



BETRIEBSPANEL BERLIN 2023

Ergebnisse der 28. Befragungswelle

BERLIN



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

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

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

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: November 2024

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

Fotonachweise: Umschlag: © Depositphotos - Gorodenkoff

Vorwort: © Anke Illing

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

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

Vorwort

Es ist mir eine Freude, Ihnen das Betriebspanel 2023 vorstellen zu dürfen. In seiner 28. Auflage bietet das Betriebspanel wertvolle Einblicke in die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Berlin.

Die Befragung wurde im dritten Quartal 2023 durchgeführt – eine Zeit, die in Berlin arbeitsmarktpolitisch weiterhin von der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainer sowie dem Fachkräftemangel geprägt war. Der Bericht zeigt Entwicklungen sowie den status quo in diesen und anderen für die Betriebe relevanten Bereichen auf.



Die Rolle der Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten ist von zentraler Bedeutung. Der Erfolg hängt maßgeblich davon ab, welche Chancen die Geflüchteten haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewähren. Das Engagement der Betriebe in diesem Bereich ist bemerkenswert konstant. Im Jahr 2023 sind in etwa jedem zehnten Berliner Betrieb Bewerbungen von geflüchteten Personen aus der Ukraine eingegangen und in etwa einem Drittel dieser Betriebe kam es zu einer Einstellung. Um den gleichbleibenden Beschäftigungsanteil von rund 20 % der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer in Berlin zu erhöhen, bietet das Land Berlin zahlreiche Unterstützungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Denn der Berliner Arbeitsmarkt braucht Fachkräfte. In Berlin sind 40 % aller zu besetzenden Fachkräftestellen unbesetzt geblieben und 39 % der Berliner Betriebe gaben an, Bedarf an Fachkräften zu haben. Der Berliner Senat hat dies erkannt und einen senatsweiten Prozess zur Entwicklung einer Berliner Fachkräftestrategie angestoßen. Unter Federführung meiner Senatsverwaltung wird aktuell das strategische Dach für die gemeinsamen Anstrengungen des Senats zur Fachkräftesicherung erarbeitet.

Weitere Anstrengungen des Berliner Senats, die auch einen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel leisten, werden im Bündnis für Ausbildung unternommen. Das Betriebspanel zeigt, dass sich die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe wie in den Vorjahren auf einem stabilen, niedrigen Niveau bewegt. Zum einen bleiben viele ausbildungswillige Jugendliche unversorgt, was einen hohen Handlungsdruck für alle Akteure der beruflichen Bildung erzeugt. Gleichzeitig bleiben jedes Jahr zu viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Vor allem kleinere Betriebe haben Schwierigkeiten, sich erfolgreich am dualen Ausbildungssystem zu beteiligen. Mit der Umsetzung des Bündnisziels, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen und die

Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe zu erhöhen, würde im gleichen Zuge das Nachwuchskräftepotenzial erhöht. Bis Ende 2025 sollen – gemessen an den unterschriebenen Ausbildungsverträgen – 2.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Zudem ist der Anteil der Berliner Betriebe, die Unterstützungsleistungen für Auszubildende anbieten und sich damit potenziell einen Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Auszubildenden sichern, deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt. Auch in diesem Bereich würde die Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplatzangebote zur Verringerung der Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber beitragen und die Chancen der ausbildungsinteressierten Bewerberinnen und Bewerber erhöhen, ihre Ausbildungsplatzsuche erfolgreich abzuschließen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Tarifbindung, die entscheidend für faire Löhne und Arbeitsbedingungen ist. Gerechte Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und ein funktionierendes Tarifvertragssystem bilden die Basis für Stabilität und die Sicherung des sozialen Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserer Hauptstadt. In Berlin verzeichnen wir jedoch einen Rückgang der Tarifbindung: Nur noch 45 % der Beschäftigten in 13 % der Betriebe sind tarifgebunden. Um die soziale Gerechtigkeit der Beschäftigten in unserer Hauptstadt zu verbessern, müssen wir die Tarifbindung stärken und mehr Unternehmen für eine Teilnahme an tariflichen Regelungen gewinnen. Hierzu gibt es eine vom EU-Parlament am 19. Oktober 2022 verabschiedete Mindestlohnrichtlinie. Dadurch sind die Länder mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von unter 80 % – zu denen leider auch Deutschland zählt – verpflichtet, bis Ende 2025 zur Stärkung der Tarifbindung einen Aktionsplan mit spezifischen Maßnahmen zur schrittweisen Ausweitung der Tarifabdeckung zu erstellen. Um die Bedeutung einer hohen Tarifbindung zu betonen, hat das Land Berlin auf der diesjährigen ASMK einen entsprechenden Antrag eingebracht, der außerdem die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verfolgt.

Abschließend möchte ich mich bei allen bedanken, die zur Veröffentlichung des Berliner Betriebspanels 2023 beigetragen haben. Mein besonderer Dank gilt den befragten Betrieben: Ohne ihre Rückmeldungen und Erfahrungsberichte wäre diese Auswertung nicht möglich gewesen. Mein Dank gilt auch dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kantar Public und SÖSTRA für die Unterstützung bei der Entwicklung, Durchführung und Auswertung des Betriebspanels.



Cansel Kiziltepe

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

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einführung	5
2. Datenbasis	7
3. Betriebsstruktur	10
3.1 Branchenstruktur	10
3.2 Größenstruktur	12
3.3 Altersstruktur	13
4. Wirtschaftliche Lage	15
4.1 Wirtschaftliche Auswirkungen der gestiegenen Preise sowie Engpässe bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen	15
4.2 Ertragslage, Wettbewerbsdruck und Umsatzerwartungen	20
4.3 Wirtschafts- und Industriespionage	23
5. Beschäftigungsentwicklung	25
5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge	25
5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung	31
5.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	38
6. Fachkräftebedarf	43
6.1 Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften	43
6.2 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs	49
7. Betriebliche Ausbildung	54
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	55
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	59
7.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende	63
7.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen	66
8. Weiterbildung	70
8.1 Weiterbildungsbeteiligung	71
8.2 Struktur der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer	73
8.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung	75
9. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung	77
9.1 Tarifbindung	77
9.2 Orientierung an Tarifverträgen	80
9.3 Betriebliche Interessenvertretung	83
Glossar	86

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2023 fand diese Befragung zum 28. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt 14.700 Betrieben vor, darunter 980 Betriebe aus Berlin. Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2023.

Preissteigerungen und Engpässe bei Rohstoffen und Vorleistungen stellen die Berliner Wirtschaft vor große Herausforderungen

In mehr als der Hälfte (61 %) der Berliner Betriebe führten Preissteigerungen sowie die Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen zu negativen wirtschaftlichen Effekten. Die größten Probleme bereiteten die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe: Mehr als die Hälfte (59 %) der Berliner Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sah sich hier sehr stark (22 %) oder stark (37 %) beeinträchtigt. Die Herausforderungen durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich in der Ertragslage der Betriebe wider. Lediglich 58 % der Berliner Betriebe – und damit weniger als im Jahr davor¹ – konnten ein positives Jahresergebnis im hier betrachteten Geschäftsjahr erzielen. Dies war zugleich der zweitniedrigste Wert seit 2010.

Rund jeder achte Berliner Betrieb von Industrie- und Wirtschaftsspionage betroffen

Unternehmen sehen sich nicht nur mit gestiegenen Preisen und Engpässen bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen konfrontiert, sondern auch mit weiteren Herausforderungen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen. So sahen sich 12 % der Berliner Betriebe in den letzten fünf Jahren mindestens einem konkreten Spionageangriff ausgesetzt; weitere 4 % der Betriebe berichteten von Verdachtsfällen. Im Bundesdurchschnitt lagen die entsprechenden Anteile mit 9 % sowie 4 % auf einem ähnlichen Niveau.

¹ Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im zweiten Halbjahr abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung 2023 war dies das Geschäftsjahr 2022.

Bessere Beschäftigungsentwicklung als im Bundesdurchschnitt; jüngste Zuwächse aber deutlich schwächer als in den Vorjahren

Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch im Jahr 2023 gestiegen (+1,6 % bzw. +26 Tsd. Personen ggü. Vorjahr). Die jüngste Entwicklung fiel damit zwar wiederum besser aus als im Durchschnitt aller Bundesländer (+0,8 %), das aktuelle Wachstum lag allerdings deutlich unter jenem im vorangegangenen Berichtsjahr. Rund jeder dritte Betrieb in Berlin konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum Beschäftigungswachstum bei. In rund einem Fünftel der Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen 50 % der Betriebe des Landes hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahresverlauf nicht verändert.

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

In der aktuellen Erhebung 2023 gab rund jeder neunte Betrieb an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz beworben hatten. Von diesen Betrieben gab mehr als jeder dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Im Vergleich zur Vorjahreserhebung, als erstmals entsprechende Daten erhoben wurden, ist der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Anfragen bzw. Bewerbungen um 3 Prozentpunkte, der Anteil von Betrieben mit anschließender Beschäftigung – bezogen auf Betriebe mit Kontakten zu ukrainischen Geflüchteten – um 6 Prozentpunkte gestiegen. Rund ein Drittel der eingestellten Geflüchteten übte bzw. übt qualifizierte Tätigkeiten aus, wurde bzw. wird also auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die berufliche Qualifikationen voraussetzen.

Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften trotz ungünstiger Rahmenbedingungen hoch; Deckung der Nachfrage aber weiterhin schwierig

39 % der Berliner Betriebe hatten trotz der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen durch Preissteigerungen sowie Engpässen bei Energie und Treibstoffen einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Insgesamt bewegte sich der Bedarf – gemessen an der Zahl der zu besetzenden Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte – wieder auf dem Rekordniveau der Vor-Corona-Jahre. In mehr als jedem zweiten Betrieb, der im ersten Halbjahr 2023 Fachkräfte suchte, konnte mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte nicht besetzt werden. Der Anteil der bis zur Jahresmitte noch unbesetzten an allen (im ersten Halbjahr) 2023 zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 40 %.

Berliner Wirtschaft setzt vor allem auf attraktive Arbeitsbedingungen und Weiterbildung, um Fachkräftebasis zu sichern und Engpässe zu vermeiden

Zur Fachkräftesicherung setzen fast zwei Drittel (60 %) der Berliner Betriebe auf attraktive Arbeitsbedingungen. Hierzu gehört auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von fast jedem zweiten Betrieb als relevante Fachkräftestrategie beurteilt wird. Ähnlich viele Betriebe sehen in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein probates Mittel. In der eigenen Ausbildung sieht dagegen nur rund jeder vierte befragte Betrieb eine geeignete Strategie, was damit zusammenhängen dürfte, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können.

Betriebliche Ausbildungsbasis und tatsächliche Ausbildungsbeteiligung geringer als im Bundesdurchschnitt; viele unbesetzte Ausbildungsplätze

Nach eigenen Angaben erfüllen 38 % der Berliner Betriebe die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung (betriebliche Ausbildungsbasis). Während fast drei Viertel der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (30 %). Von den ausbildungsberechtigten Berliner Betrieben beteiligte sich im Jahr 2023 knapp die Hälfte (47 %) an der Ausbildung.² Bezogen auf alle Berliner Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 18 %. Berlin liegt damit nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Viele Betriebe unterstützen ihre Auszubildenden durch Mobilitätzuschüsse, Prämien oder sonstige Leistungen

In Berlin bietet jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb eine oder mehrere Unterstützungsleistungen für Auszubildende an. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil mit 61 % größer. Mit Abstand am häufigsten - 38 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bieten dies an - werden Auszubildende in Berlin durch eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten) unterstützt. Nur eine geringe Anzahl von ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin ist mit dem Förderprogramm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ vertraut, während 95 % noch nie von diesem Programm gehört haben.

² Um das generelle Ausbildungsengagement der Wirtschaft besser beurteilen zu können, wird „Ausbildungsbeteiligung“ im vorliegenden Bericht relativ breit gefasst (siehe ausführlich Kapitel 7).

Weiterbildungsbeteiligung weiter gestiegen und fast wieder auf dem Niveau vor Ausbruch der Corona-Pandemie

Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Berliner Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren bei 48 % und damit deutlich über dem Vorjahreswert. Mit der gewachsenen Zahl von weiterbildungsaktiven Betrieben ist auch die Zahl der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnehmen gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 3 Prozentpunkte erhöht und erreichte 37 %. Aufgrund dieser Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten fast wieder auf dem Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde.

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

In Berlin sind derzeit rund 13 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben sind rund 45 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 lagen die Werte noch bei 20 % bzw. 53 %. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen besteht nach wie vor eine relativ große Tariflücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt.

Einen Betriebsrat bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es in nur 6 % der Berliner Betriebe.³ Während es in den zahlreichen Berliner Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten mehrheitlich (58 %) ein solches Gremium. Im Ergebnis ist der Anteil der hiervon berührten Beschäftigten deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 44 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Berlin auf dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts.

³ Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle Berliner Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

1. Einführung

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

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft. Im Mittelpunkt der Gegenüberstellung stehen die Merkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter (Kapitel 3). Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Betroffenheit der Unternehmen von den Preissteigerungen und den Engpässen bei Energie und Rohstoffen vorgelegt. Die Ausführungen hierzu werden ergänzt um weitere Befunde zur wirtschaftlichen Lage (Ertragssituation, Wettbewerbsdruck) sowie um das neu aufgenommene Thema Industrie- und Wirtschaftsspionage (Kapitel 4). Im darauffolgenden Kapitel werden Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen präsentiert. In diesem Zusammenhang wird zusätzlich die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine thematisiert – zum zweiten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im vorangegangenen Befragungsjahr (Kapitel 5).

Mit dem Betriebspanel werden standardmäßig auch empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. Die hierzu vorgelegten Befunde werden ergänzt um

Ergebnisse zu den Strategien der Betriebe, mit denen diese künftig die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken wollen (Kapitel 6).

Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. Es wurde auch erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Die Darstellung hierzu wird ergänzt um aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen. Im Rahmen dieser Ausführungen werden auch Befunde zu betrieblichen Angeboten zur Unterstützung von Auszubildenden vorgelegt (Kapitel 7).

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Daten hierzu werden jährlich erhoben und in Kapitel 8 vorgestellt. Ebenfalls zum Standardprogramm gehören Fragen zur Entwicklung der Tarifbindung sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden im abschließenden Kapitel 9 präsentiert.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2023 liegen verwertbare Interviews von 980 Berliner Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurde 1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 3 % aller Beschäftigten in Berlin tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Dezember 2023. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können.

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

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

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

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

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

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2023 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2023 bzw. auf das erste Halbjahr 2023.

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit

dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit können im Ergebnisbericht prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).⁴

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

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

⁴ Der Ausweis von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe.

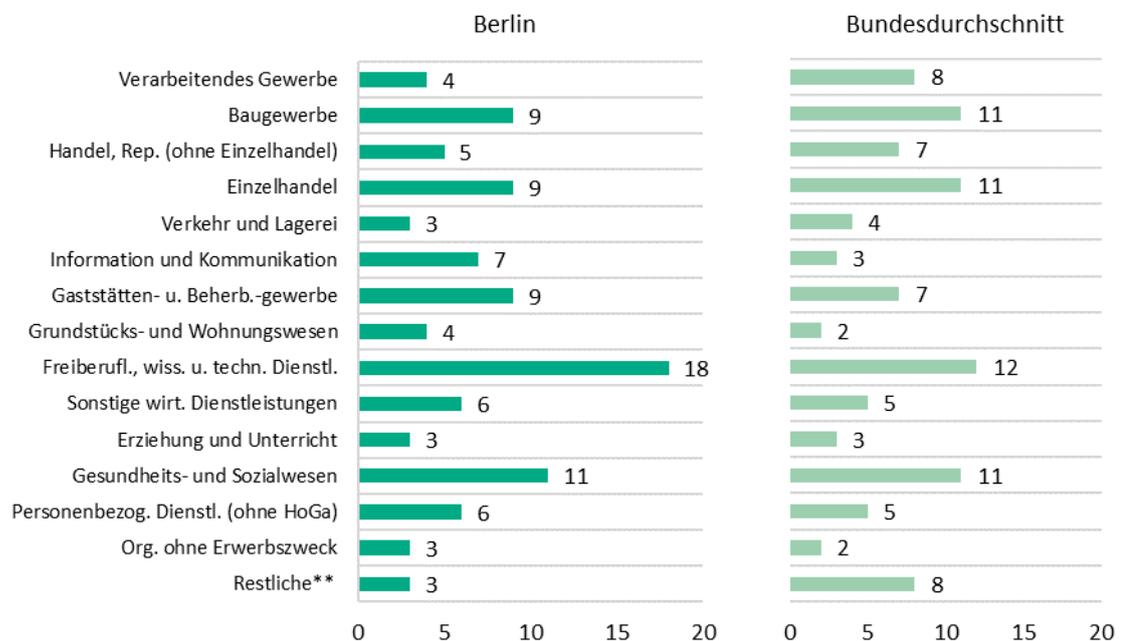
3. Betriebsstruktur

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

3.1 Branchenstruktur

In Berlin gibt es rund 100 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 1,9 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Von herausragender Bedeutung ist der Dienstleistungssektor. Dieser stellt 83 % der Betriebe und 77 % der Beschäftigten in Berlin (Bundesdurchschnitt: 74 % und 67 %). Von allen Bereichen sticht insbesondere die Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit einem Anteil von 18 % an allen Berliner Betrieben heraus (vgl. Abbildung 1).

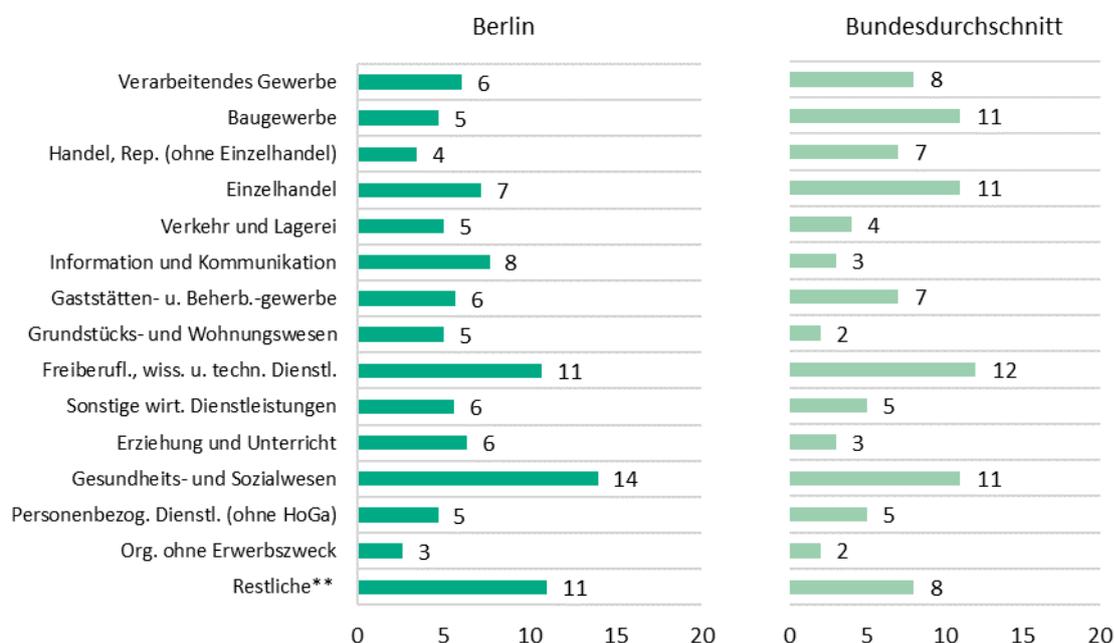
Abbildung 1: Verteilung der Betriebe nach Branchen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. **Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Öffentliche Verwaltung.

Zur Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gehören z. B. Betriebe aus den Bereichen Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung sowie Vermietung von beweglichen Sachen. Die genannte Branche zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als viele andere Branchen. Insgesamt entfallen 11 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese Branche (vgl. Abbildung 2).⁵

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. **Restliche = Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Öffentliche Verwaltung.

Die Branche übt damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung, als vergleichsweise kleine Branchen wie etwa die Branche der Organisationen ohne Erwerbszweck (3 % der Betriebe, 3 % der Beschäftigten).

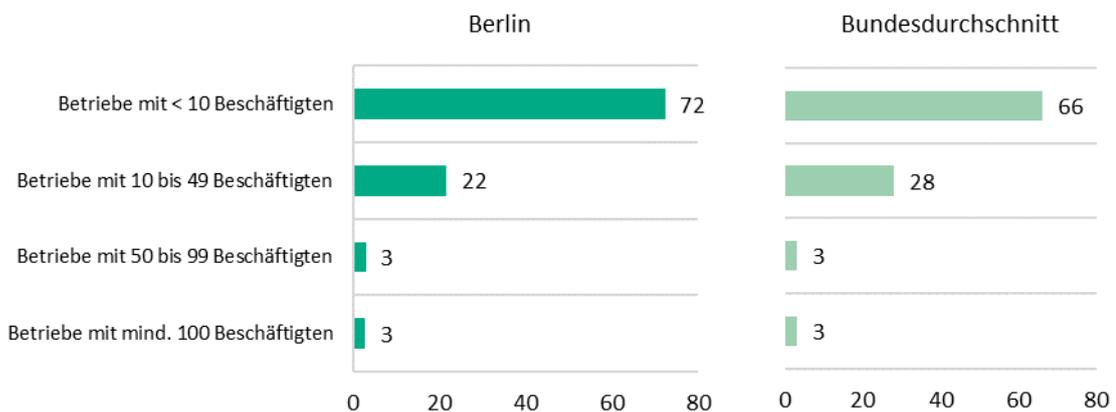
⁵ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Die Bedeutung der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ist in Berlin – gemessen am Anteil an den Betrieben (18 %) – deutlich größer als im Bundesdurchschnitt (12 %). Berlin weist darüber hinaus einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben und Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche (7 %) sowie in den beiden Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (9 %) und Grundstücks- und Wohnungswesen (4 %) auf. Die meisten Arbeitsplätze stellt aktuell das Gesundheits- und Sozialwesen: 14 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung dieser Branche. Während der Dienstleistungssektor in Berlin überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze bietet, ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kleiner als im bundesweiten Durchschnitt.

3.2 Größenstruktur

Von den rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen fast drei Viertel (72 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

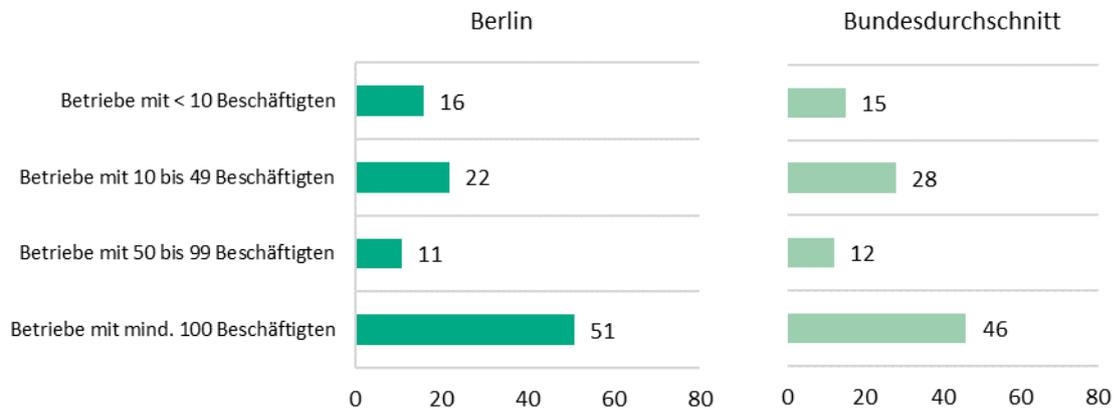


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Bundesweit stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 66 % ist der Anteil allerdings nicht ganz so groß wie in Berlin. Die Berliner Wirtschaft ist damit in etwas stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als im bundesweiten Durchschnitt. Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, machen nur 3 % aller Betriebe aus. In Betrieben dieser Größenklasse arbeitet aber etwas mehr als jede bzw.

jeder zweite Beschäftigte (51 %). Damit arbeiten mehr als dreimal so viele Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb wie in einem Kleinstbetrieb (16 %) (vgl. Abbildung 4).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

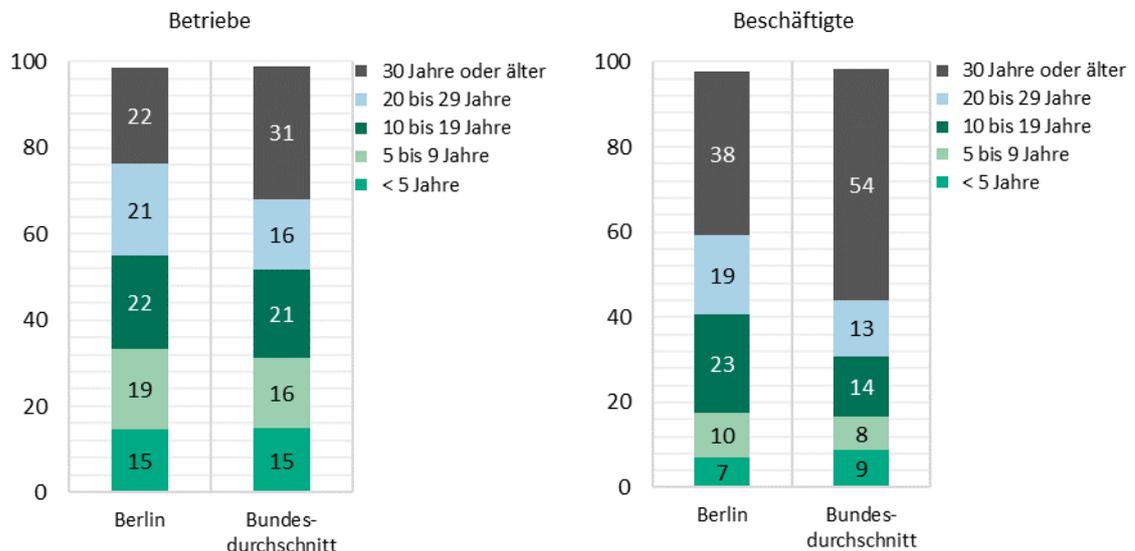
3.3 Altersstruktur

Der etwas höhere Anteil der Kleinstbetriebe in Berlin könnte mit dem dynamischen Gründungsgeschehen und dem daraus resultierenden, höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen. Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen.⁶ Von den derzeit rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin wurden rund vier von fünf erst nach 1990 gegründet. Lediglich 22 % sind älter als 30 Jahre. Der Anteil an solchen älteren und etablierten Betrieben ist damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt, der von jüngeren

⁶ Der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt geringere Anteil von älteren und etablierten Betrieben dürfte mit verschiedenen Faktoren zusammenhängen. Die Lohnsubvention von ca. 10 Prozent der Bruttolohnsumme sowie die Berlinförderung hatten dazu geführt, dass das frühere Westberlin eher verlängerte Werkbank war und Produktion nach 1990 in erheblichem Umfang, eingestellt wurde. Im Ostteil Berlins wurde ein nennenswerter Teil der damaligen, seit vielen Jahren bestehenden „Alt-Betriebe“ im Zuge der erfolgten Sanierungs- und Privatisierungsarbeit der Treuhandanstalt bzw. der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben (BvS) liquidiert. Zugleich wurden in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung zahlreiche neue Betriebe gegründet (vgl. BvS [Hrsg.]: Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen. Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben. Abschlussbericht der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben. Berlin 2003).

