



BETRIEBSPANEL BERLIN 2022

Ergebnisse der 27. 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, Monika Putzing, Linda Wittbrodt (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: November 2023

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

Fotonachweise: Umschlag: © seventyfour/depositphotos.com

Vorwort: © Anke Illing

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

Ich freue mich, Ihnen das Betriebspanel 2022 vorlegen zu können. Bereits zum 27. Mal liefert das Betriebspanel aktuelle Zahlen zur Arbeitsmarktsituation in Berlin. Es versetzt die Politik, Wirtschafts- und Sozialpartner und nicht zuletzt die Betriebe selbst in die Lage, Chancen, Risiken und Herausforderungen des Berliner Arbeitsmarktes einzuschätzen.

Die dem Betriebspanel 2022 zugrundeliegende Befragung erfolgte im dritten Quartal 2022 – nach der Corona-Pandemie und nach dem Beginn des Angriffskriegs Russlands in der Ukraine. An den Ergebnissen lässt sich ablesen, wie sich diese Ereignisse auf die Unternehmen ausgewirkt haben.



Die Auswirkungen des Kriegsgeschehens auf den Berliner Arbeitsmarkt werden in dieser Auflage in einem eigenen Kapitel dargestellt. Rund jeder zweite Berliner Betrieb war wirtschaftlich vom Krieg in der Ukraine betroffen. Zugleich spielen die Betriebe bei der Integration der Geflüchteten eine wichtige Rolle. Deren erfolgreiche Integration hängt auch davon ab, welche Möglichkeiten sie haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das Engagement der Betriebe in diesem Bereich kann sich sehen lassen. Im Jahr 2022 gab es in rund jedem zehnten Berliner Betrieb Bewerbungen von Geflüchteten aus der Ukraine. In rund einem Drittel der kontaktierten Betriebe ergab sich daraus eine Beschäftigung. Dennoch arbeiten in Berlin bislang nur rund ein Fünftel aller Ukraine-Geflüchteten. Die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wünschenswert. Das Land Berlin unterstützt daher Geflüchtete mit gezielten Angeboten dabei, ihre Qualifikationen und Kenntnisse auf dem Berliner Arbeitsmarkt als Fachkräfte einzubringen und sich bei Bedarf weiter zu qualifizieren.

Eine wichtige Stellschraube bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels ist die Ausbildung von Nachwuchskräften. Die Auswertung zeigt allerdings wie schon in den Vorjahren eine zu geringe Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe. Immer noch bleiben viel zu viele ausbildungswillige Jugendliche unversorgt. Es besteht ein hoher Handlungsdruck für alle Akteure der beruflichen Bildung. Der Berliner Senat hat daher gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern ein Bündnis für Ausbildung initiiert. Übergeordnetes Ziel des Bündnisses ist es, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen und die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe zu steigern. Bis 2025 sollen 2.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, gemessen an unterschriebenen Ausbildungsverträgen, geschaffen werden.

Beim Thema Gleichstellung ist der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen leider weiterhin allgegenwärtig. In 66 Prozent der Berliner Betriebe arbeiten ausschließlich Männer in der Geschäftsführung. Teilzeitarbeit ist für Führungskräfte in Berliner Betrieben die Ausnahme. In 28 Prozent der Berliner Betriebe ist Führung in Teilzeit prinzipiell möglich. Aber nur 11 Prozent der Führungskräfte arbeiten Teilzeit. Diese 11 Prozent sind wiederum zum größeren Teil Frauen. Ein Grund hierfür - und stellvertretend für alle teilzeitbeschäftigten Berliner Arbeitnehmerinnen - ist oftmals die zusätzlich zu bewältigende Care-Arbeit. Hier brauchen wir neue Ideen, wie wir insbesondere Frauen verstärkt empoweren können. Neue Ansätze, wie beispielsweise die Vier-Tage-Woche, können hier Veränderungen bewirken und Gute Arbeit für alle schaffen.

Neue Ansätze braucht es auch beim Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Der Arbeitsmarkt hat sich von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Nie zuvor wurden so viele arbeitnehmerseitige Kündigungen eingereicht. Gut ausgebildete Fachkräfte können sich mittlerweile aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten sich daher informieren, welche betrieblichen Vorteile für Beschäftigte wichtig sind. Dazu gehören beispielsweise die Tarifbindung des Betriebes und die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten.

Als Vorsitzende der diesjährigen 100. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) werde ich mich für die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften im Kontext Guter Arbeit stark machen. Dazu gehört auch ein besserer Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, eine gute Ankunfts-kultur für ausländische Fachkräfte sowie die Gewinnung weiterer Fachkräftepotentiale. Ich bin zuversichtlich: In gemeinsamer Anstrengung können Bund und Länder die Fachkräftelücke verkleinern.

Schließlich möchte ich mich herzlich bei allen bedanken, die die Veröffentlichung des Berliner Betriebspanels 2022 ermöglicht haben. Das sind einerseits die befragten Betriebe: Ohne ihre Antworten und das Teilen ihrer Erfahrungen wäre die vorliegende Auswertung nicht möglich gewesen. Ein großes Dankeschön geht zudem an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, an Kantar Public und an SÖSTRA für die Entwicklung, Durchführung und Auswertung des Betriebspanels.



Cansel Kiziltepe

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

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einführung	5
2. Datenbasis	6
3. Betriebsstruktur	9
3.1 Branchenstruktur	9
3.2 Größenstruktur	10
4. Auswirkungen des Krieges in der Ukraine	13
4.1 Krisenbetroffenheit	13
4.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	17
5. Beschäftigungsentwicklung	21
5.1 Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und -abbau	21
5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung	24
5.3 Beschäftigungsaussichten	28
6. Fachkräftebedarf	32
6.1 Entwicklung der Nachfrage	32
6.2 Besetzung von Fachkräftestellen	36
7. Betriebliche Ausbildung	40
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	40
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	44
8. Weiterbildung	49
8.1 Betriebliche Weiterbildung	49
8.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse	52
9. Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern	56
9.1 Beschäftigungsschwerpunkte	56
9.2 Besetzung von Führungspositionen	58
9.3 Führen in Teilzeit	61
10. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung	66
10.1 Tarifbindung	66
10.2 Orientierung an Tarifverträgen	69
10.3 Betriebliche Interessenvertretung	71
11. Homeoffice	74
Glossar	77

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 2022 fand diese Befragung zum 27. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt 14.575 Betrieben vor, darunter 980 Betriebe aus Berlin.

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2022. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben einige Monate nach dem Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Rund die Hälfte der Betriebe von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen - insbesondere durch höhere Kosten für Energie und Treibstoffe

47 % der Betriebe in Berlin gaben an, von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen gewesen zu sein. 87 % der betroffenen Betriebe gaben an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. Demgegenüber waren 5 % überwiegend positiv betroffen und bei 8 % traf beides in gleichem Maße zu. Betriebe mit negativen Auswirkungen verzeichneten vor allem höhere Kosten für Energie und Treibstoffe, ein großer Teil auch Preisanstiege für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie Schwierigkeiten bei deren Bezug.

Zahlreiche geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bemühen sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz. Knapp jeder 10. Betrieb in Berlin hatte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 entsprechende Anfragen erhalten. Im Bundesdurchschnitt fiel der ermittelte Wert ähnlich aus. In rund jedem dritten dieser Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen letztendlich tatsächlich beschäftigt.

Beschäftigungserwartungen trotz des Krieges in der Ukraine und gestiegener Energiekosten überwiegend positiv

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist im Jahr 2022 weiter gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit weist allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs von 4,5 % gegenüber dem Vorjahr aus. In Berlin fiel der relative Zuwachs damit mehr als doppelt so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt (+1,9 %). Der jüngste Aufschwung speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in rund einem Viertel (28 %) der Berliner Betriebe. Zugleich baute gut ein Fünftel (23 %) aller Betriebe Beschäftigung ab. Im Hinblick

auf die zukünftige Entwicklung rechneten 22 % aller Berliner Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Im Vergleich zum vorangegangenen Befragungsjahr haben sich die Beschäftigungsperspektiven damit – trotz der wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine – weiter verbessert. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten demgegenüber lediglich 7 % der Berliner Betriebe.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften wieder deutlich gestiegen; Anteil unbesetzter Fachkräftestellen erreicht Höchstwert

42 % der Berliner Betriebe hatten im Jahr 2022 einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. 69 % aller Betriebe mit zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnte eine oder mehrere der angebotenen Stellen nicht besetzen. Insgesamt konnte fast die Hälfte (48 %) der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Der Anteil unbesetzter Stellen ist damit auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Fast zwei Drittel der Berliner Betriebe gehen davon aus, dass es auch in den nächsten beiden Jahren schwierig sein wird, Stellen mit Fachkräften zu besetzen.

Ausbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft geringer als im Bundesdurchschnitt; viele Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden

Nach eigenen Angaben sind 39 % der Berliner Betriebe ausbildungsberechtigt (Bundesdurchschnitt: 52 %). Knapp die Hälfte (44 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligt sich an der Ausbildung. Bezogen auf alle Berliner Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 17 %. Berlin liegt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (29 %). In Berlin konnten 42 % aller Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten hatten, mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen (Bundesdurchschnitt: 50 %). 27 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gaben an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Rund doppelt so viele Betriebe (56 %) wiesen auf die – aus ihrer Sicht – mangelnde Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber.

Betriebliche Weiterbildung: wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag in Berlin mit 39 % um 6 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich sogar um 19 Prozentpunkte erhöht und erreichte 34 %. Eine vergleichsweise starke Auswirkung auf den Weiterbildungsbedarf geht von der Einführung

neuer digitaler Maschinen bzw. Anlagen sowie der digital gestützten Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen aus: Jeweils ein Drittel der Betriebe, bei denen solche Technologien eingeführt wurden, verzeichneten einen starken bzw. sehr starken damit einhergehenden Weiterbildungsbedarf. Im Hinblick auf die derzeit am verbreitetsten Technologien - digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) - fällt der entsprechende Anteil mit 25 % etwas kleiner aus (sehr starker Weiterbildungsbedarf: 5 %, starker Weiterbildungsbedarf: 20 %).

Frauen sind auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert; in zwei Drittel der Berliner Betriebe ausschließlich Männer in der Geschäftsführung

In rund einem Drittel der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene: in 13 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze; 21 % sind ausschließlich frauengeführt. In 66 % der Betriebe in Berlin besteht die Geschäftsführung dagegen ausschließlich aus Männern. Von allen Leitungsposten sind nur etwas mehr als ein Viertel (28 %) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt damit weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten - und zwar in allen Bereichen der Berliner Wirtschaft, obwohl Berlin in den vergangenen Jahren bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen über dem Bundesdurchschnitt lag, was für 2022 nicht gehalten werden konnte.

Reichweite von Tarifverträgen in Berlin nach wie vor geringer als im Bundesdurchschnitt; betriebliche Interessenvertretungen fast nur in größeren Betrieben

In Berlin sind derzeit 14 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben sind 44 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe tarifgebunden und 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Geltung eines Tarifvertrags erfasst. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen - im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen - besteht nach wie vor eine relativ große Tariflücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt. Bundesweit gilt für 25 % der Betriebe und 51 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Tarifvertrag.

Einen Betriebsrat (bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes) gibt es in 4 % bzw. - bezogen auf alle Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten - in 7 % der Berliner Betriebe.

Insgesamt sind 50 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb¹ beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt sehr stark – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen Berliner Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 1 %, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 4 %), haben immerhin 29 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es in 62 % einen Betriebsrat.

Rund jede dritte Arbeitnehmerin bzw. jeder dritte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 46 % aller Berliner Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 47 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Berlin ergibt dies einen Anteilswert in Höhe von 34 %, d. h. rund jede dritte Arbeitnehmerin bzw. jeder dritte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. In Berlin ist Homeoffice damit weiterverbreitet als im Bundesdurchschnitt (Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten: 34 %; Beschäftigte, die von Homeoffice-Möglichkeiten Gebrauch machen können: 25 %).

¹ Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle Berliner Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

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 vorgestellt. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie Beschäftigungsaussichten (Kapitel 5), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildung (Kapitel 7) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Hierzu gehören aktuelle Daten zur wirtschaftlichen Betroffenheit der Berliner Unternehmen vom Krieg in der Ukraine und den Möglichkeiten der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine (Kapitel 4), zur Nutzung von digitalen Technologien in der betrieblichen Praxis und den daraus resultierenden Weiterbildungserfordernissen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Kapitel 8), zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Kapitel 9) sowie zur Verbreitung von Homeoffice und der Existenz betrieblicher Regelungen zum Umgang mit dieser Form der Arbeitsorganisation (Kapitel 11).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2022 liegen verwertbare Interviews von 980 Berliner Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurde 1,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 2,9 % 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 November 2022. 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 Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der

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

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

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2022 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf das erste Halbjahr 2022.

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen lt. Fragebogen
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	Bergbau und Gewinnung von Steinen, Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelindustrie, Verbrauchsgüterindustrie, Produktionsgüterindustrie, Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterind.
Baugewerbe	Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau), Baunebengewerbe (Bauinstallation)
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- u. Vers.-dienstleistungen	Kreditinstitute; Versicherungen
Grundstücks- u. Wohnungswesen	Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehm.-berat., Architektur- u. Ing.-büros; Forschung- und Entwicklung, Werbung u. Marktforschung, Veterinärwesen, Vermiet. von bewegl. Sachen
Sonstige wirt. Dienstleistungen	Vermittl. u. Überlass. von Arbeitskräften, Wach- u. 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 2022.

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).²

² Um die Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größenkategorien im vorliegenden Bericht neu abgegrenzt. Dieser Schritt war erforderlich, weil sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben kontinuierlich verringert hat. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (bislang: 50 bis 249), als Großbetriebe alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (bislang: 250 oder mehr). Dies sollte bei Vergleichen mit Vorjahreszahlen berücksichtigt werden.

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 100 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 1,9 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Von herausragender Bedeutung ist der Dienstleistungssektor, insbesondere die Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Zur genannten Branche gehören z. B. Betriebe aus den Bereichen Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung sowie Vermietung von beweglichen Sachen. Die genannte Branche zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als viele andere Branchen. Insgesamt entfallen 17 % der Berliner Betriebe und 7 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese Branche. Sie übt damit 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, 3% der Beschäftigten). Die Bedeutung der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ist in Berlin - gemessen am Anteil an den Betrieben - deutlich größer als im Bundesdurchschnitt (12 %). Berlin weist darüber hinaus einen überdurchschnittlich hohen Anteil auf von Betrieben und Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche (7 %) sowie in den beiden Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (9 %) und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (7 %, z. B. Wach- und Sicherheitsdienste, Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau). Während der Dienstleistungssektor in Berlin überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze bietet, ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig

beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur halb so groß wie im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Tabelle 2).³

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

Branche	Verteilung der Betriebe*		Verteilung der Beschäftigten*	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	7	18
Baugewerbe	9	11	5	6
Handel, Reparatur (ohne Einzelhandel)	5	8	4	6
Einzelhandel	9	11	7	8
Verkehr und Lagerei	3	4	4	5
Information und Kommunikation	7	3	7	3
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	9	7	6	4
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleistungen	17	12	7	7
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7	5	10	6
Erziehung und Unterricht*	3	3	8	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	15	15
Personenbezog. Dienstl. (ohne HoGa)	6	5	4	3
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	2	3	2
Restliche	7	10	13	13
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

3.2 Größenstruktur

Von den rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen fast drei Viertel (72 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Bundesweit stellen Kleinstbetriebe mit einem Anteil von 66 % ebenfalls die meisten Betriebe. Die Berliner Wirtschaft ist damit in etwas stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als im bundesweiten Durchschnitt. Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten machen nur 3 % aller Betriebe aus. In Betrieben dieser Größenklasse arbeitet aber mehr als jede bzw. jeder zweite Beschäftigte (52 %). Damit arbeiten mehr als dreimal so viele

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).

Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb wie in einem Kleinbetrieb (15 %) (vgl. Tabelle 3).

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

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe*		Verteilung der Beschäftigten*	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	72	66	15	15
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	22	28	22	27
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	3	3	10	12
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	3	3	52	46
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Der etwas höhere Anteil der Kleinbetriebe in Berlin könnte mit dem dynamischen Gründungsgeschehen und dem daraus resultierenden, höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen. Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Von den derzeit rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin wurden mehr als vier von fünf erst nach 1990 gegründet. Lediglich 15 % sind vorher gegründet worden. Der Anteil an älteren und etablierten Betrieben ist damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt, der von jüngeren Betrieben entsprechend größer (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Gründungsjahr	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
vor 1990	15	24	30	49
1990 bis 1999	20	16	28	15
2000 bis 2009	23	19	22	14
ab 2010	41	39	20	21
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Die unterschiedliche Struktur spiegelt sich in der Verteilung der Beschäftigten wider. Bundesweit arbeitet rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem älteren und etablierten Betrieb, in Berlin nur 30 %.

Fazit: Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt hat Berlin einen höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben und einen geringeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes. In der Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009, als vor allem die mit den Weltmärkten eng verzahnte Industrie betroffen war, war diese Wirtschaftsstruktur ein Vorteil. Während der Corona-Pandemie hingegen war der in Berlin wichtige Dienstleistungssektor, insbesondere die Hotel-, Gaststätten-, Event- und Tourismusbranche, stärker von den Kontakt- und Reisebeschränkungen betroffen. Auch das geringere durchschnittliche Alter der Berliner Betriebe war ein Nachteil. Jüngere Betriebe sind in der Regel eher klein. In der Corona-Pandemie waren kleinere Betriebe überdurchschnittlich stark negativ betroffen. Da sie über geringere finanzielle Reserven zur Überbrückung der Krise verfügten als etablierte Großbetriebe, waren sie überdurchschnittlich häufig in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht. Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen potenziell verbessert, zugleich entstand ein neuer Krisenherd: Mit dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine im Frühjahr 2022 entstanden neue Unsicherheiten und Belastungen. Wie sich diese auf die Berliner Wirtschaft ausgewirkt haben, beschreibt das folgende Kapitel 4.

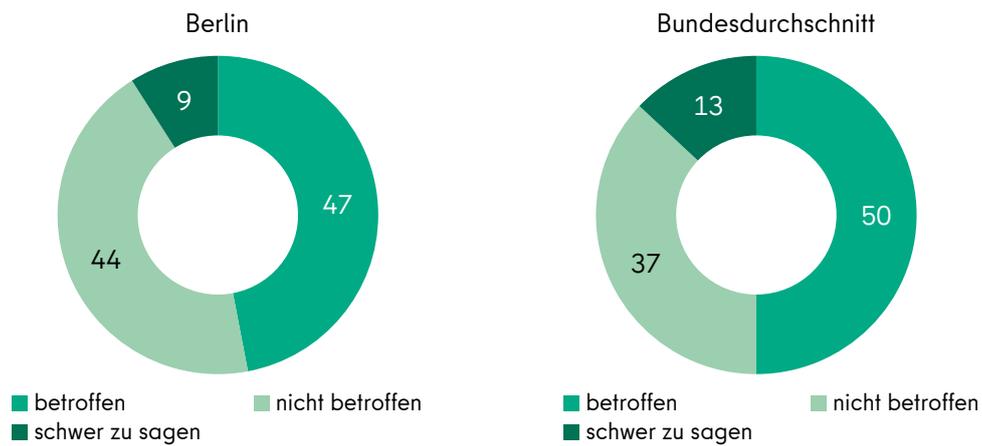
4. Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

Vor dem Hintergrund des russischen Angriffs auf die Ukraine im Frühjahr 2022 wurden in der aktuellen Befragung auch die Auswirkungen des seither andauernden Krieges auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt thematisiert. Neben dem Wegfall des russischen Exportmarkts sind es vor allem hohe Rohstoff- und Energiepreise sowie drohende Lieferengpässe, welche die regionale Wirtschaft stark in Mitleidenschaft ziehen können. Auch die Ungewissheit über die weitere Entwicklung führt zu einer Belastung des wirtschaftlichen Klimas. Um empirisch belastbare und überregional vergleichbare Erkenntnisse hierzu gewinnen zu können, wurden die Betriebe nach dem Grad der wirtschaftlichen Betroffenheit sowie den spezifischen Auswirkungen des Krieges auf ihre Geschäftstätigkeit gefragt. Da der Krieg zugleich eine massive Fluchtbewegung aus der Ukraine ausgelöst hat, die Berlin wie auch die anderen Bundesländer erreicht hat, wurde zusätzlich erhoben, ob sich geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in den befragten Betrieben bemüht haben bzw. Geflüchtete in den befragten Betrieben eingestellt wurden. Den Betrieben kommt eine Schlüsselrolle für die gelingende Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu. Gleichzeitig kann die Zuwanderung insbesondere von ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter dazu beitragen, die Engpässe in einzelnen akademischen, technischen und medizinischen Berufen zu verringern.

4.1 Krisenbetroffenheit

Die Betriebe wurden gefragt, ob sich der Krieg in der Ukraine wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Dabei waren zunächst sowohl positive als auch negative Auswirkungen gemeint. Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, wirkte sich der Krieg in der Ukraine bislang sehr ungleich auf die Berliner Wirtschaft aus. Während 47 % der Berliner Betriebe von Auswirkungen auf ihre Geschäftstätigkeit sprachen, fühlten sich fast genauso viele gar nicht betroffen. Die übrigen 9 % der Befragten waren sich nicht sicher genug, eine eindeutige Aussage zu treffen. Diese Unsicherheit könnte damit begründet sein, dass die Betriebe die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen konnten, etwa da sich Preiserhöhungen bei den Energiekosten noch nicht in konkrete Erhöhungen der Abschlagszahlungen umgewandelt hatten. Im Bundesdurchschnitt zeigt sich eine ähnliche Verteilung.

