



BETRIEBSPANEL BERLIN 2024

Ergebnisse der 29. Befragungswelle

BERLIN



Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

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

Herausgeber: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Pohl, Linda Wittbrodt (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Verian

Redaktionsschluss: 30. November 2025

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

Fotonachweise: Umschlag: © Karin & Uwe Annas - Fotolia.com

Vorwort: © Andreas Labes



Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

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

Vorwort

in einer Zeit schwächerer Konjunktur, geopolitischer Spannungen und tiefgreifender Transformationsprozesse liefert das Berliner Betriebspanel 2024 eine belastbare Momentaufnahme der betrieblichen Realität: Die Zuwächse bei der Beschäftigungsentwicklung fielen deutlich verhaltener aus als in den Vorjahren. Erstmals seit langer Zeit lag die Entwicklung nicht über dem Bundesdurchschnitt. Das unterstreicht einerseits den Handlungsdruck in der Arbeits- und Fachkräftesicherung. Zugleich bleibt der Arbeitsmarkt in Berlin mit seiner dienstleistungsorientierten Struktur robust. Die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte ist und bleibt jedoch ein Engpass, der ein aktives politisches Gegensteuern erfordert.



Fast zwei Drittel der Berliner Betriebe erwarten zukünftig Probleme bei der Fachkräfterekrutierung. Der Anteil hat sich seit 2010 sukzessive gesteigert und einen neuen Höchstwert erreicht. Damit ist die Fachkräftesicherung eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Und trotz der stagnierenden konjunkturellen Lage entwickelt sich Berlin in einigen Aspekten zunehmend zu einem Ort mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Denn mehr als die Hälfte der Betriebe sind bereit, Kompromisse einzugehen, um dringend benötigte Fachkräfte zu halten oder zu gewinnen. Beschäftigte profitieren von besseren Arbeitsbedingungen, etwa durch angepasste Arbeitszeiten oder höhere Löhne. Der Schlüssel im Wettbewerb um Talente liegt also im Angebot Guter Arbeit!

Hier setzt auch die Berliner Fachkräftestrategie an. Wir wollen Berlin zur Willkommensstadt machen und gute Rahmenbedingungen schaffen, damit Betriebe Fachkräfte für sich gewinnen und Menschen ihren Weg in Gute Arbeit finden können. Einen besonderen Fokus setzen wir dabei auf die beruflichen Chancen der jungen Generation, die notwendigen Qualifizierungen für eine sich verändernde Arbeitswelt sowie die Aktivierung bisher noch nicht genutzter Beschäftigtenpotentiale aus dem In- und Ausland.

Wir wollen damit auch dem Trend entgegenwirken, dass immer weniger Betriebe ausbilden. Die betriebliche Ausbildung ist der strategische Hebel, um Engpässe nachhaltig zu schließen. Doch nur noch 39 Prozent der Berliner Betriebe erfüllen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung und damit deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt (51 Prozent). Im Jahr vor der Corona-Pandemie 2019 lag der Berliner Wert noch bei 47 Prozent. Die Details zeigen, dass insbesondere Kleinbetriebe seltener ausbildungsberechtigt sind. Da fast zwei Drittel aller Berliner Betriebe solche

Kleinstbetriebe sind, liegt hier eine besondere strukturelle Herausforderung. Um kleine und mittlere Betriebe zu motivieren, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, fördert der Senat deshalb die Verbundausbildung.

Von den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung beteiligen sich knapp die Hälfte an der Ausbildung, so dass im Ergebnis nur rund jeder fünfte Betrieb tatsächlich ausbildet. Vier von fünf Betrieben bilden demnach nicht aus. Der mit großem Abstand häufigste Grund für den Ausbildungsverzicht sind fehlende personelle Kapazitäten: Die Hälfte der ausbildungsberechtigten, aktuell aber nicht ausbildenden Betriebe weisen auf diesen Engpass hin. Den Betrieben droht damit ein Teufelskreis, denn die Ausbildung von Nachwuchskräften ist eine der wichtigsten Stellschrauben bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels: Wer heute nicht ausbildet, hat morgen keine Fachkräfte. Hier besteht großer Handlungsdruck für alle Akteure der beruflichen Bildung. Um die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu steigern und mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen, hat der Berliner Senat deshalb gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern das Bündnis für Ausbildung initiiert.

Wer Talente finden und binden will, muss faire und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten. Sowohl die Tarifbindung als auch die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte haben jedoch in den letzten Jahren schleichend an Reichweite eingebüßt. Nur noch 14 Prozent der Berliner Betriebe sind an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden. Hinzu kommt, dass nur in fünf Prozent aller Berliner Betriebe ein Betriebs- oder Personalrat existiert. Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist – die sogenannte Kernzone des dualen Systems – machen nur rund drei Prozent aller Betriebe aus. Da es sich hierbei überwiegend um größere Betriebe handelt, erstreckt sich die Beschäftigtenreichweite zwar auf etwas mehr als ein Viertel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dennoch braucht es weitere bundesrechtliche Impulse zur Stärkung von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung.

Mein herzlicher Dank gilt allen, die an der Entstehung dieses Berichts beteiligt waren, besonders den befragten Betrieben, ohne deren Bereitschaft zur Teilnahme dieser Bericht nicht zustande gekommen wäre. Bedanken möchte ich mich auch beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Befragungsinstitut Verian und dem Institut SÖSTRA.



Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einführung	5
2. Datenbasis	7
3. Betriebsstruktur	10
3.1 Branchenstruktur	10
3.2 Größenstruktur	13
3.3 Betriebsaltersstruktur	14
4. Beschäftigungsstruktur und -entwicklung	16
4.1 Einstellungen und Abgänge	16
4.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung	22
5. Fachkräftebedarf	30
5.1 Qualifikationsanforderungen	30
5.2 Umfang des Fachkräftebedarfs	35
5.3 Besetzung von Fachkräftestellen	38
5.4 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs	40
5.5 Erwarteter Fachkräftebedarf	43
6. Betriebliche Ausbildung	49
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	49
6.2 Betriebliche Gründe für den Ausbildungsverzicht	55
6.3 Gewinnung von Auszubildenden	59
6.4 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	62
6.5 Übernahme von Auszubildenden	66
7. Weiterbildung	70
8. Frauen in Führungspositionen	75
8.1 Beschäftigungsschwerpunkte	75
8.2 Besetzung von Führungspositionen	79
8.3 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	85
9. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung	89
9.1 Tarifbindung	89
9.2 Orientierung an Tarifverträgen	94
9.3 Betriebliche Interessenvertretung	95
Glossar	98

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2024 fand diese Befragung zum 29. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt 15.857 Betrieben vor, darunter 1.030 Betriebe aus Berlin. Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024.

Beschäftigungsentwicklung erstmals nicht mehr besser als im Bundesdurchschnitt; jüngste Zuwächse deutlich schwächer als in den Vorjahren

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch im Jahr 2024 gestiegen. Mit einem Plus von nur noch 0,4 % bzw. 6,5 Tsd. Personen gegenüber dem Vorjahr fiel das jüngste Wachstum jedoch deutlich schwächer aus als in den beiden vorangegangenen Berichtsjahren. Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. In 31 % der Berliner Betriebe konnte Beschäftigung aufgebaut werden. Demgegenüber hat sich in 23 % der Betriebe die Zahl der Beschäftigten verringert, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen Betrieben des Landes hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert.

Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften auf Vorjahresniveau; Deckung der Nachfrage bleibt weiterhin eine große Herausforderung

Im ersten Halbjahr 2024 hatten 41 % aller Betriebe einen Bedarf an Fachkräften, d. h. an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem akademischen Abschluss. Die Zahl der insgesamt zu besetzenden Fachkräftestellen ist – anders als in den vorangegangenen Jahren – nicht mehr gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung konnte zudem ein etwas größerer Teil der angebotenen Stellen besetzt werden. Mit 35 % blieben in Berlin anteilig jedoch immer noch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als vor rund 10 Jahren.

Wettbewerb um Fachkräfte steigert Kompromissbereitschaft der Personalverantwortlichen; Fachkräfte profitieren von höheren Löhnen

Mehr als die Hälfte aller Befragten, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der einen oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein. Be-

triebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere eine angepasste Vergütung. Viele waren auch bereit, ihre ursprünglichen Vorstellungen hinsichtlich der Arbeitszeiten an die Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber anzupassen. Im Hinblick auf die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten war die Kompromissbereitschaft deutlich geringer ausgeprägt. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit – aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – unzureichenden sozialen Kompetenzen war kaum ein Betrieb bereit, Kompromisse einzugehen. Ebenfalls nur selten machten die Betriebe Abstriche bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen.

Zahl der Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine leicht gestiegen

Bis zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2024 waren 15 % der Berliner Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor hatte der Anteil bei 11 % gelegen, im Jahr 2022 bei 8 %. Von den Betrieben mit Anfragen hatten bis Mitte 2024 42 % zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Rund 60 % der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 in Berliner Betrieben beschäftigt waren, wurden auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Zeitverlauf zeigt sich eine Tendenz hin zu einem vermehrten Einsatz auf qualifiziertem Niveau: Lag der Anteil der ukrainischen Schutzsuchenden, die auf Fachkräfteniveau tätig waren, 2023 noch bei lediglich 33 %, betrug er 2024 bereits 40 %. Damit leistet diese Personengruppe einen zunehmenden Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft.

Betriebliche Ausbildungsbasis und tatsächliche Ausbildungsbeteiligung geringer als im Bundesdurchschnitt

Nach eigenen Angaben erfüllen 39 % der Berliner Betriebe die formalen Voraussetzungen, um selbst auszubilden - ein deutlich geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (51 %). Während in der zahlenmäßig dominierenden Gruppe der Kleinbetriebe eigenen Angaben zufolge weniger als jeder Dritte (30 %) die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um selbst ausbilden zu dürfen, beträgt der entsprechende Anteil in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten 81 % und ist damit mehr als doppelt so hoch. Im Betrachtungszeitraum der aktuellen Befragung beteiligte sich rund jeder fünfte Berliner Betrieb entsprechend der hier verwendeten Definition an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung entsprach damit ungefähr dem Niveau der Vorjahresbefragung. Im Bundesdurchschnitt lag die Ausbildungsbeteiligung um fast 10 Prozentpunkte über dem Berliner Niveau. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt bleibt damit weiterhin vergleichsweise groß.

Ausbildungsverzicht in den meisten Fällen aufgrund mangelnder personeller Kapazitäten

Ein erheblicher Teil der formal ausbildungsberechtigten Berliner Betriebe macht von den Möglichkeiten zur eigenen Ausbildung derzeit keinen Gebrauch. Rund jeder zweite (51 %) ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betrieb begründete seinen Verzicht mit fehlenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. Dass ein Teil der Berliner Betriebe darauf verzichtet, selbst auszubilden, hat somit vor allem betriebsbedingte Gründe. Mit großem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 14 % der Betriebe wären bereit gewesen, auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber nicht umsetzen.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten gesunken; qualifizierte Beschäftigte nach wie vor überdurchschnittlich stark unterstützt

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Berliner Betriebe mit Weiterbildung bei 41 % und damit unter dem Vorjahreswert. Mit der rückläufigen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gesunken. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 9 Prozentpunkte verringert und lag für das Jahr 2024 bei 28 %. Die Entwicklung in Berlin folgte damit dem Bundestrend. Von den Weiterbildungsteilnehmenden waren 57 % Frauen und 43 % Männer. Gemessen an den jeweiligen Anteilen an den Beschäftigten partizipierten weibliche Beschäftigte damit stärker an betrieblich unterstützter Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen. Ebenso nahmen Beschäftigte, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss benötigen, auch im letzten Jahr deutlich häufiger an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teil als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten.

Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene gestiegen; Mehrheit der Betriebe jedoch nach wie vor von Männern geführt

In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften im Laufe der letzten 12 Jahre um 7 Prozentpunkte gestiegen. Der Zuwachs fiel damit stärker aus als im Bundesdurchschnitt. Trotz dieses Anstiegs wird die große Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geführt: Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in 40 % der Berliner Betriebe. In 60 % der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den Berliner Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (34 %) mit Frauen besetzt. Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von

Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind, wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen. Die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene liegt dennoch in allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten.

Tarifabdeckung in Berlin geringer als im Bundesdurchschnitt; betriebliche Interessenvertretungen fast nur in größeren Betrieben

In Berlin sind derzeit 14 % der Betriebe an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden; in diesen Betrieben sind 39 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Berlin erstreckte sich die Tarifbindung damit erstmals auf weniger als 40 % der Beschäftigten. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben waren 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen – im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen – lag die Tarifbindung in Berlin stets unter dem bundesweiten Niveau. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklungen hat sich die Tariflücke – gemessen am Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt wieder vergrößert.

Einen Betriebsrat bzw. Personalrat gibt es in 5 % der Berliner Betriebe. Insgesamt sind 41 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Berlin auf dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts. In 3 % aller Berliner Betriebe gibt es einen Tarifvertrag und einen Betriebs- bzw. Personalrat. Da es sich bei diesen Betrieben überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher: In diesen Betrieben ist mehr als ein Viertel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

1. Einführung

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

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft. Im Mittelpunkt der Gegenüberstellung stehen die Merkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter (Kapitel 3). Im darauffolgenden Kapitel werden aktuelle Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung und zu den erfolgten Personalbewegungen präsentiert (Kapitel 4).

Mit dem IAB-Betriebspanel werden standardmäßig auch empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Die hierzu vorgelegten Befunde werden ergänzt um Ergebnisse zu Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine - dies zum dritten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im Jahr 2022 (Kapitel 5).

Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie

viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. In der aktuellen Befragung wurde auch ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf die Möglichkeit, selbst auszubilden und damit drohenden Fachkräftengpässen aktiv vorzubeugen, verzichten. Die Darstellung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zur Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb (Kapitel 6).

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Daten hierzu werden jährlich erhoben und in Kapitel 7 vorgestellt.

Neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung kann eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräftengpässen vorzubeugen. Dies schließt u. a. auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. Mit den Befragungsdaten wird dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an betrieblichen Führungspositionen präsentiert (Kapitel 8).

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, die seit vielen Jahren regelmäßig relevante Daten erhebt, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Tarifbindung sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen werden im abschließenden Kapitel 9 präsentiert.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2024 liegen verwertbare Interviews von insgesamt 15.857 Betrieben vor, darunter 1.030 Betriebe aus Berlin. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 98 Tsd. Berliner Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurde 1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 3 % aller Beschäftigten in Berlin tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Dezember 2024. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können.

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

- Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
- Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigten-

zahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

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

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

1. Die Antworten der befragten Betriebe werden nach der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößen gewichtet. Das entspricht der Struktur der Datenbasis, die der Stichprobe zugrunde lag. Anhand dieser Gewichtung wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe in Berlin mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
2. Fehlende Angaben werden durch Schätzung eines unbekanntes Wertes auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe ermittelt (Extrapolation) wodurch die fehlenden Daten ergänzt und die Datenmatrix vervollständigt werden kann (Imputation).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2024 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024.

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. Damit können im Ergebnisbericht prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).¹

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branchen	Unterbranchen lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirt., Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirt., Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	Bergbau und Gew. von Steinen, Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelindustrie, Verbrauchsgüterindustrie, Produktionsgüterindustrie, Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterind.
Baugewerbe	Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau), Baunebengewerbe (Baustation)
Handel, Reparatur (ohne Einzelhandel)	Kfz-Handel und -reparatur; Großhandel
Einzelhandel	Einzelhandel, Tankstellen
Verkehr und Lagerei	Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft
Information und Kommunikation	Verlagswesen; Telekommunikation, Informationstechnologische Dienstleistungen
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	Gaststätten, Hotels
Finanz- und Vers.-dienstleistungen	Kreditinstitute; Versicherungen
Grundstücks- und Wohnungswesen	Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wiss. und technische Dienstleistungen	Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberat., Architektur- u. Ing.-büros; Forschung- und Entwicklung, Werbung u. Marktforschung, Veterinärwesen, Vermiet. von bewegl. Sachen
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	Kindergärten, Schulen, Universitäten u. ä.
Gesundheits- und Sozialwesen	Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime
Pers.-bez. Dienstleist. (ohne HoGa)	Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport
Organisationen ohne Erwerbszweck	Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien, sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im vorliegenden Bericht werden folgende vier Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe), Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (Mittelbetriebe) und Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten (Großbetriebe).

¹ Das Ausweisen von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. War die ausgewertete Fallzahl gering, wird auf diese und die eingeschränkte Interpretierbarkeit im Bericht hingewiesen.

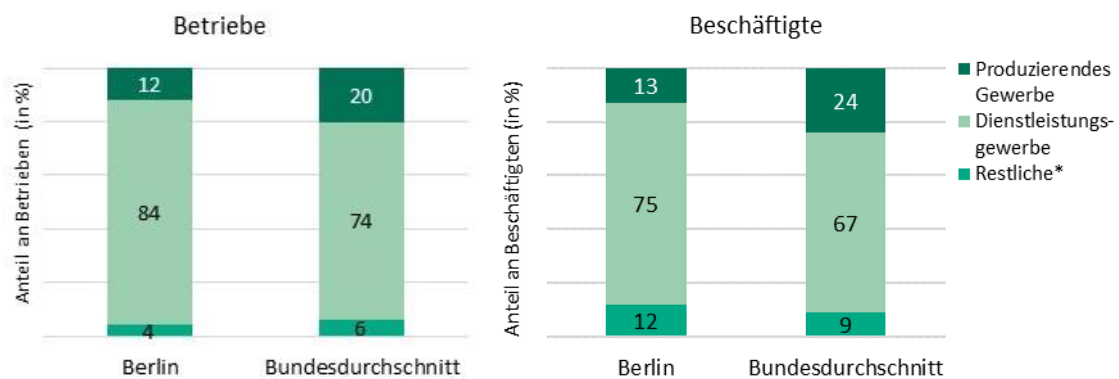
3. Betriebsstruktur

Die Entwicklung auf regionalen Arbeitsmärkten wird ganz wesentlich von der vorherrschenden Betriebslandschaft, d. h. von den spezifischen Merkmalen der ansässigen Betriebe, bestimmt. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Berlins strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zum Bundesdurchschnitt bestehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 Branchenstruktur

In Berlin gibt es rund 98 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 2,0 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Von herausragender Bedeutung für die Berliner Wirtschaft und den regionalen Arbeitsmarkt ist der Dienstleistungssektor. Auf diesen entfallen 84 % aller Betriebe - und damit deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren in Berlin und im Bundesdurchschnitt

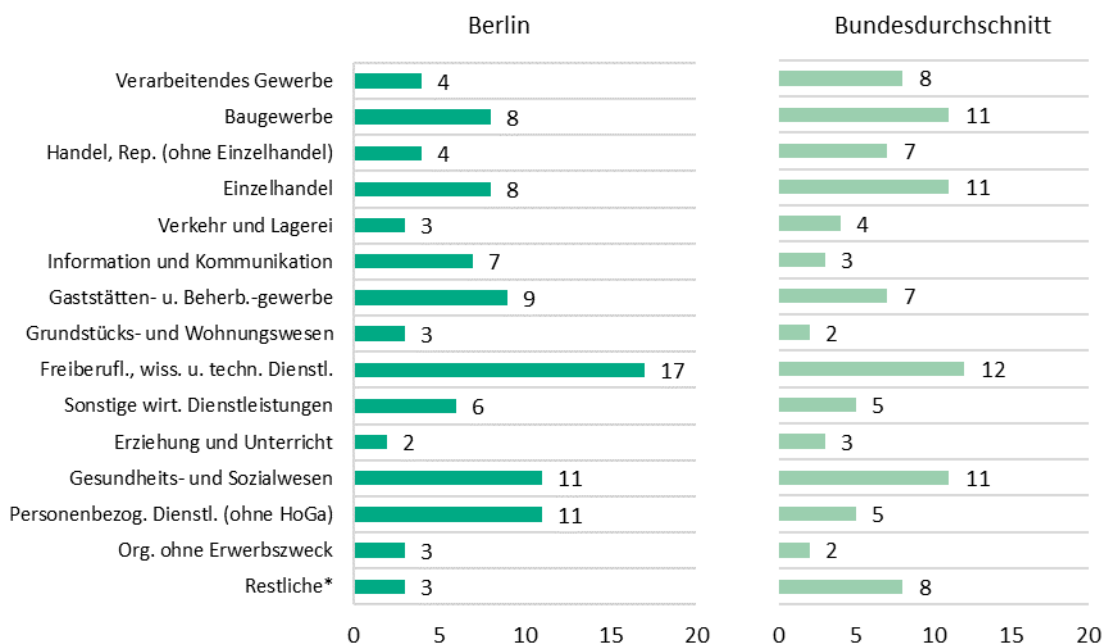


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Keine Solo-Selbständigen. *Restliche = Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung.

Die überragende Bedeutung des Dienstleistungssektors spiegelt sich bei den Beschäftigtenanteilen wider: Drei Viertel der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in diesem Sektor tätig. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil lediglich 67 %. Demgegenüber spielt das Produzierende Gewerbe in Berlin eine deutlich geringere Rolle als in anderen Bundesländern. Mit 13 % sind anteilig nur rund halb so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe

beschäftigt wie im Bundesdurchschnitt. Bei einer Betrachtung der Einzelbranchen stechen die Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen² mit einem Anteil von 17 % sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und die Personenbezogene Dienstleistungen mit einem Anteil von jeweils 11 % an allen Berliner Betrieben heraus (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Verteilung der Betriebe nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

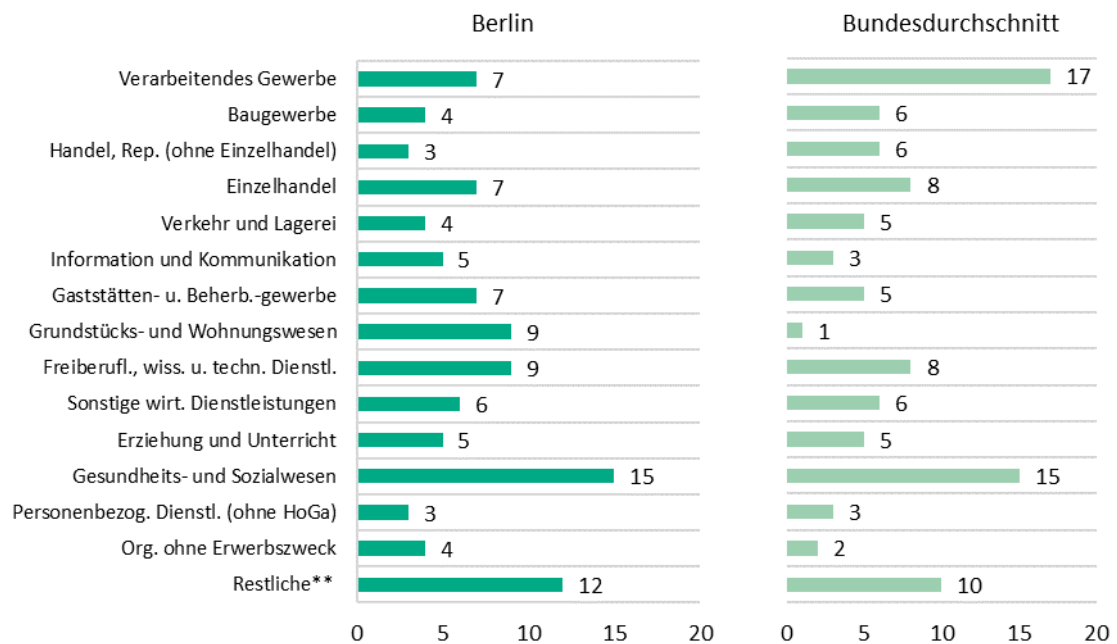


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. *Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Öffentliche Verwaltung.

Hervorhebenswert ist ebenso die Branche Information und Kommunikation. In Berlin beträgt der Anteil dieser Branche an allen Betrieben 7 % und ist damit mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Die meisten Arbeitsplätze stellt aktuell das Gesundheits- und Sozialwesen: 15 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung dieser Branche (vgl. Abbildung 3).³

² Zur Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gehören z. B. Betriebe aus den Bereichen Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschungs- und Entwicklung sowie Vermietung von beweglichen Sachen.

³ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Abbildung 3: Verteilung der Beschäftigten nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. **Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Öffentliche Verwaltung.

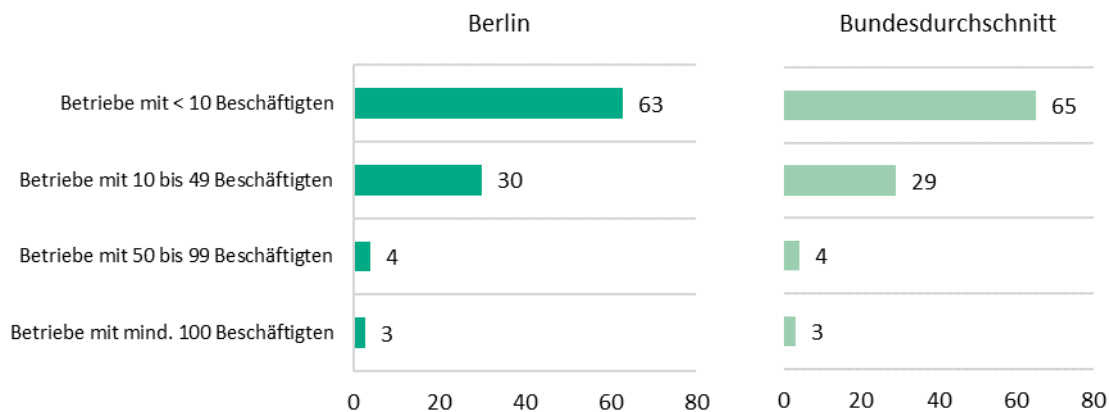
Berlin weist darüber hinaus einen im Vergleich zum Bund überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie in den beiden Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und Grundstücks- und Wohnungswesen auf. Die genannten Branchen üben aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Anteile an den Betrieben und Beschäftigten einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung, als vergleichsweise kleine Branchen wie etwa die Branche der Organisationen ohne Erwerbszweck (3 % der Betriebe, 4 % der Beschäftigten).

Während die einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors in Berlin überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze bieten, ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kleiner als im bundesweiten Durchschnitt. Da das Produzierende Gewerbe in deutlich stärkerem Maße auf internationale Absatzmärkte ausgerichtet ist als der Dienstleistungssektor, kann die Berliner Wirtschaft einerseits weniger stark von den damit verbundenen Möglichkeiten profitieren als andere Regionen. Andererseits schlagen sich Verschlechterungen internationaler Handelsbeziehungen, wie z. B. Zollerhebungen, weniger nachteilig auf die Berliner Wirtschaft und den regionalen Arbeitsmarkt nieder als in Bundesländern mit einer stärker exportorientierten Betriebsstruktur.

3.2 Größenstruktur

Mit der Größe eines Betriebes verbinden sich eine Reihe von strukturellen Spezifika für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese betreffen z. B. die Höhe des Entgelts, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote oder die Geltung von Tarifverträgen. Daher sind Erkenntnisse über die Größenstruktur der Wirtschaft von besonderem Interesse. Von den rund 98 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen fast zwei Drittel auf sogenannte Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Die Berliner Wirtschaft ist damit ähnlich wie auch in anderen Bundesländern stark durch Kleinbetriebe geprägt (vgl. Abbildung 4).