Betrieben entsprechend größer. So beläuft sich der Anteil von Betrieben, die weniger als 10 Jahre alt sind in Berlin auf 34 % gegenüber 31 % im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 5).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Bei einer Betrachtung der Beschäftigtenanteile werden die Unterschiede noch deutlicher: Im Bundesdurchschnitt arbeiten 54 % der Beschäftigten in einem Betrieb, der 30 Jahre oder noch länger am Markt existiert, aber nur 38 % der Berliner Beschäftigten. Umgekehrt sind 59 % der Berliner Beschäftigten in einem Betrieb tätig, der in den letzten 30 Jahren gegründet wurde. Im Durchschnitt aller Bundesländer sind dies nur 44 % der Beschäftigten.

Fazit: Die Berliner Betriebslandschaft ist, ähnlich wie der Durchschnitt der übrigen Bundesländer, kleinteilig strukturiert. In Berlin ist der Anteil von Kleinstbetrieben allerdings noch etwas größer als im Bundesdurchschnitt. Zudem ist der Bestand von älteren und etablierten Betrieben kleiner. Darüber hinaus weist Berlin einen höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben und einen niedrigeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes auf. Der Dienstleistungssektor übt damit einen überdurchschnittlich starken Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung.

4. Wirtschaftliche Lage

Die vergangenen Jahre waren von einer Reihe geopolitischer und ökonomischer Entwicklungen gezeichnet, deren Einfluss bis in die kleinste Facette der Wirtschaft reichte und damit potenziell auch Effekte auf die Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigung in den Betrieben hatte. So hatte und hat der Krieg in der Ukraine nicht nur dramatische Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa, sondern auch auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der Betriebe.⁷ Darüber hinaus entstanden Engpässe bei Rohstoffen, Energie sowie Vorleistungen und die Preise stiegen deutlich an: Die Erdgas- und Strompreise für industrielle Abnehmer in Deutschland haben sich zwischen 2019 und 2022 mehr als verdoppelt.⁸

4.1 Wirtschaftliche Auswirkungen der gestiegenen Preise sowie Engpässe bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen

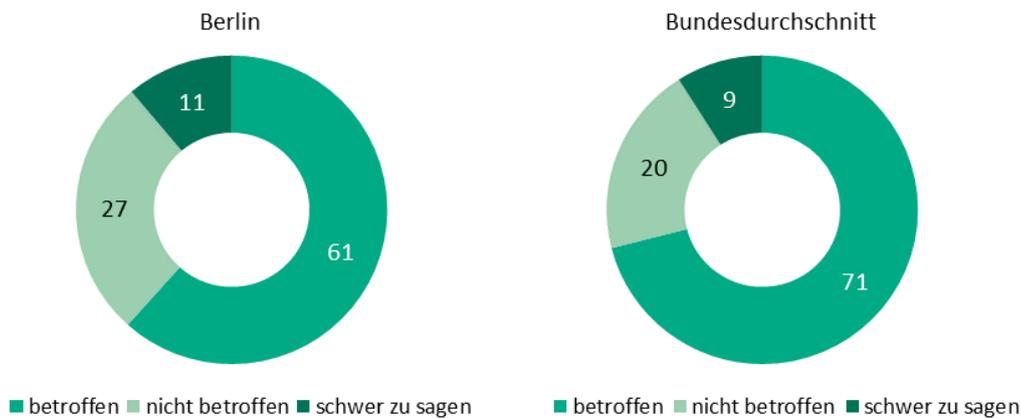
Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob sich die entstandenen Engpässe bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen sowie die Preissteigerungen auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe ausgewirkt haben. Gemeint waren sowohl negative als auch positive Effekte. Der aktuellen Befragung zufolge gab es bei mehr als der Hälfte (61 %) der Berliner Betriebe entsprechende Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit. Rund ein Viertel (27 %) der befragten Betriebe spürte demgegenüber keine Effekte. Die übrigen 11 % der Befragten konnten die wirtschaftlichen Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen. Im Durchschnitt aller Bundesländer fiel der Anteil wirtschaftlich betroffener Betriebe mit 71 % noch höher aus als in Berlin (vgl. Abbildung 6).⁹

⁷ Die wirtschaftlichen Effekte des russischen Angriffskriegs in der Ukraine wurden ausführlich in der Befragung im Jahr 2022 untersucht (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2022. Ergebnisse der 27. Befragungswelle).

⁸ Durchschnittspreise ohne Steuern, Abgaben, Umlagen im 2. Halbjahr 2019 und im 2. Halbjahr 2022 (vgl. Statistisches Bundesamt: Daten zur Energiepreisentwicklung. Juli 2023).

⁹ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Haben sich die veränderten Preise oder die Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle ausgewirkt? Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wenn ja: Waren oder sind die wirtschaftlichen Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle überwiegend negativ, überwiegend positiv oder beides im gleichen Maße?“.

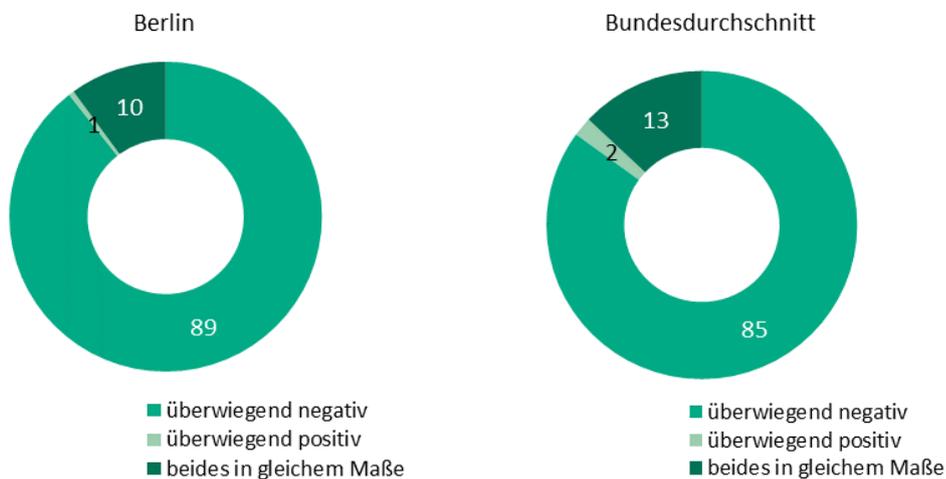
Abbildung 6: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von Preissteigerungen oder Engpässen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Wenn Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen spürten, dann in der Mehrheit negative. So gaben rund 9 von 10 der von Preissteigerungen oder Engpässen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen wirtschaftlich betroffenen Betriebe in Berlin an, „überwiegend negativ“ betroffen gewesen zu sein (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Art der wirtschaftlichen Betroffenheit von Preissteigerungen oder Engpässen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



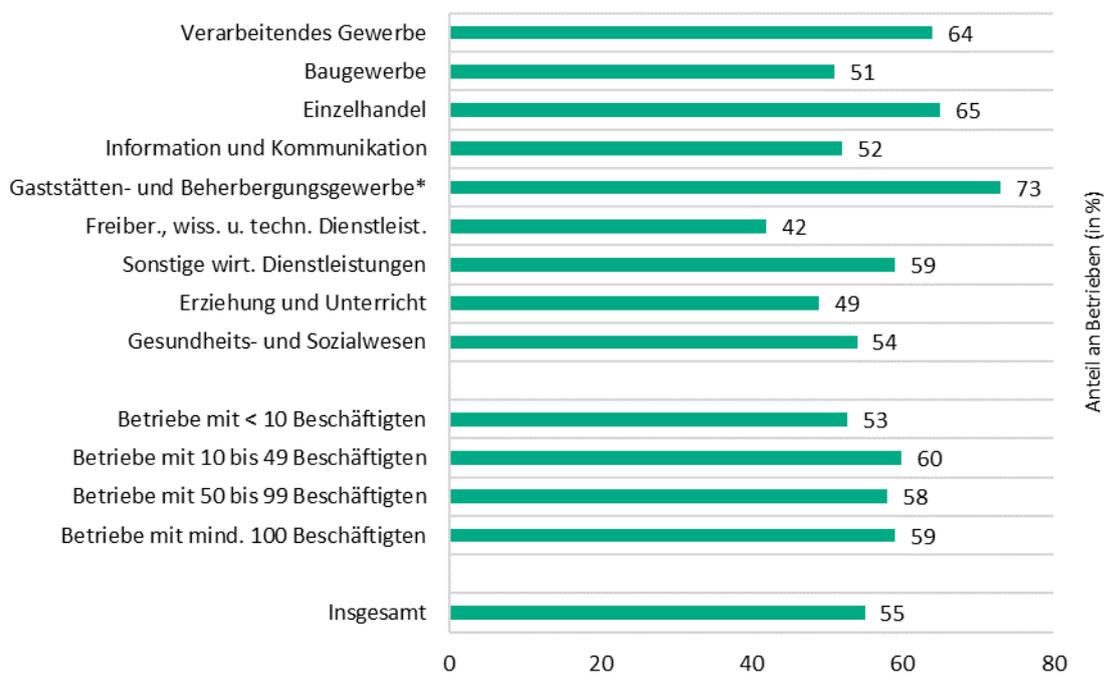
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen.

Unternehmen, die von diesen Veränderungen profitieren konnten, bilden mit einem Anteil in Höhe von 1 % der Betriebe eine absolute Ausnahme. Für die übrigen 10 % der betroffenen Berliner Betriebe traf „beides in gleichem Maße“ zu. Im Bundesdurchschnitt ergab sich eine ähnliche Verteilung wie in Berlin.

Von den veränderten Preisen sowie den Engpässen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen überwiegend negativ betroffen waren damit insgesamt 55 % der Betriebe - bezogen auf die Gesamtheit der Berliner Wirtschaft (Bundesdurchschnitt: 61 %).

Die Auswirkungen waren in allen Branchen und Betrieben aller Größenklassen der Berliner Wirtschaft zu spüren (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit überwiegend negativer Betroffenheit von Preissteigerungen oder Engpässen bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

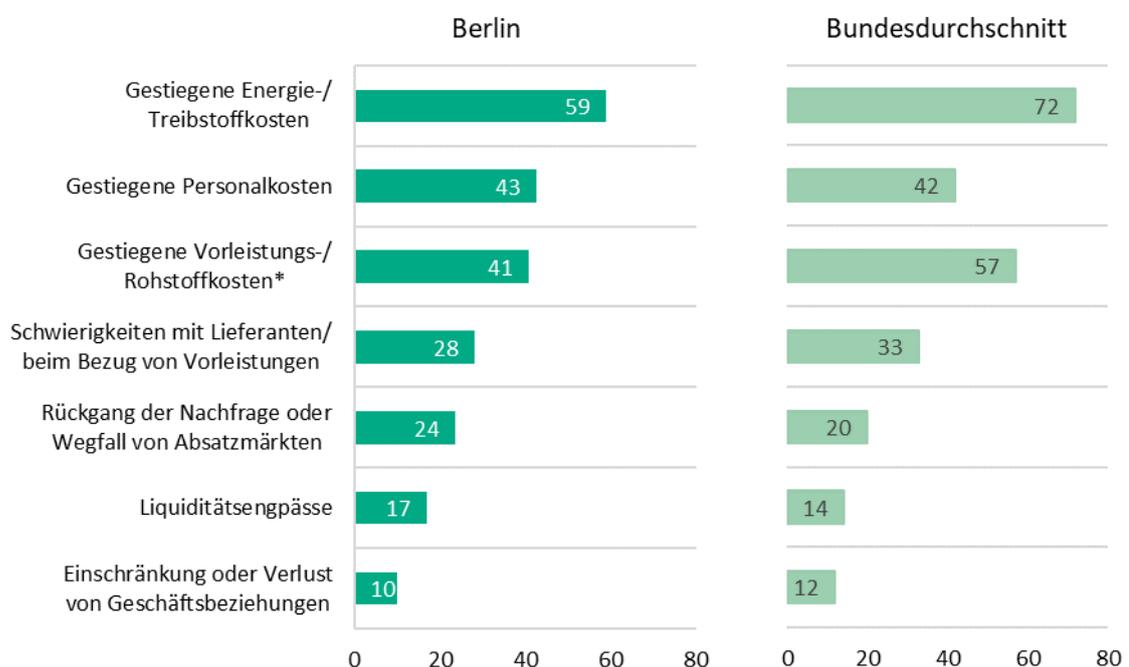
Im Branchenvergleich fällt vor allem das bereits durch die Einschränkungen während der Corona-Pandemie stark beeinträchtigte Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe auf. Dort berichteten rund drei Viertel der Befragten von negativen Effekten auf die Geschäftstätigkeit - so viele wie in keiner anderen Branche. Der ermittelte Wert ist allerdings mit großen Unsicherheiten behaftet, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl in dieser Branche relativ klein ist. Mit einem Anteil von jeweils rund zwei Dritteln gab es darüber hinaus viele überwiegend negativ betroffene Betriebe auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel, und damit in Bereichen, die besonders energie- bzw. vorleistungsintensiv sind.

In Bezug auf die Betriebsgröße sind die Unterschiede wesentlich kleiner als zwischen den Branchen. In allen vier ausgewiesenen Größenklassen berichtete jeweils mindestens die

Hälfte der Befragten von überwiegend negativen Auswirkungen infolge der Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen.

Die negativ¹⁰ betroffenen Betriebe wurden zusätzlich nach den konkreten Auswirkungen gefragt. Dabei zeigte sich, dass die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe die größten Probleme bereiteten: Mehr als die Hälfte (59 %) der Berliner Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hier sehr stark (22 %) oder stark (37 %) beeinträchtigt (vgl. Abbildung 9).¹¹

Abbildung 9: Art der wirtschaftlichen Belastungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt (starke oder sehr starke Belastungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen. *ohne Energie- und Treibstoffe.

Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe stellten für 41 % der negativ betroffenen Betriebe eine sehr starke (13 %) oder starke (28 %) Belastung dar. Eine ähnlich große Zahl von Betrieben berichtete von gestiegenen Personalkosten. Die weiteren abgefragten Herausforderungen haben die Betriebe hingegen in deutlich geringerem Ausmaß belastet. Im Bundesdurchschnitt ist die Rangfolge der genannten Belastungen

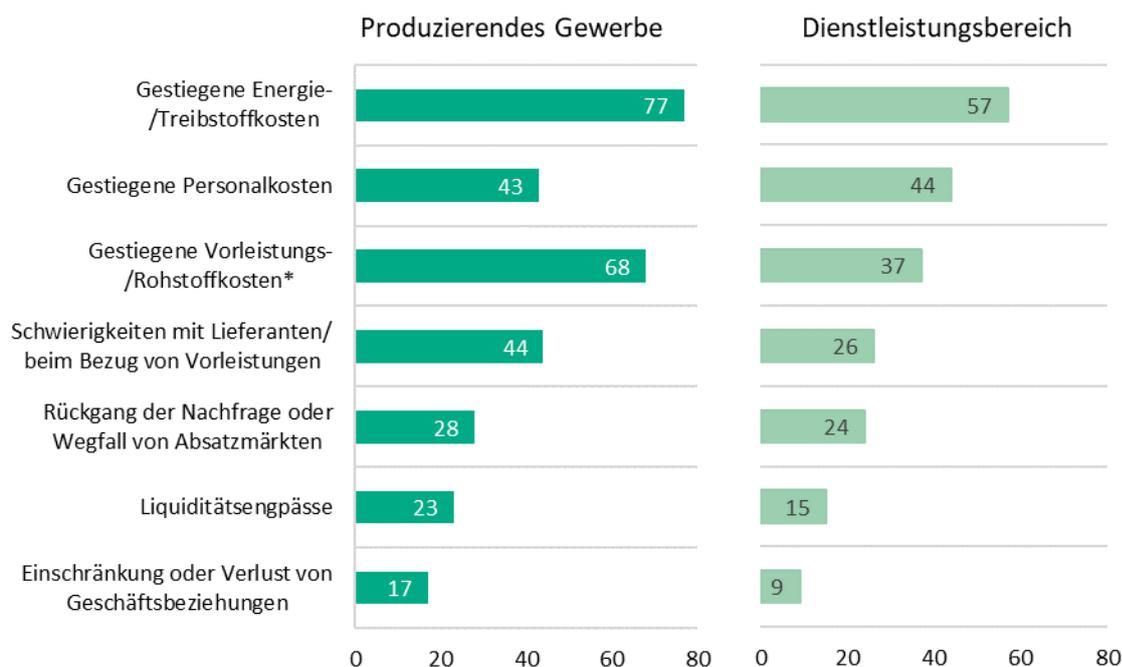
¹⁰ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die überwiegend negativ betroffen gewesen sind, als auch diejenigen, die negative und positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt haben.

¹¹ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wie stark haben die folgenden Auswirkungen Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle getroffen? Bitte geben Sie an, ob Ihr Betrieb überhaupt nicht, gering, mittel, stark oder sehr stark betroffen ist.“

ähnlich wie in Berlin. Die Anteilswerte bei gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe sowie Kosten für andere Vorleistungen oder Rohstoffe fielen in Berlin allerdings deutlich niedriger aus, was möglicherweise mit dem geringeren Anteil von (energieintensiven) Industriebetrieben zusammenhängen könnte.

Die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe für Betriebe sowie für sonstige Vorleistungen und Rohstoffe stellten vor allem Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Bauwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe) vor große Herausforderungen. Die Anteile hiervon betroffener Betriebe fielen deutlich höher aus als bei Betrieben im Dienstleistungssektor. Auch waren im Produzierenden Gewerbe Schwierigkeiten mit Lieferanten oder beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen relevanter als im Dienstleistungssektor. Bei den übrigen Belastungen gab es demgegenüber nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen (vgl. Abbildung 10).¹²

Abbildung 10: Art der wirtschaftlichen Belastungen (starke oder sehr starke Belastungen) im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen. *ohne Energie- und Treibstoffe.

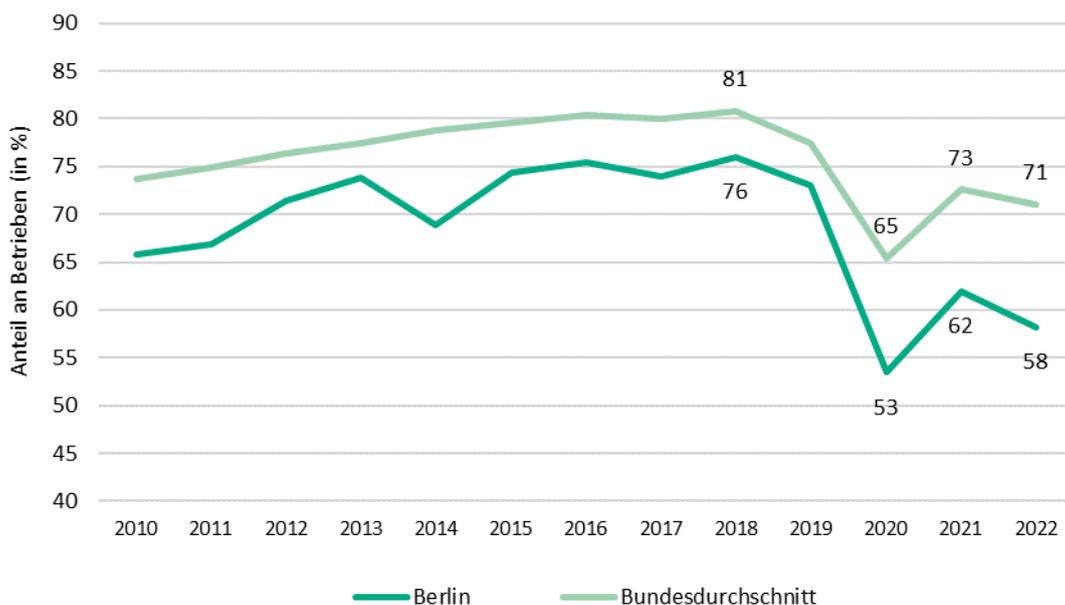
¹² Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wie stark haben die folgenden Auswirkungen Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle getroffen? Bitte geben Sie an, ob Ihr Betrieb überhaupt nicht, gering, mittel, stark oder sehr stark betroffen ist.“

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße sind nur geringe Unterschiede zu erkennen. Die Rangfolge der Belastungen ebenso wie die Zahl der Nennungen waren in den vier ausgewiesenen Größenklassen ähnlich.

4.2 Ertragslage, Wettbewerbsdruck und Umsatzerwartungen

Die Herausforderungen durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln sich in der Ertragslage der Betriebe wider, wie der Blick auf die letzten Jahre zeigt. Im Zuge der Corona-Pandemie war der Anteil von Betrieben, die ein positives Jahresergebnis (Reingewinn) erzielen konnten dramatisch eingebrochen und erreichte neue Negativrekorde. Mit dem Abklingen der pandemiebedingten Einschränkungen gab es wieder mehr Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Ertragslage in Berlin und im Bundesdurchschnitt (Betriebe mit positivem Jahresergebnis)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

Diese Entwicklung hat sich im Geschäftsjahr 2022¹³ allerdings nicht fortsetzen können: Lediglich 58 % der Berliner Betriebe konnten ein positives Jahresergebnis erzielen, und

¹³ Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im zweiten Halbjahr abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung 2023 war dies das Geschäftsjahr 2022.

damit weniger als im Jahr davor. Dies war zugleich der zweitniedrigste Wert im hier betrachteten Zeitraum seit 2010. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen lag der Anteil von Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis in Berlin sowohl im Geschäftsjahr 2022 als auch in den vorangegangenen Geschäftsjahren stets unter dem Bundesdurchschnitt.

Der Anteil von Betrieben mit positivem Jahresergebnis steigt tendenziell mit der Betriebsgröße: Konnten 68 % der Großbetriebe (ab 100 Beschäftigten) im Geschäftsjahr 2022 einen Reingewinn erzielen, waren es unter den Kleinst- (weniger als 10 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) sowie den mittleren Betrieben (50 bis 99 Beschäftigte) nur zwischen 55 % und 58 %. Unter den Betrieben, die nach eigenen Angaben nicht überwiegend negativ von den Engpässen und Preissteigerungen der letzten Monate betroffen waren, konnten fast zwei Drittel (63 %) einen Reingewinn verzeichnen. Unter den überwiegend negativ betroffenen Betrieben lag der Anteil mit positivem Jahresergebnis deutlich niedriger, es gelang aber immer noch etwas mehr als der Hälfte der Betriebe (55 %), trotz der negativen gesamtwirtschaftlichen Einflüsse Gewinne zu erwirtschaften. In Betrieben, denen es nicht gelang, Gewinne zu realisieren, verlief auch die Beschäftigungsentwicklung ungünstiger als in den übrigen Betrieben. Von allen Betrieben mit Beschäftigungsabbau im Zeitraum zwischen Mitte 2022 und 2023 (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5) verzeichneten 26 % Verluste - und damit fast doppelt so viele wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (14 %).

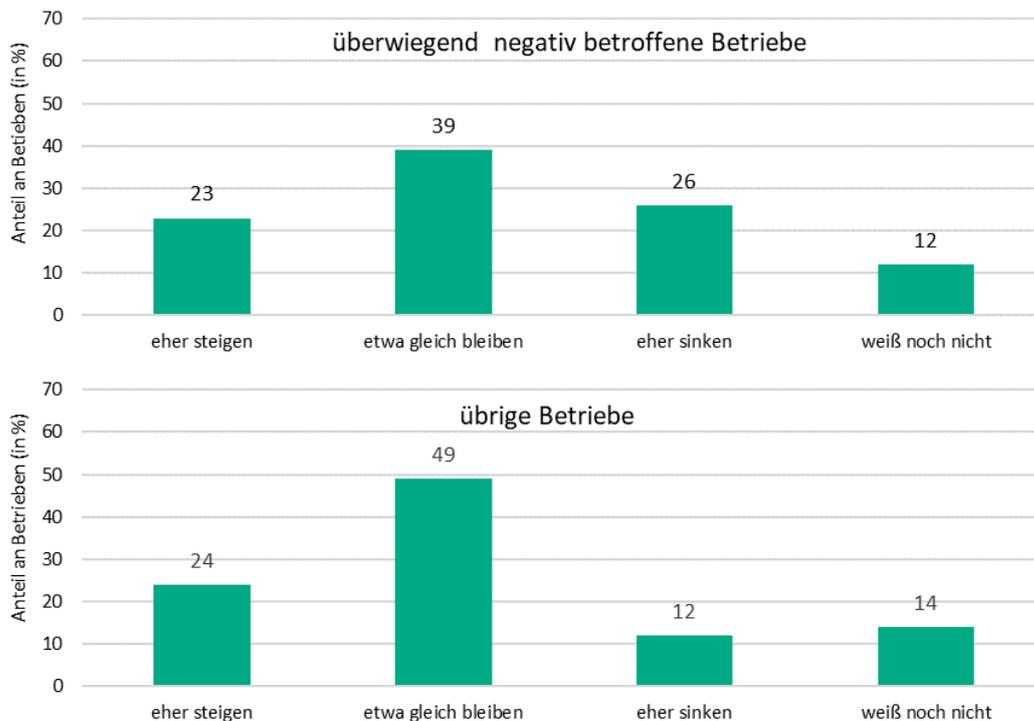
Rund jeder vierte Betrieb (28 %) in Berlin sah sich zum Zeitpunkt der Befragung einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Größere, oftmals auch exportierende Betriebe müssen sich in der Regel auch gegen internationale Konkurrenz durchsetzen. Es ist daher wenig überraschend, dass sich 42 % der Berliner Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen, gegenüber lediglich 27 % der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben, die aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um ihren Fortbestand bangten, war allerdings bei den Kleinstbetrieben mit 54 % etwas höher als bei den Großbetrieben (46 %).

In der Gruppe der Betriebe mit überwiegend negativen Belastungen durch die Preissteigerungen sowie Engpässe bei Energie und Rohstoffen berichtete rund jeder Dritte (34 %), in einem Marktumfeld mit hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck zu agieren. Mehr als jeder zweite (53 %) dieser Betriebe fürchtete aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks um den Fortbestand des Unternehmens - das entspricht fast 10 % aller Betriebe in Berlin.

Für das Geschäftsjahr 2023 erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung 43 % der Berliner Betriebe, dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben werde, 23 % gingen von einer Steigerung und 20 % von einer Verringerung ihrer Umsätze gegenüber 2022 aus. Im Bundesdurchschnitt wurden ähnliche Werte ermittelt.¹⁴ Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung fielen die Erwartungen der Berliner Wirtschaft deutlich schlechter aus. So ist der Anteil von Betrieben, die mit einer Steigerung ihres Umsatzes rechneten, um fast 10 Prozentpunkte gesunken.

Betriebe, die überwiegend negativ von den Preissteigerungen sowie den Engpässen bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen betroffen sind, blickten insgesamt negativer in die Zukunft als die übrigen Betriebe, d. h. jene, die nicht überwiegend negativ hiervon betroffen waren (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Umsatzerwartungen der Betriebe für das Geschäftsjahr 2023 nach Betroffenheit von Preissteigerungen und Engpässen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz.

So rechneten 26 % der betroffenen Betriebe mit sinkenden Umsätzen für das Geschäftsjahr 2023 und damit etwas mehr als doppelt so viele wie in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe.

¹⁴ Die Angaben zur erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens beziehen sich auf alle Betriebe mit Umsatz. In der aktuellen Befragung sind dies hochgerechnet 90 % aller Betriebe in Berlin.