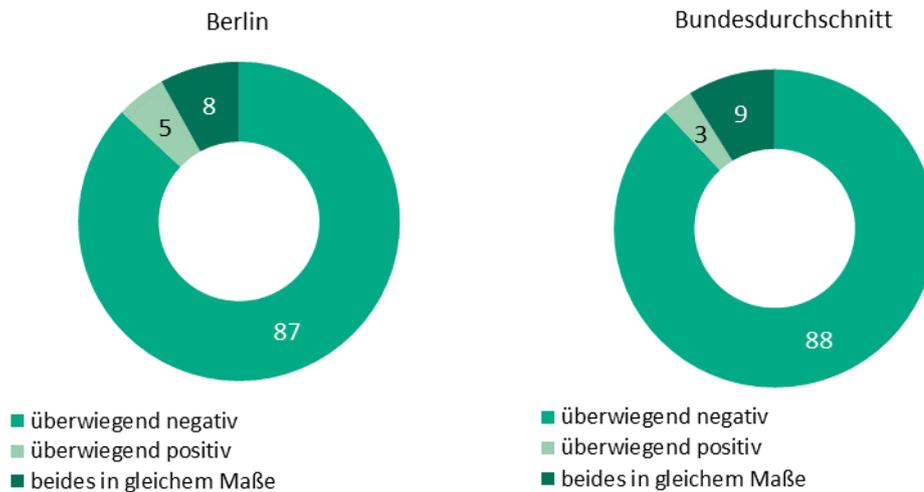
Abbildung 1: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Wenn Betriebe betroffen waren, dann ganz überwiegend negativ. 87 % der betroffenen Betriebe gaben an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. Demgegenüber waren 5 % überwiegend positiv betroffen und bei 8 % traf beides in gleichem Maße zu (vgl. Abbildung 2).

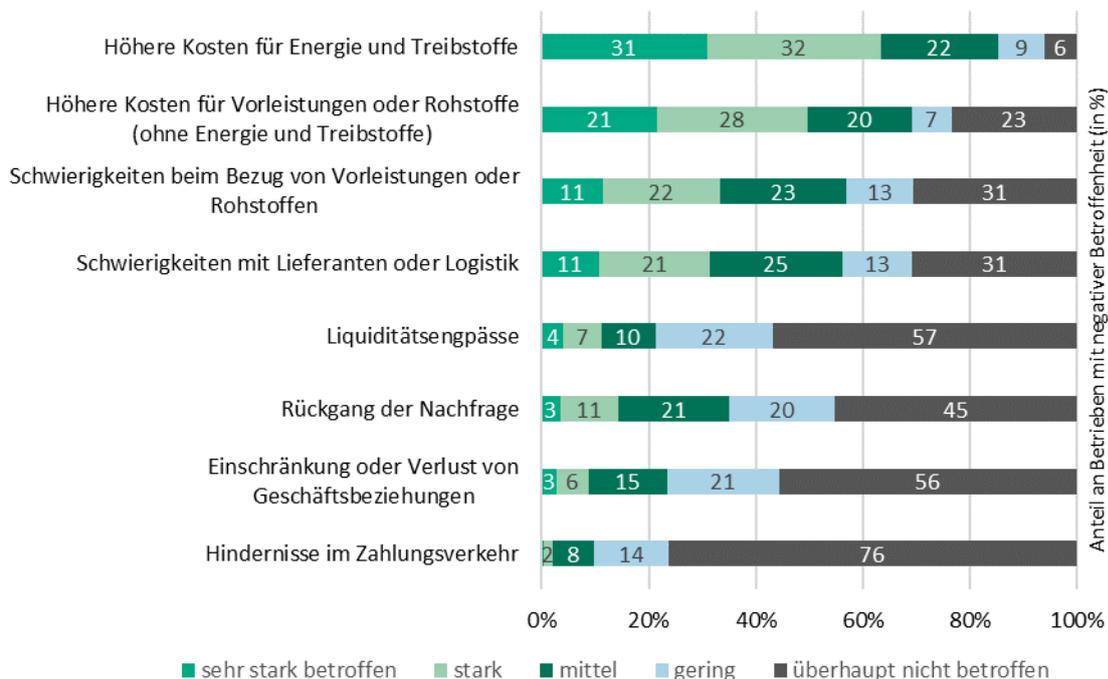
Abbildung 2: Art der wirtschaftlichen Betroffenheit in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine.

Die negativ betroffenen Betriebe⁴ wurden nach den konkreten Auswirkungen befragt. Dabei zeigte sich, dass höhere Energie- und Rohstoffkosten sowie Schwierigkeiten bei der Beschaffung von benötigten Materialien die größten Probleme bereiteten. So gaben 94 % der vom Krieg in der Ukraine wirtschaftlich betroffenen Berliner Unternehmen an, die Auswirkungen der höheren Kosten für Energie und Treibstoffe zu spüren, darunter 32 % „stark“ und 31 % sogar „sehr stark“ (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Art der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit überwiegend negativen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Dass sich nicht nur Gas und Öl, sondern auch andere benötigte Rohstoffe und Vorleistungen verteuerten, spürten 77 % der negativ betroffenen Berliner Betriebe. 69 % der Betriebe hatten - unabhängig von den höheren Kosten - zudem auch Schwierigkeiten bei der Beschaffung der erforderlichen Vorleistungen oder Rohstoffen, bei 33 % waren diese Probleme „stark“ oder „sehr stark“ ausgeprägt. Ähnlich fiel das Antwortverhalten bei Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik aus. Alle anderen, aus dem Krieg in der Ukraine direkt oder indirekt resultierenden möglichen Folgen, wurden deutlich seltener genannt. Dies betrifft z. B. Nachfragerückgänge. Einen Rückgang der Nachfrage mussten

⁴ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch diejenigen, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

zwar insgesamt 55 % der betroffenen Berliner Betriebe hinnehmen, in der Mehrheit dieser Fälle dürfte dieser Rückgang aber verhältnismäßig gering ausgefallen sein. Lediglich 3 % bzw. 11 % sahen sich hiervon „sehr stark“ oder „stark“ betroffen. Die übrigen negativen Auswirkungen - Einschränkungen oder Verlust von Geschäftsbeziehungen, Liquiditätsengpässe sowie Hindernisse bei Zahlungsverkehr - beschränkten sich auf eine Minderheit von Betrieben.

Ob Betriebe wirtschaftlich vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Branchen. Zu den Bereichen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil betroffener Betriebe gehören das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe sowie der Handel, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Die geringste Betroffenheit mit Anteilswerten zwischen 29 % und 32 % verzeichneten dagegen die Branchen Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Freiberufler, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betroffenheit nach ausgewählten Branchen

Branche	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	59	97	0	3
Baugewerbe	65	99	0	1
Einzelhandel	63	89	3	9
Information und Kommunikation	31	70	16	14
Gaststätten- u. Beherbergungsgew.	62	91	0	9
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	32	82	5	12
Sonstige wirt. Dienstleistungen	62	80	12	8
Erziehung und Unterricht	29	94	2	4
Gesundheits- und Sozialwesen	32	76	6	18
Insgesamt	47	87	5	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In allen Branchen spürten die betroffenen Betriebe überwiegend negative Auswirkungen. Die Anteile überwiegend negativ Betroffener reichen von 70 % in der Informations- und Kommunikationsbranche bis hin zu 99 % im Baugewerbe. In einer Branche - Information und Kommunikation - gab es einige Betriebe, die von der Krise in wirtschaftlicher Hinsicht profitieren konnten: 16 % der Betroffenen berichteten von überwiegend positiven Effekten,

weitere 14 % von negativen und positiven Effekten. Bei der Einordnung der Angaben zur letztgenannten Branche ist auf die vergleichsweise geringe Fallzahl hinzuweisen, wodurch die angegebenen Werte mit einer gewissen Unsicherheit behaftet sind.

Mit der Größe eines Betriebes steigt tendenziell die Wahrscheinlichkeit, wirtschaftlich negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen zu sein. Im Hinblick auf die Art der Betroffenheit überwogen bei Betrieben aller Größenklassen gleichermaßen die negativen Effekte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%		%	
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	44	86	7	8
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	54	87	1	11
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	50	93	2	6
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	59	91	2	7
Insgesamt	47	87	5	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Dass größere Betriebe noch etwas häufiger als kleinere Betriebe vom Krieg in der Ukraine betroffen sind, könnte damit zusammenhängen, dass erstere vergleichsweise stärker von Vorleistungen, Rohstoffen und Geschäftsbeziehungen abhängig sind. Zudem generieren größere Betriebe einen deutlich höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte, ein Bereich, in dem Einschränkungen aufgetreten sind (insbesondere Sanktionen gegen Russland).

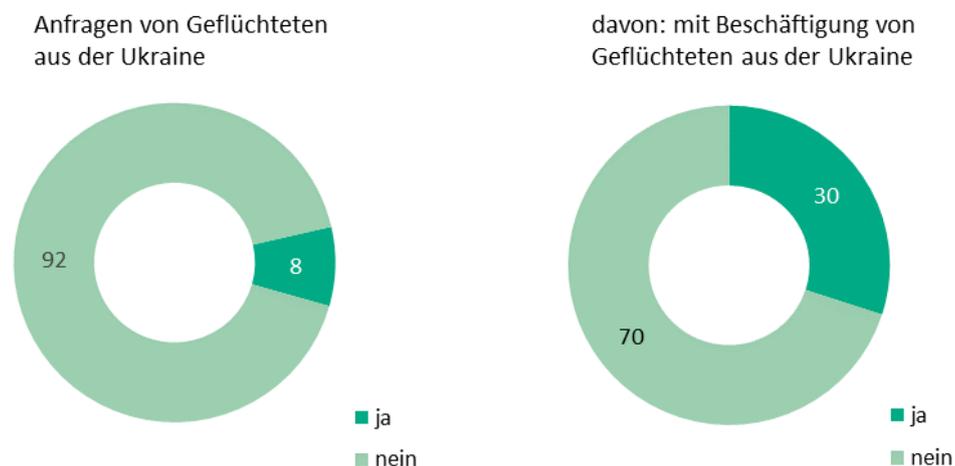
4.2 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

In der Folge des Überfalls Russlands auf die Ukraine sind hunderttausende Menschen nach Deutschland geflüchtet. Mit rund 740 Tsd. Personen machten Ukrainerinnen und Ukrainer den mit Abstand größten Teil der im ersten Halbjahr 2022 netto Zugewanderten aus.⁵ Die erfolgreiche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von der Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern. Mit der Anwendung der sogenannten „Massenzustrom“-Richtlinie der EU vom 4. März 2022 und dem Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB II

⁵ Pressemitteilung Nr. 069 vom 29. November 2022 des Statistisches Bundesamtes (Destatis): Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei.

zum 1. Juni 2022 wurde den erwerbsfähigen Geflüchteten aus der Ukraine daher der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Der Erfolg der Integrationsbemühungen hängt – neben einer Reihe von Faktoren – wesentlich von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurden die Betriebe gefragt, ob sie von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um eine Beschäftigung in ihrem Betrieb angefragt wurden und ob sie Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt haben. Bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2022 hatte knapp jeder 10. Betrieb in Berlin entsprechende Anfragen erhalten (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In rund jedem dritten dieser Betriebe mit Anfragen wurden eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigt. Hierbei kann es sich um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz handeln. Im Bundesdurchschnitt fielen die Werte ähnlich aus: Bundesweit gab es bei 7 % der Betriebe entsprechende Kontakte und in 34 % dieser Fälle kam es zu einer Einstellung. Der Anteil der Betriebe mag vergleichsweise gering erscheinen, ist aber dennoch bemerkenswert, da viele Geflüchtete zwar über ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen, aber nur in seltenen Fällen über gute Deutschkenntnisse verfügen.⁶

⁶ In einer aktuellen Untersuchung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu Geflüchteten aus der Ukraine wurde ermittelt, dass 80 % der erwachsenen Geflüchteten Frauen sind, 72 % der Geflüchteten über einen Hochschulabschluss verfügen, 4 % gute Deutschkenntnisse haben, 17 % Prozent der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und 71 % der erwerbstätigen Geflüchteten eine Tätigkeit ausüben, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss voraussetzt (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

Die folgende Tabelle 7 zeigt, dass 8 % aller Berliner Betriebe Anfragen zu Ausbildungs-, Beschäftigungs- oder Praktikumsmöglichkeiten von geflüchteten Personen aus der Ukraine erhalten haben. In der Branche Information- und Kommunikation gab es überdurchschnittlich häufig solche Anfragen. In den Fällen mit entsprechenden Anfragen kam es bei knapp der Hälfte der Betriebe auch zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung. In den anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft fielen die Anteile der Betriebe mit Kontakten deutlich kleiner aus.

Tabelle 7: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach ausgewählten Branchen

Branche	Betrieben mit Anfragen	davon: Betriebe mit Beschäftigung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	11	39
Baugewerbe	4	60
Einzelhandel	10	26
Information und Kommunikation	22	47
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	11	29
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	5	14
Gesundheits- und Sozialwesen	6	32
Insgesamt	8	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Mit der Größe eines Betriebes steigt tendenziell die Wahrscheinlichkeit eines Kontaktes bzw. einer Anfrage. So haben 28 % der Großbetriebe und 37 % der mittelgroßen Betriebe entsprechende Anfragen erhalten, aber nur 5 % der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Betriebe mit Anfragen und Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betrieben mit Anfragen	davon: Betriebe mit Beschäftigung
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	5	14
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	13	32
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	37	71
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	28	45
Insgesamt	8	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei der Interpretation der ermittelten Anteilswerte ist die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Berliner Wirtschaft zu berücksichtigen: mehr als zwei Drittel der rund 100 Tsd. Berliner Betriebe sind Kleinstbetriebe, d. h. sie haben weniger als 10 Beschäftigte

(siehe hierzu ausführlich Kapitel 3). Mit 5 % erhielt zwar nur ein vergleichsweise kleiner Teil von Betrieben dieser Größenklasse Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine. Absolut betrachtet übertrifft die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter aber deutlich jene der Großbetriebe.⁷

Fazit: Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat zu einer nicht unerheblichen Belastung des wirtschaftlichen Klimas geführt. Fast die Hälfte der Betriebe in Berlin ist von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen – insbesondere die gestiegenen Kosten für Energie, Treibstoff und sonstige Rohstoffe sowie Schwierigkeiten beim Bezug von benötigten Vorleistungen führen zu Belastungen. Die durch den Krieg in der Ukraine ausgelösten Fluchtbewegungen haben zugleich zu vermehrten Anfragen um einen Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in Berliner Betrieben geführt. In einer nennenswerten Zahl dieser Betriebe kam es in der Folge zum Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses. Im folgenden Kapitel 5 wird gezeigt, wie sich die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Arbeitskräften im letzten Jahr entwickelt hat und dabei beleuchtet, wie sich der Krieg in der Ukraine auf das Einstellungsgeschehen ausgewirkt hat.

⁷ Angaben über die konkrete Zahl der beschäftigten Personen aus der Ukraine können aus den Daten der vorliegenden Befragung nicht abgeleitet werden.

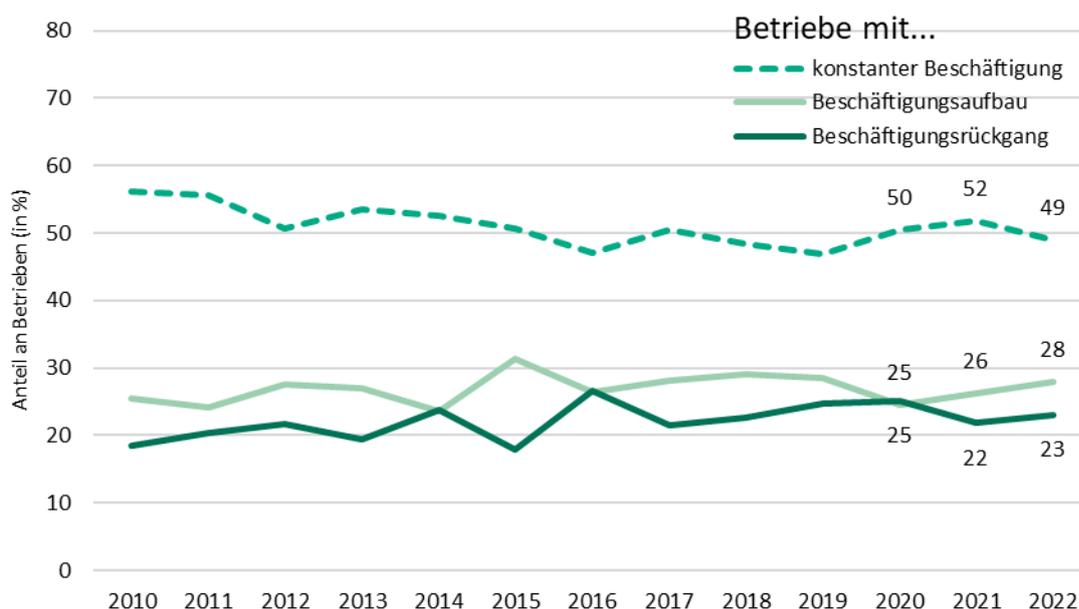
5. Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist weiter gestiegen. Die Bundesagentur für Arbeit weist allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Zuwachs von 4,5 % gegenüber dem Vorjahr aus. Der relative Zuwachs im Jahr 2022 fiel damit mehr als doppelt so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt (+1,9 %).⁸ Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen der vorliegenden Betriebsbefragung „IAB-Betriebspanel“, in der standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben erfasst werden (z. B. Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige) bestätigen die positiven Daten der Bundesagentur für Arbeit.

5.1 Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und -abbau

Hinter dem allgemeinen Beschäftigungszuwachs in Berlin verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

⁸ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berlin. Berichtsmonat 30. Juni 2022. Nürnberg, 10. Januar 2023.

Etwas mehr als ein Viertel (28 %) der Berliner Betriebe hat den eigenen Beschäftigtenbestand zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 erweitern können. Zugleich ist in knapp einem Viertel (23 %) aller Betriebe die Zahl der Beschäftigten zurückgegangen. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungsjahr ist damit sowohl der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungswachstum als auch der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau gestiegen.⁹

Der Krieg in der Ukraine hat zu einer erheblichen Störung der Handelsströme sowie einer Erhöhung der Energiepreise geführt. Die Folgen dieser Entwicklung spiegeln sich jedoch nur bedingt in der Beschäftigungsentwicklung wider. In jedem vierten (25 %) der überwiegend negativ vom Krieg betroffenen Betriebe ist die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 zwar gesunken. Der Anteil geschrumpfter Betriebe lag damit jedoch nur geringfügig über dem entsprechenden Wert in den übrigen Betrieben (22 %). Mehr als ein Viertel (27 %) der überwiegend negativ betroffenen Betriebe hat die Zahl ihrer Beschäftigten steigern können – und damit ähnlich viele wie in der Gruppe der übrigen, nicht negativ betroffenen Betriebe (28 %).

In der Mehrzahl der Branchen der Berliner Wirtschaft gab es mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als solche mit Beschäftigungsabbau (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	34	41	26
Baugewerbe	16	57	27
Einzelhandel	30	40	29
Information und Kommunikation	33	43	24
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	10	44	45
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistl.	27	50	23
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	20	44	36
Erziehung und Unterricht	19	53	27
Gesundheits- und Sozialwesen	21	55	24
Insgesamt	23	49	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

⁹ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang, wobei sich hinter der Beschäftigungsentwicklung auf der Einzelbetriebsebene sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge verbergen können.

Die größten Anteile der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau fanden sich in der Branche Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. In den beiden genannten Branchen belief sich der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau auf 45 % bzw. 36 %. Überdurchschnittlich geringe Anteile gewachsener Betriebe finden sich dagegen in den Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigt sich kein einheitliches Bild. Bis auf die Gruppe der Kleinstbetriebe gab es in allen Größenklassen deutlich mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) %	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	23	56	20
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	22	30	47
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	26	27	47
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	21	27	52
Insgesamt	23	49	28

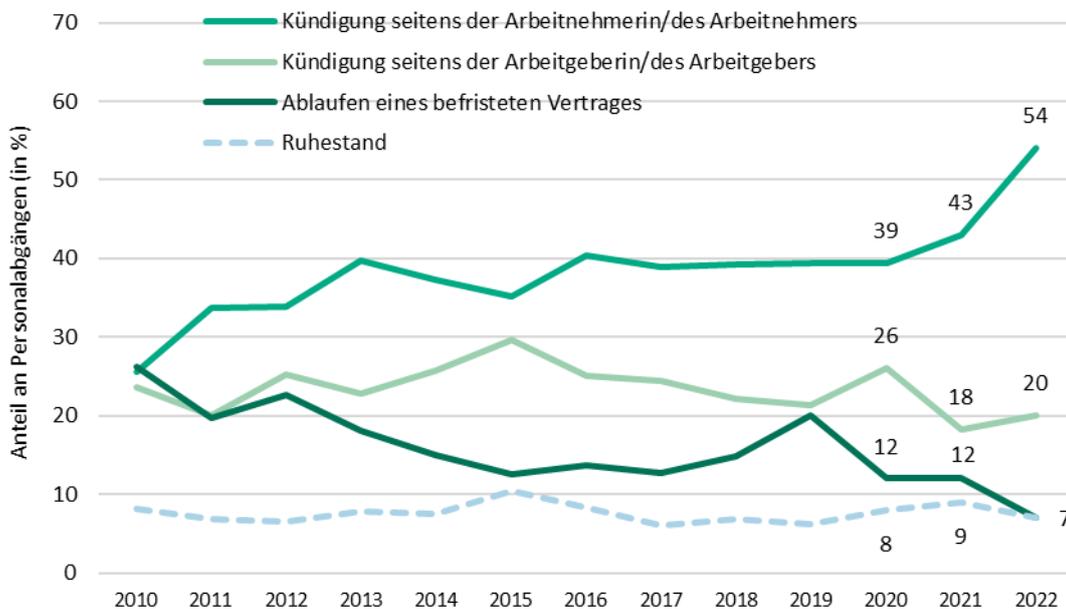
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z. B. durch Fluktuation oder das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben. Gerade in konjunkturell guten Zeiten steigt die Wechselneigung der Beschäftigten und führt zu einer Zunahme von freiwilligen Abgängen.

