



Betriebspanel Berlin 2016

Ergebnisse der 21. Welle

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Herausgeber: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland, München

Finanziert durch das IAB (Basisstichprobe) und aus Mitteln des Landes Berlin (Aufstockungs-
stichprobe)

Vorwort

Berlin erlebt seit Jahren einen wirtschaftlichen Aufschwung. Die Ergebnisse des Betriebspanels 2016 belegen, dass die Dynamik des Berliner Arbeitsmarktes ungebrochen ist. Die Zahl der Betriebe hat einen neuen Höchststand erreicht, zehntausende Berlinerinnen und Berliner finden jedes Jahr einen neuen Job. Allerdings spiegelt sich diese positive wirtschaftliche Entwicklung noch längst nicht in der Qualität der entstandenen Beschäftigungsverhältnisse sowie in der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wider.

Viele Berlinerinnen und Berliner sind atypisch oder prekär beschäftigt. Es entstehen viele Teilzeit-, geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Leiharbeit. Vor allem der starke Zuwachs bei Teilzeitbeschäftigung deutet auf eine Teilzeitfalle hin. Viele Menschen wollen mehr Stunden arbeiten, finden aber keine Möglichkeit ihre Arbeitszeit aufzustocken. Deshalb ist es wichtig, diese prekären Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen. Hier bleibt der Bund gefordert, endlich solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die atypische Beschäftigung zurückdrängen. Das Normalarbeitsverhältnis muss wieder zur Regel werden, ‚Gute Arbeit‘ zum Maßstab von Beschäftigungsentwicklung.

‚Gute Arbeit‘, das heißt insbesondere unbefristete Beschäftigung, faire und gesunde Arbeitsbedingungen sowie vor allem angemessene tarifliche Löhne. Nur in Tarifverträgen werden verbindliche Standards für Beschäftigungsverhältnisse geregelt. Nach wie vor ist die Tarifbindung in Berlin niedriger als im Bundesdurchschnitt. Nur 19 Prozent der Berliner Betriebe sind an einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden, in denen 48 Prozent der Berliner Beschäftigten tätig sind.

Angesichts des gestiegenen Fachkräftebedarfs ist die Tarifflucht der Betriebe unverständlich. Die Chance, Fachkräfte zu finden, hängt entscheidend von der Attraktivität der Arbeitgeber*innen ab. Denn Berliner Betriebe stehen in einem immer schärferen Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen deutschen Städten und europäischen Metropolen. ‚Gute Arbeit‘ ist daher auch ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften, insbesondere auch bei der Rekrutierung von Auszubildenden.



Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen, dass Berlin insgesamt noch weit davon entfernt ist, ein auskömmliches Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen für alle Bewerberinnen und Bewerber bereit zu halten. Wenn Betriebe in der derzeitigen guten Wirtschaftslage nicht mehr junge Berlinerinnen und Berliner ausbilden, ist auch deren Klage über fehlende Fachkräfte kaum nachvollziehbar. Der sich abzeichnende Fachkräfteengpass kann zu einer echten Hypothek für die Zukunft der Betriebe werden. Wer Fachkräfte will, muss Fachkräfte ausbilden.

Der Senat unterstützt Jugendliche darin, Wege in die Arbeitswelt zu finden und Betriebe dabei, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. So ermöglichen wir mit der gerade novellierten Förderung der Verbundausbildung auch kleineren Betrieben, sich an der Ausbildung zu beteiligen. Berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen geben Jugendlichen Hilfestellung, um die richtige Berufswahl zu treffen und die Jugendberufsagentur Berlin bietet jungen Menschen vielfältige Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Sicherung des Bedarfs an Fachkräften bedeutet aber auch verstärkte Konzentration auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten, Öffnung gegenüber langzeitarbeitslosen Menschen und verstärkte Unterstützung Zugewanderter bei dem Zugang zu Ausbildung und Arbeit. Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass auch in diesen Punkten noch Steigerungspotenzial vorhanden ist.

Abschließend möchte ich mich bei allen Beteiligten herzlich für die Mitwirkung bedanken, insbesondere bei den befragten Betrieben. Ohne ihre Bereitschaft und Unterstützung wäre die Untersuchung in dieser Form nicht möglich. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung danke ich für die jahrelange gute Zusammenarbeit bei der Entwicklung des Fragebogens. Für die Durchführung der Interviews und deren inhaltliche Auswertung danke ich Kantar Public sowie dem Institut SÖST-RA.



Elke Breitenbach
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	4
1 EINFÜHRUNG	8
2 DATENBASIS	9
3 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	12
3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur	12
3.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten	14
3.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit).....	19
3.4 Arbeitsplatzanforderungen	29
4 FACHKRÄFTEBEDARF	34
4.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs	34
4.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren	39
4.3 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern.....	41
5 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE INTEGRATIONSMAßNAHMEN	45
5.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	45
5.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte	48
6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	53
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	53
6.2 Ausbildungsintensität.....	54
6.3 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	57
6.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	58
7 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	61
7.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe.....	61
7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....	62
7.3 Weiterbildungsformen	62
7.4 Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern sowie nach Qualifikationsniveau	63
8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	66
8.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.....	66
8.2 Frauen in Führungspositionen	68
9 BETRIEBLICHE ANGEBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN	75
10 ARBEITSZEITEN	79
10.1 Wochenarbeitszeiten	79
10.2 Flexible Arbeitszeiten	81
11 TARIFBINDUNG, BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG UND ARBEITSENTGELT	86
11.1 Tariffindung.....	86
11.2 Betriebsräte	90
11.3 Löhne und Gehälter	91
12 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN	94
12.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten	94
12.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	98
12.3 Digitalisierung und Arbeitsplatzanforderungen	101
12.4 Digitalisierung und Qualifizierung	103

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Systematik der Branchen	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016	13
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016	14
Tabelle 4:	Formen atypischer Beschäftigung nach Branchen in Berlin 2016	24
Tabelle 5:	Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	25
Tabelle 6:	Struktur der beschäftigten und der gesuchten Fachkräfte nach Tätigkeitsgruppen in Berlin und Deutschland	38
Tabelle 7:	Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen in Berlin 2016.....	39
Tabelle 8:	Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	40
Tabelle 9:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen in Berlin und Deutschland	45
Tabelle 10:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland.....	46
Tabelle 11:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland	48
Tabelle 12:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen in Berlin und Deutschland.....	49
Tabelle 13:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen in Berlin 2016	55
Tabelle 14:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	57
Tabelle 15:	Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	58
Tabelle 16:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016.....	64
Tabelle 17:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin 2016.....	66
Tabelle 18:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	67
Tabelle 19:	Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten nach Eigentum in Berlin 2016	71
Tabelle 20:	Frauen- und männergeführte Betriebe nach Branchen in Berlin 2016	72
Tabelle 21:	Frauen- und männergeführte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	73
Tabelle 22:	Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	77
Tabelle 23:	Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	78
Tabelle 24:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Branchen in Berlin und Deutschland	80
Tabelle 25:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland	80
Tabelle 26:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	82
Tabelle 27:	Wochenendarbeit nach Branchen in Berlin.....	85
Tabelle 28:	Tariffindung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	87
Tabelle 29:	Tariffindung nach Branchen in Berlin 2016	88
Tabelle 30:	Bruttodurchschnittsverdienste nach ausgewählten Branchen in Berlin gegenüber Bundesdurchschnitt 2016.....	92
Tabelle 31:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Berlin gegenüber Bundesdurchschnitt 2016.....	93
Tabelle 32:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016	95
Tabelle 33:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	96
Tabelle 34:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016	97
Tabelle 35:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	97
Tabelle 36:	Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Berlin 2016	98
Tabelle 37:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016	102
Tabelle 38:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016	102
Tabelle 39:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016	103

Abbildung 1:	Entwicklung der Zahl der Betriebe in Berlin mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person 1993 bis 2016 (Stand: jeweils 30. Juni)	12
Abbildung 2:	Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Berlin	15
Abbildung 3:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Berlin 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)	17
Abbildung 4:	Beschäftigungsaussichten in Berlin 2005 bis 2016.....	18
Abbildung 5:	Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. w. S. in Berlin und Deutschland 2016	20
Abbildung 6:	Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. in Berlin	21
Abbildung 7:	Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und Gesamtbeschäftigung in Berlin.....	22
Abbildung 8:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt	27
Abbildung 9:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2005, 2015 und 2016	28
Abbildung 10:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin, 2000 bis 2016	30
Abbildung 11:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016	31
Abbildung 12:	Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Berlin 2016	32
Abbildung 13:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr).....	34
Abbildung 14:	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Berlin 2016	36
Abbildung 15:	Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt	37
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	37
Abbildung 17:	Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern bei der Besetzung von Stellen	42
Abbildung 18:	Bedingungen der Betriebe für die Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern bei der Besetzung von Stellen.....	43
Abbildung 19:	Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Arbeitskräfte insgesamt in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016 (in Prozent)	47
Abbildung 20:	Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Berlin und Deutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	50
Abbildung 21:	Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich).....	51
Abbildung 22:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt	54
Abbildung 23:	Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsquote nach Branchen in Berlin 2016	56
Abbildung 24:	Entwicklung der Übernahmequote in Berlin und im Bundesdurchschnitt.....	59
Abbildung 25:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt	61
Abbildung 26:	Entwicklung der Weiterbildungsquote in Berlin und im Bundesdurchschnitt	62
Abbildung 27:	Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin 2016.....	63
Abbildung 28:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Berlin und im Bundesdurchschnitt	69
Abbildung 29:	Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Berlin 2016	70
Abbildung 30:	Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Berlin und im Bundesdurchschnitt	73
Abbildung 31:	Betriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016	76
Abbildung 32:	Entwicklung der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt	79
Abbildung 33:	Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016 (in Prozent).....	81
Abbildung 34:	Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitinstrumenten in Berlin und Deutschland 2016	84
Abbildung 35:	Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und im Bundesdurchschnitt	87
Abbildung 36:	Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016	89
Abbildung 37:	Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016 (nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten)	91
Abbildung 38:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016.....	99
Abbildung 39:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Berlin 2016	100
Abbildung 40:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Berlin 2016	101
Abbildung 41:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016.....	104
Abbildung 42:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016.....	105

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter 813 aus Berlin.

Beschäftigung ist weiter gestiegen; Beschäftigungswachstum wird sich fortsetzen

In Berlin ist die Beschäftigung im letzten Jahr weiter und zwar auf nunmehr rund 1,6 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestiegen. Mit dem Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre ist vor allem die Zahl von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gewachsen. Im Ergebnis ist deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in den letzten 10 Jahren um rund fünf Prozentpunkte auf aktuell 18 % gestiegen.

Das Beschäftigungswachstum wird sich fortsetzen: Jeder fünfte Betrieb gab an, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungszuwachs fiel damit rund siebenmal so hoch aus wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechnen (3 %). Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich das Verhältnis von Betrieben mit geplantem Beschäftigungsaufbau zu solchen mit Aussichten weiter verbessert.

Relative Bedeutung von Mini-Jobs, Befristungen und Leiharbeit stabil; absolute Zahl solcher Beschäftigungsverhältnisse aber gestiegen

In 81 % der Berliner Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung 30.06.2016 atypisch beschäftigte Arbeitskräfte im hier definierten weiteren Sinne (i. w. S.), d. h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte oder als Leiharbeitskräfte eingesetzte Beschäftigte. In Berlin nutzen damit ähnlich viele Betriebe solche Beschäftigungsformen wie im Bundesdurchschnitt (80 %).

Von allen Formen atypischer Beschäftigung ist Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) am verbreitetsten: In 59 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens einen Teilzeitbeschäftigten bzw. eine Teilzeitbeschäftigte. Im Bundesdurchschnitt beträgt der entsprechende Anteil 56 %. Mini-Jobs gibt es in 50 % der Berliner Betriebe (Deutschland: 56 %) und befristete Beschäftigung in 19 % (Deutschland: 17 %). In 4 % aller Betriebe Berlins wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Deutschland: 3 %).

Zum Stichtag der Befragung 30.06. waren insgesamt 38 % aller Beschäftigten in Berlin atypisch i. w. S. beschäftigt, d. h. teilzeitbeschäftigt, geringfügig oder befristet beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse entspricht damit dem Bundesniveau (Bundesdurchschnitt: 38 %).

Beschäftigungschancen in der Berliner Wirtschaft immer stärker an formale Ausbildung gebunden, überdurchschnittlich starke Bedeutung akademisch ausgebildeter Fachkräfte

In mehr als der Hälfte der Berliner Betriebe gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung. 82 % aller Arbeitsplätze in Berlin erfordern eine entsprechende Ausbildung. Ein Drittel dieser Arbeitsplätze setzt eine akademische Ausbildung voraus. Bezogen auf alle Arbeitsplätze entspricht dies einem Anteil von 26 %. In Berlin ist der Anteil hochqualifizierter Arbeitsplätze damit fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (14 %).

Fachkräfteprobleme spitzen sich zu; Anteil der unbesetzten Stellen gestiegen

Im ersten Halbjahr 2016 wurden von den Berliner Betrieben ca. 149.000 Fachkräfte und damit rund 11 % mehr als im Vorjahreszeitraum nachgefragt. Es ist zugleich schwieriger geworden, die gestiegene Nachfrage zu decken. So ist die Zahl der angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 17 % angestiegen: Ein Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräfteengpässe in Berlin weiter zuspitzen. Von den im ersten Halbjahr 2016 verfügbaren Fachkräftestellen blieben insgesamt mehr als ein Drittel bis zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Damit lag die Nichtbesetzungsquote 2016 zum wiederholten Mal oberhalb des Bundesdurchschnitts.

Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Berliner Wirtschaft derzeit noch die Ausnahme, aber etwas verbreiteter als im Bundesdurchschnitt

Derzeit wendet nur eine Minderheit der Berliner Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren an. Mit 5 % ist der entsprechende Anteil allerdings rund doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (2 %). Unabhängig von der Branche sind es vor allem große Betriebe, die sich gegenüber anonymisierten Bewerbungsverfahren aufgeschlossen zeigen: Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten setzen mit 13 % am häufigsten solche Bewerbungsverfahren ein. Der Anteil von Nutzern bei kleinen und mittleren Betrieben (10 bis 49 bzw. 50 bis 249 Beschäftigte) beträgt dagegen nur 8 bis 9 %. Kleinstbetriebe nutzen anonymisierte Bewerbungsverfahren noch seltener (3 %).

Grundsätzlich hohe Einstellungsbereitschaft der Berliner Betriebe hinsichtlich langzeitarbeitsloser Bewerber

Die große Mehrheit (84 %) der Berliner Betriebe zeigt sich aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern, sofern die qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind. Ein nicht kleiner Teil der Betriebe ist demgegenüber grundsätzlich nicht bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Von diesen Betrieben haben drei Viertel generelle Bedenken und ein Viertel berücksichtigt Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Für die meisten einstellungsbereiten Betriebe wäre ein guter persönlicher Eindruck der langzeitarbeitslosen Bewerber und Bewerberinnen entscheidend für eine positive Einstellungsentscheidung (78 %). Darüber hinaus ist es vielen Betrieben wichtig, weitere Informationen über die Person und ihre Arbeitsweise gewinnen zu können, etwa im Rahmen eines Praktikums (48 %) oder in Form einer Empfehlung durch Dritte (35 %). Empfehlungen durch die Agenturen für Arbeit oder eine öffentliche Förderung (jeweils 32 %) können ebenfalls das Einstellungsverhalten positiv beeinflussen.

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Berlin stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt

Zahlreiche Berliner Betriebe beschäftigen ausländische Arbeitskräfte. Mit rund 28 % ist der Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften etwas größer als im Bundesdurchschnitt (24 %). Zu den Bereichen mit überdurchschnittlich vielen ausländischen Arbeitskräften gehört die Branche Übrige Dienstleistungen: Hier beschäftigt mehr als jeder dritte Betrieb ausländische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten in dieser Branche ist mit rund 16 % höher als in allen anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft.

Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in jedem zehnten Betrieb

9 % der Betriebe in Berlin bieten eine oder mehrere Maßnahmen an, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren (Deutschland: 8 %). Die Wahrscheinlichkeit für solche Angebote steigt mit der Betriebsgröße. Während lediglich 5 % der zahlreichen Berliner Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen anbieten, gibt es diese in mehr als jedem zweiten Großbetrieb. Von den Betrieben mit Maßnahmen gaben 39 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 19 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung geplant. Maßnahmen zur Teil- und Nachqualifizierung bieten 22 % an, 16 % planen dies.

Ausbildungsbeteiligung gestiegen; aber unbefristete Übernahmen gesunken

Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr um neun Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 48 %, dem höchsten Wert der letzten Jahre. Diese positive Entwicklung ist vor allem auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement von Kleinstbetrieben zurückzuführen. Zugleich blieb ein größerer Anteil angebotener Ausbildungsplätze unbesetzt als in den Vorjahren (26 %), insbesondere bei Kleinstbetrieben (38 %). Damit blieben in Berlin anteilig etwas mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als im Bundesdurchschnitt (21 %). Stellt ein Betrieb eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden ein, so wird dieser in der Mehrheit der Fälle nach erfolgreichem Abschluss übernommen. Mit 57 % liegt der Anteil der übernommenen Absolventinnen und Absolventen allerdings um acht Prozentpunkte unterhalb des Vorjahreswertes und rund 10 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt.

Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe auf stabilem Niveau

Die Berliner Betriebe investierten auch im letzten Jahr in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In mehr als der Hälfte der Betriebe fanden im ersten Halbjahr 2016 entsprechende Maßnahmen statt, an denen insgesamt – ähnlich wie im Bundesdurchschnitt – rund ein Drittel der Beschäftigten teilnahmen. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem Niveau der beiden vorangegangenen Beobachtungsjahre. Von der Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe profitierten vor allem Beschäftigte für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten: Bei ihnen lag die Weiterbildungsquote zwischen 38 und 41 %, bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur bei 15 %.

Frauenanteil auf obersten Führungsebenen bleibt nahezu unverändert; dafür steigende Beteiligung von Frauen auf der zweiten Führungsebene

In Berlin sind 29 % aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung dieses Anteils im Jahr 2014 hat es damit nur minimale Veränderungen gegeben. Rund ein Fünftel der Berliner Betriebe werden ausschließlich von Frauen und zwei Drittel ausschließlich von Männern geleitet. Die übrigen 15 % werden sowohl von einer Frau als auch von einem Mann geleitet. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil mit 50 % nicht nur höher als auf der ersten Führungsebene, sondern liegt in Berlin auch deutlich über dem Bundesdurchschnitt (41 %).

Mehr Betriebe mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verbesserung der Chancengleichheit

In rund 44 % aller Berliner Betriebe gibt es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verbesserung der Chancengleichheit (Deutschland: 36 %). Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil von Betrieben mit solchen Maßnahmen um 17 Prozentpunkte gestiegen. Diese Steigerung ist vor allem auf ein verstärktes Angebot der Betriebe für Beschäftigte mit Betreuungspflichten zurückzuführen. In großen Betrieben sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verbesserung der Chancengleichheit die Regel (99 %), in kleinen Betrieben dagegen noch nicht so verbreitet (37 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Betreuungspflichten (37 % aller Betriebe). Weniger verbreitet sind dagegen Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (11 %) oder Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit (11 %). Gezielte Frauenförderung gibt es in nur 4 % der Betriebe.

Knapp die Hälfte der Berliner Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit Tarifbindung

In Berlin ist derzeit rund ein Fünftel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe verharrt damit wie schon in den Vorjahren nahe der 20%-Marke. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten 48 % der Berliner Beschäftigten. Der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegt um fünf Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Bundesdurchschnitt.

Mehrheit der Berliner Betriebe setzt sich mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander

Mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe hat sich bereits mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten des Einsatzes moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt (Deutschland: 63 %), bei allerdings erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. In größeren Betrieben ist das Thema deutlich präsenter als in Kleinstbetrieben. Bei Letzteren hat sich mehr als ein Drittel noch nicht damit beschäftigt. Insgesamt 58 % der Berliner Betriebe sehen Potenziale, solche Technologien in ihrem Betrieb einzusetzen (Deutschland: 63 %). Rund 20 % der Berliner Betriebe sehen sich bereits sehr gut mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet.

Digitalisierung geht einher mit überdurchschnittlichen Weiterbildungsanstrengungen

Betriebe, die hinsichtlich moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik besonders gut aufgestellt sind, engagieren sich überdurchschnittlich stark in der Weiterbildung. So haben mehr als zwei Drittel der Berliner Betriebe, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit „gut“ bewerteten, ihre Beschäftigten durch Freistellung bzw. Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2016 unterstützt. Von den Betrieben, die ihre Ausstattung als „mittel“ oder als „schlecht“ beurteilten, engagierten sich diesbezüglich deutlich weniger.

1 EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht „IAB-Betriebspanel Berlin 2016“ werden aktuelle Daten der jährlich durchgeführten Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorgestellt. Die Betriebsbefragung repräsentiert vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine oder einen sozialversicherungspflichtig 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 Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Struktur und Entwicklung von Betrieben sowie Umfang und Qualität von Beschäftigung (Kapitel 3), die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 4), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7), Frauen in Führungspositionen (Kapitel 8), betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Kapitel 9), Arbeitszeiten (Kapitel 10) sowie Tarifbindung und Arbeitsentgelt (Kapitel 11).

Die Ergebnisse zu den genannten Themen, welche regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu neu aufgenommenen Aspekten. Hierbei handelt es sich um die Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 4.2) sowie das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern (Kapitel 4.3), die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften (Kapitel 5) sowie das Thema Digitalisierung. Mit dem zuletzt genannten Thema knüpft das IAB-Betriebspanel an die aktuelle Debatte an, welche sich mit den möglichen Effekten der mit „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse auseinandersetzt (Kapitel 12).

2 DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2016 liegen verwertbare Interviews von bundesweit mehr als 15 Tsd. Betrieben vor, darunter 813 aus Berlin. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von bundesweit rund 2,1 Mio. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Berlin: 95.687 Betriebe). Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern und Inhaberinnen, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2016.

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 Betriebe, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder 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 Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten und Beamtinnen, tätigen Inhaber und Inhaberinnen sowie mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.¹ Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich verbeamtete Dienstkräfte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. 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.

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

¹ Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

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 1. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 08). Im vorliegenden Bericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Schlüssel-Nr. und Branche laut Branchenliste des Fragebogens	
Verarbeitendes Gewerbe	4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	
	5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen	
	6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen	
	7 Kokerei u. Mineralölverarb., Herst. v. chem. u. pharm. Erzeugnissen	
	8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	
	9 Herstellung von Glas u. Keramik; Verarbeitung v. Steinen u. Erden	
	10 Metallerzeugung und -bearbeitung	
	11 Herstellung von Metallerzeugnissen	
	12 Herstell. von Datenverarb.-geräten, elektr. u. opt. Erzeugnissen	
	13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	
	14 Maschinenbau	
	15 Herstell. v. Kraftwagen u. Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau	
	16 Herstell. v. Möbeln u. sonst. Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte)	
	17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	
	Baugewerbe	18 Hoch- und Tiefbau
		19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstall. u. sonstiges Ausbaugew.
	Handel und Reparatur	20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
21 Großhandel		
22 Einzelhandel		
Verkehr, Information, Kommunikation	23 Verkehr und Lagerei (auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachtumschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste)	
	24 Information u. Komm. (Verlagswesen; Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen; Rundfunkveranstalter, Telekommunikation Informationstechnologische Dienst.-und Informationsdienstl.)	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27 Grundstücks- und Wohnungswesen	
	28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	
	29 Verwalt. u. Führung von Unternehmen u. Betrieben; Unt.-beratung	
	30 Architektur- u. Ing.-büros; techn., physikalische u. chem. Untersuchung	
	31 Forschung und Entwicklung	
	32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung	
	33 Veterinärwesen	
	34 Vermietung von beweglichen Sachen	
	35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	
	36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	
Erziehung und Unterricht	37 Erziehung und Unterricht	
Gesundheits- und Sozialwesen	38 Gesundheits- und Sozialwesen	
Übrige Dienstleistungen	25 Beherbergung und Gastronomie	
	39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie	
	40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	
	41 Sonstige, überw. persönl. Dienstl. (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)	
Organisationen ohne Erwerbszweck	42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen	
Öffentliche Verwaltung	43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 1. Januar 2005 geltenden Definition der Europäischen Union für Kleinstunternehmen, kleine

und mittlere Unternehmen (KMU). Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2016 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2016 bzw. auf das erste Halbjahr 2016. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe 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 oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts.

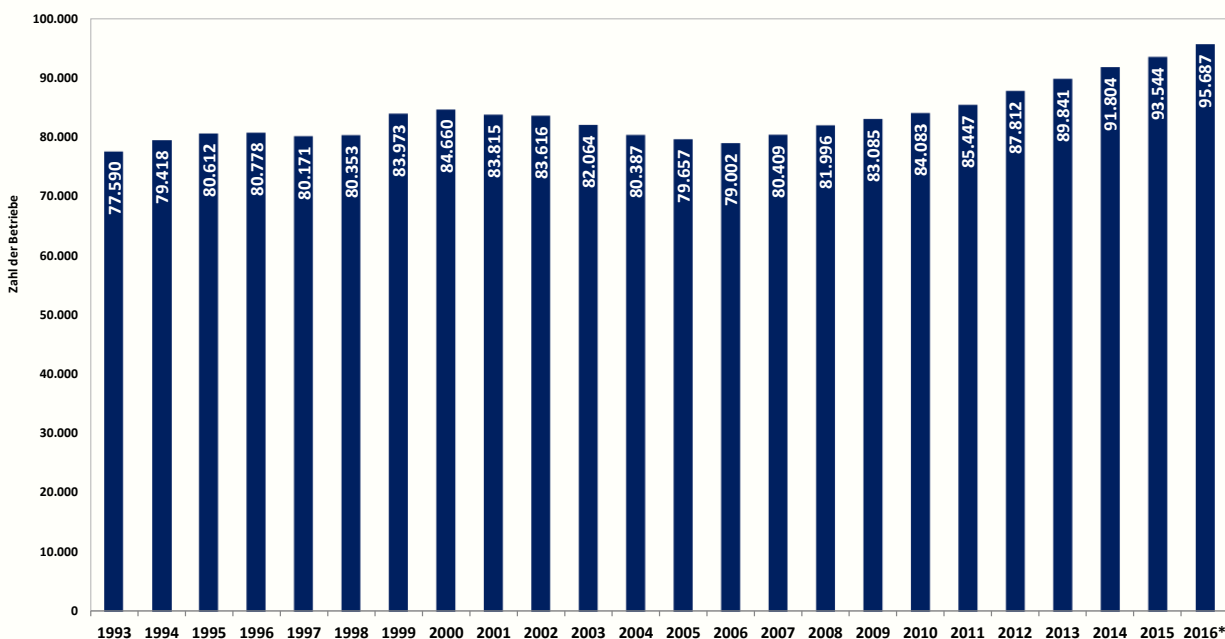
3 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung erhoben. Mit Hilfe dieser Daten lassen sich der Wandel von Beschäftigungsformen und qualifikatorischen Anforderungen darstellen. Im folgenden Kapitel wird auf diese Entwicklungen eingegangen, wobei zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der Berliner Wirtschaft dargestellt wird, bevor anschließend aktuelle empirische Befunde zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse präsentiert werden.

3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

Im Land Berlin mit seinen rund 3,67 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern², darunter rund 677 Tsd. Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, gibt es nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 95.687 Betriebe³ mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Anzahl der Betriebe ist damit zum zehnten Mal in Folge gestiegen und hat einen neuen Höchstwert erreicht. Im Vergleich zum Stand Mitte der 2000er Jahre, als ein zwischenzeitlicher Tiefststand erreicht wurde, ist die Anzahl der Betriebe um 21 % gestiegen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der Betriebe in Berlin mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person 1993 bis 2016 (Stand: jeweils 30. Juni)



* vorläufige Angabe

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 weichen diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten früherer Stichtage ab.

² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Statistischer Bericht A I 5 – hj 2/16. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 31. Dezember 2016. Berlin, März 2017.

³ Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008).

In diesen Betrieben sind rund 1,6 Mio. sozialversicherungspflichtige und nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte⁴ tätig. Damit entfallen 4 % aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf das Land Berlin. Der Anteil Berlins an den Beschäftigten in Deutschland beträgt ebenfalls 4 %.

Die Betriebslandschaft Berlins unterscheidet sich in wesentlichen Aspekten vom Bundesdurchschnitt. Dies betrifft erstens die überdurchschnittlich starke Bedeutung der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, auf die mehr als ein Viertel der rund 96 Tsd. Berliner Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt. Der hohe Stellenwert zeigt sich insbesondere beim Beschäftigtenanteil dieser Branche. In Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind 25 % aller Berliner Beschäftigten tätig und damit anteilig deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (15 %). Eine zweite Besonderheit der Berliner Wirtschaft ist die vergleichsweise geringe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes. Auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen mit 4 % nur rund halb so viele Betriebe wie im Bundesdurchschnitt. In Berlin arbeiten in diesen Betrieben 4 % aller Beschäftigten. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil fast fünfmal so groß. Darüber hinaus arbeiten in Berlin anteilig mehr Beschäftigte in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung. Der entsprechende Beschäftigtenanteil ist doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Berlin	Bundesdurchschnitt	Berlin	Bundesdurchschnitt
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	4	9	4	19
Baugewerbe	8	11	6	6
Handel und Reparatur	16	20	12	15
Verkehr, Information, Kommunikation	8	7	9	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	18	25	15
Erziehung und Unterricht	3	3	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	11	14	14
Übrige Dienstleistungen	15	12	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	2	4	2
Öffentliche Verwaltung	0,5	1	12	6
Insgesamt*	100	97	100	99

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Berliner Wirtschaft ist geprägt von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Von den rund 96 Tsd. Berliner Betrieben mit mindestens einer oder einem sozialversi-

⁴ Als „Beschäftigte“ werden im Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

cherungspflichtig Beschäftigten entfallen fast drei Viertel auf solche Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Beschäftigte pro Betrieb	
	Berlin	Bundes- durchschnitt	Berlin	Bundes- durchschnitt	Berlin	Bundes- durchschnitt
	%		%		Beschäftigte	
1 bis 9 Beschäftigte	72	68	18	16	5	4
10 bis 49 Beschäftigte	23	26	26	27	20	20
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	26	27	104	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	30	30	592	634
Insgesamt	100	100	100	100	18	18

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

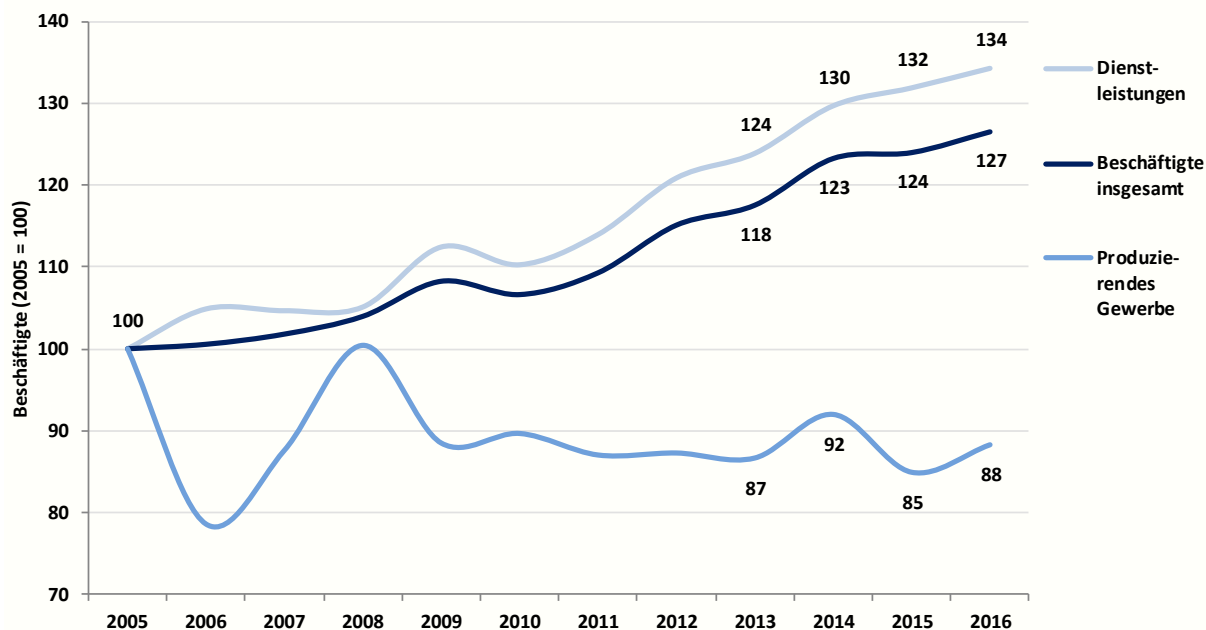
Der Anteil von Kleinstbetrieben in der Berliner Wirtschaft ist damit etwas größer als im Bundesdurchschnitt. In Kleinstbetrieben arbeiten 18 % der Berliner Beschäftigten. Rund 1 % der Berliner Betriebe beschäftigen mindestens 250 Arbeitskräfte. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. In Großbetrieben arbeitet, genau wie im Bundesdurchschnitt, fast jeder dritte Berliner Beschäftigte. Die Verteilung der Berliner Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen entspricht somit in hohem Maß jener im Bundesdurchschnitt.

Es bleibt festzuhalten: Die Berliner Betriebslandschaft unterscheidet sich in wesentlichen Aspekten vom Bundesdurchschnitt. Die bestehenden Unterschiede betreffen vor allem die Branchenzusammensetzung und die damit zusammenhängende unterschiedlich starke Bedeutung der beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen. Dies hat zur Folge, dass Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken in Berlin stärker von den Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe geprägt werden als im Bundesdurchschnitt.

3.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten

Die Ergebnisse der Befragung belegen den überdurchschnittlich starken Beschäftigungsaufbau in Berlin. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen und hat mit schätzungsweise 1,6 Mio. einen neuen Höchstwert erreicht. Im Verlauf der letzten 10 Jahre konnte die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse um insgesamt mehr als ein Viertel gesteigert werden. Die Beschäftigungszuwächse der letzten Jahre wurden überwiegend vom Dienstleistungssektor getragen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor ist seit Mitte der 2000er Jahre um rund ein Drittel gestiegen. Das Produzierende Gewerbe hat demgegenüber deutliche Beschäftigungsverluste hinnehmen müssen, wobei hier unterschieden werden muss zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe). Während es dem Verarbeitenden Gewerbe in den letzten 10 Jahren kaum gelungen ist, das Beschäftigungsniveau zu halten, hat die steigende Nachfrage im Baugewerbe zu einem erheblichen Beschäftigungsaufbau geführt. Im Ergebnis der beschriebenen Entwicklung arbeitet ein immer größer werdender Anteil der Berliner Beschäftigten in Betrieben des Dienstleistungssektors. Der entsprechende Beschäftigtenanteil ist von 84 % im Jahr 2005 auf 89 % im Jahr 2016 gestiegen (sozialversicherungspflichtige und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Einstellungen und Personalabgänge

Im ersten Halbjahr 2016 stellte etwas mehr als jeder dritte Berliner Betrieb neue Arbeitskräfte ein (Bundesdurchschnitt: 32 %).⁵ Von allen Betrieben mit Einstellungen nahmen 39 % ausschließlich Einstellungen vor; bei 61 % der einstellenden Betriebe gab es sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge. Entscheidende Nachfrageimpulse gingen von der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen aus, auf die mehr als ein Drittel der Neueinstellungen in diesem Zeitraum entfiel (35 %). Der Anteil an den Einstellungen übertraf den Beschäftigtenanteil dieser Branche in Höhe von 25 % deutlich. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen haben somit in überdurchschnittlich starkem Maße Neueinstellungen vorgenommen. Diese Neueinstellungen führten aber nicht immer zu zusätzlichen Arbeitsplätzen, sondern dienten oftmals dazu, ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersetzen. Aus dem Vergleich der ermittelten Zu- und Abgangszahlen lässt sich ableiten, dass rund 80 % der Neueinstellungen dem Ersatz von Personalabgängen dienen. Von zahlenmäßiger Bedeutung waren darüber hinaus noch die drei Branchen Handel und Reparatur,

⁵ Die Übernahme von Auszubildenden oder von im Betrieb zuvor befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird im vorliegenden Bericht nicht als Personaleinstellung gezählt.

Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen, auf die zusammen fast 40 % aller Personaleinstellungen im hier betrachteten Zeitraum entfielen. In den genannten Branchen übertraf die Zahl der Einstellungen die Zahl der Abgänge, so dass per Saldo zusätzliche Arbeitsplätze aufgebaut werden konnten.

Die Wahrscheinlichkeit für Einstellungen steigt mit der Betriebsgröße. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, welche fast drei Viertel aller Betriebe in Berlin stellen, hat im hier betrachteten Zeitraum nur eine Minderheit neues Personal eingestellt (22 %). Der entsprechende Anteil fällt in den anderen Betriebsgrößen deutlich höher aus (Kleinbetriebe: 64 %, Mittelbetriebe: 88 %, Großbetriebe: 89 %).