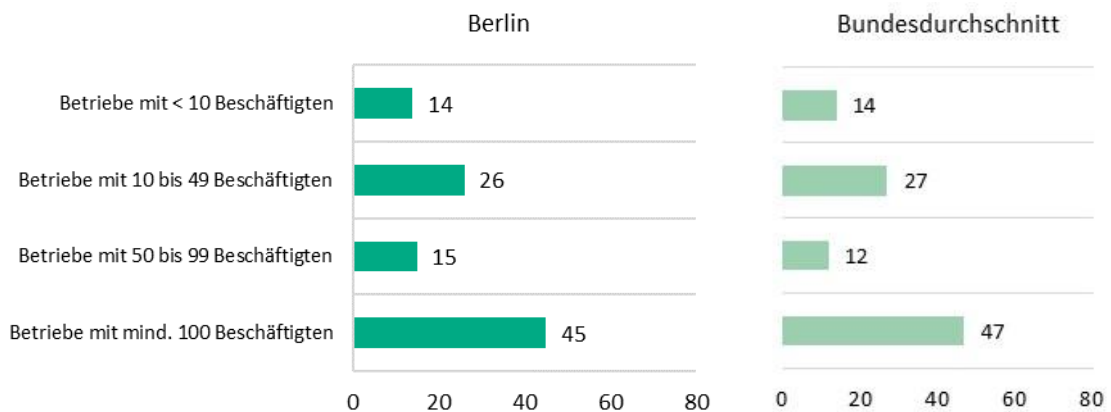
Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, machen zwar nur 3 % aller Betriebe aus. In Betrieben dieser Größenklasse arbeitet aber fast die Hälfte aller sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (45 %). Damit arbeiten - ähnlich wie im Bundesdurchschnitt - rund dreimal so viele Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb wie in einem Kleinbetrieb (14 %) (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

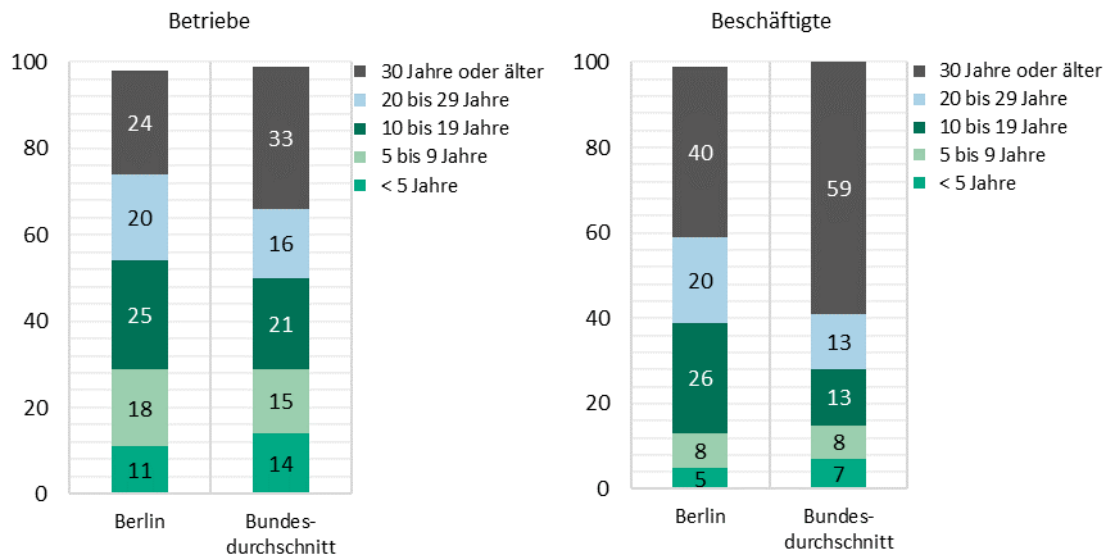


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

3.3 Betriebsaltersstruktur

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen. Von den derzeit rund 98 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin sind 24 % älter als 30 Jahre. Der Anteil an solchen älteren und etablierten Betrieben ist damit kleiner als im Bundesdurchschnitt, der von jüngeren Betrieben entsprechend größer. So beläuft sich der Anteil von Betrieben, die weniger als fünf Jahre alt sind in Berlin auf 11 % gegenüber 14 % im Bundesdurchschnitt. Ältere Betriebe beschäftigen in der Regel mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als jüngere Betriebe. Der Anteil älterer Unternehmen an den Beschäftigten ist daher deutlich größer als ihr Anteil an den Betrieben. In Berlin arbeiten 40 % aller sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb, der 30 Jahre oder älter ist. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil sogar 59 % (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsalter in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Fazit: Die Berliner Betriebslandschaft ist, ähnlich wie der Durchschnitt der übrigen Bundesländer, sehr kleinteilig strukturiert. Bei einer ähnlichen Größenstruktur weist Berlin einen höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben und einen niedrigeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes als im Bundesdurchschnitt auf. In der Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009, von der vor allem die mit den Weltmärkten eng verzahnte Industrie betroffen war, war diese Wirtschaftsstruktur ein Vorteil. Während der Corona-Pandemie war allerdings der in Berlin wichtige Dienstleistungssektor, insbesondere die Hotel-, Gaststätten-, Event- und Tourismusbranche, stärker von den Kontakt- und Reisebeschränkungen in Mitleidenschaft gezogen worden als die Industrie. Mit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und den daraus resultierenden Preiserhöhungen und Engpässen bei Energie und Rohstoffen entstanden neue Herausforderungen, die bei vielen Berliner Unternehmen zu deutlichen wirtschaftlichen Belastungen geführt haben. Die anhaltenden geopolitischen Spannungen und die protektionistische Handelspolitik der USA verschärfen die ohnehin angespannte wirtschaftliche Lage und stellen eine weitere Herausforderung für die Fortsetzung der bislang positiven Beschäftigungsentwicklung dar.

Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage in den befragten Berliner Unternehmen sowie die erfolgten Personalbewegungen informiert das folgende Kapitel 4.

4. Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

Die Beschäftigungsentwicklung von Betrieben kann Hinweise auf die wirtschaftliche Lage, die Wettbewerbsfähigkeit, die Stabilität des Arbeitsmarktes und die regionale Wirtschaftsentwicklung geben. Eine hohe Einstellungsdynamik kann auf wirtschaftliches Wachstum und Innovationskraft hinweisen, während viele Abgänge oder stagnierende Beschäftigung auf strukturelle Herausforderungen oder wirtschaftliche Unsicherheiten hindeuten können. Insbesondere ein Mangel an Arbeitskräften kann wirtschaftliches Wachstum hemmen. Gleichzeitig kann sich die Beschäftigtenzahl auch bei positiven wirtschaftlichen Bedingungen verringern, etwa da Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln. Diese Abgänge, ebenso wie solche, die durch den Ruhestand von älteren Beschäftigten entstehen, müssen durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Wenn es nicht gelingt, die offenen Stellen zu besetzen, führt dies zwangsläufig zu einem Rückgang der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Betrieben. Daher ist eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nötig.

4.1 Einstellungen und Abgänge

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld⁴ ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch im Jahr 2024 gestiegen. Mit einem Plus von nur noch 0,4 % bzw. 6,5 Tsd. Personen gegenüber dem Vorjahr fiel das jüngste Wachstum jedoch deutlich schwächer aus als in den beiden vorangegangenen Berichtsjahren. In diesen betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr noch 1,6 % bzw. +26,2 Tsd. (2023) sowie 4,5 % bzw. 71,4 Tsd. (2022). Die jüngste Entwicklung in Berlin fiel zudem erstmals seit Jahren nicht besser aus als im Bundesdurchschnitt (+0,4 %).⁵ Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. In 31 % der Berliner Betriebe konnte Beschäftigung aufgebaut werden.⁶ Demgegenüber hat sich in 23 % der Betriebe die Zahl der Beschäftigten verringert, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden

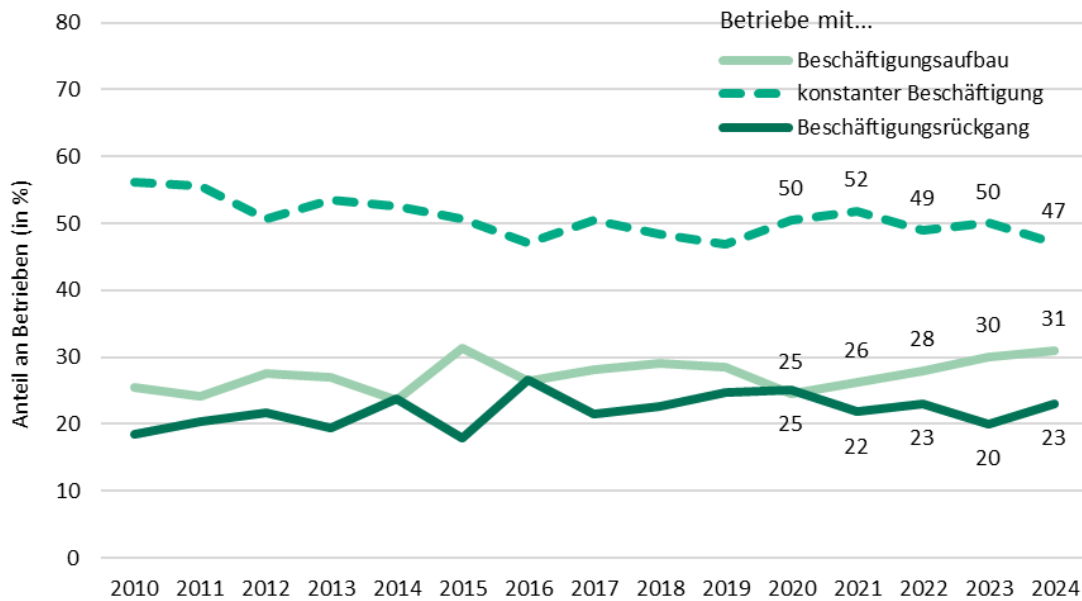
4 Das Wirtschaftswachstum in Berlin schwächt sich immer mehr ab: Im Jahr 2024 lag das Bruttoinlandsprodukt nur noch um 0,8 % über dem Vorjahresniveau. Das Wachstum fiel damit zum dritten Mal in Folge schwächer aus als im Vorjahr (2023: +1,5 %; 2022: +4,4 %; 2021: +5,3 %) (vgl. Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: Februar 2025).

5 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berlin. Berichtsmonat Juni 2024. Nürnberg, 10. Januar 2025.

6 Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2023 bis 30.06.2024.

konnte.⁷ In den übrigen 47 % der Betriebe des Landes hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert (vgl. Abbildung 7).⁸

Abbildung 7: Struktur der Personalbewegungen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

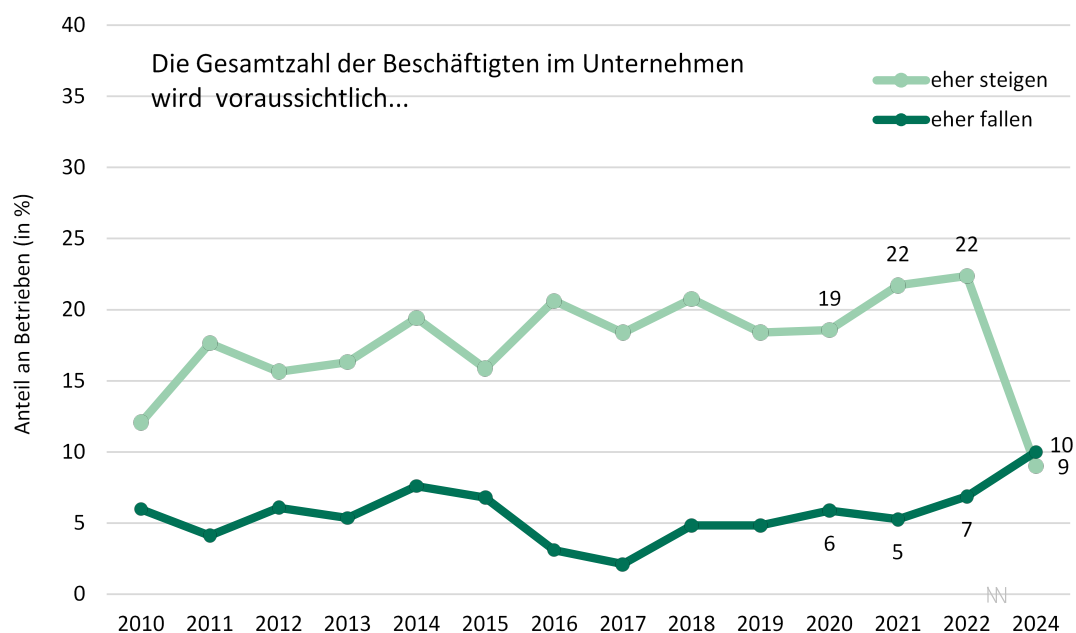
Der Anteil der Betriebe mit positiver Entwicklung war somit auch 2024 größer als der Anteil der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft (31 % vs. 23 %). Im Vergleich zu 2023 fiel der realisierte Stellenzuwachs in Berlin jedoch - wie oben bereits erwähnt - geringer aus. Im Produzierenden Gewerbe war der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau mit 37 % deutlich höher als im Dienstleistungsgewerbe (29 %). Gleichzeitig gab es im Produzierenden Gewerbe aber auch anteilig mehr Betriebe, in denen sich die Zahl der Arbeitsplätze im Beobachtungszeitraum verringert hat. Innerhalb des Dienstleistungsgewerbes stechen vor allem die beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Gesundheits- und Sozialwesen hervor: Mit 34 % bzw. 36 % gab es hier anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigungswachstum. Im Rahmen der aktuellen Umfrage haben die Unternehmen

7 Es kann verschiedene Gründe für eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl auf betrieblicher Ebene geben. Zum einen können Auftragsrückgänge oder steigende Kosten für Personal, Energie, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Unternehmen Personal entlassen oder offene Stellen nicht besetzen. Eine solche Reduzierung bedeutet daher eine wirtschaftlich unbefriedigende Situation. Andererseits kann ein Rückgang der Beschäftigtenzahl auch mit Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal für offene Stellen zusammenhängen. Wenn Beschäftigte, zum Beispiel aufgrund von Fluktuation oder dem Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Anzahl der Beschäftigten in den betroffenen Unternehmen.

8 Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang, wobei sich hinter der Beschäftigungsentwicklung auf der Einzelbetriebsebene sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge verbergen können.

auch angegeben, wie sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb in den folgenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Fast drei Viertel der Berliner Unternehmen (72 %) gingen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, dass die Beschäftigung in den kommenden Monaten stabil bleibt. Weitere 9 % der Befragten sahen sich nicht in der Lage, eine Prognose zur künftigen Beschäftigungsentwicklung in ihrem Unternehmen abzugeben. Jeder Fünfte (19 %) rechnete dagegen mit Veränderungen beim Personalbestand: 49 % dieser Unternehmen wollen die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse steigern, 51 % gehen demgegenüber von einer Verringerung der Beschäftigung aus. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies Anteilen in Höhe von 9 % bzw. 10 %. Im Vergleich zu früheren Jahren fielen die Beschäftigungsprognosen der Berliner Wirtschaft deutlich schlechter aus (vgl. Abbildung 8).⁹

Abbildung 8: Prognose der Beschäftigungsentwicklung



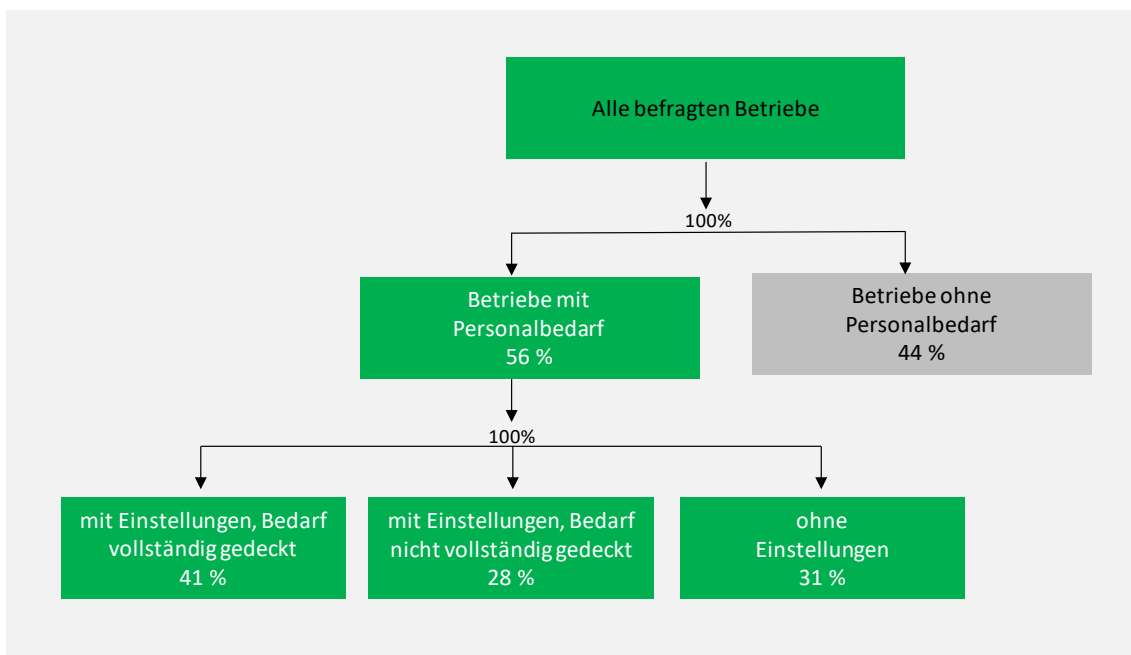
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2022 sowie 2024.

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. In den bisherigen Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung wurde der Zeitraum vom 30.06.2023 bis zum 30.06.2024 betrachtet. Die folgenden Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 30.06.2024. Im ersten

⁹ Aufgrund einer veränderten Fragestellung können für das Jahr 2023 keine entsprechenden Vergleichsdaten ausgewiesen werden.

Halbjahr 2024 suchte etwas mehr als jeder zweite Berliner Betrieb (56 %) Personal – und damit anteilig etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (51 %). Die Einstellungsbereitschaft der Berliner Wirtschaft war damit trotz der momentan herausfordernden Rahmenbedingungen weiterhin sehr hoch. In den Befragungsjahren 2022 und 2023 suchten 51 % bzw. 52 % der Betriebe neues Personal. Von den Berliner Betrieben mit Einstellungsabsichten haben allerdings nur 69 % tatsächlich neues Personal einstellen können. Demgegenüber kam es bei 31 % zu keiner Stellenbesetzung trotz Einstellungsabsicht. In der Gruppe derjenigen Betriebe, die neues Personal einstellen konnten, gab es viele, die nur einen Teil der vakanten Stellen besetzen konnten (vgl. Abbildung 9).¹⁰

Abbildung 9: Personalbedarf und Personaleinstellungen in Berlin



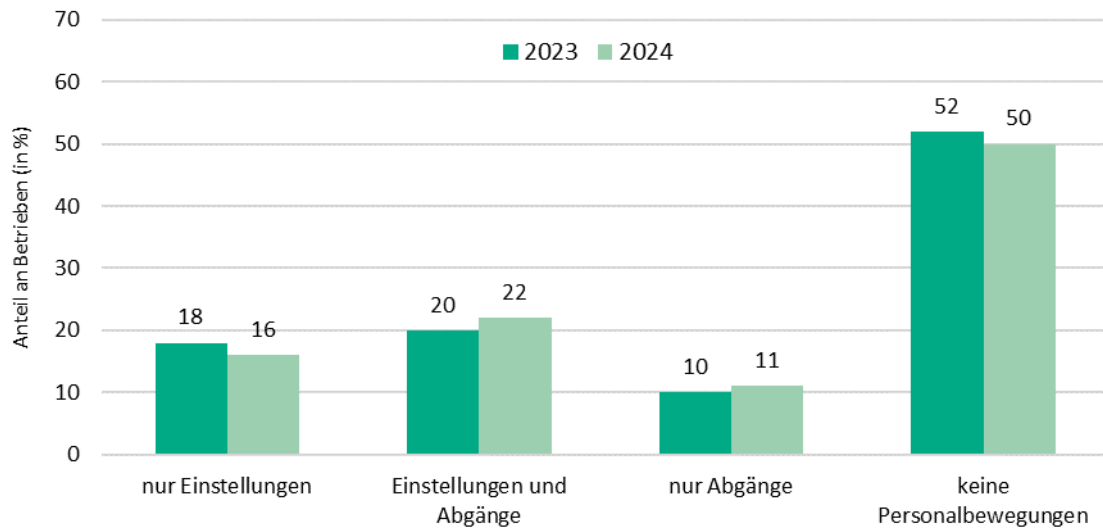
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Einen weiteren Indikator für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt liefern die Zahlen zu den erfolgten Einstellungen und Personalabgängen. Im ersten Halbjahr 2024 gab es in jedem zweiten Berliner Betrieb Personalbewegungen, d. h. neues Personal wurde eingestellt und/oder Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind aus dem Betrieb ausgeschieden. In 45 % dieser Betriebe gab es Personalzugänge, zugleich aber auch Personalabgänge. Hier dienten die Einstellungen (auch) dazu, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. In 33 % (bzw. 16 % aller Betriebe in Berlin) wurden ausschließlich Einstellungen vorgenommen. In rund einem Fünftel (22 %) der Betriebe mit Personalbewegungen wurde ausschließlich Personal

¹⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

freigesetzt. Dies sind rund 11 % aller Betriebe in Berlin. Personalabgänge waren somit in jedem dritten Berliner Betrieb zu verzeichnen (33 %) – eine Steigerung um drei Prozentpunkte gegenüber der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 10).¹¹

Abbildung 10: Struktur der Personalbewegungen in Berlin



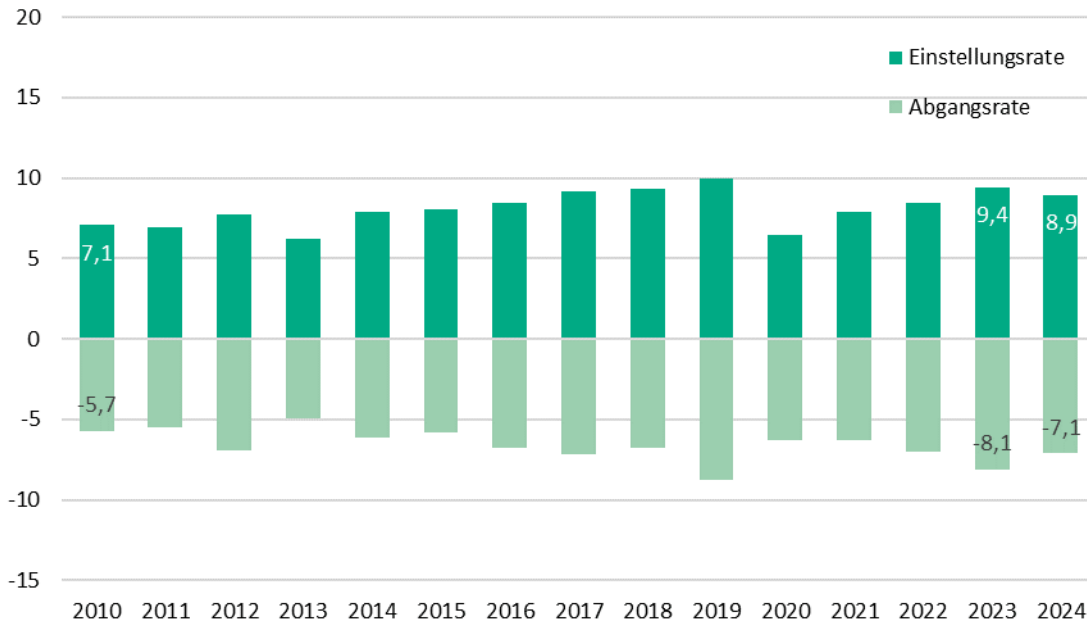
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

In Berlin wurden im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 8,9 % aller Stellen neu besetzt und 7,1 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate gesunken, d. h. bezogen auf die Gesamtbeschäftigung gab es weniger Einstellungen, aber auch weniger Personalabgänge (vgl. Abbildung 11).¹²

¹¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

¹² Einstellungsrate = Einstellungen im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres. Abgangsrate = Abgänge im ersten Halbjahr / Beschäftigte im Durchschnitt des ersten Halbjahres.

Abbildung 11: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

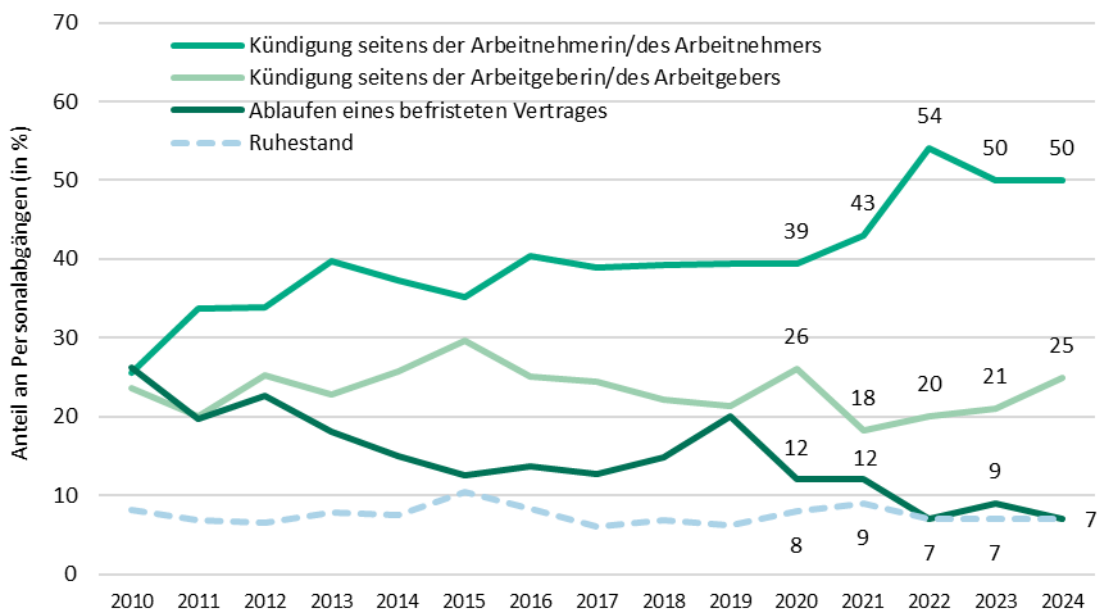
Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag zuletzt bei rund 16,0 % und damit unter dem Niveau der Vorjahresbefragung. Im Durchschnitt der Bundesländer war im letzten Jahr ebenfalls weniger Dynamik zu beobachten. Wie bereits in den Vorjahren war die Labour-Turnover-Rate in Berlin aber höher als im Bundesdurchschnitt. In Berlin werden somit in der Regel häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechseln Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Arbeitgeber als in anderen Regionen.

Die Zahl der insgesamt realisierten Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr 2024 lag unter dem Vorjahreswert, d. h. es wurden weniger neue Arbeitskräfte eingestellt als im Vorjahr. Dies hing, wie bereits oben beschrieben, auch damit zusammen, dass es einem Teil der Berliner Unternehmen nicht gelungen ist, ihre angebotenen Stellen zu besetzen. Die Zahl der Personalabgänge ist ebenfalls gesunken.¹³ Für die erfolgten Personalabgänge liegen Angaben zu den Gründen des Ausscheidens vor. Exakt die Hälfte der Abgänge im ersten Halbjahr 2024 entfiel auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der aktuelle Anteil freiwilliger Abgänge lag damit genau auf dem Niveau der Vorjahresbefragung und

¹³ Bei der Interpretation der hier getroffenen Aussagen zur Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen und der Personalabgänge sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

blieb weiterhin deutlich an der Spitze der erfassten Abgangsgründe. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen betrug 25 % und ist zum dritten Mal in Folge gestiegen. Leicht gesunken ist demgegenüber der Anteil von Abgängen, die mit dem Ablaufen eines befristeten Vertrages zusammenhängen. Der Anteil von altersbedingten Abgängen, mit oder vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze, belief sich wie im Vorjahr auf 7 % (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

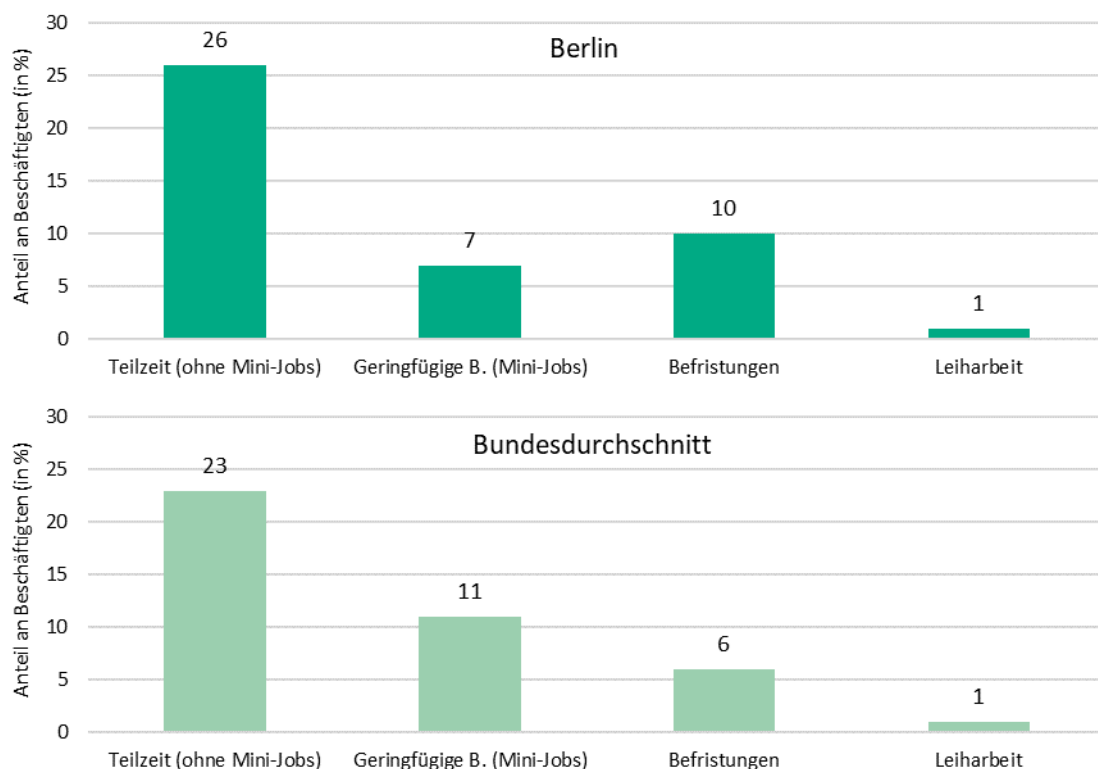
4.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können neben Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit (Teilzeit), Tätigkeiten, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung) und Leiharbeit unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst werden. Sie ist insofern atypisch, als sie sich von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, dem Arbeitsverhältnis der Mehrheit der Beschäftigten, unterscheidet. Leiharbeit stellt in diesem Sinne eine Sonderform der atypischen Beschäftigung dar, weil sie oftmals als unbefristete Vollzeitbeschäftigung erfolgt. Allerdings sind die Beschäftigten nicht bei ihrem Vertragsarbeitgeber tätig, wodurch ihr Vertrag von der Auftragslage abhängig ist und die Bezahlung sowie die Arbeitsbedingungen innerhalb einer Bran-

che teilweise unterschiedlich sind. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe sowie der Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen).

Die Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt sind in der folgenden Abbildung 13 dargestellt.¹⁴

Abbildung 13: Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Es ist zu sehen, dass „klassische Teilzeitarbeit“ (Teilzeit abzgl. Mini-Jobs) sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse in Berlin etwas stärker, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse dagegen weniger verbreitet sind als im Bundesdurchschnitt.