4.3 Wirtschafts- und Industriespionage

Unternehmen sehen sich nicht nur mit gestiegenen Preisen und Engpässen bei Energie, Treibstoffen und anderen Vorleistungen konfrontiert, sondern auch mit weiteren Herausforderungen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen, wie z. B. Wirtschafts- und Industriespionage.¹⁵ Spionageaktivitäten, also illegale Aktivitäten zur Erlangung oder Sammlung von Geschäftsgeheimnissen, Technologien oder strategischen Informationen von Unternehmen, können erhebliche Wettbewerbsnachteile und finanzielle Verluste nach sich ziehen.¹⁶ In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es in 12 % der Betriebe in Berlin mindestens einen konkreten Spionageangriff; weitere 4 % der Betriebe berichteten von Verdachtsfällen. Im Bundesdurchschnitt lagen die entsprechenden Anteile mit 9 % sowie 4 % auf einem ähnlichen Niveau. Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe waren etwas häufiger Opfer von Spionageangriffen als jene aus dem Dienstleistungsgewerbe (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Wirtschaftssektoren

Wirtschaftssektor	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
Produzierendes Gewerbe	15	4
Dienstleistungsgewerbe	11	4
Insgesamt	12	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Von Industrie- und Wirtschaftsspionage waren Betriebe aller Größenklassen betroffen. Dabei berichteten mittlere Betriebe am häufigsten von Verdachtsfällen, Kleinstbetriebe am seltensten. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in größeren Betrieben entsprechende Aktivitäten aufgrund stärker ausgeprägter Sicherheitssysteme eher entdeckt werden (vgl. Tabelle 3).

¹⁵ Industrie- bzw. Wirtschaftsspionage unterscheiden sich hinsichtlich der veranlassenden Stelle: Bei Wirtschaftsspionage handelt es sich um staatlich gelenkte Aktivitäten (z. B. durch Nachrichtendienste), bei Industriespionage, auch Konkurrenzspionage genannt, um nicht staatliche Aktivitäten durch Wettbewerber. Da für die betroffenen Betriebe der Urheber von Spionageaktivitäten häufig nicht zu identifizieren ist, wird im Folgenden zwischen den beiden Arten von Spionage nicht unterschieden.

¹⁶ In Berlin fungiert die Zentrale Ansprechstelle Wirtschaftsschutz (ZAW) als Hauptanlaufpunkt für die Berliner Wirtschaft und die Berliner Forschungseinrichtungen für alle Fragen, Probleme, Verdachtsfälle und Sachverhalte, die im Zusammenhang mit Wirtschaftsspionage und auch Konkurrenzausspähung stehen.

Tabelle 3: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	9	4
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	18	4
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	26	2
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	16	8
Insgesamt	12	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

In etwas mehr als der Hälfte (53 %) der Berliner Betriebe, die in den vergangenen fünf Jahren Opfer von Industrie- und Wirtschaftsspionage wurden, kam es zu einem Angriff auf die EDV-Systeme. Dementsprechend richteten sich viele Spionageangriffe gegen die IT-Abteilung bzw. den IT-Service: Diese waren in 45 % der betroffenen Betriebe das Ziel der Angriffe. Doch auch der klassische analoge Diebstahl sensibler physischer Dokumente, Muster, Maschinen oder Bauteile kam in 24 % der betroffenen Betriebe vor.

Fazit: Die Resultate der aktuellen Umfrage haben offenbart, dass die Berliner Wirtschaft momentan in einer herausfordernden wirtschaftlichen Umgebung bestehen muss. Preiserhöhungen und Engpässe bei Energie und Rohstoffen haben bei den meisten Berliner Unternehmen zu deutlichen wirtschaftlichen Belastungen geführt. Von den aktuellen Herausforderungen waren deutlich mehr Betriebe betroffen als im Jahr zuvor von den Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine.¹⁷ Im Zusammenhang mit den entstandenen Belastungen rechneten zahlreiche Betriebe mit Umsatzrückgängen, ein Teil der Betriebe sah sogar den Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Die ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stellen damit eine besondere Herausforderung für die Fortsetzung der bislang positiven Beschäftigungsentwicklung dar. Über die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage in den befragten Unternehmen sowie der erfolgten Personalbewegungen informiert das folgende Kapitel 5.

¹⁷ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2022. Ergebnisse der 27. Befragungswelle.

5. Beschäftigungsentwicklung

In Berlin ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+1,6 % bzw. +26 Tsd. Personen). Die jüngste Entwicklung fiel damit zwar besser aus als im Durchschnitt aller Bundesländer (+ 0,8 %), das aktuelle Wachstum lag allerdings deutlich unter jenem im vorangegangenen Berichtsjahr. Dort betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr noch 4,5 % (Bundesdurchschnitt: +1,9 %).¹⁸ Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, wie die nachfolgenden Ausführungen zur Beschäftigungsentwicklung zeigen werden. Die Darstellung dieser Befunde wird ergänzt um aktuelle Daten zur Verbreitung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere zum Gebrauch von Befristungen. Das Kapitel schließt ab mit Ergebnissen der aktuellen Befragung zur Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten.

5.1 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs in Höhe von rund 26 Tsd. zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen standen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe.¹⁹ Knapp jeder dritte Betrieb konnte den Beschäftigtenbestand erweitern und trug damit zum Beschäftigungswachstum bei. In rund einem Fünftel der Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer demgegenüber gesunken – entweder weil Personal abgebaut werden musste oder für freigewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte.²⁰ In den übrigen 50 % der Betriebe des Landes hat sich die Zahl der Mitarbeitenden im Jahresverlauf nicht verändert (vgl. Abb. 13).²¹

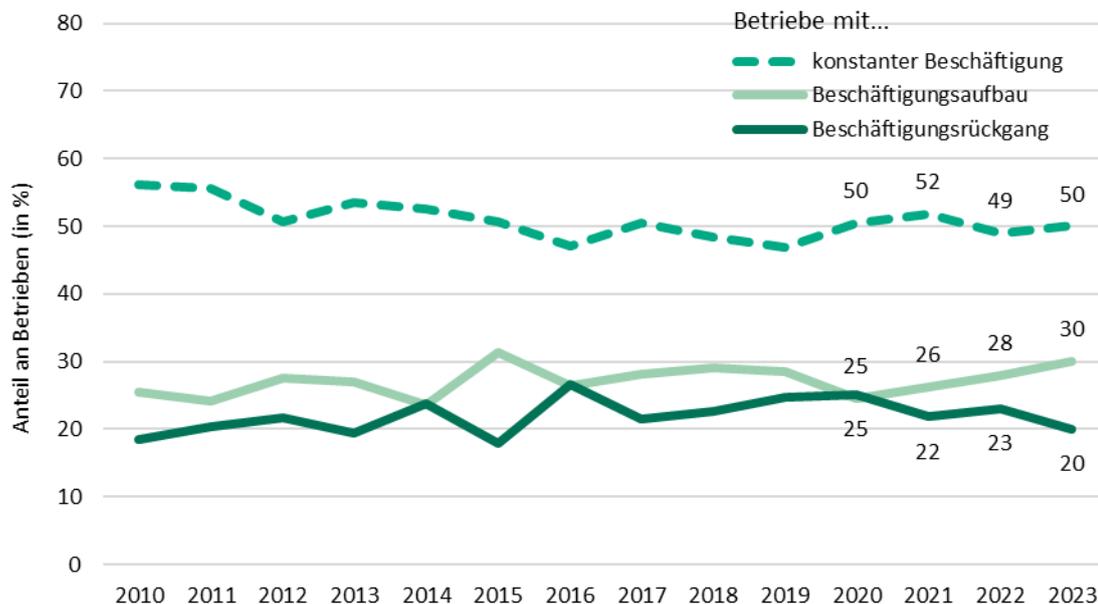
18 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berlin. Berichtsmonat Juni 2023. Nürnberg, 10. Januar 2024.

19 Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2022 bis 30.06.2023.

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

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

Abbildung 13: Struktur der Personalbewegungen in Berlin



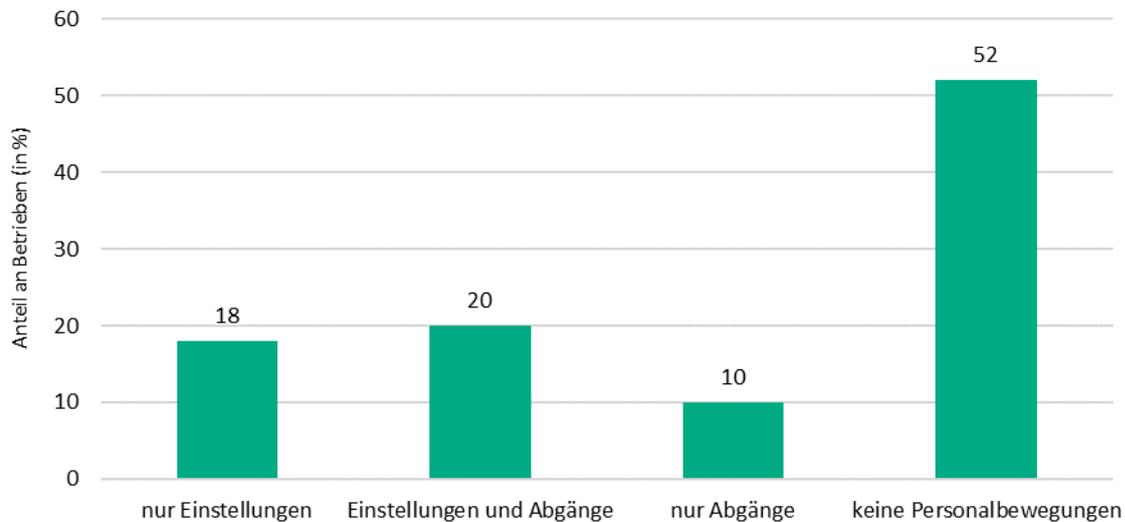
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Der Anteil der Betriebe mit positiver Entwicklung war auch 2023 größer als der Anteil der Betriebe mit geschrumpfter Belegschaft (30 % vs. 20 %). Im Vergleich zu 2022 fiel der realisierte Stellenzuwachs in Berlin jedoch - wie oben bereits erwähnt - geringer aus.

Die dargestellte Nettoveränderung bildet die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt ab. Ein umfassenderes Bild liefern die dahinterstehenden Stromgrößen, d. h. die Zahl der insgesamt erfolgten Einstellungen und Personalabgänge. Im ersten Halbjahr 2023 haben in Berlin 38 % der Betriebe neues Personal eingestellt. In 18 % wurden ausschließlich Einstellungen vorgenommen, in 20 % gab es zwar Personalzugänge, zugleich aber auch Personalabgänge. Hier dienten die Einstellungen (auch) dazu, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. In 10 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Personalabgänge waren somit in fast jedem dritten Berliner Betrieb (30 %) zu verzeichnen. Insgesamt wurde in knapp der Hälfte der Betriebe (48 %) „Personal bewegt“ (vgl. Abbildung 14).²²

²² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

Abbildung 14: Struktur der Personalbewegungen in Berlin



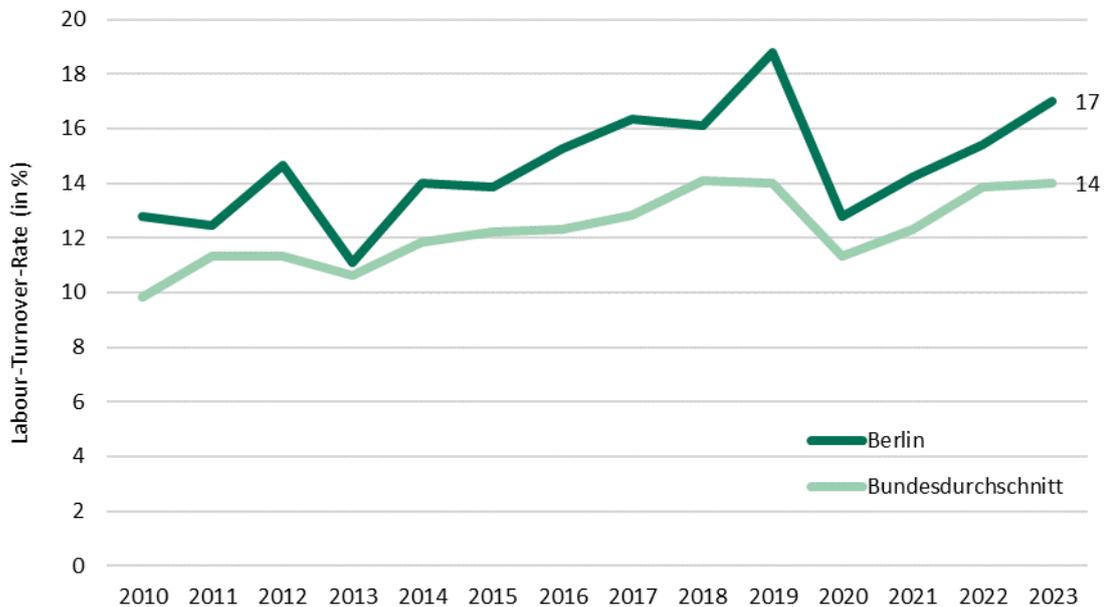
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Im ersten Halbjahr 2023 wurden insgesamt 9 % aller Stellen neu besetzt und 8 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst. Im Vergleich zum Vorjahr stieg damit sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate, d. h. bezogen auf die Gesamtbeschäftigung gab es mehr Einstellungen, aber auch mehr Personalabgänge.²³ Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag bei rund 17 % und damit über dem Niveau der vergangenen zwei Jahre. Im hier betrachteten Zeitraum seit 2010 war die Labour-Turnover-Rate²⁴ in Berlin stets höher als im Bundesdurchschnitt. In Berlin werden somit häufiger Stellen neu besetzt bzw. wechseln Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger ihren Arbeitgeber als in anderen Regionen (vgl. Abbildung 15).

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

24 Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate ergibt sich als Summe aus Einstellungsrate und Abgangsrate.