Mehr als 40 % der Betriebe mit Einstellungen beschäftigt weniger als 10 Arbeitskräfte. In diesen Betrieben wurde in der Regel nur eine einzige Person eingestellt. Auf die Gruppe der Kleinstbetriebe entfielen rund 15 % der insgesamt ca. 135 Tsd. erfolgten Neueinstellungen. Der Anteil Großbetriebe an den Einstellungen ist mit 27 % fast doppelt so hoch (Kleinbetriebe und Mittelbetriebe: jeweils 29 %).

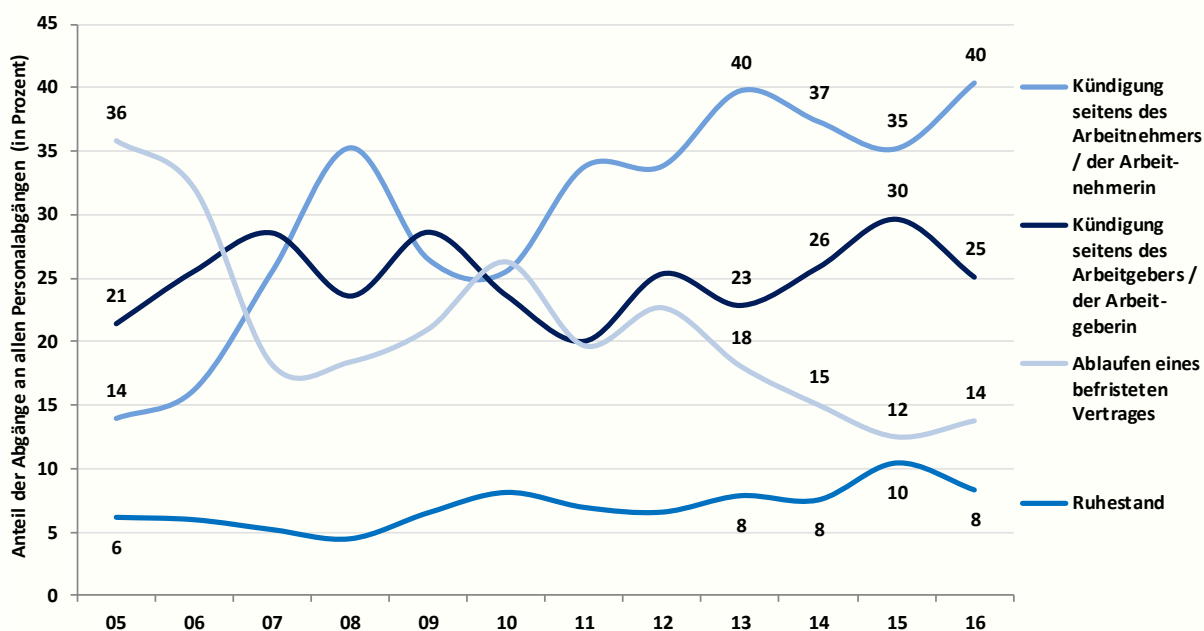
Mehr als 10 % der Berliner Betriebe hat zwar keine Personaleinstellungen vorgenommen, hätte aber gerne eingestellt. Und zahlreiche Betriebe, rund 14 %, haben Einstellungen realisieren können, konnten aber einen Teil der angebotenen Stellen nicht besetzen. In der Summe haben rund ein Viertel der Berliner Betriebe ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht oder nur unvollständig decken können. Die Zahl der Einstellungen hätte somit noch höher ausfallen können, wenn es allen Betrieben mit Einstellungsbedarf gelungen wäre, ihre offenen Stellen zu besetzen (siehe hierzu auch Kapitel 4).

In zahlreichen Betrieben sind im gleichen Zeitraum auch oder ausschließlich Arbeitskräfte ausgeschieden. Dies war in jedem dritten Betrieb in Berlin der Fall. Über die Gründe der in diesen Betrieben erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

Gründe für Personalabgänge

Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster des vorangegangenen Jahres. Wie schon im Jahr zuvor sind auch 2016 die meisten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Mit 40 % hat sich der Anteil von Kündigungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Abgängen erhöht. Der Anteil der Personalabgänge, die auf Kündigungen seitens der Betriebe zurückzuführen waren, ist dagegen zurückgegangen. Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt die Entwicklung auf dem Berliner Arbeitsmarkt relativ gut wider. Zu Beginn des Beschäftigungswachstums Mitte der 2000er Jahre, nach einer Phase jahrelangen Beschäftigungsabbaus, war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen höher als der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen. Mit der stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage in den Folgejahren haben die Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselbereite Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer mehr zugenommen. Im Ergebnis ist der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen nahezu kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Berlin 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005 bis 2016

Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund des hohen Anteils von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. Auf dem dritten Rang der aktuellen Abgangsgründe folgen Personalabgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen. Mit aktuell 14 % hat sich der Anteil dieser Abgänge an allen Personalabgängen innerhalb der letzten 10 Jahre deutlich verringert, was die verglichen mit früheren Jahren erheblich verbesserten Beschäftigungschancen von Arbeitskräften widerspiegelt. An vierter Stelle stehen Abgänge, die auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurückzuführen sind. Die restlichen Abgänge im ersten Halbjahr 2016 erfolgten aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie anderen Gründen.

Im Hinblick auf die Bedeutung der genannten Abgangsgründe gibt es zwischen den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft einige Gemeinsamkeiten, aber auch erhebliche Unterschiede. In den meisten Branchen überwogen arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge. Lediglich im Baugewerbe wurden mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen als auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung spielten weder arbeitnehmer- noch arbeitgeberseitig bedingte Abgänge eine Rolle. Von überdurchschnittlich hoher Bedeutung waren stattdessen altersbedingte Abgänge, die mit deutlichem Abstand auf dem ersten Platz rangieren. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge spielte ebenfalls eine Rolle, entsprach aber dem Berliner Durchschnitt. In den drei Branchen Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Gesundheits- und Sozialwesen waren die Anteile befristungsbedingter Personalabgänge deutlich höher (20 bis 26 %).

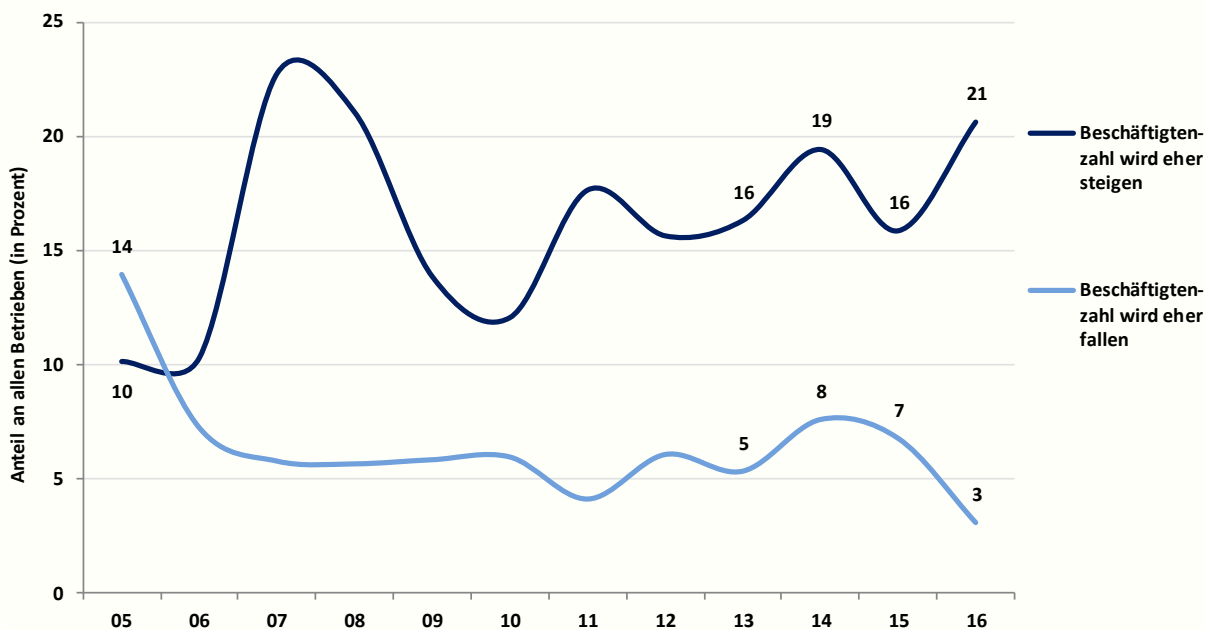
Unterschiede bei den Abgangsgründen bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Wengleich Betrieben aller vier Größenklassen gemeinsam ist, dass durch Entlassungen weniger Beschäftigte ausgeschieden sind als auf eigenen Wunsch, waren Arbeitgeberkündigungen in kleineren Betrieben deutlich verbreiteter als bei größeren Betrieben. So ist der Anteil von Personalabgängen, die auf Entlassungen zurückzuführen waren, mit mehr als einem Drittel bei Kleinstbetrieben dreimal so hoch wie bei Großbetrieben (12 %). Dieser Unterschied dürfte wesent-

lich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen.⁶ In diesem Zusammenhang ist auch auf den betriebsgrößenspezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind. Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 6 % gegenüber 29 % bei Großbetrieben. Unterschiede bestehen auch bezüglich des altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten. Hiervon scheinen größere Betriebe in deutlich stärkerem Maße betroffen zu sein als kleinere. Mit 19 % ist der entsprechende Anteil bei Großbetrieben fast zehnmal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (2 %). Im Gegensatz zu früheren Jahren erfolgten diese altersbedingten Abgänge über alle Größenklassen hinweg häufiger mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters als vor dem Erreichen dieser Grenze.

Beschäftigungsaussichten

Der Beschäftigungsaufbau des letzten Jahres schlägt sich in den Beschäftigungserwartungen der Betriebe nieder. Rund 21 % der Berliner Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsaufbau ist damit nicht nur rund siebenmal so hoch wie jener von Betrieben in Berlin, die mit Personalabbau rechneten (3%), sondern auch höher als im Bundesdurchschnitt (15 %). Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich das Verhältnis von Betrieben mit positiven zu solchen mit negativen Aussichten weiter verbessert (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Beschäftigungsaussichten in Berlin 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes erwarteten rund drei Viertel der Betriebe; etwa 3 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 noch nicht einschät-

⁶ Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen mit der Folge, dass Kündigungen dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden können (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

zen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden Monaten voraussichtlich entwickeln wird.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft fielen die Einschätzungen ähnlich wie im Durchschnitt aus, d. h. in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen gab es mehr positive als negative Erwartungen. Das Beschäftigungswachstum wird sich damit mit hoher Wahrscheinlichkeit fortsetzen und zwar in allen Bereichen der Berliner Wirtschaft.

3.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit)

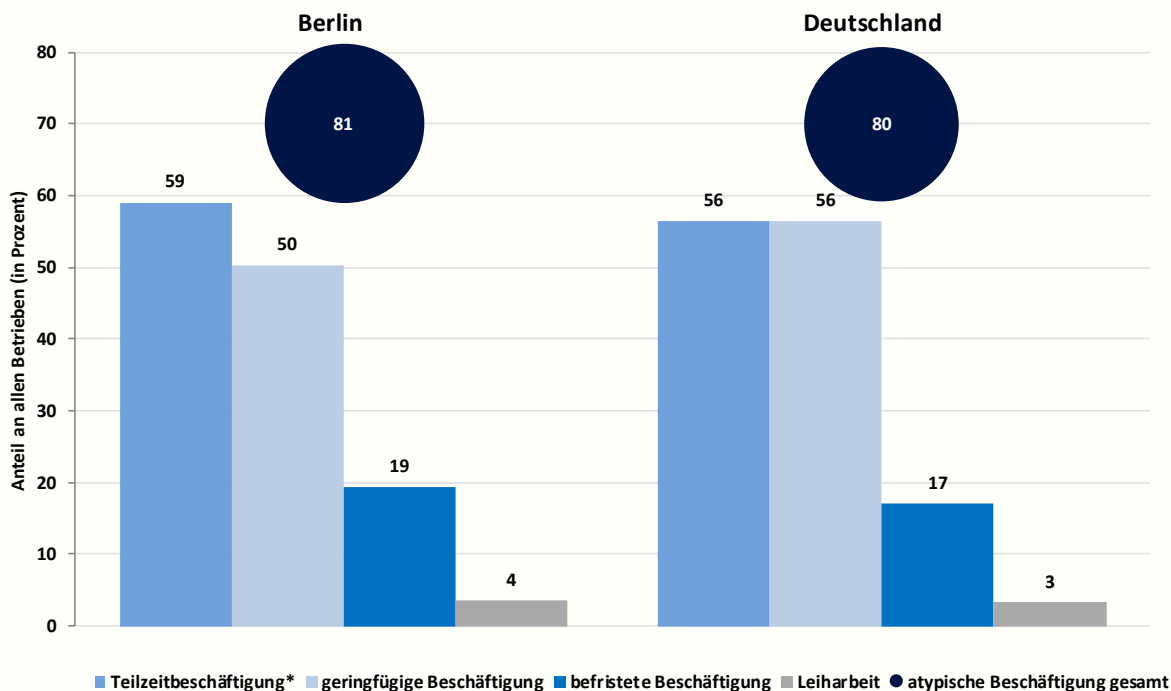
Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Schwelle zur Sozialversicherungspflicht liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere arbeiten in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen oder sind als Leiharbeitnehmer in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich von den bislang dominierenden Normalarbeitsverhältnissen⁷ vor allem hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z.B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber dem/der Arbeitgeber/in. Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der beobachteten Entwicklung von Beschäftigung hat. In einem engeren Sinne werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden. In den nachfolgenden Ausführungen wird die weiter gefasste Definition zur Beschreibung atypischer Beschäftigung verwendet.

Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung gibt es in 81 % der Berliner Betriebe atypisch beschäftigte Arbeitskräfte im hier definierten weiteren Sinne (i. w. S.). In Berlin nutzen damit ähnlich viele Betriebe solche Beschäftigungsformen wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 5).

⁷ Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet in dem Betrieb ausgeübt wird, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

Abbildung 5: Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. w. S. in Berlin und Deutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; *Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügige Beschäftigung.

Von allen Formen atypischer Beschäftigung ist Teilzeitbeschäftigung (ohne geringfügige Beschäftigung) am verbreitetsten: In 59 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens einen Teilzeitbeschäftigten bzw. eine Teilzeitbeschäftigte. Im Bundesdurchschnitt beträgt der entsprechende Anteil 56 %). In Berlin sind 75 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich (Bundesdurchschnitt: 82 %). An zweiter Stelle der betrieblichen Nutzung folgt geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs). Mini-Jobs gibt es in jedem zweiten Berliner Betrieb (Bundesdurchschnitt: 56 %). Befristete Beschäftigung ist demgegenüber weniger stark verbreitet: In 19 % der Berliner Betriebe gibt es mindestens eine befristet beschäftigte Arbeitskraft. Im Umkehrschluss heißt dies: In 81 % der Betriebe haben die Beschäftigten ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge. Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist nach wie vor auf einen sehr kleinen Teil der Betriebe beschränkt. In lediglich 4 % der Berliner Betriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt (Bundesdurchschnitt: 3 %). Bei der Interpretation der ermittelten Ergebnisse ist Folgendes zu beachten: Die Angaben zu Leiharbeitskräften werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Leiharbeitnehmerquote wird als Anteil der Leiharbeitskräfte an der Summe aus allen Beschäftigten des Betriebs zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum Stichtag (30.6.) berechnet. Die Anteile aller anderen Gruppen atypischer Beschäftigung beziehen sich auf alle Beschäftigten der Betriebe. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

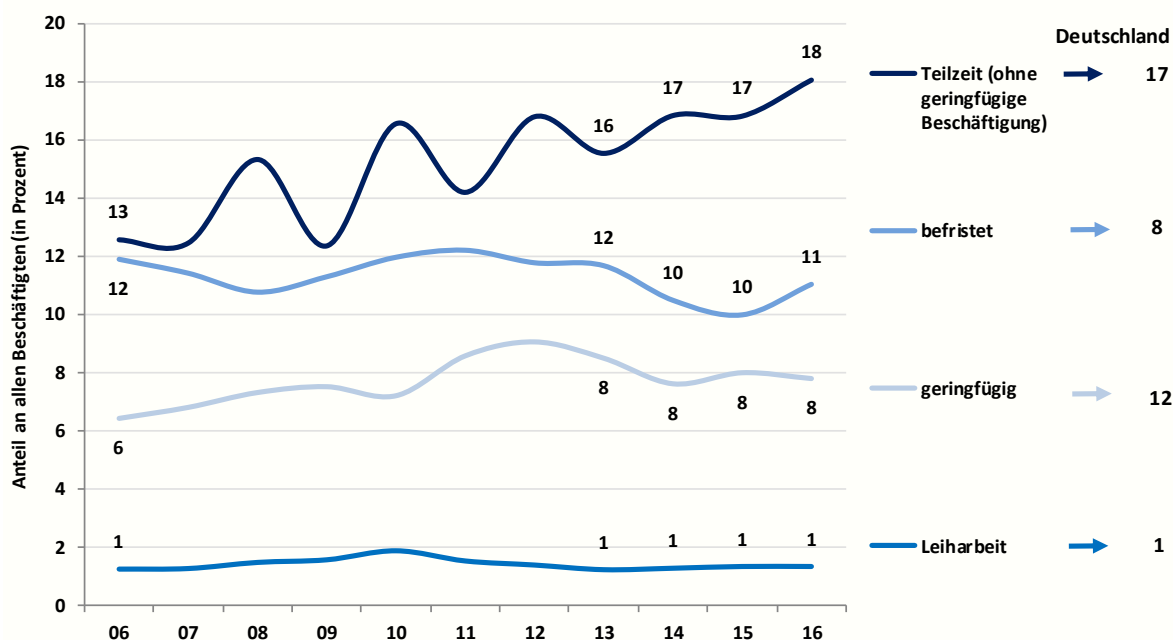
Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, in wie vielen Betrieben atypische Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden. In dieser Hinsicht bestehen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt. Der folgende Abschnitt informiert über den Umfang solcher atypischen Beschäftigungsverhältnisse, also darüber, wie viele Beschäftigte in Teilzeit, in Mini-Jobs, in Leiharbeit oder Befristung tätig sind.

Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Wenngleich in zahlreichen Betrieben der Berliner Wirtschaft atypische Beschäftigung in der einen oder anderen Form genutzt wird, stellen die einzelnen Beschäftigungsformen – gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung – nach wie vor eine Minderheit dar. Insgesamt sind 38 % aller Beschäftigten in Berlin atypisch i. w. S. beschäftigt, d. h. teilzeitbeschäftigt, geringfügig oder befristet beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig (Bundesdurchschnitt: ebenfalls 38 %).

Der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. an der Gesamtbeschäftigung in Berlin ist seit Mitte der 2000er Jahre um rund sechs Prozentpunkte gestiegen (Bundesdurchschnitt: sieben Prozentpunkte). Diese Entwicklung wurde ganz überwiegend von einem erheblichem Zuwachs bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit getrieben. Deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Berlin ist im betrachteten Zeitraum um rund fünf Prozentpunkte gestiegen. Die Anteile der übrigen Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich demgegenüber nur geringfügig von jenen im Jahr 2006 (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

Im Bundesdurchschnitt verlief die Entwicklung ähnlich. Während der Anteil von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung seit Mitte der 2000er Jahre um fünf Prozentpunkte gestiegen ist, entsprechen die Anteile von befristet sowie geringfügig Beschäftigten annähernd den Werten des Jahres 2006.

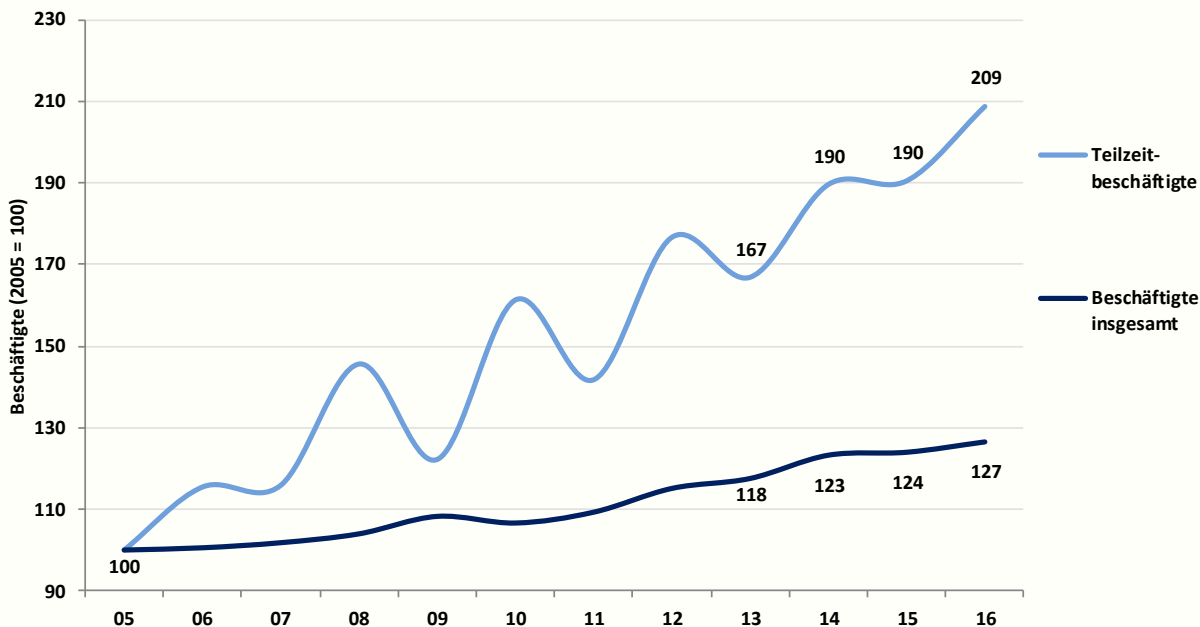
Die seit Jahren relativ stabilen Anteile einzelner Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung zeigen, dass die relative Bedeutung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren nicht zugenommen hat. Es ist allerdings zu beachten, dass sich die ermittelten Anteile auf eine unterschiedlich große Zahl von Beschäftigten beziehen. Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin enorm gestiegen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass – trotz stabiler Beschäftigtenanteile – eine weit größere Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als noch von 10 Jahren in Teilzeit, befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskräfte eingesetzt wird.

Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich stark verbreitet.

Teilzeitbeschäftigung

Mit der vom Dienstleistungssektor getragenen, anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung (vgl. Kapitel 3.2) ist vor allem die Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen⁸ gestiegen. Diese haben sich in Berlin im Verlauf der letzten 10 Jahre verdoppelt. Der Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse fiel damit deutlich stärker aus als das allgemeine Beschäftigungswachstum (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und Gesamtbeschäftigung in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016; Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs.

Der enorme Anstieg der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren ist u. a. darauf zurückzuführen, dass der Dienstleistungssektor, ein Bereich in dem tendenziell häufiger Teilzeit gearbeitet wird, immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Viele der dort beschäftigten Arbeitskräfte arbeiten auf einer Teilzeitstelle, was auch mit dem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in diesen Branchen zusammenhängt. Insgesamt entfallen rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Berlin auf Frauen. Von allen beschäftigten Frauen in Berlin arbeitet wiederum ein Drittel auf einer Teilzeitstelle. Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet. Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes. Es arbeiten zwar auch dort anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit als noch vor 10 Jahren. Die erfolgten Veränderungen sind aufgrund des geringen Ausgangsniveaus allerdings überschaubar (2005: 1 %, 2016: 4 %).

Die starke Zunahme von Teilzeitarbeit hängt nicht nur mit der gestiegenen Bedeutung des Dienstleistungssektors zusammen. Hierzu haben auch strukturelle Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre arbeiteten im Dienstleistungssektor nur 13 % aller Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle. Im Jahr 2016 ist der An-

⁸ Im vorliegenden Bericht gelten alle Beschäftigten als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitskraft. 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.

teil solcher Beschäftigungsverhältnisse auf 20 % gestiegen. Diese Entwicklung war nicht auf einzelne Branchen des Sektors beschränkt; in fast allen Bereichen des Dienstleistungssektors ist der aktuelle Anteil von Teilzeitbeschäftigten höher als vor 10 Jahren. Der Dienstleistungssektor hat nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse in Berlin in diesem Bereich entstanden ist. Da im Vergleich zu früheren Jahren offenbar vorrangig Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstanden sind, hat sich zugleich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklungen hat sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung sowohl in der Berliner Wirtschaft insgesamt als auch im Dienstleistungssektor deutlich erhöht.

Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (33 %) arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen. Der Anteil dieser Branche an dieser Form von Beschäftigung ist damit mehr als doppelt so hoch wie deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Berlin. Im Gesundheits- und Sozialwesen hat der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung somit eine überdurchschnittlich starke Bedeutung. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind ebenfalls relativ viele Teilzeitbeschäftigte tätig. Der Anteil dieser Branche an allen Teilzeitbeschäftigten in Berlin liegt mit 14 % allerdings deutlich unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. In den beiden Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Öffentliche Verwaltung sind die Anteile an den Teilzeitbeschäftigten demgegenüber etwas höher als an der Gesamtbeschäftigung. Dies spricht für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den genannten Branchen.

Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

Wenngleich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur einen relativ kleinen Teil der Gesamtbeschäftigung in Berlin ausmachen, gibt es offensichtlich viele Betriebe, die hiervon Gebrauch machen. Zum Stichtag der aktuellen Befragung gab es in jedem zweiten Berliner Betrieb einen oder mehrere Beschäftigte mit einem Mini-Job (Bundesdurchschnitt: 56 %). Ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf den Handel, die beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen sind zusammen rund drei Viertel aller Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber tätig. Für eine Einschätzung der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, zusätzlich die ermittelten Anteile der Branchen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit den Anteilen dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an den atypisch Beschäftigten deutlich über dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft. Im Hinblick auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse fallen vor allem die Übrigen Dienstleistungen auf (vgl. Tabelle 4).⁹

⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels, das sich als Betriebsbefragung versteht, werden nur solche geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erfasst, die in Betrieben mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgeübt werden. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten für sogenannte haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Reinigung, Kinderbetreuung) werden mit der vorliegenden Befragung nicht erfasst.

Tabelle 4: Formen atypischer Beschäftigung nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Verteilung				
	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigung (ohne Mini-Jobs)	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte ¹⁰
	%				
Verarbeitendes Gewerbe	4	2	3	2	17
Baugewerbe*	6	1	5	0	21
Handel und Reparatur	12	7	14	3	15
Verkehr, Information, Kommunikation	9	5	8	9	12
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	2	1	1	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	14	28	37	7
Erziehung und Unterricht*	4	7	2	7	2
Gesundheits- und Sozialwesen	14	33	17	16	18
Übrige Dienstleistungen	8	7	16	9	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	6	6	6	0
Öffentliche Verwaltung*	12	16	0	7	1
Insgesamt**	100	100	100	97	98

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Anteil der Übrigen Dienstleistungen an den geringfügig Beschäftigten ist mit 16 % rund doppelt so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Berlin. In keiner anderen Branche Berlins ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wozu u. a. Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes zählen, haben Mini-Jobs somit eine größere Bedeutung als in den anderen Branchen. Neben den Übrigen Dienstleistungen gehören auch der Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu jenen Bereichen der Berliner Wirtschaft, in denen der Anteil der Branche an den geringfügig Beschäftigten über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt, und in denen diese Form von Beschäftigungsverhältnissen somit überdurchschnittlich häufig genutzt wird.

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch wesentlich von der Größe der Betriebe ab (vgl. Tabelle 5).

¹⁰ Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.06.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.06.2016.

Tabelle 5: Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung				
	Beschäftigte insgesamt	Teilzeitbeschäftigung (ohne Mini-Jobs)	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte ¹¹
	%				
1 bis 9 Beschäftigte	18	14	37	8	2
10 bis 49 Beschäftigte	26	20	37	24	38
50 bis 249 Beschäftigte	26	28	19	32	32
ab 250 Beschäftigte	30	38	7	36	28
Insgesamt	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mehr als jede dritte Mini-Jobberin bzw. jeder dritte Mini-Jobber arbeitet in einem Kleinstbetrieb. Insgesamt entfallen auf Betriebe dieser Größenklasse jedoch lediglich 18 % der Berliner Beschäftigten. Der Anteil der Kleinstbetriebe an den geringfügig Beschäftigten liegt somit deutlich über dem an der Gesamtbeschäftigung. Dies spricht dafür, dass Kleinstbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, besteht ebenfalls eine hohe Diskrepanz zwischen beiden Anteilen. Dies spricht ebenfalls für einen überdurchschnittlichen Einsatz von Mini-Jobs. Bei Mittel- und Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Dort liegen die Anteile an den Mini-Jobs deutlich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Kleinere Betriebe nutzen Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere Betriebe.

Leiharbeit

Leiharbeitskräfte werden überdurchschnittlich häufig in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt, wobei hierbei Folgendes zu berücksichtigen ist: In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die hier ausgewiesenen Angaben zu Leiharbeitskräften beziehen sich dagegen auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag 30.06.2016 in Entleihbetrieben eingesetzt bzw. verliehen waren. Danach waren zusammen 38 % der zum Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräfte an Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe verliehen. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt damit rund viermal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung; der Anteil des Baugewerbes mehr als dreimal so hoch. Der auf das Verarbeitende Gewerbe entfallende Anteil an den zum Stichtag eingesetzten Leiharbeitskräften ist allerdings deutlich kleiner als in anderen Bundesländern, was überwiegend mit dem vergleichsweise geringen Beschäftigungsgewicht des Verarbeitenden Gewerbes in Berlin zusammenhängen dürfte. Von Bedeutung für die Nachfrage nach Leiharbeitskräften sind neben dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe die drei Branchen Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verkehr, Information, Kommunikation, auf die zusammen 45 % der zum Stichtag in Berlin eingesetzten Leiharbeitskräfte entfiel.

¹¹ Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.6.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.6.2016.

Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung machen Kleinbetriebe kaum von Leiharbeitskräften Gebrauch. Leiharbeitskräfte werden in nennenswertem Maße erst von Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten genutzt. 38 % aller zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2016 in den befragten Berliner Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte entfiel auf Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigte. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung (26 %). Weitere 32 % wurden in Betrieben mit 50 bis 249 sowie 28 % in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten eingesetzt. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern kommen damit vergleichsweise viele Leiharbeitskräfte in kleinen und mittelständischen Betrieben zum Einsatz. Der Anteil der Berliner Großbetriebe an der Gesamtnachfrage nach Leiharbeitskräften fällt demgegenüber etwas geringer aus, was vermutlich mit der geringeren Präsenz von großen Industriebetrieben in Berlin zusammenhängen dürfte, welche in anderen Bundesländern wesentlich für die entsprechende Nachfrage verantwortlich sind.

Befristete Beschäftigung

Im Hinblick auf befristete Beschäftigung zeigt sich folgendes Bild: Wie schon bei geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit ist die große Mehrheit der befristet Beschäftigten in nur wenigen Branchen beschäftigt. Besonders große Anteile entfallen auf die Unternehmen nahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Dass relativ viele befristet Beschäftigte in den beiden genannten Branchen tätig sind, lässt sich zunächst mit dem starken Beschäftigungsgewicht dieser Bereiche erklären. Bei einem Vergleich der Anteile dieser beiden Branchen an allen befristet Beschäftigten sowie an der Gesamtbeschäftigung wird deutlich, dass befristete Beschäftigung nicht nur zahlenmäßig, sondern auch relativ betrachtet von überdurchschnittlich starker Bedeutung in beiden Branchen ist. Auf diese beiden Branchen entfallen zusammen knapp 40 % aller Beschäftigten in Berlin, aber mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Zahlenmäßig bedeutsam sind daneben auch die beiden Branchen Verkehr, Information, Kommunikation und Übrige Dienstleistungen, auf die jeweils 9 % der befristet Beschäftigten entfallen.

Befristete Personaleinstellungen und die Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Der Befund, wonach die große Mehrheit der Beschäftigten in Berlin eine unbefristete Stelle hat und 11 % der Beschäftigten auf befristeten Stellen tätig sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigte zunächst nur befristet eingestellt werden.¹²

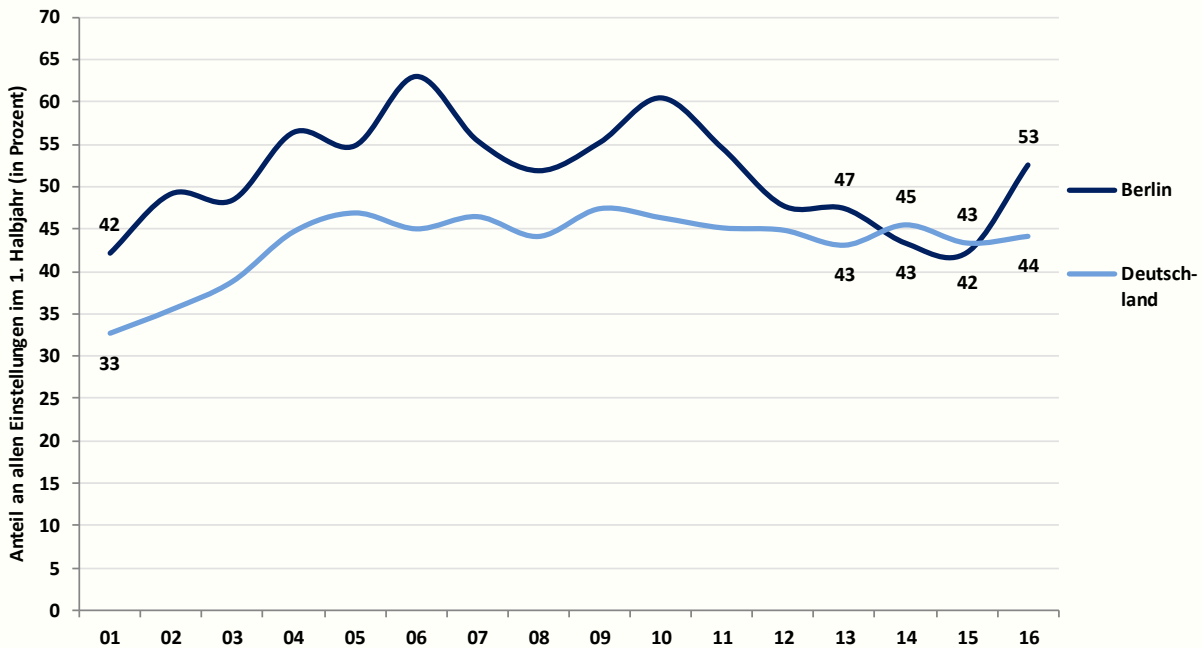
Bis Mitte der 2000er Jahre wurden von Jahr zu Jahr immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich befristet eingestellt. Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstum ist die Bedeutung von befristeten Neueinstellungen – mit Ausnahme der Krisenjahre 2009 und 2010 – dann stetig bis zum Jahr 2015 zurückgegangen. Die tendenziell abnehmende Bedeutung befristeter Einstellungen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Beschäftigten, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Aus Sicht der Betriebe ist es dagegen im Vergleich zur Situation

¹² In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass 48 % aller zum Stichtag 30.06.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden sind. Demgegenüber lag bei 28 % der Betroffenen ein Sachgrund für die Befristung vor. Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen: Betriebspanel Berlin 2013. Ergebnisse der achtzehnten Welle. Berlin 2014).

vor rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen. Da arbeitnehmerseitig ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferiert werden, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten.

Der Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen hat sich im letzten Jahr überraschenderweise nicht fortgesetzt. Mit 53 % lag der Anteil befristeter Neueinstellungen um 10 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, was angesichts der aktuellen Konjunkturlage überraschend ist (vgl. Abbildung 8).