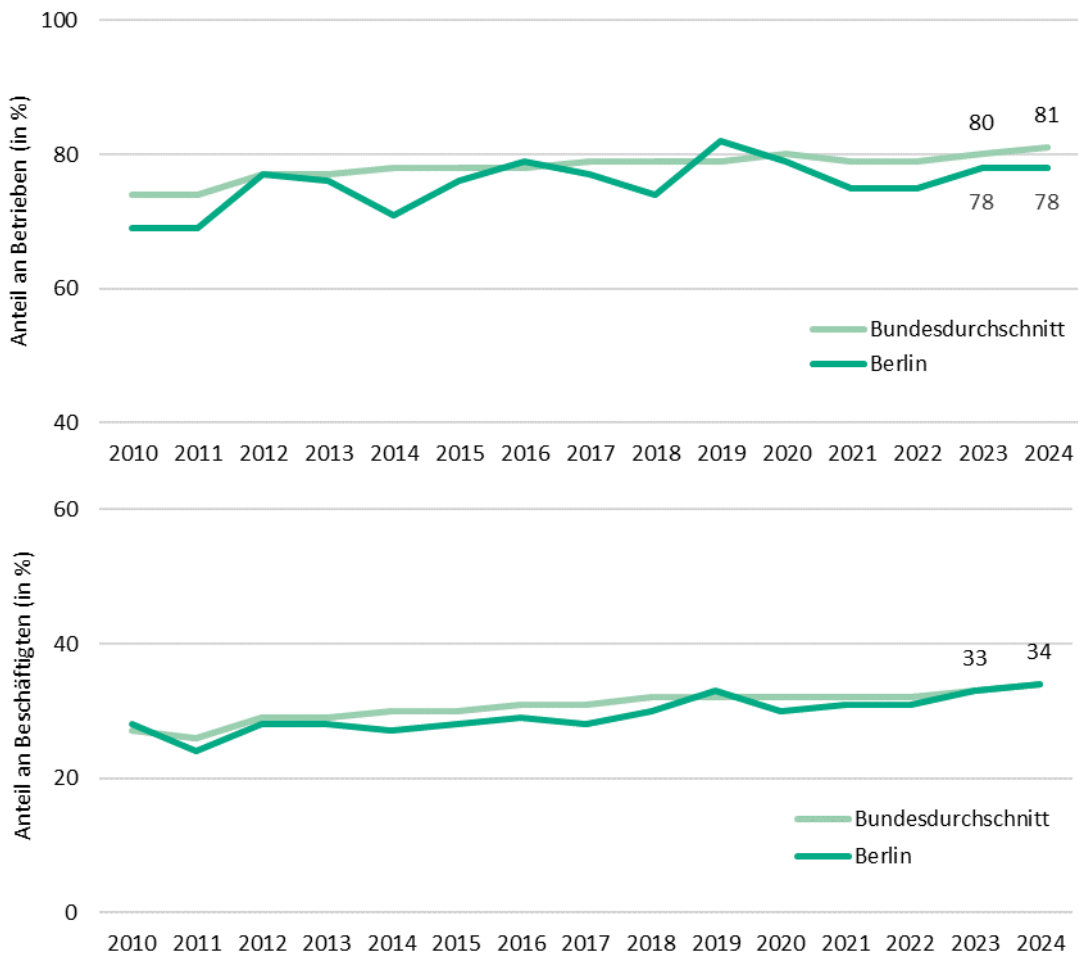
Teilzeitbeschäftigte¹⁵ gibt es in rund drei Viertel (78 %) der Berliner Betriebe (Bundesdurchschnitt: 81 %). Der Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigten ist seit Anfang der 2010er

¹⁴ In einzelnen Fällen sind Überschneidungen möglich, wenn z. B. Beschäftigte befristet und zugleich in Teilzeit tätig sind. Die angegebenen Anteile sind daher leicht überzeichnet.

¹⁵ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Als Teilzeitbeschäftigte werden ebenso geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs) gezählt. 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. Als „klassische Teilzeitbeschäftigte“ werden alle Teilzeitbeschäftigten abzüglich der geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs) gezählt.

Jahre um fast 10 Prozentpunkte (2010: 69 %) gestiegen, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Berliner Gesamtbeschäftigung ist von 28 % auf 34 % gestiegen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



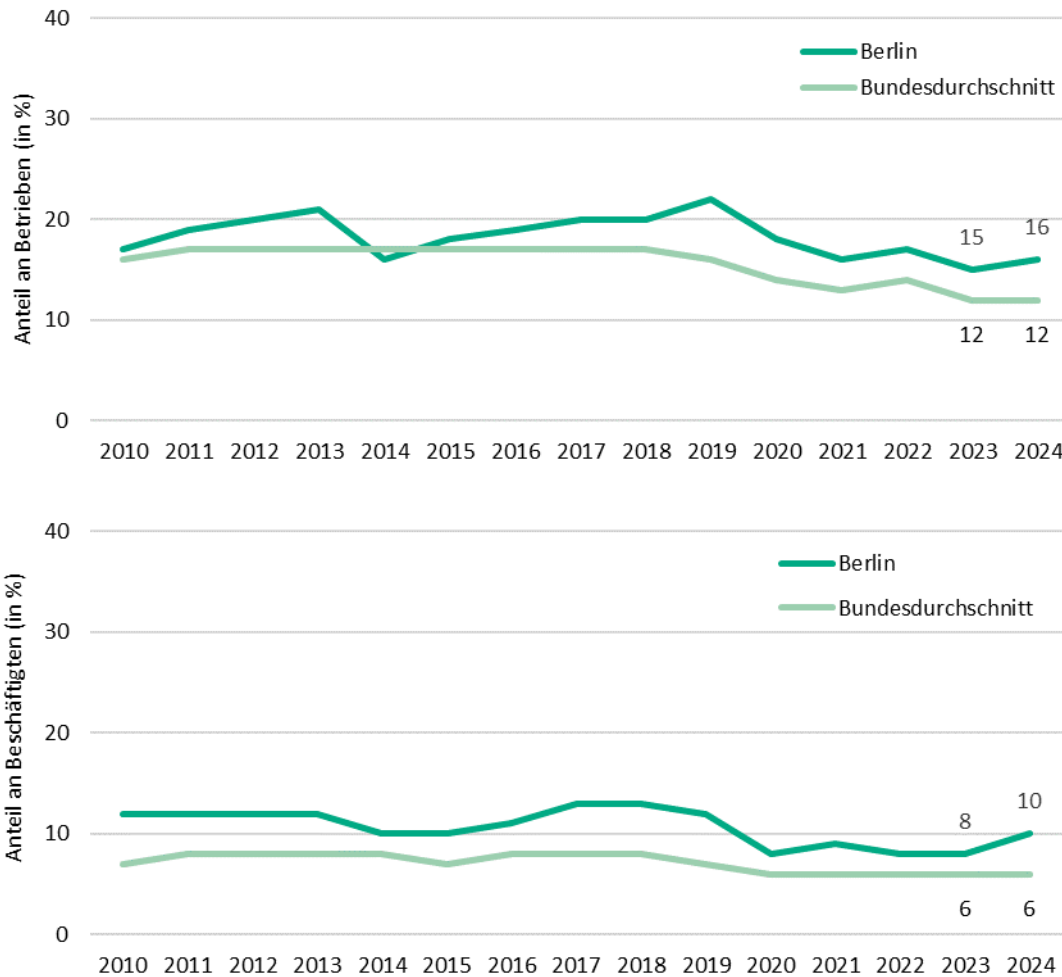
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilzeitbeschäftigung (inkl. Mini-Jobs).

In Berlin ist Teilzeitbeschäftigung vor allem in den personennahen Dienstleistungsbereichen (z. B. Gesundheits- und Sozialwesen) sowie im Einzelhandel überdurchschnittlich stark verbreitet, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe dagegen eher selten anzutreffen. Diese Unterschiede hängen u. a. mit dem unterschiedlich hohen Frauenanteil in den einzelnen Branchen zusammen. In Wirtschaftsbereichen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten ist Teilzeit verbreiteter als in jenen Bereichen, in denen Frauen eher unterrepräsentiert sind (siehe hierzu ausführlich Kapitel 8).

Befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint) gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2024) in 16 % der Berliner Betriebe. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit

befristeten Arbeitsverhältnissen liegt damit um 4 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (12 %) (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung von befristeter Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt

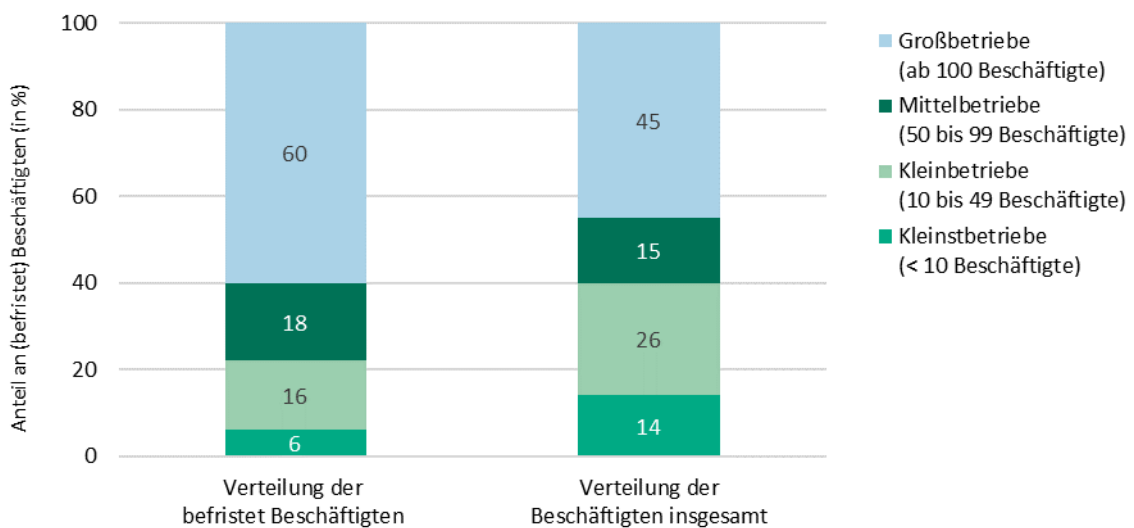


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Insgesamt waren zum Stichtag hochgerechnet rund 10 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin befristet beschäftigt. Im Durchschnitt aller Bundesländer war der entsprechende Anteil mit rund 6 % deutlich kleiner. In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten nahezu stetig gestiegen und erreichte im Jahr 2019 einen Wert von 22 %. In den darauffolgenden Jahren ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten wieder kleiner geworden. In den Jahren 2017 und 2018 war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin am höchsten. In allen Jahren gab es in Berlin anteilig mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse als im Bundesdurchschnitt.

Befristete Arbeitsverträge werden vor allem im Dienstleistungssektor geschlossen. Dies wird belegt durch den Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung: Mit rund 10 % war dieser im Dienstleistungssektor rund dreimal so hoch wie im Produzierenden Gewerbe (3 %). In Berlin spielt der Dienstleistungssektor eine größere Rolle als im Bundesdurchschnitt, was möglicherweise auch den höheren Anteil an befristet Beschäftigten erklärt. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich z.B. in der Verteilung von befristet Beschäftigten auf die Größenklassen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen

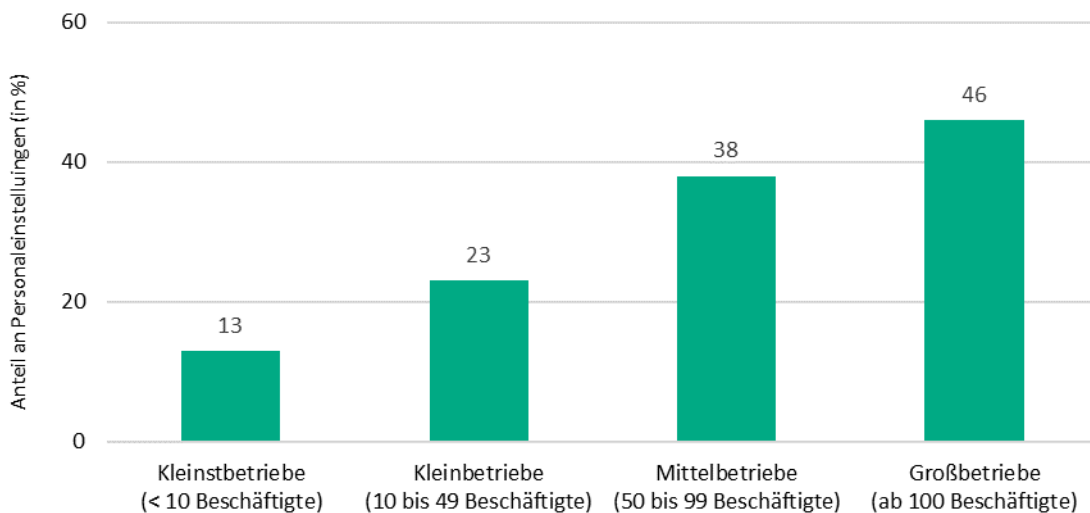


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Deutlich mehr als die Hälfte (60 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag war zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (45 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 14 % aller Beschäftigten, aber nur 6 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Die unterschiedliche Verbreitung zeigt sich ebenso am Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform sowie dem Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten (Befristungsquote). In der zahlenmäßig großen Gruppe der Berliner Kleinstbetriebe sind befristet Beschäftigte eher selten: In lediglich 8 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag eine bzw. einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 75 % aller Großbetriebe. Mit 13 % war die Befristungsquote, d. h. der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, bei Großbetrieben zudem rund dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (4 %).

Die Befunde zeigen, dass die Entwicklung hinsichtlich des Gebrauchs von Befristungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst wird. Dies belegen auch die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2024. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt rund jede Dritte (36 %) nur einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei die Befristungsquote bei den neu eingestellten Arbeitskräften in Großbetrieben deutlich höher ausfiel als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen



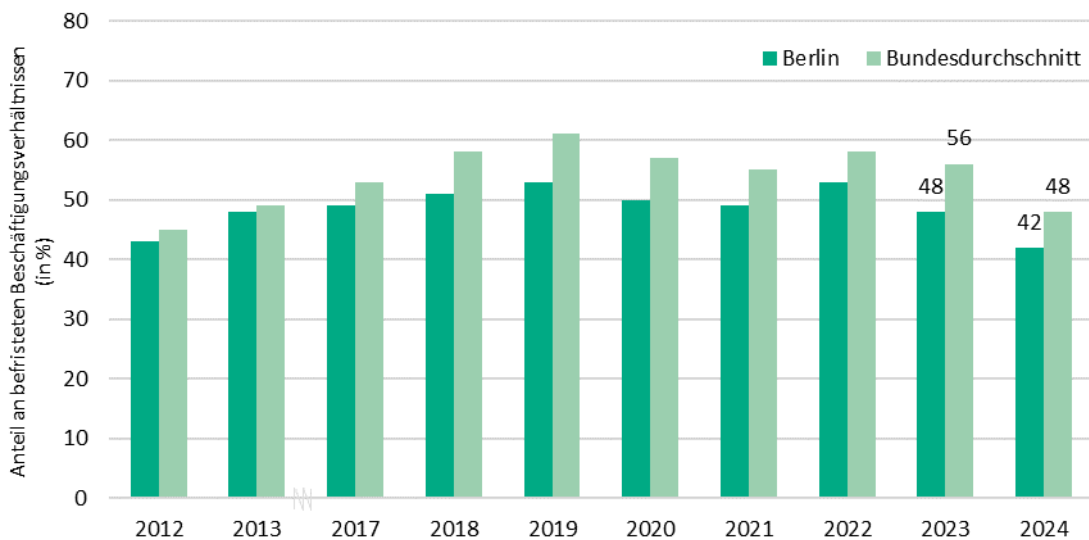
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024.

Für die zum Stichtag der Befragung befristet Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor.¹⁶ Bei 22 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z.B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei weiteren 36 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder

¹⁶ 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 Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer oder 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 eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 58 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 42 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag kein Sachgrund vor. Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Berlin 43 % (vgl. Abbildung 18).¹⁷

Abbildung 18: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jeweils 30.06.

In den Folgejahren ist dieser Anteil in Berlin sowie im Durchschnitt aller Bundesländer stetig gestiegen und erreichte im Jahr 2019 den bisherigen Höchststand. In den Folgejahren ist der Anteil sachgrundloser Befristungen dann wieder zurückgegangen. In Berlin sind – wie bereits oben ausgeführt – befristete Beschäftigungsverhältnisse verbreiteter als im Bundesdurchschnitt. Der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen war aber im Beobachtungsjahr der aktuellen Befragung, genau wie in den Jahren zuvor, deutlich niedriger als der Anteil von Befristungen mit Sachgrund.

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2024 endete, mehr als drei Viertel (79 %) beim selben Arbeitgeber weiter be-

¹⁷ Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

schäftigt wurden: 42 % wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 37 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 21 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

Fazit: Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen sich immer mehr am Arbeitsmarkt bemerkbar. Im letzten Jahr suchten zwar zahlreiche Berliner Unternehmen neue Arbeitskräfte und nahmen auch entsprechende Einstellungen vor. Die Zahl der realisierten Einstellungen ging jedoch merklich zurück. Im Ergebnis ist die Beschäftigung kaum noch gewachsen; der prozentuale Zuwachs lag deutlich unter jenem der Vorjahre. Trotz der schwierigen Situation halten die Unternehmen an ihren Beschäftigten fest. Personalabgänge gingen auch weiterhin eher von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus als von den Betrieben. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen daher auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den Berliner Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zu decken, sondern auch die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei qualifizierte Arbeitskräfte. Über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage der Berliner Unternehmen nach Fachkräften informiert das folgende Kapitel 5.

5. Fachkräftebedarf

In den Berliner Betrieben werden überwiegend Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildung benötigt. Ein Mangel an Fachkräften hätte daher erhebliche Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. Wenn qualifiziertes Personal fehlt, kann dies zu Einschränkungen im Angebot führen, Aufträge müssen evtl. abgelehnt werden und es besteht die Gefahr, zukünftige Aufträge zu verlieren. Zudem wird die verbleibende Belegschaft durch die fehlenden Fachkräfte belastet und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens kann darunter leiden. Im schlimmsten Fall können fehlende Fachkräfte sogar zur Schließung des Betriebes führen. Eine der aktuell zentralen Herausforderungen für Wirtschaft und Politik besteht folglich darin, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken. Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Nachfrage nach Fachkräften sowie zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen präsentiert. Diese Befunde werden ergänzt um aktuelle Daten zur Beschäftigung von Geflüchteten.

Definition: „Fachkräfte“ und „Fachkräftebedarf“

Im vorliegenden Bericht gelten als „Fachkräfte“ alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Fach oder Hochschulabschluss voraussetzen.

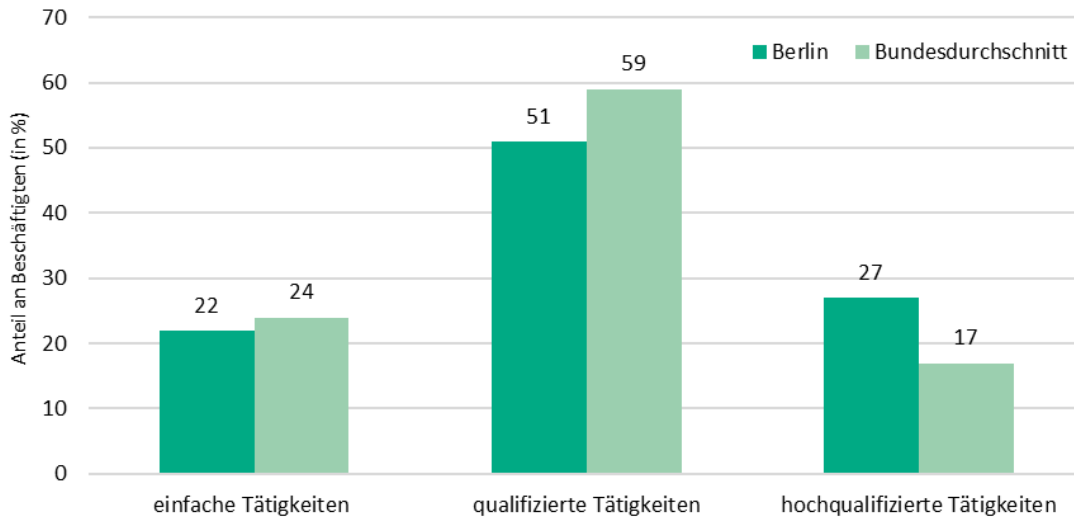
Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum mindestens eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnte(n).

5.1 Qualifikationsanforderungen

In den befragten Berliner Betrieben arbeiten rund ein Fünftel (22 %) der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, für die nach Meinung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist. Rund vier Fünftel (78 %) aller Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, die nach Auskunft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine formale Qualifikation erfordern: 51 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 27 % eine akademische Ausbildung voraus. In Berlin arbeiten damit anteilig

mehr Beschäftigte auf Stellen für Fachkräfte als im Bundesdurchschnitt. Im Hinblick auf die Struktur innerhalb der qualifizierten Tätigkeiten bestehen ebenfalls Unterschiede. In Berlin ist der Anteil der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 19).¹⁸

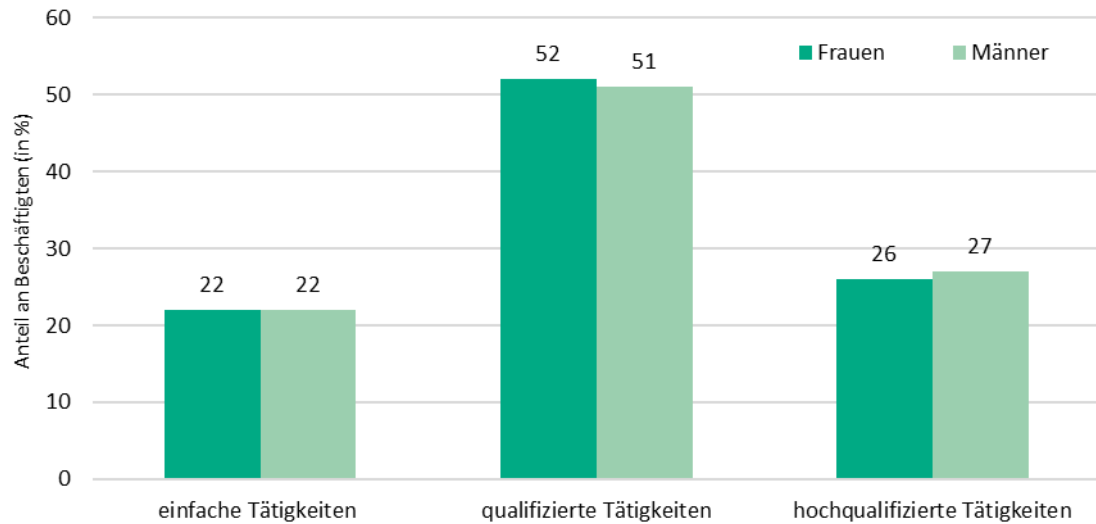
Abbildung 19: Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Die Verteilung von Frauen und Männer auf die drei Tätigkeitsgruppen ist in Berlin nahezu identisch. Frauen wie Männer arbeiten mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine akademische Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrungen voraussetzen (vgl. Abbildung 20).

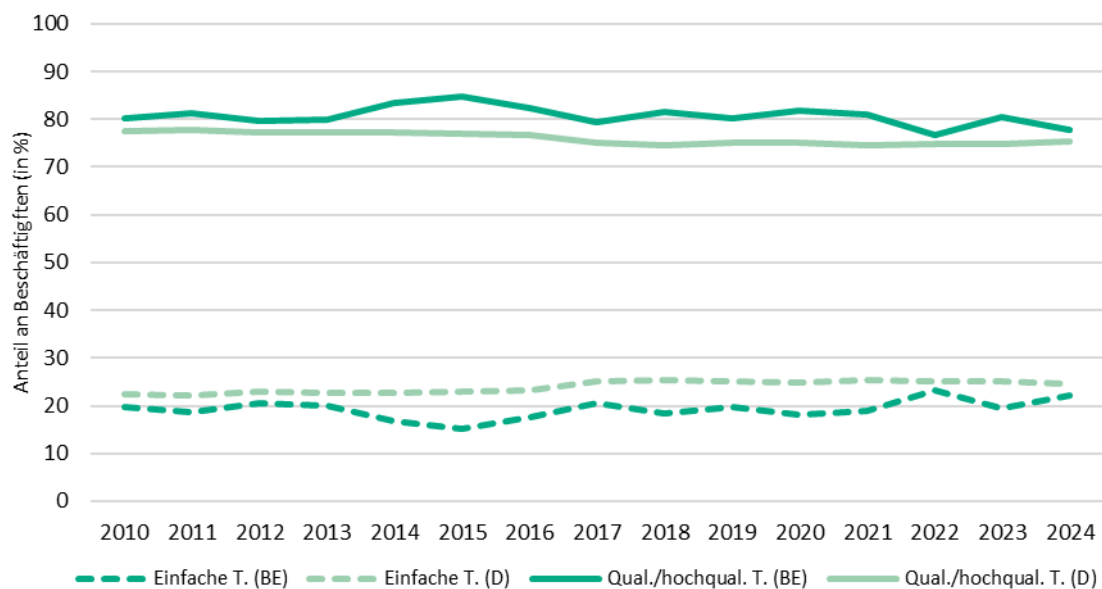
¹⁸ Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich um ausgeübte Tätigkeiten handelt. Im Hinblick auf Beschäftigte mit Einfach Tätigkeiten z.B. lässt sich nicht zwangsläufig auf die erworbene Qualifikation dieser Personen schließen. In zahlreichen Untersuchungen wurde ermittelt, dass ein nennenswerter Teil der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen formal überqualifiziert ist, d.h. dass das Qualifikationsniveau dieser Personen das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten übersteigt. Eine formale Überqualifizierung liegt somit immer dann vor, wenn Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel kein Berufsabschluss erforderlich ist (vgl. Hall, A.: Qualifikationsmismatch - alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021).

Abbildung 20: Struktur der Tätigkeiten von Frauen und Männern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In der Hälfte (50 %) der Berliner Betriebe gibt es ausschließlich Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (Bundesdurchschnitt: 45 %).

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der unterschiedenen Tätigkeitsgruppen in Berlin in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben ist (vgl. Abbildung 21).

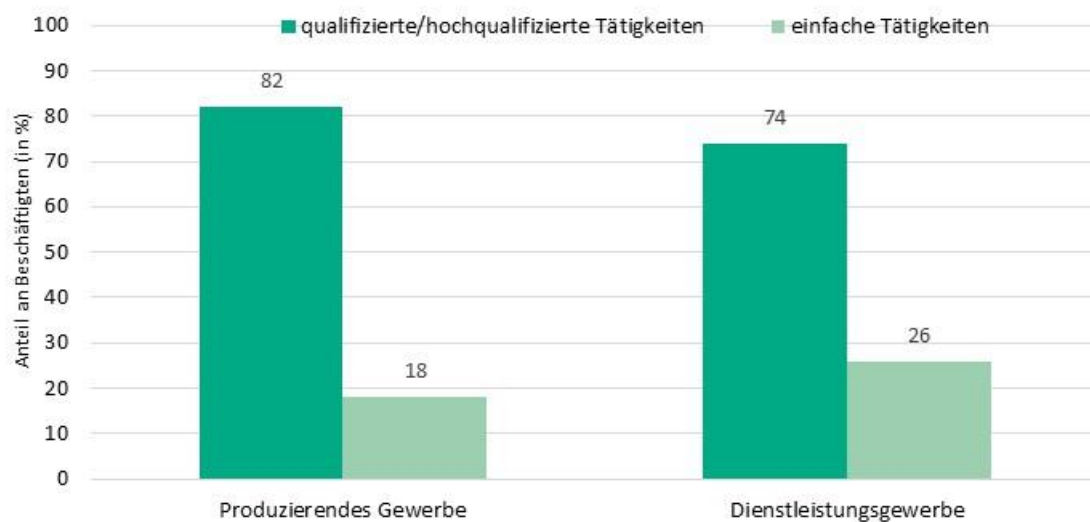
Abbildung 21: Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Dabei ist zu beachten, dass die Zahl der Arbeitsplätze in der Berliner Wirtschaft in den letzten Jahren nahezu stetig gewachsen ist, d.h. es gibt – bei relativ stabilen Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen – absolut betrachtet sowohl mehr Beschäftigte mit qualifizierten bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten als auch mehr Beschäftigte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben.

Im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor arbeitet die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Mit einem Anteil von 82 % arbeiten im Produzierenden Gewerbe jedoch anteilig noch mehr Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, als im Dienstleistungssektor (74 %). In letzteren ist dagegen der Anteil von sogenannten Einfacharbeitsplätzen für Un- und Angelernte überdurchschnittlich hoch. Im Produzierenden Gewerbe beträgt das Verhältnis von Arbeitsplätzen für Fachkräfte zu Einfacharbeitsplätzen rund 4 zu 1, im Dienstleistungssektor rund 3 zu 1. Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ohne fachliche Qualifikationen bestehen somit eher im Dienstleistungssektor (vgl. Abbildung 22).

