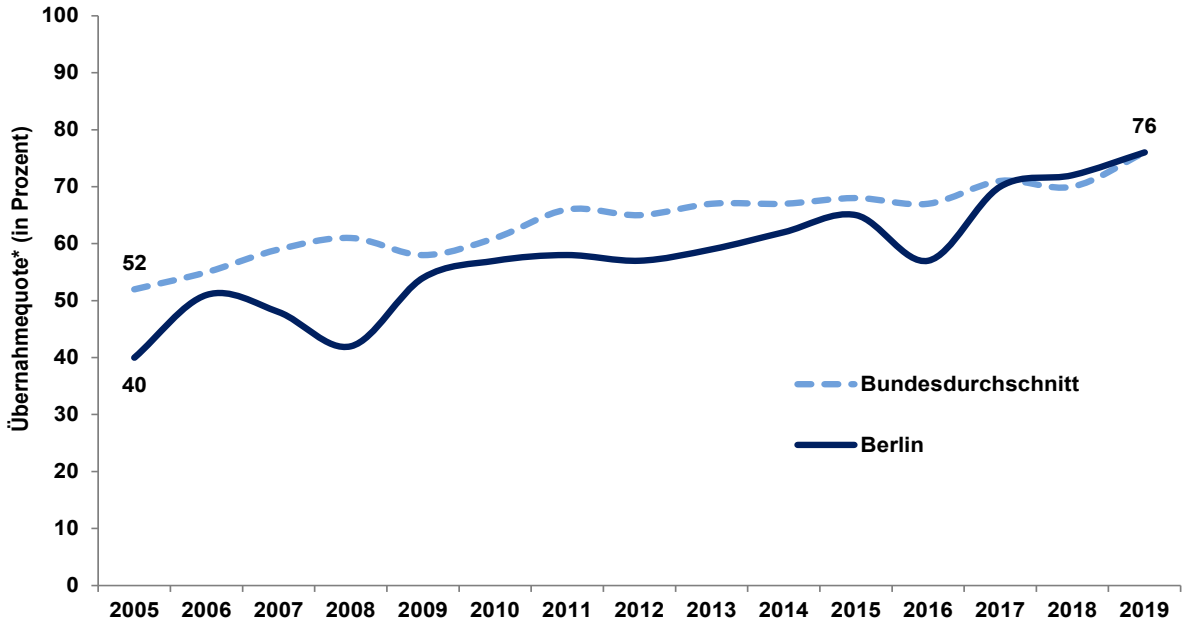
sich von ihren Auszubildenden vorzeitig zu trennen (34 %). Eine mögliche Überforderung oder fehlende Eignung der Auszubildenden für den gewählten Ausbildungsberuf war aus Sicht der Betriebe nur selten Grund für eine vorzeitige Vertragslösung. Lediglich 15 % der Betriebe, in denen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden mussten, gaben dies als wichtigsten Grund an.

Ausbildungsbetriebe, die sich vorzeitig von ihren Auszubildenden getrennt haben, gab es in Betrieben aller Größenklassen. Die Gründe – sofern sie die Sicht der Betriebe betreffen – unterscheiden sich aber deutlich. Kleine und mittelständische Betriebe, die sich von ihren Auszubildenden trennten, beklagten in der Regel das mangelhafte Sozialverhalten: wichtigster Grund für 59 % aller Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten. Dies war bei größeren Betrieben ganz selten der Fall (11 %). Dort verwiesen die Befragten viel häufiger auf das fehlende Engagement der Auszubildenden (59 %).

Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen

In früheren Jahren wechselte noch nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis in jenem Betrieb, in dem sie zuvor ihre Ausbildung absolviert hatten. Mehr als die Hälfte wurde von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen, weil entweder die Leistungen nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprachen, kein Bedarf mehr an zusätzlichen Fachkräften bestand oder von vornherein über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus ausgebildet wurde. In anderen Fällen verließen die Auszubildenden den Betrieb freiwillig, weil sie Beschäftigungsmöglichkeiten in einem anderen Betrieb nutzten oder weil sie nach der Ausbildung eine akademische Ausbildung beginnen wollten. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen lag der Anteil von Absolventen und Absolventinnen, die in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb einmünden konnten, in Berlin stets unter dem Bundesdurchschnitt. Diese Situation hat sich mittlerweile stark gewandelt. Die Berliner Wirtschaft nutzt die betriebliche Ausbildung in viel stärkerem Maße als in früheren Jahren zur Deckung ihres eigenen Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs, was sich in stetig gestiegenen Übernahmequoten ausdrückt. Im letzten Jahr wurden rund drei Viertel aller Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen – so viele wie noch nie seit Beginn der Zeitreihe. Die Übernahmequote, d. h. der Anteil übernommener an allen Absolventen und Absolventinnen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss, lag zudem zum dritten Mal auf dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. *Anteil übernommener an allen Absolventen und Absolventinnen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss im Befragungsjahr

Im Gegensatz zu vielen anderen Merkmalen bestehen bei der Übernahmequote keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Die höchsten Anteile übernommener Absolventen und Absolventinnen weisen Kleinstbetriebe und Großbetriebe auf (81 bzw. 86 %). Kleinbetriebe und Mittelbetriebe übernahmen 70 bzw. 74 % ihrer Auszubildenden.