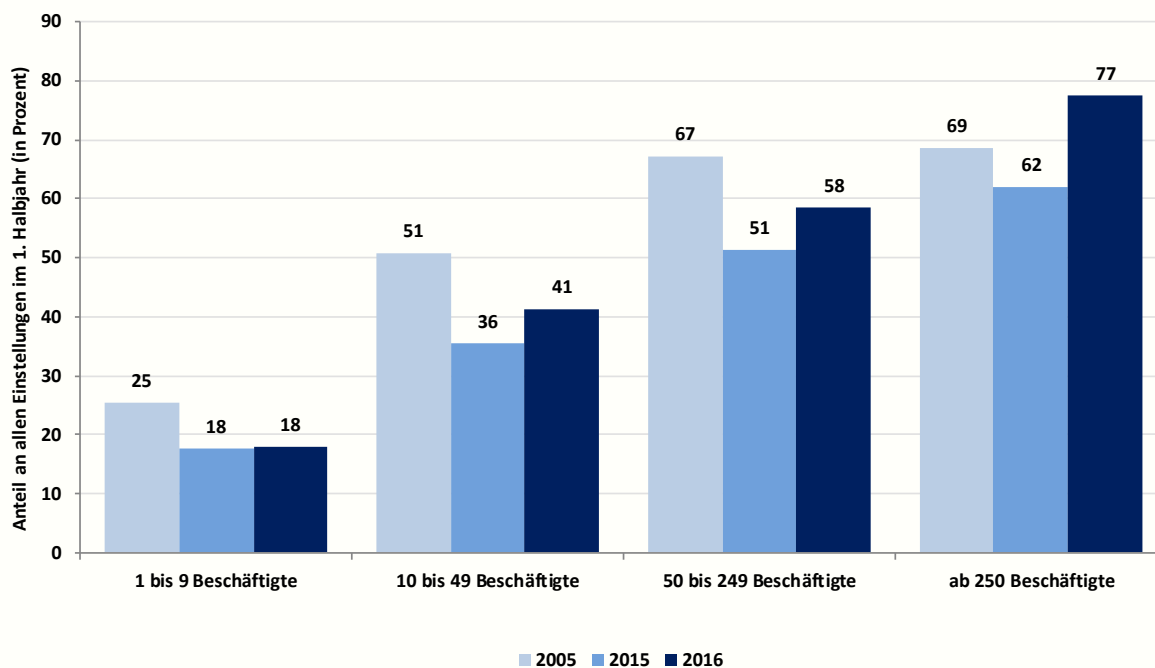
Abbildung 8: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2016

Der Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2005, 2015 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2015 und 2016

Seit Jahren nutzen größere Betriebe befristete Einstellungen deutlich intensiver als kleinere Betriebe. Bei Großbetrieben erhielten zuletzt mehr als drei Viertel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben war es dagegen umgekehrt; dort wurden neue Arbeitskräfte überwiegend unbefristet eingestellt. Der jüngste Anstieg bei befristeten Personaleinstellungen ist vor allem auf das veränderte Einstellungsverhalten von größeren Betrieben zurückzuführen. Während der aktuelle Anteil befristeter Einstellungen bei Kleinstbetrieben dem Vergleichswert des Vorjahres entspricht, ist er bei allen anderen Betriebsgrößenklassen sprunghaft angestiegen. Besonders stark fiel der Anstieg bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten aus. In der Folge dieser Entwicklung liegt der Gebrauch von Befristungen bei Großbetrieben nunmehr über dem zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre beobachteten Wert.

Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2016 endete. Danach wurden 38 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil von Arbeitskräften, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, entspricht damit annähernd dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der entsprechende Anteil lediglich 24 %. Diejenigen Arbeitskräfte, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übernommen wurden, erhielten in der Regel einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (38 % aller Betroffenen). 24 % der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2016 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen

Der Einsatz von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen könnte zukünftig Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung beerben und als neue „prekäre“ Beschäftigungsform an Bedeutung gewinnen. Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels hierzu zeigen, dass die Beschäftigung von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen keine Seltenheit darstellt. So gaben 17 % der Berliner Betriebe an, zum Stichtag der Befragung (30.06.) mindestens einen freien bzw. eine freie Mitarbeiterin beschäftigt zu haben. In Berlin machten damit doppelt so viele Betriebe von dieser „Beschäftigungsform“ Gebrauch wie im Bundesdurchschnitt (8 %). Die intensivere Nutzung von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Berliner Wirtschaft hängt möglicherweise mit der stärkeren Dienstleistungsorientierung zusammen. So bestehen beim Einsatz von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Während im Produzierenden Gewerbe (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) kaum ein Betrieb hiervon Gebrauch macht, sind es in einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, welcher in Berlin ein größeres Gewicht hat als im Bundesdurchschnitt, teilweise deutlich mehr als 25 % der Betriebe.

Im Vergleich zu früheren Jahren setzt ein größerer Anteil der Betriebe freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Im Jahr 2010 betrug der entsprechende Anteil von Nutzern in Berlin 11 %, im Bundesdurchschnitt 8 %.

Der Anteil von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag (Gesamtzahl = Beschäftigte plus Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte), beträgt in Berlin hochgerechnet rund 5 %. Er ist damit höher als im Bundesdurchschnitt (2 %). Auf der Ebene einzelner Branchen lässt sich das konkrete Ausmaß der betrieblichen Nachfrage nach freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wegen der jeweils zugrunde liegenden Fallzahlen nur mit sehr starken Einschränkungen bestimmen. Die vorliegenden Ergebnisse deuten jedoch daraufhin, dass freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich Erziehung und Unterricht in stärkerem Maße nachgefragt werden als in anderen Branchen der Berliner Wirtschaft.

Beim Einsatz von freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehen auch Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben. Von den nicht tarifgebundenen Berliner Betrieben gaben 19 % an, zum Stichtag 30.06. freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt zu haben. Mit 9 % war der entsprechende Anteil bei den Betrieben mit Tarifbindung nur rund halb so groß.

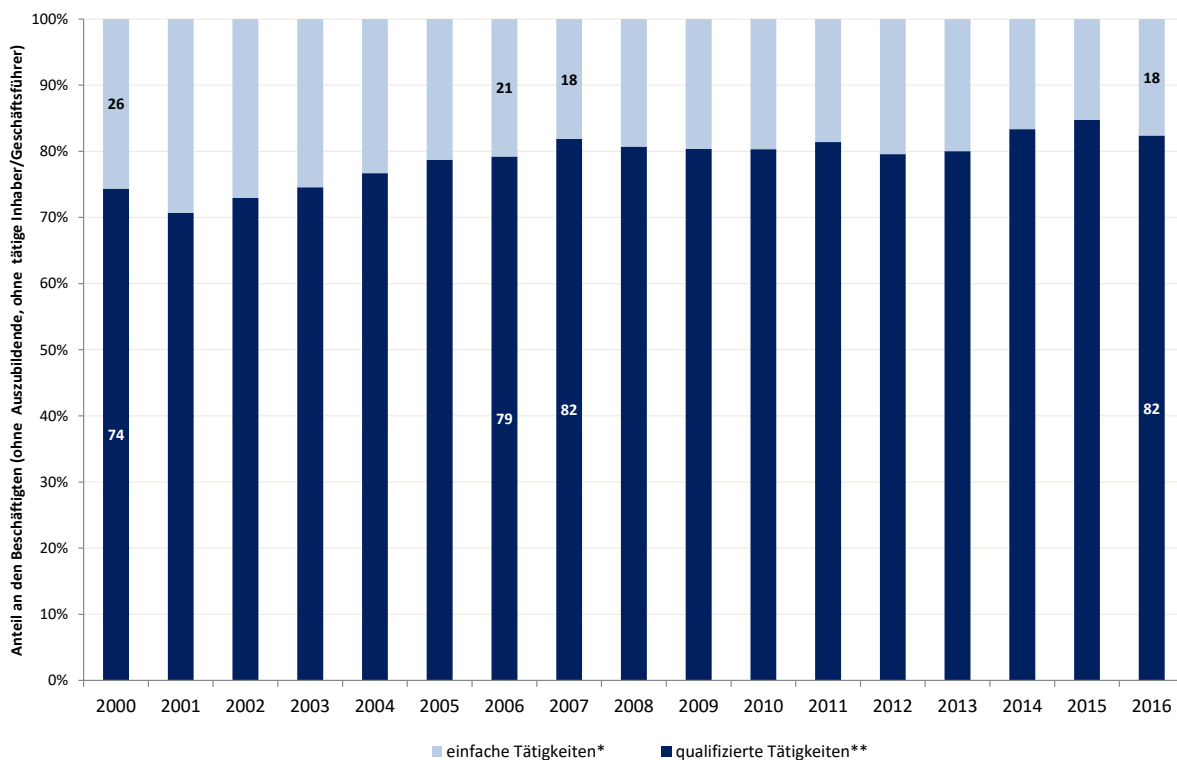
3.4 Arbeitsplatzanforderungen

Im Zuge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der fortschreitenden Globalisierung gewinnen der Umfang und die Struktur des Humankapitals für die Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland zunehmend an Bedeutung. Eine zusätzliche Dynamik gewinnt dieser Prozess durch die fortschreitende Digitalisierung, welche weitreichende Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem haben wird. Diese Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft findet ihren Ausdruck in einem beständigen Anstieg der schulischen Abschlüsse: In Berlin erfüllt mittlerweile mehr als die Hälfte, gemessen an den Gleichaltrigen in der Bevölkerung, die schulischen Voraussetzungen, um ein Hochschulstudium in Deutschland aufnehmen zu können.¹³

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Schulen auf einen Blick. Ausgabe 2016. Wiesbaden, März 2016.

Auf der betrieblichen Seite spiegelt sich diese Entwicklung in einer veränderten Struktur der Arbeitsplätze wider. So ist der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten seit dem Jahr 2000 gestiegen; der Anteil von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten¹⁴ dagegen deutlich zurückgegangen. Diese Entwicklung vollzog sich überwiegend bis Mitte der 2000er Jahre. In dieser Zeit wurde insgesamt mehr Beschäftigung ab- als aufgebaut. Vom Beschäftigungsabbau in diesen Jahren waren überdurchschnittlich stark Personen auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte betroffen. Im Ergebnis dieser Entwicklung sank deren Anteil an den Beschäftigten auf nur noch 18 % (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin, 2000 bis 2016



*einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich **qualifizierte Tätigkeiten = setzen eine Ausbildung voraus

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten stieg demgegenüber auf 82 %. Seit Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten – bei insgesamt nahezu stetig steigender Gesamtbeschäftigung in Berlin – über viele Jahre allerdings nicht mehr gewachsen. Mit dem bis heute anhaltenden Beschäftigungsaufschwung war somit für einige Jahre eine Stabilisierung der Mitte der 2000er Jahre erreichten Tätigkeitsstruktur in der Berliner Wirtschaft verbunden. Mit der stetig steigenden Arbeitskräftenachfrage wurden also zusätzliche Arbeitsplätze sowohl für qualifizierte als auch für Un- und Angelernte geschaffen.¹⁵ In den Jahren

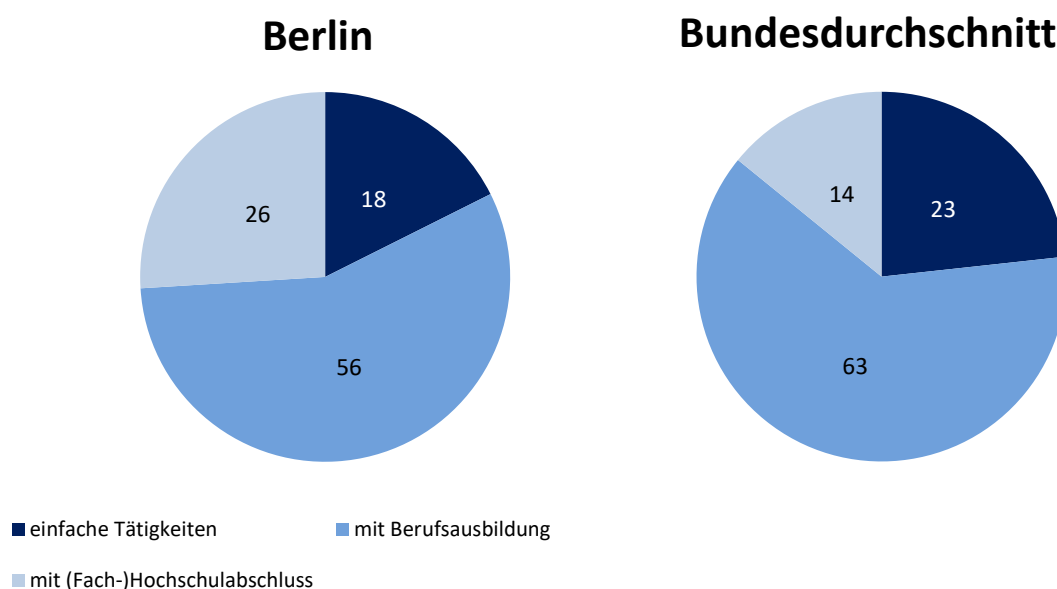
¹⁴ Im Rahmen der Befragung werden jährlich Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten erhoben, wodurch die Beschäftigten zwei Gruppen zugeordnet werden können: (1) Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche oder eine akademische Ausbildung erfordert, (2) Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

¹⁵ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Einfacharbeitsplätze auch mit Personen besetzt werden können, die über eine formale Ausbildung verfügen. Eine gestiegene Zahl von Einfacharbeitsplätzen erhöht somit nicht zwangsläufig die Beschäftigungschancen von Un- und Angelernten.

2014 und 2015 sind dagegen überdurchschnittlich viele qualifizierte Arbeitsplätze entstanden. Im Ergebnis dieser Entwicklung hatte sich der Anteil qualifizierter Tätigkeiten zu Lasten von Einfacharbeitsplätzen wieder erhöht. Diese Entwicklung hat sich im vergangenen Jahr nicht fortgesetzt. Der aktuelle Anteil qualifizierter Arbeitsplätze in Berlin entspricht mit aktuell 82 % dem Niveau Mitte der 2000er Jahre.

Mehr als 80 % der Beschäftigten in der Berliner Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt fällt nicht nur der etwas höhere Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte in Berlin auf, sondern vor allem die abweichende Struktur innerhalb der Gruppe der qualifizierten Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; ohne Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

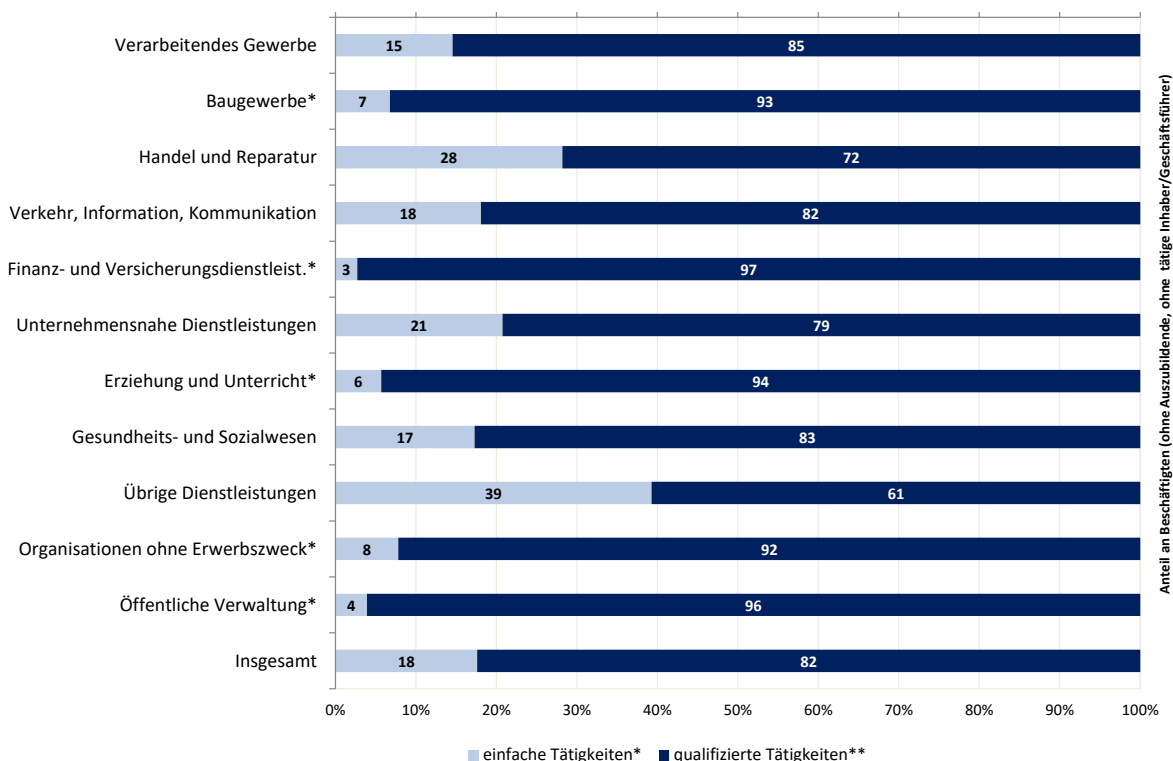
Rund ein Drittel der qualifizierten Beschäftigten in Berlin ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Bezogen auf alle Beschäftigten entspricht dies einem Anteil von 26 %. Er ist damit fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

Mit dem Beschäftigungsaufschwung seit Mitte der 2000er Jahre sind – absolut betrachtet – vor allem neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit einer qualifizierten Ausbildung entstanden, was auf eine hohe Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften zurückzuführen ist. Es sind zwar auch tausende von sogenannten Einfacharbeitsplätzen entstanden. Und verglichen mit früheren Jahren gibt es dementsprechend rein zahlenmäßig auch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personengruppe als vor dem Aufschwung Mitte der 2000er Jahre. Diese Optionen sind jedoch auf eine immer kleiner werdende Gruppe von Betrieben beschränkt: In 58 % der Berliner Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine Ausbildung. Beschäftigungschancen sind damit noch stärker als in früheren Jahren an eine qualifizierte Ausbildung gebunden.

Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Branchen

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Berlin 2016



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Beim Einsatz von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, welche es – wie oben dargestellt – bei vielen Betrieben gar nicht mehr gibt, reicht das Spektrum von lediglich 3 % in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bis hin zu 39 % in der Branche Übrige Dienstleistungen. Neben den Übrigen Dienstleistungen haben Einfacharbeitsplätze auch im Handel eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Dort ist mehr als jede oder jeder vierte Beschäftigte auf einem Arbeitsplatz für Un- und Angelernte tätig. In beiden genannten Branchen liegen die Anteile dieser Tätigkeitsgruppe deutlich über dem Berliner Durchschnitt in Höhe von 18 %. Trotz der tendenziell steigenden Bedeutung qualifizierter und wissensintensiver Arbeitsplätze in Berlin hat einfache Arbeit in einzelnen Bereichen der Wirtschaft eine vergleichsweise hohe Bedeutung.

Die Tatsache, dass seit nunmehr rund 10 Jahren – entgegen früheren Prognosen – der Anteil qualifizierter Beschäftigung nicht mehr gestiegen bzw. der Anteil von Einfacharbeitsplätzen nicht mehr gesunken ist, dürfte auch mit der spezifischen Nachfrage und Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft zusammenhängen. Während z. B. im Verarbeitenden Gewerbe mit einem traditionell hohen Anteil qualifizierter Tätigkeiten in den letzten Jahren nur wenig Veränderung bei der Anzahl der Arbeitsplätze zu beobachten war, hat sich der Dienstleistungssektor zum Beschäftigungsmotor entwickelt. In zahlreichen Branchen des Dienstleistungssektors, z. B. Logistik, Handel, Gastronomie, wurden tausende neuer Arbeitsplätze geschaffen. Bei einem nennenswerten Teil der dort neu entstandenen Arbeitsplätze handelt es sich um sogenannte Einfacharbeitsplätze, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel nicht erforderlich ist.

Fazit: Das Beschäftigungswachstum hat sich auch im letzten Jahr fortgesetzt. Getrieben wird die Entwicklung vor allem vom Dienstleistungssektor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung sind vor allem Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte entstanden. Die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in

Berlin hängen damit in hohem Maße vom Vorhandensein formaler Qualifikationen ab. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Im Zuge der Beschäftigungsexpansion sind jedoch auch tausende von neuen Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte entstanden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei zahlreichen Stellen um Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und Mini-Jobs handelt; andere sind befristet. Gleichwohl ist die relative Bedeutung dieser Beschäftigungsformen – bezogen auf deren Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen – in den letzten Jahren nicht mehr gestiegen. Parallel zum allgemeinen Beschäftigungswachstum gibt es allerdings absolut betrachtet immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit atypischer Beschäftigung. Die Ausführungen zum Einsatz von atypischen Beschäftigungsverhältnissen haben gezeigt, dass geringfügige und befristete Beschäftigung vor allem typisch für Branchen aus dem Dienstleistungssektor sind. In den einzelnen Branchen des Produzierenden Sektors sind diese Beschäftigungsformen demgegenüber weniger stark verbreitet. Atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen werden nicht nur unterschiedlich stark genutzt, sondern weisen bei entsprechender Nutzung auch eine ganz spezifische Ausprägung auf. In Kleinstbetrieben bedeutet atypische Beschäftigung ganz überwiegend geringfügige Beschäftigung. Mittel- und Großbetriebe nutzen dagegen überdurchschnittlich häufig befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

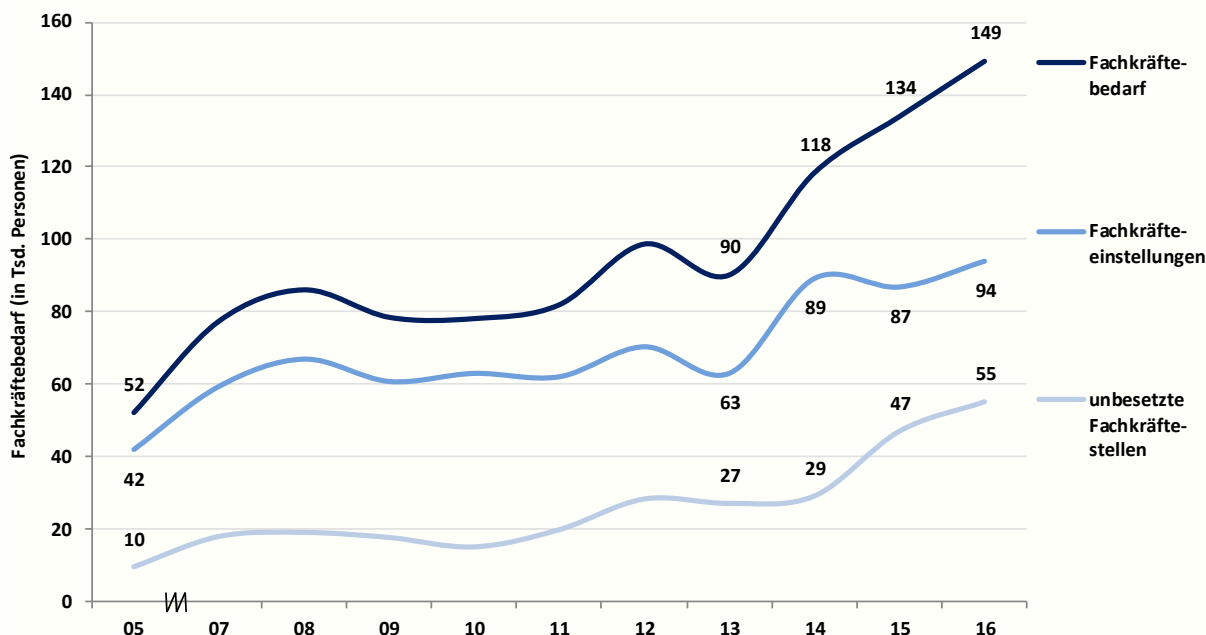
4 FACHKRÄFTEBEDARF

In den folgenden Ausführungen werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs der Betriebe präsentiert. Mit einem Anteil von 82 % bilden qualifizierte Arbeitskräfte das Rückgrat der Berliner Wirtschaft und damit die Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit. Es ist daher entscheidend, wie erfolgreich die Betriebe bei der Deckung ihrer Nachfrage nach Fachkräften sind. Im Rahmen des vorliegenden Berichts gelten als „Fachkräfte“ alle Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt. Angesichts der Befunde früherer Befragungen, wonach es einem erheblichen Teil der Betriebe nicht gelungen ist, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, stellt sich die Frage, in welchem Maße die Betriebe ihre Suchstrategien verändern und bislang eher nachrangig betrachtete Personengruppen bei der Stellenbesetzung berücksichtigen, wie z. B. Langzeitarbeitslose. Die hierzu in der aktuellen Befragung erhobenen und nachfolgend präsentierten Daten werden um aktuelle Befunde zur Verbreitung von anonymisierten Bewerbungsverfahren ergänzt.

4.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Der Bedarf¹⁶ der Berliner Betriebe an Fachkräften ist auch 2016 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im ersten Halbjahr 2016 wurden rund 150 Tsd. Fachkräfte und damit rund 11 % mehr als im Vorjahr nachgefragt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Fachkräftebedarfs 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Mit der aktuellen Entwicklung setzt sich ein Trend fort, der in den vergangenen 10 Jahren – mit Ausnahme der Krisenjahre 2009 und 2010 sowie dem Jahr 2013 – von einem anhaltenden Wachs-

¹⁶ Der Fachkräftebedarf ergibt sich aus der Summe der Zahl der eingestellten und der Zahl der nicht besetzten Fachkräftestellen.

tum des Fachkräftebedarfs geprägt war. Da die Zahl der Fachkräfteeinstellungen im letzten Jahr nicht in gleichem Maße gewachsen ist wie die betriebliche Nachfrage, hat sich die Schere zwischen Bedarf und tatsächlichen Einstellungen weiter vergrößert. Dies spiegelt sich in einer gestiegenen Zahl von im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen wider, die bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres nicht besetzt werden konnten.

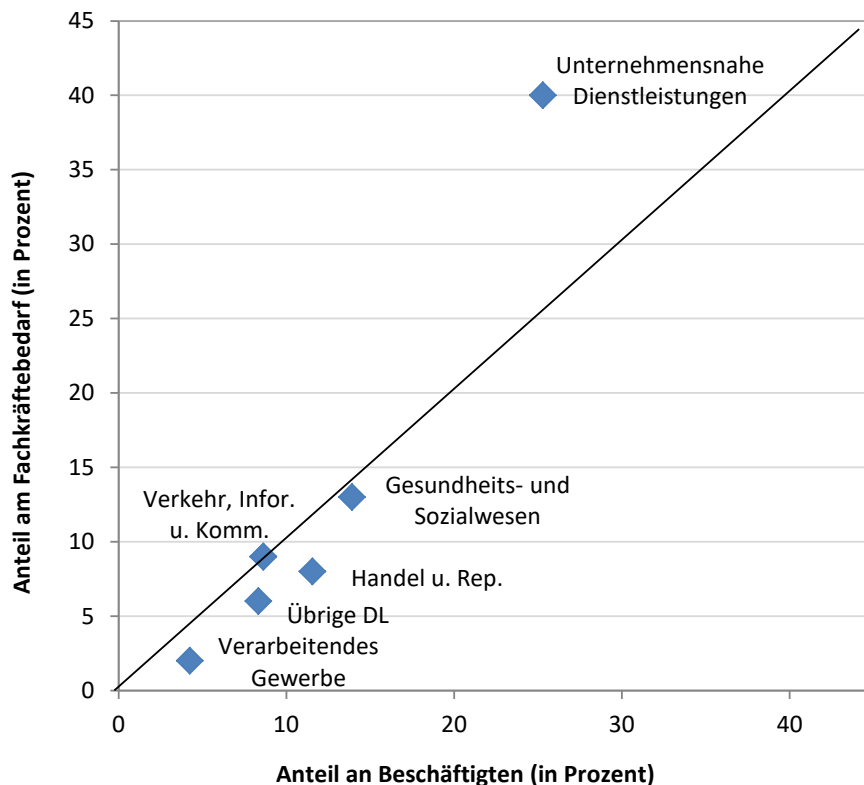
Im ersten Halbjahr 2016 hatten insgesamt 40 % der Berliner Betriebe zu besetzende Stellen für Fachkräfte. Die Nachfrage nach Fachkräften war damit breiter als im Bundesdurchschnitt, wo sich diese auf 34 % der Betriebe beschränkte. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf war besonders hoch im Baugewerbe und in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation: Hier hatten 48 bzw. 59 % der Betriebe Stellenangebote für Fachkräfte.¹⁷ Die von beiden Branchen insgesamt nachgefragten Fachkräfte entsprechen zusammen rund 15 % der Gesamtnachfrage der Berliner Wirtschaft. In dieser Hinsicht waren die Unternehmensnahen Dienstleistungen von weit größerer Bedeutung, auf die 40 % der Gesamtnachfrage entfielen. Der Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen am Fachkräftebedarf der Berliner Wirtschaft liegt damit um 15 Prozentpunkte über deren Anteil an den Beschäftigten. Hierin zeigt sich die enorme Beschäftigungsdynamik dieses Bereiches sowie die Bedeutung dieser Branche für den Berliner Arbeitsmarkt. Hervorhebenswert ist auch das Gesundheits- und Sozialwesen, welches mit einem Anteil von 13 % auf dem zweiten Platz rangiert. Dieser Anteil entspricht nahezu dem Anteil dieser Branche an den Beschäftigten insgesamt (14 %). Auf das Verarbeitende Gewerbe, welches in vielen Bundesländern für einen wesentlichen Teil der Fachkräftenachfrage verantwortlich ist, entfiel in Berlin lediglich 2 % der Nachfrage. Er lag damit unter dem Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den Beschäftigten.

Die folgende Abbildung 14 macht die überdurchschnittlich starke Bedeutung der Unternehmensnahen Dienstleistungen für die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Fachkräften deutlich. In der Abbildung wird der Anteil der einzelnen Branchen an der Nachfrage an Fachkräften in Beziehung gesetzt zu ihren jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung. Branchen, bei denen beide Anteile nahezu identisch sind, finden sich auf oder nahe der von links unten nach rechts oben verlaufenden Linie. Bei Branchen, die links dieser Linie platziert sind, ist der Anteil am Fachkräftebedarf größer als ihr Beschäftigtenanteil. Die Nachfrage nach Fachkräften ist also höher, als man aufgrund des Beschäftigtenanteils hätte erwarten können. Dies trifft in besonderem Maße für Unternehmensnahen Dienstleistungen zu, weshalb diese Branche in nachstehender Abbildung links der Trendlinie verortet ist. Die Platzierung des Datenpunktes der Unternehmensnahen Dienstleistungen weit oben entspricht zugleich der großen Nachfrage dieser Branche. In anderen Branchen wie z. B. Handel und Reparatur ist die Fachkräftenachfrage dagegen niedriger ausgefallen als aufgrund der jeweiligen Beschäftigtenanteile hätte erwartet werden können.

Im Gegensatz zu den in der Abbildung oben dargestellten Unternehmensnahen Dienstleistungen sind die beiden genannten Branchen links unten platziert, da sie deutlich kleinere Anteile sowohl in Bezug auf die Beschäftigten als auch auf die Fachkräftenachfrage aufweisen.

¹⁷ Noch höhere Anteile finden sich in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung. Die ermittelten Befunde für diese drei Branchen sind wegen geringer Besetzungszahlen in der zugrundeliegenden Stichprobe jedoch nur eingeschränkt interpretierbar. Letzteres gilt auch für das Baugewerbe.

Abbildung 14: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Berlin 2016



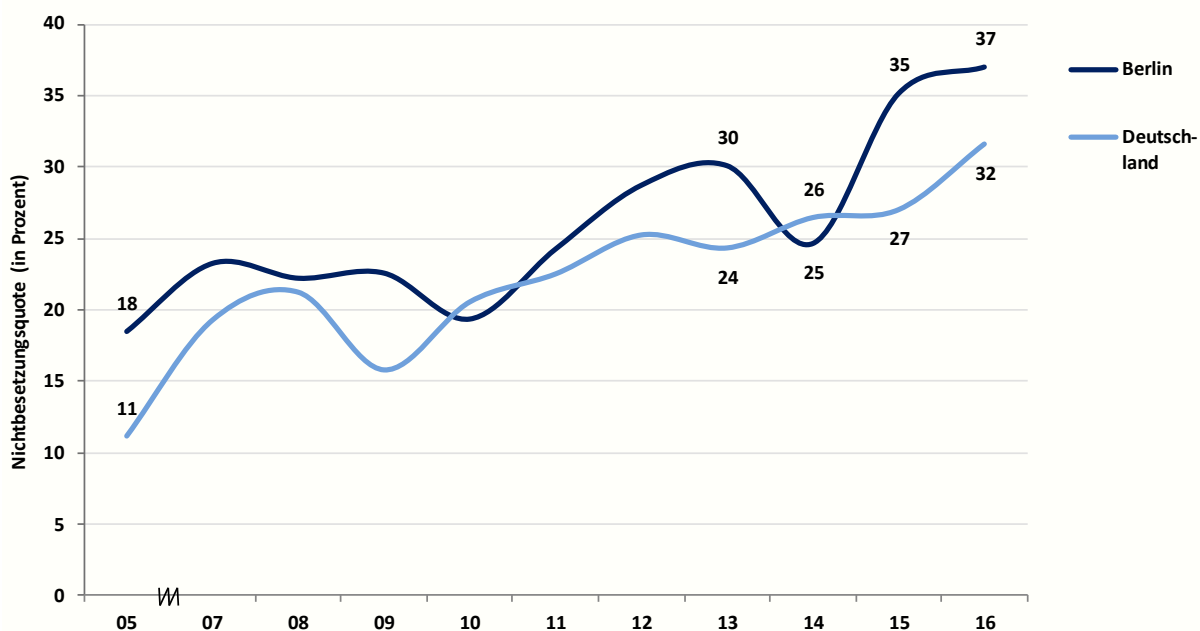
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch nach Betriebsgrößenklassen. Dies betrifft erstens den Anteil von Betrieben, die im hier betrachteten Zeitraum Stellen für Fachkräfte angeboten hatten. Der Anteil nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu. Größere Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten hatten fast ohne Ausnahme Bedarf an Fachkräften. Bemerkenswerterweise hatte aber auch fast jeder dritte Betrieb in Berlin mit weniger als 10 Beschäftigten Stellen für Fachkräfte angeboten. Gemessen an der Zahl der nachgefragten Fachkräfte entfielen 21 % auf Kleinstbetriebe und 25 % auf Großbetriebe. Der Anteil der Kleinstbetriebe am Fachkräftebedarf war damit fast genauso groß wie jener der Großbetriebe – obwohl der Beschäftigtenteil der Großbetriebe mit 30 % deutlich höher ist als der von Kleinstbetrieben (18 %). Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist jedoch zahlreichen Betrieben nicht gelungen, ihre angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Besetzungsschwierigkeiten

Etwas mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe mit zu besetzenden Stellen für Fachkräfte im ersten Halbjahr 2016 (53 %) konnte eine oder mehrere dieser Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres nicht besetzen. Damit waren etwas mehr Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen als im Vorjahr (2015: 49 %). Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen, lag mit 45 % jedoch deutlich unter dem Berliner Wert. Von Besetzungsproblemen waren nicht nur mehr Betriebe betroffen, auch die Zahl sowie der Anteil der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen sind gestiegen. Mit einer Nichtbesetzungsquote von aktuell 37 % blieben in Berlin anteilig mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

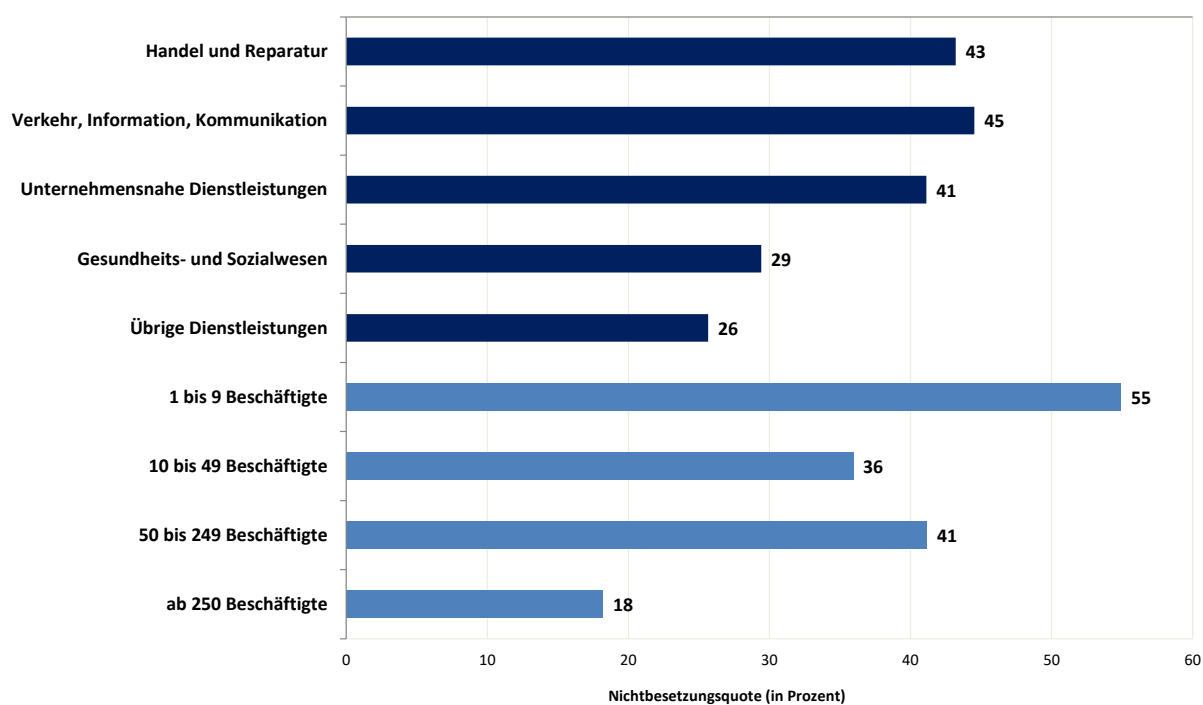


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Auch wenn der größte Teil der Stellen nach wie vor besetzt werden konnte, konnte ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Berlin nicht genutzt werden. Die Nichtbesetzungsquote lag zum zweiten Mal in Folge oberhalb des Bundesdurchschnitts; der Abstand hat sich allerdings von acht auf fünf Prozentpunkte verringert.