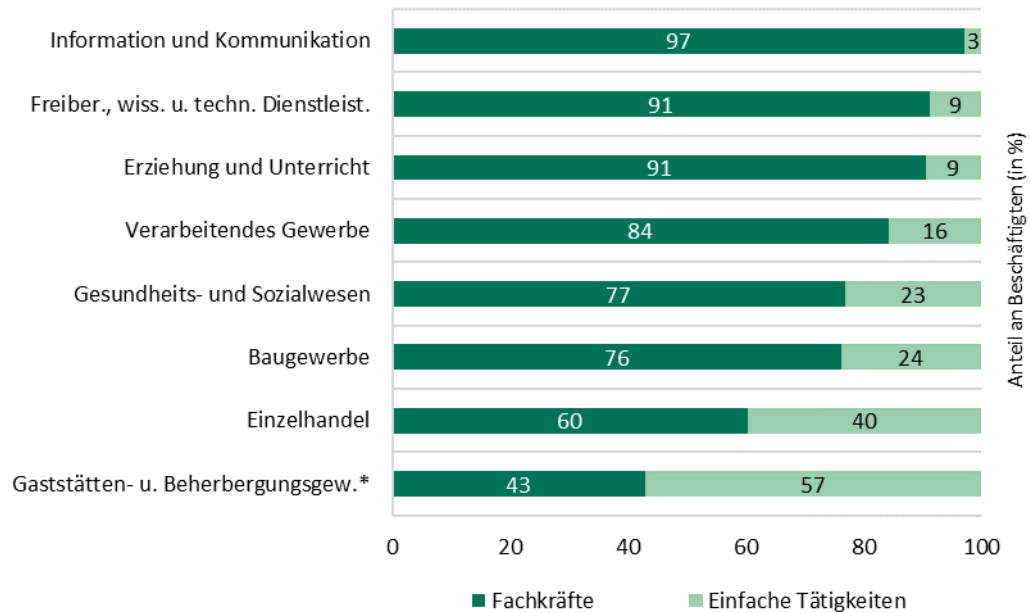
Abbildung 22: Struktur der Tätigkeiten in den Wirtschaftssektoren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Der Berliner Dienstleistungssektor bietet überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze für Un- und Angelernte. Auf der Ebene der einzelnen Branchen bestehen dabei erhebliche Unterschiede. Es gibt sowohl Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Arbeitsplätzen für Fachkräfte als auch solche mit einem sehr hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Struktur der Tätigkeiten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

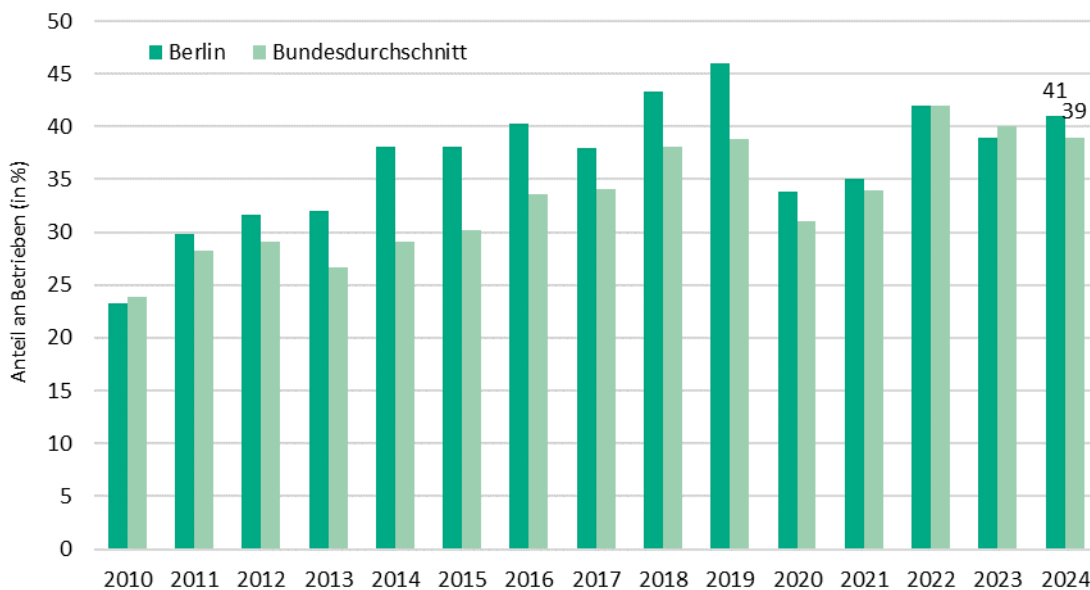
In der Branche Information und Kommunikation¹⁹ gibt es fast nur Arbeitsplätze für Fachkräfte. Mit einem Anteil von 97 % liegt der Anteil von Fachkräften an allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weit über den entsprechenden Anteilen anderer Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe. Demgegenüber stehen Dienstleistungsbranchen wie das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, in denen Facharbeit ein geringeres Gewicht hat. Mit einem Fachkräfteanteil von nur 43 % ist das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe zudem die einzige Branche in Berlin, in der es mehr Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten gibt als für qualifizierte Tätigkeiten. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen weist auch der Berliner Einzelhandel auf: Von allen Stellen entfallen hier rund 40 % auf Tätigkeiten, für die keine abgeschlossene berufliche Ausbildung erforderlich ist.

¹⁹ Hierzu zählen u.a. Betriebe aus den Bereichen „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (z.B. Softwareentwicklung) und „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten; Webportale“.

5.2 Umfang des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2024 hatten 41 % aller Betriebe einen Bedarf an Fachkräften, d. h. an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem akademischen Abschluss. Der Fachkräftebedarf bezog sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 28 % aller Betriebe suchten ausschließlich Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber suchten 7 % ausschließlich Personen mit einem akademischen Abschluss. In den übrigen 6 % der Betriebe wurden sowohl Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als auch solche mit einem akademischen Abschluss gesucht. Dies entspricht in etwa der Situation in 2023. Im Jahr 2024 suchten anteilig etwa genauso viele Berliner Betriebe qualifiziertes Personal wie in der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Berlin und im Bundesdurchschnitt

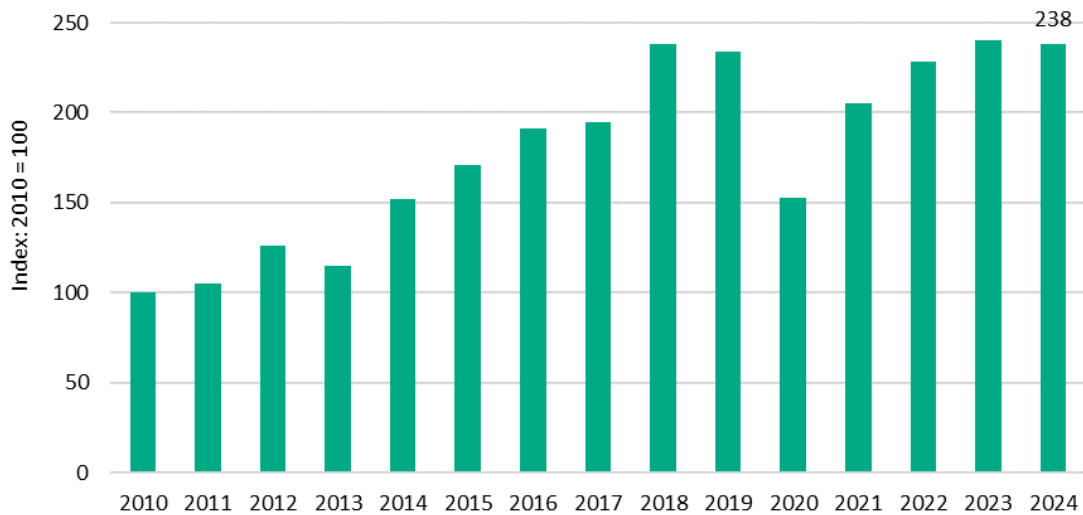


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Abbildung 25 zeigt die Entwicklung der jährlichen Fachkräftenachfrage in der Berliner Wirtschaft im Verhältnis zum Bedarf im ersten Halbjahr 2010. Der Indexwert für das Jahr 2024 zeigt einen Anstieg des Bedarfs an Fachkräften um 138 % gegenüber dem Referenzjahr

2010.²⁰ Der Fachkräftebedarf bewegte sich damit – trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen – in etwa auf dem Niveau der Vorjahresbefragung.

Abbildung 25: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Berlin (Index 2010 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Die Nachfrage der Unternehmen nach qualifiziertem Personal ist damit nicht geringer geworden. Das bisherige Wachstum der Nachfrage der letzten Jahre hat sich aber auch nicht fortgesetzt. Die wirtschaftlich herausfordernde Situation zeigt sich damit auch bei der Fachkräftenachfrage der Berliner Wirtschaft.

In den Berliner Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 4,6 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Im Vorjahr lag der Mittelwert bei 4,9 Fachkräften pro Betrieb. In rund jedem zweiten (46 %) der Betriebe mit Bedarf wurde genau eine Fachkraft gesucht, 24 % suchten zwei Fachkräfte und 29 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. In der folgenden Tabelle 2 ist die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf ausgewählte Branchen der Berliner Wirtschaft dargestellt. Von allen Branchen sticht das Gesundheits- und Sozialwesen hervor, auf das fast ein Fünftel des Bedarfs im Beobachtungszeitraum entfiel. Hier hatte eine relativ große Zahl von Betrieben und Einrichtungen (61 % bzw. 66 %) einen Bedarf – genau wie im Verarbeitenden Gewerbe. Mit durchschnittlich 5,3 bzw. 5,4 gesuchten Fachkräften wurden in beiden Branchen auch pro Betrieb mehr Fachkräfte gesucht als in anderen Branchen.

²⁰ Die Zahl der nachgefragten Fachkräfte im ersten Halbjahr Jahr 2010 – hochgerechnet rund 70 bis 85 Tsd. Fachkräfte – wurde als Referenz festgelegt und mit der Zahl 100 gleichgesetzt. Bei der Interpretation des ausgewiesenen Fachkräftebedarfs sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte, sondern als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Tabelle 2: Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fach- kräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Verarbeitendes Gewerbe	66	5,4	7
Einzelhandel*	39	4,2	7
Information und Kommunikation*	40	3,0	4
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	40	2,0	7
Gesundheits- und Sozialwesen	61	5,3	18
Insgesamt (alle befragten Branchen)	41	4,6	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fach- kräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	30	1,5	15
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	55	2,7	23
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	82	8,8	16
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	86	36,2	46
Insgesamt	41	4,6	100

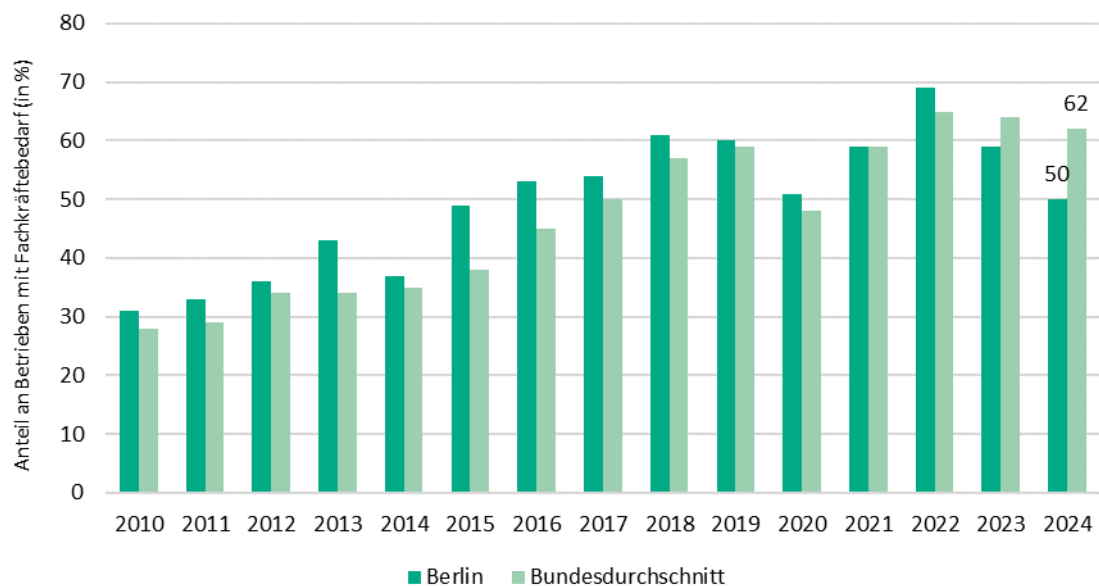
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr.

In der Gruppe der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten hatten 86 % einen Bedarf an Fachkräften. Im Schnitt wurden dort 36 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der Summe macht dies 46 % der insgesamt gesuchten Fachkräfte in Berlin aus. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar lediglich 30 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren im Durchschnitt nur 1,5 Stellen zu besetzen. Aufgrund des hohen Anteils von Kleinstbetrieben ergab sich in der Summe dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt von 15 %.

5.3 Besetzung von Fachkräftestellen

Es ist nicht allen Berliner Betrieben mit Fachkräftebedarf gelungen, ihren Bedarf zu decken. In jedem zweiten Betrieb, der im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte suchte, konnte mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte nicht besetzt werden. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung war das ein deutlich geringerer Anteil von Betrieben (vgl. Abbildung 26).

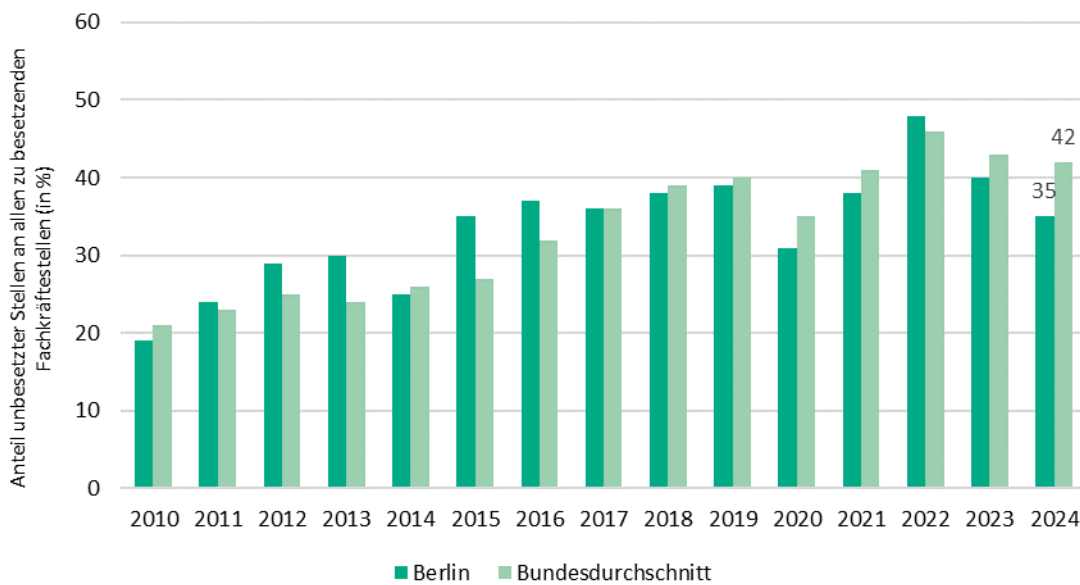
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf.

35 % der im ersten Halbjahr 2024 zu besetzenden Fachkräftestellen waren bis zur Jahresmitte noch unbesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt. Trotz der leichten Entspannung blieben in Berlin – genau wie im Bundesdurchschnitt – anteilig immer noch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als vor rund 10 Jahren. Die Gewinnung von Fachkräften bleibt somit auch bei schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiterhin eine große Herausforderung für die Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 27).

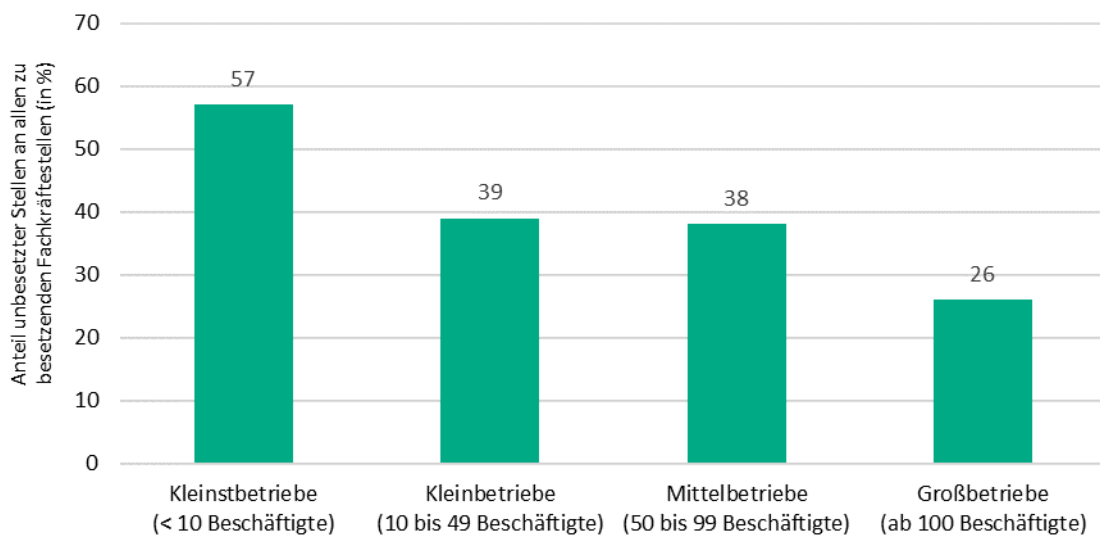
Abbildung 27: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Dabei gelang es kleineren Betrieben nach wie vor seltener als größeren Betrieben, ihre Stellen für Fachkräfte zu besetzen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

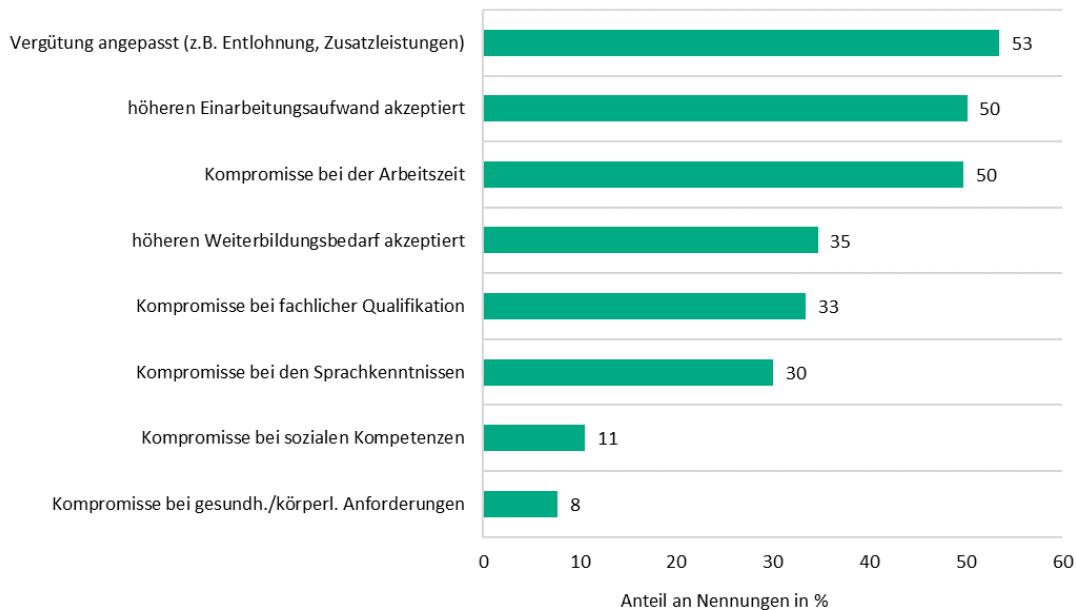
Größere Betriebe haben in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen. Viele Kleinstbetriebe suchen hingegen oftmals nur eine einzige Fachkraft (siehe weiter oben). Hinter der ermittel-

ten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 57 % in der Gruppe der Kleinbetriebe stehen folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z. B. durch Investitionen in die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften oder die Fortbildung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

5.4 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Angesichts der andauernden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs müssen die Betriebe neue Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Ein Ansatzpunkt besteht darin, Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter einzugehen. Dazu gehört, dass Betriebe eine weniger gute Passung der vorhandenen (formalen oder informellen) Qualifikationen in Kauf nehmen oder dass sie Zugeständnisse bei der Vergütung oder der Ausgestaltung der Beschäftigung (z.B. den Arbeitszeiten) machen.

Mehr als die Hälfte aller Berliner Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei Kompromisse eingegangen zu sein. Betriebe mit eingegangenen Kompromissen akzeptierten insbesondere eine angepasste Vergütung, d. h. es wurde eine Entlohnung akzeptiert, die die ursprünglichen Vorstellungen der Arbeitgeber übertrafen. Auch in Bezug auf den erforderlichen Einarbeitungsaufwand sowie die Arbeitszeiten waren viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereit, Abstriche zu machen. So akzeptierten 50 % der Betriebe mit eingegangenen Kompromissen einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. Ebenso viele waren bereit, ihre ursprünglichen Vorstellungen hinsichtlich der Arbeitszeiten an die Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber anzupassen. Im Hinblick auf die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten war die Kompromissbereitschaft deutlich geringer. Nur 33 % der Betriebe mit eingegangenen Kompromissen waren z.B. bereit, Abstriche bei den geforderten Fachqualifikationen zu machen. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit – aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – unzureichenden sozialen Kompetenzen war kaum eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber bereit, Kompromisse einzugehen. Ebenfalls nur selten machten die Betriebe Abstriche bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Art der eingegangenen Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen

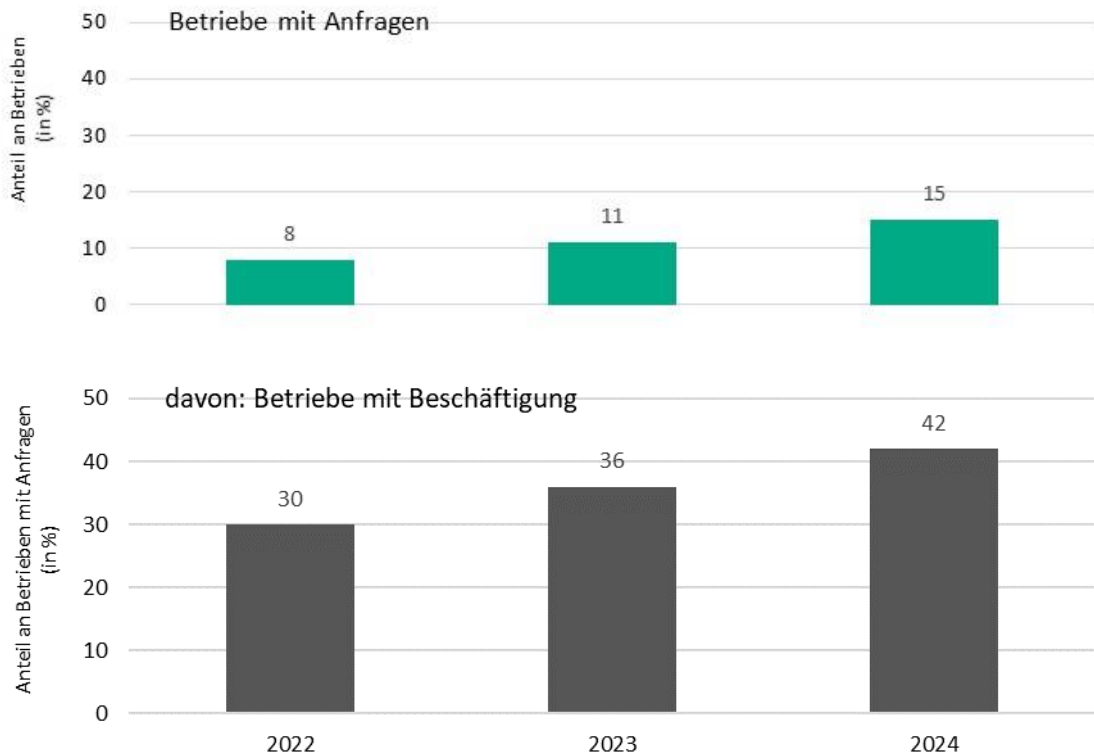
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen und Kompromissen in Berlin.

Eine weitere Strategie zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs kann darin liegen, neue Personengruppen als potenzielle Beschäftigte zu erschließen. Geflüchtete aus der Ukraine stellen eine solche Personengruppe dar. Ende 2023 lebten rund 56 Tsd. Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft in Berlin, die als Schutzsuchende registriert waren.²¹ Rund zwei Drittel dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.²² Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben. Bis zum diesjährigen Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2024 waren 15 % der Berliner Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor lag der Anteil bei 11 %, im Jahr 2022 bei 8 % (vgl. Abbildung 30).²³

²¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

²² Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

²³ Die beiden Fragen hierzu lauteten: „Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?“ sowie „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2024 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“.

Abbildung 30: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 bis 2024.

Von den Betrieben mit Anfragen hatten bis Mitte 2024 42 % zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Im Bundesdurchschnitt fielen die Anteile der Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen aus der Ukraine wie auch der einstellenden Betriebe ähnlich aus.

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung jeweils 46 % aller Großbetriebe mit 100 Beschäftigten sowie der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bereits eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 11 % der Kleinstbetriebe. Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Berlins zu berücksichtigen: Rund zwei Drittel der Berliner Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

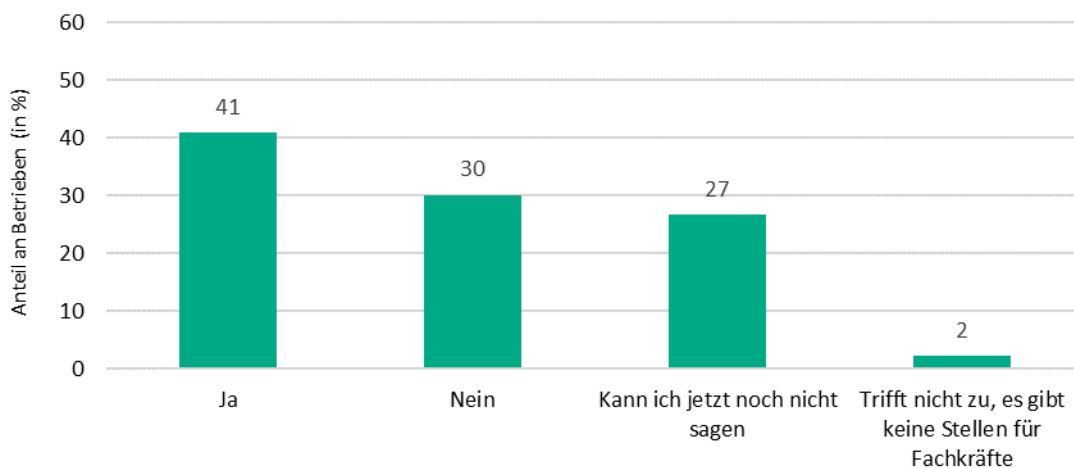
Bei etwas mehr als der Hälfte der geflüchteten Personen aus der Ukraine (54 %), die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise in Berliner Betrieben beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2023 ist das ein Anstieg des Frauenanteils an den ukrainischen Geflüchteten mit Beschäftigungsverhältnissen um rund fünf Pro-

zentpunkte. Rund 60 % der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 in Berliner Betrieben beschäftigt waren, wurden auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Zeitverlauf zeigt sich eine Tendenz hin zu einem vermehrten Einsatz auf qualifiziertem Niveau: Lag der Anteil der ukrainischen Schutzsuchenden, die auf Fachkräfteniveau tätig waren, 2023 noch bei lediglich 33 %, betrug er 2024 bereits 40 %. Damit leistet diese Personengruppe einen zunehmenden Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft.

5.5 Erwarteter Fachkräftebedarf

In zahlreichen Berliner Betrieben werden in den kommenden zwei Jahren Stellen für Fachkräfte frei und müssen neu besetzt werden (Ersatzbedarf). Insgesamt gingen 41 % der Betriebe davon aus, dass sie freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzen müssen. Demgegenüber gingen 30 % aller Betriebe nicht davon aus, dass sie in den folgenden zwei Jahren Fachkräftestellen nachbesetzen müssen. 27 % der Betriebe konnten zum Zeitpunkt der Befragung ihren Ersatzbedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren noch nicht einschätzen. Die restlichen 2 % der Betriebe gaben an, keine Fachkräfte zu beschäftigen und dementsprechend auch kein Bedarf zu haben (vgl. Abbildung 31).²⁴

Abbildung 31: Erwartete Nachbesetzungen für in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

²⁴ Die Frage lautete: Erwarten Sie, dass in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen? Mit Fachkräften meinen wir Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil von Betrieben, die in den kommenden zwei Jahren mit einem Fachkräfteersatzbedarf rechnen, 35 %, also um sechs Prozentpunkte unter dem Berliner Wert.

In den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft, wie z. B. im Verarbeitenden Gewerbe, liegt dieser Anteil mit 70 % noch einmal deutlich höher (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Einschätzung des Fachkräfteersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Branchen

Branche	Ja	Nein	Kann ich jetzt noch nicht sa- gen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	70	17	13	0
Baugewerbe	45	37	19	0
Einzelhandel	33	36	28	3
Information und Kommunikation*	41	36	23	0
Gaststätten- u. Beherb.-gewerbe*	21	28	36	15
Freiberufliche, wiss. u. techn. DLS	41	37	21	0
Gesundheits- und Sozialwesen	62	16	22	0
Insgesamt	41	30	27	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Während jeweils rund drei Viertel der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten mit Ersatzbedarf rechnen, ist es unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten weniger als ein Drittel (vgl. Tabelle 5).