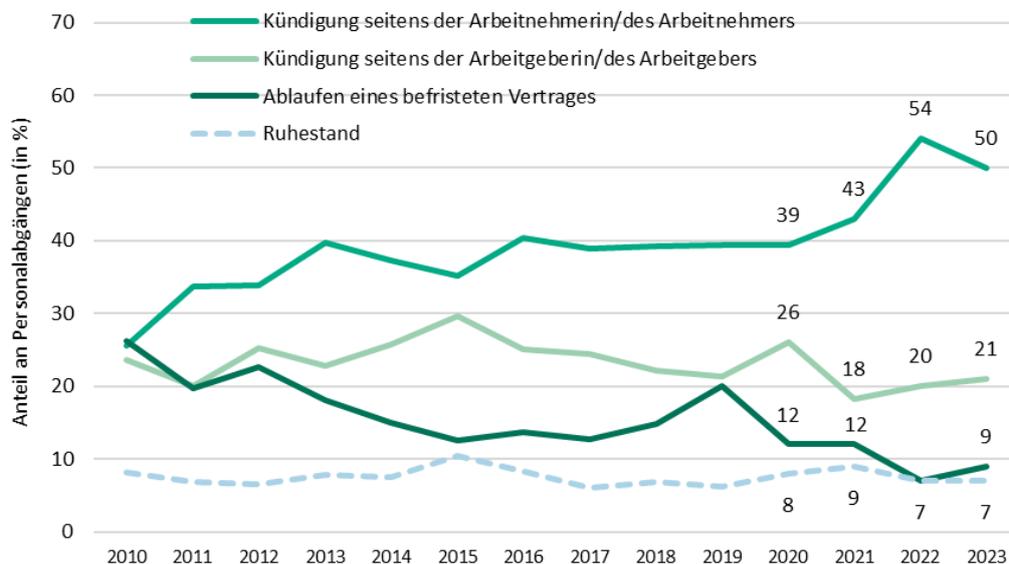
Abbildung 15: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils erste Halbjahr.

Für die erfolgten Personalabgänge liegen Angaben zu den Gründen des Ausscheidens vor. Hierbei ist zu beachten, dass sich die nachfolgend präsentierten Anteilswerte auf eine insgesamt größere Zahl von Abgängen beziehen als in der vorangegangenen Befragung. Rund die Hälfte der Abgänge im ersten Halbjahr 2023 entfiel auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der aktuelle Anteil freiwilliger Abgänge fiel damit zwar etwas geringer aus als in der Vorjahresbefragung, bleibt aber weiterhin deutlich an der Spitze der Abgangsgründe. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen war demgegenüber deutlich kleiner und lag mit 21 % etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Leicht gestiegen ist demgegenüber der Anteil von Abgängen, die mit dem Ablauf eines befristeten Vertrages zusammenhängen. Der Anteil von altersbedingten Abgängen, mit oder vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze, belief sich auf 7 % (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens

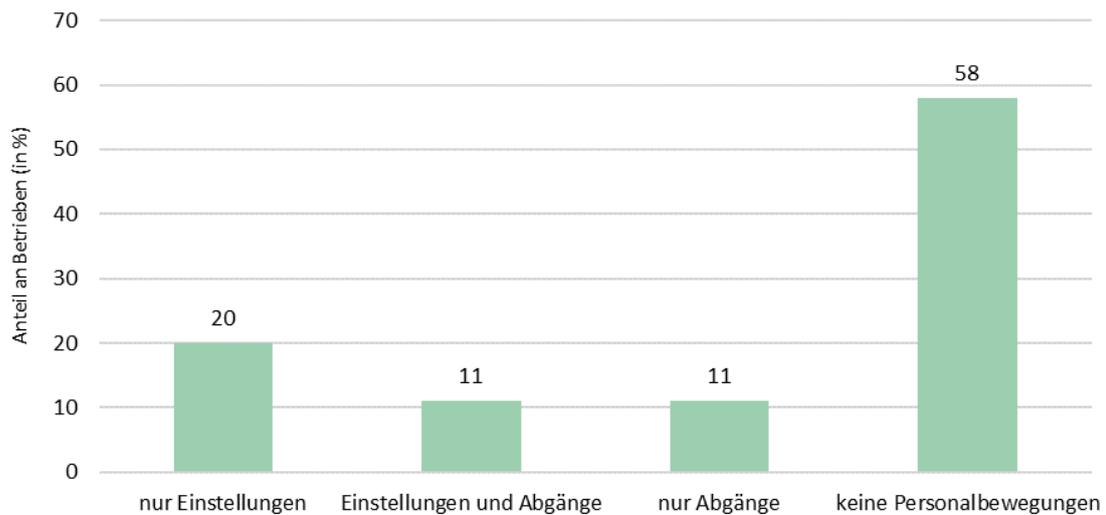


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

Im Rahmen der aktuellen Umfrage haben die Unternehmen angegeben, mit wie vielen Neueinstellungen und Abgängen sie im ersten Halbjahr 2024 rechnen. Basierend auf diesen Angaben wurde der Anteil der Unternehmen ermittelt, die für die kommende Zeit eine Zunahme, eine Abnahme oder eine gleichbleibende Beschäftigung erwarteten.²⁵ Die große Mehrheit der Befragten (58 %) rechnete weder mit Einstellungen noch mit Abgängen, ging also davon aus, dass die Beschäftigung im ersten Halbjahr 2024 stabil bleibt. Die übrigen 42 % rechneten dagegen mit Personalbewegungen: 20 % wollten ausschließlich Einstellungen vornehmen, 11 % wollten einstellen, planen oder rechnen aber zugleich auch mit Personalabgängen, und ebenfalls 11 % rechneten nur mit Abgängen (Abb. 17).²⁶

25 Die bisherige Standardfrage, mit der die Betriebe Aussagen über ihre zukünftige Beschäftigungsentwicklung treffen konnten, wurde umformuliert. In den vorangegangenen Befragungen wurde hierfür folgende Frage verwendet: „Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2023 voraussichtlich etwa gleichbleiben, eher steigen oder eher fallen? Falls sie steigt oder fällt: Auf wie viele Beschäftigte insgesamt etwa?“ In der Befragung 2023 lautet die entsprechende Frage: „Erwarten Sie, dass Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2024 Beschäftigte einstellen wird? Wenn ja: Wie viele Beschäftigte werden Sie schätzungsweise einstellen?“ sowie „Erwarten Sie, dass im ersten Halbjahr 2024 Beschäftigte aus Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausscheiden? Wie viele Beschäftigte werden schätzungsweise ausscheiden?“ Im Vergleich zu früheren Befragungen entfällt die Antwortmöglichkeit „Kann man jetzt noch nicht sagen“. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu dieser Thematik sind daher nicht vollständig vergleichbar mit jenen der früheren Befragungen.

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

Abbildung 17: Struktur der erwarteten Personalbewegungen für das erste Halbjahr 2024

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Betriebe, die angaben, von Preissteigerungen sowie Engpässen bei Energie und Rohstoffen überwiegend negativ betroffen zu sein, gehen nicht nur häufiger von einer Veränderung ihres Beschäftigtenbestandes aus als Betriebe, die nicht überwiegend negativ betroffen sind (45 % vs. 40 %), sondern rechnen auch häufiger mit Personalabgängen (27 % vs. 17 %). Der Anteil von Befragten, die nur Abgänge erwarten, ist bei den überwiegend negativ betroffenen Betrieben mit 15 % rund doppelt so hoch wie bei den übrigen Betrieben (7 %) (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Struktur der erwarteten Personalbewegungen für das erste Halbjahr 2024 nach Betroffenheit von Preissteigerungen sowie Engpässen bei Energie und Rohstoffen

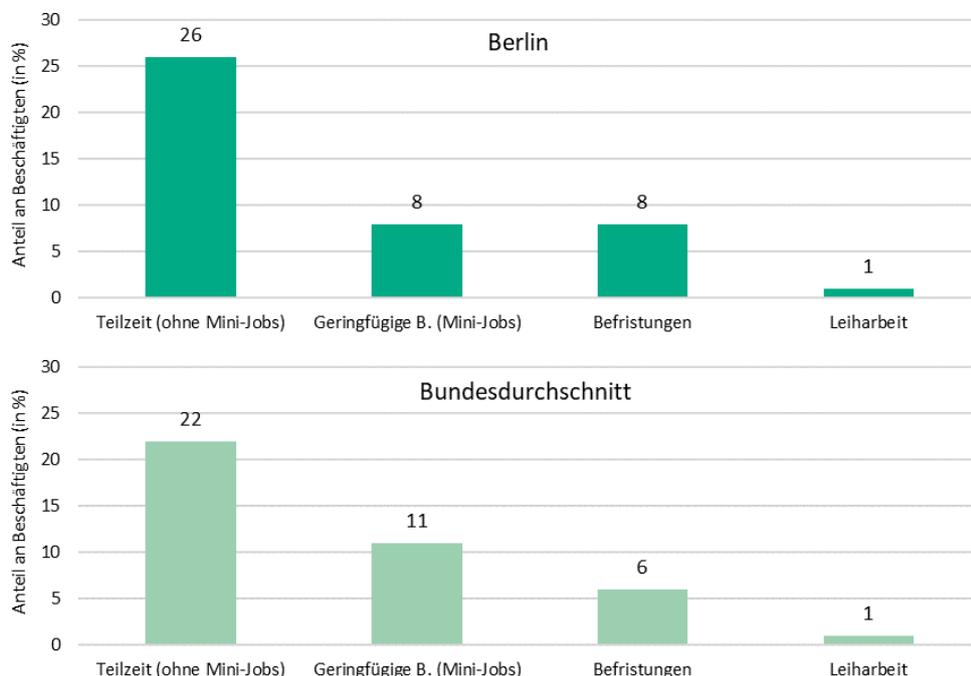
Betroffenheit	Erwartungen			
	nur Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	nur Abgänge	keine Personalbewegungen
	%	%	%	%
überwiegend negativ	19	12	15	55
übrige	22	10	7	60
Insgesamt	20	11	11	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

5.2 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können neben Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit (Teilzeit), Tätigkeiten, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung) und Leiharbeit unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst werden. Sie ist insofern atypisch, als sie sich von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, dem Arbeitsverhältnis der Mehrheit der Beschäftigten, unterscheidet. Leiharbeit stellt in diesem Sinne eine Sonderform der atypischen Beschäftigung dar, weil sie oftmals als unbefristete Vollzeitbeschäftigung erfolgt. Allerdings sind die Beschäftigten nicht bei ihrem Vertragsarbeitgeber tätig, wodurch ihr Vertrag von der Auftragslage abhängig ist und die Bezahlung sowie die Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche teilweise unterschiedlich sind. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe sowie der Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen). Die Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt sind in der folgenden Abbildung 18 dargestellt.²⁷

Abbildung 18: Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



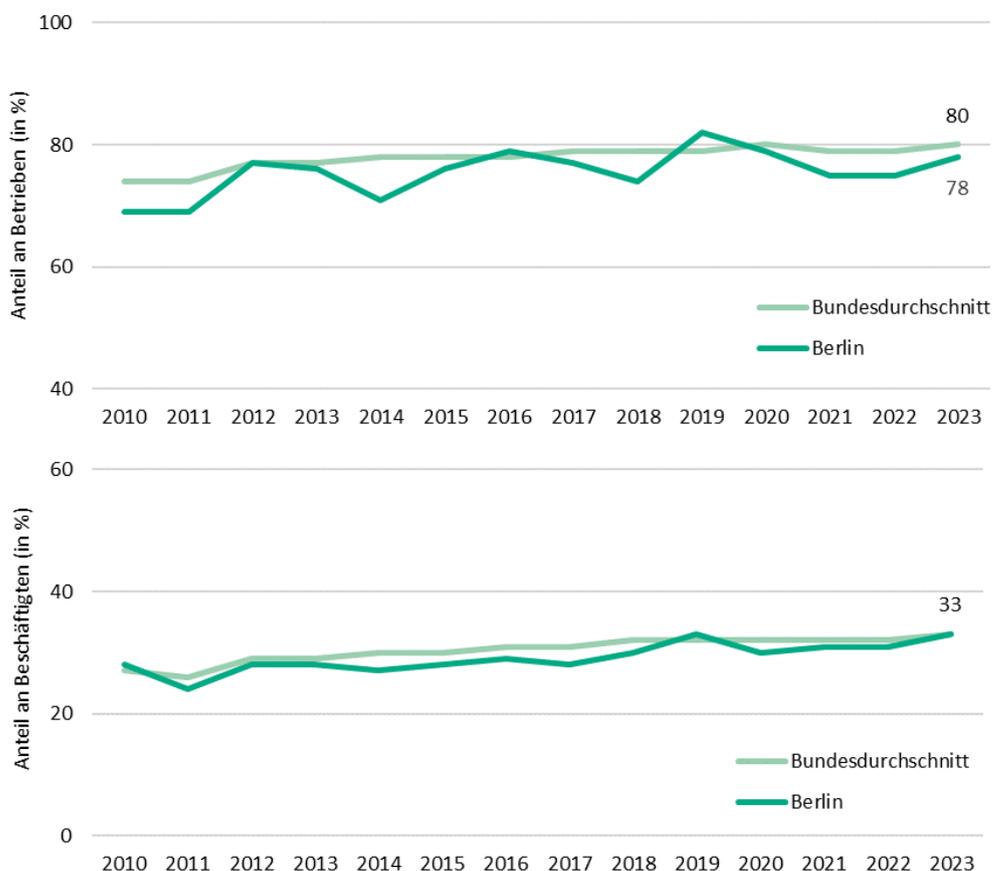
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

²⁷ In einzelnen Fällen sind Überschneidungen möglich, wenn z. B. Beschäftigte befristet und zugleich in Teilzeit tätig sind. Die angegebenen Anteile sind daher leicht überzeichnet.

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

Teilzeitbeschäftigte²⁸ gibt es in rund drei Viertel (78 %) der Berliner Betriebe (Bundesdurchschnitt: 80 %). Der Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigten ist seit Anfang der 2010er Jahre um fast 10 Prozentpunkte (2010: 69 %), der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Berliner Gesamtbeschäftigung ist von 28 % auf 33 % gestiegen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilzeitbeschäftigung (inkl. Mini-Jobs).

²⁸ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Als Teilzeitbeschäftigte werden ebenso geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs) gezählt. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Als „klassische Teilzeitbeschäftigte“ werden alle Teilzeitbeschäftigten abzüglich der geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs) gezählt.