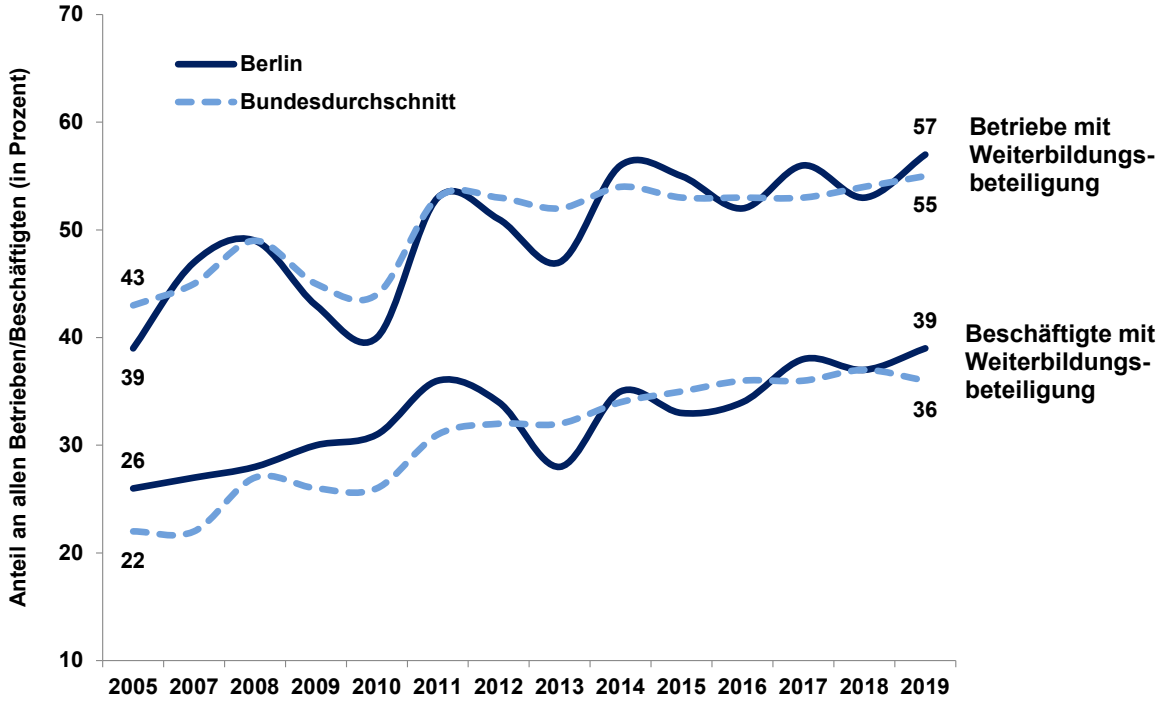
Fazit: Im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie nutzten viele Berliner Betriebe die Möglichkeit, durch den Abschluss von Ausbildungsverträgen wie auch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen ihren Fachkräftebedarf zu decken und zugleich möglichen künftigen Engpässen vorzubeugen. Im Gegensatz zu vielen anderen Regionen konnte die Berliner Wirtschaft hierbei von einem relativ breiten Angebot an Bewerbern und Bewerberinnen profitieren. Rein rechnerisch gab es für jeden angebotenen Ausbildungsplatz mehr als einen Bewerber bzw. eine Bewerberin. Darüber hinaus profitierte Berlin, ähnlich wie etwa Hamburg oder Bremen, von der Mobilitätsbereitschaft potenzieller Bewerber und Bewerberinnen aus dem angrenzenden Umland. Dennoch blieb auch im letzten Jahr wieder ein nennenswerter Teil des vorhandenen Ausbildungsangebots unbesetzt. Dies ist umso bedauerlicher, als es in Berlin nach wie vor nicht genügend Ausbildungsplätze für alle ausbildungsinteressierten jungen Frauen und Männer gibt. Gleichwohl: Die Ausbildungsbeteiligung ist wieder gestiegen, ebenso die Bereitschaft, Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen.

8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Immer mehr Berliner Betriebe entscheiden sich dafür, das Potenzial der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen zu nutzen. In 57 % der Berliner Betriebe haben Beschäftigte im ersten Halbjahr 2019 an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen (vgl. Abbildung 28).[43]

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im Jahr 2006 wurden keine Daten zur Weiterbildungsbeteiligung erhoben.

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist damit auf den höchsten Wert seit Beginn der Zeitreihe gestiegen, genau wie der Anteil der weitergebildeten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft gab es beachtliche Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement. Im Finanz- und

[43] Mit den Daten der Betriebsbefragung wird jene Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten erfasst, die durch Übernahme eines Teils oder der vollständigen Kosten oder Freistellung von der Arbeit durch die Betriebe unterstützt wird. Es wird somit nur ein Teil der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten erfasst. Andere Formen der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, wie z. B. selbst finanzierte Kurse oder in der Freizeit durchgeführte Weiterbildung, werden hier nicht berücksichtigt.