Personalabgänge im hier beobachteten Zeitraum - erstes Halbjahr 2022 - waren in 30 % der Berliner Betriebe zu verzeichnen. Der Anteil fiel damit höher aus als im Jahr zuvor

(2021: 26 %). Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind in der folgenden Abbildung dargestellt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen lag bei 54 % und erreichte damit einen neuen Höchststand. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen lag bei 20 % - der zweitniedrigste Wert der letzten Jahre. Die beobachtete Entwicklung deutet darauf hin, dass mittlerweile wieder ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, was zum einen die Wechseloptionen für Beschäftigte verbessert, zum anderen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lässt.

In Betrieben, die überwiegend negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, war der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen mit 26 % doppelt so hoch wie im Mittel der übrigen, nicht negativ betroffenen Betriebe der Berliner Wirtschaft. Gleichwohl war auch in den krisenbetroffenen Betrieben eine deutlich höhere Zahl von Abgängen durch arbeitnehmerseitige Kündigungen bedingt: Dies betraf 51 % der erfolgten Personalabgänge.

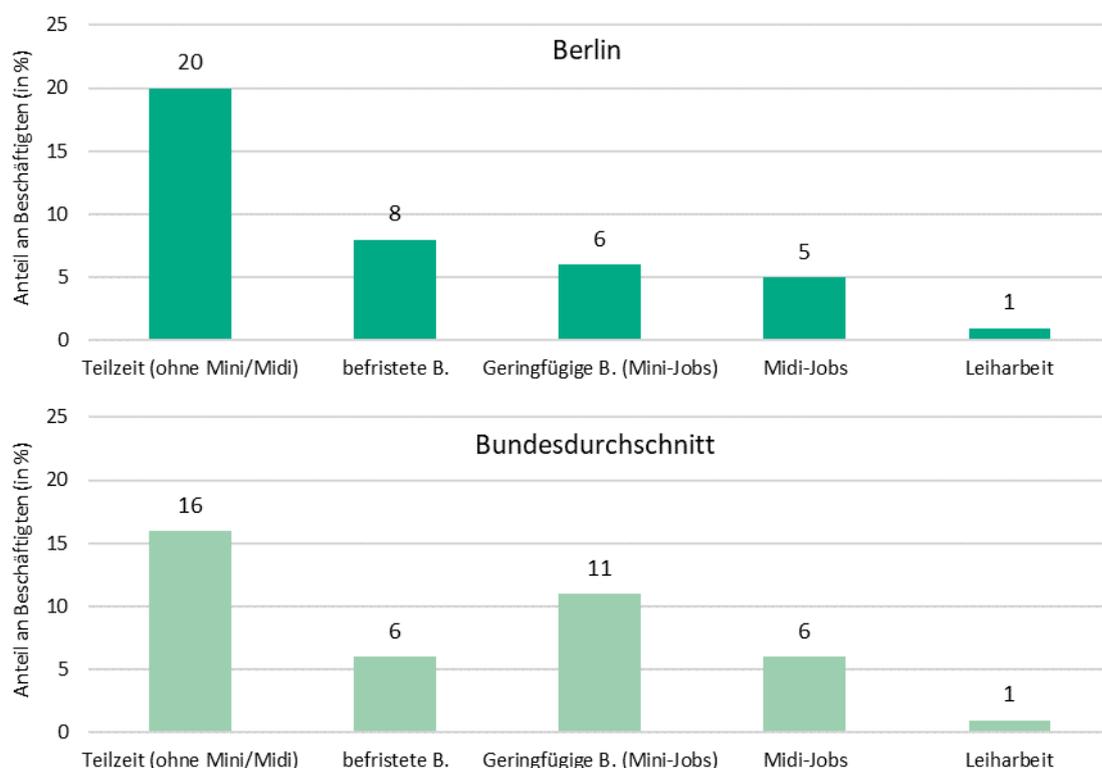
5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

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 „Normalarbeitsverhältnis“ der großen Mehrheit der Beschäftigten, unterscheidet. Leiharbeit stellt in diesem Sinne eine Sonderform der atypischen Beschäftigung dar, weil sie oftmals zwar als unbefristete Vollzeitbeschäftigung erfolgt. Allerdings sind die Beschäftigten nicht bei ihrem Vertragsarbeitgeber tätig, wodurch ihr Vertrag von der Auftragslage abhängig und die Bezahlung innerhalb einer Branche teilweise unterschiedlich ist. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe sowie der Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen).

Die folgende Abbildung 7 zeigt die Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt.

Abbildung 7: Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Atypische Erwerbsformen sind sehr ungleich auf die einzelnen Branchen verteilt. Grundsätzlich finden sich atypische Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig

in den Dienstleistungsbranchen, also wirtschaftlichen Bereichen, die in Berlin stark vertreten sind.

In 39 % der Berliner Betriebe gibt es klassische Teilzeitbeschäftigte¹⁰ (Bundesdurchschnitt: 38 %). Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an der Berliner Gesamtbeschäftigung ist im Verlauf der letzten rund 10 Jahre um rund drei Prozentpunkte gestiegen (2010: 17 %). Klassische Teilzeit ist vor allem in den personennahen Dienstleistungsbereichen (z. B. Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) stark verbreitet, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe dagegen eher selten anzutreffen.

Es gibt gesetzliche Regelungen, die es den Beschäftigten erlauben, für einen begrenzten Zeitraum und auf eigenen Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren, mit einem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit (sog. „Brückenteilzeit“).¹¹ Eine solche zeitweilige Arbeitszeitreduzierung kann aber auch ohne Bezug auf ein Gesetz vereinbart werden. In 12 % der Berliner Betriebe gab es zum Stichtag der aktuellen Befragung mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, die bzw. der ihre bzw. seine Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum auf eigenen Wunsch reduziert hat (Bundesdurchschnitt: 9 %).¹² Der Anteil der Beschäftigten mit einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung betrug rund 3 % (Bundesdurchschnitt: ebenfalls 3 %).

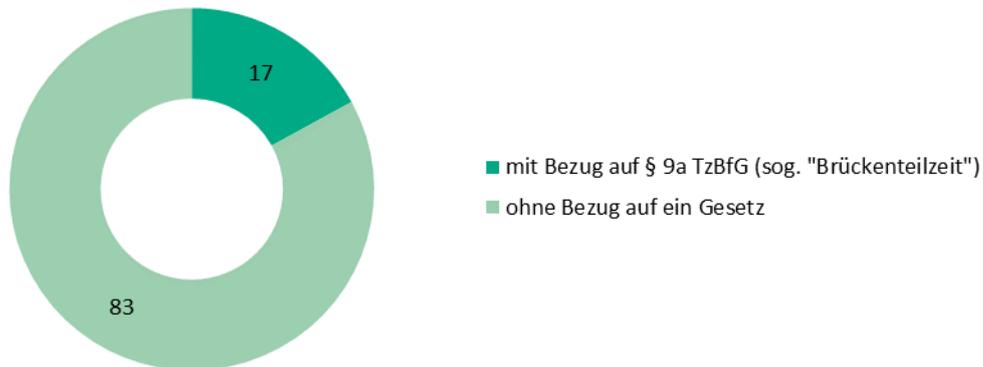
Nach Angaben der befragten Betriebe erfolgte diese freiwillige und von vornherein befristete Reduzierung der Arbeitszeit bei 17 % der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Bezug auf § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, nach deren Ende automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit gilt. In den übrigen Fällen wurde die zeitweilige Arbeitszeitreduzierung ohne Bezug auf ein Gesetz vereinbart (vgl. Abbildung 8). Die letztgenannte Aussage ist allerdings mit großen Unsicherheiten behaftet, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl relativ klein ist.

¹⁰ 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 sowie Beschäftigte, deren Bruttomonatsverdienst zwischen 451 € und 1.300 € liegt (Midi-Jobs). 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.

¹¹ Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wurde mit § 9a ein Rechtsanspruch auf die sog. „Brückenteilzeit“ geschaffen (gültig seit 1.1.2019). Das bedeutet, dass die Beschäftigten nach einer von vornherein befristeten Teilzeitphase automatisch zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.

¹² Die entsprechende Frage lautete: Es gibt gesetzliche Regelungen, die es den Beschäftigten erlauben, für einen begrenzten Zeitraum und auf eigenen Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren, mit einem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Eine solche zeitweilige Arbeitszeitreduzierung kann aber auch ohne Bezug auf ein Gesetz vereinbart werden. Gab es am 30.6.2022 in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum auf eigenen Wunsch reduziert hatten?

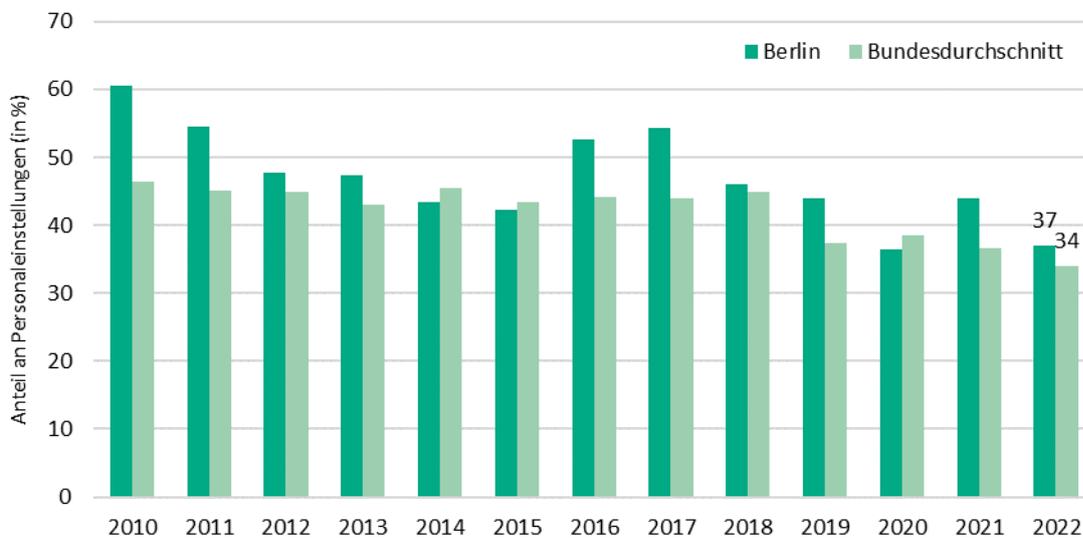
Abbildung 8: Beschäftigte mit freiwilliger Arbeitszeitreduzierung für einen begrenzten Zeitraum nach gesetzlicher Grundlage



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In Berlin sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weniger, klassische Teilzeitarbeit sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse dagegen etwas stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Vor dem Hintergrund dieses Befundes wird nachfolgend die Entwicklung von Befristungen detaillierter dargestellt. Aktuelle Ergebnisse hierzu liegen für die im ersten Halbjahr 2022 vorgenommenen Personaleinstellungen vor. Von allen in diesem Zeitraum erfolgten Einstellungen waren 37 % befristet. Der Anteil der Befristungen ist damit gegenüber dem Vorjahreszeitraum gesunken. Bei bundesweit ähnlicher Entwicklung hat sich zudem der Abstand bei der Befristungsquote zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt verringert (vgl. Abbildung 9).

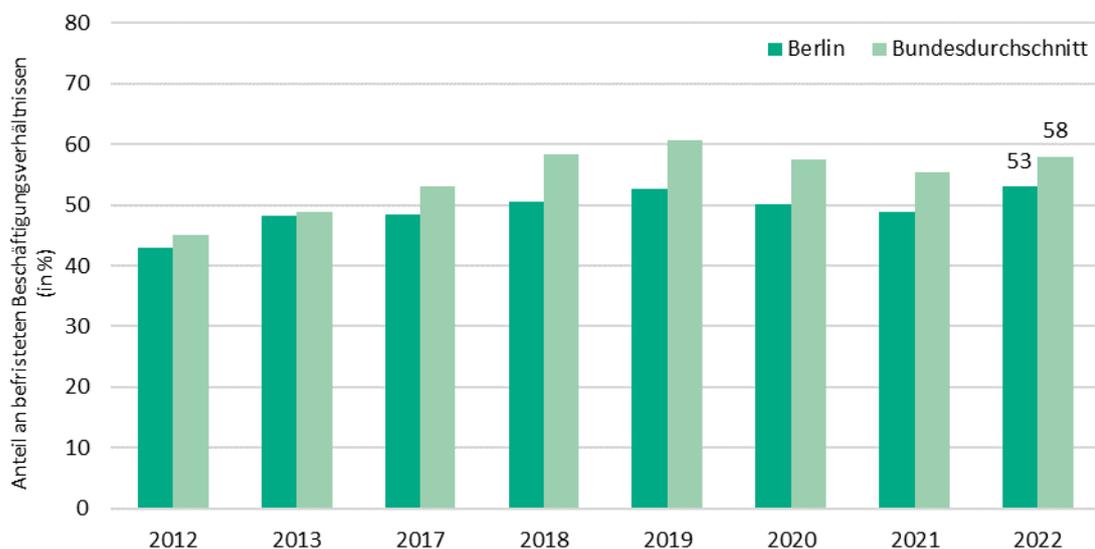
Abbildung 9: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Personaleinstellungen im jeweils ersten Halbjahr.

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 Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Berlin noch einen sachlichen Grund. In den Folgejahren ist der Anteil der Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil der sachgrundlosen Befristungen dagegen gestiegen. Berlin folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen. Der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund lag dabei allerdings stets unter dem Bundesdurchschnitt. Mit dem Abklingen der Corona-Pandemie ist zwar der Anteil befristeter Einstellungen wieder leicht gesunken, nicht jedoch der Anteil sachgrundloser Befristungen. Er liegt aktuell um vier Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert aus dem vorangegangenen Jahr, bewegt sich aber weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt. Mit 58 % fällt dieser um fünf Prozentpunkte höher aus als in Berlin (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



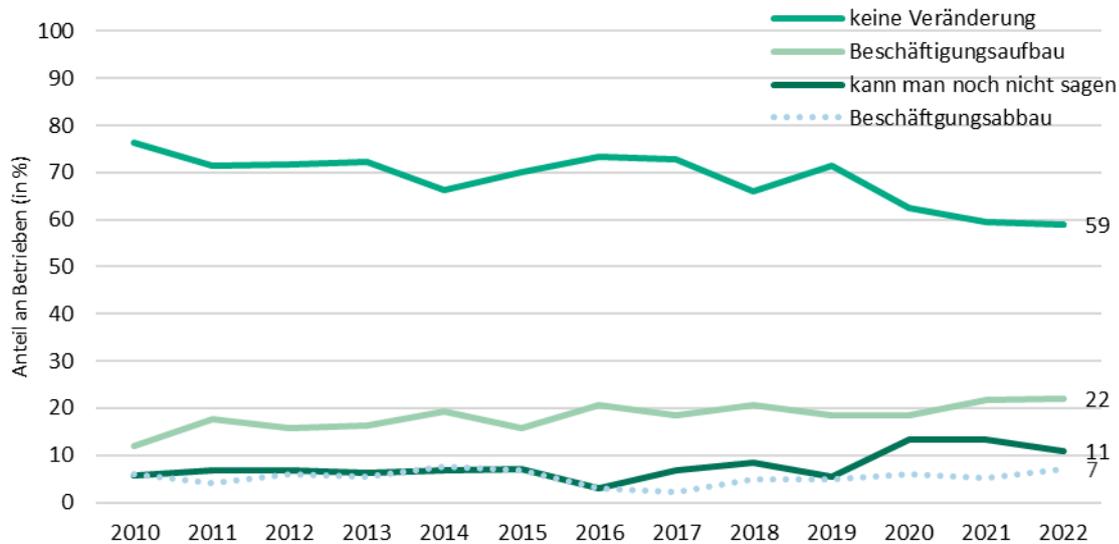
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022.

5.3 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 rechneten 22 % aller Berliner Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten demgegenüber lediglich 7 % der Betriebe (vgl. Abbildung 11). Im Bundesdurchschnitt fielen die Einschätzungen zur weiteren Entwicklung ähnlich aus, allerdings war der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungswachstum

etwas kleiner (17 %).

Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Wie schon in der letzten Befragung war ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Rund jeder zehnte Berliner Betrieb (11 %) gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie und vor dem Ausbruch des Ukraine-Krieges war dieser Anteil deutlich niedriger. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der zahlreiche Betriebe mittlerweile agieren.

Wie die folgende Tabelle 11 zeigt, gab es in allen Bereichen der Berliner Wirtschaft mehr Betriebe mit positiven als Betriebe mit negativen Beschäftigungserwartungen. Das gilt insbesondere für die Informations- und Kommunikationsbranche, in der 44 % der befragten Betriebe mit Beschäftigungswachstum rechnen. Im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, welches durch die Einschränkungen während der zurückliegenden Corona-Pandemie stark betroffen war, haben sich die Aussichten wieder deutlich verbessert. 26 % der befragten Betriebe dieser Branche gingen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 davon aus, die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Monaten zu erhöhen; 2021 gingen nur 15 % der Betriebe davon aus. In weiteren 56 % der Betriebe dieser Branche erwartete man, den aktuellen Beschäftigtenbestand halten zu können. Lediglich 2 % der Befragten gingen davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten zu verringern. Die coronabedingte Talsohle scheint somit durchschritten.

Tabelle 11: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	19	61	14	7
Baugewerbe	26	54	4	16
Einzelhandel	18	66	7	10
Information und Kommunikation	44	43	5	8
Gaststätten- und Beherbergungsgew.	26	56	2	16
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstl.	20	58	10	12
Sonstige wirtschaftliche Dienstl.	24	49	8	18
Gesundheits- und Sozialwesen	23	69	2	6
Insgesamt	22	59	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In allen Größenklassen gibt es mehr Betriebe, die ihren Beschäftigtenbestand ausbauen wollen, als Betriebe, die von einer Reduzierung ausgehen. Insbesondere Betriebe mittlerer Größe rechnen überdurchschnittlich häufig mit Beschäftigungszuwächsen (vgl. Tabelle 12).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	21	62	6	11
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	23	52	10	14
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	36	51	7	5
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	26	58	7	8
Insgesamt	22	59	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Betroffenheit vom Ukraine-Krieg zeigt, dass 42 % der Betriebe, die überwiegend positiv betroffen waren, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten steigern wollen. Bei den negativ betroffenen Betrieben fiel der entsprechende Anteil erwartungsgemäß kleiner aus, war aber mit 20 % nicht unbedeutend. Auffällig ist hier eher der überdurchschnittlich hohe Anteil der Betriebe in der Gruppe der negativ Betroffenen, die mit einem Beschäftigungsabbau rechnen. Mit 11 % fiel dieser Anteil rund doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine

Betroffenheit	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
überwiegend negativ	20	56	11	13
beides in gleichem Maße	35	43	5	17
überwiegend positiv	42	52	0	6
nicht betroffen	23	65	3	10
Insgesamt	22	59	7	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fazit: Der Krieg in der Ukraine blieb nicht ohne Folgen für die regionale Wirtschaft, insbesondere stark gestiegene Energiepreise führten zu Belastungen. Die befürchteten negativen Einflüsse auf die regionale Beschäftigungsentwicklung blieben bislang jedoch aus. Ganz im Gegenteil: Auch in den vom Krieg in der Ukraine negativ betroffenen Betrieben wurde im Saldo Beschäftigung aufgebaut. Wenngleich es aufgrund der bestehenden Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine relativ schwierig ist, die weiteren Entwicklungen zu prognostizieren, deuten die Angaben der befragten Betriebe darauf hin, dass sich die bisherige positive Entwicklung aller Voraussicht nach fortsetzen wird. Diese dürfte aber ganz wesentlich davon abhängen, wie gut es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften, zu decken. Das folgende Kapitel 6 informiert über die entsprechenden Entwicklungen in der Berliner Wirtschaft.

6. Fachkräftebedarf

Der Bedarf an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen. Die Entwicklung wurde vorübergehend durch die Corona-Pandemie unterbrochen. Mit dem Abklingen der Pandemie hat sich die Nachfrage wieder erhöht. Gleichzeitig ist die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen wieder gestiegen. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft vermutlich verschärfen wird. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen, sodass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt.