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

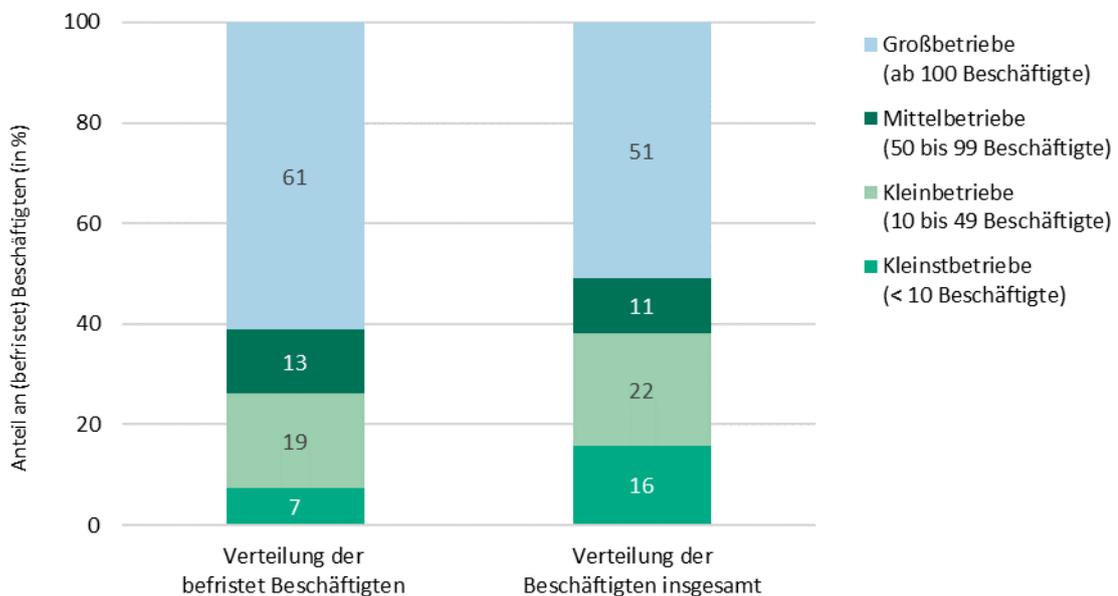
Befristet Beschäftigte (Auszubildende sind hier nicht gemeint) gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2023) in 15 % der Berliner Betriebe. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen liegt damit um 3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (12 %). Insgesamt waren zum Stichtag rund 8 % der Beschäftigten in Berlin befristet beschäftigt. Im Durchschnitt aller Bundesländer betrug der entsprechende Anteil 6 %. Befristete Arbeitsverträge werden im Dienstleistungssektor häufiger genutzt als im Produzierenden Gewerbe. So gab es zum Stichtag in 15 % aller Betriebe aus den Dienstleistungsbranchen mindestens eine befristet beschäftigte Person. Der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten war damit dreimal so hoch wie im Produzierenden Gewerbe (5 %). Die ungleiche Nutzung solcher Beschäftigungsverhältnisse spiegelt sich auch im Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung wider: Mit rund 8 % war dieser im Dienstleistungssektor doppelt so hoch wie im Produzierenden Gewerbe (4 %). In Berlin spielt der Dienstleistungssektor eine größere Rolle als im Rest des Landes, was möglicherweise auch den höheren Anteil an befristet Beschäftigten erklärt.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Dies zeigt sich z.B. beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform sowie dem Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten (Befristungsquote). In der zahlenmäßig großen Gruppe der Berliner Kleinstbetriebe sind befristet Beschäftigte eher selten: In lediglich 8 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag eine bzw. einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 72 % aller Großbetriebe. Mit 10 % war die Befristungsquote, d.h. der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, bei Großbetrieben zudem mehr als doppelt so groß wie bei Kleinstbetrieben (4 %).

Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung von befristet Beschäftigten: Deutlich mehr als die Hälfte (61 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag war zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (51 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 16 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 20).

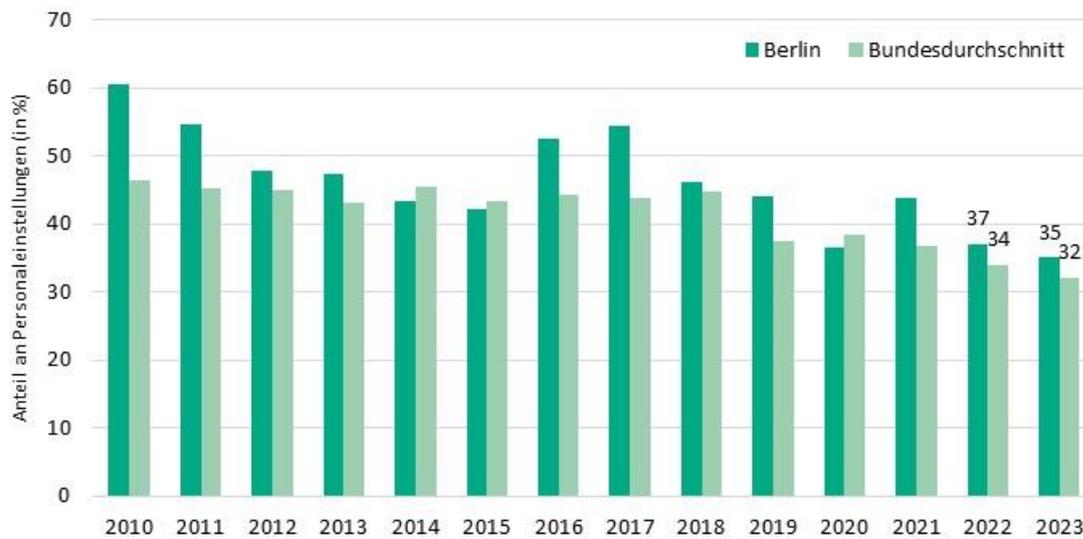
Abbildung 20: Verteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Die Befunde zeigen, dass die Entwicklung hinsichtlich des Gebrauchs von Befristungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst wird. Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt in Höhe von rund 8 % (vgl. Abbildung 18) täuscht ein wenig darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2023. In diesem Zeitraum hat mehr als jeder dritte Betrieb (38 %) neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt wiederum rund jede Dritte nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Gleichwohl ist der aktuelle Anteil befristeter an allen Neueinstellungen deutlich niedriger als in früheren Jahren, als teilweise mehr als die Hälfte der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhielt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



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

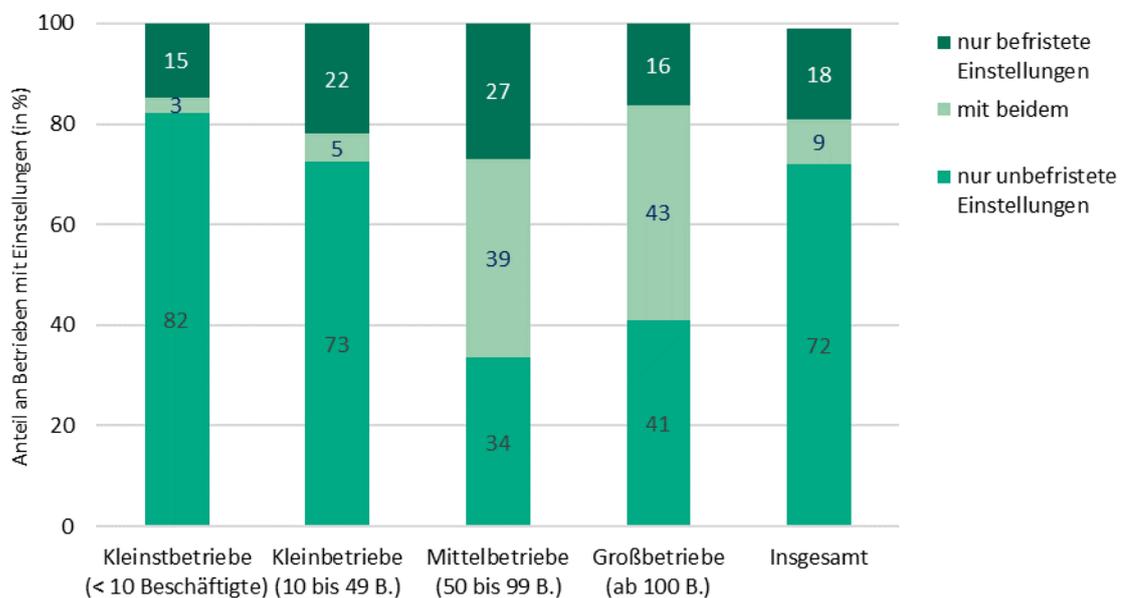
Die abnehmende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen, u. a. sichtbar an den sogenannten Vakanzzeiten²⁹ bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte sowie an der Nichtbesetzungsquote (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6). Fachkräfteengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, was dazu führen kann, dass bestimmte, als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie insbesondere befristete Arbeitsverträge, bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern immer geringere Akzeptanz finden.

Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass für die große Mehrheit der Berliner Betriebe unbefristete Einstellungen die Regel sind. Von allen Betrieben, die im ersten Halbjahr neues Personal eingestellt haben – insgesamt 38 % der Berliner Betriebe – stellten fast drei Viertel ausschließlich unbefristet ein. Rund ein Viertel der Betriebe stellte demgegenüber auch oder ausnahmslos befristet ein: 9 % hiervon stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein, 18 % stellten ausnahmslos befristet ein.

²⁹ Die Vakanzzeit liefert Anhaltspunkte dafür, wie schnell es Unternehmen gelingt, freie Stellen zu besetzen. In Berlin betrug die durchschnittliche Vakanzzeit im Jahr 2023 mittlerweile 100 Tage, im Bundesdurchschnitt sogar 156 Tage (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, März 2024).

Der Gebrauch von befristeten Einstellungen ist somit auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt, wobei tendenziell gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten, stellten z.B. 59 % auch oder ausschließlich befristet ein. 16 % der Großbetriebe stellten sogar ausschließlich befristet ein. Lediglich 41 % verzichteten völlig auf befristete Neueinstellungen. Von vergleichsweise geringer Bedeutung sind befristete Einstellungen dagegen bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Nur rund ein Sechstel (18 %) der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche neues Personal einstellten, machte hierbei von Befristungen Gebrauch. Demgegenüber schlossen 82 % der einstellenden Kleinbetriebe ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge ab. Die betriebsgrößenspezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten Anteile von befristeten Neueinstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt 37 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist mehr als doppelt so hoch wie in der Gruppe der Kleinbetriebe (16 %). Dies macht nochmals deutlich, dass die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen wesentlich von der Einstellungspraxis größerer Betriebe beeinflusst wird (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Gebrauch von befristeten und unbefristeten Einstellungen insgesamt und nach Betriebsgrößenklassen



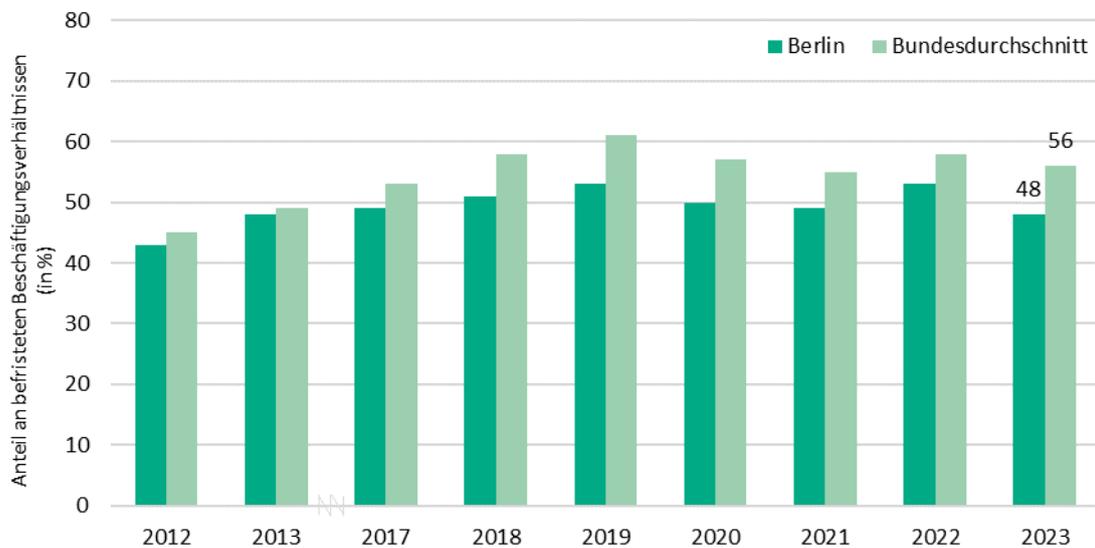
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2023. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Wie weiter oben bereits dargestellt, sind rund 8 % aller Beschäftigten in Berlin befristet beschäftigt (vgl. Abbildung 18). Für diese Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor.³⁰ Bei 20 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Bei weiteren 32 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. der Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 52 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 48 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag kein Sachgrund vor.

Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Berlin 43 %. In den Folgejahren ist dieser Anteil in Berlin sowie im Durchschnitt aller Bundesländer stetig gestiegen und erreichte im Jahr 2019 den bisherigen Höchststand. Wie bereits in den Vorjahren fiel der Anteil von sachgrundlosen Befristungen im aktuellen Beobachtungsjahr 2023 niedriger aus als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 23).³¹

30 Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

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

Abbildung 23: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jeweils 30.06.