Versicherungsgewerbe, in der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Verbände, Vereine) sowie in der Öffentlichen Verwaltung lagen sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Andere Branchen, wie z.B. die Übrigen Dienstleistungen, waren dagegen wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. Auch hier korrespondierte eine geringe betriebliche Weiterbildung mit einer ebenfalls geringen Weiterbildungsquote. In keiner anderen Branche war die Weiterbildungsquote niedriger (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	67	39
Baugewerbe*	73	34
Handel und Reparatur	47	34
Verkehr, Information/Kommunikation	48	42
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	100	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	37
Erziehung und Unterricht*	49	50
Gesundheits- und Sozialwesen	77	38
Übrige Dienstleistungen	31	32
Organisationen ohne Erwerbszweck*	71	50
Öffentliche Verwaltung*	97	53
Insgesamt	**57**	**39**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ein Grund für die beobachteten Unterschiede könnte die branchenspezifische Bedeutung qualifizierter Arbeit sein. In Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben die Betriebe prinzipiell ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an mögliche Veränderungen anzupassen als in Bereichen der Wirtschaft, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gebunden ist. Dies könnte z. B. erklären, warum die Branche Übrige Dienstleistungen – u.a. Hotels und Gaststätten sowie Friseur- und Kosmetiksalons - die geringste Weiterbildungsquote aufweist. Dort liegt der Anteil von Fachkräften um

16 Prozentpunkte unter dem Berliner Durchschnitt. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in dieser Branche ist auf Arbeitsplätzen tätig, für die keine formale Ausbildung erforderlich ist (36 %). Branchenspezifische Vorschriften zur regelmäßigen Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen könnten ebenfalls eine Rolle spielen.

Ob ein Betrieb seine Beschäftigten qualifiziert, hängt teilweise auch mit der Betriebsgröße zusammen. Dies betrifft allerdings eher die Wahrscheinlichkeit, ob ein Betrieb seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterbildet. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hat die eine Hälfte zumindest einen Teil weitergebildet; bei der anderen Hälfte gab es keine einzige Weiterbildung im ersten Halbjahr 2019. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil bis auf 97 % bei den Großbetrieben (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
< 10 Beschäftigte	49	35
10 bis 49 Beschäftigte	70	38
50 bis 249 Beschäftigte	91	50
ab 250 Beschäftigte	97	32
Insgesamt	**57**	**39**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenanteile gibt es dagegen keinen eindeutigen Zusammenhang. In allen vier ausgewiesenen Größenklassen hat jeweils mindestens ein Drittel der Beschäftigten im ersten Halbjahr 2019 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.

Freistellung und Kostenübernahme durch den Betrieb

In Betrieben mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2019 konnten sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überwiegend in der Arbeitszeit weiterbilden. So gaben knapp drei Viertel der Berliner Betriebe mit Weiterbildung an, ihre Beschäftigten zwecks Erwerbs neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten üblicherweise freizustellen. Bei 21 % erfolgt die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeits- und teilweise in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Fort- und Weiterbildung in lediglich 6 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Der Blick auf die letzten Jahre zeigt, dass immer mehr Betriebe ihren Beschäftigten den Besuch von Fort- und Weiterbildungen während der regulären Arbeitszeit ermöglichen. Das dürfte betriebliche

Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, in denen sich die Beschäftigten in der Arbeits-, aber zugleich auch in ihrer Freizeit weiterbildeten (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Zeitpunkt der Weiterbildung	2005	2011	2015	2019
	%			
während der Arbeitszeit	57	67	67	71
teils Arbeitszeit, teils Freizeit	36	27	25	21
ausschließlich in der Freizeit	3	4	6	6
unterschiedlich	5	3	2	1
Summe	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

In den letzten Jahren ist Anteil von Betrieben, die die Kosten für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vollständig übernehmen, stark zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2019 übernahmen nur noch zwei Drittel der Betriebe vollständig die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. In rund einem Viertel der Betriebe wurden die Kosten dagegen vollständig von den Beschäftigten getragen. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil noch unter 10 % (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten

Umfang der Beteiligung	2005	2011	2015	2019
	%			
vollständig	8	10	13	24
teilweise	14	7	9	7
gar nicht	75	80	75	66
unterschiedlich	3	3	3	3
Summe	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung

Bei Betrieben, bei denen die Weiterbildungskosten vollständig von den Beschäftigten getragen werden, handelt es sich überwiegend um Kleinst- und Kleinbetriebe. In 24 % der Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) und 27 % der Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) ist dies der Fall, aber nur bei 17 % der Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) sowie 11 % der Großbetriebe (250 oder mehr Beschäftigte).