Definition: Fachkräfte

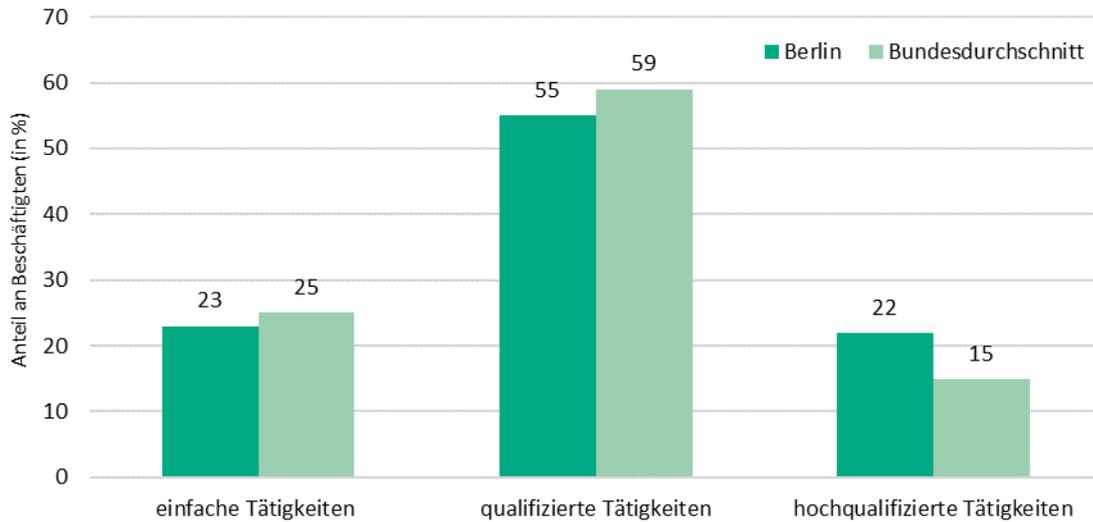
Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten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

6.1 Entwicklung der Nachfrage

In den Berliner Betrieben üben mehr als drei Viertel (77 %) aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation erfordern: 55 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 22 % eine akademische Ausbildung voraus. In Berlin arbeiten damit anteilig mehr Beschäftigte auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“ als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 12).

Im Hinblick auf die interne Struktur 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. In 60 % der Berliner Betriebe werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (Bundesdurchschnitt: 45 %). Die Berliner Wirtschaft hängt damit überdurchschnittlich stark von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab, sodass ein Mangel an Fachkräften für die Berliner Betriebe besonders starke Auswirkungen hätte.

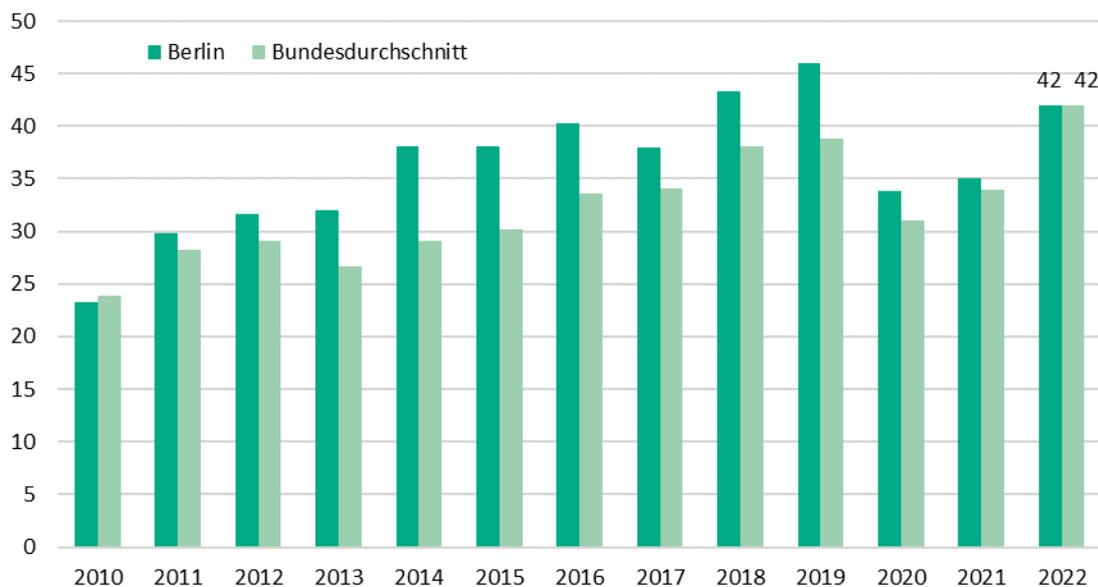
Abbildung 12: Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im Zuge der Corona-Pandemie war der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten – nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren – bundesweit deutlich zurückgegangen. Mit dem schrittweisen Abbau der coronabedingten Einschränkungen war die Nachfrage bereits 2021 wieder gestiegen. Diese Entwicklung hat sich auch im letzten Jahr fortgesetzt: 42 % der Berliner Betriebe hatten im Jahr 2022 einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Abbildung 13).

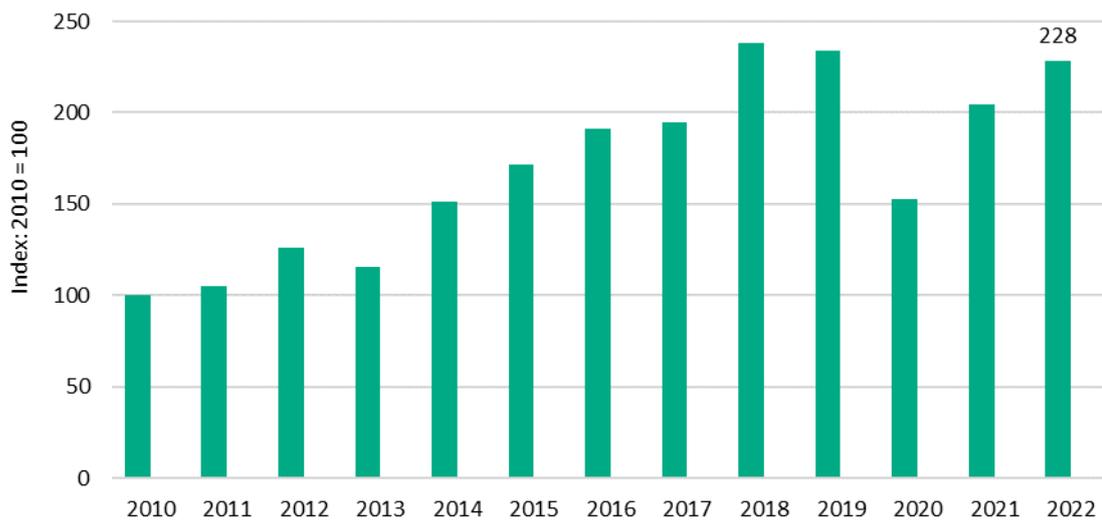
Abbildung 13: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Mit der wieder gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ist auch die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte gestiegen. Die folgende Abbildung 14 zeigt die jährliche Anzahl benötigter Fachkräfte – im Verhältnis zum Bedarf im Jahr 2010. Es zeigt sich, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal bis 2018 kontinuierlich stieg. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ging der Bedarf stark zurück, ist aber bereits im Folgejahr wieder gestiegen. Mit dem Abklingen der Pandemie ist der Bedarf weiter gestiegen und hat mittlerweile nahezu die bisherigen Höchstwerte der Jahre 2018 und 2019 erreicht.

Abbildung 14: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

In den Berliner Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 4,3 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. 42 % der Betriebe mit Bedarf suchten genau eine Fachkraft, 27 % suchten zwei Fachkräfte und 31 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen stehen vor allem die Branche Information und Kommunikation sowie Gesundheits- und Sozialwesen hervor. Dort suchten rund drei Viertel (73 %) bzw. rund die Hälfte (54 %) aller Betriebe eine oder mehrere Fachkräfte zur sofortigen Einstellung. Beiden Branchen standen zusammen für fast ein Drittel (29 %) des gesamten Fachkräftebedarfs in Berlin (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fachkräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Verarbeitendes Gewerbe	43	4,3	4
Baugewerbe	49	2,0	5
Einzelhandel	44	2,5	6
Information und Kommunikation	73	5,6	15
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	36	3,7	6
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	38	2,0	7
Gesundheits- und Sozialwesen	54	4,3	14
Insgesamt (alle befragten Branchen)	42	4,3	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße. In der Gruppe der Betriebe ab 100 Beschäftigte - 89 % hatten einen Bedarf an Fachkräften - wurden im Schnitt 29 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der Summe macht dies 41 % der insgesamt gesuchten Fachkräfte aus. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar lediglich 33 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,6 Stellen zu besetzen. In der Summe ergab sich dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fachkräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	33	1,6	21
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	62	3,6	27
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	75	10,4	11
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	89	29,0	41
Insgesamt	42	4,3	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Fachkräftebedarf im jeweils ersten Halbjahr.

6.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Im ersten Pandemiejahr gab es in 51 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – ein deutlich geringerer Anteil als 2019 (60 %). Bereits im Jahr 2021 stieg der Anteil nahezu wieder auf das Vorkrisenniveau. Im Jahr 2022 ist der Anteil auf einen neuen Höchstwert gestiegen: 69 % aller Betriebe mit zu besetzenden Stellen für Fachkräfte konnten eine oder mehrere der angebotenen Stellen nicht besetzen. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil ebenfalls deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 15).

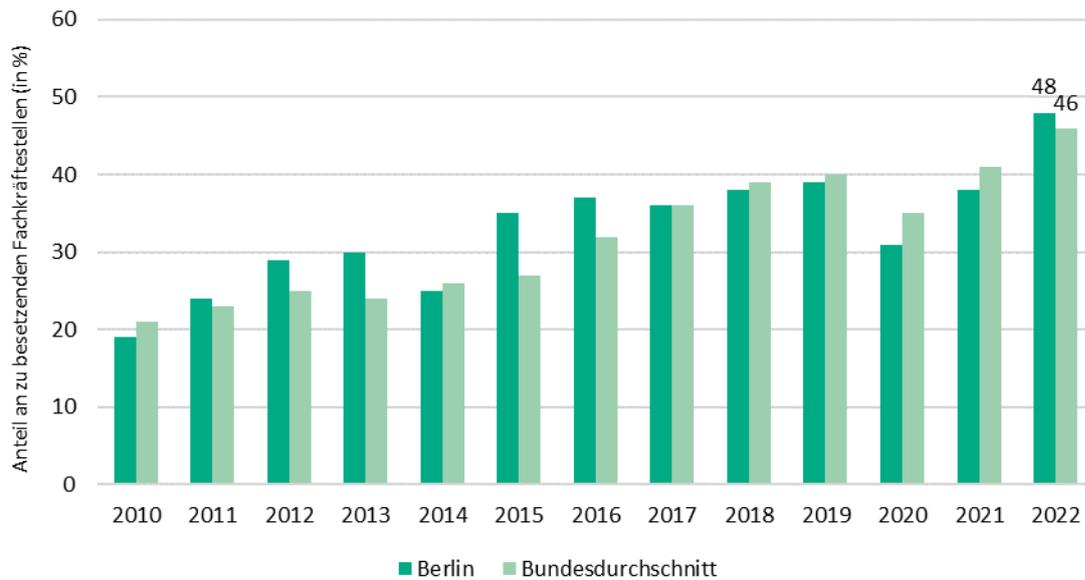
Abbildung 15: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf. Jeweils erstes Halbjahr.

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten (vgl. Abbildung 16).

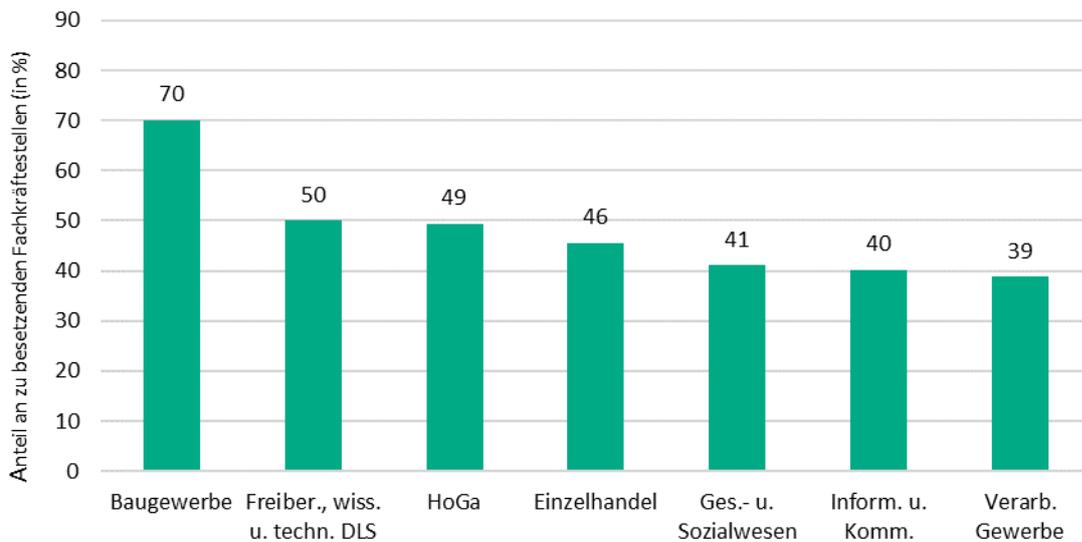
Abbildung 16: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Jeweils erstes Halbjahr.

In Berlin konnte fast die Hälfte (48 %) der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote war damit – wie auch im Bundesdurchschnitt – so hoch wie noch nie. In einzelnen Branchen fiel der Anteil unbesetzter Stellen sogar noch höher aus: Im Baugewerbe konnten 70 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 17).

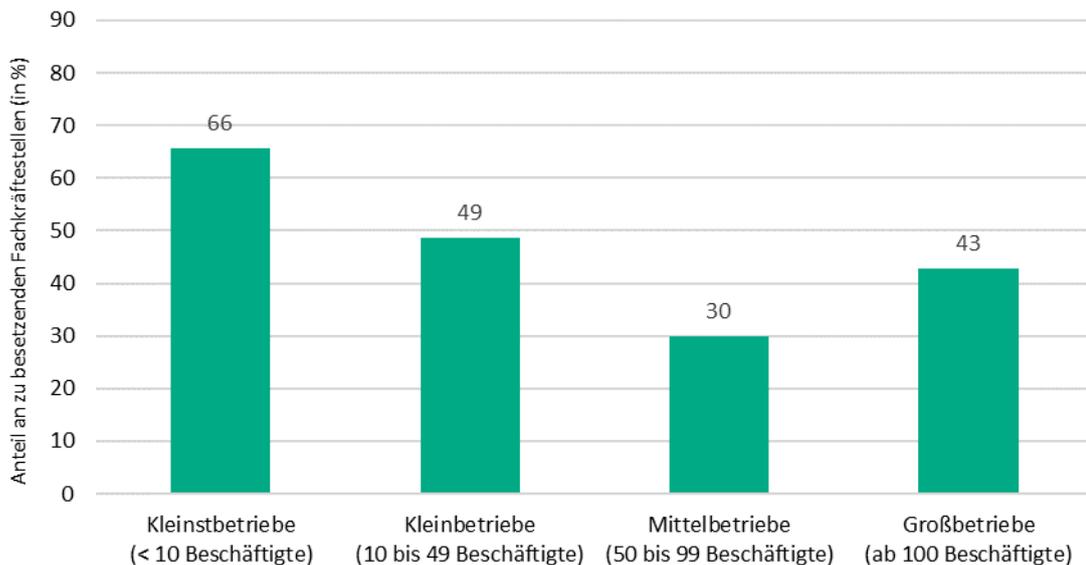
Abbildung 17: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf die zu besetzenden Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hatten vor allem Kleinbetriebe überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen: Bei Betrieben dieser Größenklasse konnten zwei Drittel der Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 18).

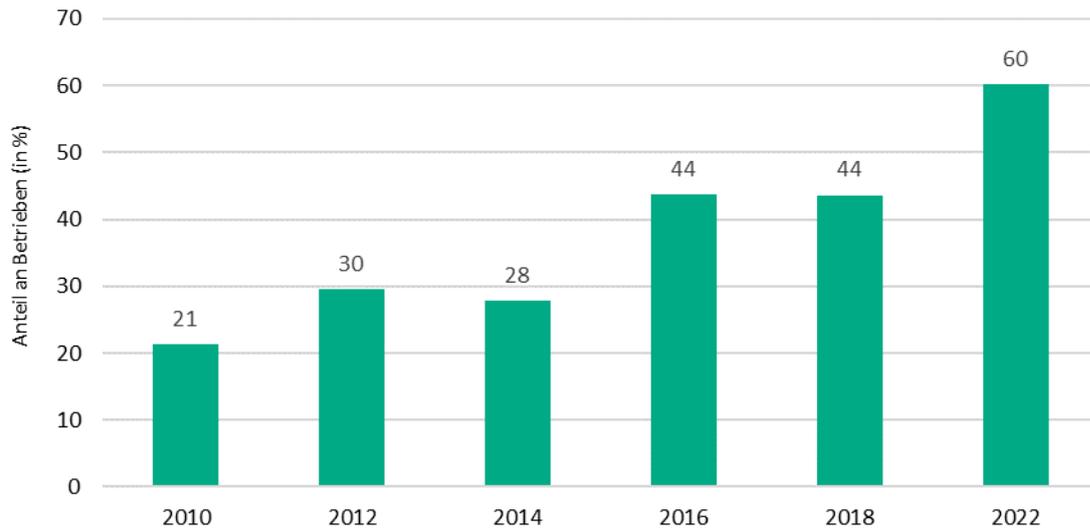
Abbildung 18: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf die zu besetzenden Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass es für die Betriebe immer aufwändiger wird, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu den gemeldeten Stellen, wonach die durchschnittliche Vakanzzeit tendenziell steigt, stützt die Ergebnisse der Befragung.¹³ Angesichts der aktuellen Schwierigkeiten fällt der Blick der Befragten in die Zukunft wenig optimistisch aus. Fast zwei Drittel (60 %) der Berliner Betriebe geht von künftigen Problemen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte aus – der bislang höchste Wert der bisherigen Befragungen. Im Jahr 2010 gingen lediglich 21 % der Berliner Betriebe davon aus, dass es in den kommenden Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (vgl. Abbildung 19).

¹³Im Land Berlin ist die durchschnittliche Vakanzzeit, d. h. die Zeit die benötigt wird, um eine offene Stelle zu besetzen, von 113 Tage im Jahr 2018 auf 127 Tage im Jahr 2022 gestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Gemeldete Arbeitsstellen, verschiedene Ausgaben; Werte jeweils für den Monat Dezember).

Abbildung 19: Erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Fazit: Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften ist im letzten Jahr weiter angestiegen, erreichte allerdings noch nicht das Vorkrisenniveau. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen, werden aufgrund der demografischen Entwicklung vermutlich weiter zunehmen. Dies umfasst auch die Frage, wie gewonnene Fachkräfte im Betrieb gehalten werden können. Es wird für die Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den gesuchten und den im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitskräften gute Arbeitsbedingungen anzubieten. Hierzu gehören z. B. die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: Befristungen), Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie letztlich auch Fragen der Tarifbindung. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie die betriebliche Ausbildung oder die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu vorgestellt.

7. Betriebliche Ausbildung

Die eigene betriebliche Ausbildung ist eine wesentliche Säule zur Sicherung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften und beugt potenziellen Fachkräftengpässen vor. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung, dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zur Übernahme von Absolventinnen und Absolventen dargestellt.

Definition „Ausbildungsbetrieb“ im IAB-Betriebspanel

Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht 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 und/oder Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht Daten zum Ausbildungsgeschehen. Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind jedoch nicht mit den Daten des BIBB vergleichbar. Zum einen fallen die Erhebungszeitpunkte des IAB-Betriebspanels und des BIBB auseinander. Während das BIBB Daten zum Stichtag 30.09. erhebt, fragt das IAB-Betriebspanel nach dem aktuellen Ausbildungsjahr. Zum anderen erfasst das IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Des Weiteren ist die o.g. Definition von Ausbildungsbetrieben im IAB-Betriebspanel weiter gefasst, um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können.

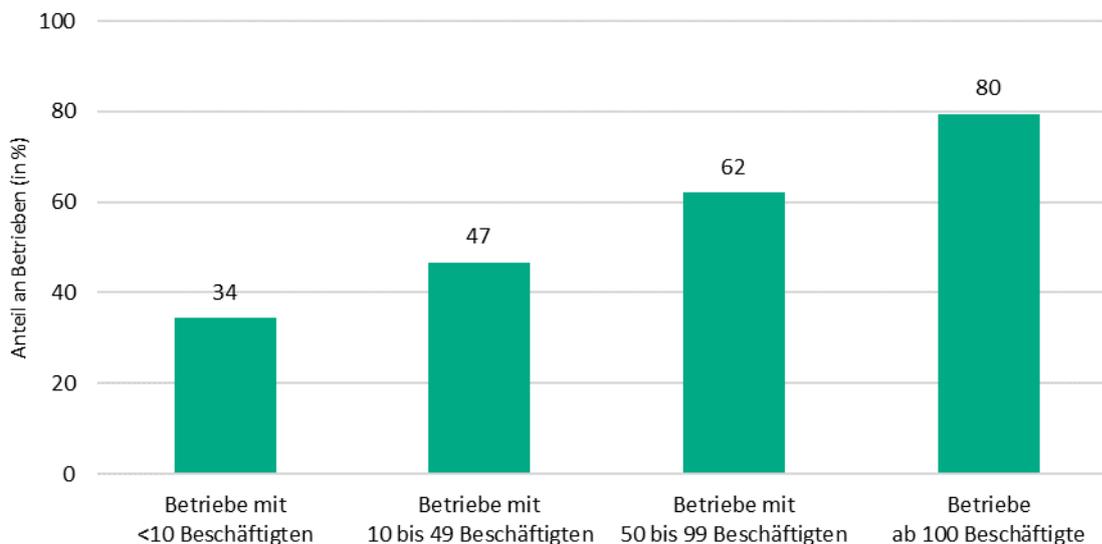
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Eine formale Voraussetzung für Betriebe, um überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt: Neben der persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbilderin oder des Ausbilders muss sie oder er auch über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet wird. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden. 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.¹⁴

Nach eigenen Angaben erfüllen 39 % der Berliner Betriebe die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – ist damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (52 %). Wie auch in anderen Bundesländern bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



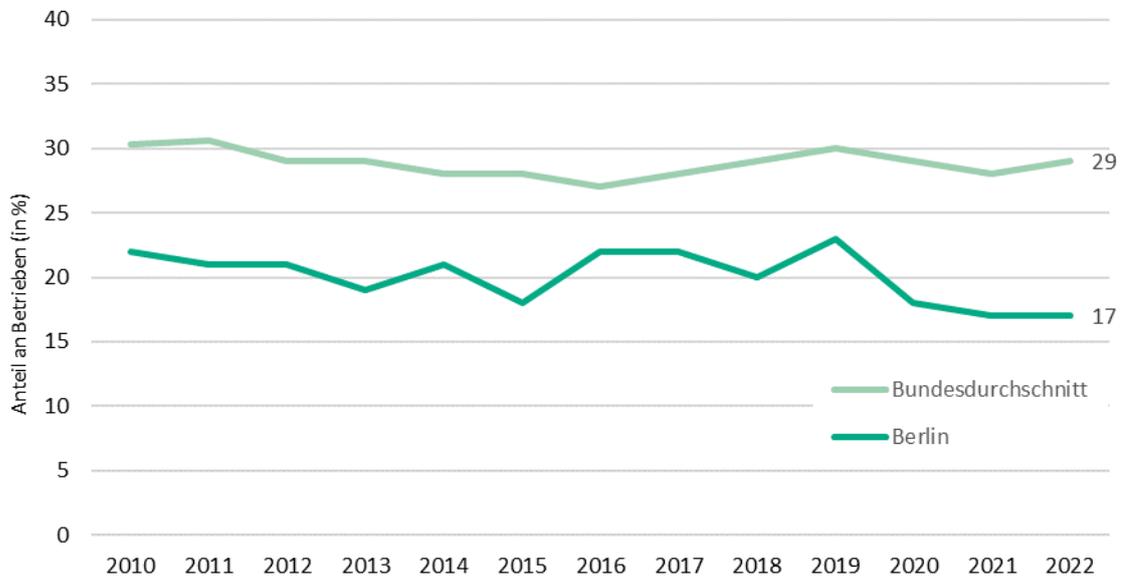
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Während mehr als drei Viertel der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, selbst auszubilden, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (34 %). Bei rund zwei Drittel der Kleinstbetriebe (66 %) fehlen die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen und so muss der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal auf alternativen Wegen gedeckt werden.