Von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen sind die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft unterschiedlich stark betroffen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche auch wesentlich mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Stellen bleiben in der Regel unbesetzt. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten war rund jede zweite im ersten Halbjahr 2016 zu besetzende Stelle für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt. Bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten konnten dagegen vier von fünf Stellen bis zum Befragungszeitpunkt besetzt werden.

Struktur der beschäftigten und gesuchten Fachkräfte in Berlin

Die bisherigen Ausführungen dieses Kapitels bezogen sich ausschließlich auf Einstellungsprozesse, die sich auf das jeweils erste Halbjahr bezogen. Damit konnte die Entwicklung der Fachkräftenachfrage beschrieben werden. Es konnten jedoch keine Aussagen darüber getroffen werden, wie hoch z. B. der Anteil von akademisch qualifizierten Fachkräften an der Gesamtnachfrage war, da die hierfür erforderlichen Angaben nicht erhoben wurden. Das IAB-Betriebspanel gestattet jedoch differenzierte Informationen über alle Fachkräfte, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres zur sofortigen Einstellung gesucht wurden. Damit ist es möglich, die Struktur des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft näher zu bestimmen. Bei den zur sofortigen Einstellung gesuchten Fachkräften wie auch beim Bestand an Fachkräften kann zwischen den zwei Teilgruppen – Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechenden Berufserfahrungen einerseits und Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss andererseits – differenziert werden. Insgesamt gaben 25 % der Berliner Betriebe an, Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung zu suchen (Bundesdurchschnitt: 22 %). Mehr als 80 % der betrieblichen Nachfrage richtete sich an Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen oder einer akademischen Ausbildung. Von dieser Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften wiederum entfielen 74 % auf Personen mit einer abgeschlossenen Lehre und 26 % auf Hochschulabsolventen (2015: 79 bzw. 21 %). Gemessen an der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Berliner Wirtschaft wurden damit überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. Der Anteil akademisch qualifizierter Arbeitskräfte an den gesuchten Fachkräften lag dagegen unterhalb ihres Anteils am Beschäftigtenbestand. Im Bundesdurchschnitt entsprach die Struktur der sofort zu besetzenden Stellen für Fachkräfte annähernd jener des Bestandes (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Struktur der beschäftigten und der gesuchten Fachkräfte nach Tätigkeitsgruppen in Berlin und Deutschland

Tätigkeitsgruppe	Berlin		Deutschland	
	Bestand*	Suche	Bestand*	Suche
	%			
Beschäftigte mit Berufsabschluss	68	74	82	84
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	32	26	18	16
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; *ohne Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen, ohne tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen)

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung wurden jedoch wieder anteilig etwas mehr akademisch qualifizierte Fachkräfte zur sofortigen Einstellung gesucht. Im Jahr 2015 betrug der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtzahl der sofort zu besetzenden Stellen für Fachkräfte nur 21 %, der Anteil der Stellen für Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung dagegen 79 %.

4.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, aufgrund von Bewerbungsfotos oder auch wegen des Namens sind bei Bewerbungen keine Ausnahme. Sie treffen vor allem Migranten, Frauen und ältere Arbeitssuchende.¹⁸ In anonymisierten Bewerbungsverfahren wird deshalb auf persönliche Angaben wie Namen, Geschlecht oder Alter verzichtet. Im Ergebnis erhalten auch Bewerbergruppen die Chance zu einem Vorstellungsgespräch, die aufgrund benachteiligender Merkmale sonst eher nicht berücksichtigt worden wären. Betriebe können auf diese Weise nicht nur für mehr Chancengleichheit werben und sich als sozial verantwortliches Unternehmen profilieren, sondern zugleich zusätzliche Bewerberpotenziale erschließen und damit möglichen Arbeitskräfteengpässen vorbeugen.

Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren

In der Berliner Wirtschaft werden anonymisierte Bewerbungsverfahren häufiger angewendet als im übrigen Bundesgebiet. Gleichwohl ist der Nutzerkreis derzeit noch sehr klein. Lediglich 5 % der Berliner Betriebe gaben an, dass sie anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen (Bundesdurchschnitt: 2 %). Bei der Anwendung von anonymisierten Bewerbungsverfahren bestehen insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft. In keiner einzigen Branche übertrifft der Anteil die 10 %-Marke (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Anteil an allen Betrieben		
	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	1	92	7
Baugewerbe*	8	92	0
Handel und Reparatur	6	93	1
Verkehr, Information, Kommunikation	2	95	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	0	100	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	93	2
Erziehung und Unterricht*	0	100	0
Gesundheits- und Sozialwesen	4	96	0
Übrige Dienstleistungen	6	94	0
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	99	1
Öffentliche Verwaltung*	3	96	1
Insgesamt	5	94	1

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

¹⁸ Vgl. z. B. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, 2015 sowie Weichselbaumer, D.: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, Linz 2016.

Ein Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt, dass es unabhängig von der Branche vor allem größere Betriebe sind, die sich gegenüber anonymisierten Bewerbungsverfahren aufgeschlossen zeigen. Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten setzen solche Bewerbungsverfahren mehr als doppelt so häufig ein wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. In allen anderen Größenklassen liegt der entsprechende Anteilswert unter 10 % (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Betrieben		
	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	3	96	1
10 bis 49 Beschäftigte	9	90	1
50 bis 249 Beschäftigte	8	90	2
ab 250 Beschäftigte	13	87	0
Insgesamt	5	94	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Aufgrund der stärkeren Verbreitung von anonymisierten Bewerbungsverfahren bei größeren Betrieben ist die potenzielle Reichweite solcher Instrumente – bezogen auf die Zahl bzw. den Anteil von Beschäftigten – höher. So arbeiten in Betrieben, die diese Verfahren nutzen, fast 10 % aller Beschäftigten.

Die praktische Bedeutung hängt auch von der Frage ab, ob von den Anwenderbetrieben reale Impulse für den Arbeitsmarkt ausgehen. So können anonymisierte Bewerbungsverfahren nur dann wirken, wenn die Betriebe, die hiervon Gebrauch machen, auch Einstellungen vornehmen. Die Daten der Befragung hierzu zeigen, dass rund 56% der Anwenderbetriebe im ersten Halbjahr 2016 Personaleinstellungen vorgenommen haben – gegenüber 35 % im Berliner Durchschnitt. Und knapp die Hälfte der Betriebe, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden, hat die Belegschaft im letzten Jahr erweitert – gegenüber 27 % im Berliner Durchschnitt. Betriebe mit Anwendung solcher Verfahren zeichnen sich somit durch eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aus und üben einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt aus.

Eine Analyse der Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach weiteren Merkmalen zeigt, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Belegschaft häufiger solche Verfahren nutzen. Bei Betrieben mit mindestens 30 % ausländischen Arbeitskräften wenden rund 9 % anonymisierte Bewerbungsverfahren an und damit fast doppelt so viele wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Bei Betrieben ohne ausländische Arbeitskräfte ist der entsprechende Anteil von Anwendern solcher Verfahren mit 4 % deutlich geringer. Der ermittelte Zusammenhang dürfte zum Teil mit der stark betriebsgrößen-spezifischen Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften zusammenhängen (vgl. Kapitel 5.1).

Es lässt sich festhalten: Anonymisierte Bewerbungsverfahren spielen bislang nur eine kleine Rolle beim Einstellungsverhalten der Berliner Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die diese Verfahren nutzen, liegt jedoch über dem Bundesdurchschnitt.

4.3 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern

Der Arbeitsmarkt ist so aufnahmefähig wie selten zuvor. Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot ist bundesweit auf fast eine Million Stellen angestiegen, die Arbeitslosenquote ist auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung.¹⁹ Während in Berlin der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit unvermindert anhält, verändert sich der Bestand langzeitarbeitsloser Menschen auf Bundesebene nur noch wenig. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahresdurchschnitt 2016 in Berlin 57.742 Personen langzeitarbeitslos – d.h. länger als zwölf Monate arbeitslos (Deutschland: 993.073 Langzeitarbeitslose). Dies entspricht einem Anteil von 31,9 % an allen Arbeitslosen (Deutschland: 36,9 %). Und trotz der derzeit guten Konjunktur findet bundesweit nur jeder siebte Langzeitarbeitslose wieder ins Berufsleben zurück.²⁰ Um beurteilen zu können, wie die aktuellen Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit stehen, wurden Betriebe in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels gefragt, ob sie auch langzeitarbeitslose Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen würden, und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen.

Einstellungsvoraussetzungen

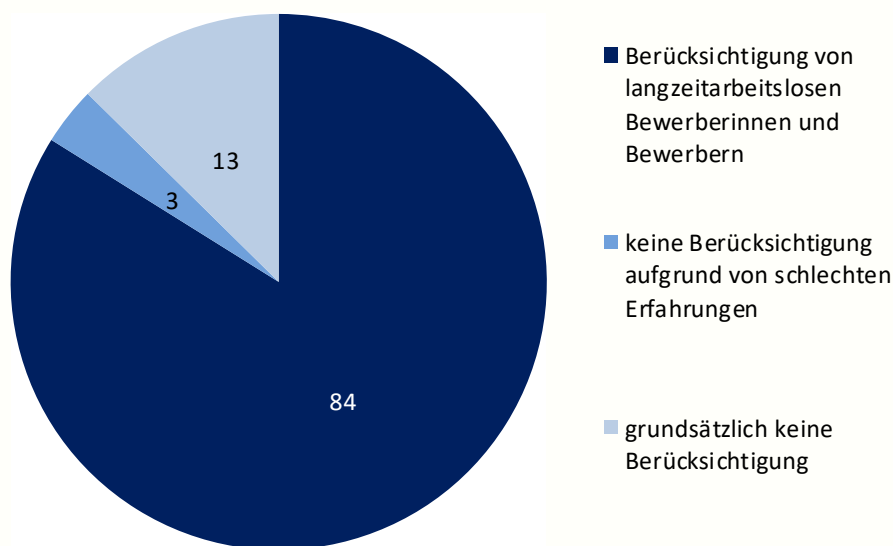
Die große Mehrheit der Berliner Betriebe (84 %) zeigt sich prinzipiell aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern – sofern die erforderliche fachliche Eignung²¹ vorhanden ist (Bundesdurchschnitt: 83 %).²² Demgegenüber ist jeder sechste Berliner Betrieb nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen. Von diesen Betrieben haben rund drei Viertel grundsätzliche Bedenken und rund ein Viertel berücksichtigt Langzeitarbeitslose nicht, weil in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht wurden (vgl. Abbildung 17).

¹⁹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Oktober 2016. Nürnberg, 2016.

²⁰ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2015, Nürnberg, April 2016.

²¹ Fast die Hälfte der Arbeitslosen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2015. Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg, August 2016).

²² Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Antworten der Befragten sich an Werten und Einstellungen orientieren dürften, die als sozial erwünscht gelten. Das ermittelte Ergebnis kann daher stärker zugunsten von Langzeitarbeitslosen ausfallen als dies dem tatsächlichen Verhalten der Personalverantwortlichen in den Unternehmen entspricht.

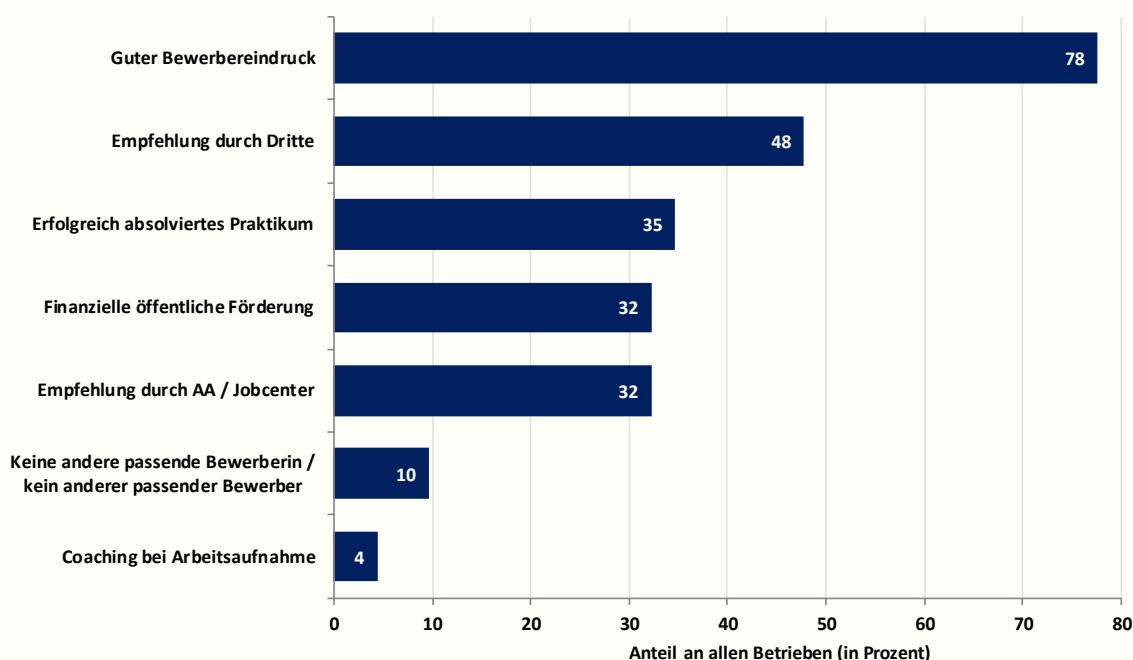
Abbildung 17: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern bei der Besetzung von Stellen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist die prinzipielle Einstellungsbereitschaft gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern übereinstimmend hoch. In allen Branchen sind mindestens drei Viertel der Betriebe prinzipiell bereit, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Generell nimmt die Einstellungsbereitschaft gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern mit der Betriebsgröße zu. Bei Großbetrieben betrug der Anteil der positiven Antworten 100 %. Allerdings ist auch die große Mehrheit der Kleinstbetriebe, nämlich 83 %, prinzipiell bereit, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen.

Diejenigen Betriebe, die grundsätzlich bereit wären, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, knüpfen eine Einstellung an bestimmte Voraussetzungen. Neben der unabdingbaren fachlichen Eignung ist es den meisten Betrieben am wichtigsten, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber einen positiven Eindruck im Vorstellungsgespräch hinterlässt. Hierzu müssen langzeitarbeitslose Bewerberinnen und Bewerber allerdings erst einmal eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch erhalten. Wird diese Hürde nicht bewältigt, haben die Betroffenen erst gar keine Möglichkeit, die Personalverantwortlichen in den Betrieben durch einen positiven persönlichen Eindruck zu überzeugen. Von Bedeutung sind auch Empfehlungen von Dritten. Fast die Hälfte der Betriebe gab an, dass sich dies positiv auf eine Entscheidung für einen Langzeitarbeitslosen auswirken kann. Empfehlungen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen haben demgegenüber eine geringere Bedeutung, würde sich aber bei immerhin einem Drittel der Betriebe positiv auf die Einstellungsentscheidung auswirken (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Bedingungen der Betriebe für die Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern bei der Besetzung von Stellen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016, Mehrfachnennungen möglich

Als eine ebenfalls wichtige, eine Einstellung befördernde Voraussetzung gilt vielen Betrieben das Absolvieren eines Praktikums. Wenn die Bewerberinnen und Bewerber sich dabei als geeignet erweisen, würden sich Betriebe auch für einen Langzeitarbeitslosen entscheiden. Bei einer finanziellen öffentlichen Förderung gaben rund ein Drittel der Personalverantwortlichen an, dass sie unter dieser Voraussetzung bereit wären, Langzeitarbeitslose bei der Einstellung zu berücksichtigen. Nachrangig ist, ob ansonsten keine passenden Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind. Falls keine anderen passenden Bewerberinnen oder Bewerber zur Verfügung stehen, lassen sich nur 10 % der Betriebe dazu bewegen, eine langzeitarbeitslose Bewerberin bzw. einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen. Die Nennung von Coaching nach Arbeitsaufnahme fällt mit nur 4 % gering aus. Dies könnte daran liegen, dass es sich bei nachgehenden beschäftigungsstabilisierenden Coaching noch um einen jungen und damit noch nicht sehr bekannten arbeitsmarktintegrativen Ansatz handelt. Zudem ist zu berücksichtigen, dass dieses Instrument auf die Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses und damit auf einen nachhaltigen Verbleib am ersten Arbeitsmarkt fokussiert, nicht aber in erster Linie die Einstellungsentscheidung beeinflusst.

Weitere Einflussfaktoren

Die empirischen Befunde der Befragung zeigen, dass die Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern und Bewerberinnen möglicherweise auch durch erwartete Probleme bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs beeinflusst wird. So rechnen 20 % der Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber und Bewerberinnen bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen, in den nächsten Jahren mit einem Mangel an Arbeitskräften. Bei Betrieben, die nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, erwarten demgegenüber nur 8 % einen Mangel an Arbeitskräften. Bei einer zusätzlichen Analyse der empirischen Befunde nach der Art der Arbeitsplätze in den befragten Betrieben zeigt sich, dass Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber und Bewerberinnen grundsätzlich bei der Einstellung berücksichtigen, einen etwas höheren Anteil an einfachen Tätigkeiten aufweisen (18 %) als Betriebe, die diese Bewerbergruppe grundsätzlich nicht berücksichtigen (13 %). Außerdem bieten Betriebe, die Langzeitarbeitslose grundsätzlich bei

Einstellungen berücksichtigen, deutlich mehr atypische Beschäftigungen²³ an (83 %) als Betriebe, die sie grundsätzlich nicht berücksichtigen (73 %).

Anteil des Geschäftsvolumens durch Aufträge öffentlicher Auftraggeber

Ein Fünftel der Berliner Betriebe (20 %) erwirtschaftet einen Teil des Geschäftsvolumens durch öffentliche Auftraggeber (Bundesdurchschnitt: 18 %).²⁴ Der Anteil öffentlicher Aufträge am gesamten Geschäftsvolumen beträgt hochgerechnet 12 % (Bundesdurchschnitt: 5 %). Größere Betriebe erwirtschaften mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Teil des Geschäftsvolumens durch öffentliche Auftraggeber als kleinere Betriebe. So betragen die entsprechenden Anteilswerte bei Kleinst- und Kleinbetrieben lediglich 17 und 24 % gegenüber 59 und 52 % bei Mittel- und Großbetrieben. Der größenspezifische Einfluss zeigt sich auch beim konkreten Anteil des Umsatzes, der auf öffentliche Aufträge entfällt. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben liegt dieser jeweils unter 10 %, bei Mittelbetrieben bei 16 % und bei Großbetrieben sogar bei 23 %. Der ermittelte größenspezifische Zusammenhang ist keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern auch im Bundesdurchschnitt zu beobachten.

Fazit: Die Berliner Wirtschaft konnte ihren Bedarf an Fachkräften mehrheitlich decken. Gleichwohl haben die Besetzungsprobleme weiter zugenommen, wobei Betriebe in Berlin derzeit größere Schwierigkeiten haben als ihre Wettbewerber in anderen Regionen. Insgesamt gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Unabhängig von der Branche haben, wie schon seit Jahren, Kleinstbetriebe mit überdurchschnittlich großen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung zu kämpfen. Angesichts der tendenziell steigenden Besetzungsprobleme kann eine Ausweitung der Suchstrategien oder die Berücksichtigung von bislang eher selten genutzten Bewerbergruppen helfen, zusätzliche Potenziale zu erschließen. Hier könnte der Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren gerade für Bewerberinnen und Bewerber, die in ihrem Berufsleben Diskriminierung erlebt haben, durchaus eine wichtige vertrauensbildende Maßnahme sein. Während anonymisierte Bewerbungsverfahren bislang jedoch noch eine geringe Rolle in der Einstellungspraxis der Betriebe spielen, ist die große Mehrheit der Berliner Betriebe grundsätzlich bereit, fachlich geeignete Langzeitarbeitslose unter bestimmten Voraussetzungen bei der Einstellung zu berücksichtigen.

²³ Atypische Beschäftigungsverhältnisse im weiteren Sinne: Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter.

²⁴ Die Angaben in diesem Abschnitt beziehen sich auf Betriebe mit Umsatz sowie auf Banken/Kreditinstitute und Versicherungen. Unberücksichtigt bleiben Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.

5 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE INTEGRATIONSMAßNAHMEN

Vor dem Hintergrund der großen betrieblichen Herausforderungen bei der Deckung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs stellt sich die Frage, wie das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte, d. h. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, derzeit genutzt wird. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Daten der aktuellen Befragung gezeigt, in welchen Betrieben und welchen Bereichen der Berliner Wirtschaft bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind, und welche Betriebe demgegenüber die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte noch nicht nutzen. Durch eine Gegenüberstellung soll aufgezeigt werden, durch welche betrieblichen Merkmale, wie z. B. Branche und Betriebsgröße, sich beide Gruppen voneinander unterscheiden. Die Darstellung der aktuellen Praxis der Betriebe kann zugleich Hinweise liefern auf die betrieblichen Möglichkeiten der Integration jener Menschen, die im Laufe der letzten zwei Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.

5.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Mehr als jeder vierte Betrieb in Berlin (28 %) beschäftigt mindestens eine ausländische Arbeitskraft, d. h. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Berlin liegt damit um vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (24 %). Mit rund 7 % entspricht der Anteil der in den Berliner Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte jedoch nahezu dem Bundesdurchschnitt (8 %).

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen in Berlin und Deutschland

Branche	Berlin		Deutschland	
	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	10	3	29	8
Baugewerbe*	19	5	22	8
Handel und Reparatur	39	9	20	5
Verkehr, Information, Kommunikation	45	6	32	8
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	16	9	9	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	9	20	14
Erziehung und Unterricht*	29	13	18	3
Gesundheits- und Sozialwesen	24	5	20	5
Übrige Dienstleistungen	41	16	43	19
Organisationen ohne Erwerbszweck*	27	4	9	3
Öffentliche Verwaltung*	45	1	14	2
Insgesamt	28	7	24	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich hohen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte – gemessen am Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche – gehören die Übrigen Dienstleistungen sowie die Branche Verkehr, Information, Kommunikation. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es demgegenüber deutlich weniger Betriebe mit ausländischen Beschäftigten. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren zum Teil mit dem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Branchen. So beschäftigen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe ausländische Arbeitskräfte, sondern ist auch der Anteil dieser Arbeitskräfte an den Beschäftigten in der Branche mit 16 % mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Dies ist keine Berliner Spezifik, auch in anderen Bundesländern stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften (Übrige Dienstleistungen im Bundesdurchschnitt: 43 %).

Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bestehen zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen beachtliche Unterschiede. Während mehr als drei Viertel der Berliner Großbetriebe mindestens eine ausländische Arbeitskraft beschäftigt, ist dies nur bei jedem fünften Kleinbetrieb der Fall. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da ein Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten bereits in diese Gruppe fällt, sofern er nur eine einzige ausländische Arbeitskraft beschäftigt. Aufschlussreicher ist deshalb der konkrete Anteil von ausländischen Arbeitskräften in Betrieben. Die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Hinsicht nur geringe Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen. Obwohl die große Mehrheit der Großbetriebe (81 %), aber nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Kleinbetriebe (19 %) ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, liegen die Beschäftigtenanteile ausländischer Arbeitskräfte in allen Betriebsgrößenklassen relativ nahe beieinander. Während in Klein- und mittleren Betrieben die Beschäftigtenanteile ausländischer Arbeitskräfte dem Berliner Durchschnitt entsprechen (7 %), liegt der Anteil in Kleinbetrieben mit 10 % über dem Berliner Durchschnitt. In Großbetrieben liegt er demgegenüber mit 4 % unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland

Branche	Berlin		Deutschland	
	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	19	7	17	7
10 bis 49 Beschäftigte	47	10	35	7
50 bis 249 Beschäftigte	65	7	59	9
ab 250 Beschäftigte	81	4	83	8
Insgesamt	28	7	24	8

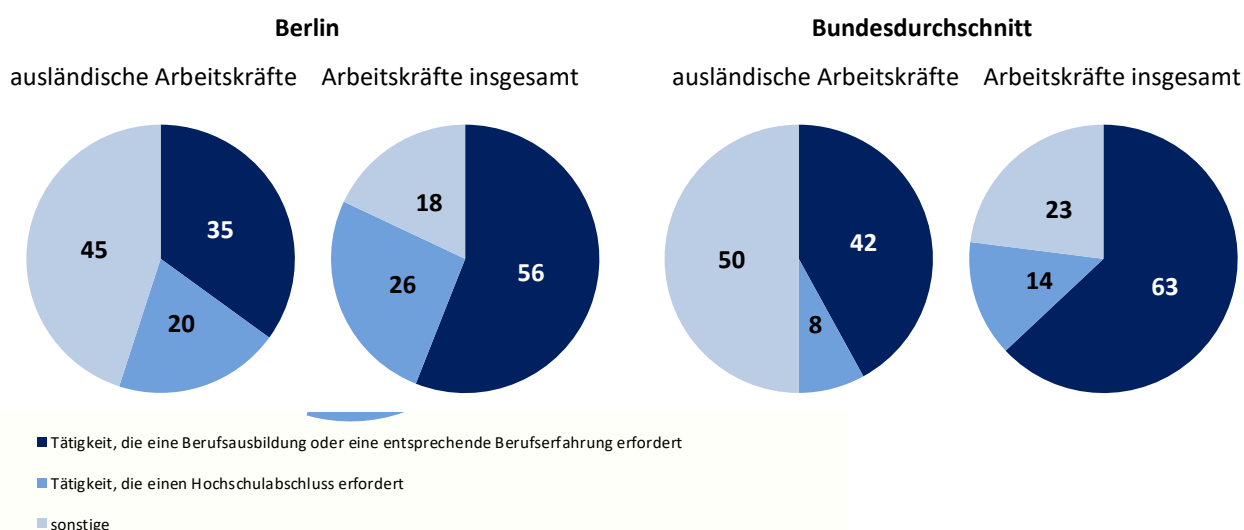
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Arbeitsplatzanforderungen

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden zusätzlich danach gefragt, welche Qualifikation die Tätigkeiten ihrer ausländischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfordern. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen markante Abweichungen zur Struktur der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Ausländische Arbeitskräfte sind seltener als im Durchschnitt auf Arbeitsplät-

zen tätig, die eine Berufsausbildung erfordern. Während mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Berlin auf solchen Arbeitsplätzen tätig ist, beträgt der Anteil bei den ausländischen Arbeitskräften lediglich 35 %. Weitere 20 % der ausländischen Arbeitskräfte üben Tätigkeiten aus, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die übrigen 45 % der ausländischen Beschäftigten arbeiten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte.²⁵ Der Anteil von solchen Einfacharbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen von ausländischen Arbeitskräften ist damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten in Berlin (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Arbeitskräfte insgesamt in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016 (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; ohne Auszubildende

Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsstruktur von ausländischen Arbeitskräften, wonach ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen arbeiten, welche durch geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind. Dabei muss berücksichtigt werden, dass ein Teil der Migranten und Migrantinnen unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt wird.²⁶ Dies könnte auch im Zusammenhang mit fehlenden Sprachkenntnissen stehen.

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden darüber hinaus danach gefragt, wie viele ihrer ausländischen Beschäftigten erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in etwa jedem dritten Betrieb mit ausländischen Arbeitskräften Personen beschäftigt sind, die erst seit einigen Jahren hier leben. Von allen Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit leben rund vier Fünftel seit längerer Zeit in Deutschland. Demgegenüber ist ungefähr ein Fünftel und damit ein nicht unbedeutender Teil der derzeit in den Berliner Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen.

Insbesondere die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen bei der Integration Geflüchteter aus überwiegend nicht-europäischen Staaten wird in hohem Maße von der Bereitschaft der Be-

²⁵ Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben (= „sonstige“) wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf bestimmte Tätigkeitsgruppen.

²⁶ Vgl. IAB Berlin-Brandenburg in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg: Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg 1/2016. Berlin, 2016.

triebe abhängen, auf die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte zurückzugreifen. Die Integration dürfte in vielen Fällen durch eine zusätzliche Unterstützung seitens der Betriebe besser funktionieren. Daher stellt sich auch die Frage, ob Betriebe bereit sind, eigene Unterstützungsleistungen zur Integration Geflüchteter zu erbringen. Hierzu werden im Folgenden entsprechende Ergebnisse der aktuellen Befragung präsentiert.

5.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte

Vor dem Hintergrund der jüngsten Migrationsbewegungen stellt sich die Frage, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die die Integration ausländischer Arbeitskräfte erleichtern und die vorhandenen staatlichen Angebote flankieren. Neben rechtlichen und institutionellen Unklarheiten (z. B. Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis) gehören fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Ein weiteres Hemmnis stellen unzureichende Qualifikationen bzw. nicht formal anerkannte und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht hinreichend verwertbare Kenntnisse und Fähigkeiten ausländischer Arbeitskräfte dar. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte werden neben einer grundsätzlichen Aufnahmebereitschaft der Betriebe somit wesentlich von der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, von der Sprachförderung sowie von Investitionen in Aus- und Weiterbildung abhängen.

Angesichts der beschriebenen Ausgangslage wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt oder solche geplant sind, die darauf abzielen, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mit der Befragung nicht nur Maßnahmen abgefragt wurden, die sich direkt an ausländische Arbeitskräfte – als potenziell neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – richten (z. B. berufsbezogene Sprachkurse, Praktikumsplätze), sondern auch solche, die auf die Beschäftigten in den Betrieben zielen (z. B. Förderung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen).

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass 11 % der Betriebe in Berlin mindestens eine solche Maßnahme anbieten oder zum Zeitpunkt der Befragung geplant haben (Bundesdurchschnitt: 10 %). Eine nicht unerhebliche Rolle für das Vorhandensein solcher Maßnahmen spielt die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass es entsprechende Maßnahmen gibt oder solche zumindest geplant sind. Während in nur 7 % der Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen vorhanden oder geplant sind, gibt es diese oder sind diese geplant in 61 % der Berliner Großbetriebe (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland

Betriebsgrößenklasse	Berlin			Deutschland		
	Betriebe mit Maßnahmen	darunter		Betriebe mit Maßnahmen	darunter	
		vorhanden	geplant		vorhanden	geplant
	%	%		%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	7	5	2	6	4	2
10 bis 49 Beschäftigte	18	17	1	14	11	3
50 bis 249 Beschäftigte	33	31	2	31	27	4
ab 250 Beschäftigte	61	56	5	51	47	4
Insgesamt	11	9	2	10	8	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im ersten Moment wirkt dieses Ergebnis überraschend, denn viele kleinere Betriebe haben Schwierigkeiten ihren Personalbedarf zu decken, während es bei bekannten und attraktiven Großbetrieben in der Regel eine Vielzahl gut ausgebildeter Bewerberinnen und Bewerber gibt. Es hätte also erwartet werden können, dass sich kleinere Betriebe in stärkerem Maße engagieren. Ein weiterer Erklärungsansatz könnte z. B. eine stärker ressourcenorientierte Perspektive sein. So erfordert die Bereitstellung solcher Unterstützungsangebote bestimmte finanzielle und personelle Ressourcen, was kleineren Betrieben in der Regel mehr Schwierigkeiten bereiten dürfte als größeren.

Ob ein Betrieb Maßnahmen zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften anbietet oder plant, hängt neben der Betriebsgröße auch mit der Branche zusammen. So bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Auffällig sind vor allem die Unterschiede zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor: Mit 10 % ist der Anteil von Betrieben mit vorhandenen Maßnahmen im Dienstleistungssektor mehr als doppelt so hoch wie im Produzierenden Gewerbe (4 %). Hierzu tragen vor allem die überdurchschnittlich hohen Anteile in der Öffentlichen Verwaltung (35 %) und in den Übrigen Dienstleistungen (18 %) bei. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe liegt der Anteil von Betrieben mit vorhandenen Integrationsmaßnahmen dagegen deutlich unter dem Berliner Durchschnittswert (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen in Berlin und Deutschland

Betriebsgrößenklasse	Berlin			Deutschland		
	Betriebe mit Maßnahmen	darunter		Betriebe mit Maßnahmen	darunter	
		vorhanden	geplant		vorhanden	geplant
	%	%		%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	8	3	5	9	6	3
Baugewerbe*	7	5	2	7	4	3
Handel und Reparatur	10	7	3	7	5	2
Verkehr, Information, Kommunikation	9	9	0	8	5	3
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	13	3	10	3	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	6	0	8	6	2
Erziehung und Unterricht*	13	13	0	15	11	4
Gesundheits- und Sozialwesen	14	13	1	9	7	2
Übrige Dienstleistungen	22	18	4	17	13	4
Organisationen ohne Erwerbszweck*	14	13	1	8	7	1
Öffentliche Verwaltung*	37	35	2	8	7	1
Insgesamt	11	9	2	10	8	2

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

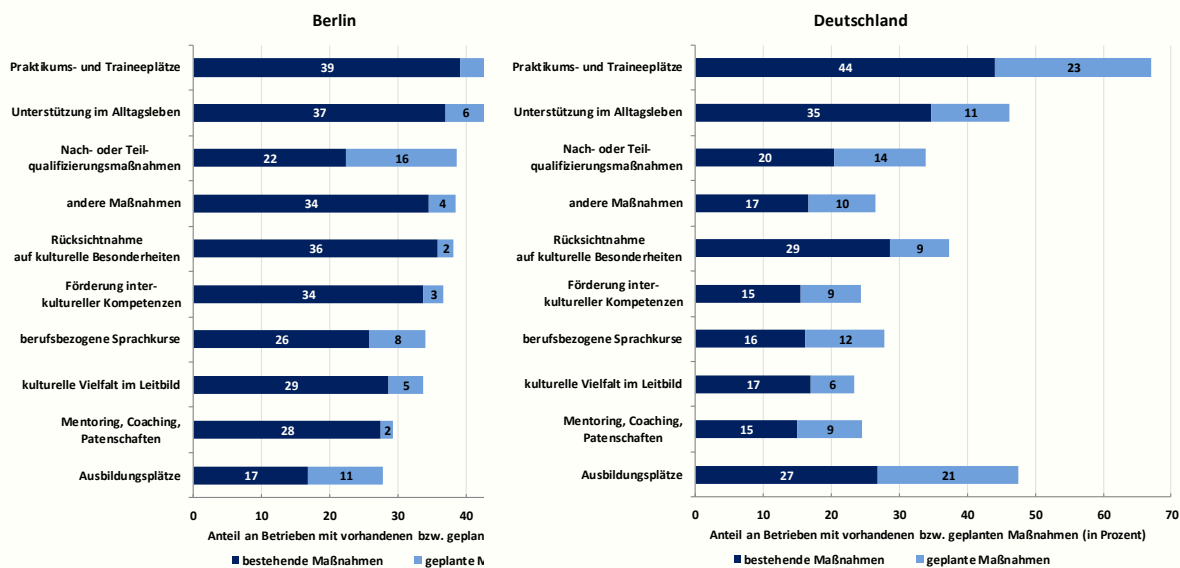
Der hohe Anteil von Betrieben mit Integrationsmaßnahmen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen dürfte demgegenüber vermutlich mit folgenden zwei Aspekten zusammenhängen: Erstens handelt es sich hier um jene Branche, in der anteilig mehr Un- und Angelernte beschäftigt sind als in den anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Dort arbeitet mehr als ein Drittel der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, für die keine berufliche Ausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist (vgl. Kapitel 3.4). Die Einstellungshürden sind daher prinzipiell niedriger als in anderen Branchen. Zweitens sind im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wie bereits weiter oben dargestellt, sowohl der Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften als auch der Anteil von

ausländischen Arbeitskräften an den Beschäftigten höher als in allen anderen Branchen der Berliner Wirtschaft. Viele Betriebe dieser Branche verfügen somit über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Dies zeigt, dass in bestimmten Branchen, wie z. B. den übrigen Dienstleistungen, ein Erfordernis gesehen wird, Integrationsmaßnahmen anzubieten und aufgrund dessen Initiativen zu ergreifen.

Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften

Betriebe mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte erhielten eine Liste mit neun verschiedenen Einzelmaßnahmen. Anhand dieser Liste konnten die Betriebe angeben, welche der aufgeführten Maßnahmen es bei ihnen bereits gibt oder geplant sind. Insgesamt bieten 11 % aller Betriebe in Berlin solche Maßnahmen an oder planen diese. Von diesen Betrieben mit Maßnahmen gaben 39 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 19 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Praktikums- und Traineeplätze werden damit von zusammen 58 % aller Betriebe mit Unterstützungsmaßnahmen angeboten oder geplant – dies sind rund 6 % der Berliner Betriebe. Im Bundesdurchschnitt steht diese Art der Unterstützung zur Integration von ausländischen Arbeitskräften ebenfalls an der Spitze der abgefragten betrieblichen Maßnahmen (vorhanden: 44 %, geplant: 23 %) (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Berlin und Deutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Praktikums- und Traineeplätze können auf eine betriebliche Ausbildung im Praktikumsbetrieb vorbereiten. In 17 % der Betriebe mit Maßnahmen wurden ausländische Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Befragung in besonderem Maße bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt, 11 % hatten dies geplant. Somit bestehen in 28 % der Berliner Betriebe mit Maßnahmen Ausbildungschancen für ausländische Bewerber und Bewerberinnen. Dies entspricht einem Anteil von rund 3 % bezogen auf alle Berliner Betriebe (Deutschland: 48 bzw. 5 %)

Genau wie in anderen Regionen bieten größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit Ausbildungsplätze an als kleinere Betriebe: Jeder dritte Berliner Großbetrieb mit Maßnahmen macht entsprechende Angebote, aber nur 5 % der Betriebe mit Maßnahmen, die weniger als 10 Arbeitskräfte beschäftigen. Am zweithäufigsten ist die Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte im All-

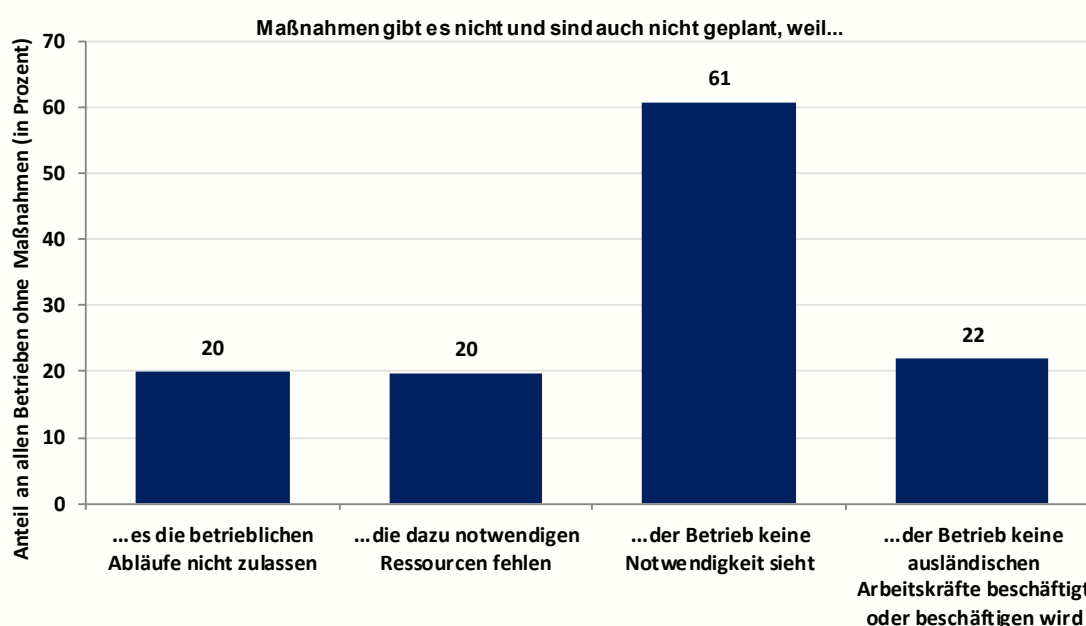
tagsleben (z. B. bei Behördengängen): Mehr als ein Drittel der Berliner Betriebe mit Maßnahmen gab an, ausländische Arbeitskräfte entsprechend zu unterstützen, weitere 6 % hatten diese geplant. Weitere, auf kulturelle Aspekte abzielende Maßnahmen, wie z. B. die Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der ausländischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Förderung interkultureller Kompetenzen oder die Verankerung kultureller Vielfalt im Leitbild, gibt es in 29 bis 36 % der Berliner Betriebe mit Maßnahmen.

Betriebliche Angebote, die sich auf den Erwerb von Sprachkenntnissen richten, werden gegenüber den bereits genannten Maßnahmen seltener angeboten. Etwa jeder vierte Betrieb mit Maßnahmen ist bereit, ausländische Arbeitskräfte beim Spracherwerb bzw. bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, indem diese z. B. für die Teilnahme an berufsbezogenen Sprachkursen freigestellt oder die Finanzierung von Sprachkursen voll oder teilweise übernommen wird. Weitere 8 % haben diese Unterstützung geplant. Der vergleichsweise niedrige Anteil von Betrieben mit unterstützenden Angeboten beim Spracherwerb ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das diesbezüglich geringere Engagement der Betriebe könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass von der Bundesagentur für Arbeit und anderen Institutionen bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse angeboten und finanziert werden, und ein betriebliches Engagement aus Sicht der Personalverantwortlichen hier als weniger erforderlich wahrgenommen wird als etwa im Hinblick auf das Angebot von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

Gründe für das Fehlen von Integrationsmaßnahmen

In 89 % der Berliner Betriebe gibt es keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte und es sind auch keine geplant. Diese Betriebe wurden gebeten, ihre Gründe hierfür anzugeben. Etwas mehr als 60 % der Berliner Betriebe ohne Maßnahmen gaben danach an, keine Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anzubieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen. Mit deutlichem Abstand war dies der am häufigsten genannte Grund (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Das ermittelte Ergebnis ist nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Es kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften bereitzustellen. Diese Erklärung ist insofern plausibel, als ein Großteil der Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plant (vgl. Kapitel 3.2). Es kann jedoch ebenso bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich für erforderlich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe betrachten. Es ist aber auch möglich, dass die Betriebe keine nennenswerten Integrationshemmnisse sehen und davon ausgehen, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere, unterstützende Maßnahmen integrieren zu können. Hierfür könnte der Befund sprechen, wonach Betriebe mit ausländischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen diesen Grund deutlich häufiger als Erklärung für ihr fehlendes Engagement angeben als Betriebe ohne ausländische Arbeitskräfte (77 % vs. 56 %). Hierzu passt auch das Ergebnis, wonach von den Berliner Betrieben mit mindestens einer ausländischen Arbeitskraft zwar rund ein Viertel Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte anbieten und damit mehr als doppelt so viele wie im Berliner Durchschnitt, es jedoch in fast drei Viertel dieser Betriebe keine einzige der oben genannten Maßnahmen gibt.

Ein Teil der Betriebe begründete das fehlende Engagement mit innerbetrieblichen Faktoren. Hierzu gehören die organisatorischen Abläufe im Betrieb, die solche Maßnahmen wie etwa ein Praktikum nicht zulassen. Der Anteil solcher Nennungen fällt bei Großbetrieben höher aus als bei kleinen und mittelständischen Betrieben. Von Bedeutung sind auch Fragen der erforderlichen personellen (z. B. Ausbildungspersonal) und finanziellen Ressourcen, über die zahlreiche Betriebe möglicherweise nicht oder nur in eingeschränktem Maße verfügen. Überraschenderweise ist der Anteil solcher Nennungen bei kleineren und größeren Betrieben ähnlich groß. Ähnlich viele Betriebe begründeten ihren Verzicht damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht tun werden. Dieser Grund wurde häufiger von kleineren und mittelständischen Betrieben genannt; bei Großbetrieben dagegen in keinem einzigen Fall.

Fazit: Die verstärkte Einbeziehung von ausländischen Arbeitskräften kann dazu beitragen, den gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften zu decken und einem Mangel an Personal vorzubeugen. Betriebe tragen mit ihrem Engagement zugleich aktiv zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere auch jener, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürften in starkem Maße von den bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben allerdings gezeigt, dass bislang nur ein kleiner Teil der Berliner Betriebe über Erfahrungen verfügt. Nur 11 % der Berliner Betriebe bieten Maßnahmen für ausländische Arbeitskräfte an. Insgesamt bieten größere Betriebe mehr gezielte Maßnahmen an als kleinere. Dies könnte auf einen potenziell größeren Erfahrungshorizont und weniger auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein. Auffällig ist der Befund, wonach sich vor allem Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Bedarf an Un- und Angelernten mit Maßnahmen engagieren.

6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Ausbildungsberechtigung

Betriebe müssen, um selbst ausbilden zu können, ausbildungsberechtigt sein. Knapp die Hälfte der Berliner Betriebe (47 %) erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung und darf selbst ausbilden (Ausbildungsbeteiligungsquote²⁷). Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind in Berlin damit anteilmäßig weniger Betriebe ausbildungsberechtigt (Bundesdurchschnitt: 54 %).²⁸ Seit Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Berlin um rund acht Prozentpunkte gefallen. Der Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass anteilig weniger Klein- und Kleinstbetriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen: In diesen beiden Größenklassen sank der Anteil der Betriebe mit Berechtigung um sieben bzw. 11 Prozentpunkte.

Ausbildungsbeteiligung gestiegen

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 48 % im Jahr 2016 aus (Ausbildungsaktivitätsquote²⁹). Die Ausbildungsbeteiligung ist damit gegenüber dem Vorjahr um neun Prozentpunkte gestiegen. Auch absolut beteiligte sich eine größere Zahl von Betrieben an Ausbildung. Daraus lässt sich allerdings nicht zwangsläufig eine höhere Zahl von Ausbildungsverhältnissen ableiten. Diese kann sogar trotz einer größeren Zahl von Ausbildungsbetrieben zurückgehen, wenn sich die Zahl der pro Betrieb abgeschlossenen Ausbildungsverträge verringert. Umgekehrt kann die Ausbildungsbeteiligung sinken, aber die Zahl der Ausbildungsverhältnisse steigen, sofern pro ausbildenden Betrieb mehr Neuverträge abgeschlossen werden.

Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist grundsätzlich zu beachten, dass in der vorliegenden Befragung jeder Betrieb als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet wird, für den 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. Demgegenüber definiert z. B. die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn in diesem zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende oder ein Auszubildender tätig ist.

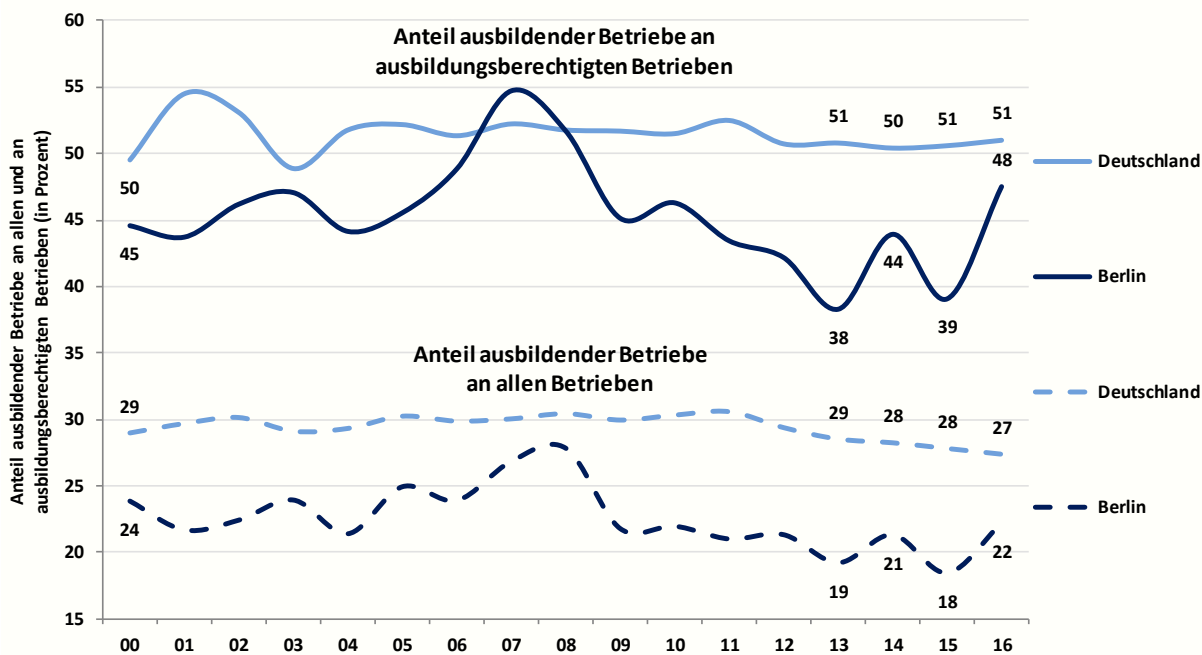
Aufgrund der jüngsten Steigerung der Ausbildungsbeteiligung im letzten Jahr hat die Berliner Wirtschaft den bislang erheblichen Abstand zum Bundesdurchschnitt deutlich verringern können (vgl. Abbildung 22).

²⁷ Die Ausbildungsbeteiligungsquote misst den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe an allen Betrieben.

²⁸ Diese Voraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben und umfassen die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG) sowie die persönliche (§ 29 BBiG) und fachliche (§ 30 BBiG) Eignung des Auszubildenden.

²⁹ Die Ausbildungsaktivitätsquote misst den Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen

Die jüngst gestiegene Ausbildungsbeteiligung ist vor allem auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement der Berliner Kleinstbetriebe zurückzuführen. Der Anteil der ausbildenden an den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben hat sich 2016 gegenüber dem Vorjahr um rund 14 Prozentpunkte auf 39 % erhöht. Gleichwohl bilden Kleinstbetriebe weiterhin in deutlich geringerem Maße aus als Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, wobei die die Ausbildungsbeteiligung kontinuierlich mit der Betriebsgröße steigt. Zwischen den einzelnen Branchen innerhalb der Berliner Wirtschaft zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede: So bilden mehr als 80 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bzw. Dienststellen in der Öffentlichen Verwaltung aus. Eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung besteht auch in den beiden Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Übrige Dienstleistungen, wo sich jeweils mehr als zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung beteiligten. In der beschäftigungsstärksten Branche der Berliner Wirtschaft, den Unternehmensnahen Dienstleistungen, engagierten sich demgegenüber nur rund ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe.

6.2 Ausbildungsintensität

Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten betrug zum Stichtag der aktuellen Befragung rund 3 %. Er entsprach damit annähernd dem Vorjahreswert. Bei der Interpretation des ermittelten Wertes ist zu beachten, dass sich dieser von der in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Ausbildungsquote unterscheidet aufgrund unterschiedlicher Definitionen der Gesamtzahl der Beschäftigten, zu denen die Zahl der Auszubildenden in Relation gesetzt wird. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte. Die Beschäftigtenstatistik der BA legt bei der Berechnung der Ausbildungsquote demgegenüber ausschließlich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zugrunde.

Ausbildungsintensität nach Branchen

In vier Branchen liegt der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten über dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft: Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Übrige Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht³⁰, d. h. Betriebe in diesen Branchen engagierten sich in überdurchschnittlichem Maße in der betrieblichen Ausbildung (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	%		%
Verarbeitendes Gewerbe	4	6	4
Baugewerbe*	6	12	5
Handel und Reparatur	12	13	3
Verkehr, Information, Kommunikation	9	3	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	15	2
Erziehung und Unterricht*	4	18	13
Gesundheits- und Sozialwesen	14	9	2
Übrige Dienstleistungen	8	15	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	-	-
Öffentliche Verwaltung*	12	6	1
Insgesamt	100	100	3

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

** Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

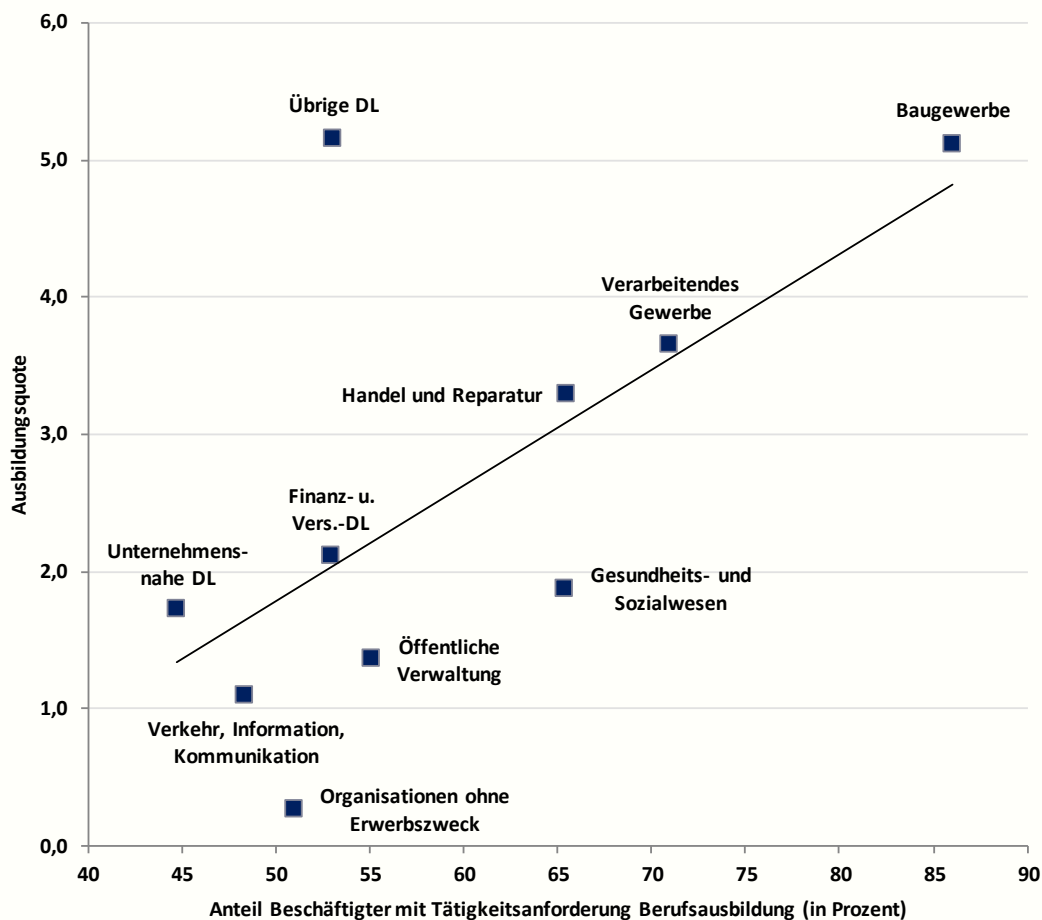
Die Ausbildung von Nachwuchskräften dient der Deckung des Fachkräftebedarfs und damit der Vermeidung von möglichen Engpässen. Daher ist zu erwarten, dass Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Fachkräften³¹ höhere Ausbildungsquoten aufweisen als solche, in denen Facharbeit eine geringere Bedeutung hat.

In der folgenden Abbildung 23 lässt sich anhand einer Durchschnittslinie ablesen, mit welcher Ausbildungsquote angesichts des Anteils von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, zu rechnen wäre. Liegt eine Branche oberhalb dieser Linie, so bildet sie - unter Berücksichtigung ihrer branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen - in überdurchschnittlichem Maße aus; liegt sie darunter, so bildet sie in unterdurchschnittlichem Maße aus.

³⁰ Der Branche Erziehung und Unterricht werden u. a. die Bildungswerke freier Träger, über- und außerbetriebliche Bildungseinrichtungen usw. zugeordnet. Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet.

³¹ Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen. Nicht gemeint sind an dieser Stelle Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Abbildung 23: Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsquote nach Branchen in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Es zeigt sich, dass Branchen mit einem hohen Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, in der Regel auch eine deutlich höhere Ausbildungsquote aufweisen als Branchen mit einem geringen Anteil solcher Arbeitsplätze. Eine Ausnahme bildet die Branche Übrige Dienstleistungen, in der in deutlich stärkerem Maße ausgebildet wird, als es angesichts der Tätigkeitsanforderungen in dieser Branche zu erwarten gewesen wäre.

Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen

Rund zwei Drittel (65 %) der zum Stichtag der Befragung in den Betrieben beschäftigten Auszubildenden wurden in Klein- und Mittelbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte) ausgebildet. Bei Kleinbetrieben entspricht der Anteil an den Auszubildenden dem Beschäftigtenanteil, was sich in einer durchschnittlichen Ausbildungsquote von 3 % widerspiegelt. Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten bilden dagegen mehr Auszubildende aus, als angesichts ihres Anteils an den Beschäftigten zu erwarten gewesen wäre. Dementsprechend liegt ihre Ausbildungsquote über dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Bei Kleinstenbetrieben und Großbetrieben liegen die Anteile an den Auszubildenden demgegenüber unter ihren Beschäftigtenanteilen. Betriebe dieser Größenordnung bildeten im Vergleich zu ihren Beschäftigungsanteilen somit in unterdurchschnittlichem Maße aus (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	%		%
1 bis 9 Beschäftigte	18	14	2
10 bis 49 Beschäftigte	26	25	3
50 bis 249 Beschäftigte	26	40	4
ab 250 Beschäftigte	30	21	2
Insgesamt	100	100	3

* Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten bei Betrieben aller Größenklassen zurückgegangen ist. Am deutlichsten fiel der Rückgang bei Kleinstbetrieben aus. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre betrug der Anteil von Auszubildenden an den Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse noch rund 5 %. Die Ausbildungsleistungen der Kleinstbetriebe – gemessen am Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten – haben sich somit innerhalb der letzten 12 Jahre mehr als halbiert (von 5 auf 2 %). Diese Entwicklung lässt sich auch im Bundesdurchschnitt beobachten, wenn auch etwas weniger ausgeprägt: Hier sank die Ausbildungsquote bei Kleinstbetrieben von 5 % im Jahr 2005 auf nunmehr 3 %.

6.3 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung ist die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit als Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen gemeldeten Personen in Berlin um rund 2 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Ausbildungswilligen Betrieben standen somit mehr Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung als im Jahr zuvor. Die Zahl der bei den Agenturen gemeldeten Ausbildungsplätze ist allerdings noch stärker gestiegen (+17 %). Im Ergebnis hat sich das Verhältnis von Bewerbern und Bewerberinnen zu Ausbildungsplätzen aus Sicht der Betriebe verschlechtert. Gleichwohl kamen in Berlin rein rechnerisch auf 100 gemeldete Ausbildungsplätze rund 129 Bewerber und Bewerberinnen. Aus Sicht der Berliner Wirtschaft war die Ausbildungsmarktlage damit wesentlich günstiger als im Bundesdurchschnitt, wo das Verhältnis nahezu ausgeglichen war.³² Im Umkehrschluss war die Situation für ausbildungsinteressierte Bewerber und Bewerberinnen auf Bundesebene deutlich besser als in Berlin. Da in Berlin nicht genügend Ausbildungsplätze für alle Bewerberinnen und Bewerber zu Verfügung standen, mussten viele ausbildungsinteressierte ihren Suchradius erweitern und unbesetzte Ausbildungsplätze im Berliner Umland in Betracht ziehen.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr hatten 27 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr bedeutet dies eine Steigerung um fünf Prozentpunkte (2015: 22 %). Die Zahl der zu besetzenden Ausbildungsplätze stieg ebenfalls. Ob ein höheres Angebot an Ausbildungsplätzen zu einer höheren Zahl von Neuverträgen führt, hängt wesentlich vom Erfolg der ausbildungswilligen Betriebe bei der Gewinnung von geeigneten

³² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Stand: 5. April 2017 (Vorversion).

Bewerberinnen und Bewerbern zusammen. In mehr als jedem dritten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Bundesdurchschnitt: 32 %). Damit waren mehr Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen als im Jahr zuvor. Insgesamt fand sich für rund ein Viertel der zu besetzenden Ausbildungsstellen kein passender Bewerber. Den Berliner Betrieben ist es damit weniger gut gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen als in den Vorjahren.

Wie schon in den Vorjahren hatten insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Rund jeder sechste ausbildungsberechtigte Betrieb in dieser Größenklasse hatte für das Ausbildungsjahr 2015/2016 neue Ausbildungsstellen angeboten. In Betrieben dieser Größenklasse war im Durchschnitt ein Ausbildungsplatz zu besetzen. Mehr als ein Drittel der dort zu besetzenden Ausbildungsstellen blieb unbesetzt. Betrieben dieser Größe fiel es damit nicht nur überdurchschnittlich schwer, offene Fachkräftestellen zu besetzen, sondern auch Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzenden Ausbildungsplätze zu gewinnen. Mit steigender Betriebsgröße ist es den Betrieben besser gelungen, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Bei Großbetrieben betrug der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze weniger als 10 % (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten*	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen**	unbesetzte Ausbildungsplätze***
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	17	38	38
10 bis 49 Beschäftigte	42	29	27
50 bis 249 Beschäftigte	53	62	24
ab 250 Beschäftigte	62	19	7
Insgesamt	27	37	26

*Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung, **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten, ***Anteil an allen angebotenen Ausbildungsplätzen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Auf der Ebene der einzelnen Branchen lässt sich das genaue Ausmaß der Besetzungsschwierigkeiten wegen der jeweils zugrunde liegenden Fallzahlen nur mit starken Einschränkungen bestimmen. Die Befunde der aktuellen Befragung deuten jedoch darauf hin, dass die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen waren. So konnte z. B. in den Übrigen Dienstleistungen fast ein Drittel der zu besetzenden Ausbildungsstellen und damit anteilig mehr als im Durchschnitt, im Verarbeitenden Gewerbe dagegen „nur“ ein Fünftel nicht besetzt werden.

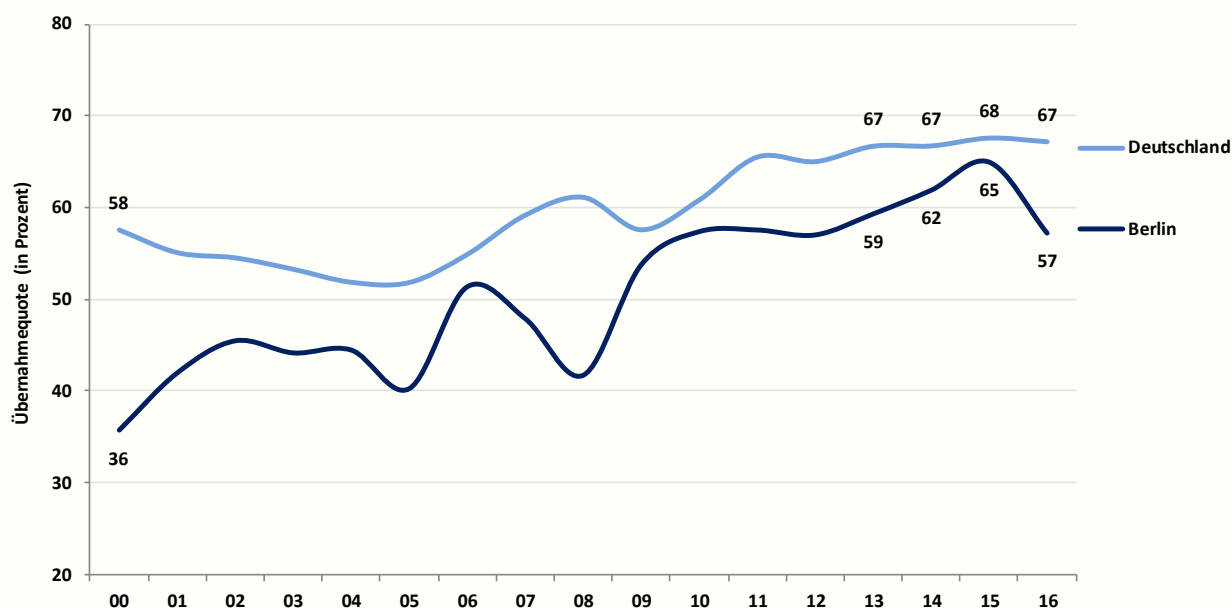
6.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

In jedem dritten Ausbildungsbetrieb beendeten im Befragungsjahr junge Frauen und Männer ihre berufliche Ausbildung. Dies entspricht 7 % aller Betriebe in Berlin. Die Mehrheit der Absolventen wurde von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.³³ Mit zuletzt

³³ Mit den vorliegenden Daten lässt sich nicht bestimmen, wie viele der Absolventinnen und Absolventen ein Übernahmeangebot von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten haben. Es ist daher nicht möglich, den Anteil der unfreiwillig ausgeschiedenen Absolventinnen und Absolventen zu berechnen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der nicht im Ausbildungsbetrieb verblie-

57 % war der Anteil der von ihren Ausbildungsbetrieben übernommenen Absolventinnen und Absolventen kleiner als im Jahr zuvor. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt hat sich damit wieder erhöht (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Übernahmequote in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

In Berlin besteht anders als im Bundesdurchschnitt kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventinnen und Absolventen durch den eigenen Ausbildungsbetrieb. Im Bundesdurchschnitt steigt die Übernahmequote mit der Größe des Ausbildungsbetriebs, d. h. je größer der Betrieb, umso höher der Anteil der übernommenen Absolventinnen und Absolventen. Die Übernahmequote in Berliner Kleinstbetrieben entsprach demgegenüber nahezu dem Niveau in Großbetrieben: In Betrieben dieser beiden Größenklassen wurden jeweils etwas mehr als zwei Drittel der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernommen. In den Betrieben mit 10 bis 49 sowie mit 50 bis 249 Beschäftigten wurden dagegen nur 57 bzw. 47 % der Absolventinnen und Absolventen übernommen. Der vergleichsweise hohe Anteil übernommener Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten kann einerseits damit zusammenhängen, dass Betriebe dieser Größenklasse in Berlin stärker als im Bundesdurchschnitt auf ihre eigenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zurückgreifen und daher entsprechende Übernahmeangebote unterbreiten. Andererseits kann dieser Befund ein Hinweis darauf sein, dass Auszubildende von Kleinstbetrieben in anderen Regionen nach ihrem Abschluss eventuell mehr Wechselalternativen offen stehen und sie deshalb ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs ausschlagen.

Fazit: Die Ausbildungsleistungen der Berliner Wirtschaft können mit der positiven Beschäftigungsentwicklung nur bedingt Schritt halten. Im Vergleich zu früheren Jahren beteiligten sich erheblich

benen Absolventinnen und Absolventen freiwillig ausgeschieden ist, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb zu beginnen.

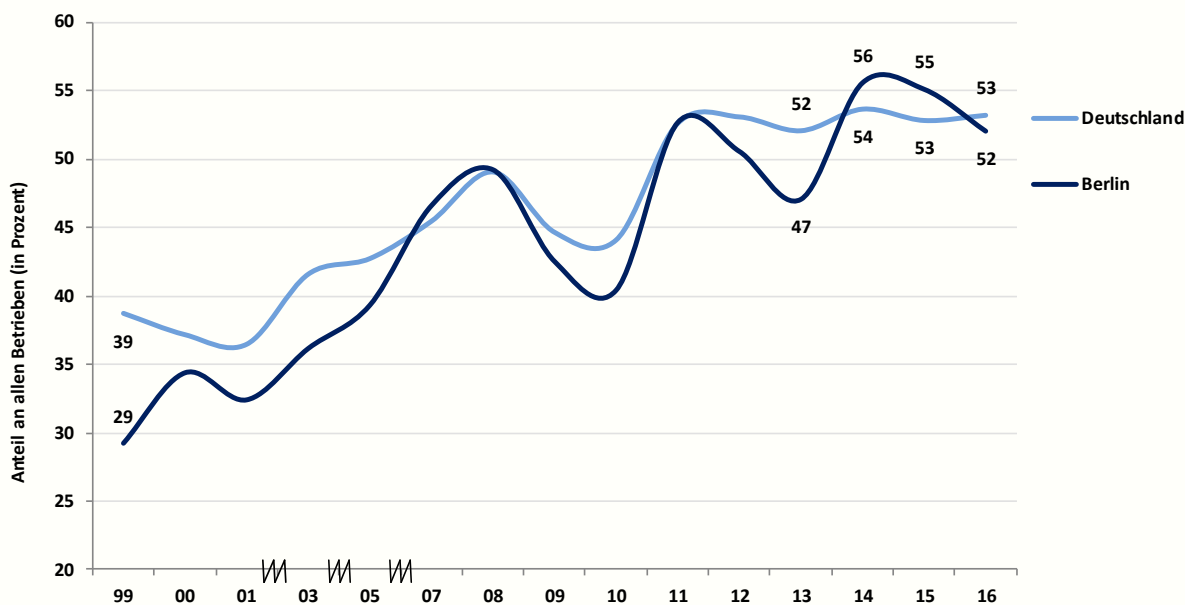
mehr Betriebe an der Ausbildung von jungen Menschen. Demgegenüber steht eine deutlich gesunkene Übernahmequote.

7 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

7.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Im ersten Halbjahr 2016 hat etwas mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit sank die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung etwas unter das Niveau der beiden vorangegangenen Beobachtungsjahre, entspricht aber nahezu exakt dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



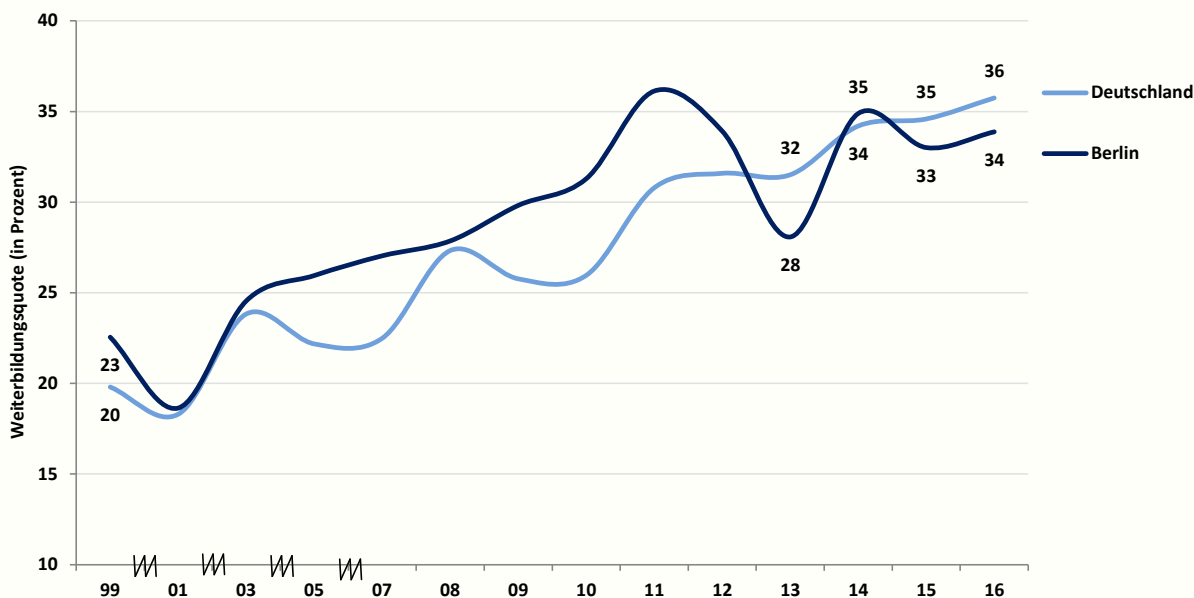
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich hoch: Eine besonders hohe Weiterbildungsbeteiligung weisen die drei Branchen Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht auf, wo jeweils mehr als drei Viertel der Betriebe die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten. Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind Betriebe im Bereich Übrige Dienstleistungen, von denen nur etwa ein Viertel Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützten. Dies dürfte neben dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen auch mit der Größenstruktur in dieser Branche zusammenhängen, die von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt ist. In einem Betrieb mit wenigen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens einer von ihnen in einem bestimmten Zeitraum an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, geringer als in einem Betrieb mit vielen Mitarbeitern, selbst wenn im Ergebnis die Beschäftigten in beiden Betrieben in der gleichen Häufigkeit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besuchen. Dementsprechend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Kleinstbetrieben mit 43 % unterhalb des Durchschnitts der Berliner Wirtschaft, bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten mit 99 % hingegen deutlich darüber.

7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten misst, lag im Jahr 2016 bei 34 %. Damit haben wie schon in beiden vorangegangenen Jahren mindestens ein Drittel der Beschäftigten in Berlin an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Weiterbildungsquote in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

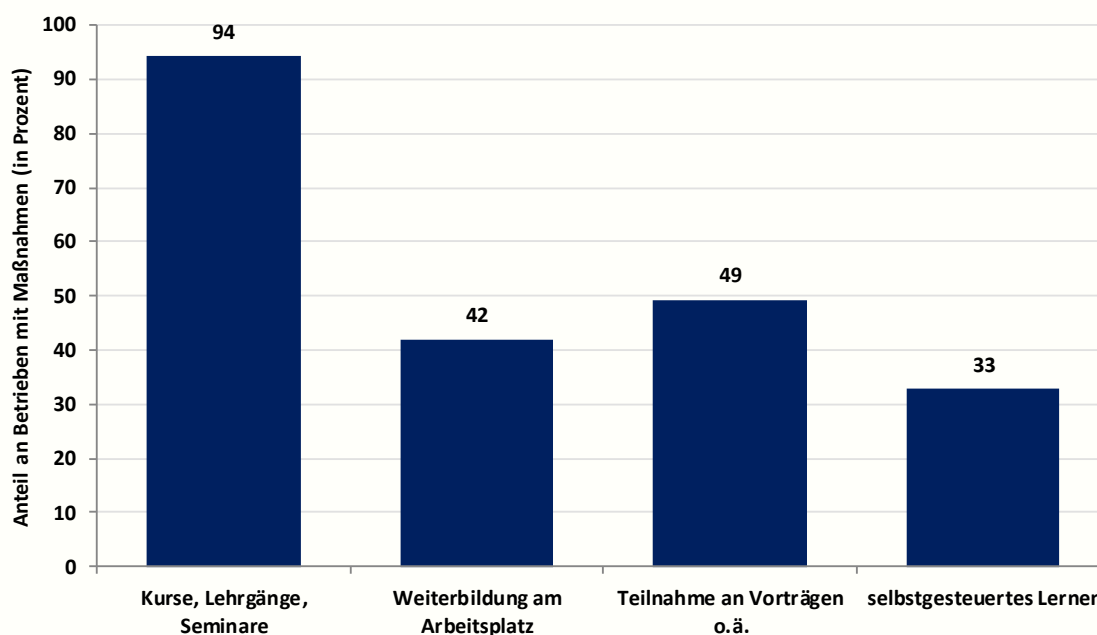
Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten folgen entsprechend der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich in jenen Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützt, wie z. B. in der Öffentlichen Verwaltung oder im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an Fort- und Weiterbildung, wie in den Übrigen Dienstleistungen.