8.2 Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 42 % einen Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, aber nur 36 % der männlichen Beschäftigten (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen in Berlin

Branche	Weiterbildungsquote		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	39	48	35
Baugewerbe*	34	29	35
Handel und Reparatur	34	32	34
Verkehr, Information/Kommunikation	42	48	39
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	63	76	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	42	33
Erziehung und Unterricht*	50	51	49
Gesundheits- und Sozialwesen	38	39	37
Übrige Dienstleistungen	32	34	31
Organisationen ohne Erwerbszweck*	50	44	62
Öffentliche Verwaltung*	53	53	51
Insgesamt	**39**	**42**	**36**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Auch im Bundesdurchschnitt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen mit 39 % höher als die von Männern (34 %). Mit fünf Prozentpunkten fällt der Unterschied zwischen Männern und Frauen ähnlich groß aus wie in Berlin (sechs Prozentpunkte). In nahezu allen Branchen der Berliner Wirtschaft war die Weiterbildungsquote der Frauen höher als jene der Männer.

In denjenigen Branchen, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten allerdings sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Dies zeigt sich z. B. an den entsprechenden Weiterbildungsquoten in der Öffentlichen Verwaltung. Dort haben 53 % der Frauen und 51 % der Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Weiterbildungsquoten der männlichen und weiblichen Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung lagen damit jeweils deutlich über dem Durchschnittswert aller Männer und Frauen. Auf der anderen

Seite sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in eher weiterbildungsschwachen Branchen, wie z. B. den Übrigen Dienstleistungen, gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt.

Auch bei einer größenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützter Weiterbildung teilnahmen (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
< 10 Beschäftigte	35	39	32
10 bis 49 Beschäftigte	38	43	35
50 bis 249 Beschäftigte	50	55	46
ab 250 Beschäftigte	32	34	29
Insgesamt	**39**	**42**	**36**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Die Daten der aktuellen Befragung lassen keine Rückschlüsse auf die möglichen Ursachen der unterschiedlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern zu. Es ist jedoch zu vermuten, dass die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen u. a. mit (berufs-)strukturellen Faktoren zusammenhängt. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen weiterzubilden.[44] Frauen sind in solchen Bereichen bzw. Berufsgruppen möglicherweise überrepräsentiert.

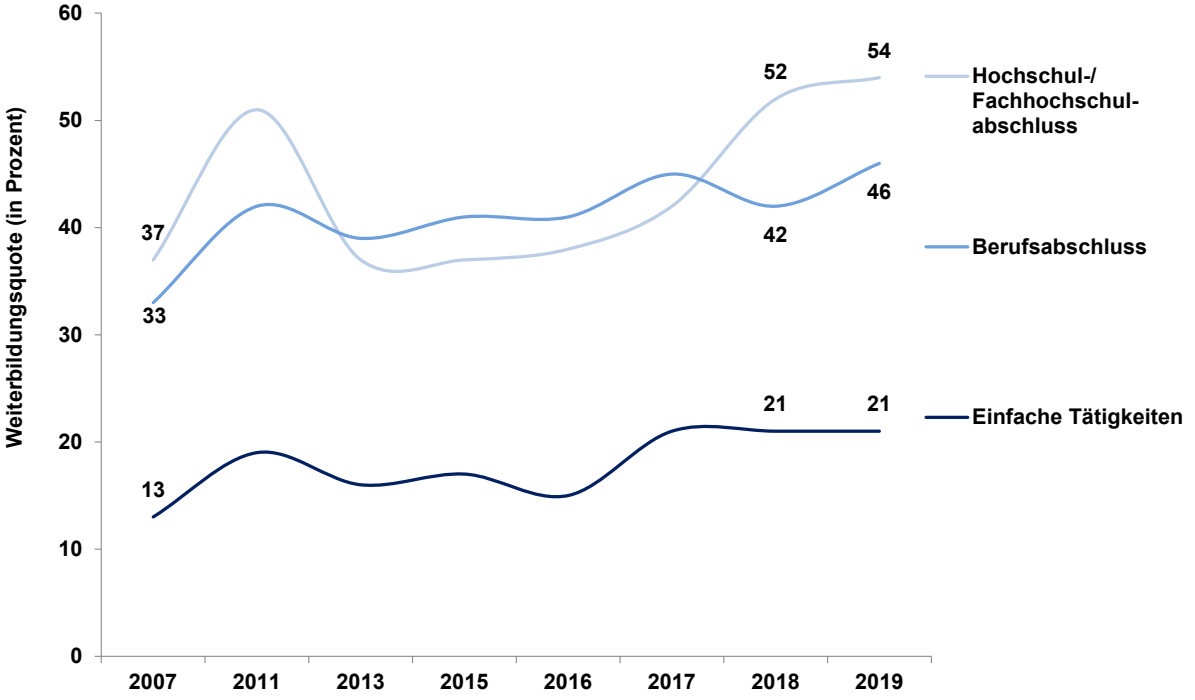
8.3 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 46 bzw.