¹⁴ Vgl. Ute Leber, Duncan Roth und Barbara Schwengler in „IAB-Kurzbericht 03/2023: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt“

Im Jahr 2022 beteiligte sich knapp die Hälfte (44 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung. Bezogen auf alle Berliner Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 17 %. Berlin liegt damit nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeteiligung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	34	11	31
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	47	30	65
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	62	49	79
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	80	58	73
Insgesamt	39	17	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe die große Mehrheit der Berliner Betriebe stellen. Wenngleich sich nur 11 %

der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen bzw. 31 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es zahlenmäßig mehr Kleinstbetriebe mit Ausbildung als ausbildende Großbetriebe.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
		%	%
Verarbeitendes Gewerbe	59	26	44
Baugewerbe*	42	23	55
Einzelhandel	49	27	54
Information und Kommunikation	45	12	28
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	10	7	67
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	49	17	34
Sonstige wirt. Dienstleistungen*	32	20	61
Gesundheits- und Sozialwesen	44	19	43
Insgesamt	39	17	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

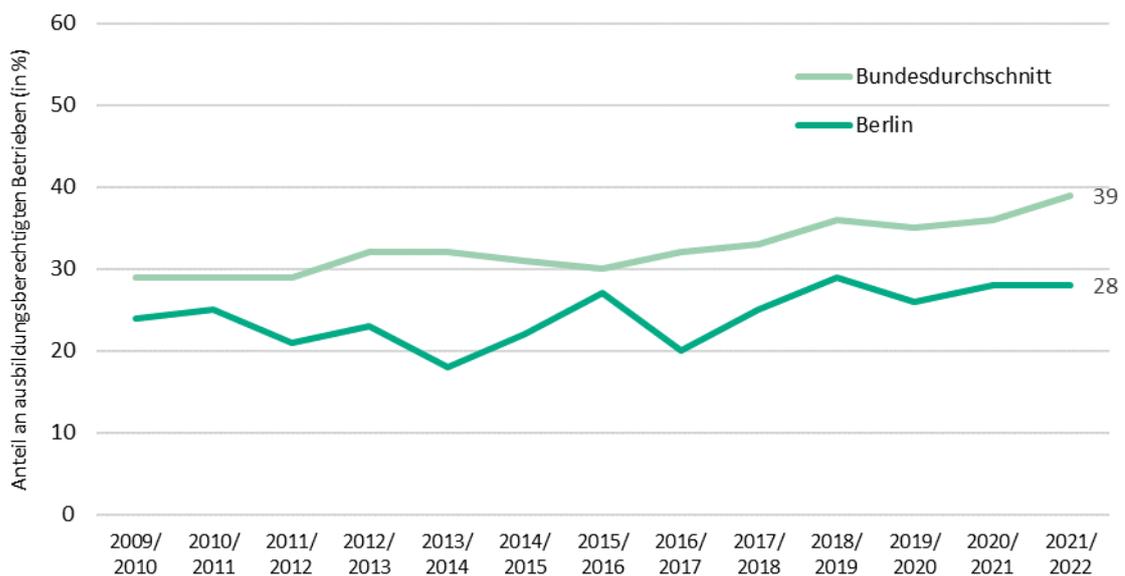
Die Branchenunterschiede hängen teils mit dem unterschiedlich hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe wie auch mit der branchenspezifischen Größenstruktur zusammen. So sind einige Branchen stärker von Kleinstbetrieben geprägt als andere, was sich wiederum mindernd auf die Ausbildungsbeteiligung auswirkt, da nur ein prozentual geringer Anteil der Kleinstbetriebe eine Ausbildungsberechtigung innehat und diese zudem nutzt. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Großbetrieben steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit, dass viele Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und sich zugleich auch an der Ausbildung beteiligen. Ein Beispiel hierfür ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem sich mit 26 % überdurchschnittlich viele Betriebe an der Ausbildung beteiligten. In dieser Branche sind zudem mehr Betriebe berechtigt, selbst auszubilden (59 %), als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe dagegen verfügen eigenen Angaben zufolge lediglich 10 % der Befragten über die Voraussetzungen, um selbst auszubilden. Mit unter 7 % ist der Anteil der ausbildungsaktiven an allen Betrieben in dieser Branche demzufolge auch niedriger als in

anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in dieser Branche bildeten allerdings rund zwei Drittel aus.

7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im weiter oben 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. Eine Aussage über die konkrete Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nicht möglich. Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung steht das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2021/2022 im Mittelpunkt. Für das genannte Ausbildungsjahr hatte rund jeder 10. Betrieb (11 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Auf alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung bezogen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 28 % (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

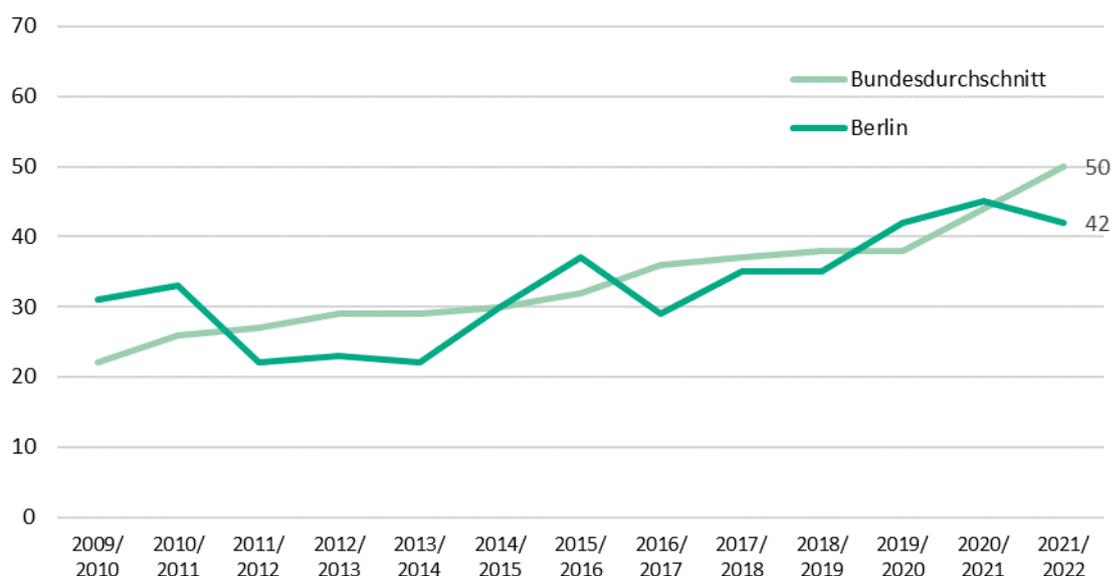


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Der Anteil der ausbildungsbereiten Betriebe lag damit auf dem Niveau des vorangegangenen Ausbildungsjahres und nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Der Anteil der Betriebe, die neue Ausbildungsverträge für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2021/2022 abschließen konnten, fiel mit 20 % deutlich kleiner aus, als der Anteil der Betriebe mit Angeboten. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass es zahlreichen ausbildungsbereiten Betrieben nicht gelungen ist, geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für alle angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In Berlin konnten 42 % aller Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten hatten, mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen. Im Bundesdurchschnitt war der entsprechende Anteil mit 50 % noch höher (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

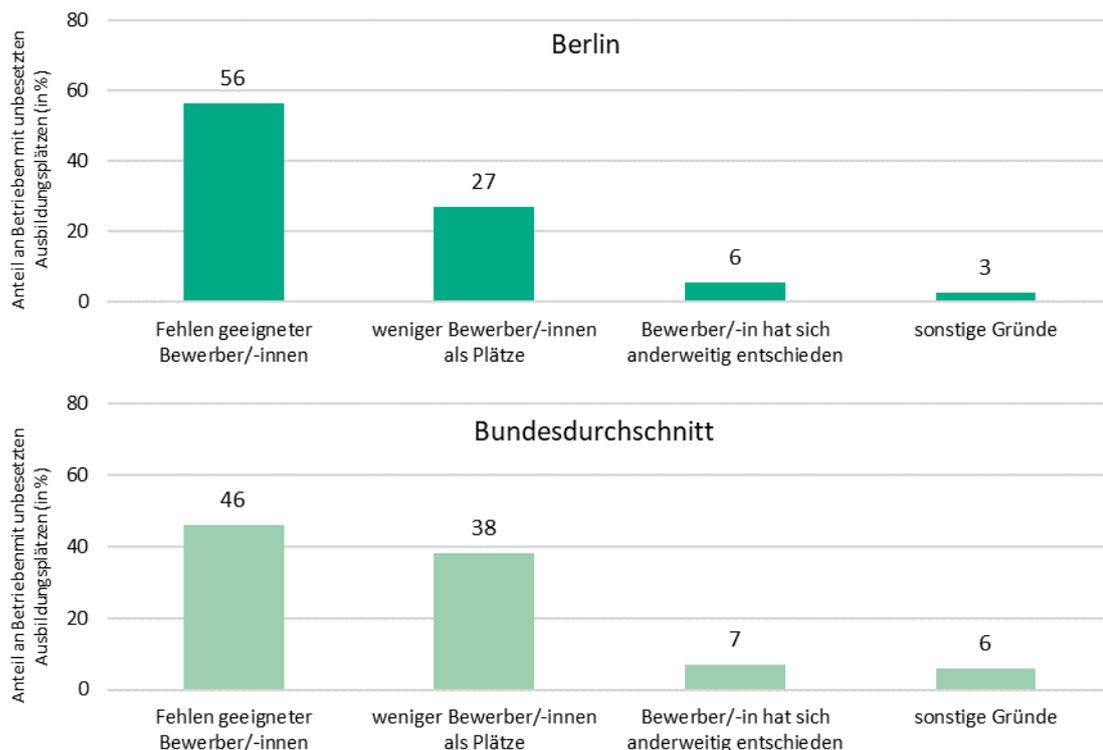


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Während der Corona-Pandemie konnten viele traditionelle Wege der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern, wie z. B. Ausbildungsmessen und andere Präsenzveranstaltungen, aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht genutzt werden. Mit dem Wegfall der coronabedingten Beschränkungen ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen wieder etwas leichter geworden. Dies könnte erklären, warum der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin im letzten Jahr leicht gesunken ist. Gleichwohl liegt der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach wie vor deutlich über den Werten der vorpandemischen Jahre. Eine Ursache für die beobachtete Entwicklung könnte sein, dass die ausbildungsbereiten Betriebe weniger bzw. keine ausreichend hohe Zahl Bewerbungen erhalten. Dies – ein gleichbleibendes Ausbildungsplatzangebot vorausgesetzt – verringert tendenziell die Auswahlmöglichkeiten und damit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Stellenbesetzung für ausbildungsbereite Betriebe.

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag – zumindest aus Sicht der befragten Betriebe – eher an der Qualität der Bewerbungen als an der Quantität. So gaben 27 % aller betroffenen Betriebe in Berlin als wichtigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze war. Mit 56 % rund doppelt so viele Betriebe verwiesen auf die – aus ihrer Sicht – mangelnde Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen; Summe der Einzelwerte ist geringer als 100 % aufgrund fehlender Angaben

Im Bundesdurchschnitt stellte sich die Situation ähnlich wie in Berlin dar. Dies betrifft insbesondere die Reihenfolge der Gründe. Im Mittel aller Bundesländer wurde allerdings häufiger als in Berlin das Fehlen einer ausreichenden Zahl von Bewerbungen als wichtigster Grund für die Nichtbesetzung genannt, dafür aber weniger häufig das Fehlen geeigneter Bewerbungen.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern korreliert teilweise mit der Größe der Betriebe: Unterschiede bestehen insbesondere zwischen Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten auf der einen und Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten auf

der anderen Seite. Bei ersteren konnten zwischen 29 % und 52 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden gegenüber nur 21 % bei letzteren (vgl. Tabelle 18). Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerber für angebotene Ausbildungsplätze ist vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis. Da Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die Nichterfolgreichen unter ihnen häufig ohne Auszubildende. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind dies ungünstige Bedingungen, um einem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

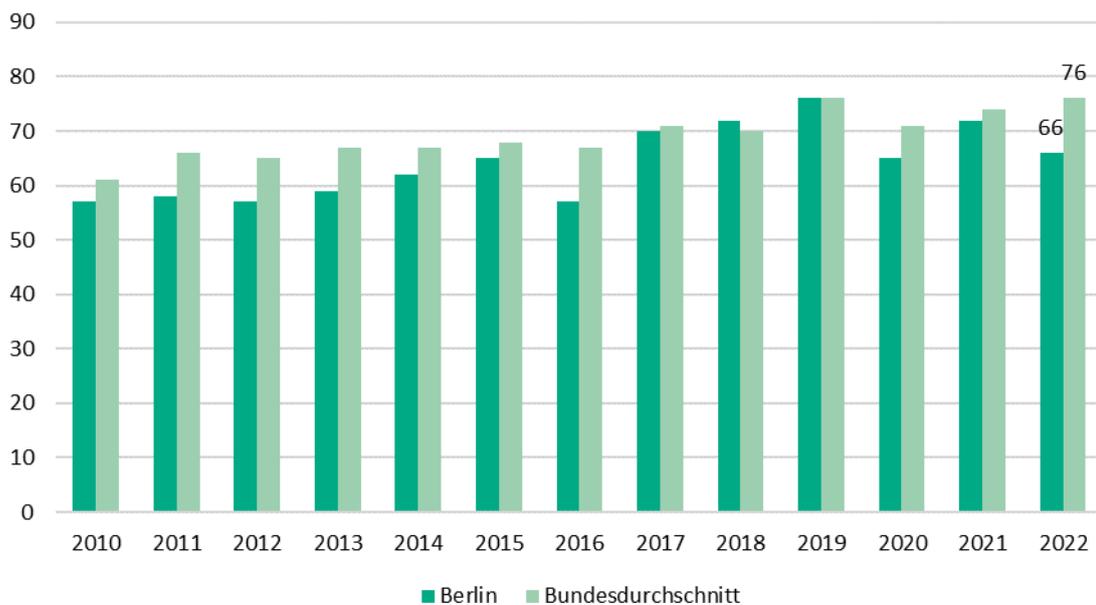
Tabelle 18: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot	davon: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	17	42	39
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	40	35	29
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	66	61	52
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	65	44	21
Insgesamt	28	42	29

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Berlin mit Ausbildungsberechtigung.

Im Jahr 2022 wurden in Berlin rund zwei Drittel (66 %) der erfolgreich Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen (vgl. Abbildung 25). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr wechselte damit ein etwas geringerer Teil der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung nur dann zustande kommt, wenn beide Seiten, d. h. Arbeitgeber wie auch Absolventin bzw. Absolvent, dies wünschen. Die höhere Übernahmequote im Jahr 2021 hing somit möglicherweise weniger mit einer erhöhten Übernahmeneigung der Betriebe zusammen, sondern vielmehr damit, dass in Krisenzeiten mehr Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die Sicherheit eines Übernahmeangebots einem Stellenwechsel vorzogen. Perspektivisch ist damit eine Stabilisierung der Übernahmequote auf dem Niveau der Vor-Pandemie-Jahre zu erwarten.

Abbildung 25: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Fazit: Nach einem coronabedingten Rückgang in den vergangenen beiden Jahren hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe im zurückliegenden Ausbildungsjahr auf niedrigem Niveau stabilisiert. Der Berliner Ausbildungsmarkt steht weiterhin vor erheblichen Herausforderungen: Nur eine Minderheit der Berliner Betriebe bildet aus und auch unter Berücksichtigung der Ausbildungsberechtigung existieren im Bundesvergleich immer noch verhältnismäßig wenige Ausbildungsbetriebe. Zudem kann ein zunehmender Anteil der Betriebe, die Auszubildende suchen, ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen. Unter den Gründen wird an erster Stelle das Fehlen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber genannt, deutlich häufiger noch als im Bundesdurchschnitt. Die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses wird zudem in hohem Maße von der Betriebsgröße beeinflusst. Besonders schwierig ist die Situation für Kleinbetriebe, die vor einem doppelten Dilemma stehen: Zum einen sind sie seltener als größere Betriebe ausbildungsberechtigt, zum anderen haben sie, wenn sie Ausbildungsplätze anbieten, größere Schwierigkeiten, diese zu besetzen. Dies ist mit Blick auf die Berliner Wirtschaftsstruktur besonders problematisch. Neben der Perspektive der Betriebe muss auch berücksichtigt werden, dass das Angebot an Ausbildungsstellen in Berlin seit Jahren unzureichend ist, um die Nachfrage zu decken. Entsprechend bleiben jedes Jahr viele Bewerberinnen und Bewerber ohne Ausbildungsplatz. Die komplexe Situation aus unzureichendem Angebot auf der einen Seite und unbesetzten Plätzen auf der anderen Seite stellt eine große Herausforderung für alle Akteure der Berliner Berufsbildungspolitik dar.

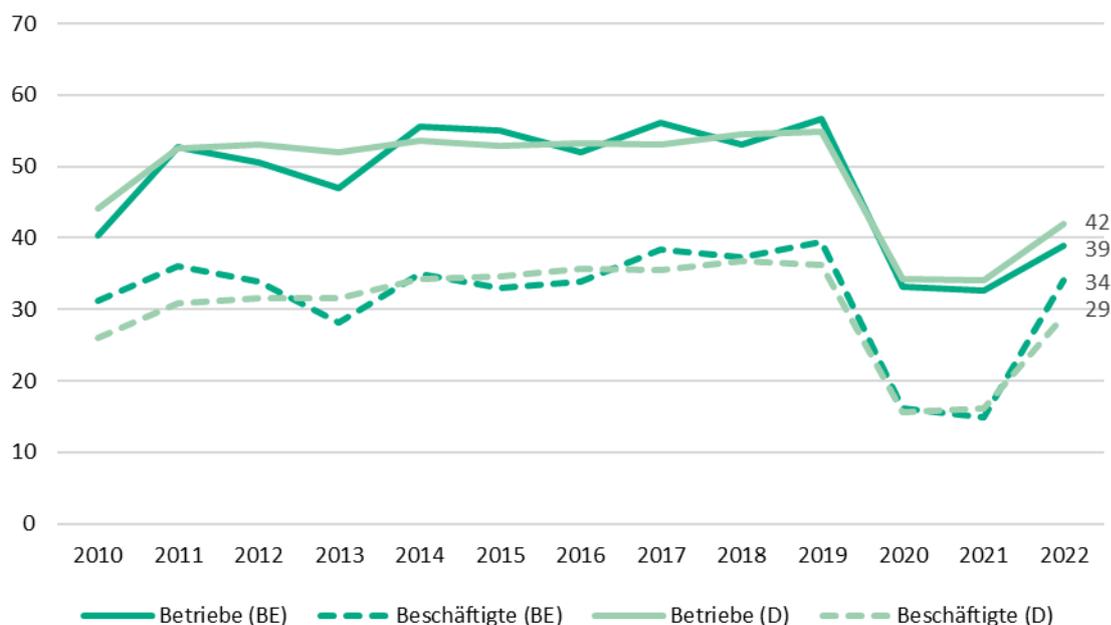
8. Weiterbildung

Im aktuellen Berichtsjahr wurden die Betriebe – neben der standardmäßigen Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten – zusätzlich zu den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf die betriebliche Weiterbildung gefragt. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr eines Jahres erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

8.1 Betriebliche Weiterbildung

Im Jahr 2022 haben sich wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung lag in Berlin mit 39 % um 6 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich sogar um 19 Prozentpunkte erhöht und erreichte 34 %. Aufgrund dieser beachtlichen Zuwächse – insbesondere bezogen auf die Beschäftigtenanteile – nähert sich das Weiterbildungsgeschehen wieder dem Niveau, welches vor der Corona-Pandemie erreicht worden war (vgl. Abb. 26).