Bei einer größenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass Kleinstbetriebe mit 26 % eine geringere Weiterbildungsquote aufweisen als Betriebe der drei anderen Größenklassen (34 bis 37 %).

7.3 Weiterbildungsformen

Besonders häufig setzten die Betriebe Kurse, Lehrgänge oder Seminare zur Fort- und Weiterbildung ein: Fast alle Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten griffen auf diese Art von Maßnahmen zurück. Etwa die Hälfte der Berliner Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, ermöglichte ihren Beschäftigten eine Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen. Mehr als 40 % sorgte für eine Weiterbildung am Arbeitsplatz, etwa in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen. Ein Drittel der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderte selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, z. B. anhand von computergestützten Selbstlernprogrammen oder Fachbüchern (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Die Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen war in mittleren und Großbetrieben größer als in Kleinst- und Kleinbetrieben. Während in kleineren Betrieben der Fokus auf einer Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren lag, griffen größere Betriebe in deutlich größerem Umfang auch auf andere Formen der Fort- und Weiterbildung zurück. Maßnahmen wie Qualitäts- oder Werkstattzirkel sowie Job-Rotation kamen fast ausschließlich in mittleren und Großbetrieben zum Einsatz. Betriebe dieser Größenklasse können solche Aktivitäten aufgrund ihrer Größe effizient durchführen, während kleinen Betrieben in der Regel die notwendige Basis an potenziellen Teilnehmern fehlt.

7.4 Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern sowie nach Qualifikationsniveau

Wie schon in den Vorjahren partizipierten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblicher Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 39 % der weiblichen Beschäftigten Berlins an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 29 % der männlichen Beschäftigten. Die höhere Beteiligung von Frauen war in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft zu beobachten, mit Ausnahme der beiden männerdominierten Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe sowie dem Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Insgesamt	Männer	Frauen
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	23	25	20
Baugewerbe*	34	36	18
Handel und Reparatur	34	24	49
Verkehr, Information, Kommunikation	32	32	34
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	42	38	45
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	26	36
Erziehung und Unterricht*	41	35	44
Gesundheits- und Sozialwesen	51	46	53
Übrige Dienstleistungen	20	18	23
Organisationen ohne Erwerbszweck*	32	35	29
Öffentliche Verwaltung*	32	28	35
1 bis 9 Beschäftigte	26	22	30
10 bis 49 Beschäftigte	37	30	45
50 bis 249 Beschäftigte	34	30	39
ab 250 Beschäftigte	36	32	40
Insgesamt	34	29	39

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Im Bundesdurchschnitt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ebenfalls höher als die von Männern, allerdings fällt dieser Unterschied mit rund 4 Prozentpunkten nicht so hoch aus wie in Berlin.

Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung der Geschlechter könnte in den branchenspezifischen Tätigkeitsmustern von Männern und Frauen liegen. So handelt es sich bei den Branchen mit einer besonders hohen Weiterbildungsquote, wie z. B. Gesundheits- und Sozialwesen um Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Aber auch innerhalb der meisten weiterbildungsstarken Branchen ist die Weiterbildungsquote von Frauen höher als die von Männern. Die branchenspezifische Weiterbildungsintensität kann den beobachteten Unterschied somit nicht vollständig erklären.

Die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Weiterbildung zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten lassen sich in allen Betriebsgrößenklassen beobachten. Sowohl in kleinen als auch in größeren Betrieben nahmen anteilig mehr Frauen an Weiterbildung teil als Männer.

Wie schon in den Vorjahren investierten die Berliner Betriebe stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, ist mit 41 % bzw. 38 % fast dreimal so hoch wie jene von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (15 %). Der Blick auf die Entwicklung der tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigt, dass vom tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen profitieren konnten. Während die Weiterbildungsquote von Beschäftig-

ten, die eine qualifizierte Tätigkeit ausführen, innerhalb der letzten 10 Jahre deutlich gestiegen ist (+ 8 Prozentpunkte), gab es bei Un- und Angelernten kaum Zuwächse (+ 2 Prozentpunkte).

Digitalisierung und Qualifizierung

Der Einsatz von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien erfordert verstärkte Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe. Das Kapitel 12.4 geht auf die Frage ein, inwiefern das Weiterbildungsengagement der Betriebe und Beschäftigten mit dem Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologie zusammenhängt.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement sank etwas unter das Niveau der beiden vorangegangenen Jahre. Dennoch investierten mehr als die Hälfte der Betriebe in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnte jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Berlin an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von bereits gut qualifizierten Beschäftigten.

8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

8.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Frauen stellen etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Berlin. Am häufigsten arbeiten Frauen in der beschäftigungsstärksten Branche Berlins, den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Dort arbeiten 23 % aller Frauen. Mit 27 % arbeiten dort auch anteilig die meisten Männer. Darüber hinaus bestehen jedoch erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So arbeitet ein Fünftel aller Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, welches damit die zweitmeisten Arbeitsplätze für Frauen bereitstellt. Demgegenüber arbeiten dort lediglich 7 % aller Männer. Frauen stellen insgesamt rund drei Viertel der Beschäftigten in dieser Branche (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen		Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	3	6	29	71
Baugewerbe*	2	11	12	88
Handel und Reparatur	9	13	40	60
Verkehr, Information, Kommunikation	6	12	31	69
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	2	2	49	51
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	27	44	56
Erziehung und Unterricht*	6	2	73	27
Gesundheits- und Sozialwesen	21	7	73	27
Übrige Dienstleistungen	8	8	48	52
Organisationen ohne Erwerbszweck*	5	3	64	36
Öffentliche Verwaltung*	15	8	64	36
Insgesamt	100	100	48	52

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die drittgrößte Branche für Frauen ist die Öffentliche Verwaltung: Dort sind 15 % aller Frauen tätig. In den drei Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Öffentliche Verwaltung sind zusammen fast 60 % aller weiblichen Beschäftigten in Berlin tätig. In anderen Branchen wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt arbeiten nur 5 % aller Frauen in Betrieben dieser beiden Branchen, aber 17 % aller Männer. Dementsprechend gering fällt der jeweilige Frauenanteil an den Beschäftigten in diesen Branchen aus. Mit 29 bzw. 12 % liegt er deutlich unter dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (48 %).

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe, in denen Frauen und Männer arbeiten, zeigt sich folgende Struktur: Jeweils knapp ein Fünftel der Frauen und Männer sind in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig. Fast doppelt so viele Frauen arbeiten in Großbetrieben. Der Anteil von Frauen, die in Großbetrieben tätig sind, ist damit fast 10 Prozentpunkte höher als der entsprechende Männeranteil (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößenklassen		Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	18	18	48	52
10 bis 49 Beschäftigte	23	28	43	57
50 bis 249 Beschäftigte	24	28	45	55
ab 250 Beschäftigte	35	26	56	44
Insgesamt	100	100	48	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich auch die Frage beantworten, ob sich ein Betrieb in privatem oder öffentlichem Eigentum befindet.³⁴ Die Beantwortung dieser Frage ist insofern relevant, als in Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestimmte gleichstellungsrelevante Regularien zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Der Anteil der Frauen in Betrieben und Dienststellen der öffentlichen Hand beträgt in Berlin 59 % und liegt damit um mehr als 10 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Beschäftigten. In privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt der Frauenanteil 43 %. Mit 57 % stellen Männer dort die Mehrheit der Beschäftigten.

Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale

Im Hinblick auf die Form der Beschäftigungsverhältnisse bestehen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So sind Frauen deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. In Berlin arbeiten mehr als 40 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit (inkl. Mini-Jobs), aber nur etwa jeder sechste Mann. In Berlin sind damit prozentual weniger Frauen auf einer Teilzeitstelle tätig als im Bundesdurchschnitt (52 %).

In ausnahmslos allen Branchen und allen Betriebsgrößenklassen der Berliner Wirtschaft liegt die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern. Dementsprechend entfallen fast drei Viertel aller Berliner Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (inkl. Mini-Jobs) auf Frauen. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigung sinkt mit der Größe der Betriebe, d. h. in größeren Betrieben ist Teilzeitbeschäftigung weniger stark verbreitet als in kleineren Betrieben. Dies spiegelt sich auch bei den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen und Männern wider. So arbeiten mehr als die Hälfte aller Frauen, die in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten tätig sind, in Teilzeit, aber nur rund ein Drittel aller Frauen in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten. Dieser Zusammenhang lässt sich auch für männliche Beschäftigte beobachten. Allerdings sind die Teilzeitquoten der Männer in allen vier Betriebsgrößenklassen deutlicher kleiner als die der Frauen.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt der Frauenanteil 58 %. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in Berlin. Dementsprechend arbeiten Frauen anteilig häufiger in einem Mini-Job als Männer. Diese Struktur zeigt sich in nahezu allen Berei-

³⁴ Die entsprechende Frage zur Zuordnung des Betriebs nach der Eigentumsform lautet: Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

chen der Berliner Wirtschaft. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, der auf Frauen entfällt, rund 68 %.

Genau wie im Bundesdurchschnitt sind Frauen in Berlin etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer. Von allen befristet Beschäftigten in Berlin sind mehr als die Hälfte weiblich. Der Anteil von Frauen an allen befristet Beschäftigten liegt damit über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (48 %).

Im Hinblick auf die qualifikatorischen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten bestehen, anders als bei der Form der Beschäftigungsverhältnisse, nur geringfügige Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So sind Frauen auf Arbeitsplätzen tätig, die ein ähnliches qualifikatorisches Anforderungsniveau aufweisen wie jene der Männer (ohne Berücksichtigung von Auszubildenden bzw. Beamtenanwärterinnen und -anwärter und ohne tätige Inhaberinnen und Inhaber bzw. Geschäftsführende). So arbeiten 85 % der beschäftigten Frauen in Berlin auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Bei Männern ist der entsprechende Anteil mit 80 % etwas niedriger. Dementsprechend sind mit 20 % anteilig etwas mehr Männer auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig als Frauen (15 %).

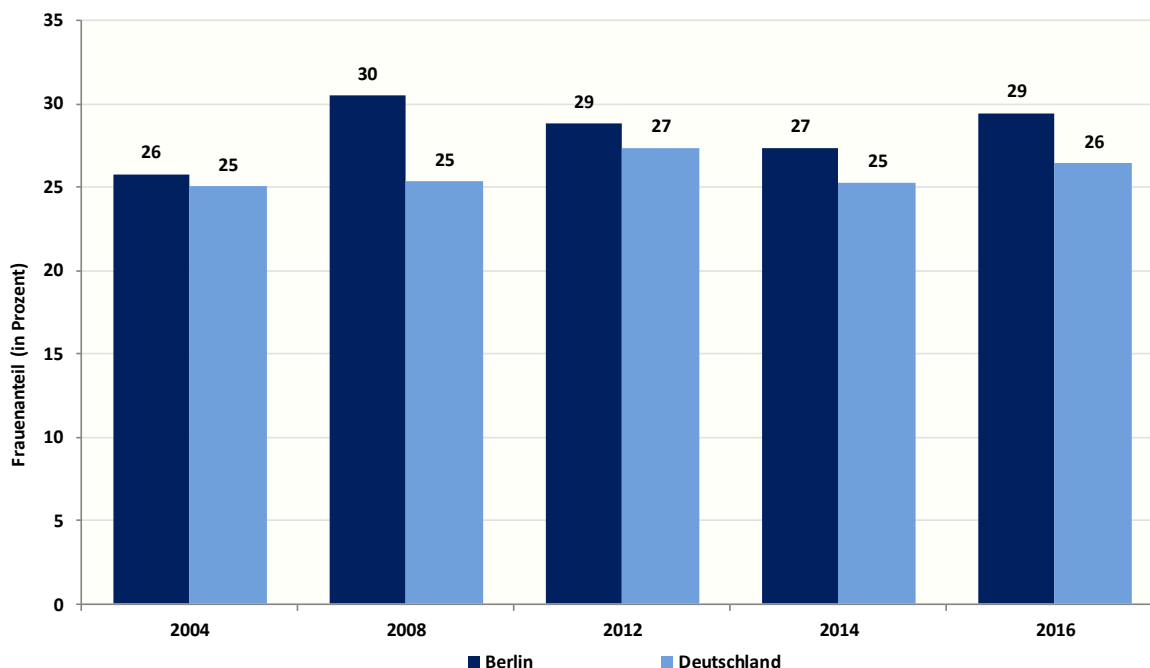
8.2 Frauen in Führungspositionen

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nunmehr zum fünften Mal erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, tätige Inhaberinnen und Inhaber, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleitende verstanden.

Frauen auf der ersten Führungsebene

In Berlin gibt es schätzungsweise rund 125 Tsd. Personen mit Leitungsfunktionen auf der ersten Führungsebene. Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf dieser Führungsebene beträgt aktuell 29 %. Dieser Wert liegt um zwei Prozentpunkte über dem Niveau der letztmaligen Ermittlung vor zwei Jahren. Im Vergleich zur erstmaligen Erfassung vor mehr als 10 Jahren ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene um drei Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Berlin und im Bundesdurchschnitt

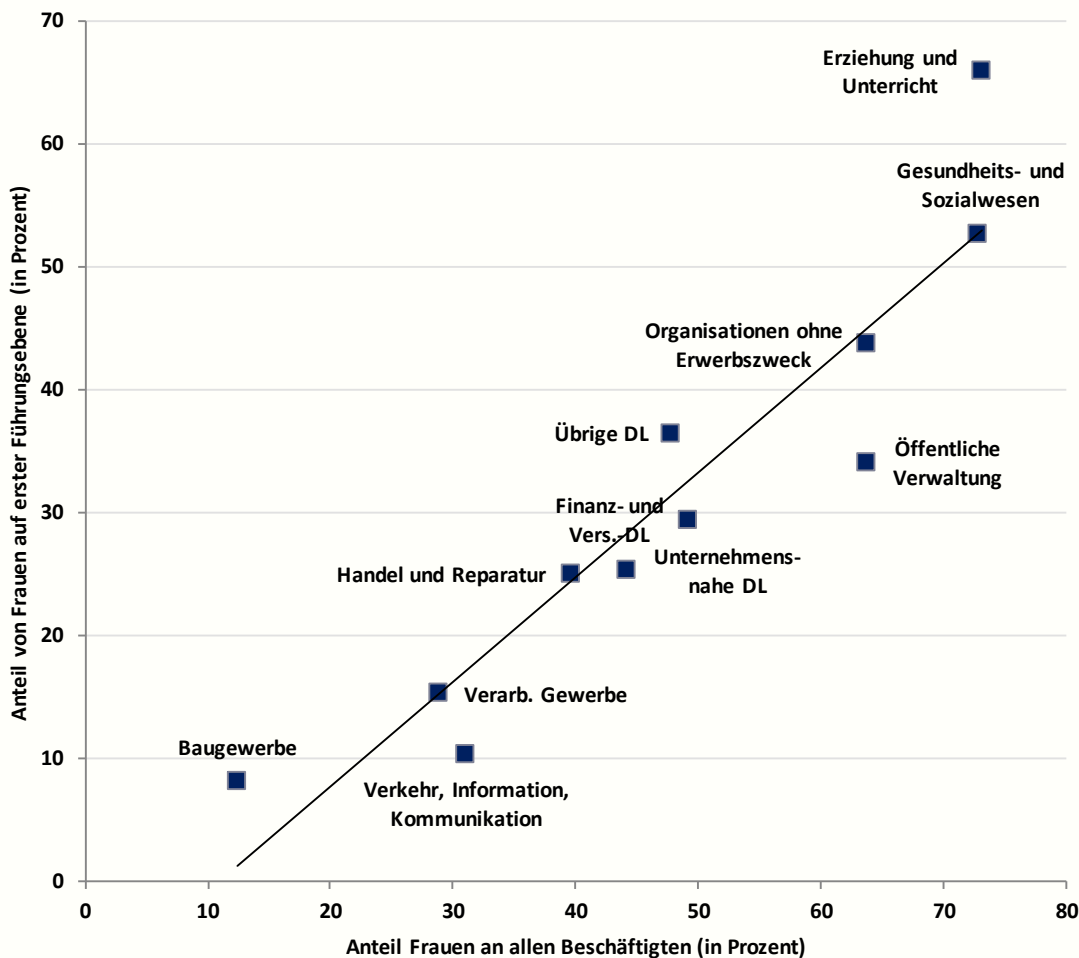


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft sind Frauen auf der ersten Führungsebene unterschiedlich stark vertreten. Die Anteile reichen von 8 % im Baugewerbe bis zu 66 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf der ersten Führungsebene gehören neben dem Bereich Erziehung und Unterricht auch das Gesundheits- und Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung. Besonders niedrig war dieser Anteil neben dem Baugewerbe in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Verkehr, Information und Kommunikation. Frauen sind damit vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig mit Führungspositionen betraut, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist. Bei einer Gegenüberstellung der Führungsbeteiligung von Frauen und dem Frauenanteil an den Beschäftigten zeigt sich, dass ihr Anteil an den Vorgesetztenpositionen in allen Branchen unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Dieses Missverhältnis fällt – gemessen am Durchschnitt – in einigen Branchen weniger, in anderen dagegen besonders stark aus.

In der folgenden Abbildung 29 wird für jede einzelne Branche der ermittelte Frauenanteil an den Führungspositionen zum Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Beziehung gesetzt. In allen Branchen, die links dieser Linie positioniert sind, ist der Anteil von Frauen an den Führungspositionen größer als angesichts ihres Beschäftigtenanteils in der jeweiligen und der durchschnittlichen Führungsbeteiligung von Frauen in der Berliner Wirtschaft zu erwarten gewesen wäre. Dies trifft für insgesamt drei Branchen zu: Erziehung und Unterricht, Übrige Dienstleistungen und Baugewerbe.

Abbildung 29: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In der Branche Erziehung und Unterricht entspricht der Frauenanteil an den obersten Führungspositionen mit 66 % zwar nicht dem etwas höheren Anteil von Frauen an den Beschäftigten (73 %). Gemessen am durchschnittlichen Verhältnis der beiden Anteile in allen Branchen ist die Situation hier jedoch günstiger. Auch das Baugewerbe befindet sich links von der Durchschnittsline. Der Anteil der Frauen an den Führungspositionen beträgt nur 8 %. Da der Anteil der Frauen an den obersten Führungspositionen damit kleiner ausfällt als in allen anderen Branchen, befindet sich das Baugewerbe auf der tiefsten Ebene nahe dem Nullpunkt. Der Anteil der Frauen an den obersten Führungspositionen im Baugewerbe ist aber größer als angesichts des Frauenanteils an den Beschäftigten im Baugewerbe und der durchschnittlichen Führungsbeteiligung von Frauen in der Berliner Wirtschaft zu erwarten gewesen wäre. Die Branche Erziehung und Unterricht befindet sich dagegen nicht nur links von der Linie, sondern ist auch aufgrund des höchsten Frauenanteils an den Führungskräften höher positioniert als alle anderen Branchen.

In Branchen, die rechts unterhalb dieser Linie positioniert sind, ist nicht nur der Frauenanteil an den obersten Führungspositionen kleiner als angesichts des Anteils von Frauen an den Beschäftigten zu erwarten gewesen wäre, sondern das Verhältnis zwischen den beiden Anteilen ist besonders ungünstig. Hierzu gehören die Branchen Verkehr, Information, Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie die Öffentliche Verwaltung, wobei Erstere den niedrigsten, Letztere den höchsten Frauenanteil an den Führungspositionen innerhalb der vier genannten Branchen aufweist. In der Öffentlichen Verwaltung ist zwar jede dritte Führungskraft weiblich, womit der Anteil leicht über dem Berliner Durchschnitt liegt.

Gemessen an der Tatsache, dass fast zwei Drittel der Beschäftigten in diesem Bereich weiblich sind, und gemessen an der durchschnittlichen Teilhabe von Frauen an Leistungspositionen, müsste der Frauenanteil an den Führungspositionen in der Öffentlichen Verwaltung höher ausfallen.

Bei Branchen, die genau auf der Linie positioniert sind, entspricht der Frauenanteil an den obersten Führungspositionen zwar ebenfalls nicht dem höheren Beschäftigtenanteil. Das Ausmaß dieses Ungleichgewichts entspricht jedoch dem Durchschnitt aller Branchen.

Die Wahrscheinlichkeit für Frauen, Führungsverantwortung auf der obersten Leitungsebene zu übernehmen, stand in früheren Jahren in engem Zusammenhang mit der Größe eines Betriebes. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Inzwischen bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum noch Unterschiede. Die Anteile von Frauen an den Führungskräften betragen in allen vier Größenklassen zwischen 28 und 34 %.

Privatwirtschaft und öffentlicher Bereich

Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen von jenen der Privatwirtschaft. Mit einem Anteil von rund 2 % ist die Zahl der Betriebe, die sich ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand befinden, relativ klein. In diesen Betrieben sind allerdings 20 % der Beschäftigten tätig. Mit durchschnittlich 165 Beschäftigten sind diese erheblich größer als Betriebe der Privatwirtschaft (13 Beschäftigte). Fast 60 % der Beschäftigten in Betrieben des öffentlichen Bereichs sind weiblich. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt damit deutlich über dem Durchschnitt in der Privatwirtschaft (43 %). Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum unterliegen – anders als Betriebe der Privatwirtschaft – bestimmten, auch für die Besetzung von Führungspositionen nicht unerheblichen Regularien (z. B. Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG), Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), Frauenförderpläne, etc.). Insbesondere aufgrund dieser spezifischen Regularien sowie eines überdurchschnittlich hohen Anteils der Frauen an den Beschäftigten ist für Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ein höherer Anteil von Frauen auf den obersten Führungsetagen zu erwarten als im privatwirtschaftlichen Bereich.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese Erwartung: In den Berliner Betrieben des öffentlichen Bereichs sind fast 40 % aller Positionen auf der obersten Führungsebene mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten nach Eigentum in Berlin 2016

Eigentum	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	%	
Betriebe der Privatwirtschaft	38	59
Betriebe im öffentlichen Eigentum	27	43
Sonstiges bzw. nicht bekannt	42	53
Insgesamt	29	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In öffentlichen Betrieben sind damit prozentual mehr Frauen auf der obersten Führungsebene vertreten als in Betrieben der Privatwirtschaft. Dort beträgt der aktuelle Anteil weniger als 30 %. Im Vergleich zur letztmaligen Erfassung der entsprechenden Angaben vor zwei Jahren hat sich der Anteil von Frauen an den Führungspositionen sowohl in Betrieben des öffentlichen Sektors als auch in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs um zwei bis drei Prozentpunkte erhöht. In beiden

Bereichen liegt der Anteil von Frauen auf der obersten Führungsebene jedoch nach wie vor deutlich unterhalb des jeweiligen Frauenanteils an den Beschäftigten.

Merkmale von frauen- und männergeführten Betrieben

Die bisherigen Ausführungen gaben Auskunft über den durchschnittlichen Anteil von Frauen an der Zahl der Führungspositionen. Im Folgenden geht es vor allem um die Frage, in welchen Betrieben Frauen als Führungskräfte tätig sind und in welchem Maße sich die von Frauen geleiteten Betriebe von denen der Männer unterscheiden. In Berlin werden dreimal so viele Betriebe ausschließlich von Männern geleitet wie von Frauen. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, werden Betriebe nicht nur häufiger von Männern geleitet. Zudem unterscheiden sich rein frauengeführte und männergeführte Betriebe in wesentlichen Merkmalen, wie etwa der Branche, der Betriebsgröße oder der Geschlechterstruktur.

Fast drei Viertel der in frauengeführten Betrieben tätigen Beschäftigten sind weiblich und nur rund ein Viertel männlich. Frauengeführte Betriebe finden sich überdurchschnittlich häufig im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen: Mit 45 bzw. 40 % ist der Anteil frauengeführter Betriebe dort rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe werden demgegenüber lediglich 1 bis 2 % aller Betriebe von Frauen geleitet. Betriebe werden somit vor allem in jenen Branchen von Frauen geführt, die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Frauen- und männergeführte Betriebe nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Frauen- geführt	Gemischt	Männer- geführt	Summe	Frauenanteil an den Be- schäftigten
	%				%
Verarbeitendes Gewerbe	2	19	79	100	29
Baugewerbe*	1	16	83	100	12
Handel und Reparatur	25	3	72	100	40
Verkehr, Information, Kommunikation	7	10	83	100	31
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	15	26	59	100	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	12	69	100	44
Erziehung und Unterricht*	45	36	19	100	73
Gesundheits- und Sozialwesen	40	24	36	100	73
Übrige Dienstleistungen	24	23	53	100	48
Öffentliche Verwaltung*	16	30	54	100	64
Insgesamt	21	15	64	100	48

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausschließlich von weiblichen Führungskräften geleitet wird, verringert sich mit der Größe. Wenngleich – wie weiter oben dargestellt – etwa jede dritte Führungskraft in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten weiblich ist, wird die große Mehrheit dieser Großbetriebe ausschließlich von Männern geführt. In einem Drittel der Betriebe dieser Größenklasse sind sowohl Frauen als auch Männer auf der obersten Führungsebene tätig. Nur 9 % werden ausschließlich von Frauen geführt (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Frauen- und männergeführte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Frauengeführt	Gemischt	Männergeführt	Summe	Frauenanteil an den Beschäftigten
	%			%	
1 bis 9 Beschäftigte	23	11	66	100	48
10 bis 49 Beschäftigte	15	23	62	100	43
50 bis 249 Beschäftigte	12	29	59	100	45
ab 250 Beschäftigte	9	33	58	100	56
Insgesamt	21	15	64	100	48

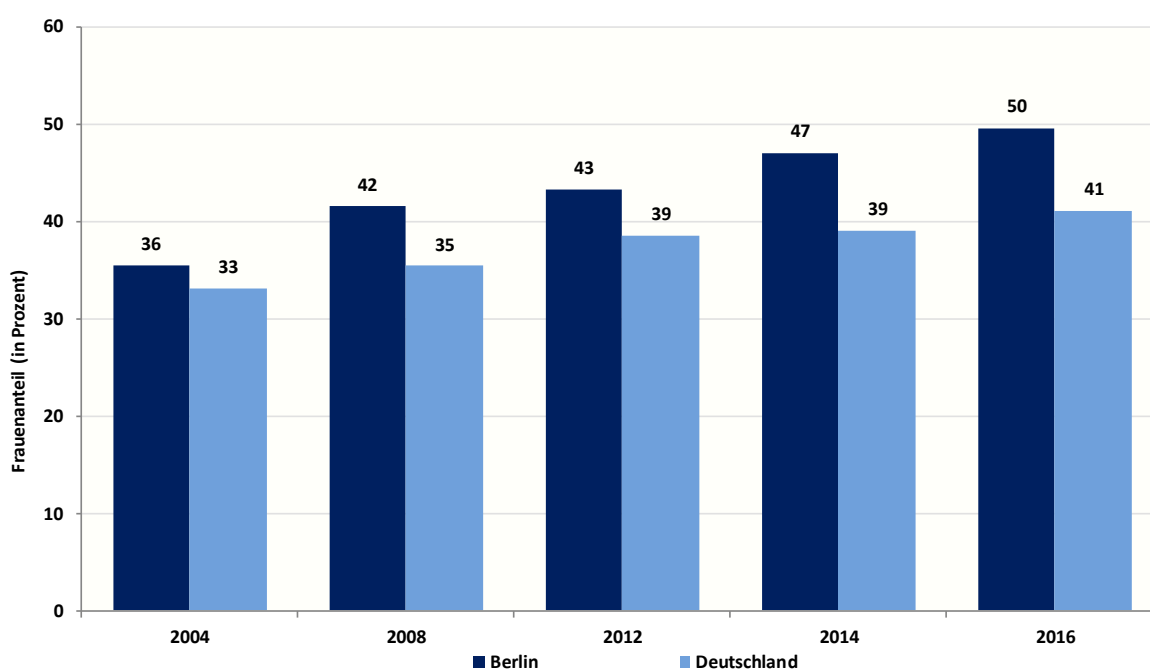
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Ergebnis zeigt sich, dass frauengeführte Betriebe eine andere Branchen-, Größen- und Geschlechterstruktur aufweisen als männergeführte Betriebe. Frauengeführte Betriebe befinden sich vor allem in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, sind eher kleiner und beschäftigen überwiegend Frauen.

Frauen auf der zweiten Führungsebene

Aufgrund der kleinteiligen Betriebsgrößenstruktur der Berliner Wirtschaft (vgl. Kapitel 3.1) verfügen nur relativ wenige, in der Regel größere Betriebe noch über eine zweite Führungsebene unterhalb der obersten Führungsebene. Eine solche zweite Führungsebene gibt es in etwa jedem vierten Berliner Betrieb mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitskraft. In diesen Betrieben sind schätzungsweise mehr als 75 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut. Die Hälfte dieser Führungskräfte ist weiblich. Dieser Anteil liegt damit über dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (48 %). Auf der zweiten Führungsebene, so lässt sich daraus schlussfolgern, sind Frauen somit adäquat repräsentiert. Im Vergleich zur letztmaligen Erfassung dieser Angaben vor zwei Jahren ist der Anteil um drei Prozentpunkte gestiegen, im Vergleich zur erstmaligen Erfassung im Jahr 2004 sogar um 14 % (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Berlin und im Bundesdurchschnitt



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

Mit dem jüngsten Zuwachs hat sich der Trend stetig steigender Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene fortgesetzt. Wie schon bei der ersten Führungsebene liegt Berlin über dem Bundesdurchschnitt.

Frauen sind in der Regel in all jenen Bereichen der Wirtschaft überdurchschnittlich häufig auf der zweiten Führungsebene vertreten, in denen auch der Frauenanteil an Führungspositionen auf der ersten Ebene vergleichsweise hoch ist. Hierbei handelt es sich um Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen (Frauenanteil auf zweiter Führungsebene: 74 %).

Fazit: In den letzten Jahren ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene in nur geringem Maße gestiegen. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem an strukturellen Gründen liegen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die prestigeträchtigen, aber zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die oberste Führungsebene bei kleineren und mittleren Betrieben in der Regel nur aus einer einzigen Person besteht.

9 BETRIEBLICHE ANGEBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

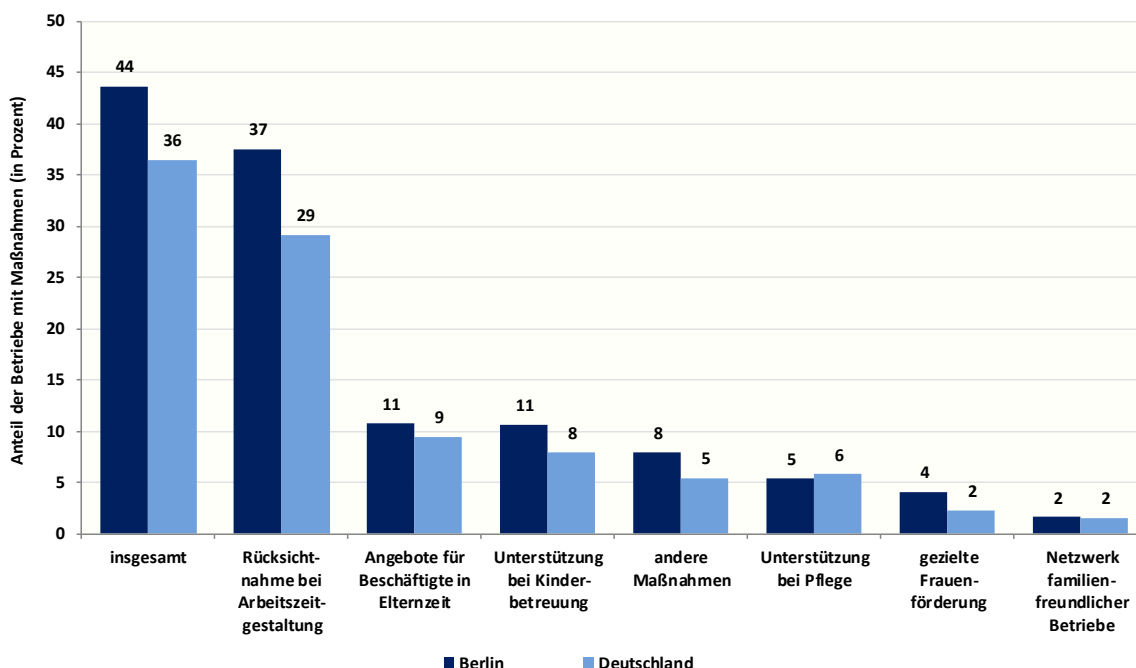
Mit der aktuellen Befragung liefert das IAB-Betriebspanel zum vierten Mal Informationen über Angebote der Betriebe, die darauf ausgerichtet sind, die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu steigern. Für einige dieser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

Betriebliche Angebote

Im Jahr 2016 gab es in 44 % aller Berliner Betriebe eine oder mehrere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (2012: 27 %). Der Anteil von Betrieben mit solchen Angeboten lag damit über dem Bundesdurchschnitt (36 %). Da der Anteil von Betrieben mit der Betriebsgröße steigt und alle Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten entsprechende Maßnahmen anbieten, ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer. In Betrieben mit Maßnahmen sind insgesamt fast drei Viertel der Berliner Beschäftigten tätig. Der ermittelte Anteilswert sagt jedoch nichts über die tatsächliche Nutzung der Maßnahmen durch die Beschäftigten aus, sondern sie verweisen ausschließlich auf den Anteil der Beschäftigten, die potenziell Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

Am häufigsten sind Maßnahmen, die auf die Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten ausgerichtet sind: In insgesamt mehr als einem Drittel der Berliner Betriebe (37 %) wurden flexible Arbeitszeit- bzw. familienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Home-Office angeboten. Im Vergleich zur letztmaligen Erfassung im Jahr 2012 bedeutet dies eine Steigerung um 17 Prozentpunkte (2012: 20 %). Solche Angebote waren auch im Bundesdurchschnitt am häufigsten; mit anteilig 29 % war der entsprechende Anteil allerdings kleiner als in Berlin. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig scheint es in den Betrieben vor allem dafür vergleichsweise günstige Voraussetzungen zu geben. Möglicherweise sind es Maßnahmen, die sich relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen lassen. Andere Angebote, wie z. B. Unterstützung hinsichtlich der Kinderbetreuung oder Angebote während der Elternzeit spielten demgegenüber nur eine vergleichsweise kleine Rolle. Noch seltener sind Netzwerkarbeit oder eine gezielte Frauenförderung (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Mehrfachnennungen möglich

Betriebe des öffentlichen Bereichs bieten doppelt so häufig Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit an (85 %) wie Betriebe der Privatwirtschaft (41 %), was u. a. mit dem höheren Anteil von Großbetrieben im öffentlichen Bereich zusammenhängen dürfte.

Innerhalb der Berliner Wirtschaft sind solche Angebote unterschiedlich stark verbreitet. Während in der Öffentlichen Verwaltung alle Betriebe und Einrichtungen entsprechende Möglichkeiten anbieten, gibt es solche Angebote in noch nicht einmal 20 % der Betriebe im Baugewerbe. Dies könnte möglicherweise mit der dortigen, überdurchschnittlich starken Kleinteiligkeit der Betriebslandschaft, aber auch mit dem sehr geringen Frauenanteil an den Beschäftigten zusammenhängen. Im männerdominierten Verarbeitenden Gewerbe bieten prozentual ebenfalls weniger Betriebe solche Maßnahmen an als im Berliner Durchschnitt (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Branchen in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich)

Branche	Betrie- be mit Ange- boten	darunter (Mehrfachnennungen möglich)					
		Unter- stüt- zung bei Kin- derbe- treuung	Unter- stüt- zung bei Pflege	Rück- sicht- nahme bei Ar- beits- zeitge- staltung	Ange- bote für Be- schäf- tigte in Eltern- zeit	Gezielte Frauen- förde- rung	Netz- werk familien- freundli- cher Be- triebe
	%	%					
Verarbeitendes Gewerbe	31	6	3	28	14	5	0
Baugewerbe*	16	13	13	7	0	0	0
Handel und Reparatur	28	6	2	23	4	2	1
Verkehr, Information, Kommunikation	67	18	8	61	8	1	0
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	25	17	11	25	14	12	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	8	2	45	11	2	1
Erziehung und Unterricht*	84	17	3	78	39	3	1
Gesundheits- und Sozialwesen	56	14	12	47	17	4	1
Übrige Dienstleistungen	36	10	0	26	10	10	4
Organisationen ohne Erwerbszweck	67	12	16	66	19	10	4
Öffentliche Verwaltung*	100	27	58	95	41	42	4
Insgesamt	44	11	5	37	11	4	2

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. So gibt es in lediglich 37 % aller Kleinstbetriebe entsprechende Angebote, aber nahezu allen Großbetrieben. Bei Kleinstbetrieben beschränken sich diese in der Regel auf die Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten. Bei größeren Betrieben ist das Angebot deutlich breiter (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angeboten	darunter (Mehrfachnennungen möglich)					
		Unterstützung bei Kinderbetreuung	Unterstützung bei Pflege	Rücksichtnahme bei Arbeitszeitgestaltung	Angebote für Beschäftigte in Elternzeit	Gezielte Frauenförderung	Netzwerk familienfreundlicher Betriebe
		%					
1 bis 9 Beschäftigte	37	7	2	31	6	3	1
10 bis 49 Beschäftigte	56	17	11	49	20	3	1
50 bis 249 Beschäftigte	83	34	26	73	35	13	4
ab 250 Beschäftigte	99	28	53	97	49	52	14
Insgesamt	44	11	5	37	11	4	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Fazit: Die Zahl der Betriebe mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat sich deutlich erhöht. Im Mittelpunkt stehen nach wie vor Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierende Arbeitszeitgestaltung richten. Hiervon profitieren jedoch nicht aller Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen. Während solche Angebote für Beschäftigte in größeren Betrieben mittlerweile zur betrieblichen Praxis gehören, müssen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den meisten kleineren Betrieben hierauf in der Regel verzichten.