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

54 % viel höher ausfallen als jene von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (21 %) (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Im Zuge der anhaltenden Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs nutzten viele Betriebe jedoch auch verstärkt die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die – unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation – mit einfachen Tätigkeiten betraut sind. So ist die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe bis 2017 tendenziell gestiegen. In den beiden Folgejahren stagnierte die Quote. Die Steigerung von 13 auf 21 % hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass auch viele einfache Tätigkeiten anspruchsvoller geworden sind, etwa durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien. Gleichwohl ist die Weiterbildungsquote dieser Arbeitskräfte nach wie vor noch nicht einmal halb so groß wie bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement der Betriebe zeigt sich auch im Vergleich der Betriebe entsprechend ihrer Tätigkeitsstruktur. In Betrieben, in denen nur Arbeitsplätze für Un- und Angelernte vorhanden

sind, sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am niedrigsten. In Betrieben, in denen auch oder ausschließlich Fachkräfte beschäftigt sind, sind beide Anteile deutlich höher (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Tätigkeitsstruktur

Betriebe mit …	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
ausschließlich Einfacharbeitsplätzen	14	7
einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	65	37
ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten	59	46
Insgesamt	**57**	**39**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die größten Chancen auf Weiterbildung bestehen offensichtlich in jenen Betrieben, in denen alle Arbeitsplätze eine akademische Ausbildung voraussetzen. In diesen Betrieben bildete sich fast die Hälfte aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im ersten Halbjahr 2019 weiter.

Fazit: Vor dem Hintergrund anhaltender Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte haben die Berliner Betriebe ihr Weiterbildungsengagement verstärkt. Hiervon profitierten vor allem die qualifizierten Beschäftigten. War es in früheren Jahren in vielen Betrieben noch öfter der Fall, dass Kurse in der Freizeit besucht werden mussten, etwa nach Feierabend oder an den Wochenenden, so ermöglichen immer mehr Betriebe ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sich während der Arbeitszeit weiterzubilden. Zugleich ist aber die Zahl der Betriebe, in denen die Beschäftigten selbst die Kosten für den Erwerb der neuen Kenntnisse und Fähigkeiten vollständig übernehmen müssen, gestiegen.[45]

[45] Am 01.01.2019 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte erheblich ausgeweitet.

9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Seite der Arbeitgeber. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgebern über Firmentarifverträge.

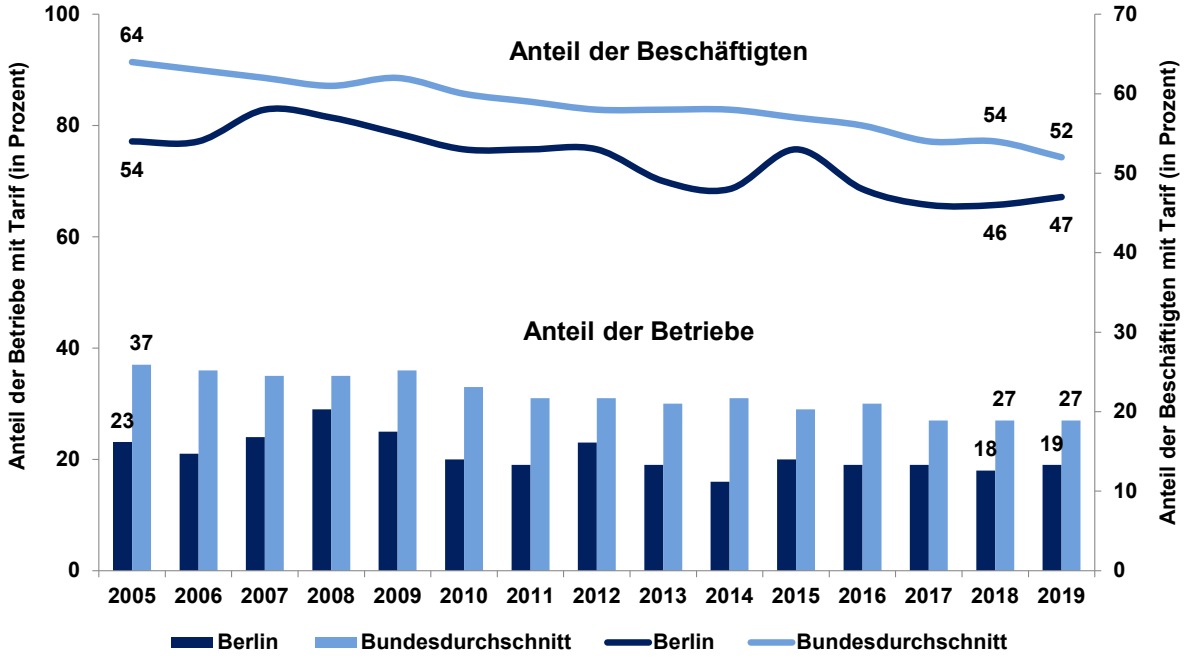
Die Möglichkeiten, von Gewerkschaftsseite solche Standards durchzusetzen, hängen in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad ab. Erforderlich ist aber auch, dass den Gewerkschaften auf Arbeitgeberseite ein Tarifpartner zur Verfügung steht. Der Verbreitungsgrad flächentariflicher Regelungen ist insbesondere abhängig von der Anzahl der Mitgliedschaft von Betrieben in Arbeitgeberverbänden. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden in den letzten Jahren erheblich gesunken ist bzw. das Phänomen aufgetreten ist, dass Arbeitgeberverbände auch Mitgliedschaften anbieten, bei denen das Verbandsmitglied von der Tarifbindung ausgenommen ist. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden.