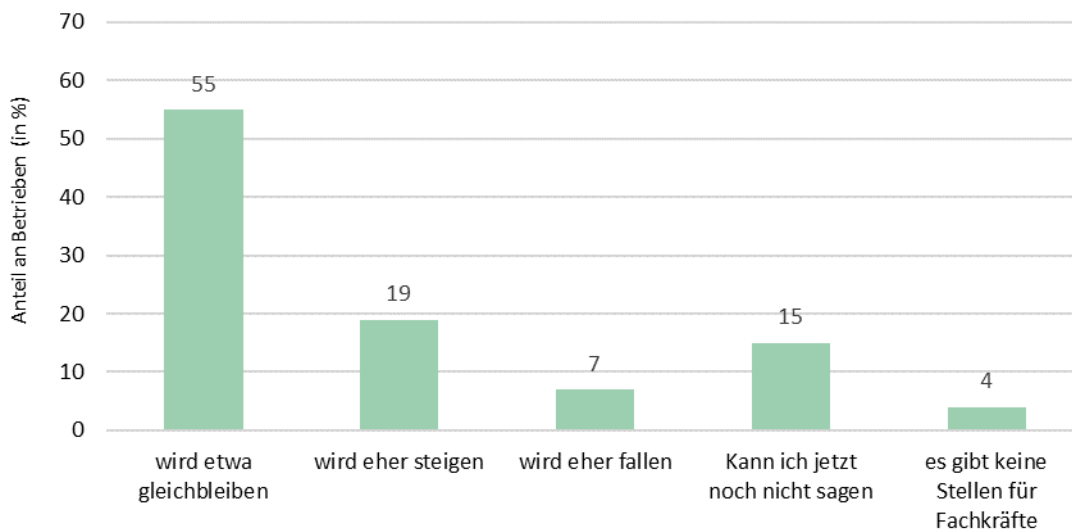
Tabelle 5: Einschätzung des Fachkräftersatzbedarfs in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ja	Nein	Kann ich jetzt noch nicht sagen	Trifft nicht zu, es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	30	39	29	3
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	57	16	25	2
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	74	11	15	0
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	76	13	10	0
Insgesamt	41	30	27	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Zu diesem reinen Ersatzbedarf kommt der potenzielle Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals (vgl. Abbildung 32).²⁵

Abbildung 32: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Fachkräften im Unternehmen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Rund jeder fünfte (19 %) Befragte ging davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihm im Betrieb beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. Lediglich 7 % rechne-

²⁵ Die Frage lautete: Wie wird sich die Gesamtzahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle voraussichtlich in den kommenden zwei Jahren entwickeln? Wird die Anzahl etwa gleichbleiben, eher steigen, eher fallen oder können Sie das noch nicht sagen? Oder gibt es keine Stellen für Fachkräfte?

ten mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte, in 55 % der Berliner Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. 15 % der Befragten konnten die Entwicklung noch nicht prognostizieren.

Überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Erweiterungsbedarf finden sich erneut im Verarbeitenden Gewerbe: Hier rechnete rund jeder dritte Betrieb damit, dass die Zahl der Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren steigen wird. Überdurchschnittlich hoch war der Anteil von Befragten, die mit einer Zunahme der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in ihrem Unternehmen rechnen, auch in der Branche Information und Kommunikation (vgl. Tabelle 6).

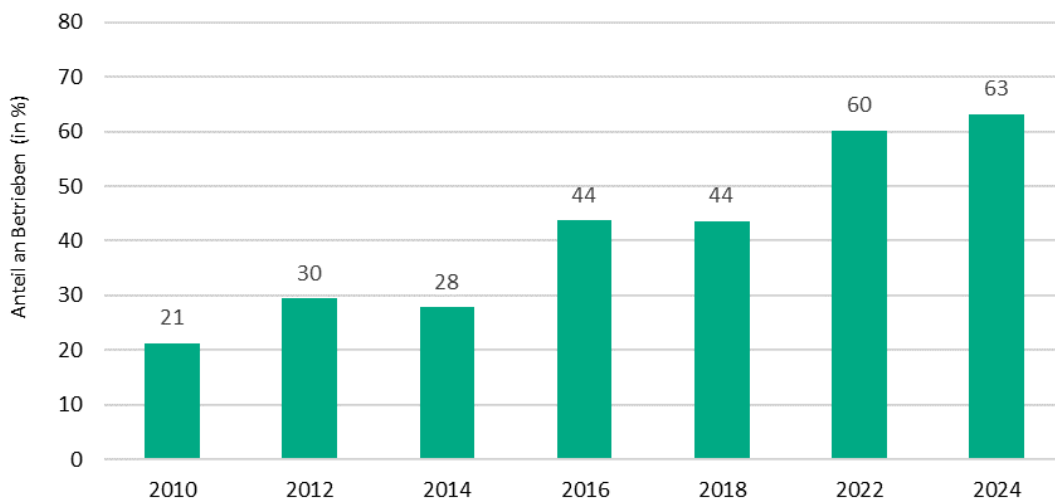
Tabelle 6: Erwartete Entwicklung der Gesamtzahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Fachkräfte) nach Branchen

Branche	etwa gleich- bleiben	eher steigen	eher fallen	kann ich jetzt noch nicht sagen	es gibt keine Stellen für Fachkräfte
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	48	37	4	11	0
Baugewerbe	50	17	10	22	1
Einzelhandel	65	10	9	12	4
Information und Komm.*	45	34	4	16	0
Gaststätten- u. Beh.-gew.*	58	6	3	10	24
Freiberufliche, wiss. u. techn.	55	21	6	17	0
Gesundheits- u. Sozialwesen	54	23	12	11	1
Insgesamt	55	19	7	15	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt für die Betriebe auch in den kommenden Jahren ein drängendes Thema: Fast zwei Drittel der Berliner Betriebe gehen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu rekrutieren. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, damit noch einmal deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Die Angaben werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben. Im Jahr 2020 erfolgte keine Abfrage zu diesem Thema.

In einigen Branchen der Berliner Wirtschaft, etwa im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, fällt der Anteil der Betriebe, die hier mit Schwierigkeiten rechnen, mit 82 % bzw. 81 % noch einmal höher aus.

Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben für die kommenden zwei Jahre gesehen wird, nämlich die hohe Belastung durch Lohnkosten. Wie weiter oben dargestellt, erhöhten zahlreiche Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024 ihre Vergütung, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass 57 % aller Betriebe in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen – auch dies ist ein deutlich größerer Anteil als noch vor zwei Jahren. Andere personalpolitische Herausforderungen sind zwar aus der Sicht der Betriebe in den nächsten beiden Jahren weniger virulent, aber die Bedeutung nahezu aller personalpolitischen Themen ist im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme gestiegen. Das betrifft sowohl das Thema Überalterung, welches deutlich an Bedeutung gewann, als auch die Themen Personalfuktuation und Personalausfälle durch krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie Weiterbildung (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Problem	2010	2012	2014	2016	2018	2022	2024
	%	%	%	%	%	%	%
Zu hoher Personalbestand	2	2	2	1	1	4	5
Hohe Personalfuktuation	3	2	2	6	6	15	22
Fachkräftebeschaffung	21	30	28	44	44	60	63
Überalterung	6	4	6	6	11	17	23
Bedarf an Weiterbildung	6	6	7	6	8	19	27
Fehlzeiten/Krankenstand	3	4	5	8	6	21	24
Lohnkostenbelastung	19	15	17	18	16	41	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Mehrfachnennungen möglich. Die Angaben werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben. Im Jahr 2020 erfolgte keine Abfrage zu diesem Thema.

Fazit: Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften bleibt hoch; zugleich ist es nach wie vor schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund gehen viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. In diesem Kontext sollten traditionelle Wege zur internen Fachkräftesicherung, wie etwa die Ausbildung von Nachwuchskräften im eigenen Betrieb sowie die Weiterbildung der Belegschaft, noch stärker genutzt werden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 6 und 7 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen Themen präsentiert.

6. Betriebliche Ausbildung

Die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe zu einer der zentralen Herausforderungen geworden. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in den Berliner Betrieben eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, hätte ein Mangel an Fachkräften erhebliche Auswirkungen für die regionale Wirtschaft. Als eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften kann die eigene betriebliche Ausbildung betrachtet werden.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildende“ im IAB-Betriebspanel

Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag der Befragung, Angebot von Ausbildungsplätzen und/oder Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr, Abschluss von Neuverträgen und/oder geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung nicht nur Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), sondern auch nach anderen Ausbildungsordnungen (z. B. Gesundheits- oder Sozialberufe) sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten, hochgerechneten Befragungsdaten sind unter Berücksichtigung dieser Abweichung zu betrachten.

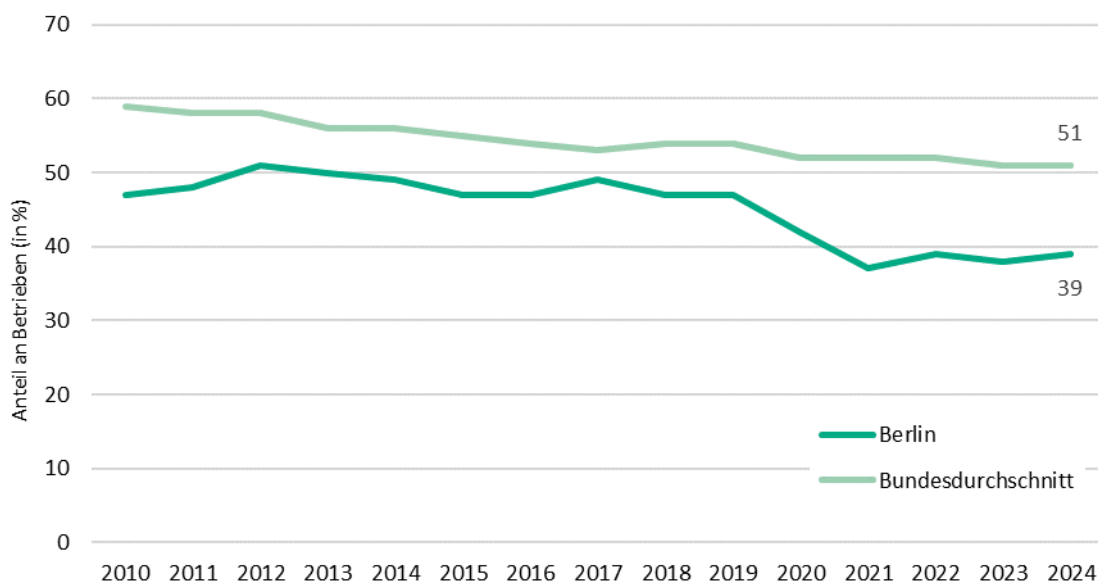
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die formale Voraussetzung für Betriebe, um überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt: Die Ausbilderin oder der Ausbilder müssen persönlich und fachlich geeignet sein. Zusätzlich müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Voraussetzung für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung ist schließlich auch, dass die Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung geeignet und das Verhältnis von

Auszubildenden und Fachkräften angemessen ist. Über Letzteres wird von der zuständigen Kammer entschieden.²⁶

Nach eigenen Angaben erfüllen 39 % der Berliner Betriebe diese Voraussetzungen – und damit ein deutlich geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (51 %). In den letzten rund 15 Jahren ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin tendenziell zurückgegangen. Diese Entwicklung war auch in anderen Bundesländern zu beobachten. In Berlin ebenso wie im Bundesdurchschnitt liegen die aktuellen Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe deutlich unter den Werten des hier betrachteten Ausgangsjahres (vgl. Abbildung 34).²⁷

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt



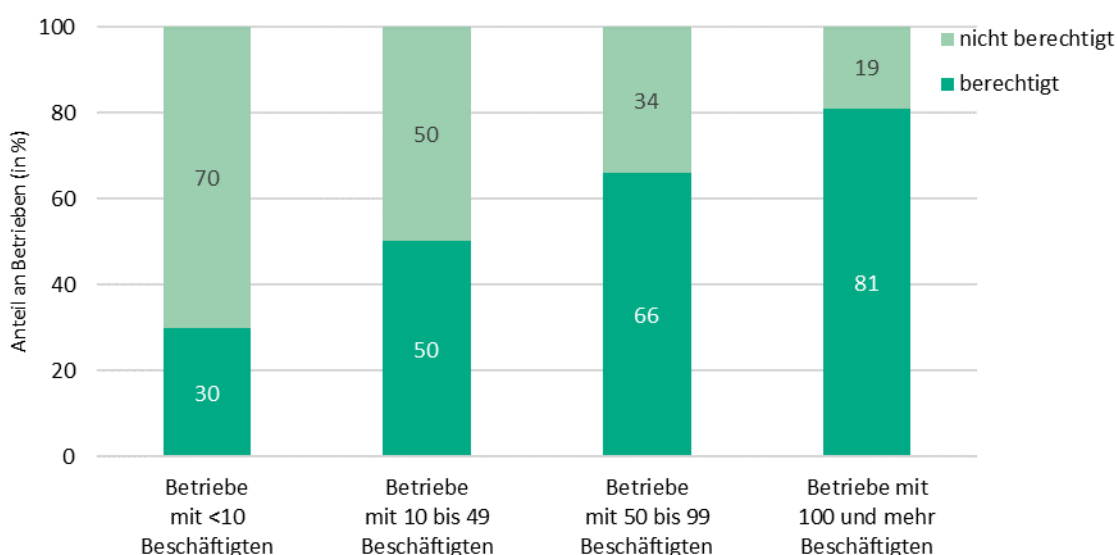
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

²⁶ Die fachliche Eignung kann durch eine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden. Sofern kein Abschluss, aber die entsprechende Berufserfahrung vorliegt, kann die fachliche Eignung aber auch auf Antrag durch die nach Landesrecht zuständige Behörde (in Berlin SenASGIVA) nach Anhörung der IHK Berlin widerprüflich zuerkannt werden. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden.

²⁷ Zu den Gründen für diese Entwicklung schreiben Leber, Roth und Schwengler vom IAB: „Möglicherweise erfüllt eine steigende Zahl von Betrieben nicht (mehr) die Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung oder hat sich gegen die Erlangung beziehungsweise den Fortbestand der Ausbildungsberechtigung entschieden. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Wegfall der Meisterpflicht für eine Betriebsgründung in verschiedenen Bereichen des Handwerks im Jahr 2004 eine gewisse Rolle spielen, auch wenn diese Reform im Jahr 2020 zum Teil wieder zurückgenommen wurde. Da eine bestandene Meisterprüfung jedoch in der Regel weiterhin Voraussetzung für die Durchführung von Ausbildung im Handwerk ist, kann dieser Wegfall zu einem Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter beziehungsweise ausbildender Betriebe geführt haben.“ (Leber, U.; Roth, D.; Schwengler, B.: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 14.3.2023).

Wie in der folgenden Abbildung 35 zu erkennen ist, steigt der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben mit der Beschäftigtenzahl stark an. Während in der zahlenmäßig dominierenden Gruppe der Kleinbetriebe eigenen Angaben zufolge weniger als jeder Dritte (30 %) die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um selbst ausbilden zu dürfen, beträgt der entsprechende Anteil in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten 81 % und ist damit mehr als doppelt so hoch. Mit der Größe eines Betriebes erhöhen sich somit prinzipiell die Möglichkeiten, benötigte Fachkräfte durch eigene Ausbildungsleistungen zu gewinnen.

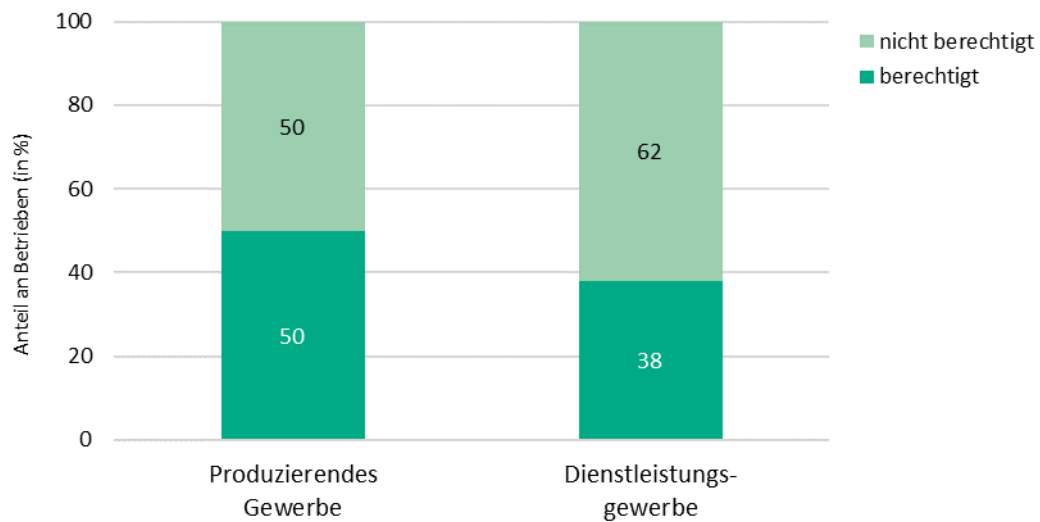
Abbildung 35: Betriebe mit bzw. ohne Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

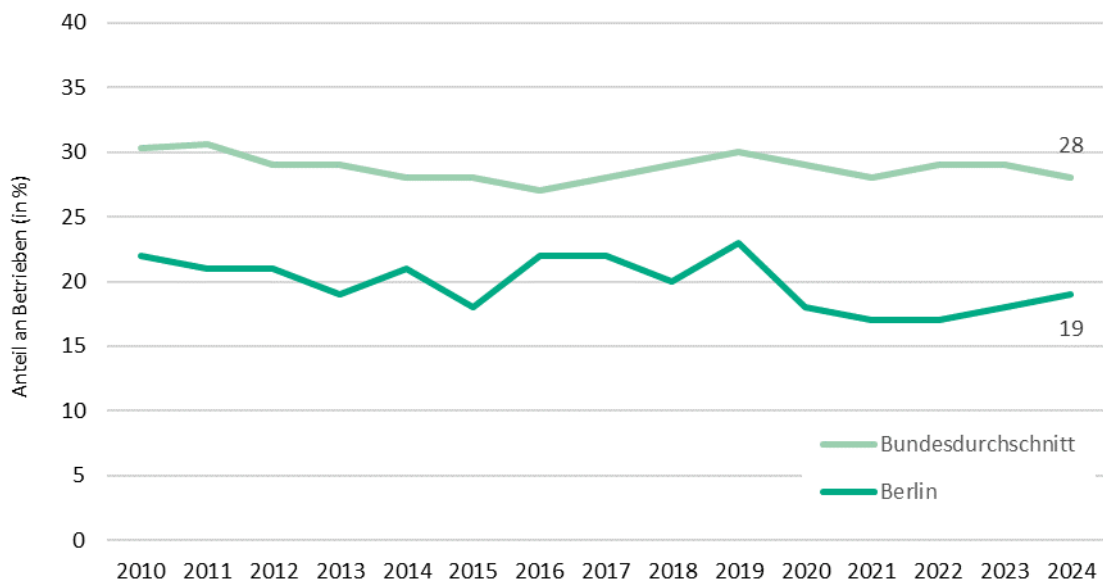
Die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Vorliegens der Ausbildungsvoraussetzungen bestehen auch in anderen Bundesländern, d. h. der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe steigt generell mit der Größe der Betriebe. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung allerdings in jeder der vier hier ausgewiesenen Größenklassen größer als in Berlin.

Dass in Berlin weniger Betriebe die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen als im Bundesdurchschnitt kann darüber hinaus auch mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur Berlins, insbesondere mit dem starken Gewicht des Dienstleistungssektors, zusammenhängen. So ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben im Dienstleistungsgewerbe bundesweit deutlich kleiner als im Produzierenden Gewerbe. In Berlin gaben 50 % der befragten Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe an, die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen zu erfüllen. Im Dienstleistungssektor lag der entsprechende Anteilswert bei lediglich 38 % (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Wirtschaftssektoren

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im Betrachtungszeitraum der aktuellen Befragung beteiligte sich rund jeder fünfte Berliner Betrieb entsprechend der hier verwendeten Definition an der Ausbildung (vgl. Abbildung 37).

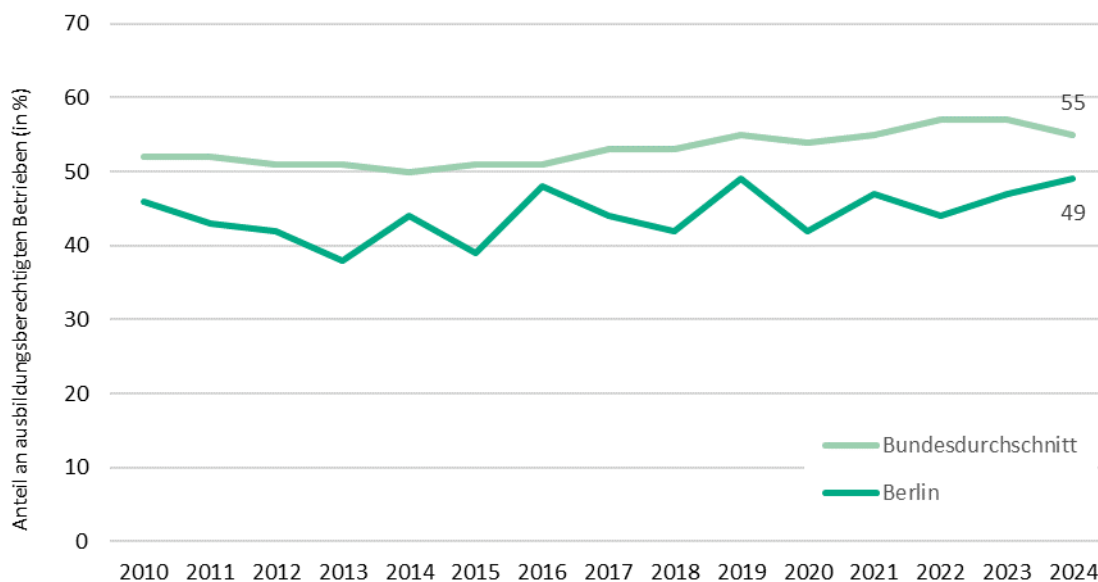
Abbildung 37: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt (alle Betriebe)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Die Ausbildungsbeteiligung entspricht damit ungefähr dem Niveau der Vorjahresbefragung. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt bleibt damit weiterhin vergleichsweise groß. Im Bundesdurchschnitt lag die Ausbildungsbeteiligung um fast 10 Prozentpunkte über dem Berliner

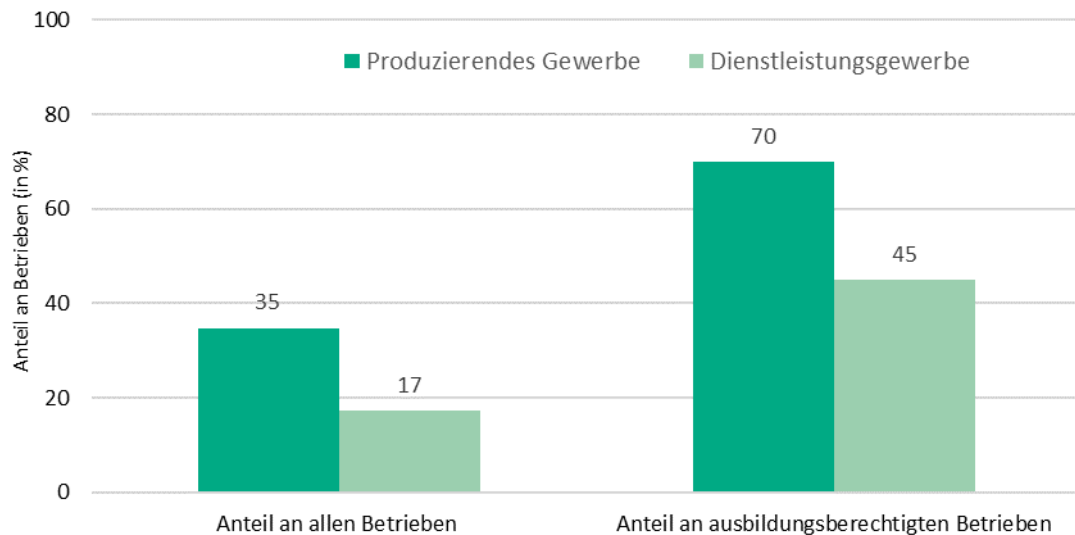
Niveau. Beschränkt man die Betrachtung auf jene Betriebe, die über eine Ausbildungsbe-
 rechtigung verfügen, ergibt sich folgendes Bild: Von diesen beteiligte sich entsprechend der
 hier verwendeten Definition im aktuellen Beobachtungszeitraum rund die Hälfte (49 %) an
 der Ausbildung (Bundesdurchschnitt: 55 %). Der Abstand zwischen Berlin und dem Bundes-
 durchschnitt ist hier somit merklich geringer als bei der Betrachtung der Gesamtheit der Be-
 triebe. Seit 2020 ist der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsbeteiligung an allen ausbil-
 dungsberechtigten Betrieben in Berlin gestiegen. Im Ergebnis dieser Entwicklung hat sich
 der Abstand zum bundesweiten Durchschnitt von 12 im Jahr 2020 auf 6 Prozentpunkte im
 Jahr 2024 verringert (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt (ausbildungsberechtigte Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsbe-
 teiligung.

Im Produzierenden Gewerbe gibt es nicht nur anteilig mehr Betriebe mit Ausbildungsbe-
 rechtigung, sondern es beteiligten sich im hier beobachteten Zeitraum mit 35 % auch deut-
 lich mehr Betriebe an der Ausbildung als im Dienstleistungsgewerbe (17 %). Der ermittelte
 Unterschied dürfte zum Teil mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen in den
 beiden Teilen der Wirtschaft zusammenhängen. Bei einer Betrachtung ausschließlich jener
 Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, besteht dennoch eine große Lü-
 cke zwischen den beiden Sektoren (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftssektoren

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes wurden folgende Anteilswerte ermittelt: Im Verarbeitenden Gewerbe beteiligten sich rund drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe – und damit deutlich mehr als im Landesdurchschnitt – an der Ausbildung von jungen Menschen. Dies sind 41 % bezogen auf alle Betriebe in dieser Branche. Im Baugewerbe lag die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe mit 66 % ebenfalls deutlich über dem Landesdurchschnitt. In den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors waren die entsprechenden Anteilswerte dagegen – mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens – in der Regel deutlich geringer. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der betrieblichen Ausbildung könnte – neben den oben bereits angesprochenen unterschiedlich hohen Anteilen von ausbildungsberechtigten Betrieben – die branchenspezifisch unterschiedlich starke Bedeutung von Tätigkeiten sein, deren Ausübung eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzt. In Branchen mit einer relativ hohen Bedeutung von Facharbeit dürfte eine höhere Bereitschaft bestehen, sich die benötigten qualifizierten Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu sichern, als in solchen Bereichen der Wirtschaft, in denen überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze für An- und Ungelernte bestehen oder überwiegend Fachkräfte mit Hochschulabschluss beschäftigt werden.

Einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung hat auch die Größe eines Betriebes. Kleinere Betriebe engagieren sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So beteiligte sich im beobachteten Zeitraum der aktuellen Befragung nur rund jeder zehnte der Berliner Kleinstbetriebe an der Ausbildung, aber fast zwei Drittel aller

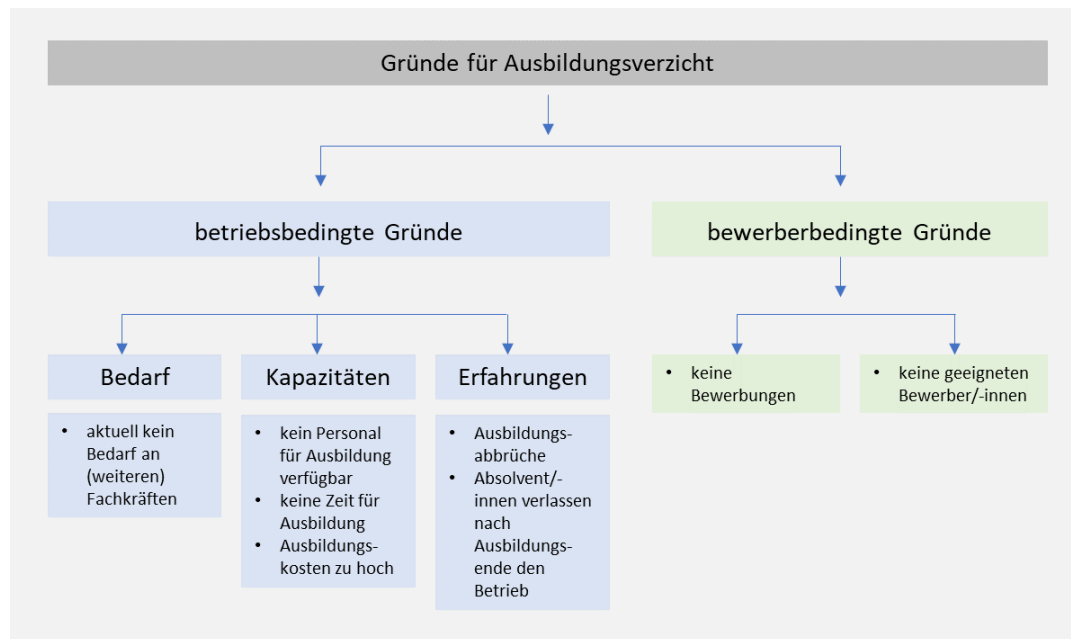
Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. Die bestehenden Unterschiede lassen sich teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung bei den Kleinstbetrieben erklären (siehe weiter oben). Von den Kleinstbetrieben, die eigenen Angaben zufolge über eine solche Berechtigung verfügen, beteiligte sich rund jeder dritte an der Ausbildung; von den ausbildungsberechtigten Großbetrieben rund drei Viertel.