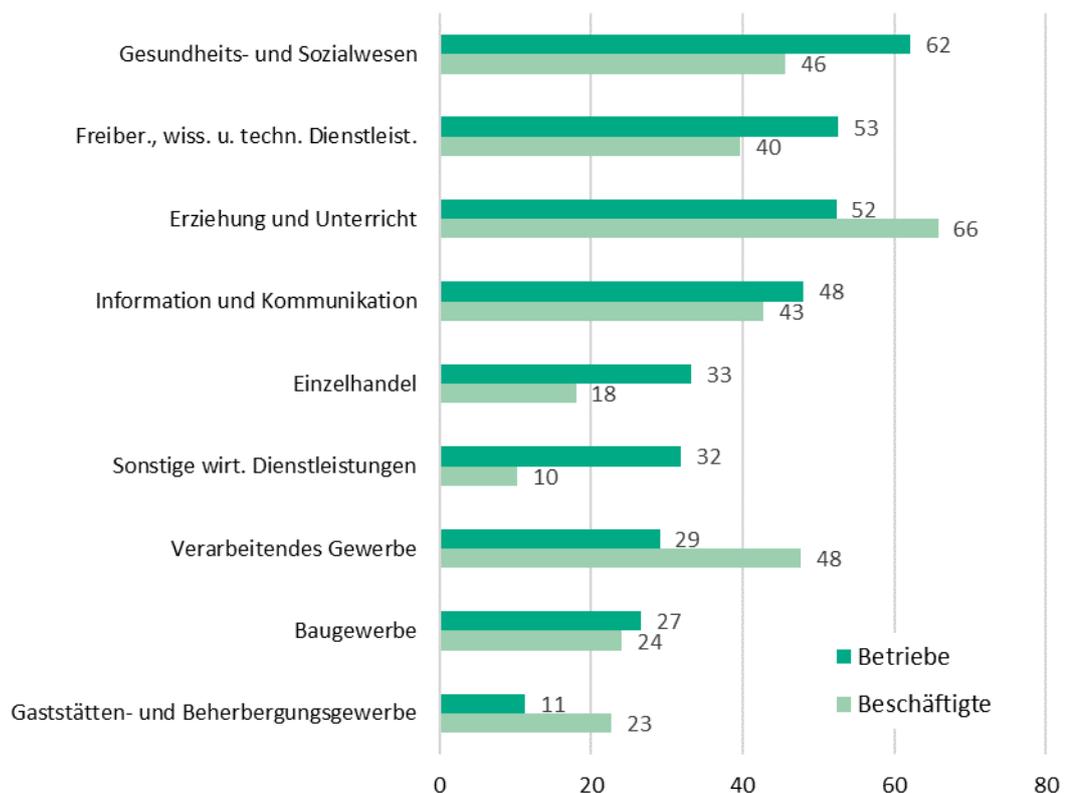
Abbildung 26: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch nach Beendigung der Pandemie. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe nach wie vor mit 62 % deutlich über dem Berliner Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung mit 11 %. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen weiterbildungsaktiver Betriebe ist oftmals auch der Anteil der Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden, höher (vgl. Abbildung 27).

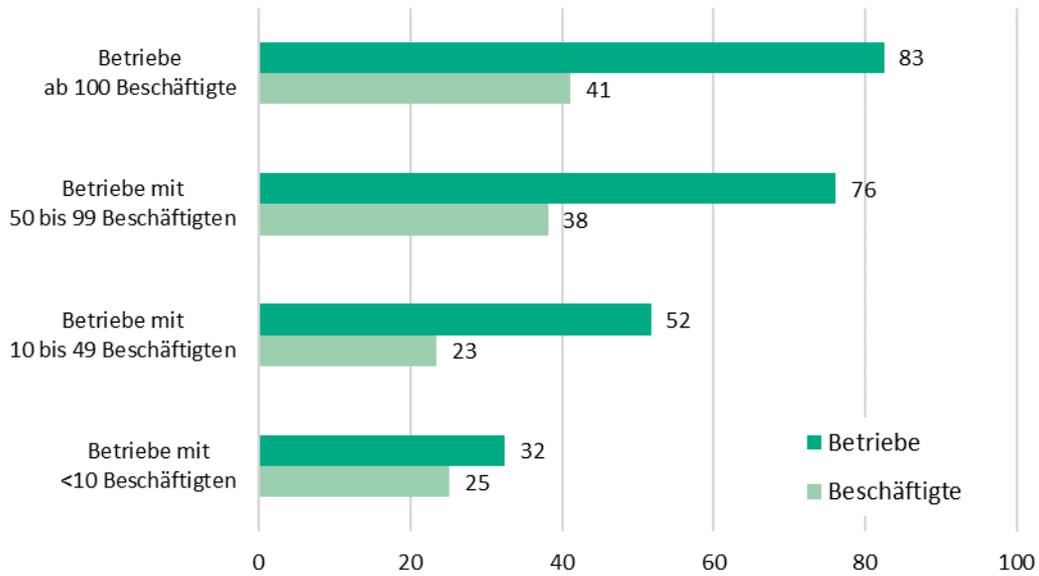
Abbildung 27: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

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 Abbildung 28 verdeutlicht.

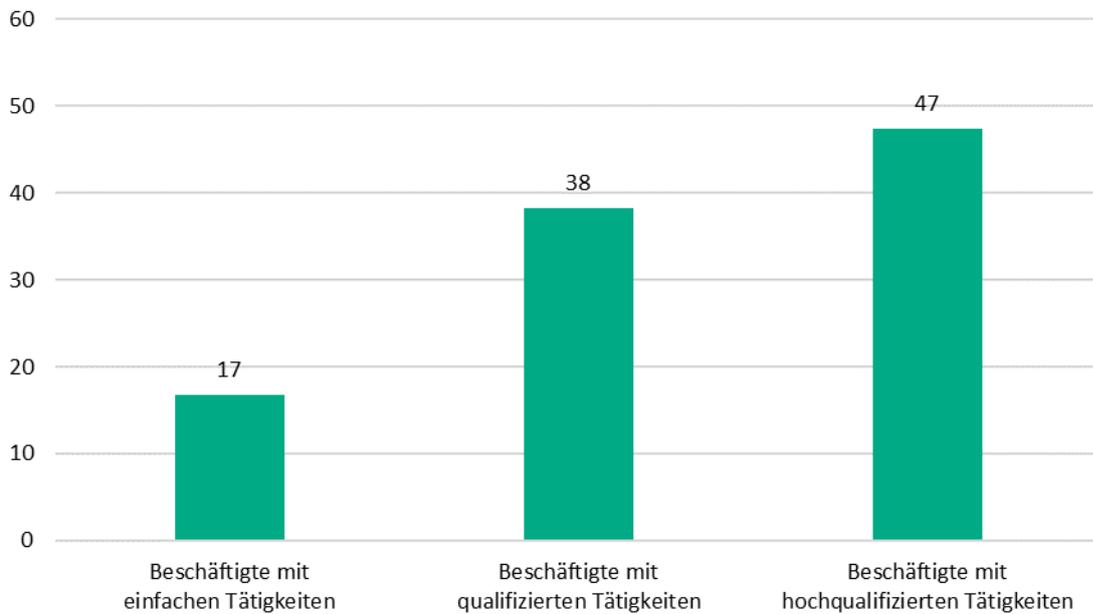
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in einzelnen Größenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Eine Beteiligung an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung unterscheidet sich auch nach der ausgeübten Tätigkeit. Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im Jahr 2022 bildeten sich 17 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, 38 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten und 47 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt, weiter. Im Vergleich zum Jahr 2021 stieg die Weiterbildungsquote in allen drei Bereichen deutlich (Vergleichswerte aus 2021: einfache Tätigkeiten: 5 %; mit Berufsausbildung: 16 %; mit (Fach-)Hochschulabschluss: 25 %). Keine Änderungen gab es bei den Unterschieden zwischen den drei Gruppen. Das Gefälle zwischen Einfach- und (Höher-)Qualifizierten besteht nach wie vor.

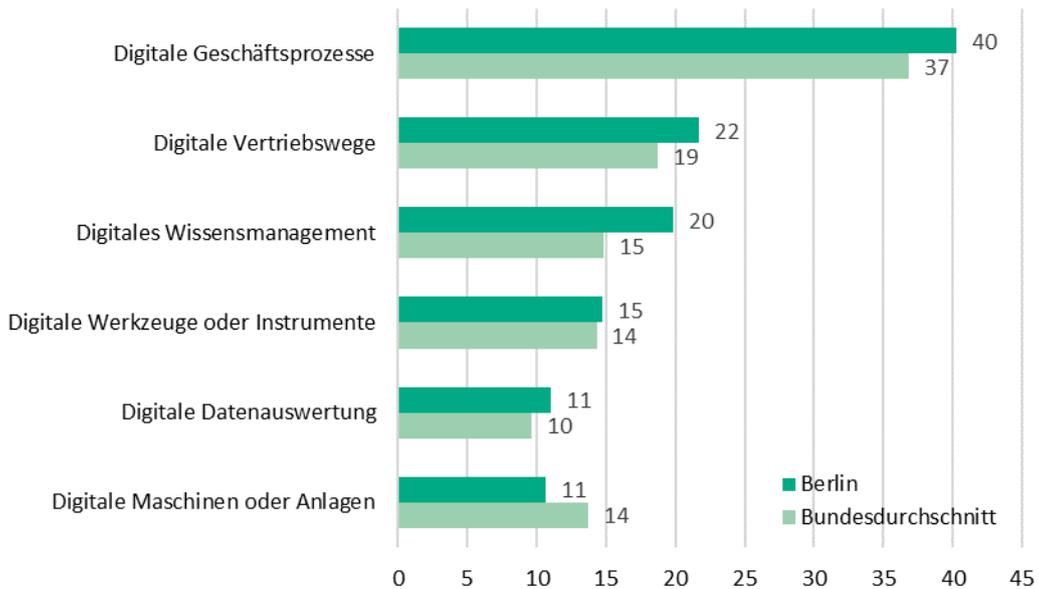
8.2 Digitale Technologien und Weiterbildungserfordernisse

In immer mehr Betrieben kommen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützte Herstellungs- und Fertigungsverfahren zur Anwendung, angefangen von digital gesteuerten Maschinen und Anlagen über digitale Vertriebswege bis hin zur digitalen Datenauswertung („Big Data“). Die neuen Technologien bieten einerseits neue Lehr- und Lernmöglichkeiten, die – wie die Corona-Pandemie gezeigt hat – wesentlich dazu beigetragen haben, dass Weiterbildungsmaßnahmen trotz der verschiedenen Einschränkungen zumindest teilweise realisiert werden konnten (z. B. in Form von Online-Kursen). Diese Entwicklung ist andererseits mit neuen Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten verbunden und erhöht damit tendenziell den Weiterbildungsbedarf.

In rund der Hälfte der Berliner Betriebe wird mindestens eine digitale Technologie bzw. ein digital gestütztes Herstellungs- und Fertigungsverfahren eingesetzt (Bundesdurchschnitt: 49 %), wobei der Anteil der Nutzenden signifikant mit der Betriebsgröße steigt: In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der Anteil der Nutzenden solcher Technologien 49 %, bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 58 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten 72 % und bei Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten 82 %.

In der folgenden Abbildung 30 ist zu sehen, welche digitale Technologien und Verfahren in den befragten Betrieben konkret genutzt werden. Mit Abstand am weitesten verbreitet ist – sowohl in Berlin (40 %) wie im Bundesdurchschnitt (37 %) – die Einführung bzw. Umstellung auf digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte). In 22 % der Berliner Betriebe werden digitale Vertriebswege genutzt (z. B. Online-Plattformen, Shop-Systeme). In fast genauso vielen Betrieben wird digital gesteuertes Wissensmanagement angewendet (z. B. betriebsinternes Wiki, Wissensplattformen für interne Prozesse).

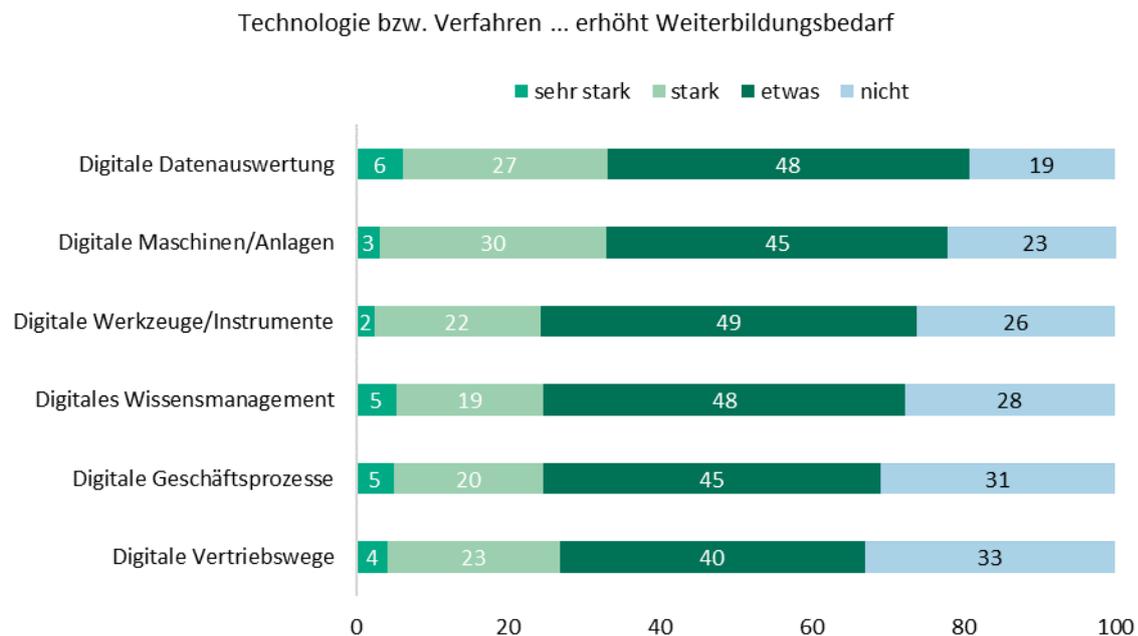
Abbildung 30: Anwendung digitaler Technologien und Verfahren in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Mehrfachantworten möglich.

Über alle abgefragten digitalen Technologien und Verfahren hinweg sind Auswirkungen auf den betriebliche Weiterbildungsbedarf erkennbar (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf

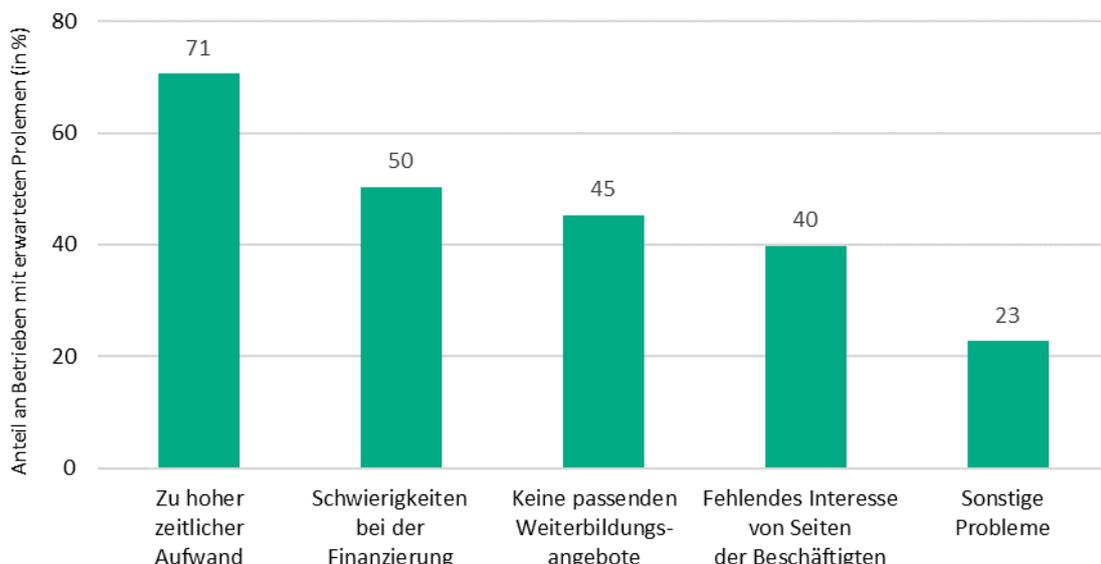


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen die jeweilige Technologie bzw. das Verfahren eingesetzt wird.

Eine vergleichsweise starke Auswirkung auf den Weiterbildungsbedarf geht nach Meinung der Befragten vor allem von der digital gestützten Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen sowie der Einführung neuer digitaler Maschinen bzw. Anlagen aus: Jeweils ein Drittel der Betriebe, bei denen solche Technologien eingeführt wurden, verzeichneten einen starken bzw. sehr starken damit einhergehenden Weiterbildungsbedarf. Im Hinblick auf die derzeit am verbreitetsten Technologie - digitale Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen, digitale Personalakte) - fällt der Weiterbildungsbedarf mit 25 % demgegenüber etwas kleiner aus (sehr stark: 5 %, stark: 20 %).

Abschließend wurden die Betriebe gefragt, ob und wenn ja, welche Schwierigkeiten sie bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren erwarten. Lediglich 6 % der Befragten rechnen mit Problemen. 56 % gehen davon aus, dass sie ihren Bedarf an Weiterbildung problemlos decken werden können. Die übrigen 38 % der Befragten gab an, dass aus ihrer Sicht kein Bedarf an entsprechenden Qualifizierungen bestehen wird. Im Bundesdurchschnitt fallen die Anteilswerte ähnlich aus. Die konkreten Problemfelder, bei denen die Befragten mit Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe rechnen, sind in der folgenden Abbildung 32 aufgelistet.

Abbildung 32: Erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien und Verfahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit erwarteten Problemen bei der Deckung der Weiterbildungsbedarfe.

Das größte Problem besteht nach Einschätzung der Betriebe darin, dass es schwierig ist, Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsalltag zu

integrieren. Damit werden vor allem arbeitsorganisatorische Strategien wichtiger. Ein weiteres betriebsinternes Problem wie die erwähnten Finanzierungsschwierigkeiten dürfte vor allem darauf hinweisen, dass Förderangebote den Unternehmen zu wenig bekannt sind. Aber die Betriebe sehen sich auch mit einem externen Einflussfaktor konfrontiert: fehlende passgenaue Angebote am Weiterbildungsmarkt. Gleichzeitig sprechen die Daten für einen Sensibilisierungsbedarf: Hier scheinen Strategien erforderlich zu sein, die Belegschaft zu erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren.

Fazit: Aufgrund der Kontaktbeschränkungen und dem zeitweisen Verbot von Präsenzveranstaltungen in der Corona-Pandemie fielen zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen aus oder wurden auf einen späteren Zeitpunkt verschoben, was in einigen Betrieben zu einem „Qualifizierungsstau“ geführt haben könnte. Nach zwei Jahren rückläufiger Entwicklung gab es eine deutliche Steigerung bei der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Weiterbildung in Anspruch genommen haben. Die coronabedingte Talsohle ist offensichtlich durchschritten. Wenngleich wieder mehr Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, reichen die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran. Es bleibt abzuwarten, ob Betriebe den „Qualifizierungsstau“ in den kommenden Jahren durch verstärkte Weiterbildungsaktivitäten abbauen werden und welche Probleme damit für die Betriebe sowohl angebots- als auch nachfrageseitig verbunden sind. Dies zu beobachten ist vor allem deshalb wichtig, weil die Einführung neuer digitaler Technologien für nicht wenige Betriebe mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf einhergeht. In der Regel sind die Betriebe in der Lage, diesen Bedarf zu decken. Sofern Betriebe dabei vor Schwierigkeiten gestellt sind, wird vorrangig auf zeitliche Probleme verwiesen.

9. Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe eine der größten Herausforderungen. Dies erfordert – neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – auch eine optimale Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen. Dies wiederum schließt nicht nur die Frage zu den vereinbarten Arbeitszeiten – Teilzeit vs. Vollzeit – sondern auch die Frage zur Chancengleichheit und zur Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. In den folgenden Ausführungen wird zunächst 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 und Männern an betrieblichen Führungspositionen vorgestellt.

9.1 Beschäftigungsschwerpunkte

In der Berliner Wirtschaft sind 46 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaberinnen und Inhaber, mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 54 % männlich (Bundesdurchschnitt: 47 % und 53 %).¹⁵ In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten teils beträchtlich (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen

Branche	Frauenteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	27	73
Baugewerbe	18	82
Einzelhandel	54	46
Information und Kommunikation	34	66
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	45	55
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	52	48
Sonstige wirt. Dienstleistungen	21	79
Erziehung und Unterricht	81	19
Gesundheits- und Sozialwesen	66	34
Insgesamt	46	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

¹⁵Bei 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).