Mit den jährlich erhobenen Daten des Betriebspanels lässt sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten repräsentativ abbilden.[46] Den Ergebnissen der letzten Befragung zufolge sind in Berlin 19 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 47 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten um jeweils einen Prozentpunkt gestiegen. Wenngleich sich zumindest der Rückgang der Tarifbindung im letzten Jahr nicht weiter fortgesetzt hat, so zeigt doch die Entwicklung der zurückliegenden Jahre einen nahezu stetig sinkenden Anteil tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung sowie der immer größer werdende Anteil von Betrieben und Beschäftigten außerhalb tariflicher Regelungen ist keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern in allen Bun-

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

desländern zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin allerdings – ähnlich wie in den ostdeutschen Bundesländern – anteilig deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die „Tariflücke“ zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt ist zwar kleiner geworden, ist mit acht Prozentpunkten bei den Betrieben und fünf Prozentpunkten bei den Beschäftigten aber immer noch sehr groß (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2019

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

Im Hinblick auf den ersten Einflussfaktor ist festzustellen, dass die Tarifbindung mit der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich steigt. Dieser Zusammenhang ist in allen Bundesländern zu beobachten. In Berlin sind lediglich 15 % der Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) tarifgebunden, aber 70 % aller Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten). Fast drei Viertel aller Beschäftigten, die in einem Großbetrieb tätig sind, unterliegen dem Geltungsbereich von Tarifverträgen (73 %). Bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig sind, trifft dies dagegen nur für 16 % zu. Für Beschäftigte in einem Großbetrieb ist die Wahrscheinlichkeit, tarifliche Löhne und Gehälter zu erhalten, damit rund fünfmal so groß wie für Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb. Aufgrund der überdurchschnittlich hohen

Tarifbindung beschäftigungsstarker Betriebe ist der Anteil der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 47 % viel größer als die rein betriebliche Reichweite in Höhe von 19 % (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
< 10 Beschäftigte	15	16
10 bis 49 Beschäftigte	24	30
50 bis 249 Beschäftigte	47	57
ab 250 Beschäftigte	70	73
Insgesamt	**19**	**47**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Das Spektrum reicht von lediglich 7 % in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation (z. B. Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lagerwirtschaft) bis hin zu 90 % im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Tarifbindung nach Branchen in Berlin

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	18	25
Baugewerbe*	44	55
Handel und Reparatur	15	31
Verkehr, Information/Kommunikation	7	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	50
Erziehung und Unterricht	19	24
Gesundheits- und Sozialwesen	25	56
Übrige Dienstleistungen	8	38
Organisationen ohne Erwerbszweck*	34	28
Insgesamt	**19**	**47**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Der Strukturwandel sowie die Dynamik der Betriebslandschaft, d. h. das Erlöschen und Entstehen von Betrieben, haben ebenfalls einen nicht unbedeutenden Einfluss auf die

Tarifbindung. Bestehende Betriebe werden aufgelöst, gleichzeitig entstehen neue Betriebe. Neugründungen finden überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbranchen statt, für die eine größere „Tarifdistanz“ typisch ist. Dies ist zunächst keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern in allen Regionen zu beobachten. In Berlin sind allerdings viel mehr Betriebe entstanden als weggefallen sind. Neue Betriebe sind in der Regel kleiner als Betriebe, die vom Markt verschwinden. Kleinere Betriebe wiederum binden sich – wie weiter oben dargestellt – eher selten an Tarifverträge.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass von den nach 1990 gegründeten Betrieben nur zwischen 15 und 17 % tarifgebunden sind. Von den vor 1990 gegründeten Betrieben, also Betrieben, die bereits mehr als 30 Jahre existieren, sind dagegen 27 % tarifgebunden (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Berlin

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
vor 1990	27	61
1990 bis 1999	15	40
2000 bis 2009	17	43
ab 2010	16	31
Insgesamt	**19**	**47**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Bei einer Betrachtung der Beschäftigten mit Tarifbindung fallen die Unterschiede noch stärker aus. Mehr als 60 % der Beschäftigten, die in Betrieben tätig sind, die vor 1990 gegründet wurden, unterliegen einer Tarifbindung, aber nur etwas mehr als 30 % der Beschäftigten in den Betrieben, die erst 10 Jahre existieren, also im Jahr 2010 oder später gegründet wurden. Die Tarifbindung von länger existierenden Betrieben ist damit rund doppelt so hoch wie bei den relativ jungen Betrieben.