Interessant ist der Befund, wonach ein nennenswerter Teil der Berliner Betriebe mit einem Bedarf an qualifizierten Fachkräften eigenen Angaben zufolge nicht berechtigt ist, selbst auszubilden. Von allen Betrieben mit Fachkräftebedarf im betrachteten Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung sind 48 % ausbildungsberechtigt und 52 % ohne Ausbildungsberechtigung. Im Gegensatz zur Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe, die ihren Bedarf prinzipiell durch eigene Ausbildungsaktivitäten decken können, lässt sich der Bedarf an Fachkräften bei einem Fehlen der erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen nur über Personaleinstellungen bereits fertig ausgebildeter Fachkräfte realisieren.

6.2 Betriebliche Gründe für den Ausbildungsverzicht

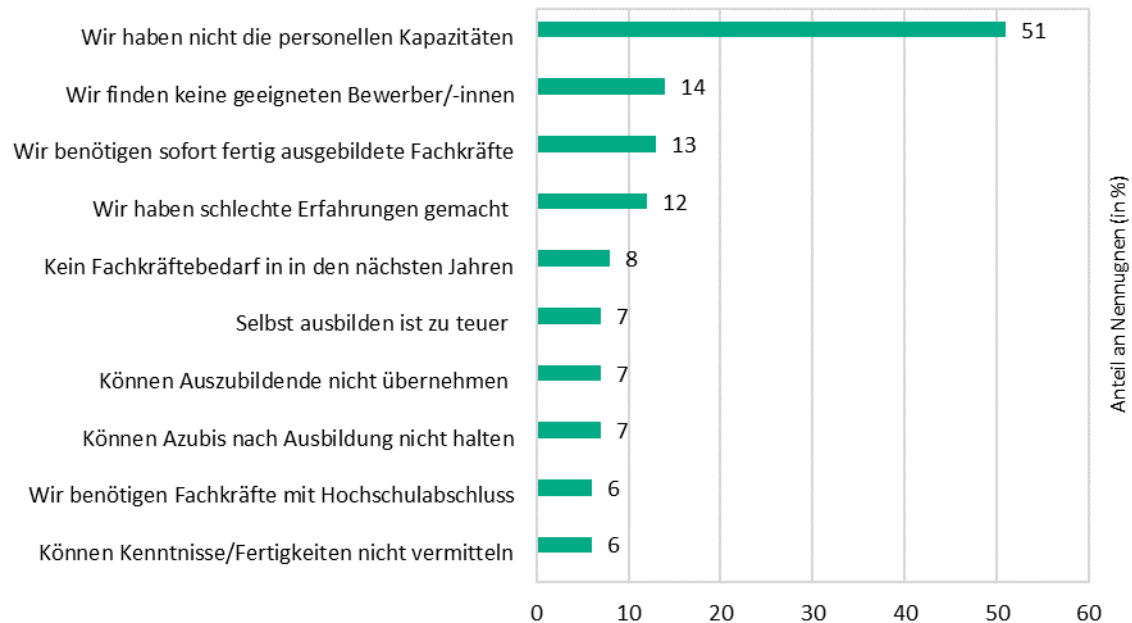
In den letzten Jahren beteiligten sich von den ausbildungsberechtigten Betrieben zwischen 38 % (2013) und 49 % (2019 und 2024) der Berliner Betriebe an der Ausbildung im Sinne der hier verwendeten Definition. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet somit Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf diese Möglichkeit der Fachkräftegewinnung verzichten. Die Gründe hierfür können ganz vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Betriebe können z. B. auf die eigene Ausbildung verzichten, weil sie aktuell oder mittelfristig betrachtet keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften haben. In anderen Fällen können Betriebe auf die eigene Ausbildung verzichten, weil ihnen die Kosten zu hoch sind oder weil sie in früheren Jahren schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zu den bewerberbedingten Ursachen gehört z. B. das Fehlen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben



Quelle: Eigene Darstellung

In der aktuellen Befragung wurde den befragten Betrieben eine Liste mit verschiedenen betriebs- und bewerberbedingten Ursachen für einen Ausbildungsverzicht vorgelegt, auf der sie alle aus ihrer Sicht relevanten Gründe angeben konnten. Mit einem Anteil von 51 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. In diesen Fällen wären die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt sind, also über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Lehrpersonal verfügen), können aber derzeit kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen. Dass ein Teil der Berliner Betriebe darauf verzichtet, selbst auszubilden, hat somit vor allem betriebsbedingte Gründe. Mit großem Abstand an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt: 14 % der Betriebe wären bereit gewesen, auszubilden, konnten ihre Pläne aber mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber nicht umsetzen (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeziehung; Mehrfachnennungen möglich.

Bereits in der vorangegangenen Befragung wurde deutlich, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, weil sich entweder keine Personen auf diese Stellen beworben hatten oder die Bewerberinnen und Bewerber aus Sicht der Befragten ungeeignet waren.²⁸ Fast genauso oft wurde der aktuelle Verzicht mit schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit begründet. Interessant ist der Befund, wonach insgesamt lediglich 7 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Berliner Betriebe sagten, dass sie nicht ausbilden, weil sie die Kosten hierfür als zu hoch einschätzten.

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsbeziehung nicht ausbilden. Aufgrund dieser Dominanz spiegeln die präsentierten Durchschnittswerte zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht ganz überwiegend die Perspektive der Kleinstbetriebe. Der von den Befragten insgesamt am häufigsten angeführte Grund für den derzeitigen Verzicht auf die eigene Ausbildung – fehlende personelle Kapazitäten – ist für die zahlreichen Kleinst- und Kleinbetriebe häufiger von Bedeutung als für die Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten. So begründete jeweils rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe (weniger als

²⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Hrsg.) Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Welle. Berlin, November 2024.

10 Beschäftigte) und der Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) ihren derzeitigen Ausbildungsverzicht mit fehlenden personellen Kapazitäten. Bei den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten betrug der Anteil der entsprechenden Nennung lediglich 41 % und bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten 22 %.²⁹ Bei den beiden letzten Gruppen ist zu berücksichtigen, dass ein Ausbildungsverzicht in diesen beiden Größenklassen eher die Ausnahme bildet. Im Hinblick auf die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze ist eine ähnliche Verteilung zu beobachten: Auch hier gibt es bei Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich mehr Nennungen als bei größeren Betrieben. Im Hinblick auf die Kosten war zu erwarten, dass diese für kleinere Betriebe eher ein Ausbildungshemmnis darstellen als für größere Betriebe. Diese Erwartung wird durch die Ergebnisse der Befragung bestätigt. Kosten spielten hier tatsächlich eine größere Rolle als in den anderen Größenklassen. Mit einem Anteil von insgesamt nur 10 % war jedoch der Anteil von Befragten, die ihren Verzicht (auch) mit den Ausbildungskosten begründeten, überraschend klein. Für die große Mehrheit der zahlenmäßig dominanten Kleinstbetriebe sind somit die Kosten offensichtlich nicht der Hauptgrund für den Verzicht auf die eigene Ausbildung.

Im Hinblick auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit auf die Gründe für den Ausbildungsverzicht lassen sich größere Unterschiede identifizieren. Im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) gaben ausbildungsberechtigte Betriebe als Hauptgrund dafür, warum sie aktuell nicht ausbilden, einen Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern an. Mit 56 % war der Anteil von Befragten, die ihren Verzicht hierauf zurückführten, rund fünfmal so hoch wie bei den Befragten aus dem Dienstleistungsgewerbe. Bei Betrieben aus dem Dienstleistungssektor sind es dagegen hauptsächlich betriebsbedingte Gründe, die einer Ausbildung entgegenstehen: 52 % gaben an, dass ihnen für eine eigene Ausbildung nicht ausreichend Personal zur Verfügung stehen würde. Dies erscheint insofern plausibel, als Betriebe aus dem Dienstleistungssektor in der Regel deutlich kleiner sind als Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe.³⁰ In beiden Sektoren spielten die Kosten einer

29 In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten beteiligen sich die große Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Die Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung auf die Ausbildung verzichten, ist in dieser Gruppe somit sehr klein. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl können die Angaben zu den Verzichtsgründen für diese Gruppe von Betrieben nur mit Einschränkungen interpretiert werden.

30 Im Produzierenden Gewerbe beschäftigten Betriebe im Jahr 2024 durchschnittlich 22, jene aus dem Dienstleistungsgewerbe 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in einzelnen Branchen unterscheidet sich noch stärker. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigten durchschnittlich 38, Betriebe aus dem Einzelhandel durchschnittlich 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausbildung gegenüber den hier genannten Gründen eine nachrangige Rolle (vgl. Tabelle 8).³¹

Tabelle 8: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Wirtschaftssektoren

Wirtschaftssektor	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Produzierendes Gewerbe	7	5	6	33	8	21	0	18	56	13
Dienstleistungsgewerbe	5	8	8	52	8	12	7	11	11	6
Insgesamt	6	7	7	51	8	13	6	12	14	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachnennungen möglich.

A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln

B Wir können Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen

C Selbst ausbilden ist zu teuer

D Wir haben nicht die personellen Kapazitäten

E Kein Fachkräftebedarf in Ausbildungsberufen in den nächsten Jahren

F Wir benötigen sofort fertig ausgebildete Fachkräfte

G Wir benötigen Fachkräfte mit Hochschulabschluss

H Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht

I Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen

J Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb

6.3 Gewinnung von Auszubildenden

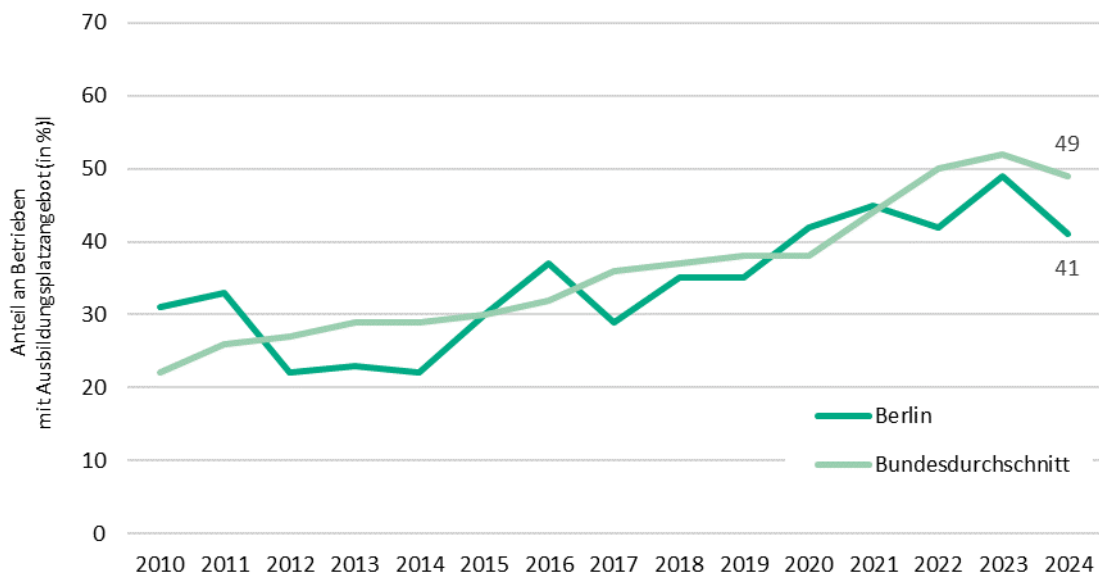
In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Hierbei geht es vor allem um die Ermittlung der Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob angebotene Ausbildungsstellen besetzt werden konnten. Die aktuellsten, hierzu erhobenen Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2023/2024. Für das betreffende Ausbildungsjahr wollte rund jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Berlin (27 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze besetzen. Wie bereits in den vorangegangenen Jahren ist es vielen Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Bei 41 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot für das

³¹ Eine differenziertere Darstellung der Ergebnisse auf der Ebene einzelner Branchen ist an dieser Stelle aufgrund der begrenzten Fallzahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe nicht möglich.

Ausbildungsjahr 2023/2024 blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt (Bundesdurchschnitt: 49 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt.

In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten in den letzten Jahren nahezu stetig gestiegen. Dieser Trend hat sich im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2023/2024 allerdings nicht fortgesetzt (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr.

Der Anteil von Betrieben, die mindestens einen der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, ist gegenüber der Vorjahresbefragung um 8 Prozentpunkte gesunken. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer verlief die Entwicklung ähnlich, die Anteile von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten haben sich zudem relativ stark ange-

nähert. In Berlin blieben hochgerechnet 32 % der in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze unbesetzt.³² Mit dem leicht verringerten Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ist somit auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen leicht gesunken (2023: 36 %).

Der Erfolg bzw. Misserfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert stark mit der Größe der Betriebe (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Betriebe mit zu besetzenden und unbesetzten Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe*	Betriebe** mit un-	Nichtbesetzungs-
	mit Ausbildungs-	besetzten Ausbil-	
	platzangebot	dungsplätzen	
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	11	46	43
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	37	38	32
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	53	49	47
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	63	41	24
Insgesamt	27	41	32

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2023/2024.

*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot.

In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnte die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich rund ein Viertel blieb unbesetzt. Demgegenüber blieb bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten ein deutlich höherer Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze ist somit vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine Herausforderung im Rahmen der Sicherung der Fachkräftebasis. Bei Handwerksbetrieben – überwiegend Kleinstbetriebe – war der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot überdurchschnittlich hoch: 39 % der Berliner Handwerksbetriebe mit Ausbildungsberechtigung hatten mindestens einen Ausbildungsplatz zu besetzen. Gleichzeitig hatten Handwerksbetriebe deutlich größere

³² Bei der Interpretation der hier ausgewiesenen Anteile unbesetzt gebliebener an den zu besetzenden Ausbildungsplätzen ist darauf hinzuweisen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe auf die Möglichkeit verzichtet, diese den Agenturen für Arbeit oder den zuständigen Kammern zu melden. In einer bundesweiten Befragung von rund 4.000 Betrieben wurde ermittelt, dass rund ein Viertel der Befragten die im eigenen Unternehmen zu besetzenden Ausbildungsplätze nicht den Agenturen für Arbeit gemeldet hatte. Je kleiner der Ausbildungsbetrieb, umso seltener erfolgt eine Einschaltung der Arbeitsagenturen. Umgekehrt machen Betriebe von der Meldung offener Ausbildungsstellen bei Kammern, Innungen und/oder Verbänden mit zunehmender Größe seltener Gebrauch (vgl. Ebbinghaus, M; Gerhards, C.; Heyer, P.; Mohr, S.: Viel hilft viel?! Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB-Report 3-2023). Siehe hierzu auch: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht – Berechnung und Entwicklung der Meldequoten von Ausbildungssuchenden und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, März 2025.

Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So blieben hochgerechnet 36 % der Ausbildungsplätze hier unbesetzt. Da Kleinstbetriebe wie auch Handwerksbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende.

Dass angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können, kann verschiedene Gründe haben. Im Rahmen der Vorjahresbefragung wurde hierzu die subjektive Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermittelt. Danach blieben Ausbildungsplätze hauptsächlich unbesetzt, weil die Bewerberinnen und Bewerber nicht den Erwartungen der Befragten entsprachen. Daneben spielten aber auch Gründe eine Rolle, die bei den Betrieben lagen. Für rund ein Drittel der Berliner Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielte die fehlende Attraktivität bzw. das schlechte Image des angebotenen Ausbildungsberufs eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“.³³

6.4 Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Vor dem Hintergrund der anhaltend großen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird Betrieben häufig empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu öffnen.³⁴ Im Rahmen der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher gefragt, ob Betriebe grundsätzlich bereit wären, auch leistungsschwächere Bewerberinnen und Bewerber, konkret solche ohne Schulabschluss, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssten.

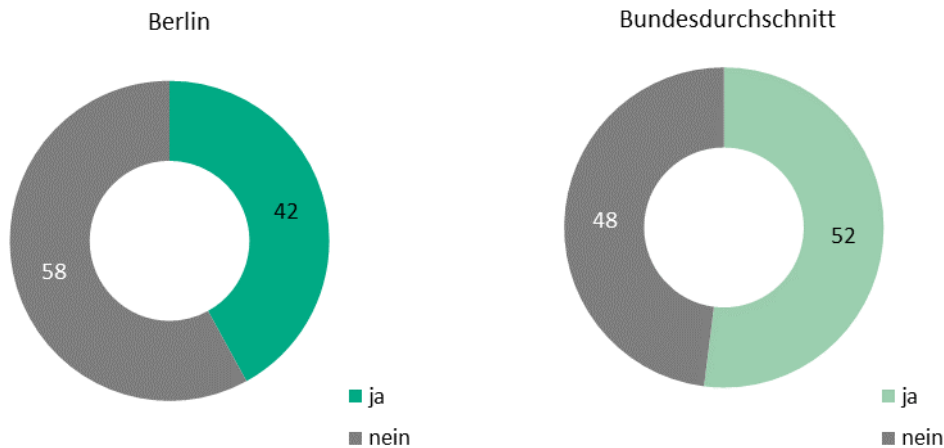
Mehr als ein Drittel der ausbildungsberechtigten Berliner Betriebe wäre unter bestimmten Voraussetzungen bereit, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Demgegenüber würden 58 % der Befragten grundsätzlich keine Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss akzeptie-

³³ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Hrsg.) Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Welle. Berlin, November 2024.

³⁴ Für den Zugang zur Ausbildung im dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen, d. h. theoretisch auch Bewerber/-innen ohne Schulabschluss. Die Ausbildungsbetriebe legen somit selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. In der Regel wird allerdings mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet.

ren. Im Durchschnitt der übrigen Bundesländer war der Anteil von kompromissbereiten Personalverantwortlichen größer als in Berlin (vgl. Abbildung 43).³⁵

Abbildung 43: Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Die im Bundesdurchschnitt größere Kompromissbereitschaft hängt möglicherweise mit den größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen in anderen Regionen zusammen. In Berlin ist aber – genau wie in anderen Bundesländern – die Kompromissbereitschaft der Ausbildungsbetriebe im Zeitverlauf deutlich gestiegen. In einer früheren Befragung aus dem Jahr 2013, als letztmalig entsprechende Daten erhoben wurden, waren lediglich 25 % der Berliner Betriebe bereit, Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bzw. mit schlechten schulischen Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.³⁶ Dass die Kompromissbereitschaft der Berliner Wirtschaft im Verlauf der letzten rund 10 Jahre deutlich gestiegen ist, dürfte auch mit den anhaltenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen. Vielen, insbesondere kleineren ausbildungsbereiten

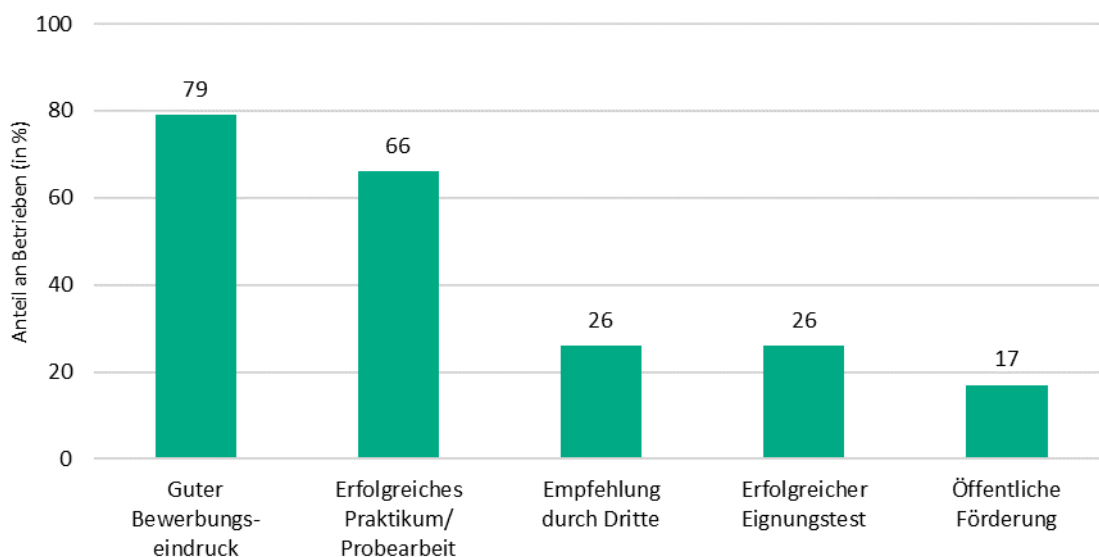
35 Diese Frage wurde letztmals im Jahr 2013 gestellt. Im Gegensatz zur aktuellen Befragung, in der es ausschließlich um „Bewerber/-innen ohne Schulabschluss“ geht, wurde in der damaligen Befragung zusätzlich danach gefragt, ob „Bewerber/-innen mit schlechten schulischen Leistungen“ bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden.

36 Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) Betriebspanel Berlin 2013. Ergebnisse der achtzehnten Welle. Berlin, September 2014.

Betrieben fällt es schwer, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen – trotz der rein rechnerisch hohen Zahl an Ausbildungsinteressierten.³⁷

Ob die Personalverantwortlichen in den Betrieben Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigen, hängt von bestimmten Voraussetzungen ab. Rund vier Fünftel (79 %) der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass die Bewerberinnen und Bewerber einen guten Eindruck hinterlassen, z. B. im Bewerbungsgespräch. Bei zwei Drittel der Befragten müssten die Bewerberinnen und Bewerber ihre Fähigkeiten vorher in einem Praktikum erfolgreich unter Beweis stellen (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen; Mehrfachnennungen möglich.

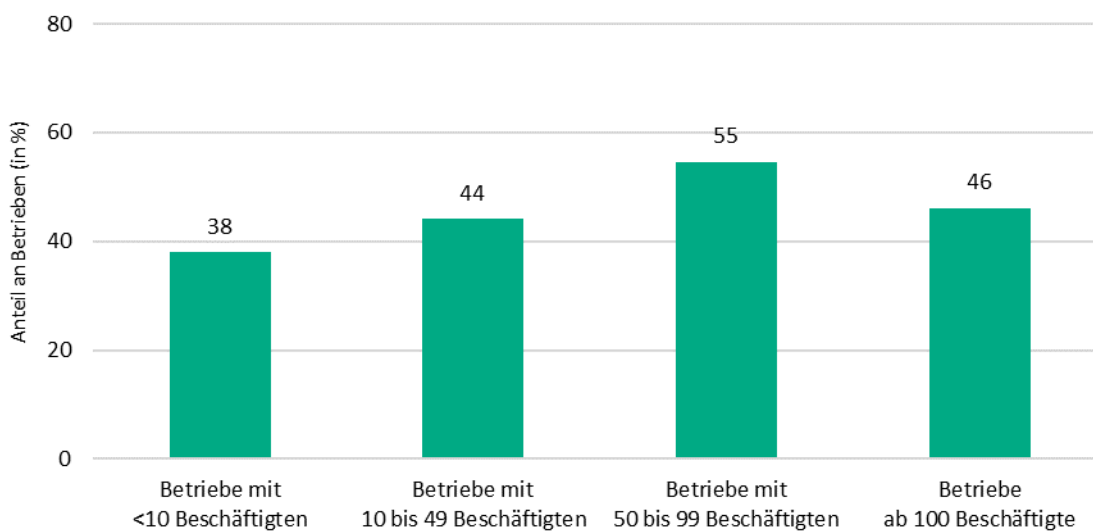
Weitere Faktoren spielen gegenüber den genannten eine deutlich geringere Rolle: Empfehlungen durch Dritte wären für 26 % eine notwendige Voraussetzung. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüssen, würde 17 % der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss eine

³⁷ In Berlin übertrifft die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber deutlich die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze. Im Berichtsjahr 2023/2024 waren rund 22,2 Tsd. Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen und 16,7 Tsd. zu besetzende Ausbildungsplätze gemeldet. In anderen Bundesländern gibt es dagegen in der Regel mehr Ausbildungsplätze als Bewerberinnen und Bewerber. In Brandenburg z.B. kamen im betreffenden Berichtsjahr auf rund 14,5 Tsd. gemeldete Ausbildungsplätze nur rund 12,7 Tsd. gemeldete Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Zeitreihe Monatszahlen ab März 2009. Nürnberg, 28.10.2024).

Chance zu geben. Betriebe wollen sich somit überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden verschaffen, wenn diese nicht den ursprünglichen Erwartungen entsprechen – etwa hinsichtlich erwarteter Abschlüsse oder Noten.

Da Besetzungsprobleme stark mit der Größe eines Betriebes zusammenhängen, könnten kleinere Betriebe möglicherweise kompromissbereiter sein als größere Betriebe. Die Ergebnisse der Befragung zeigen allerdings, dass die Chancen für Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss in kleineren Betrieben offensichtlich nicht größer sind, sondern – entgegen den Erwartungen – eher geringer als in beschäftigungsfärkeren Betrieben (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Mit nur 38 % sind die Personalverantwortlichen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, in der Regel sind dies die tätigen Inhaber und Inhaberinnen, am seltensten bereit, auch Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. In den drei anderen Größenklassen liegen die Anteile kompromissbereiter Betriebe zwischen 44 % und 55 % und sind somit deutlich höher.

Im Gegensatz zur grundsätzlichen Kompromissbereitschaft bestehen bei den konkreten Voraussetzungen, unter denen Personalverantwortliche auch Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss in Erwägung ziehen würden, kaum Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Betriebe aller Größenklassen machen ihre Berücksichtigung vor allem vom persönlichen Eindruck der Bewerberinnen und Bewerber bei einem Bewerbungsgespräch

spräch oder bei einem Praktikum im Betrieb abhängig. Der einzige nennenswerte Unterschied besteht hinsichtlich der Bedeutung öffentlicher Förderung. Der Anteil von Betrieben, die ihre Entscheidung (auch) hiervon abhängig machen würden, liegt bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten deutlich unter dem Landesdurchschnitt (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Guter Bewerbungs- eindruck	Erfolgreiches Praktikum/ Probearbeit	Empfehlung durch Dritte	Erfolgreicher Eignungstest	Öffentliche Förderung
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	80	63	20	26	12
10 bis 49 Beschäftigte	76	67	28	29	23
50 bis 99 Beschäftigte	81	71	38	14	22
mind. 100 Beschäftigte	87	71	31	21	8
Insgesamt	79	66	26	26	17

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Kompromissbereitschaft; Mehrfachnennungen möglich.

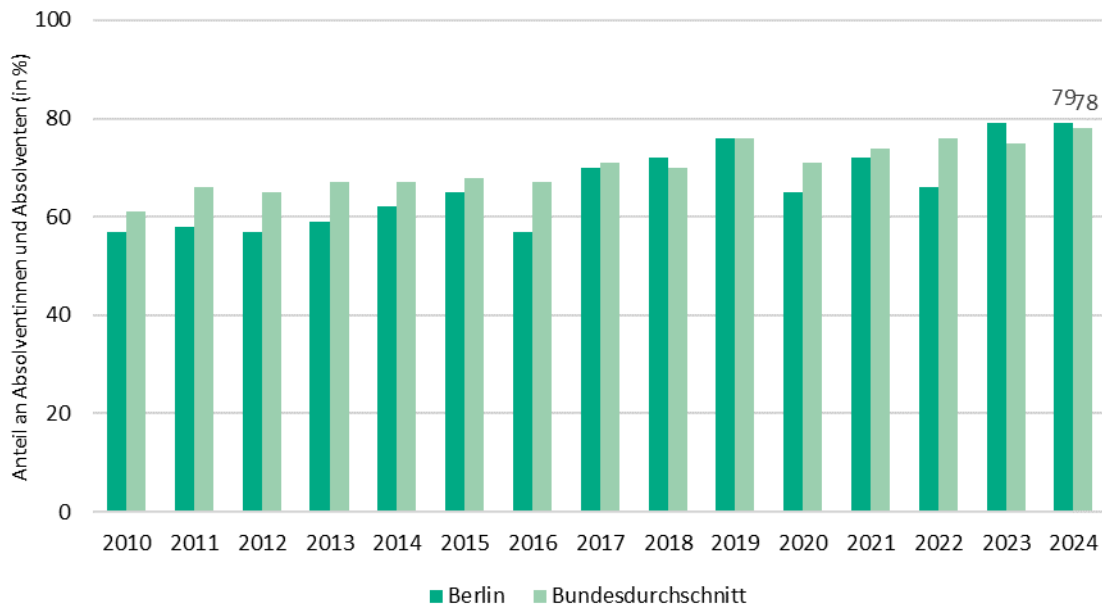
6.5 Übernahme von Auszubildenden

Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren. Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der Hand der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u. a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Ausbildungsinvestition und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2024 haben den Daten der aktuellen Befragung zufolge in hochgerechnet 6 % aller Berliner Betriebe Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet. In zwei Drittel aller Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen wurden sämtliche Absolventinnen und Absolventen übernommen. Insgesamt wurden – genau wie in der Vorjahresbefragung – mehr als drei Viertel (79 %) der erfolgreich Ausgebildeten übernommen

bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

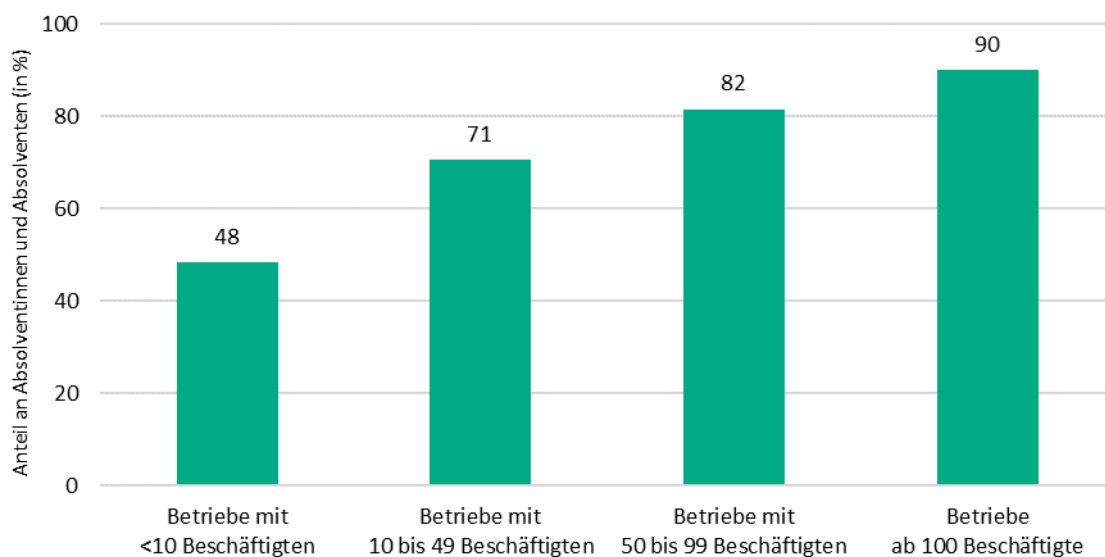
Bei der Interpretation der Befunde ist – wie bereits erwähnt – zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d. h. die Ausbildungsbetriebe wie auch die Absolventinnen und Absolventen, dies wünschen.³⁸ Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt, könnte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen zu übernehmen. Die aktuell

³⁸ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob den nicht im Betrieb verbliebenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes vorgelegen hatte.

relativ hohen Übernahmequoten könnten somit mit den Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.³⁹

Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt erhebliche Unterschiede. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lag der Anteil der im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen unter 50 % und war damit wesentlich kleiner als in den anderen Gruppen (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass Absolventinnen und Absolventen von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung häufiger ihren Ausbil-

³⁹ Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

dungsbetrieb freiwillig verlassen als Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen größerer Betriebe.⁴⁰ Bei kleineren Betrieben ist somit das Risiko, dass die selbst ausgebildeten Fachkräfte den Betrieb verlassen und sich dann die zuvor getätigten Investitionen nicht kompensieren lassen, größer.