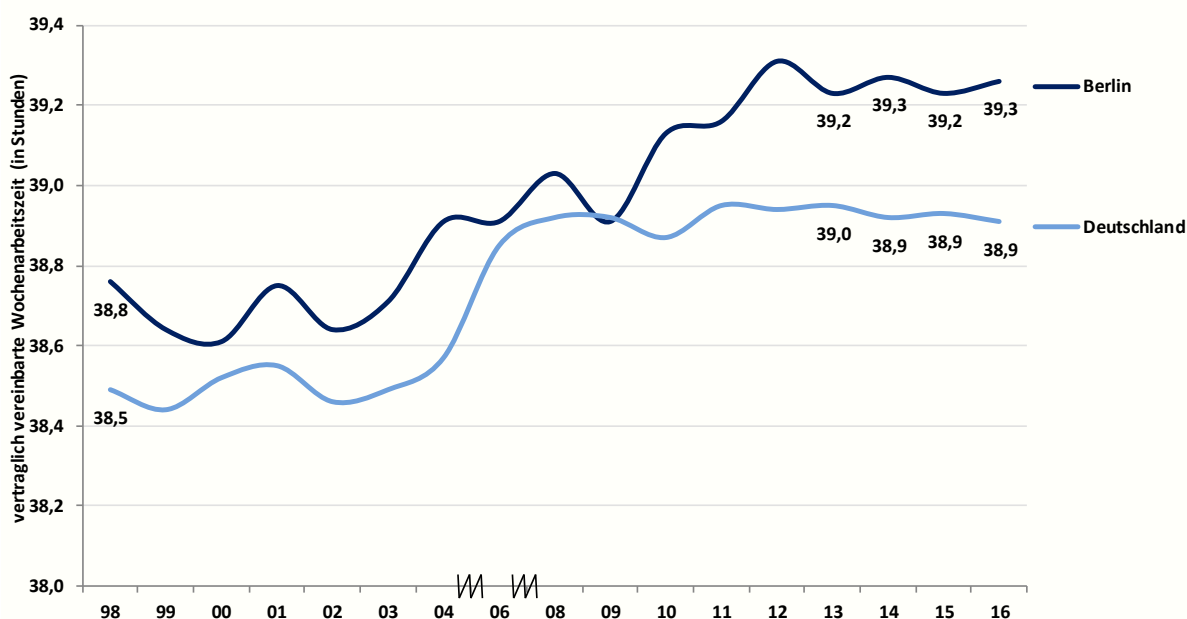
10 ARBEITSZEITEN

Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, steigende Anforderungen der Betriebe an die zeitliche Flexibilität bei der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen sowie nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich auch auf die Arbeitszeiten der Beschäftigten ausgewirkt. Wie die weiteren Ausführungen zeigen werden, betreffen diese Effekte weniger den Umfang der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten als vielmehr die Steuerung und die Lage der Arbeitszeiten. Im Folgenden werden zunächst aktuelle Ergebnisse zur Entwicklung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit vorgestellt, darüber hinaus auch Veränderungen der im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung geleisteten Stunden. Danach wird auf die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten eingegangen.

10.1 Wochenarbeitszeiten

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Berlin ist seit 2013 relativ konstant. Mit derzeit 39,3 Stunden pro Woche sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Berlin jedoch um 0,5 Stunden länger als vor rund 20 Jahren. (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Bundesdurchschnitt sind die Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren demgegenüber geringfügig gesunken. Vollzeitbeschäftigte arbeiten in Berlin durchschnittlich 0,4 Stunden pro Woche länger als ihre Kollegen im Bundesdurchschnitt. Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass hier die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ausgewiesen wird. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

Im Hinblick auf den Einfluss der Branche auf die Wochenarbeitszeiten fällt neben leichten Unterschieden innerhalb der Berliner Wirtschaft vor allem der Abstand des Verarbeitenden Gewerbes

zum Bundesdurchschnitt aus. Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Verarbeitenden Gewerbe mit einer Vollzeitstelle arbeiten durchschnittlich 39,5 Stunden pro Woche und damit fast zwei Stunden länger als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Branchen in Berlin und Deutschland

Branche	Berlin	Deutschland
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	39,5	37,7
Baugewerbe*	39,4	39,7
Handel und Reparatur	39,7	39,3
Verkehr, Information, Kommunikation	39,5	39,5
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	39,7	39,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39,6	38,9
Erziehung und Unterricht*	39,2	39,2
Gesundheits- und Sozialwesen	39,0	39,0
Übrige Dienstleistungen	38,3	39,6
Organisationen ohne Erwerbszweck	38,7	39,3
Öffentliche Verwaltung*	38,9	39,4
Insgesamt	39,3	38,9

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt sind die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Berliner Großbetrieben, d. h. Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten, nicht kürzer als in kleineren Betrieben. Darüber hinaus sind die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Berliner Großbetrieben mit 39,2 Stunden länger als im Bundesdurchschnitt (38,1 Stunden) (vgl. Tabelle 25).

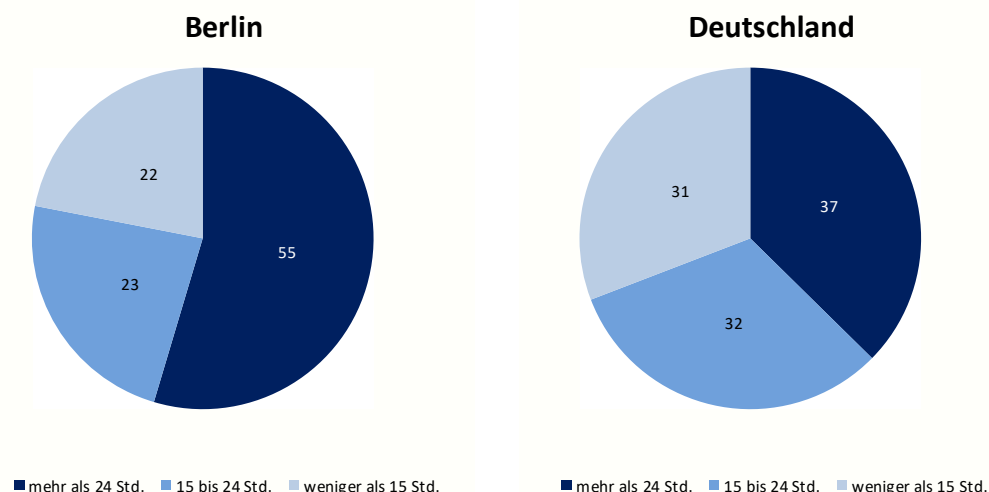
Tabelle 25: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland

Betriebsgrößenklasse	Berlin	Deutschland
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	39,2	39,4
10 bis 49 Beschäftigte	39,3	39,5
50 bis 249 Beschäftigte	39,4	39,1
ab 250 Beschäftigte	39,2	38,1
Insgesamt	39,3	38,9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Berlin unterscheiden sich nicht nur die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten vom Bundesdurchschnitt, sondern auch jene der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt 2016 (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Teilzeitbeschäftigte inkl. Mini-Jobber.

Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in Berlin arbeitet mehr als 24 Stunden. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil deutlich kleiner. Weniger als 15 Stunden pro Woche arbeitet demgegenüber nur rund ein Fünftel der Berliner Teilzeitbeschäftigten, aber fast ein Drittel im Bundesdurchschnitt. In Berlin handelt es sich bei Teilzeit somit häufiger um eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung als im Bundesdurchschnitt.

10.2 Flexible Arbeitszeiten

Ein Teil der Betriebe muss seine Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft anbieten. Als Beispiele können hier Energieversorger oder Krankenhäuser genannt werden. Darüber hinaus kann der Wunsch seitens der Betriebe bestehen, die eingesetzten Maschinen und Anlagen aus kostentechnischen Gründen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Diese und andere Aspekte können eine Ausweitung der Betriebszeiten erforderlich machen. Ein übliches Mittel hierfür ist die Schichtarbeit. Darüber hinaus können Schwankungen der Personalverfügbarkeit auf Grund von Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) oder eine nicht vollständig planbare Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erfordern. Hierfür steht ebenfalls eine Reihe von Steuerungsinstrumenten zur Verfügung – von Überstunden über Arbeit an Wochenenden bis hin zu Arbeitszeitkonten. Zusätzlich gibt es Instrumente, mit denen Betriebe auf die spezifischen Flexibilitätsbedürfnisse ihrer Beschäftigten reagieren können, wie z. B. Vertrauensarbeitszeit oder versetzte Arbeitszeiten. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die Verbreitung solcher Instrumente zur betriebsinternen Flexibilisierung von Arbeitszeiten in regelmäßigen Abständen erhoben. Mit den Daten der Befragung wurde zudem ermittelt, in wie vielen Betrieben Überstunden (Zeiten über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus) geleistet und wie diese entgolten wurden. Die konkrete Anzahl der in den Betrieben im beobachteten Jahr geleisteten Überstunden ist ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Überstunden

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung wurden in fast jedem zweiten Berliner Betrieb (48 %) Überstunden geleistet (Bundesdurchschnitt: 53 %).³⁵ Überstunden werden in allen Branchen der Berliner Wirtschaft geleistet – wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Zu den Bereichen, in denen in überdurchschnittlich vielen Betrieben Überstunden geleistet wurden, zählen das Verarbeitende Gewerbe, die Branche Verkehr, Information, Kommunikation, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Öffentliche Verwaltung (jeweils mehr als die Hälfte). Demgegenüber wurden im Bereich der Übrigen Dienstleistungen seltener Überstunden geleistet. Unabhängig von der Branche sind in größeren Betrieben häufiger Überstunden zu beobachten als in kleineren. Während in lediglich 38 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Überstunden gemacht wurden, waren es 70 % bzw. 78 % in Betrieben mit 10 bis 49 bzw. 50 bis 249 Beschäftigten. Bei Großbetrieben betrug der Anteil sogar 88 %.

Überstunden werden in der Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit mittlerweile verbreiteter ist als finanzielle Kompensationen. In etwas mehr als jedem zweiten Betrieb mit Überstunden (52 %) im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen jene 10 %, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In weiteren 32 % der Betriebe mit Überstunden wurden beide Formen praktiziert. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen betreffen 6 % der Betriebe. Bei diesen Betrieben handelt es sich überdurchschnittlich häufig um solche mit weniger als 10 Beschäftigten.

Arbeitszeitkonten

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung gibt es Arbeitszeitkonten in rund jedem dritten Berliner Betrieb (Bundesdurchschnitt: 35 %). Diese umfassen Regelungen zur Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen. Die Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein solcher Regelungen steigt mit der Betriebsgröße, wie die folgende Tabelle 26 zeigt.

Tabelle 26: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	mit Arbeitszeitkonten	geplant	ohne Arbeitszeitkonten
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	24	3	73
10 bis 49 Beschäftigte	51	3	47
50 bis 249 Beschäftigte	66	1	33
ab 250 Beschäftigte	81	0	19
Insgesamt	32	3	65

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Da die Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten einen gewissen personellen und finanziellen Aufwand erfordern, sind diese in kleineren Betrieben erwartungsgemäß eher selten. Eine weitere Ursache für die stark betriebsgrößenspezifische Nutzung dieses Instruments dürfte auch in der Länge der betrieblichen Planungshorizonte bestehen. Diese steigen erfahrungsgemäß mit der

³⁵ Aus erhebungstechnischen Gründen beziehen sich die betrieblichen Angaben zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufene Geschäftsjahr. Im vorliegenden Bericht, in dem die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2016 präsentiert werden, beziehen sich die Angaben zu Überstunden somit auf das Jahr 2015.

Größe eines Betriebes. Der sich aus der Einführung von Arbeitszeitkonten ergebende betriebliche Nutzen ist somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich hoch. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis der Befragung plausibel, wonach dieses Instrument zur Steuerung der Arbeitszeiten bei größeren Betrieben deutlich verbreiteter ist als bei kleineren.

Anders als ausbezahlte Überstunden führen Arbeitszeitkonten längerfristig betrachtet nicht zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Arbeitspensums des Einzelnen. Die Dauer der insgesamt geleisteten Arbeitszeit – bezogen auf den gewählten Ausgleichszeitraum – wird nicht beeinflusst. Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Für Betriebe sind Zeitkonten gegenüber ausbezahlten Überstunden vorteilhafter, da kostspielige Überstundenzuschläge entfallen. Die genauen Regelungen bezüglich des Einsatzes von Arbeitszeitkonten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit einmal kürzer, einmal länger gestaltet werden kann.

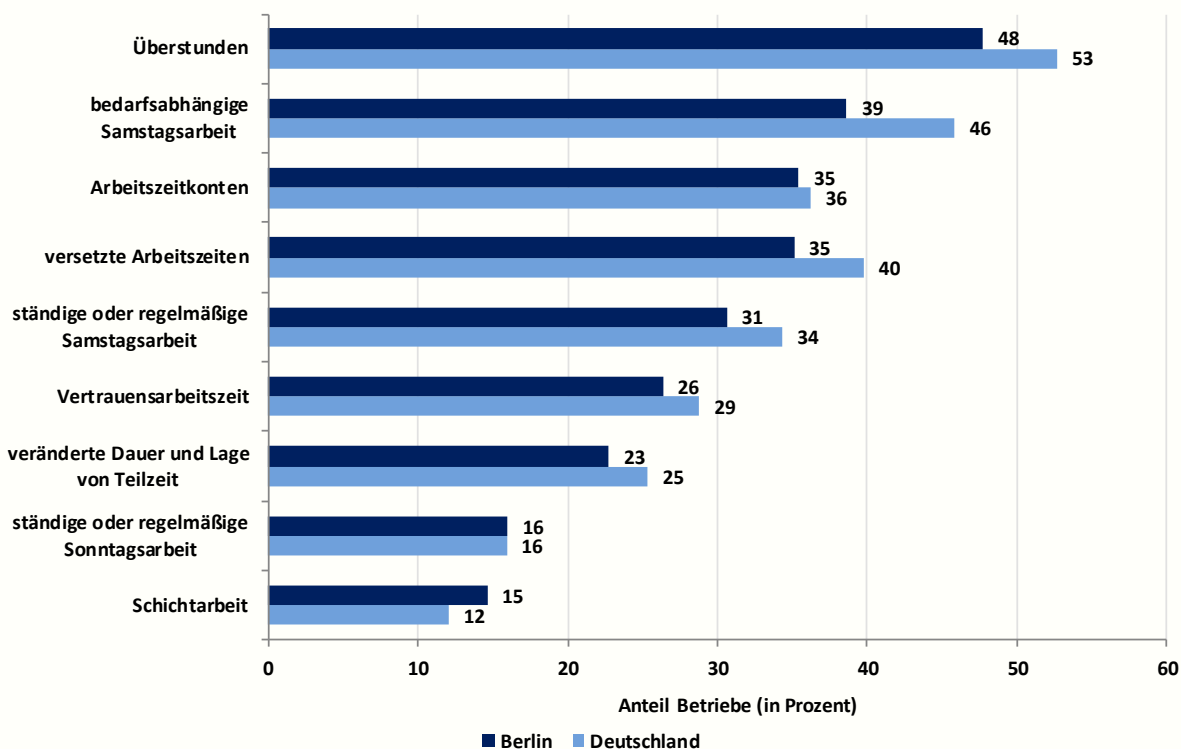
Der Ausgleich von Arbeitszeitkonten, d. h. der Abbau von angesammelten Plus- oder Minusstunden, wird in den Betrieben ganz unterschiedlich praktiziert. Dies betrifft vor allem die Zeitdauer, in der die Konten ausgeglichen werden müssen. Am verbreitetsten ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. Dies ist typisch für fast 40 % aller Berliner Betriebe mit Kontenregelungen. Noch längere Zeiträume sind selten. In weiteren 25 % aller Betriebe mit solchen Konten müssen angesammelte Plus- bzw. Minusstunden dagegen bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. Interessanterweise gaben 33 % der Berliner Betriebe mit Arbeitszeitkonten an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt. Im Bundesdurchschnitt fallen die Anteile ähnlich aus wie in Berlin.

Wochenendarbeit, versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Vertrauensarbeitszeit

Betriebe setzen neben Überstunden und Arbeitszeitkonten auf zahlreiche weitere Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, wie z. B. Schichtarbeit. Während mit Überstunden oder Arbeitszeitkonten vor allem auf kurzfristige, in der Regel nicht vorhersehbare Nachfrageschwankungen reagiert wird, ergibt sich Schichtarbeit aus dem Erfordernis, dass die gleiche Tätigkeit zu verschiedenen Abschnitten des Tages und der Nacht bzw. zu verschiedenen Tagen der Woche von verschiedenen Beschäftigten am gleichen Arbeitsplatz ausgeführt werden soll bzw. muss. Schichtarbeit (Zweischichtsysteme mit Früh- und Spätschicht oder Dreischichtsysteme mit Früh-, Spät- und Nachtschicht) gibt es in 15 % der Berliner Betriebe.

Noch stärker verbreitet als Schichtarbeit sind versetzte Arbeitszeiten. Hierbei werden den Beschäftigten innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8:00 bis 20:00 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke angeboten (z. B. Block 1: 8:00 bis 16:00 Uhr, Block 2: 12:00 bis 20:00 Uhr). In Berlin kommen solche versetzte Arbeitszeiten in mehr als jedem dritten Betrieb zur Anwendung. Aus Sicht der Betriebe sind versetzte Arbeitszeiten attraktiv, weil sie im Vergleich zur klassischen Schichtarbeit flexibler handhabbar sind. Darüber hinaus entfallen bei versetzten Arbeitszeiten kostenintensive Schichtarbeitszuschläge. Wenn den Beschäftigten ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitszeitblöcke gegeben wird, sind versetzte Arbeitszeiten für sie von Vorteil, da sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitinstrumenten in Berlin und Deutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; Mehrfachantworten möglich

Von erheblicher Bedeutung ist auch Wochenendarbeit. Hierbei ist zu unterscheiden, ob die Arbeit an Wochenenden zur betrieblichen Praxis gehört oder nur im Bedarfsfall eingesetzt wird. Verbreitet ist vor allem die bedarfsabhängige Arbeit an Wochenenden. In 39 % der Berliner Betriebe müssen die Beschäftigten bei Bedarf auch am Samstag arbeiten. In etwa jedem dritten Betrieb wird sogar regelmäßig am Samstag gearbeitet, in jedem sechsten Betrieb auch am Sonntag.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist Wochenendarbeit unterschiedlich stark verbreitet. Dies betrifft z. B. die Samstagsarbeit, welche für die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gar nicht oder nur im Bedarfsfall erfolgt, für andere dagegen mittlerweile zur Regel geworden ist. So müssen die Beschäftigten in 76 % der Betriebe im Bereich der Übrigen Dienstleistungen ständig oder regelmäßig auch am Samstag arbeiten. Im Bereich des Handels fällt der Anteil von Betrieben mit ständiger oder regelmäßiger Samstagsarbeit mit 68 % ebenfalls überdurchschnittlich hoch aus (Im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteilswert für die Branche Handel und Reparatur 61 %). Bei Sonntagsarbeit stehen die Übrigen Dienstleistungen ebenfalls mit deutlichem Abstand an der Spitze: Etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe in dieser Branche gab an, dass die Beschäftigten ständig oder regelmäßig auch am Sonntag arbeiten müssen. In der Branche Verkehr, Information, Kommunikation ist der entsprechende Anteil zwar kleiner, liegt mit 24 % aber ebenfalls deutlich über dem Berliner Durchschnitt (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Wochenendarbeit nach Branchen in Berlin

Branche	ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	bedarfsabhängige Samstagsarbeit	ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	22	28	7
Baugewerbe*	0	64	0
Handel und Reparatur	68	33	11
Verkehr, Information, Kommunikation	22	51	24
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	14	17	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	38	8
Erziehung und Unterricht*	1	51	6
Gesundheits- und Sozialwesen	16	17	13
Übrige Dienstleistungen	76	41	53
Organisationen ohne Erwerbszweck	8	57	8
Öffentliche Verwaltung*	3	49	3
Insgesamt	31	39	16

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; Mehrfachantworten möglich

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass in der betrieblichen Praxis mittlerweile vielfältige Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden. Neben klassischen Instrumenten wie Überstunden und Schichtarbeit kommen auch immer häufiger Arbeitszeitkonten und sogenannte versetzte Arbeitszeiten zum Einsatz. Dies erfordert von den betroffenen Arbeitnehmern einerseits ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft, kann andererseits aber zugleich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Letzteres dürfte allerdings in hohem Maße davon abhängen, ob und inwieweit die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei den entsprechenden Entscheidungen einbezogen werden.

11 TARIFBINDUNG, BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG UND ARBEITSENTGELT

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgebern über Firmentarifverträge.³⁶

Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber – bezogen auf die Flächentarifverträge – auch von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden.

11.1 Tarifbindung

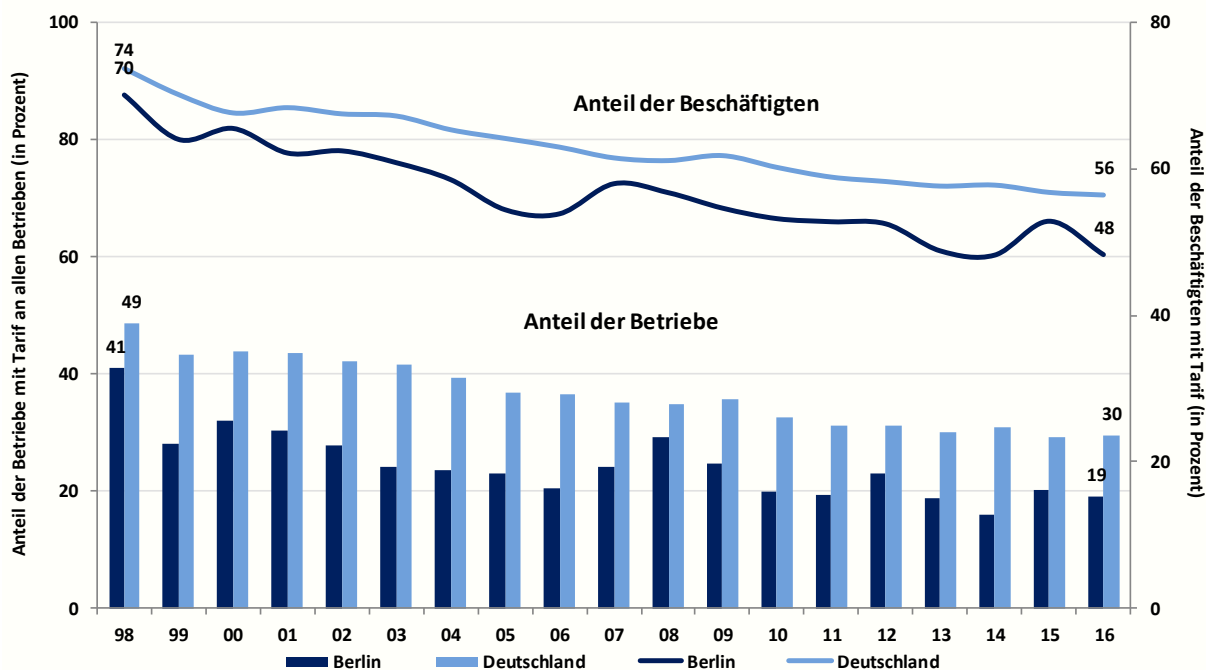
In Berlin ist derzeit rund ein Fünftel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.³⁷ In diesen tarifgebundenen Betrieben ist knapp die Hälfte der Berliner Arbeitnehmer beschäftigt. Die Anteile tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter in tarifgebundenen Betrieben entsprechen damit ungefähr dem Niveau der drei vorangegangenen Jahre.

Vor rund 20 Jahren waren allerdings noch mehr als 40 % der Berliner Betriebe tarifgebundenen und 70 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig. Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil von tarifgebundenen Betrieben erstmals unter 30 % gefallen und hat seitdem nie wieder diese Marke überschritten. Der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist Mitte der 2000er Jahre erstmals unter 60 % gefallen. Auch diese Marke wurde seitdem nie wieder erreicht. Diese Entwicklung ist keine Berliner Besonderheit, sondern in allen Bundesländern zu beobachten. Trotz der bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin allerdings nach wie vor weniger Betriebe tarifgebunden und weniger Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben tätig als im Bundesdurchschnitt. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil tarifgebundener Betriebe rund 11 und der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben rund acht Prozentpunkte höher als in Berlin (vgl. Abbildung 35).

³⁶ Es gibt derzeit bundesweit rund 73 Tsd. sektoral und regional flächendeckende Branchen- sowie Firmen- bzw. Haustarifverträge. Von den rund 73 Tsd. als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind 443 allgemeinverbindlich (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. Januar 2017, S. 3).

³⁷ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb... a) ein Branchentarifvertrag?, b) ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag? oder c) kein Tarifvertrag?

Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Der Befund der aktuellen Befragung, wonach der Geltungsbereich von Tarifverträgen hinsichtlich der erfassten Beschäftigten mehr als doppelt so hoch ist (48 %) wie in Bezug auf die Betriebe (19 %), hängt wesentlich mit dem Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung zusammen (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	14	17
10 bis 49 Beschäftigte	28	32
50 bis 249 Beschäftigte	45	47
ab 250 Beschäftigte	78	82
Insgesamt	19	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In lediglich 14% aller Berliner Kleinstbetriebe, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, gilt ein Flächen- oder Firmentarifvertrag. Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten ist der entsprechende Anteil bereits doppelt so hoch. Mehr als 40 % aller Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten sind tarifgebunden; bei Großbetrieben sind es sogar mehr als drei Viertel. Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft. Der Bereich der Öffentlichen Verwaltung nimmt eine absolute Ausnahmestellung ein. Mit einem Anteil von 96 % sind dort nahezu alle Betriebe bzw. Dienststellen tarifgebunden. Zu den Bereichen mit einer demgegenüber zwar deutlich geringeren, aber ebenfalls überdurchschnittlich hohen betrieblichen Tarifbindung gehört auch das Baugewerbe, wo mehr als die Hälfte der Betriebe tarifgebunden ist. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. Verkehr, Information,

Kommunikation, in denen lediglich eine Minderheit der Betriebe tarifvertraglichen Regelungen unterliegt (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Tarifbindung nach Branchen in Berlin 2016

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	28	55
Baugewerbe*	59	69
Handel und Reparatur	21	29
Verkehr, Information, Kommunikation	10	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	11	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	50
Erziehung und Unterricht*	24	48
Gesundheits- und Sozialwesen	12	37
Übrige Dienstleistungen	13	45
Organisationen ohne Erwerbszweck*	18	39
Öffentliche Verwaltung*	96	99
Insgesamt	19	48

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Aufgrund der vergleichsweise hohen Zahl von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben erstreckt sich die Geltung von Tarifverträgen auch innerhalb der hier ausgewiesenen Branchen auf eine in der Regel erheblich höhere Zahl von Arbeitskräften. Da die Beschäftigtenreichweite sehr stark mit der betrieblichen Reichweite korreliert, fallen die Anteile von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben in der Regel dort am höchsten aus, wo bereits anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. In der Öffentlichen Verwaltung sind im Prinzip alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig. Auch im Baugewerbe spiegelt sich der überdurchschnittlich hohe Anteil tarifgebundener Betriebe in einer vergleichsweise hohen Reichweite bei den Beschäftigten wider. In allen anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft sind prozentual deutlich weniger Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben tätig.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Die folgenden Ergebnisse der Befragung belegen, dass Flächentarifverträge eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern in nicht tarifgebundenen Betrieben haben. In einem erheblichen Teil der Berliner Betriebe unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern zwar keinen tariflichen Regelungen. 39 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin gaben jedoch an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies ist – bezogen auf alle Betriebe in Berlin – rund ein Drittel.

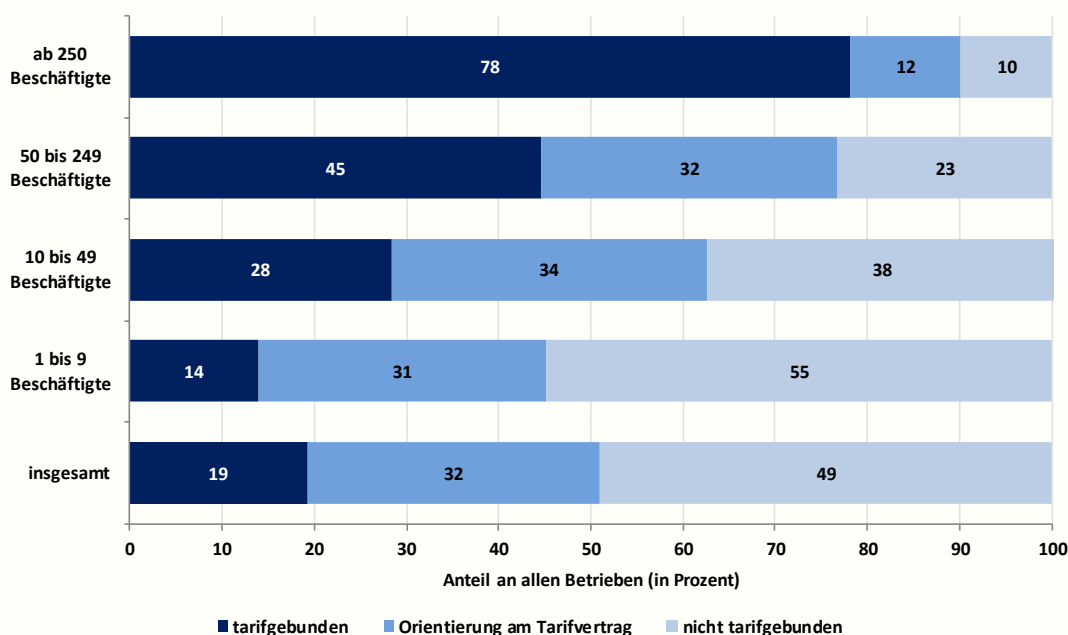
Was heißt Tariforientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurden nicht tarifgebundene, sich aber eigenen Angaben zufolge an bestehenden Flächentarifverträgen orientierende Betriebe, danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Die große Mehrheit der betreffenden Betriebe in Berlin (81 %) gab an, vergleichbare Löhne zu zahlen. 13 % der nicht tarifgebundenen, aber sich an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zahlten höhere Löhne. Bei den übrigen 6 % der Betriebe lagen die gezahlten Löhne unterhalb des Tarifvertrags. Aus dem Befund, wonach zahlreiche Betriebe

nicht tarifgebunden sind, kann somit nicht automatisch der Schluss gezogen werden, dass in all diesen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden.

Bei Berücksichtigung von nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Tarifgeltung somit auf gut die Hälfte aller Berliner Betriebe. In diesen Betrieben sind zusammen fast drei Viertel aller Beschäftigten tätig.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe zeigt sich folgendes Bild: 86 % aller Kleinbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, sind nicht tarifgebunden. Von diesen gaben 36 % an, sich bei der Lohn- und Gehaltsfindung an geltenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Kleinbetriebe in Berlin entspricht dies einem Anteil von 31 % (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In den tarifgebundenen sowie den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, arbeitet zusammen knapp die Hälfte aller in Kleinbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die übrigen 55 % der Kleinbetriebe in Berlin sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an geltenden Flächentarifverträgen. In diesen Betrieben arbeitet gut die Hälfte aller in Kleinbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Knapp drei Viertel der Berliner Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, sind nicht tarifgebunden. Von diesen nicht tarifgebundenen Kleinbetrieben orientiert sich fast die Hälfte an Flächentarifverträgen. Dies ist – bezogen auf alle Betriebe in dieser Größenklasse – rund ein Drittel. In den tarifgebundenen sowie den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Kleinbetrieben, arbeiten insgesamt zwei Drittel aller, in Betrieben dieser Größenklasse beschäftigten Arbeitnehmer.

Bei Mittelbetrieben, d. h. Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten, ist rund die Hälfte nicht tarifgebunden. Von diesen nicht tarifgebundenen Betrieben orientieren sich fast 60 % an Flächentarifverträgen. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in dieser Größenklasse – 32 %. Damit sind zusammen mehr als drei Viertel der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten entweder tarifgebunden oder orientieren sich an Tarifverträgen. In den tarifgebundenen sowie den nicht tarifgebundenen, sich

aber an Tarifverträgen orientierenden Mittelbetrieben, arbeiten insgesamt fast 80 % aller, in Betrieben dieser Größenklasse beschäftigten Arbeitnehmer.

Großbetriebe sind mehrheitlich tarifgebunden. Von den tarifungebundenen orientiert sich etwas mehr als die Hälfte an geltenden Tarifverträgen. Die faktische Geltung von Tarifverträgen erstreckt sich damit auf 90 % aller Betriebe dieser Größenklasse.

11.2 Betriebsräte

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden: Einen Betriebsrat gibt es in 3 % der Berliner Betriebe der Privatwirtschaft³⁸ (Bundesdurchschnitt: 5 %).³⁹

Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebsrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage⁴⁰ in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist. So werden nach § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings die Rechte des Betriebsrats nach dem BetrVG nicht wahrgenommen werden. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Berlin haben 44 % aller Betriebe der Privatwirtschaft weniger als fünf Beschäftigte. Dadurch wird der Anteil von privatwirtschaftlichen Betrieben mit einem Betriebsrat leicht unterschätzt. Bei einer Ausklammerung der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten würde der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen privatwirtschaftlichen Betrieben in Berlin rund 5 % betragen (Bundesdurchschnitt: 8 %).

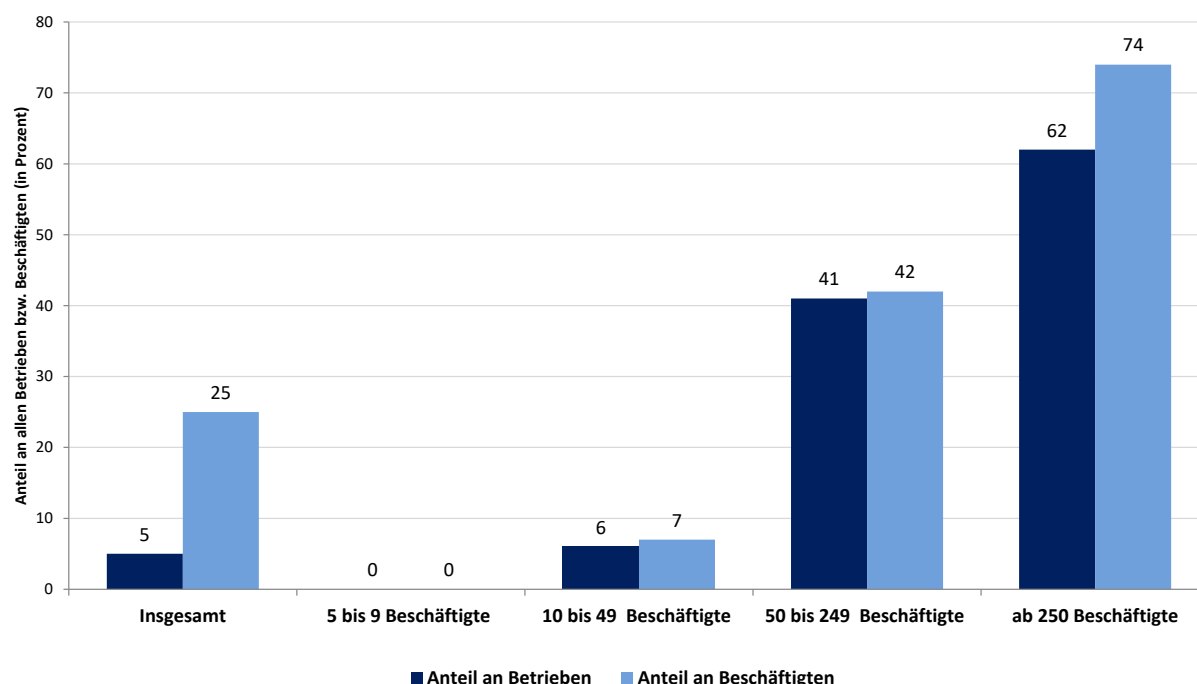
Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Betriebsrat, wobei es solche Gremien de facto erst in privatwirtschaftlichen Betrieben ab 10 Beschäftigten, und in nennenswerten Umfang sogar erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt. Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebsräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gibt es zwar nur in 5 % aller Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat. In diesen Betrieben arbeiten jedoch 25 % der Beschäftigten der hier betrachteten Betriebe. Gleichwohl müssen 75 % der Beschäftigten in Betrieben der Privatwirtschaft (mit mindestens fünf Beschäftigten) ohne eine Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene in Form eines Betriebsrates auskommen (vgl. Abbildung 37).