In Berlin ist die Zahl der Betriebe in den letzten zehn Jahren stark gewachsen. Mit jedem neu gegründeten, in der Regel nicht tarifgebundenen Betrieb, sinkt rein rechnerisch der Anteil tarifgebundener Betriebe – auch wenn kein einziger, bislang tarifgebundener Betrieb aus der Tarifbindung austreten würde. Es besteht daher die Möglichkeit, dass trotz tendenziell sinkender Anteile von tarifgebundenen Betrieben die absolute Zahl von Betrieben mit Tarifbindung stabil geblieben ist. Unter Berücksichtigung der sich aus einer Hochrechnung von Befragungsdaten ergebenden statistischen Unsicherheiten zeigen die hierzu durchgeführten Berechnungen, dass die absolute Zahl tarifgebundener Betriebe im letzten Jahr wieder leicht gestiegen ist, ebenso wie die Zahl von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Von den nicht tarifgebundenen Betrieben - mittlerweile über 80 % aller Betriebe - gab etwa jeder Dritte an, sich bei der betrieblichen Lohngestaltung an bestehenden Flächentarifverträgen zu orientieren (32 %). Insgesamt sind dies 26 % aller Betriebe in Berlin. Tarifverträge berühren damit fast die Hälfte der Berliner Betriebe (45 %): 19 % sind formal tarifgebunden, 26 % orientieren sich an Tarifverträgen. Im Bundesdurchschnitt ist der Wirkungsbereich mit 56 % größer als in Berlin, was vor allem an dem dortigen höheren Anteil von formal tarifgebundenen Betrieben liegt (Bundesdurchschnitt: 27 %).

In den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben sind 18 % der Berliner Beschäftigten tätig. Insgesamt werden damit fast zwei Drittel (65 %) der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tariflohn oder zumindest an Tarifen angelehnten Löhnen bezahlt. Flächentarifverträge wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus, da sie in vielen Fällen als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen in nicht tarifgebundenen Betrieben herangezogen werden. Es bleibt aber letztlich offen, in welchem Maße die erzielten Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Betrieben an die Tariflöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben heranreichen.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil jener Betriebe, die nicht tarifgebunden sind und sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen orientieren, deutlich ab. In der großen Gruppe der Kleinstbetriebe z. B. ist nicht nur die formelle Tarifbindung gering, sondern auch die Neigung, sich an geltenden Tarifverträgen zu orientieren. 85 % der Betriebe dieser Größenklasse sind eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden. 29 % der Kleinstbetriebe gaben an, sich zumindest an Tarifverträgen zu orientieren. Die übrigen 56 % der Betriebe dieser Größenklasse unterliegen keinem Tarifvertrag und orientieren sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern auch nicht an geltenden Flächentarifverträgen (vgl. Tabelle 36).

Bezieht man diese Ergebnisse auf alle in Kleinstbetrieben Beschäftigten, so zeigt sich, dass lediglich 16 % aller in Berliner Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tarif bezahlt werden; weitere 33 % werden zumindest an Tarifen orientiert bezahlt. Die Wirksamkeit von Flächentarifverträgen, misst man diese als Maßstab für Löhne und Gehälter bei nicht tarifgebundenen Betrieben, ist somit bei Kleinstbetrieben als vergleichsweise gering einzuschätzen.

Tabelle 36: Betriebe mit Tarifbindung und mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin

Betriebsgrößenklasse	Betriebe…		
	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	15	29	56
10 bis 49 Beschäftigte	24	20	57
50 bis 249 Beschäftigte	47	16	37
ab 250 Beschäftigte	70	11	19
Insgesamt	**19**	**26**	**55**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die folgende Tabelle 37 zeigt das Ausmaß der Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft.

Tabelle 37: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Berlin

Branche	Betriebe…		
	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung	ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	18	32	50
Handel und Reparatur	15	36	49
Verkehr, Information und Komm.	7	13	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	13	70
Gesundheits- und Sozialwesen	25	44	31
Übrige Dienstleistungen	8	20	72
Insgesamt	**19**	**26**	**55**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. gaben fast 60 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Dies entspricht einem Anteil von 44 % an allen Betrieben dieser Branche. In der Branche Verkehr, Information/Kommunikation[47] ist dagegen nicht nur die formelle Tarifbindung sehr niedrig (7 %), sondern auch das Ausmaß der Orientierung. Nur rund jeder siebte Betrieb ohne Tarifbindung orientiert sich eigenen

[47] Zu dieser Branche gehören Personen- und Güterbeförderung, Post-, Kurier- und Expressdienste, Lagerwirtschaft (Verkehr) sowie Buch und Zeitschriftenverlage, Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios, Hörfunk- und Fernsehanstalten, Telekommunikation, Softwareentwicklung und Datenverarbeitung (Information und Kommunikation).

Angaben zufolge an Tarifverträgen. Damit erfolgt die Aushandlung von Löhnen und Gehältern bei 80 % der Betriebe dieser Branche weder im Rahmen von Tarifverträgen noch in Anlehnung an solche. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Branche Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe).