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Das vorhandene Potenzial wird derzeit jedoch nicht ausgeschöpft, weil einerseits viele Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildungsaktiv sind. Andererseits fällt es zahlreichen, insbesondere kleineren Betrieben nach wie vor schwer, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Zuge der anhaltenden Schwierigkeiten ist die Zahl der Unternehmen gestiegen, die unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerberinnen und Bewerber mit Unterstützungsbedarf berücksichtigen würden. Die gewachsene Kompromissbereitschaft der Personalverantwortlichen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wie auch der gestiegene Anteil von Absolventinnen und Absolventen, die nach ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, sind ein Beleg für die Bereitschaft der Berliner Wirtschaft, in die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu investieren. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob und wie stark sich die aktuell sehr herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie damit verbunden die Ausbildungs- und Übernahmereitschaft in den nächsten Monaten auswirken werden. Die Daten der Befragung haben auch deutlich gemacht, dass viele, insbesondere kleinere Betriebe nicht die Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist - neben der betrieblichen Ausbildung und der Übernahme der Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreicher Lehrzeit - die betriebliche Weiterbildung. Über die Entwicklungen hierzu informiert das folgende Kapitel 7.

⁴⁰ Die geringere Übernahme- bzw. Verbleibsquote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchung mit dem bestehenden Lohngefälle. Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn sowie Schönfeld, G. u. a. [2020]: Ausbildung in Deutschland - eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020).

7. Weiterbildung

Ein weiterer Weg um Fachkräfte zu qualifizieren besteht in der betrieblichen Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können. Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

Definition „Weiterbildung“

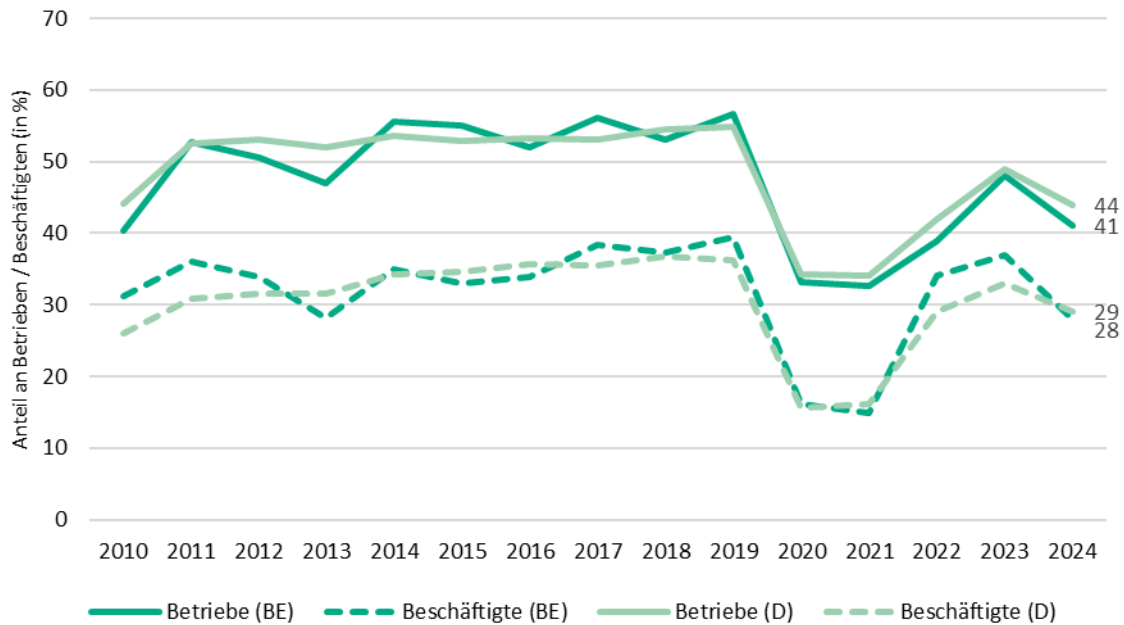
Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Bei den untersuchten Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Berliner Betriebe mit Weiterbildung bei 41 % und damit unter dem Vorjahreswert. Mit der rückläufigen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gesunken. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 9 Prozentpunkte verringert und lag bei 28 %. Die Entwicklung in Berlin folgte damit dem Bundestrend: Im Durchschnitt aller Bundesländer gab es genau wie in

Berlin anteilig weniger Betriebe als auch Beschäftigte mit Weiterbildung (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Von den Weiterbildungsteilnehmenden waren 57 % Frauen und 43 % Männer. Gemessen an den jeweiligen Anteilen an den Beschäftigten partizipierten weibliche Beschäftigte damit stärker an betrieblich unterstützter Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen. Dies spiegelt sich in unterschiedlich hohen Weiterbildungsquoten wider, welche bei den Frauen 31 % und bei den Männern 25 % betrug. Die ermittelten Unterschiede können mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in jenen Wirtschaftszweigen besonders hoch, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung und Unterricht. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben mit 62 % nach wie vor deutlich über dem Berliner Durchschnitt. Von den dort sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen sind fast drei Viertel (70 %) weiblich. Von allen beschäftigten Frauen arbeiten zudem 21 % in Betrieben bzw. Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, von allen Männern aber nur 9 %. Demgegenüber stehen Branchen, wie z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten höher, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden (vgl. Tabelle 11).

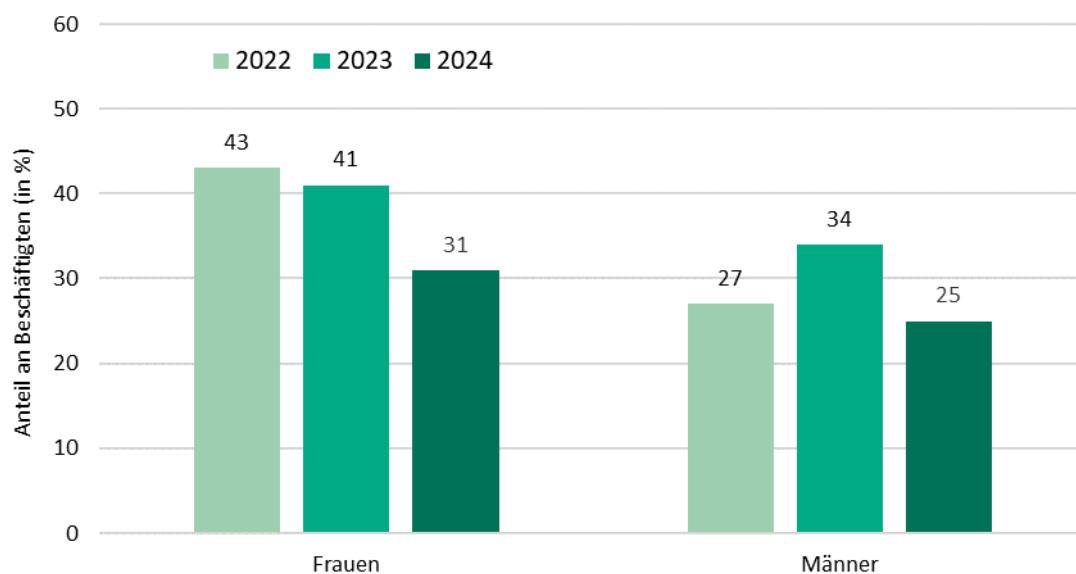
Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Weiterbil- dung	Beschäftigte mit Weiterbildung		
		insgesamt	Frauen	Männer
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	45	19	21	18
Einzelhandel	35	26	29	22
Information und Kommunikation	45	29	34	27
Gaststätten- u. Beherberg.-gewerbe*	9	15	13	17
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleist.	58	38	38	39
Gesundheits- und Sozialwesen	62	39	42	34
Insgesamt (alle befragten Branchen)	41	28	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die aktuellen Weiterbildungsquoten der weiblichen wie auch der männlichen Beschäftigten lagen deutlich unter dem Vorjahresniveau. Die Weiterbildungsquote der Frauen ist um rund 10, die der Männer um 9 Prozentpunkte gesunken (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, 2022 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 bis 2024. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr.

Dass trotz der jüngsten Entwicklung nach wie vor anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, dürfte u. a. mit den branchenspezifischen Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen und Männern zusammenhängen. In Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, so z. B. im sehr weiterbildungsaktiven Gesundheits- und

Sozialwesen.

Unterschiede bestehen auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, wobei diese weniger den Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme als vielmehr den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe betreffen, wie die folgende Tabelle 12 verdeutlicht.

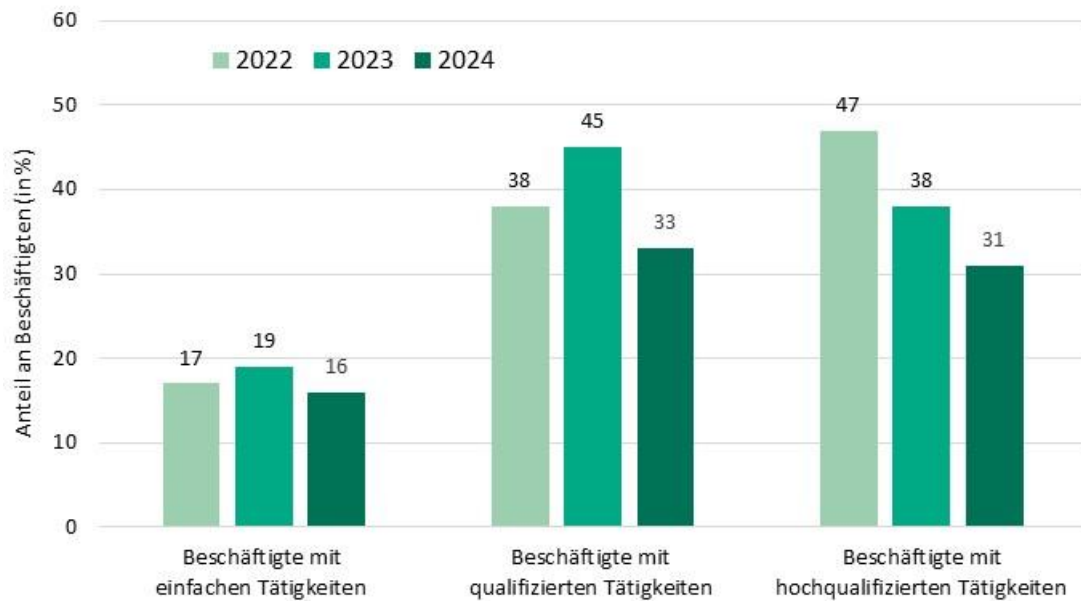
Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung		
		insgesamt	Frauen	Männer
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	30	23	26	21
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	54	27	30	24
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	82	38	49	28
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	86	27	28	25
Insgesamt	41	28	31	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Mit der zuletzt rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sind die Anteile von weitergebildeten Beschäftigten in allen drei, hier ausgewiesenen Qualifikationsgruppen teils deutlich gesunken. Die grundlegenden Tendenzen bestehen jedoch nach wie vor: Von den betrieblichen Investitionen in die Weiterbildung profitierten in besonderem Maße die Beschäftigten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten. So nahmen Beschäftigte, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss benötigen, auch im letzten Jahr deutlich häufiger an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teil als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, 2022 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 bis 2024. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr.

Fazit: Trotz des anhaltend hohen Bedarfs der Berliner Wirtschaft an qualifiziertem Personal sowie den vorhandenen Schwierigkeiten zahlreicher Unternehmen bei der Besetzung von Stellen ist die Zahl der Betriebe, die ihren Mitarbeitenden Weiterbildungen anbieten bzw. (teilweise) finanzieren wie auch der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die an einer Weiterbildung teilnahmen im letzten Jahr gesunken - möglicherweise eine Folge der gegenwärtig herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Im Ergebnis dieser Entwicklung liegen die aktuellen Anteilswerte deutlich unter dem Niveau früherer Jahre.

8. Frauen in Führungspositionen

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe eine der größten Herausforderungen. Eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, kann – neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt nicht nur die Frage der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit), sondern auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Befragungsdaten dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an betrieblichen Führungspositionen präsentiert.

8.1 Beschäftigungsschwerpunkte

In den befragten Betrieben der Berliner Wirtschaft sind rund 51 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaberinnen und Inhaber und mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 49 % männlich. Hinter dem insgesamt ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern verbergen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren und Branchen. Im Produzierenden Gewerbe z. B. arbeiten ganz überwiegend Männer: Hier sind fast vier Fünftel der Beschäftigten männlich. Mit rund einem Fünftel sind Frauen hier deutlich in der Minderheit. In dem für Berlin überdurchschnittlich bedeutsamen Dienstleistungssektor arbeiten demgegenüber mehr Frauen als Männer.

In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten ebenfalls teils beträchtlich. Auf der einen Seite gibt es Branchen mit einem vergleichsweise kleinen Anteil von Frauen an den Beschäftigten, auf der anderen solche, in denen Frauen die große Mehrheit der Beschäftigten stellen. Zu den ersten sind das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe zu zählen: Dort sind lediglich 25 % bzw. 16 % der Beschäftigten weiblich. Zu den Bereichen mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil zählt auch die zum Dienstleistungssektor zugehörige Branche Information und Kommunikation: Knapp drei Viertel der Beschäftigten in den befragten Betrieben dieser Branche sind Männer, nur etwas mehr als ein Viertel Frauen. Zu den Branchen, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, gehören vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen und

die Personenbezogenen Dienstleistungen (ohne HoGa)⁴¹: In den beiden genannten Branchen sind jeweils mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weiblich. Neben den genannten gibt es auch Branchen mit einem relativ ausgeglichenen Verhältnis, wie z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (vgl. Tabelle 13).⁴²

Tabelle 13: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	75
Baugewerbe	16	84
Einzelhandel	57	43
Information und Kommunikation	28	72
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	51	50
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	55	45
Gesundheits- und Sozialwesen	70	30
Personenbezogene Dienstleist. (ohne HoGa)	72	28
Insgesamt	51	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Hinblick auf Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten in den Betrieben unterschiedlicher Größe zeigt sich folgende Struktur: In drei von vier Größenklassen liegen die Frauenanteile unter denen der Männer. In den befragten größeren Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten sind dagegen deutlich mehr Frauen beschäftigt: Von allen in diesen größeren Betrieben tätigen Personen sind 54 % Frauen und 46 % Männer. Die Unterschiede bei den Anteilen sind allerdings - verglichen mit denen bei der obigen Branchenbetrachtung - vergleichsweise gering (vgl. Tabelle 14).

⁴¹ Hierzu zählen z. B. Betriebe aus den Bereichen Wäscherei und chemische Reinigung, Frisör- und Kosmetiksalons sowie Saunas, Solarien, Bäder.

⁴² Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Tabelle 14: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	48	52
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	47	53
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	48	52
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	54	46
Insgesamt	51	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im Hinblick auf die Tätigkeitsanforderungen ergibt sich ein sehr ausgeglichenes Verhältnis: In allen drei ausgewiesenen Kategorien sind die Anteile von Frauen und Männern an den jeweiligen Gruppen ähnlich groß (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen

Tätigkeitsgruppe	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Einfache Tätigkeiten	50	50
Qualifizierte Tätigkeiten*	51	49
Hochqualifizierte Tätigkeiten**	50	50
Insgesamt	51	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern.

Im Folgenden soll gezeigt werden, welche Branchen – gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze – als Arbeitgeber die größte Bedeutung für Frauen und Männer haben. Bei den Frauen ist es das Gesundheits- und Sozialwesen. In dieser Branche arbeiten nicht nur, wie bereits oben dargestellt wurde, überwiegend Frauen. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist zugleich der größte Arbeitgeber für Frauen: Von allen beschäftigten Frauen in Berlin ist rund ein Fünftel im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Größter Arbeitgeber bei den Männern ist das Verarbeitende Gewerbe. In Betrieben dieser Branche ist rund ein Zehntel aller Männer beschäftigt. Der Anteil an männlichen Beschäftigten ist im Gesundheits- und Sozialwesen fast ebenso hoch, wobei die höchsten Männeranteile im Vergleich zu den höchsten Frauenanteilen nur etwa halb so hoch ausfallen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen

Branche	Frauen	Männer
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	3	10
Baugewerbe	1	7
Einzelhandel	7	6
Information und Kommunikation	3	8
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	7	7
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	10	8
Gesundheits- und Sozialwesen	21	9
Personenbezogene Dienstleist. (ohne HoGa)	4	2
Restliche Branchen	44	43
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Ein großer Teil der Frauen - ebenso wie der Männer - arbeitet in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten: Von allen weiblichen Beschäftigten sind 49 %, von allen männlichen Beschäftigten 42 % in Betrieben dieser Größenklasse tätig (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauen	Männer
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	13	14
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	24	28
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	15	16
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	49	42
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Mit 52 % bzw. 51 % übt rund die Hälfte der Frauen wie auch der Männer in den befragten Betrieben qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Weitere 26 % bzw. 27 % arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Jeweils 22 % der Frauen und Männer sind auf Arbeitsplätzen tätig, für die keine formale berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen

Tätigkeitsgruppe	Frauen	Männer
	%	%
Einfache Tätigkeiten	22	22
Qualifizierte Tätigkeiten*	52	51
Hochqualifizierte Tätigkeiten**	26	27
Summe	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern.

Im Hinblick auf den Umfang der individuellen Arbeitszeiten bestehen sehr große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in Branchen weit verbreitet, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind rund zwei Drittel weiblich und rund ein Drittel ist männlich. Von allen sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen wiederum arbeitet fast jede Zweite auf einer Teilzeitstelle (inkl. geringfügiger Beschäftigung), unter den Männern rund jeder Fünfte.

8.2 Besetzung von Führungspositionen

In den Berliner Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person. Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Rund zwei Drittel der Betriebe beschäftigen weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die tätige Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 4,6 Führungskräfte, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten dagegen nur 1,3 Führungskräfte (vgl. Tabelle 19).⁴³

43 Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Off gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

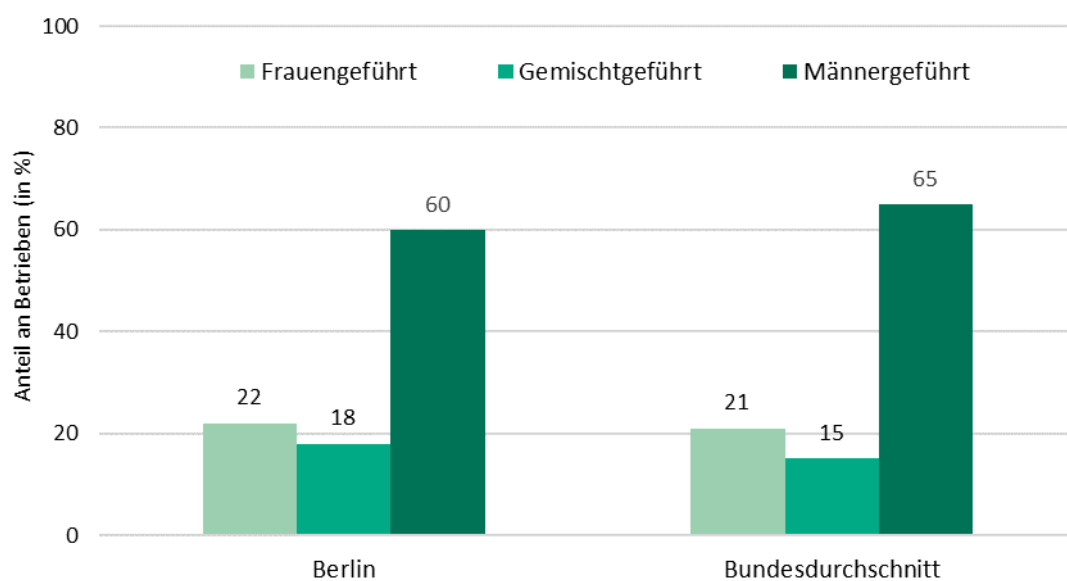
Tabelle 19: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	1	2	3	Mittelwert*
	Führungskraft	Führungskräfte	oder mehr	
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	79	17	4	1,3
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	44	37	19	1,9
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	26	45	29	3,2
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	23	41	36	4,6
Insgesamt	65	25	10	1,6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

Frauen auf der obersten Leitungsebene gibt es in 40 % der Berliner Betriebe. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund 55 % ausschließlich frauengeführt, in 45 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe – 22 % bzw. 18 %. In 60 % der Betriebe besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Der überregionale Vergleich zeigt, dass dies keine Spezifik der Berliner Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten ist. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben, in denen die Geschäftsführung ausschließlich aus Männern besteht, sogar noch etwas größer als in Berlin (vgl. Abbildung 51).

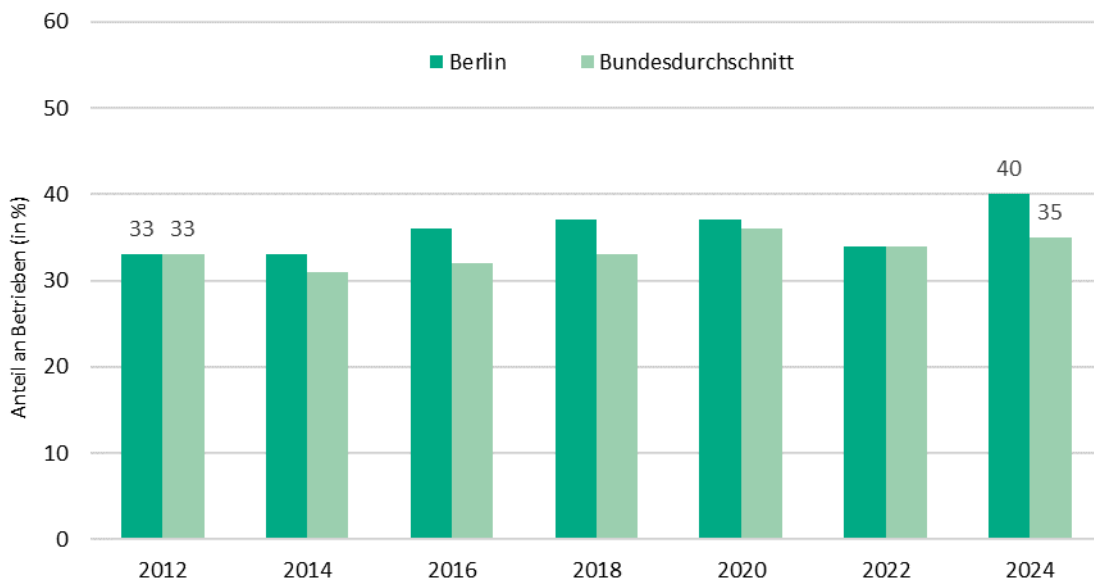
Abbildung 51: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In Berlin ist der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften im Laufe der letzten 12 Jahre um 7 Prozentpunkte gestiegen. Der Zuwachs fiel damit stärker aus als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 52).⁴⁴

Abbildung 52: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene* in Berlin und im Bundesdurchschnitt

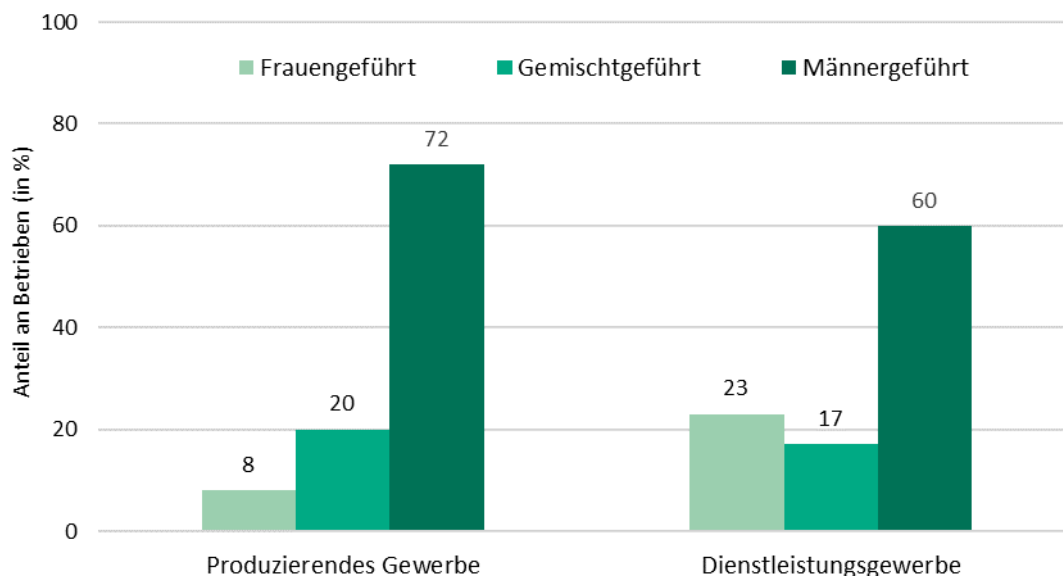


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 und 2024. *Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Im Berliner Dienstleistungssektor gibt es mit einem Anteil von 40 % überdurchschnittlich viele Betriebe mit Frauen in der Geschäftsführung. Im Produzierenden Gewerbe beträgt der entsprechende Anteil demgegenüber lediglich 28 % (vgl. Abbildung 53).

⁴⁴ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Angaben zur Geschlechterstruktur des Führungspersonals in den Betrieben seit dem Jahr 2012 im Zweijahresrhythmus erhoben.

Abbildung 53: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht und nach Wirtschaftssektoren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen stechen das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem vergleichsweise hohen und das Baugewerbe mit einem sehr geringen Anteil von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung hervor (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Struktur der Geschäftsführung nach Branchen

Branche	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	6	28	66
Baugewerbe	10	15	75
Einzelhandel	26	16	59
Information und Kommunikation	10	12	78
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	17	17	65
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	16	23	61
Gesundheits- und Sozialwesen	38	24	38
Personenbezogene Dienstleist. (ohne HoGa)	43	0	57
Insgesamt	22	18	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Bezüglich der Größe der von Frauen bzw. Männern geführten Betriebe besteht folgender Zusammenhang: Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für Frauen in der Geschäftsführung beteiligt zu werden. Während es in lediglich 36 % der zahlenmäßig dominierenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch oder ausschließlich Frauen

auf der obersten Führungsebene gibt, fallen die entsprechenden Anteile bei Betrieben der drei anderen Größenklassen deutlich höher aus (vgl. Tabelle 21).