Im Bereich Erziehung und Unterricht ist der Frauenanteil an den Beschäftigten am höchsten: Dort sind mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Frauenanteil an den Beschäftigten mit rund zwei Drittel ebenfalls überdurchschnittlich hoch.¹⁶ Den geringsten Anteil von Frauen an den Beschäftigten weist das Baugewerbe auf: 18 % der Beschäftigten dieser Branche sind weiblich.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe sind die Unterschiede vergleichsweise gering. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten um einige Prozentpunkte über dem Durchschnittswert, in den kleineren Größenklassen liegt er etwas darunter (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	44	56
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	39	61
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	45	55
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	50	50
Insgesamt	46	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsanforderungen

Geschlecht	Einfache Tätigkeiten	Qualifizierte Tätigkeiten	Hochqualifizierte Tätigkeiten
	%	%	%
Frauen	19	57	23
Männer	27	53	20
Insgesamt	23	55	22

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

¹⁶Das Gesundheits- und Sozialwesen spielt als Arbeitgeber für Frauen eine bedeutende Rolle: Von allen beschäftigten Frauen sind rund ein Fünftel (21 %) im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 9 % nur rund halb groß.

Mit 57 % bzw. 53 % übt die Mehrheit der Frauen wie auch der Männer qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Weitere 23 % bzw. 20 % arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist.

Im Hinblick auf den Umfang der individuellen Arbeitszeiten bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Fast die Hälfte (45 %) der Frauen arbeitet auf einer Teilzeitstelle. Bei den Männern ist der entsprechende Anteil mit 20 % noch nicht einmal halb so groß wie bei den Frauen (vgl. Tabelle 22).¹⁷

Tabelle 22: Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitsumfang

Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit
	%	%
Frauen	45	55
Männer	20	80
Insgesamt	31	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Von allen Teilzeitbeschäftigten in der Berliner Wirtschaft sind zwei Drittel (66 %) weiblich und rund ein Drittel (34 %) männlich. Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in Branchen weit verbreitet, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist, wie z. B. Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

9.2 Besetzung von Führungspositionen

In der Regel besteht die Geschäftsführung nur aus einer einzigen Person.¹⁸ Dies trifft für fast drei Viertel (73 %) aller Berliner Betriebe zu. Die durchschnittliche Zahl der Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen steigt mit der Größe der Betriebe. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 3,1 Führungskräfte, in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich 1,3 (vgl. Tabelle 23).¹⁹

¹⁷Die auf Seite 26 in Abb. 7 dargestellten Werte stellen unterschiedliche Formen von Teilzeitbeschäftigung differenziert nach klassischer Teilzeit, Mini-Jobs (geringfügig) und Midi-Jobs dar. Diese Differenzierung wurde in Tabelle 22 nicht vorgenommen, sodass unter Teilzeit vorliegend alle drei oben genannten Formen zusammengefasst wurden.

¹⁸Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft 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)?

¹⁹Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Fast drei Viertel der Berliner Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In

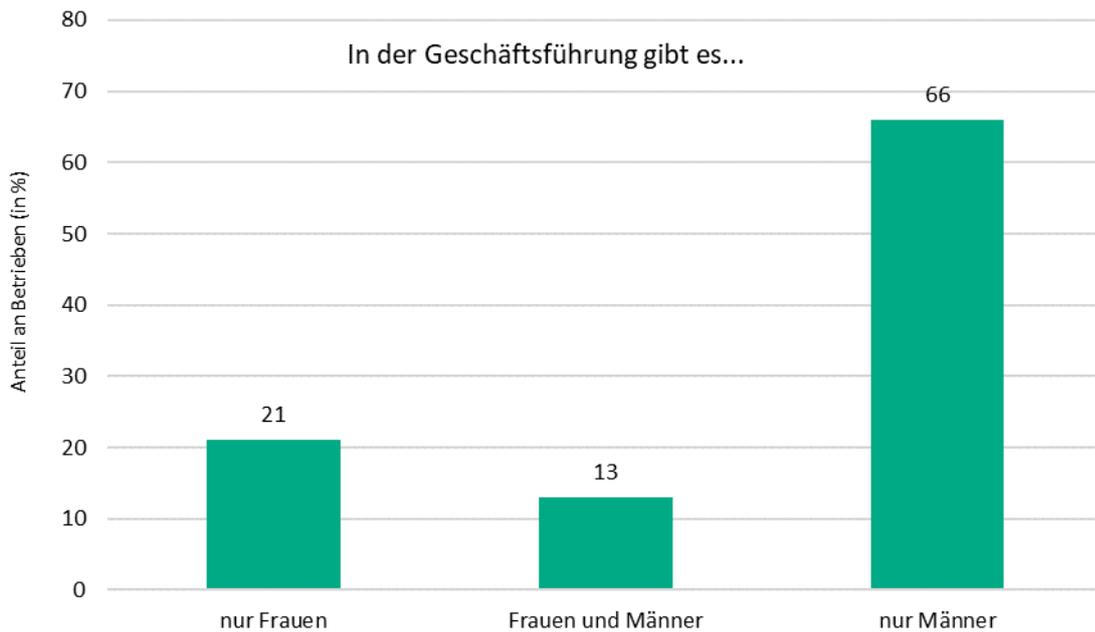
Tabelle 23: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	1	2	3	Mittelwert*
	Führungskraft	Führungskräfte	oder mehr	
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	82	15	3	1,3
Betriebe mit 10 bis 49 B.	52	29	19	1,8
Betriebe mit 50 bis 99 B.	40	32	28	2,2
Betriebe mit mind. 100 B.	32	28	40	3,1
Insgesamt	73	19	8	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

In rund einem Drittel der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene: in 13 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze; 21 % sind ausschließlich frauengeführt. In 66 % der Betriebe in Berlin besteht die Geschäftsführung ausschließlich aus Männern (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht

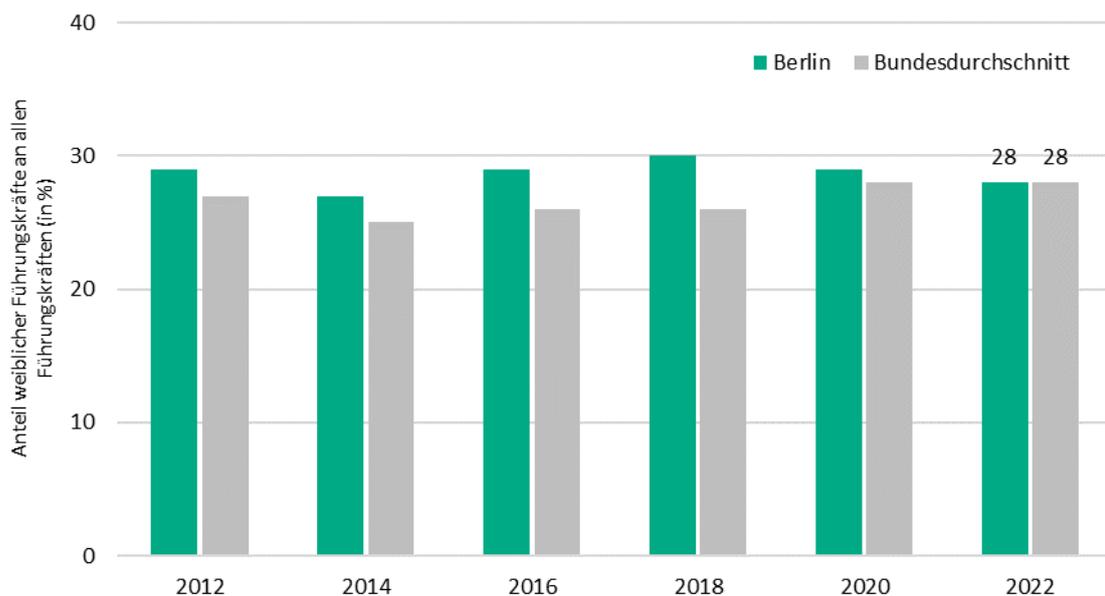


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

der Regel ist dies die tätige Inhaberin bzw. der tätige Inhaber. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

Wie viele der Führungspositionen in den Berliner Betrieben entfallen auf Frauen und wie viele auf Männer? Von allen Leitungsposten sind etwas mehr als ein Viertel (28 %) mit Frauen besetzt. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, hat sich der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in den letzten 10 Jahren nicht nennenswert verändert. Der ermittelte Anteil von mit Frauen besetzten Führungspositionen (28 %) liegt deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten (46 %). Frauen sind damit auf den Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert. Zudem ist der leichte Berliner Vorsprung der letzten Jahre abgeschmolzen und liegt nun gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022.

In einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft liegt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen deutlich über, in anderen unter dem ermittelten Durchschnittswert. Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind. Demgegenüber fällt der Anteil der Betriebe mit weiblichen Führungskräften besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es z. B. überdurchschnittlich viele Frauen auf den Führungsetagen. Demgegenüber ist der Frauenanteil an den Vorgesetzten im Baugewerbe sowie in der Branche Information und Kommunikation vergleichsweise niedrig (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen nach ausgewählten Branchen

Branche	Frauenteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	21	79
Baugewerbe	11	89
Einzelhandel	38	62
Information und Kommunikation	14	86
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	21	79
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	22	78
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	22	78
Erziehung und Unterricht	53	47
Gesundheits- und Sozialwesen	55	45
Insgesamt	28	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

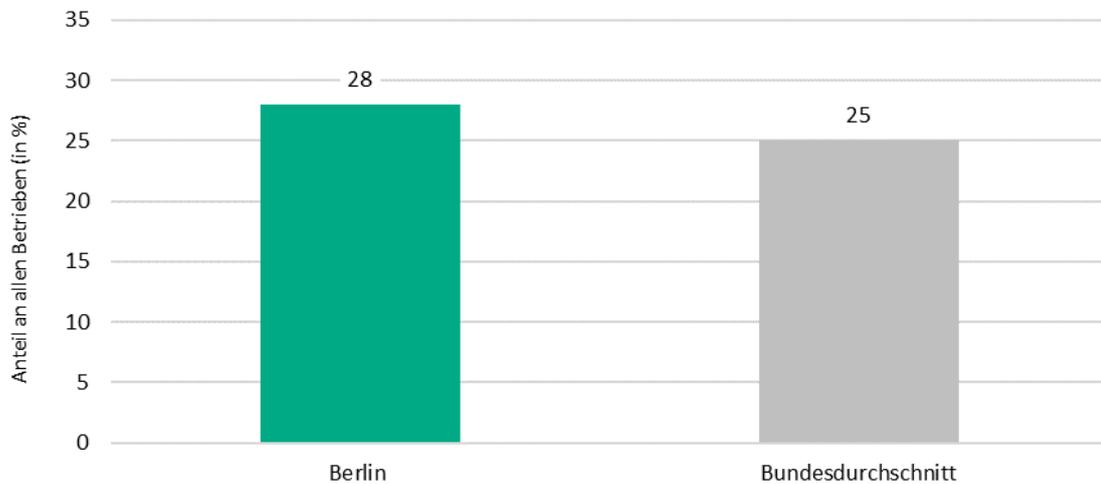
Die Befunde sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als in solchen, wo es kaum Frauen gibt. Denn im erstgenannten Bereich ist die Menge potenzieller Kandidatinnen für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Bereichen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. stellen Frauen zwar mehr als die Hälfte (55 %) des Führungspersonals, der Anteil liegt dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, welche 66 % beträgt. Wenngleich der Anteil von Frauen am Führungspersonal im Gesundheits- und Sozialwesen höher ausfällt als in allen anderen Branchen, besteht jedoch auch dort nach wie vor eine deutliche Repräsentationslücke.

9.3 Führen in Teilzeit

Eine weitere Erklärung für den niedrigen Frauenanteil auf Führungspositionen ist der niedrige Anteil an Betrieben, die eine Führung in Teilzeit anbieten. In 28 % der Berliner Betriebe ist Führung in Teilzeit prinzipiell möglich (Bundesdurchschnitt 25 %) (vgl. Abbildung 35). Innerhalb der Berliner Wirtschaft bestehen jedoch nennenswerte Unterschiede. Das Spektrum reicht von lediglich 12 % im Baugewerbe bis hin zu 55 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Es besteht offensichtlich ein Zusammenhang zwischen der generellen Verbreitung von Teilzeitarbeit und den entsprechenden Möglichkeiten für Führungskräfte: In Branchen mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten gibt es auch mit höherer Wahrscheinlichkeit Teilzeitangebote für Führungskräfte. Zudem steigt die

Wahrscheinlichkeit für Teilzeitangebote für Führungskräfte mit der Betriebsgröße. 24 % der Kleinstbetriebe und 62 % der Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten bieten entsprechende Möglichkeiten an. Besonders in Handwerksbetrieben sind die Möglichkeiten zum Führen in Teilzeit begrenzt. 15 % dieser Betriebe haben ein entsprechendes Angebot, wohingegen 30 % der übrigen Betriebe solche Führungsmöglichkeiten anbieten.

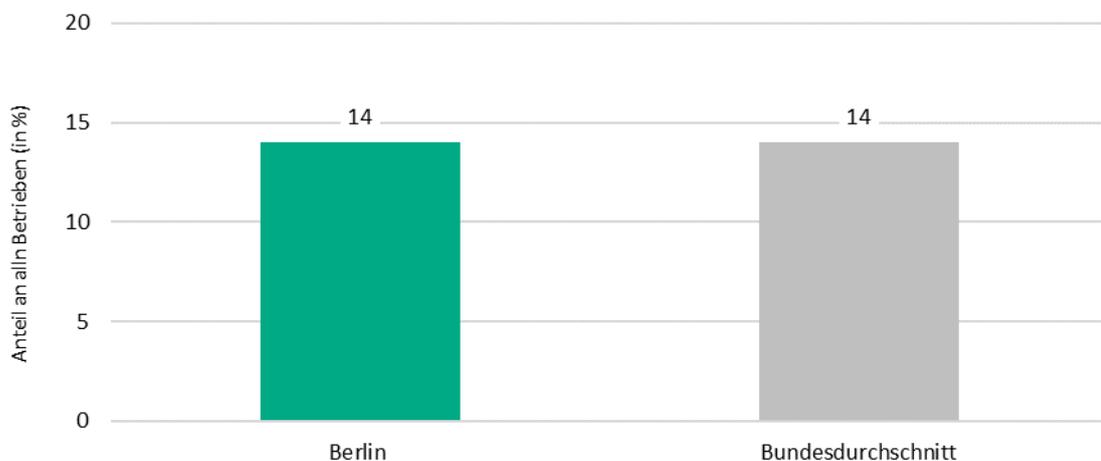
Abbildung 35: Betriebe mit der Möglichkeit, Vorgesetztenpositionen in Teilzeit auszuüben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Zahl der Betriebe, in denen von den angebotenen Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, ist deutlich kleiner: In rund jedem zweiten (49 %) der Berliner Betriebe wird diese Möglichkeit genutzt, d.h. es gibt mindestens eine Führungskraft in Teilzeit (Bundesdurchschnitt 58 %). Dies sind 14 % bezogen auf alle Betriebe in Berlin (Bundesdurchschnitt: 14 %) (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Betriebe mit Nutzung der Möglichkeit, Vorgesetztenpositionen in Teilzeit auszuüben

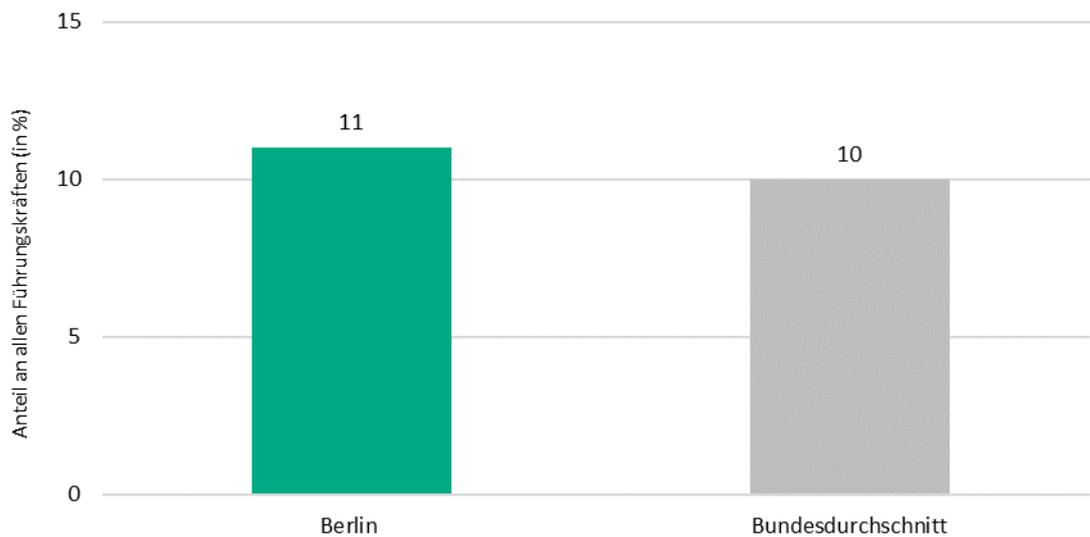


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im Bereich Erziehung und Unterricht, wo solche Angebote weit verbreitet sind, werden diese offensichtlich auch genutzt: In 75 % der Betriebe bzw. Einrichtungen mit entsprechenden Optionen gab es zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 mindestens eine Führungskraft mit einer Teilzeitstelle.

Der Anteil von „Teilzeit-Führungskräften“ an allen Führungskräften beträgt 11 % Bundesdurchschnitt: 10 %) (vgl. Abbildung 37) und hat sich damit gegenüber der letztmaligen Ermittlung dieser Informationen vor rund 10 Jahren fast verdoppelt.

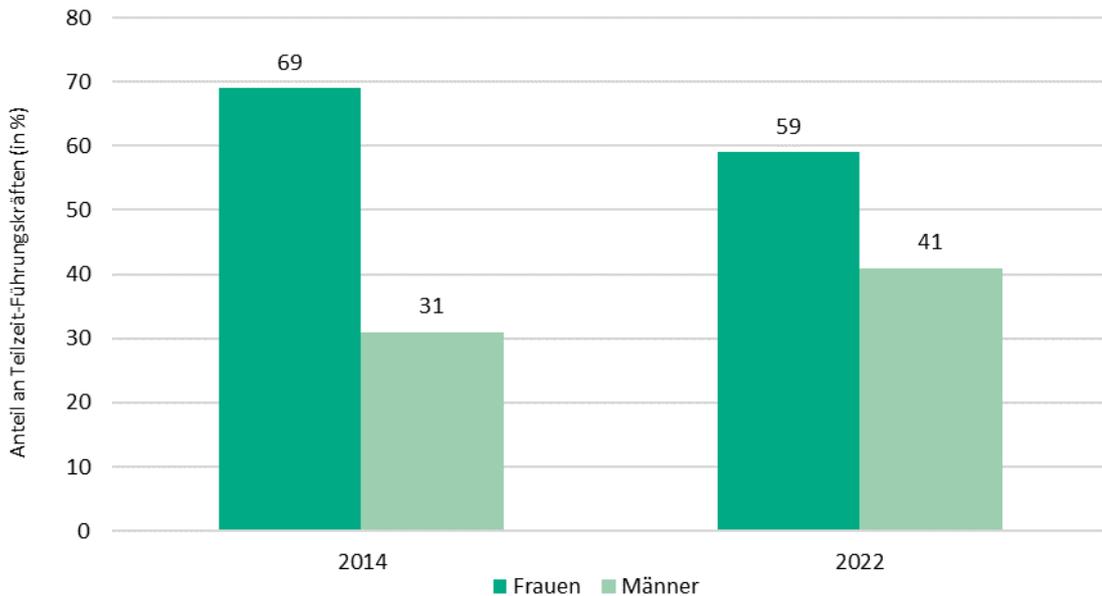
Abbildung 37: Führungskräfte mit Nutzung der Möglichkeit, Vorgesetztenpositionen in Teilzeit auszuüben



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Zum Vergleich: Der Anteil von Beschäftigten mit klassischer Teilzeitbeschäftigung, also ohne Mini-/Midi-Job beträgt rund 20 %. Teilzeit ist folglich bei Führungskräften weniger verbreitet als bei der Gesamtheit der Beschäftigten.

Von allen Berliner Teilzeit-Führungskräften - insgesamt 11 % aller Führungskräfte - sind 59 % weiblich, 41 % männlich. Im Vergleich zum Jahr 2014 ist der Frauenanteil an den Teilzeit-Führungskräften gesunken und der Männeranteil gestiegen (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an den Teilzeit-Führungskräften, Berlin

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2014 und 2022.

Frauen in Führungspositionen arbeiten – genau wie ihre männlichen Kollegen – überwiegend in Vollzeit. Der Anteil von weiblichen Führungskräften mit einer Teilzeitstelle an allen weiblichen Führungskräften ist mit 18 % aber rund doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil bei den männlichen Führungskräften (7 %). Der Trend setzt sich daher auch bei Führungskräften in Teilzeit durch: Teilzeit wird häufiger von Frauen in Anspruch genommen als von Männern. Auf dieser Ebene sind die Fallzahlen relativ klein (rund 100 Fälle in der Stichprobe), so dass die Ergebnisse für Berlin nur eingeschränkt interpretierbar sind.