Fazit: In Berlin hat sich der Trend einer abnehmenden Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Gleichwohl ist der Grad der Tarifdeckung nach wie vor niedriger als im Bundesdurchschnitt. Während die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in größeren Betrieben in der Regel von Firmen- oder Flächentarifverträgen profitieren, unterliegen die Beschäftigten in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben in der Regel keinerlei tariflichen Regelungen. Die ausgehandelten Tariflöhne werden jedoch von einer nicht unerheblichen Zahl nicht tarifgebundener Betriebe als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern herangezogen. Es bleibt aber letztlich offen, in welchem Maße die erzielten Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Betrieben an die Tariflöhne der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben heranreichen. Die ersten Erfahrungen mit der Corona-Krise zeigen zudem, dass Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag gerade in jenen kleinbetrieblich strukturierten Bereichen, die besonders stark von der Krise betroffen sind (z. B. Hotel- und Gaststätten, Einzelhandel), in der Regel weniger geschützt sind als Beschäftigte in (Groß-)Betrieben mit Tarifvertrag. Während erstere z. B. im Falle von Kurzarbeit mit 60 bzw. 67 % des Nettogehaltes auskommen müssen, erhalten letztere aufgrund tariflicher Vereinbarungen teilweise bis zu 100 % des Nettogehalts.[48] Eine abnehmende Tarifbindung der Betriebe erhöht somit tendenziell die Heterogenität der Arbeits- und Einkommensbedingungen in der Berliner Wirtschaft.

[48] Exemplarisch kann hier der Tarifvertrag der Deutschen Bahn, größter Arbeitgeber in Berlin, angeführt werden. Danach erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen „zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zu der Summe aus dem gekürzten Monatsentgelt und dem Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 v. H. des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile, maximal jedoch bis zur Höhe von 100 v. H. des fiktiven Nettoentgelts, das er bei ungekürztem Monatsentgelt erhalten würde, erhält“ (Basistarifvertrag zu den funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns in der Fassung vom 14.12.2018, S. 29).

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.

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

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

Betriebe

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

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

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen ... 9
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 13
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 14
Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur nach dem Gründungsjahr der Betriebe ... 16
Tabelle 5: Altersstruktur der Beschäftigten nach dem Gründungsjahr der Betriebe ... 19
Tabelle 6: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Berlin zwischen 2018 und 2019 ... 23
Tabelle 7: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen ... 26
Tabelle 8: Personalbewegungen nach Branchen ... 27
Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen nach ausgewählten Branchen ... 35
Tabelle 10: Verteilung des Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 39
Tabelle 11: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen ... 42
Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Berlin ... 46
Tabelle 13: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 47
Tabelle 14: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Berlin ... 48
Tabelle 15: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 49
Tabelle 16: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Berlin ... 51
Tabelle 17: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 52
Tabelle 18: Verbleib befristet Beschäftigter, deren Befristung im ersten Halbjahr 2019 endete, nach Betriebsgrößenklassen ... 56
Tabelle 19: Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 57
Tabelle 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 59
Tabelle 21: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Berlin ... 60
Tabelle 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Berlin ... 62
Tabelle 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 63
Tabelle 24: Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende in Berlin ... 67
Tabelle 25: Anzahl der Zusatzleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden in Berlin ... 67
Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen in Berlin ... 72
Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 73
Tabelle 28: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen ... 74
Tabelle 29: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten ... 74
Tabelle 30: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Branchen in Berlin ... 75
Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 76
Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Tätigkeitsstruktur ... 78
Tabelle 33: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 81
Tabelle 34: Tarifbindung nach Branchen in Berlin ... 81
Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Berlin ... 82
Tabelle 36: Betriebe mit Tarifbindung und mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin ... 84
Tabelle 37: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Berlin ... 84

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten ... 8
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Berlin ... 11
Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur in den einzelnen Branchen in Berlin ... 15
Abbildung 4: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben ... 17
Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen ... 18
Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 21
Abbildung 7: Entwicklung der Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und Betrieben mit Beschäftigungsrückgang in Berlin ... 22
Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung nach der Betriebsgrößenklasse ... 24
Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung nach dem Gründungsjahr der Betriebe ... 25
Abbildung 10: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 28
Abbildung 11: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens ... 29
Abbildung 12: Struktur der Personalabgänge in ausgewählten Branchen ... 31
Abbildung 13: Struktur der Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen ... 33
Abbildung 14: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Berliner Wirtschaft ... 34
Abbildung 15: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 36
Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft ... 37
Abbildung 17: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen ... 38
Abbildung 18: Entwicklung der Besetzung von Stellen für Fachkräfte in Berlin ... 40
Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote in ausgewählten Branchen ... 41
Abbildung 20: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten mit atypischer Beschäftigung (i.w.S.) in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 44
Abbildung 21: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung (i.w.S.) in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 44
Abbildung 22: Entwicklung von sachgrundlosen Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 53
Abbildung 23: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 54
Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Berlin ... 56
Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt 61
Abbildung 26: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 65
Abbildung 27: Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 70
Abbildung 28: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 71
Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Berlin ... 77
Abbildung 30: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt ... 80

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be Berlin

Herausgeber:

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

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

Redaktionsschluss: August 2020.

Druckherstellung: LASERLINE GmbH, Scheringstraße 1, 13355 Berlin.

Fotonachweise: Umschlag: oben links: © Jule_Berlin - Fotolia.com; oben rechts: © kasto - Fotolia.com;
unten links: © Fotolia - Jasminko Ibrakovic; unten rechts: © Depositphotos/stockasso; Vorwort: © SenIntArbSoz.