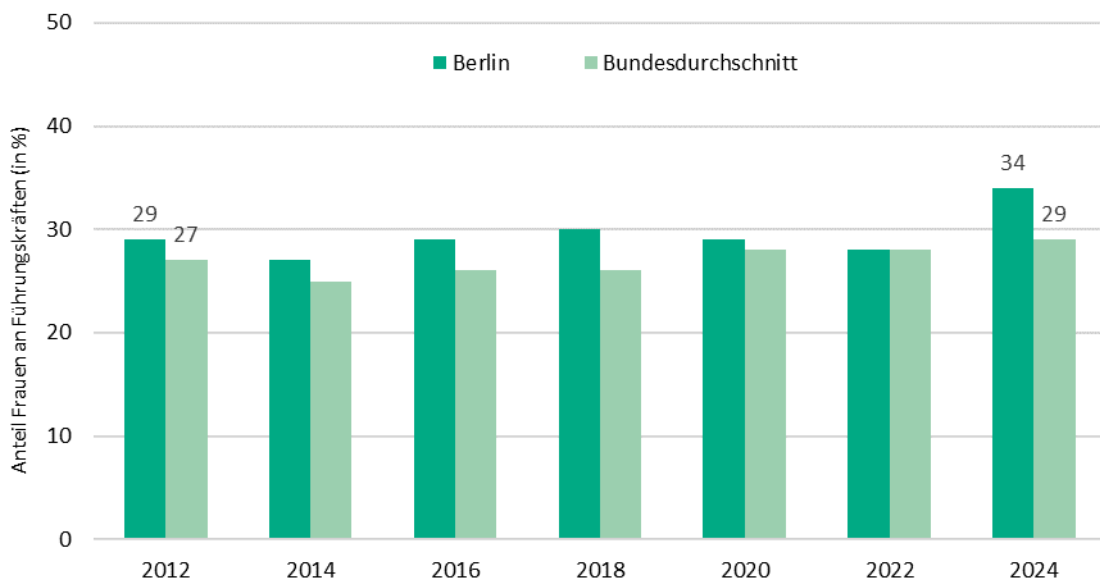
Tabelle 21: Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	26	10	64
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	18	28	54
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	13	47	40
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	7	42	51
Insgesamt	22	18	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den Berliner Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (34 %) mit Frauen besetzt. Es gibt somit nicht nur quantitativ mehr Betriebe mit weiblichen Führungskräften, sondern der Anteil von Frauen an allen verfügbaren Führungspositionen in der Berliner Wirtschaft und den Verwaltungen ist im hier betrachteten Zeitraum von 12 Jahren erstmalig über die Schwelle von 30 % gestiegen. Der Zuwachs beim Frauenanteil an den Leitungspositionen fiel wiederum etwas stärker aus als im Durchschnitt aller Bundesländer (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene* in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 und 2024. *Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Auf der Ebene der einzelnen Branchen ergeben sich folgende Anteile: Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind, wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	18	82
Baugewerbe	18	82
Einzelhandel	38	62
Information und Kommunikation	14	86
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	29	72
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	29	71
Gesundheits- und Sozialwesen	55	45
Personenbezogene Dienstleist. (ohne HoGa)	46	54
Insgesamt	34	66

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene 55 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie in der Branche Information und Kommunikation sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Lediglich 14 % bis 18 % der Vorgesetzten in den drei genannten Branchen sind weiblich. Die Befunde sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als in solchen, in denen es kaum Frauen gibt.

Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. stellen Frauen zwar mit 55 % die Mehrheit des Führungspersonals, der Anteil liegt dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Branche, welcher 70 % beträgt.

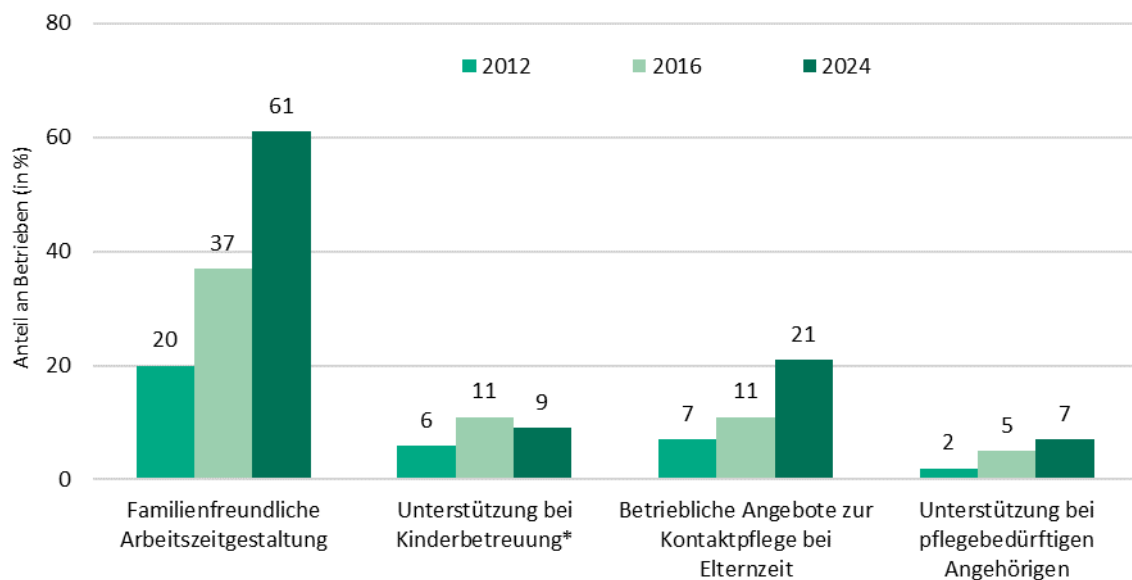
8.3 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unternehmen können für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, indem sie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, anbieten. Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als ein wesentlicher Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen betrachtet werden, der die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und sich damit positiv auf das Betriebsklima und die Produktivität auswirken kann. Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, kommt daher nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute, sondern kann auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte verbessern.

Derzeit bieten rund zwei Drittel (64 %) der Berliner Betriebe solche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an (Bundesdurchschnitt: 62 %). Im Verlauf der letzten Jahre ist die Zahl der Berliner Betriebe mit entsprechenden Unterstützungsangeboten stetig gestiegen: Im Jahr 2004, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspansels erhoben wurden, lag der Anteil erst bei 6 %, im Jahr 2012 bei 27 % und im Jahr

2016, als letztmals danach gefragt wurde, bei 44 %.⁴⁵ Die beobachtete Entwicklung dürfte vor allem auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen un-
 ternehmen (müssen), um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktive Arbeitgeber darzustellen. Wie in den vorangegangenen Erhebungswellen wur-
 den auch 2024 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäf-
 tigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten.
 Bei Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten kann es sich z. B. um
 flexible Arbeitszeiten oder das Angebot von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten handeln.
 Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und
 familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Sie lassen sich darüber hinaus
 auch relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen. In etwa einem Fünftel (21 %) der Betriebe
 gibt es Angebote zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind
 (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Berlin 2012, 2016 und 2024



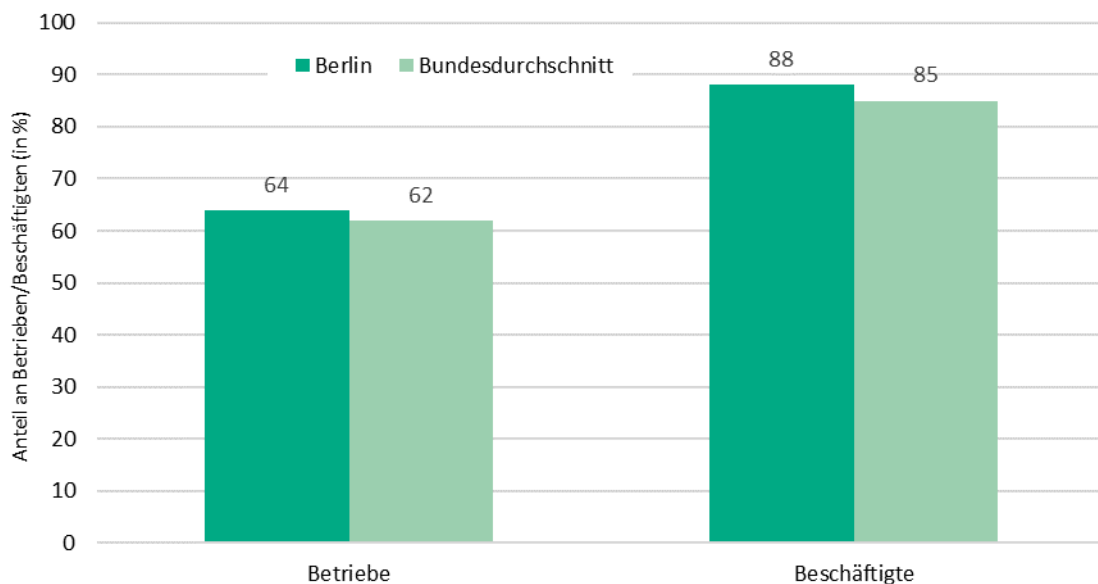
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012, 2016 und 2024. Mehrfachnennungen möglich. *Leicht geändertes Item in 2024.

⁴⁵ Das IAB-Betriebspanel erhebt in unregelmäßigen Abständen Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder der Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Items, wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, wurden erstmalig 2012 erhoben. Das Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nur eingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe einhergehen kann.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Kooperation mit Kindertagesstätten oder finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an den Betreuungskosten) gibt es in rund jedem zehnten Betrieb (9 %). Von etwas geringerer Bedeutung, gemessen an der Zahl der Betriebe mit entsprechenden Angeboten, ist dagegen die Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen (7 %), z. B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen oder entsprechende Informationsangebote. Die Zahl der Betriebe mit solchen Unterstützungsangeboten ist aber auch hier, von einem niedrigen Niveau ausgehend, merklich gestiegen.

Wie bereits in der Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und ihrer Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es im Prinzip keinen ohne entsprechende Angebote. Vor allem mit der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass sich die betrieblichen Unterstützungsangebote auf einen deutlich größeren Kreis von Beschäftigten erstrecken, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. So gibt es entsprechende Angebote zwar in „nur“ 64 % aller Betriebe. In diesen Betrieben mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind aber 88 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 56: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Berlin und im Bundesdurchschnitt.



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im Rahmen dieses Themenkomplexes wurde zusätzlich ermittelt, wie viele Betriebe sich im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“⁴⁶ oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen engagieren. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind dies rund 1 % der Berliner Betriebe, wobei der Anteil mit der Betriebsgröße deutlich steigt: Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten beträgt der Anteil lediglich 1 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 sowie bei Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten dagegen 4 % bzw. 14 %.

Fazit: In den Berliner Betrieben ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene in den letzten Jahren gestiegen. Dennoch wird die große Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich unvorteilhaft auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Im Gegensatz zur relativen Stagnation auf der obersten Führungsebene hat sich die Zahl von Betrieben mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich erhöht. Im Mittelpunkt stehen solche Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Beschäftigte in großen Betrieben mittlerweile Normalität sind, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleineren Betrieben hierauf überwiegend verzichten.

⁴⁶ Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

9. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung

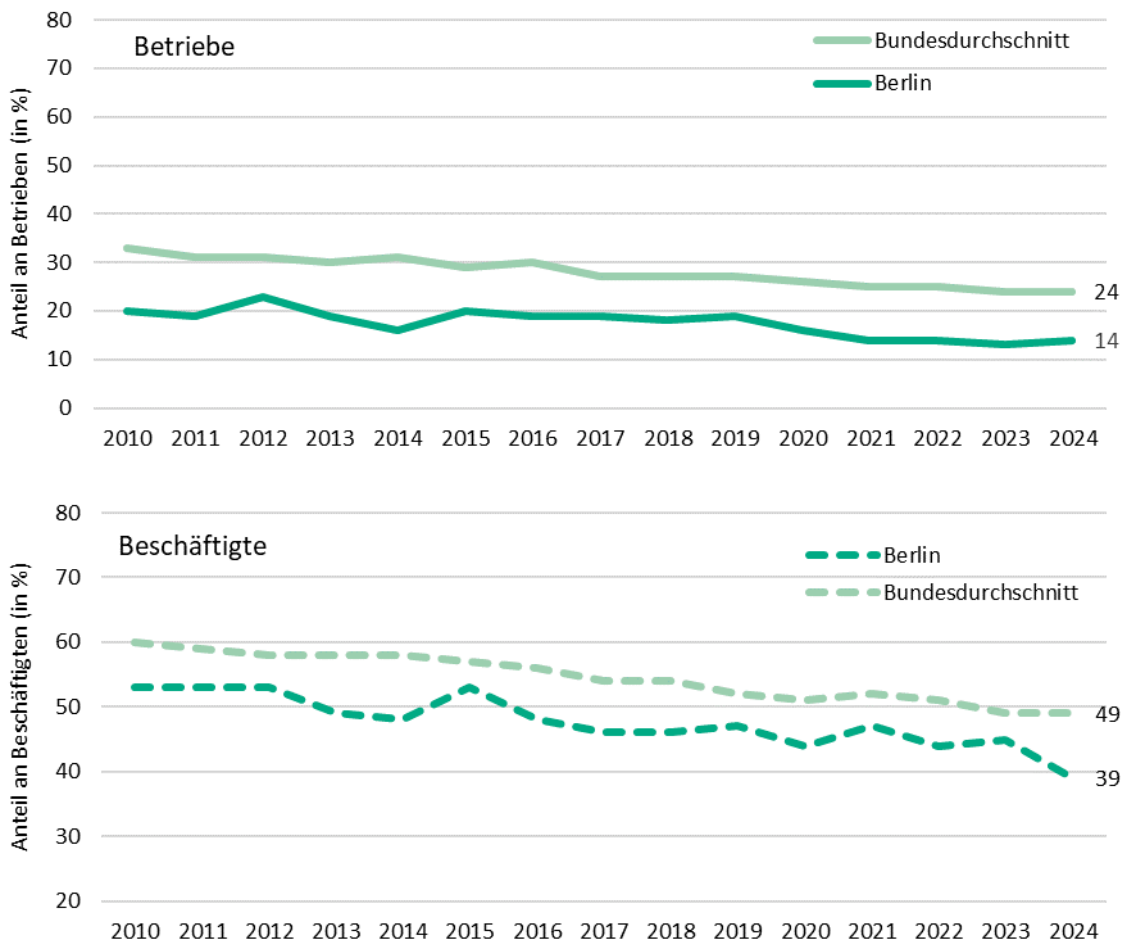
Das deutsche Arbeitsbeziehungssystem zeichnet sich durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Flächentarifverträgen festgelegt sind. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt stark von der betrieblichen Reichweite ab, also dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben. Auf der betrieblichen Ebene können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch direkt mit der Gewerkschaft einen Firmentarifvertrag verhandeln. Zudem können auf betrieblicher Ebene Betriebsräte - bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes - als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsführung agieren und damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden.

9.1 Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, die seit vielen Jahren regelmäßig relevante Daten erhebt, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die in den letzten Jahren erhobenen Paneldaten zeigen, dass die Tarifbindung im gesamten Bundesgebiet tendenziell abgenommen hat. In Berlin sind derzeit rund 14 % der Betriebe an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden; in diesen Betrieben sind rund 39 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Berlin erstreckte sich die Tarifbindung damit erstmals auf weniger als 40 % der Beschäftigten. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben waren 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen - im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen - lag die Tarifbindung in Berlin stets unter dem bundesweiten Niveau. Im Ergebnis der jüngsten Entwick-

lung hat sich die Tariflücke - gemessen am Anteil der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt wieder vergrößert (vgl. Abbildung 57).⁴⁷

Abbildung 57: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

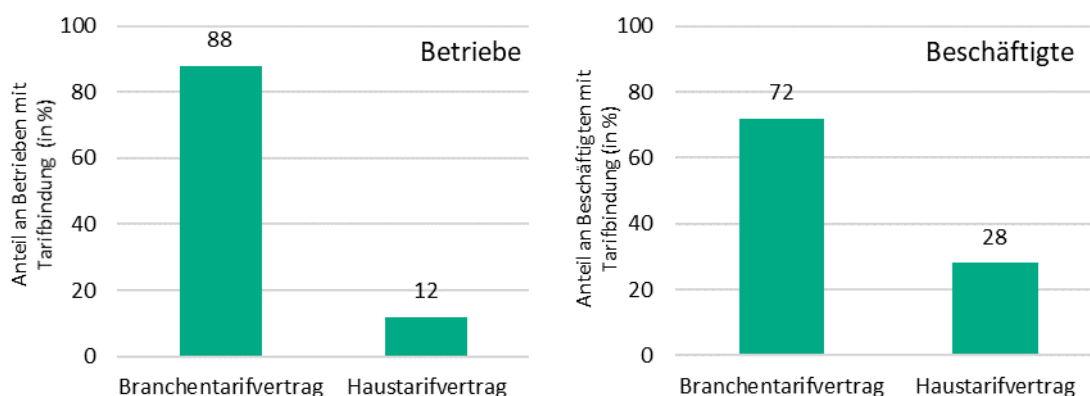
Es gibt verschiedene Faktoren, die für den Rückgang der Tarifbindung verantwortlich gemacht werden können. Ein wichtiger Faktor ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der dazu führt, dass die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen abnimmt. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten in diesen Bereichen (z. B. im Fahrzeugbau). Im Zuge dieses Wandels verliert insbesondere das Verarbeitende

⁴⁷ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?

Gewerbe mit seinen großen, traditionell tarifstarken Unternehmen zunehmend an Gewicht, während der vergleichsweise tarifschwächere Dienstleistungssektor mit seiner kleineren Unternehmensstruktur wächst. Zu einer Tarifschwächung trägt auch bei, dass viele neugegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten. Hinzukommt die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.⁴⁸

In hochgerechnet 88 % der befragten Berliner Betriebe mit Tarifbindung gilt ein Branchentarifvertrag, in 12 % ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag. In den Betrieben mit Branchentarifvertrag arbeiten knapp drei Viertel der tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in den Betrieben mit Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag gut ein Viertel (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Art der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten



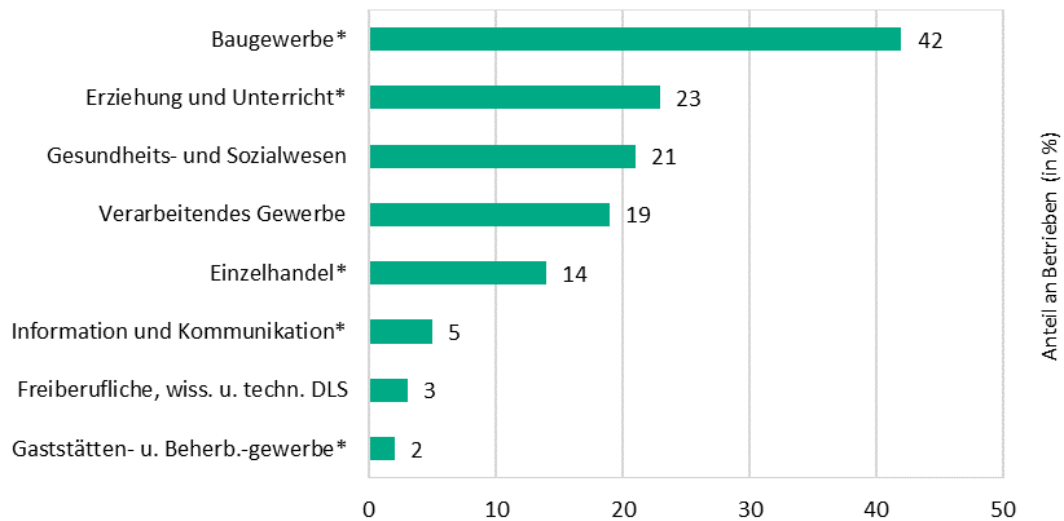
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Die spezifische Wirtschaftsstruktur Berlins mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im Dienstleistungssektor und einem - verglichen mit dem Bundesdurchschnitt - sehr geringen Anteil von Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe dürfte u. a. erklären, warum in Berlin anteilig weniger Betriebe tarifgebunden sind als im Bundesdurchschnitt. So gab zwar jeder dritte Betrieb (35 %) aus dem Produzierenden Gewerbe an, entweder durch einen Flächentarif- oder einen Haustarifvertrag tarifgebunden zu sein, aber nur einer von zehn aus dem Dienstleistungssektor (10 %). Die höhere Tarifbindung im Produzierenden Gewerbe ergibt sich vor allem aus dem hohen Anteil tarifgebundener Betriebe aus der Bauwirtschaft. Innerhalb des Dienstleistungssektors bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede: Die Spanne

⁴⁸ Während die Zahl der Beschäftigten seit 2005 nahezu jedes Jahr gewachsen ist, ist die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich gesunken, und zwar von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2024. In der Folge dieser gegensätzlichen Entwicklungen ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,2 % gesunken (vgl. Greef, Samuel [2025]: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2025, in: Bits & Pieces - Online, 7 (1), <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften> [abgerufen am: 24.04.2025]).

reicht dort von 2 % im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis zu 23 % in der Branche Erziehung und Unterricht (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59: Tarifbindung von Betrieben nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die überdurchschnittlich hohe Tarifbindung in der Branche Erziehung und Unterricht⁴⁹ dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass dort viele Betriebe und Einrichtungen in öffentlicher Hand sind, was die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung deutlich erhöht. So gaben fast zwei Drittel der befragten Betriebe und Einrichtungen im Eigentum der öffentlichen Hand an, tarifgebunden zu sein. Die Tarifbindung ist damit rund fünfmal so hoch wie bei den Betrieben, die ausschließlich oder mehrheitlich in Privateigentum sind (12 %).

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit dem jeweiligen Anteil von Kleinstbetrieben zusammenhängen, da vor allem bei kleineren Betrieben erhebliche Tariflücken bestehen. So gaben weniger als 10 % der Berliner Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten ist demgegenüber fast jeder zweite tarifgebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben ist mehr als die Hälfte aller Beschäftigten tätig, die von einem Tarifvertrag profitieren (vgl. Tabelle 23).

⁴⁹ Hierzu gehören folgende Bereiche: Kindertagesstätten, Grundschulen, Schulen aus Sekundarbereich I und II, Berufsbildungsstätten, Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie Fahrschulen.

Tabelle 23: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarif- vertrag
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	9	9
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	19	21
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	36	37
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	48	58
Insgesamt	14	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe. Dies zeigt sich zum einen beim Anteil der Betriebe: Von den Berliner Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, ist jeder vierte tarifgebunden. Bei den in späteren Jahren gegründeten Betrieben fallen die Anteile deutlich kleiner aus. Noch deutlicher ist die Lücke zwischen älteren und jüngeren Betrieben bei der Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen: Fast zwei Drittel (62 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem vor 1990 gegründeten Betrieb arbeiten, unterliegen einer Tarifbindung. Bei den Beschäftigten in den vergleichsweise jungen, d. h. ab 2020 gegründeten Betrieben sind es lediglich 13 % (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarif- vertrag
	%	%
vor 1990	25	62
1990 bis 1999	16	39
2000 bis 2019	10	29
ab 2020	15	13
Insgesamt	14	39

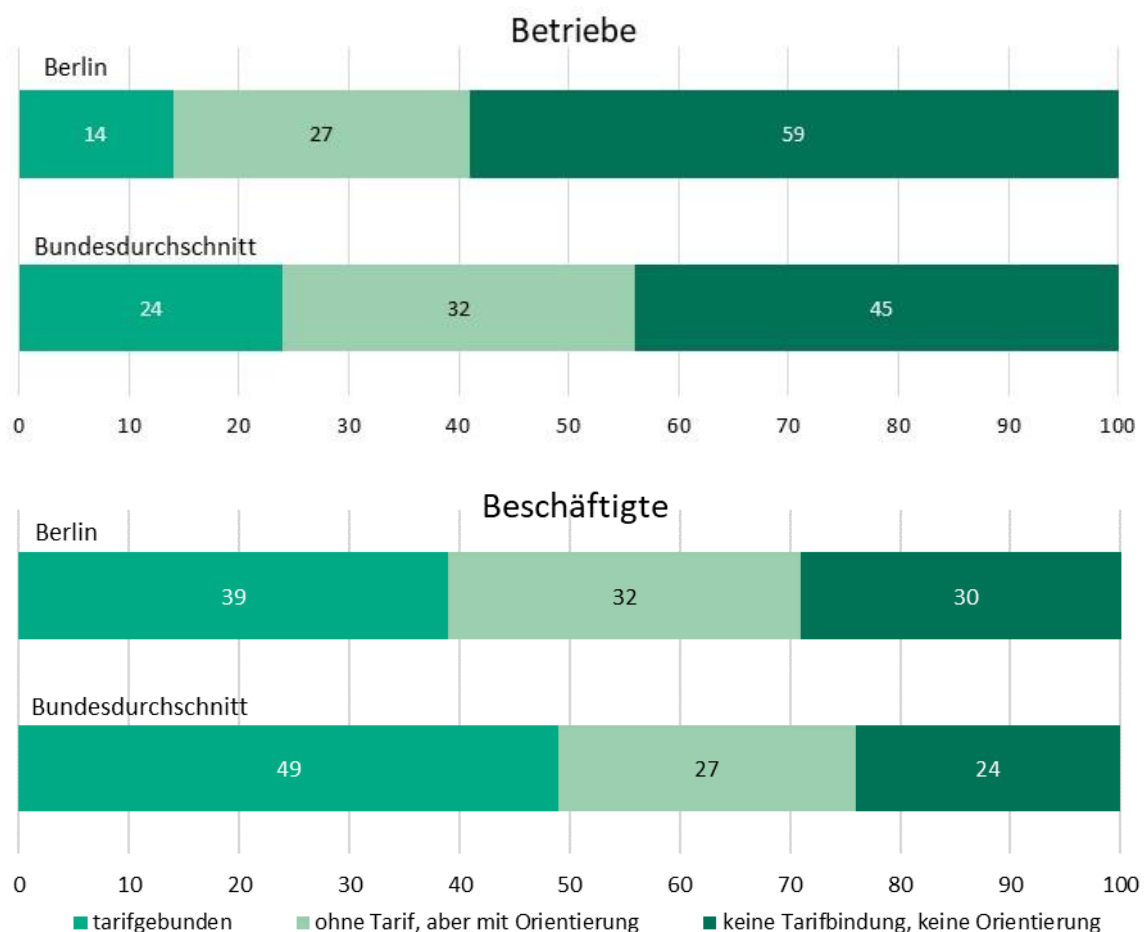
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen als jüngere Betriebe.

9.2 Orientierung an Tarifverträgen

Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung zieht bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder dritte (32 %) nicht tarifgebundene Betrieb in Berlin an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Berlin sind dies 27 %. Wie der regionale Vergleich zeigt, ist dieser Anteil wie auch bei den tarifgebundenen Betrieben kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 60).

Abbildung 60: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

In den nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Flächentarifvertrag orientierenden Betrieben arbeitet rund ein Drittel der Berliner Beschäftigten. Insgesamt arbeiten damit mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb mit Tarifbindung oder Tariforientierung.

Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Andere wesentliche Regelungen des Tarifvertrags wie die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs und Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld werden nicht immer übernommen.⁵⁰ Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen. Auch bietet eine Orientierung - im Gegensatz zur Bindung an Tarifverträge - keinen Rahmen für die kontinuierliche sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen.

9.3 Betriebliche Interessenvertretung

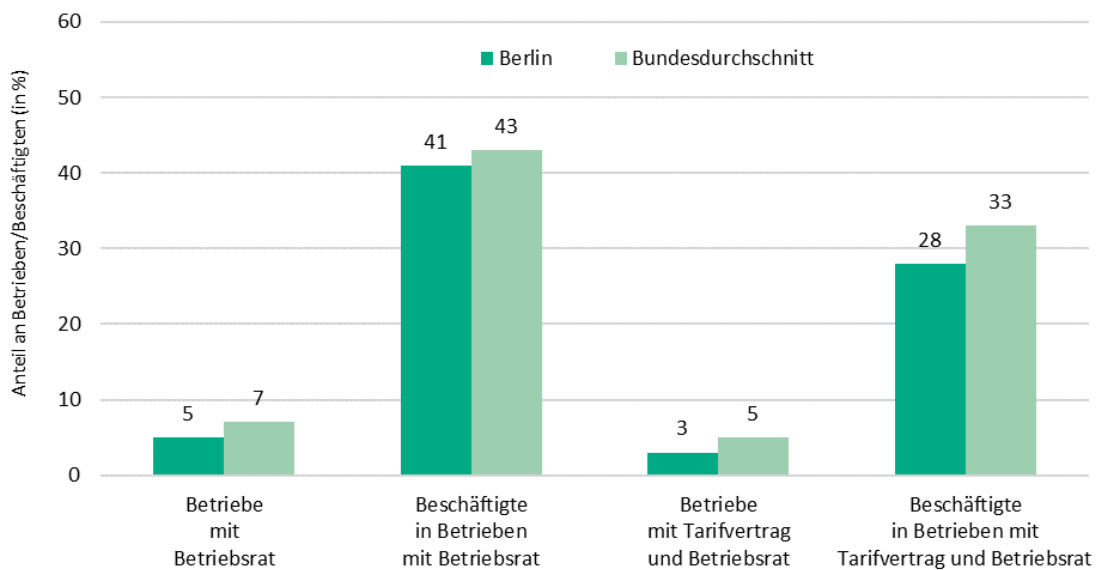
Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem BetrVG, wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat - bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes - gibt es allerdings in nur 5 % der Berliner Betriebe. Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Berlin haben 36 % der insgesamt rund 100 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um drei Prozentpunkte höher aus und beträgt 8 %.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt - ähnlich wie die Tarifgebundenheit - sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen Berliner Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 34 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es in 56 % einen Betriebsrat. Im Ergebnis ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 41 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es

⁵⁰ In der Befragung im Jahr 2020 befasste sich das IAB-Betriebspanel detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Betriebspanel Berlin 2020 - Ergebnisse der 25. Welle).

einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Berlin geringfügig unter dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts (vgl. Abbildung 61).

Abbildung 61: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Berlin fallen rund 3 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat mehr als ein Viertel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Die rund 97 % der Betriebe außerhalb der „Kernzone“ verteilen sich wie folgt: 13 % aller Betriebe in Berlin sind entweder nur tarifgebunden (11 %) oder haben nur einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung (2 %). Rund vier Fünftel (84 %) der Betriebe sind nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung. In diesen Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung arbeitet rund die Hälfte (48 %) der Beschäftigten. Ein erheblicher Teil der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Fazit: Im Laufe der letzten Jahre ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten tendenziell gesunken. Bei vergleichbaren Entwicklungstendenzen sind in Berlin weniger Betriebe und Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrags berührt als im Durchschnitt des

Bundes, was die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einschränkt. Da sich eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag orientiert, ist die Reichweite von Tarifverträgen größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe. Zu beachten bleibt jedoch stets, dass eine Tariforientierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt bezieht. Weitere, üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards, wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen oder Zuschlägen oder zu Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, welche zumeist langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt.

Glossar

Atypische Beschäftigung

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

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter einem „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur 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 von anderen Betrieben im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

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

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030) 90 28-0
www.berlin.de/sen/asgiva
pressestelle@senasgiva.berlin.de

© SenASGIVA
Stand 11/2025