Fazit: Die große Mehrheit der Berliner Betriebe wird nach wie vor von Männern geleitet und auch der Frauenanteil an allen Führungskräften liegt weiterhin deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten – und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. Nicht verwunderlich ist danach, dass Frauen, selbst wenn sie eine Führungsposition ausüben, ebenfalls den überwiegenden Anteil derjenigen ausmachen, die in Teilzeit führen. Die vorliegenden Daten der Befragung lassen nur vage Schlüsse auf die möglichen Ursachen für die beobachtete Diskrepanz zu. Einen wesentlichen Einfluss auf den geringen Frauenanteil in Führungspositionen dürften die immer noch vorherrschenden Gesellschaftsstrukturen und Rollenbilder sein, wonach familiäre Verpflichtungen überwiegend von Frauen übernommen werden. In der Folge sind Frauen häufiger als Männer für die Kindererziehung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zuständig, was oft dazu führt, dass Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind und sich so ihre Aufstiegschancen verringern. In verschiedenen Untersuchungen wurden weitere Faktoren herausgestellt. Nach Angaben des Mikrozensus

erfolgt z. B. nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.²⁰ Auch bei der Übernahme bestehender Betriebe sind Frauen bislang stark unterrepräsentiert. Jedes Jahr werden bundesweit Nachfolgerinnen und Nachfolger für ca. 30 Tsd. Unternehmen gesucht, womit sich für viele hochqualifizierte Frauen theoretisch neue Karrierewege in der Unternehmensnachfolge ergeben. Dennoch lag der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen nur zwischen 13 und 23 %.²¹ Die unterschiedlich ausgeprägte Gründungs- und Übernahmeneigung von Frauen und Männern dürfte letztlich mit den vorherrschenden Rollenbildern zusammenhängen, denn wer sich um die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen kümmern muss, wird nur selten die erforderliche Zeit aufbringen können, um ein eigenes Unternehmen zu gründen oder zu übernehmen.

²⁰Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit>.

²¹Vgl. https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/unternehmensnachfolge_node.

10. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung

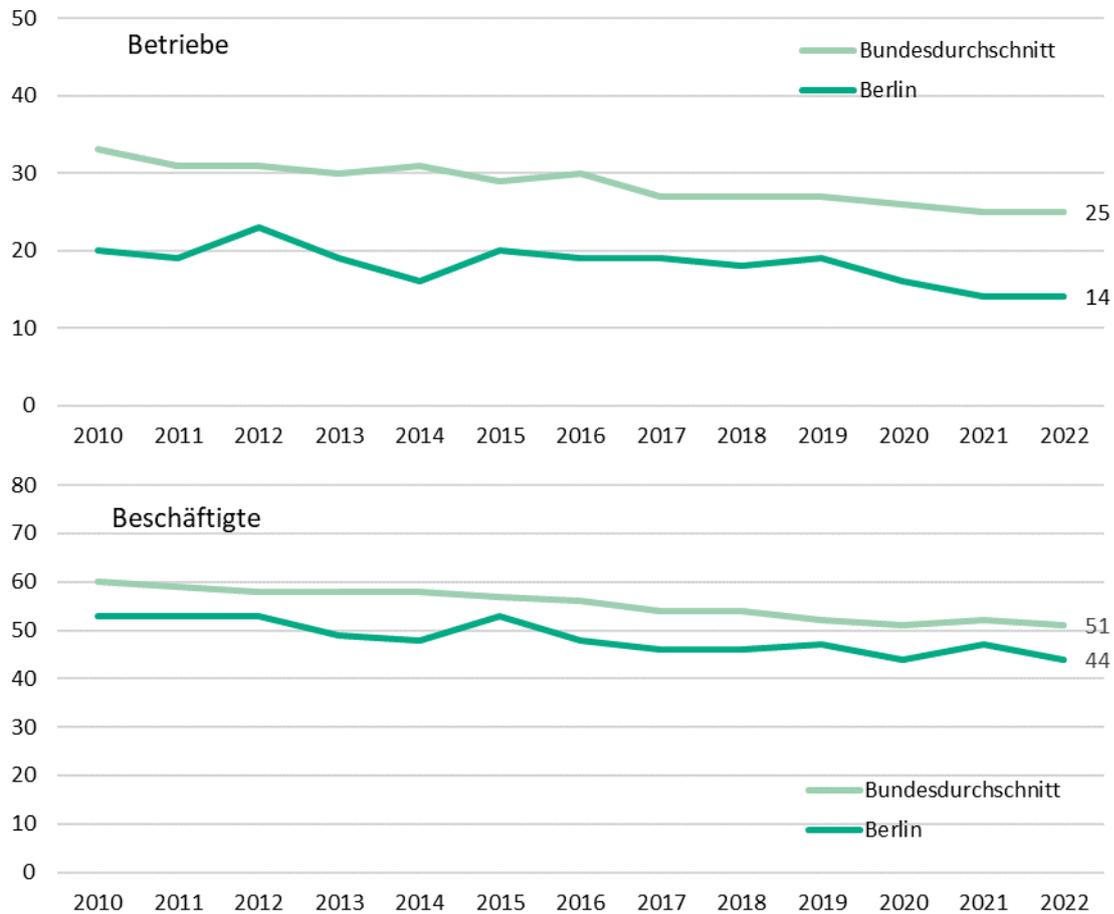
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben ab. Auf der betrieblichen Ebene können 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.

10.1 Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der regelmäßig entsprechende Daten erhoben werden und mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für die einzelnen Bundesländer abbilden lässt. Die Daten des Panels belegen, dass die Tarifbindung bundesweit zurückgegangen ist. In Berlin sind derzeit rund 14 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben sind rund 44 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe und 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifgebunden. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen - im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen - besteht nach wie vor eine relativ große Tariflücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 39).²²

²² Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Für die abnehmende Tarifbindung können verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht werden. Von großer Bedeutung ist der wirtschaftliche Strukturwandel, wodurch die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen zurückgeht, was sich wiederum negativ auf die damit verbundene Zahl an Erwerbstätigen auswirkt (Bsp. Fahrzeugbau). Im Zuge dieses Wandels verliert vor allem das Verarbeitende Gewerbe mit seinen starken Großbetrieben zunehmend an Gewicht, der Dienstleistungssektor mit einer stärker kleinbetrieblichen Struktur weitet sich aus. Zu einer Tarifschwächung trägt auch bei, dass viele neugegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten. Hinzu kommen die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.²³

²³Während 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 2022. In der Folge dieser gegensätzlichen

Innerhalb der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der Branche. Die Spanne reicht von 2 % im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis zu 42 % im Baugewerbe (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	20	53
Baugewerbe*	42	47
Einzelhandel	9	48
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	2	13
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	2	10
Gesundheits- und Sozialwesen	24	53
Insgesamt	14	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben zusammenhängen. Dass die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung signifikant mit der Größe eines Betriebes steigt, wird durch die folgende Tabelle 26 belegt.

Tabelle 26: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	12	13
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	15	16
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	29	26
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	61	68
Insgesamt	14	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe

Entwicklung ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,5 % gesunken (vgl. Greef, S.: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2023).

sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	27	77
1990 bis 1999	16	40
2000 bis 2009	12	29
ab 2010	10	14
Insgesamt	14	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Aufgrund des dynamischen Gründungsgeschehens ist der Betriebsbestand in Berlin deutlich jünger als im bundesweiten Durchschnitt (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3). Dies könnte möglicherweise ein Faktor sein, der die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt geringere Reichweite von Tarifverträgen in Berlin erklärt.

10.2 Orientierung an Tarifverträgen

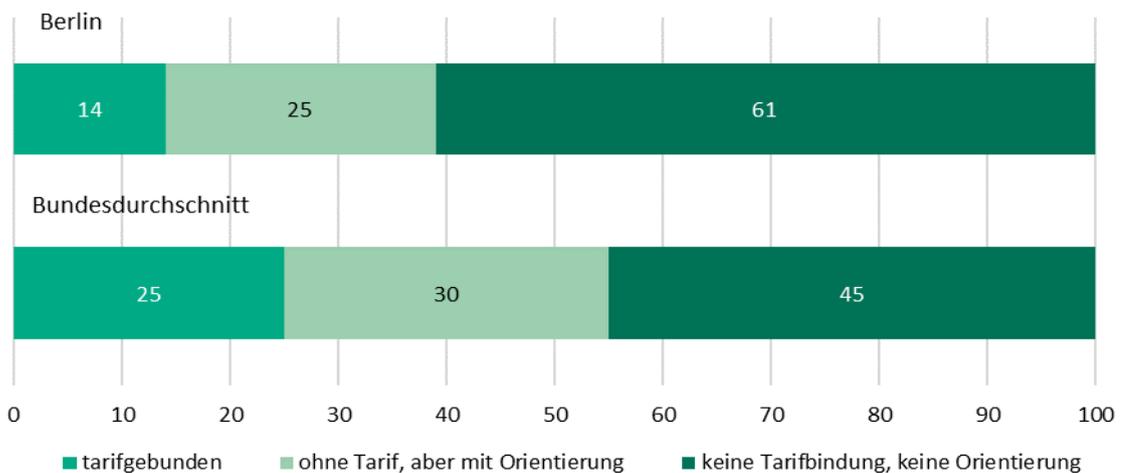
Die große Mehrheit der Berliner Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (86 %). Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – in Berlin relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung ziehen allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder dritte (30 %) nicht tarifgebundene Betrieb in Berlin an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Berlin sind dies 25 %. Wie der regionale Vergleich zeigt, ist dieser Anteil nicht wesentlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 40).

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.²⁴ Auch ist zu bedenken, dass bei einer

²⁴ In der Befragung im Jahr 2020 befasste sich das Betriebspanel detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Betriebspanel Berlin 2020 – Ergebnisse der 25. Welle).

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 - in Gegensatz zur Bindung an Tarifverträge - keinen Rahmen für die kontinuierliche sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen.

Abbildung 40: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich an einem Tarifvertrag orientiert wird, mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Größere Betriebe sind nicht nur mehrheitlich tarifgebunden, sondern orientieren sich auch - sofern nicht tarifgebunden - häufiger als kleinere Betriebe an Flächentarifverträgen (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
		%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	88	28	25
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	85	31	27
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	71	37	26
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	39	63	25
Insgesamt	86	30	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der Anteil der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe, ist in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter:	
		mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	80	26	21
Baugewerbe*	58	42	24
Einzelhandel	91	33	30
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	98	10	10
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleistungen	98	19	18
Gesundheits- und Sozialwesen	77	56	42
Insgesamt	86	30	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Relativ hohe Anteile der Betriebe mit Orientierung finden sich im Baugewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen – also genau in jenen Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. In den Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sind nur vergleichsweise wenige Betriebe tarifgebunden. Zudem orientieren sich diese Betriebe selten an Flächentarifverträgen.

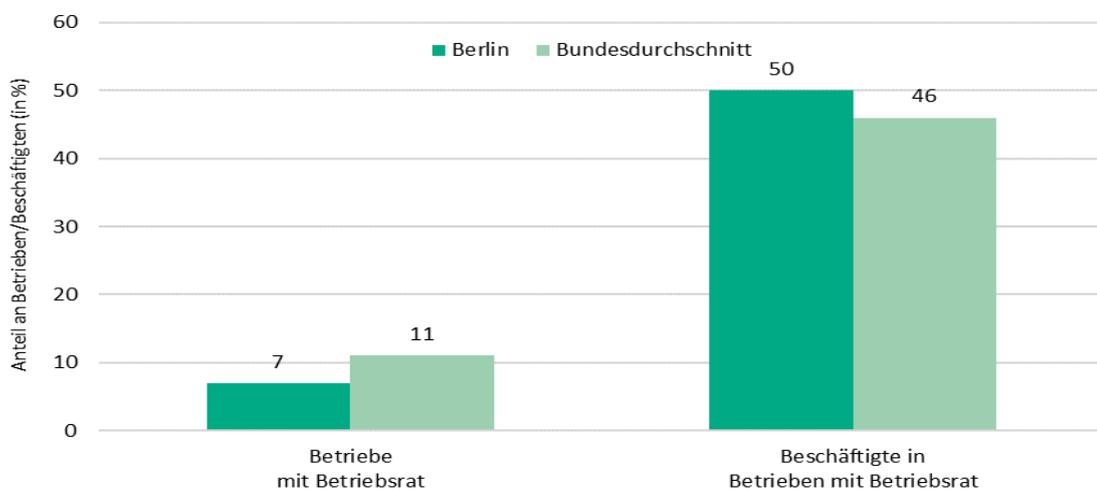
10.3 Betriebliche Interessenvertretung

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 4 % 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 48 % 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 7 %.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt sehr stark – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen Berliner Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 1 %, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 4 %), haben immerhin 29 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in 62 % einen Betriebsrat. Im Ergebnis ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 50 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb²⁵ beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Berlin geringfügig über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 41).

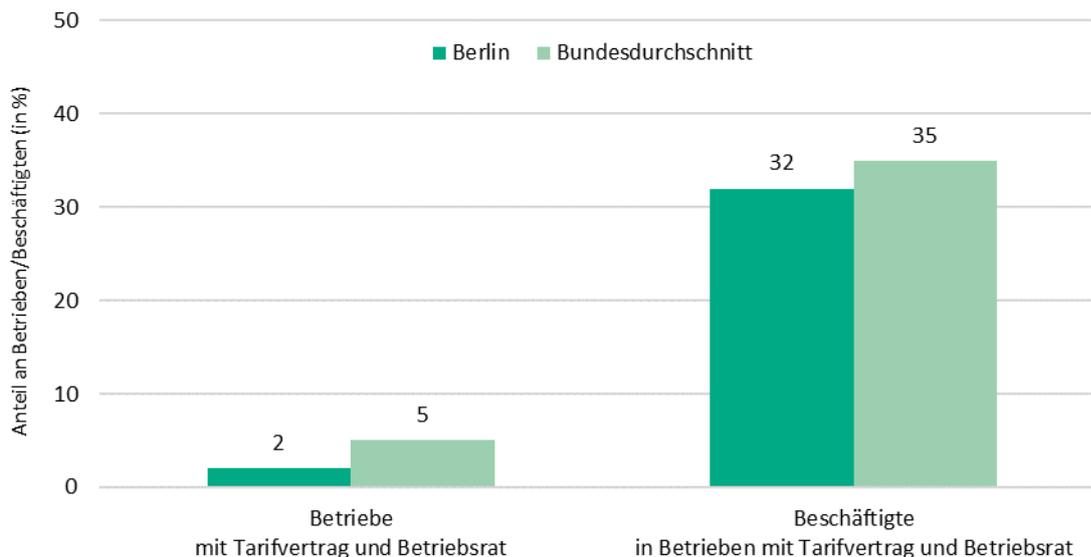
Abbildung 41: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten.

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 2 % 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 sind in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat knapp ein Drittel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 42).

²⁵Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle Berliner Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

Abbildung 42: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022

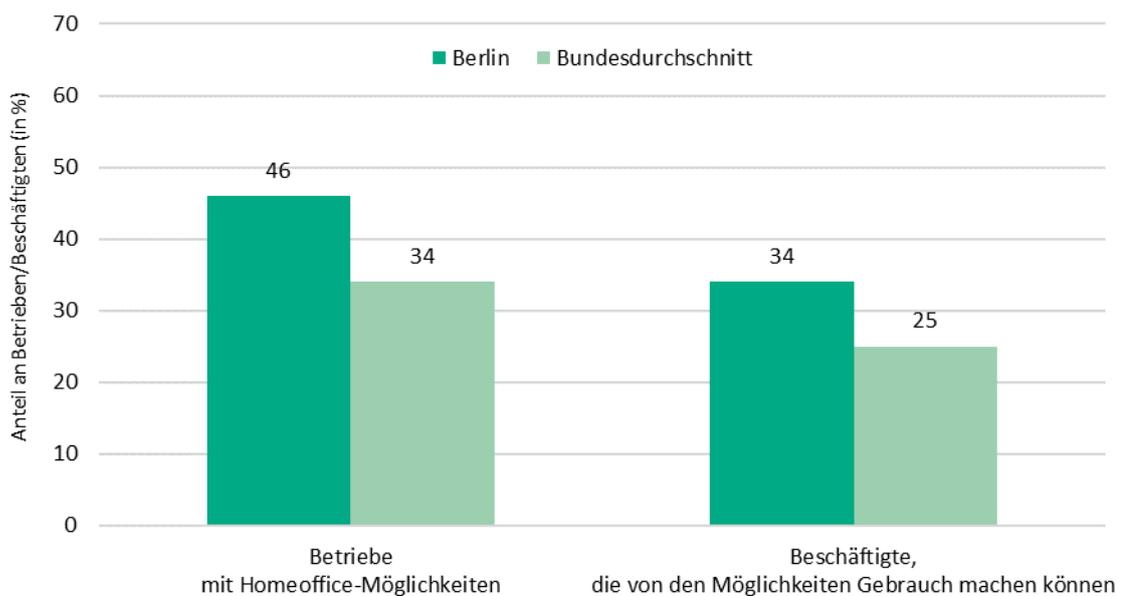
Weitere 14 % der Berliner Betriebe sind entweder nur tarifgebunden (12 %) oder haben nur eine Personalvertretung (2 %). Mehr als vier Fünftel (84 %) sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben sind 42 % der Berliner Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Fazit: Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin anteilig nach wie vor weniger Betriebe und Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrags erfasst als im Bundesdurchschnitt, was die Möglichkeiten der Sozialpartner auf die Standards von Arbeitsbedingungen einzuwirken, einschränkt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit 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 über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsansprüchen, die zumeist langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt.

11. Homeoffice

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 46 % aller Berliner Betriebe die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 47 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Berlin ergibt dies einen Anteilswert in Höhe von 34 %, d. h. rund jede dritte Arbeitnehmerin bzw. jeder dritte Arbeitnehmer hatte die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. In Berlin ist Homeoffice damit verbreiteter als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, haben die Möglichkeiten dieser Art von Arbeit zugenommen: Damals lag der Anteil der Betriebe in Berlin mit mobilem Arbeiten noch bei 32 % und der Anteil der Beschäftigten bei 21 %. Besonders weit verbreitet ist das Arbeiten von zu Hause aus in der Branche Information und Kommunikation. Hier ermöglichen inzwischen nahezu alle Betriebe zumindest für einen Teil ihrer Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus; 92 % der Betriebe bieten eine solche Möglichkeit an und 88 % der Beschäftigten können davon Gebrauch machen. In der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung) ist Homeoffice ebenfalls sehr stark verbreitet: 74 % aller Betriebe bieten solche Möglichkeiten

an; 76 % der Beschäftigten in dieser Branche können hiervon prinzipiell Gebrauch machen (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach ausgewählten Branchen



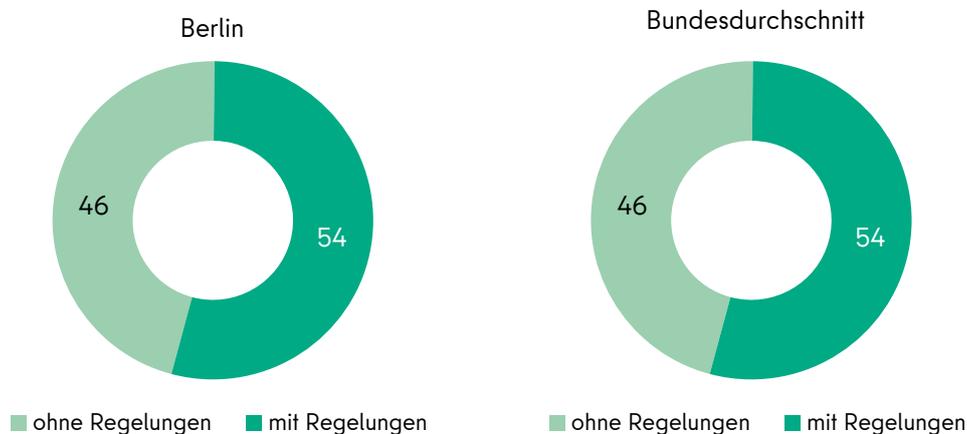
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist Homeoffice hingegen sehr selten. Dies betrifft z. B. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und den Einzelhandel. In diesen Branchen gibt es nur in 9 % bzw. 20 % der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause aus und lediglich 4 % bzw. 8 % der Beschäftigten können dies in Anspruch nehmen. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt. Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z. B. Maschinen oder Anlagen, oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause aus in der Regel nicht realisierbar.

Die Verbreitung von Homeoffice wurde durch die Corona-Pandemie beschleunigt. In diesem Zusammenhang war es häufig auch notwendig, Arbeitsprozesse neu zu strukturieren, um sie an das ortsunabhängige Arbeiten anzupassen. Zudem waren Regelungen erforderlich, um die potenziellen negativen Effekte von Homeoffice (z. B. erhöhtes Arbeitsvolumen, größere Arbeitsintensität, unterbrochene Erholungsphasen) zu verhindern. Etwas mehr als die Hälfte (54 %) aller Berliner Betriebe (Bundesdurchschnitt: ebenfalls 54 %), die Homeoffice ermöglichen, führte im Zuge der Corona-Pandemie neue

Regelungen zu Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passte bestehende Regelungen an (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Betriebe mit Einführung oder Anpassung von Regelungen zum Umgang mit Homeoffice in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei den Anpassungen ging es vor allem um die Themen Datensicherheit, Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz. In rund einem Drittel (35 %) der Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeit wurden Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit neu eingeführt oder bestehende angepasst. In ebenfalls rund einem Drittel (32 %) der Betriebe wurden Regelungen zu Kernarbeitszeiten und Ansprechzeiten konkretisiert. In rund einem Viertel (27 %) der Betriebe bezogen sich die Anpassungen auf Regelungen zum Gesundheits- und Unfallschutz.

Fazit: Im Vergleich zum Jahr 2021 ist der Anteil der Betriebe, in denen Homeoffice-Möglichkeiten bestehen leicht rückläufig. Im gleichen Zuge ist auch der Anteil der Beschäftigten, die von den Möglichkeiten Gebrauch machen können gesunken. Dies könnte an den aufgehobenen Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie liegen. Trotz dessen lassen die Telearbeitsmöglichkeiten eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeit zu. Hiervon wird voraussichtlich auch in Zukunft im Zuge der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt weiterhin rege Gebrauch gemacht werden. Allerdings sind diese Instrumente bei weitem nicht für alle Tätigkeiten einsetzbar. Daher stellt die Beschäftigung mit festen Arbeitszeiten und einem vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsort weiterhin die Regel dar.

Glossar

Atypische Beschäftigung

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

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter 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 die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Senatsverwaltung
für 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