³⁸ Die Zuordnung eines Betriebes zur Gruppe der privatwirtschaftlichen Betriebe erfolgt im vorliegenden Bericht anhand der Angaben zur Frage 83 des Fragebogens der 2016er Welle. Die Frage lautete: a) Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand? Falls nicht in öffentlichem Eigentum: b) Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich in . . . ?

³⁹ Die ermittelten Werte in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf privatwirtschaftliche Betriebe (ohne Berücksichtigung von Betrieben aus den Branchen Landwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung).

⁴⁰ Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings die Rechte des Betriebsrats nach dem BetrVG nicht wahrgenommen werden.

Abbildung 37: Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016 (nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten)



* Teilgesamtheit: Nur privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (ohne Landwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Auf der Ebene einzelner Branchen lässt sich die Verbreitung von Betriebsräten in privatwirtschaftlichen Betrieben wegen der jeweils zugrunde liegenden Fallzahlen nur mit relativ starken Einschränkungen bestimmen. Die vorliegenden Ergebnisse deuten jedoch daraufhin, dass in den einzelnen Branchen Betriebsräte unterschiedlich stark verbreitet sind. So gibt es in den Branchen des Produzierenden Gewerbes, wie z. B. Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, in anteilig etwas mehr Betrieben eine entsprechende Interessenvertretung als in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, angefangen vom Handel bis hin zu den Übrigen Dienstleistungen (jeweils bezogen auf Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten).

11.3 Löhne und Gehälter

Im Durchschnitt verdienen Beschäftigte in Berlin rund 2.860 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent).⁴¹ Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung beträgt der Durchschnittsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in Berlin rein rechnerisch 92 % des Bundesdurchschnitts.

⁴¹ In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes fließen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen, führt dies – je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl – zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden werden rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

Es bestehen erhebliche Verdienstunterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Ein Branchenvergleich der Berliner Verdienste mit dem Bundesdurchschnitt zeigt, dass die Verdienste in vielen Branchen unter dem jeweiligen Vergleichswert liegen (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Bruttodurchschnittsverdienste nach ausgewählten Branchen in Berlin gegenüber Bundesdurchschnitt 2016

Branche	Bruttodurchschnittsverdienst*	Bundesdurchschnitt = 100
	Euro	%
Verarbeitendes Gewerbe	2.970	79
Handel und Reparatur	2.330	85
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.650	92
Gesundheits- und Sozialwesen	2.820	100
Übrige Dienstleistungen	2.460	114
Insgesamt	2.860	92

* Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In einigen Bereichen der Berliner Wirtschaft liegen die durchschnittlichen Monatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten allerdings dichter an den Vergleichswerten oder sogar darüber. Dies trifft z. B. für das Gesundheits- und Sozialwesen zu, wo keine Unterschiede zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt bestehen. In den Übrigen Dienstleistungen, der Branche in Berlin mit den zweitniedrigsten und im Bundesdurchschnitt mit den niedrigsten Verdienste, erzielen Vollzeitbeschäftigten in Berlin durchschnittlich sogar etwas höhere Löhne als im Bundesdurchschnitt.

Eine erhebliche Kluft zu Ungunsten der Berliner Beschäftigten besteht demgegenüber im Verarbeitenden Gewerbe. Dort erzielen Berliner Beschäftigte zwar höhere Löhne als in anderen Branchen der Berliner Wirtschaft. Diese betragen aber nur rund vier Fünftel des Durchschnittsverdienstes eines Arbeitnehmers dieser Branche im Bundesdurchschnitt. Erhebliche Unterschiede bestehen darüber hinaus auch in der Branche Handel und Reparatur. Die dort erzielten Verdienste liegen um rund ein Sechstel unter dem Bundesdurchschnitt.

Neben der Branche werden die Verdienstmöglichkeiten von Arbeitnehmern von der Größe eines Betriebes beeinflusst. Genauso wie in anderen Bundesländern zahlen kleinere Betriebe in Berlin ihren Beschäftigten in der Regel geringere Löhne als größere Betriebe. Bundesweit gilt: Je größer ein Betrieb, umso höher fällt der durchschnittliche Monatsverdienst aus. In Berliner Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt pro Monat rund 2.330 €, in Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen rund 3.180 €. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erzielen damit nur knapp drei Viertel des monatlichen Durchschnittsverdienstes ihrer Kollegen in Großbetrieben.

In allen Betriebsgrößen liegen die durchschnittlichen Verdienste von Berliner Beschäftigten unterhalb des jeweiligen Bundesdurchschnitts (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Berlin gegenüber Bundesdurchschnitt 2016

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittsverdienst*	Bundesdurchschnitt = 100
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.330	92
10 bis 49 Beschäftigte	2.680	95
50 bis 249 Beschäftigte	2.890	96
ab 250 Beschäftigte	3.180	87
Insgesamt	2.860	92

* Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Daten der Befragung zeigen, dass Lohnlücken zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt vor allem bei Großbetrieben bestehen. Die dortigen Durchschnittsverdienste erreichen nur 87 % des Lohnniveaus in Betrieben dieser Größenklasse im Bundesdurchschnitt.

Fazit: Im Vergleich zu früheren Jahren sind prozentual weniger Betriebe tarifgebunden. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin weniger Betriebe tarifgebunden und weniger Beschäftigte in tarifgebunden Betrieben tätig als im Bundesdurchschnitt. Die vergleichsweise schwache Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der Sozialpartner ein, durch kollektive Flächen-tarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken. Dass die Durchschnittslöhne der Berliner Arbeitnehmer unter dem Niveau des Bundesdurchschnitts liegen, könnte mit der geringeren Tarifbindung, aber auch mit strukturellen Ursachen, wie dem vergleichsweise geringen Gewicht größerer Industriebetriebe in Berlin zusammenhängen.

12 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGS-TECHNOLOGIEN

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Hierbei geht es vor allem um die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung.⁴² Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmete sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße Digitalisierung und Vernetzung bereits in der betrieblichen Praxis Einzug gehalten hat, welche Veränderungen in den Betrieben bereits spürbar sind und welche Potenziale zu erwarten sind. Darüber hinaus wird gezeigt, wodurch sich die Anwender moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

12.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten

Mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe hat sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien⁴³ mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt. Demgegenüber haben sich fast 30 % damit überhaupt noch nicht beschäftigt. In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft ist die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien unterschiedlich stark vorangeschritten. In der Branche Verkehr, Information, Kommunikation (80 %), aber auch in der Öffentlichen Verwaltung (85 %) haben sich prozentual deutlich mehr Betriebe mit dem Thema beschäftigt als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Zugleich erfolgte hier auch eine teils besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik. So hat sich fast die Hälfte der Betriebe aus der Branche Verkehr, Information, Kommunikation „stark“ mit dem Thema beschäftigt. Am wenigsten haben sich bislang Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Handel mit dem Thema auseinandergesetzt. Sofern überhaupt eine Beschäftigung erfolgte, war diese eher von geringer oder mittlerer Intensität (vgl. Tabelle 32).

⁴² Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin, April 2015 sowie Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, November 2016.

⁴³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.

Tabelle 32: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

Branche	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	18	13	23	54	40	6
Baugewerbe*	2	10	33	45	43	12
Handel und Reparatur	9	28	8	45	34	20
Verkehr, Information, Kommunikation	46	25	9	80	9	11
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	32	4	10	46	50	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	24	15	69	24	6
Erziehung und Unterricht*	26	40	6	72	17	11
Gesundheits- und Sozialwesen	15	17	17	49	40	12
Übrige Dienstleistungen	26	13	9	48	21	31
Organisationen ohne Erwerbszweck*	33	21	13	67	26	7
Öffentliche Verwaltung*	30	38	17	85	4	11
Insgesamt	22	21	14	57	29	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, die sich bereits mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mehr oder weniger intensiv beschäftigt haben. Unterschiede bestehen vor allem zwischen Kleinstbetrieben auf der einen und Klein-, Mittel- und Großbetrieben auf der anderen Seite. Während sich bei letzteren jeweils mindestens rund drei Viertel der Betriebe mit dem Thema bereits auseinandergesetzt haben, sind es bei ersteren nicht mehr als 50 %. Mehr als ein Drittel der Kleinstbetriebe hat sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt. Bei den Großbetrieben trifft das auf lediglich 7 % zu. Größere Betriebe haben sich nicht nur generell bereits mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, der Grad der Intensität ist ebenfalls höher. So gaben 44 % der Großbetriebe an, sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien stark beschäftigt zu haben. Dieser Anteil ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
1 bis 9 Beschäftigte	18	19	12	50	35	15
10 bis 49 Beschäftigte	32	24	20	76	13	11
50 bis 249 Beschäftigte	36	25	13	73	19	8
ab 250 Beschäftigte	44	26	11	81	7	13
Insgesamt	22	21	14	57	29	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Kammerzugehörigkeit der Betriebe hat ebenfalls einen Effekt auf die Beschäftigung mit dem Thema. Von allen Betrieben, die Mitglieder einer Handwerkskammer sind, haben sich bereits 50 % mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt; 36 % haben sich dagegen mit diesem Thema bislang noch nicht beschäftigt. Bei Betrieben, die Mitglied einer Industrie- und Handelskammer sind, haben sich bereits 61 % mit dem Thema beschäftigt; bei 27 % war dies noch nicht der Fall.

Einschätzung der Potenziale von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden von der Berliner Wirtschaft überwiegend positiv eingeschätzt: 58 % sehen ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien in ihrem Betrieb. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil mit 63 % etwas höher als in Berlin. Demgegenüber können 28 % der Berliner Betriebe kein Potenzial erkennen (Bundesdurchschnitt: 25 %). Weitere 14 % der Betriebe sehen sich außerstande, eine entsprechende Einschätzung vorzunehmen.

Innerhalb der Berliner Wirtschaft bestehen zum Teil beträchtliche Unterschiede. Beachtlich sind vor allem die hohen Zustimmungswerte in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation, wo 80 % aller Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial in der Nutzung dieser Technologie sehen. Fast die Hälfte der Betriebe dieser Branche schreibt Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sogar ein großes Potenzial zu. In der Öffentlichen Verwaltung sind die Werte ähnlich, allerdings ist der Anteil der Befragten, die große Potenziale sehen, kleiner als in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation. In der beschäftigungsstärksten Branche Berlins, den Unternehmensnahen Dienstleistungen, sehen deutlich mehr als zwei Drittel der Betriebe Potenziale. Am anderen Ende des Spektrums stehen das Baugewerbe und – etwas überraschend – auch das Verarbeitende Gewerbe. Dort schreibt den modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jeweils noch nicht einmal die Hälfte der Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial zu. Demgegenüber sehen 44 bis 49 % der Betriebe in diesen beiden Branchen kein Potenzial in der Nutzung dieser Technologien (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

Branche	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
Verarbeitendes Gewerbe	17	19	7	43	49	8
Baugewerbe*	1	8	34	43	44	13
Handel und Reparatur	10	22	15	47	34	19
Verkehr, Information, Kommunikation	48	11	21	80	9	11
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	30	17	0	47	50	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	28	13	71	22	9
Erziehung und Unterricht*	52	16	4	72	17	11
Gesundheits- und Sozialwesen	16	17	17	50	35	14
Übrige Dienstleistungen	31	12	7	50	22	28
Organisationen ohne Erwerbszweck*	48	10	10	68	24	8
Öffentliche Verwaltung*	29	48	4	81	1	18
Insgesamt	25	19	14	58	28	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Größere Betriebe haben sich nicht nur häufiger mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, sie schätzen auch die Potenziale für den betrieblichen Einsatz höher ein als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016

Betriebsgrößenklasse	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
1 bis 9 Beschäftigte	19	17	13	49	34	16
10 bis 49 Beschäftigte	37	22	19	78	13	9
50 bis 249 Beschäftigte	41	23	12	76	15	10
ab 250 Beschäftigte	42	31	4	77	4	19
Insgesamt	25	19	14	58	28	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Unterschiede bestehen zwischen Kleinstbetrieben, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, auf der einen und Betrieben der übrigen drei Größenklassen auf der anderen Seite. Bei letzteren sehen jeweils rund drei Viertel der Betriebe Potenziale in den neuen Technologien, aber nur rund die Hälfte bei ersteren. Rund ein Drittel der Kleinstbetriebe kann keine Potenziale erkennen. In allen anderen Größenklassen sind prozentual weit weniger Betriebe dieser Meinung. Es fällt darüber hinaus auf, dass es zahlreichen, nicht nur kleineren Betrieben offensichtlich schwer fällt, das zukünftige Potenzial dieser Technologien einzuschätzen. Im Durchschnitt traf dies für 14 % der Betriebe zu; bei Großbetrieben lag der Anteil sogar bei 19 %.

Grad der Auseinandersetzung und Potenzialbewertung

Der Grad der bisherigen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt eine erhebliche Rolle für die Potenzialbewertung. Je intensiver sich Betriebe bereits mit dem Thema beschäftigt haben, desto besser werden die damit verbundenen Potenziale für einen Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb eingeschätzt. Dies wird deutlich, wenn man sich z. B. alle Betriebe anschaut, die sich bereits „stark“ mit diesem Thema befasst haben. Wie weiter oben gezeigt, ist dies etwa jeder fünfte Betrieb in Berlin. Von diesen sehen 87 % ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik im eigenen Betrieb. Weitere 11 % schätzen die Potenziale „mittel“ ein. Lediglich 1 % dieser Betriebe gab an, überhaupt kein Potenzial zu erkennen. Ebenfalls 1 % sah sich nicht in der Lage, eine Einschätzung abzugeben (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Berlin 2016

Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb				
	groß	mittel	gering	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	%			%	%
stark	87	11	0	1	1
mittel	17	58	21	1	4
gering	8	24	57	9	1
überhaupt nicht	0	3	5	90	2
kann ich nicht sagen	2	1	3	4	90
Insgesamt	25	19	14	28	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Umgekehrt schätzten Betriebe, die dieser Frage bislang geringe Aufmerksamkeit zukommen ließen, das Potenzial überwiegend auch als gering ein (57 %). Weitere 24 % dieser Betriebe bewerteten das Potenzial mit „mittel“. Von jenen Betrieben, die sich bislang überhaupt nicht mit der Thematik beschäftigt haben, sehen lediglich 3 % mittleres und 5 % geringes Potenzial. Mit 90 % kann die überwiegende Mehrheit dieser Betriebe demgegenüber überhaupt kein Potenzial erkennen. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Spezifik der Berliner Wirtschaft, sondern lässt sich auch in anderen Bundesländern beobachten.

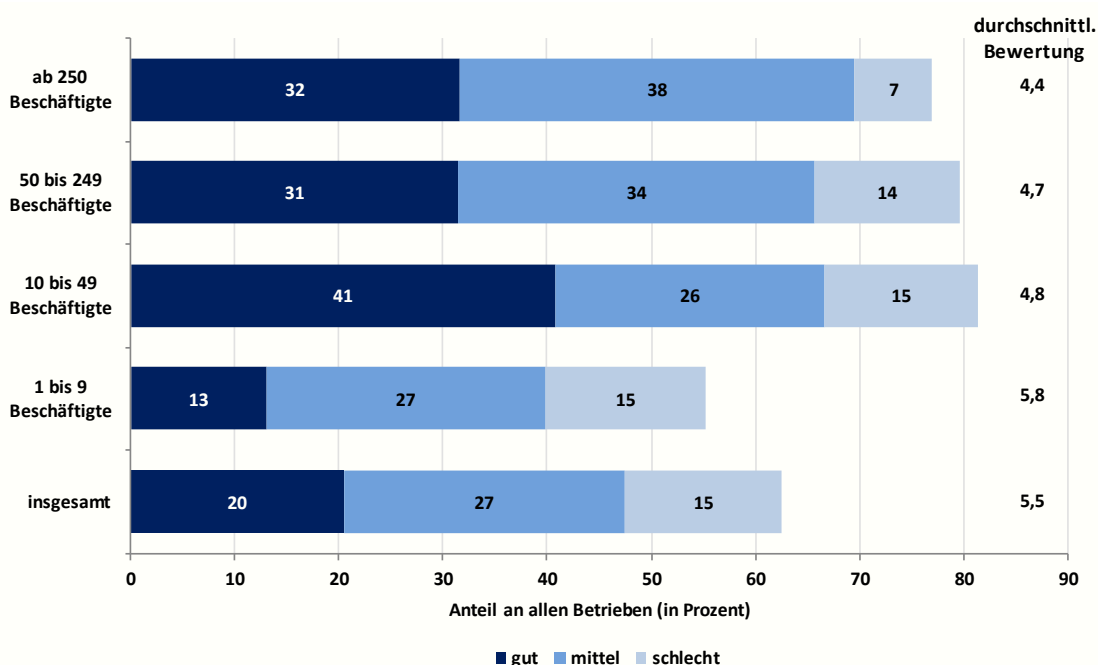
12.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

In einem weiteren Fragenkomplex erhielten die Betriebe Gelegenheit einzuschätzen, wie gut sie bereits - im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche - mit diesen Technologien ausgestattet sind.⁴⁴ Die betrieblichen Einschätzungen zum Ausstattungsniveau mit diesen Technologien

⁴⁴ Für die Antworten stand den Betrieben eine Skala von 1 bis 10 zur Verfügung. Die „1“ steht für sehr gut, die „10“ für sehr schlecht. Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung des Antwortverhaltens der Betriebe wurden deren Antworten in vier Gruppen eingeteilt – in Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau als gut (1-3), mittel (4-6) und als schlecht (7-10) betrachten und die keine Einschätzung dazu treffen können („kann ich nicht sagen“).

fallen umso günstiger aus, je größer der Betrieb ist. Insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sehen sich in dieser Hinsicht offenbar im Nachteil gegenüber den (größeren) Wettbewerbern in ihrer Branche (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2016



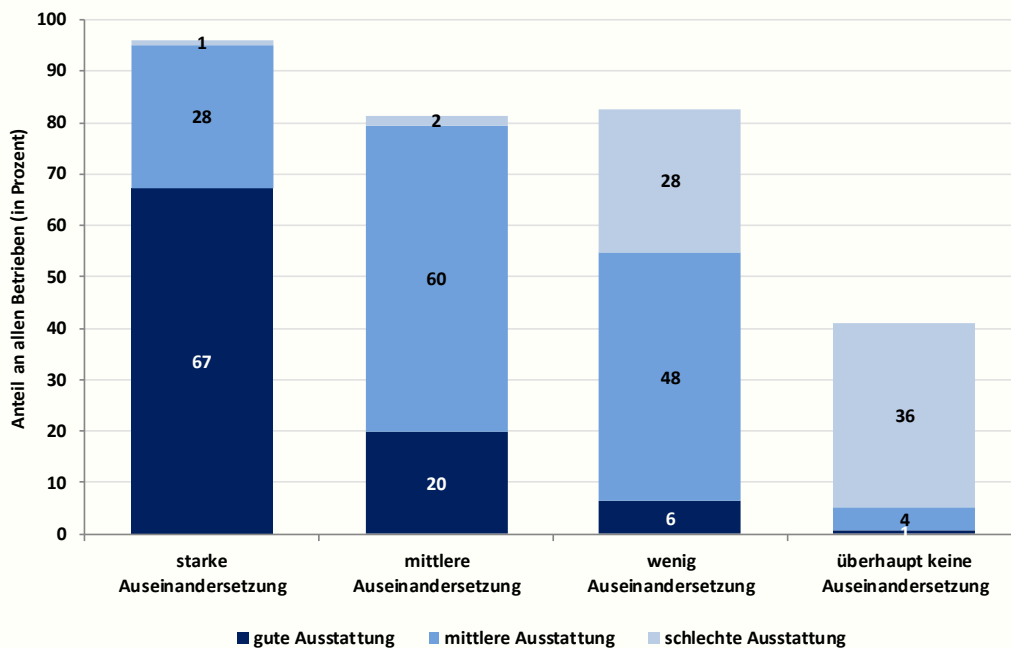
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % entfällt auf „kann ich nicht sagen“.

Die unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich in den erstellten Bewertungsnoten wider, wobei eine niedrige Note für eine vergleichsweise gute, eine hohe Note für eine eher schlechte Ausstattung mit solchen Technologien steht. Bei Berliner Kleinstbetrieben beträgt die Note im Durchschnitt 5,8, bei Großbetrieben 4,4. Kleinstbetrieben fiel es zudem schwerer, eine klare Position zu beziehen. So sahen sich 45 % in dieser Betriebsgruppe nicht in der Lage einzuschätzen, ob ihr Betrieb vergleichsweise gut oder eher schlecht mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist. Bei Großbetrieben fiel der entsprechende Anteil zwar deutlich geringer aus, gleichwohl war er mit 23 % nicht unbeträchtlich. Bei einer nennenswerten Zahl von Betrieben besteht somit eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Frage, wie die eigene technologische Ausstattung zu beurteilen ist.

Intensive Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und positive Potenzialeinschätzung gehen mit hohem Ausstattungsniveau einher

Betriebe, die sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits intensiv beschäftigt haben, schätzen ihre Ausstattung zu über zwei Drittel als gut ein. Weitere 28 % dieser Betriebe bewerten ihr Ausstattungsniveau als mittel. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe (1 %) betrachtet es als schlecht (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Berlin 2016

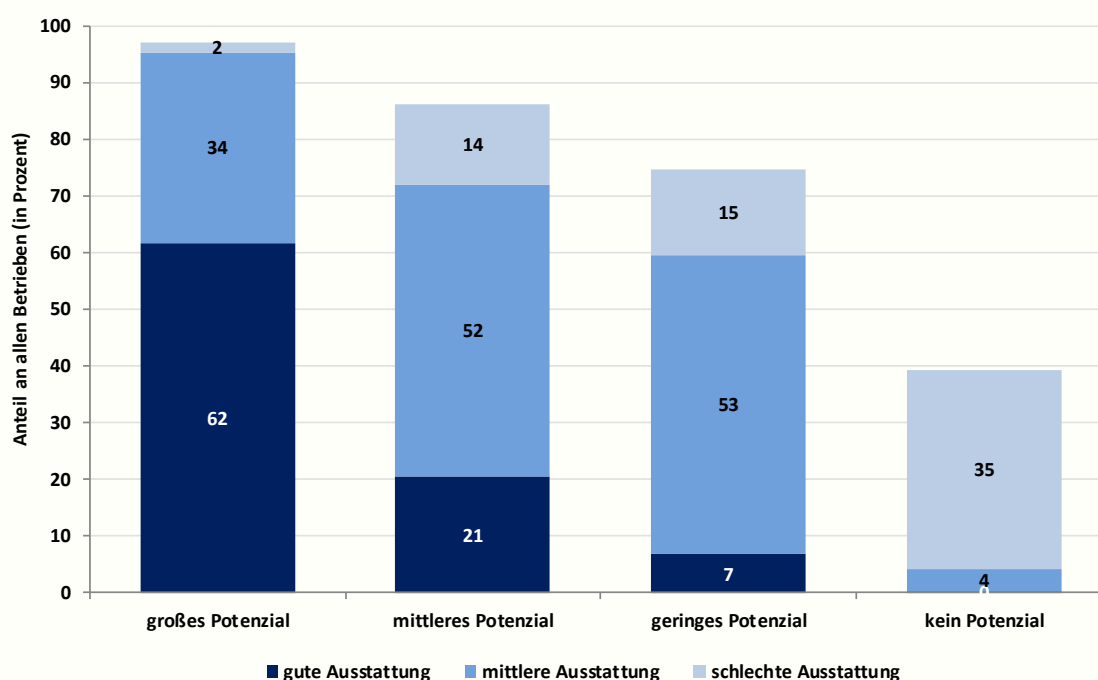


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % entfällt auf „kann ich nicht sagen“.

Lediglich 6 % der Betriebe, die sich bislang „wenig“ mit dem Thema auseinandergesetzt haben, beurteilen ihre Ausstattung mit solchen Technologien als gut. Mehr als viermal so viele sind dagegen der Meinung, dass sie eher schlecht ausgestattet seien. Noch höher fällt der entsprechende Anteil bei jenen Betrieben aus, die sich überhaupt noch nicht mit Digitalisierung beschäftigt haben (36 %). 59 % dieser Betriebe können zum Stand ihrer Ausstattung keine Einschätzung vornehmen.

Wie schon beim Erfahrungshintergrund, korrespondiert auch das Niveau der technologischen Ausstattung der Betriebe mit der vorgenommenen Potenzialbewertung. Betriebe, die in der Automatisierung und Digitalisierung großes Potenzial für sich sehen, bewerten ihre Ausstattung überwiegend auch mit „gut“ (62 %) und „mittel“ (34 %). Von jenen, die nur ein geringes Potenzial sehen, schätzen lediglich 7 % ihre gegenwärtige Ausstattung gut ein. Mehr als doppelt so viele bewerten diese dagegen als schlecht (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % entfällt auf „kann ich nicht sagen“.

12.3 Digitalisierung und Arbeitsplatzanforderungen

Im Rahmen der Einschätzung von möglichen Potenzialen von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach dem Zusammenhang zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, ob sich Betriebe, die in solchen Technologien große Potenziale sehen oder sich bereits als gut ausgestattet betrachten, in bestimmten Merkmalen der Beschäftigung von jenen Betrieben unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall ist. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsstruktur und der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besteht. In Betrieben, die sich bereits in starkem Maße mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzen, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die sich bislang nur wenig oder überhaupt noch nicht damit beschäftigt haben. So setzt mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze in Betrieben, die sich bereits stark mit dem Thema beschäftigt haben, eine akademische Ausbildung voraus. Umgekehrt ist die Bedeutung einfacher Arbeit dort deutlich geringer als im Durchschnitt. In jenen Betrieben, die sich überhaupt noch nicht mit Digitalisierung beschäftigt haben, übt dagegen fast ein Drittel der Beschäftigten einfache Tätigkeiten aus (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
stark	12	52	35
mittel	15	60	25
wenig	13	68	19
überhaupt nicht	31	56	13
Insgesamt	18	56	26

*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Beschäftigungsstruktur und der Einschätzung des Potenzials, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen. In Betrieben, die das Potenzial solcher Technologien als eher hoch einschätzen, sind hochqualifizierte Tätigkeiten von überdurchschnittlich hoher Bedeutung. Einfache Tätigkeit spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
hoch	13	53	34
mittel	13	61	25
gering	20	65	15
überhaupt keines	32	56	13
Insgesamt	18	56	26

*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ganz anders ist die Situation bei Betrieben, die für sich überhaupt kein Potenzial für den Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen. Dort ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte mehr als doppelt so hoch wie jener für hochqualifizierte Tätigkeiten.

Im Hinblick auf die Einschätzung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Wettbewerbern der gleichen Branche lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang beobachten. Dieser besteht vor allem hinsichtlich der Bedeutung von hochqualifizierter Tätigkeit: In Betrieben, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Wettbewerbern der gleichen Branche mit „gut“ bewerten, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die ihre Ausstattung als eher schlecht einschätzen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
gut	16	52	31
mittel	16	61	23
schlecht	16	63	21
Insgesamt	18	56	26

*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

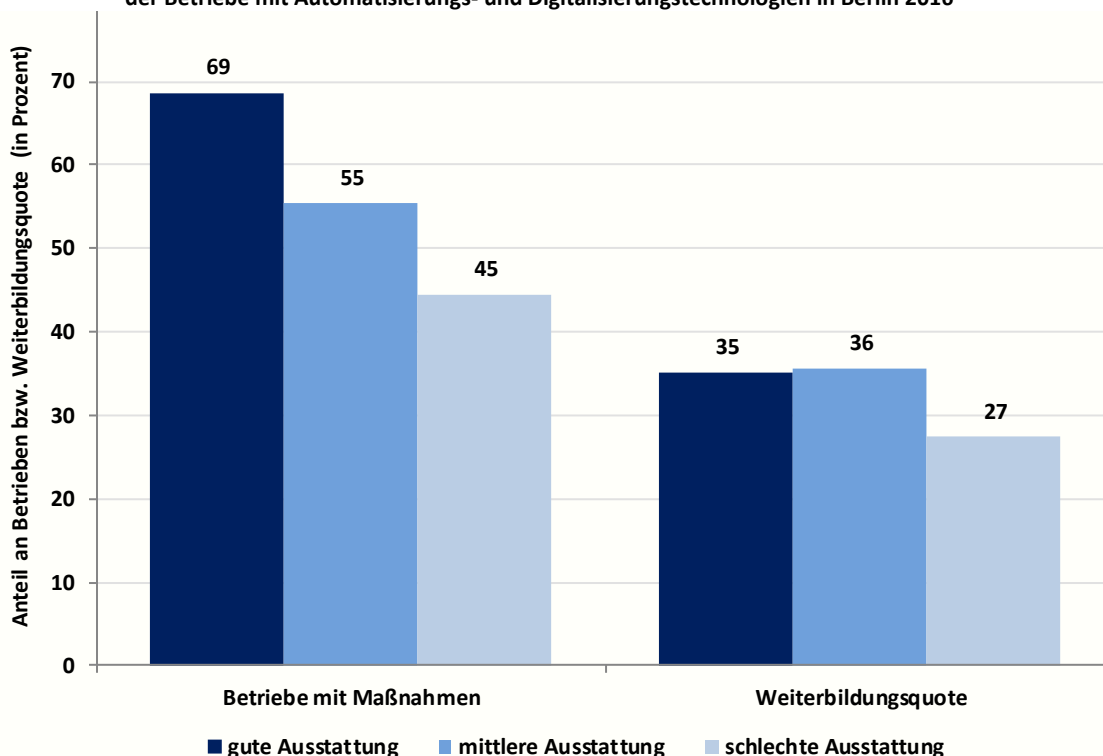
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Befunde zur Struktur der Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Befragung zur sofortigen Einstellung gesucht wurden, unterstreichen den oben aufgezeigten Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstruktur und technologischer Ausstattung. Betriebe mit guter Ausstattung suchten überdurchschnittlich häufig Arbeitskräfte mit einer akademischen Ausbildung. Diese machten 31 % der zur sofortigen Besetzung vorgesehenen Stellen aus. Bei Betrieben, die ihre Ausstattung mit solchen Technologien als „mittel“ einschätzten, war der entsprechende Anteil mit 20 % deutlich kleiner. Bei Betrieben mit einer schlechten Ausstattung richteten sich nur 6 % der angebotenen Stellen an hochqualifizierte Arbeitskräfte.

12.4 Digitalisierung und Qualifizierung

In der gegenwärtigen Diskussion besteht eine große Übereinstimmung darin, dass der Einsatz von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien verstärkte Weiterbildungsanstrengungen erfordert. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe, die hinsichtlich moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik besonders gut aufgestellt sind, ein überdurchschnittlich hohes Weiterbildungsengagement aufweisen. So haben mehr als zwei Drittel der Berliner Betriebe, die ihre Ausstattung mit solchen Technologien mit „gut“ bewerten, ihre Beschäftigten durch Freistellung bzw. Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2016 unterstützt. Von den Betrieben, die ihre Ausstattung als „mittel“ oder als „schlecht“ beurteilten, engagierten sich diesbezüglich deutlich weniger (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016

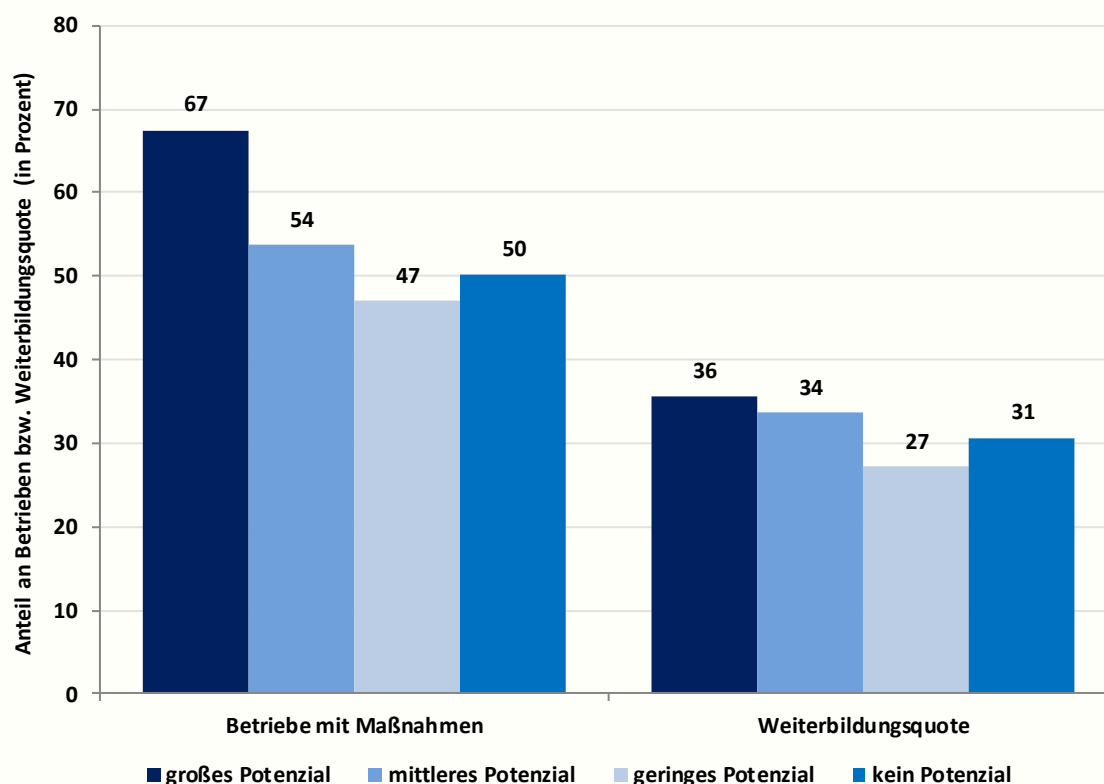


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ein ähnlicher Befund ergibt sich bei Betrachtung der Weiterbildungsquote, d. h. dem Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten. In Betrieben mit einem guten Ausstattungsniveau war diese Quote deutlich höher als in Betrieben, die ihr Niveau eher als schlecht einschätzten. Betriebe mit modernen Technologien bilden somit nicht nur häufiger weiter, sondern beziehen auch größere Teile der Belegschaft in die Weiterbildung ein. Der ermittelte Zusammenhang zwischen Ausstattungsniveau und Weiterbildungsengagement ist keine Spezifik der Berliner Wirtschaft, sondern auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt haben 71 % der Betriebe mit einem guten Ausstattungsniveau ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Weiterbildungsangebote unterbreitet gegenüber 57 % bei Betrieben mit einem mittleren und 40 % bei jenen mit einem schlechten Niveau. Die Weiterbildungsquote betrug bei Ersteren 43, bei Letzteren 29 %.

Betriebe, die im Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien große Potenziale sehen, weisen ebenfalls ein höheres Weiterbildungsengagement auf als jene, die nur ein geringes oder überhaupt kein Potenzial erkennen können (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Berlin 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; Weiterbildung im ersten Halbjahr

Fazit: In Berlin hat sich ein erheblicher Teil der Betriebe bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt. Größere Betriebe stehen an der Spitze dieser Entwicklung, sowohl hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der Thematik, als auch der Potenzialbewertung und der technischen Ausstattung. Die Befunde haben gezeigt, dass die Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien den Betrieben nicht nur hilft, deren Potenziale zu erkennen und fundiert einzuschätzen. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen, auch über ein besseres Ausstattungsniveau. Diese Betriebe erweisen sich außerdem als besonders weiterbildungsaktiv. Die Befragungsergebnisse stützen damit die These, dass der Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit einem hohen Weiterbildungsengagement einhergeht.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Herausgeber:

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel.: (030) 9028-1135
www.berlin.de/sen/arbeit
pressestelle@senias.berlin.de
Bestellungen: (030) 9028-1394.

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

Redaktionsschluss: September 2017.

Fotonachweise:

Umschlag: oben links: © elxeneize - Fotolia.com; oben rechts: © goodluz - Fotolia.com; unten links: © goodluz - Fotolia.com; unten rechts: © pressmaster - Fotolia.com; Vorwort: © SenIntArbSoz.