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2023 endete, fast drei Viertel (71 %) beim selben Arbeitgeber weiter beschäftigt wurden: 43 % wechselten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 28 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 29 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

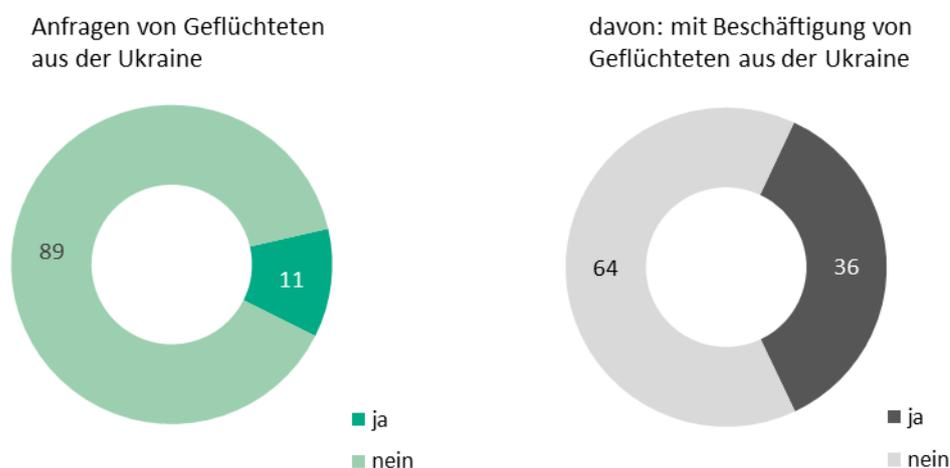
5.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine.³² Die erfolgreiche gesellschaftliche Integration der geflüchteten Menschen hängt in hohem Maße von deren Möglichkeit ab, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. Da gute Sprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung dafür sind, eine bezahlte Beschäftigung zu finden, werden Integrations- und Sprachkurse für

³² In Berlin wurden Anfang 2023 rund 52 Tsd. Geflüchtete aus der Ukraine registriert (vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1368440/umfrage/kriegsfluechtlinge-aus-der-ukraine-nach-bundeslaendern>; Abruf: 16.05.2024).

Geflüchtete mit öffentlichen Mitteln gefördert.³³ Der erfolgreiche Übergang in eine Beschäftigung lässt sich durch gute Sprachkenntnisse befördern, hängt aber – neben einer Reihe von weiteren Faktoren (z. B. Erwerbswunsch, Zugang zu Kinderbetreuung) – auch von der Einstellungsbereitschaft der Betriebe ab. In der aktuellen Erhebung 2023 gab rund jeder neunte Berliner Betrieb an, dass sich ukrainische Geflüchtete für einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz beworben hatten (vgl. Abbildung 24).³⁴

Abbildung 24: Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

In Berlin gab es damit in anteilig ähnlich vielen Betrieben Anfragen wie im Bundesdurchschnitt. Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten.³⁵ Von diesen Betrieben gab mehr als jeder dritte an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Im Vergleich zur Vorjahresehebung, als erstmals entsprechende Daten erhoben wurden, ist der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Anfragen bzw. Bewerbungen um 3 Prozentpunkte, der Anteil von Betrieben mit (anschließender) Beschäftigung – bezogen auf Betriebe mit Kontakten zu ukrainischen

33 Fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine verfügen zwar über einen Hochschulabschluss, aber lediglich 4 % haben gute Deutschkenntnisse (vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023).

34 Die Frage lautete: „Haben geflüchtete Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt?“.

35 Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2023 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“.

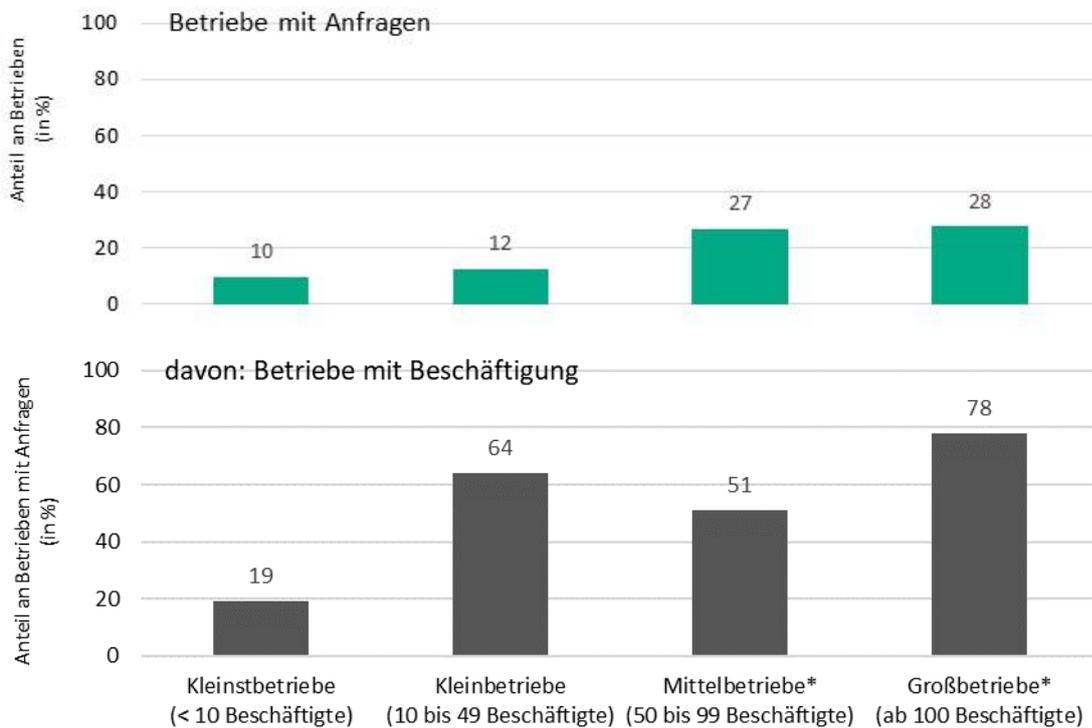
Geflüchteten - um 6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine ist - trotz der Steigerung gegenüber der vorangegangenen Befragung - bislang noch relativ klein. Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes die Chance für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses relativ hoch ist.³⁶

In welchen Bereichen der Wirtschaft wurden überdurchschnittlich häufig Beschäftigungsmöglichkeiten nachgefragt bzw. von den Betrieben angeboten? In den Branchen des Produzierenden Gewerbes belief sich der Anteil von Betrieben mit Kontakten bzw. Beschäftigungsanfragen auf durchschnittlich 8 %. In 58 % dieser Betriebe kam es zu einer anschließenden Beschäftigung. Im Dienstleistungssektor berichteten mit 11 % anteilig ähnlich viele Betriebe von Beschäftigungsanfragen ukrainischer Geflüchteter. Im Falle eines Kontaktes kam es bei rund einem Drittel (35 %) der Betriebe zur Aufnahme einer Beschäftigung im oben definierten Sinne.

Mit der Größe steigt sowohl der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage als auch die Wahrscheinlichkeit einer anschließenden Beschäftigung. 28 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und 27 % der mittelgroßen Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte) haben entsprechende Anfragen erhalten, aber nur zwischen 10 % und 12 % der Kleinst- und Kleinbetriebe. Bei entsprechendem Kontakt kam es in Großbetrieben mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einer Beschäftigungsaufnahme als in Kleinstbetrieben (vgl. Abbildung 25).

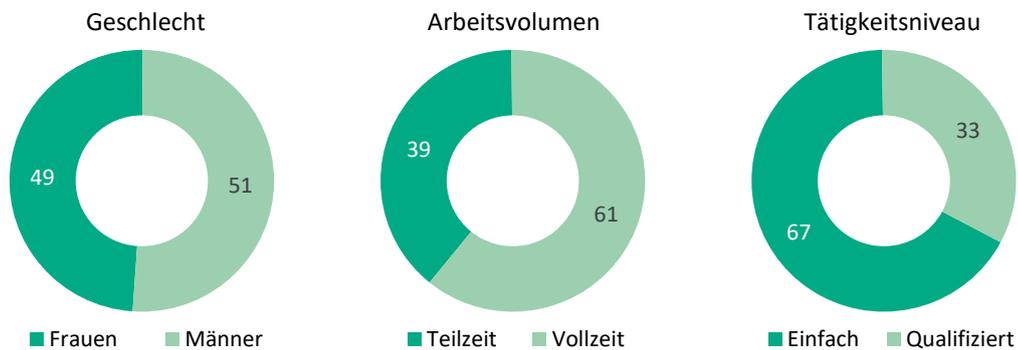
³⁶ Mit dem Ende des Jahres 2023 gestarteten Programm („Job-Turbo“) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll die Beschäftigungsquote von Geflüchteten aus der Ukraine und anderen Herkunftsländern deutlich erhöht werden. Ziel des Job-Turbos ist, erwerbsfähige Geflüchtete, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben und Bürgergeld beziehen, (ab Sprachniveau B1- oder A2-Niveau) möglichst schnell und nachhaltig in Arbeit zu vermitteln. Da dieses Programm erst nach Abschluss der aktuellen Betriebsbefragung startete, spiegeln sich mögliche Effekte in der vorliegenden Berichterstattung noch nicht wider.

Abbildung 25: Betriebe mit Kontaktaufnahme und mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

In der aktuellen Befragung wurden zusätzlich auch verschiedene Merkmale der begründeten Beschäftigungsverhältnisse sowie zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine zwischen Februar 2022 und dem 30.06.2023 berücksichtigt. Von diesen eingestellten Personen waren nach Angaben der Befragten 49 % Frauen. Mehr als ein Drittel der Geflüchteten (39 %) arbeitete bzw. arbeitet auf einer Teilzeitstelle. Rund zwei Drittel der eingestellten Geflüchteten übte bzw. übt einfache Tätigkeiten aus, war bzw. ist also auf einem Arbeitsplatz tätig, der keine berufliche Qualifikationen voraussetzt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit aktueller oder bisheriger Beschäftigung von aus der Ukraine geflüchteten Personen.

Angesichts der Tatsache, dass es sich bei der großen Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine um Frauen (mit Kindern) handelt, überrascht der niedrige Frauenanteil unter den eingestellten Personen. Mit den Daten der Befragung lässt sich allerdings nicht bestimmen, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an den Bewerberinnen und Bewerbern war. Möglicherweise haben sich männliche Geflüchtete etwas häufiger um Stellen beworben als weibliche Personen. Ob der von den Betrieben angebotene Stundenumfang der besetzten Stellen den Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber entsprach, lässt sich mangels empirischer Daten ebenfalls nicht prüfen.

Fazit: Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin ist gegenüber der Vorjahresbefragung gestiegen; der Zuwachs fiel allerdings deutlich schwächer aus als in früheren Jahren. Angesichts der abgeschwächten Entwicklung stellt die Integration von geflüchteten Personen aus der Ukraine eine große Herausforderung dar. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen auch unter den gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen davon ab, wie gut es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Ein nennenswerter Teil der Geflüchteten wurde für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, was deutlich macht, dass diese zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Berliner Wirtschaft beitragen können. Das folgende Kapitel 6 informiert über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften.

6. Fachkräftebedarf

In den Berliner Betrieben werden überwiegend Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildung benötigt. Ein Mangel an Fachkräften hätte daher erhebliche Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. Wenn qualifiziertes Personal fehlt, kann dies zu Einschränkungen im Angebot führen, Aufträge müssen evtl. abgelehnt werden und es besteht die Gefahr eines Verlusts von zukünftigen Aufträgen. Zudem wird die Belegschaft zusätzlich belastet und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens kann darunter leiden. Im schlimmsten Fall kann dies sogar zur Schließung des Betriebes führen. Eine der aktuell zentralen Herausforderungen besteht folglich darin, den Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften zu decken.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Nachfrage nach Fachkräften sowie zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen präsentiert. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren gewachsenen Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu decken, werden mit der aktuellen Befragung zusätzlich Befunde zu den verfolgten Strategien der Betriebe, mit denen die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleistet sowie künftig drohende Fachkräfteengpässe vermieden werden sollen, präsentiert.

Definition: „Fachkräfte“ und „Fachkräftebedarf“

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

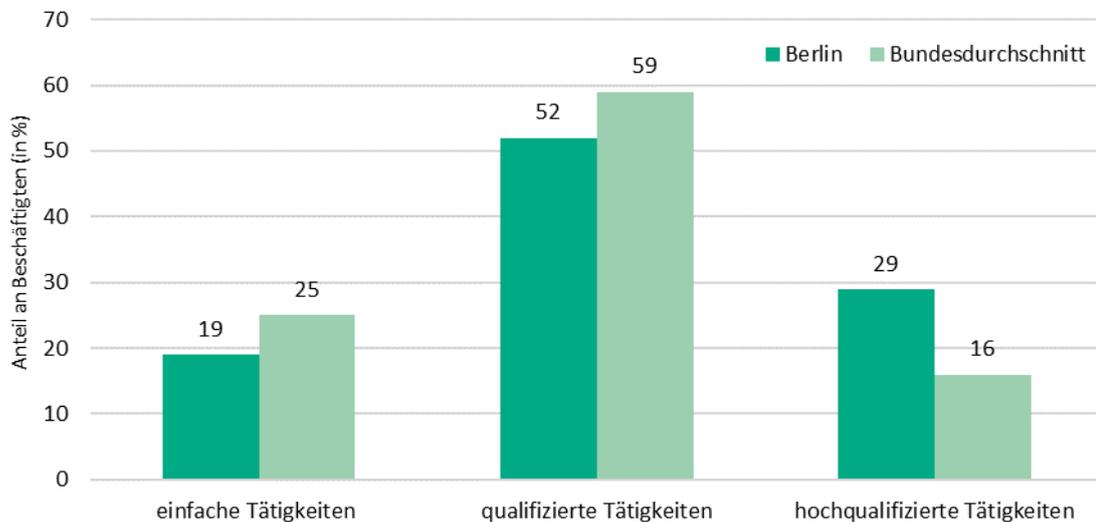
Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als Betriebe mit Fachkräftebedarf gelten alle Betriebe, die im beobachteten Zeitraum mindestens eine Stelle für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

6.1 Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften

In den befragten Berliner Betrieben üben mehr als drei Viertel (81 %) aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die nach Auskunft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine formale Qualifikation erfordern: 52 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 29 % eine

akademische Ausbildung voraus. In Berlin arbeiten damit anteilig mehr Beschäftigte auf Stellen für Fachkräfte als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



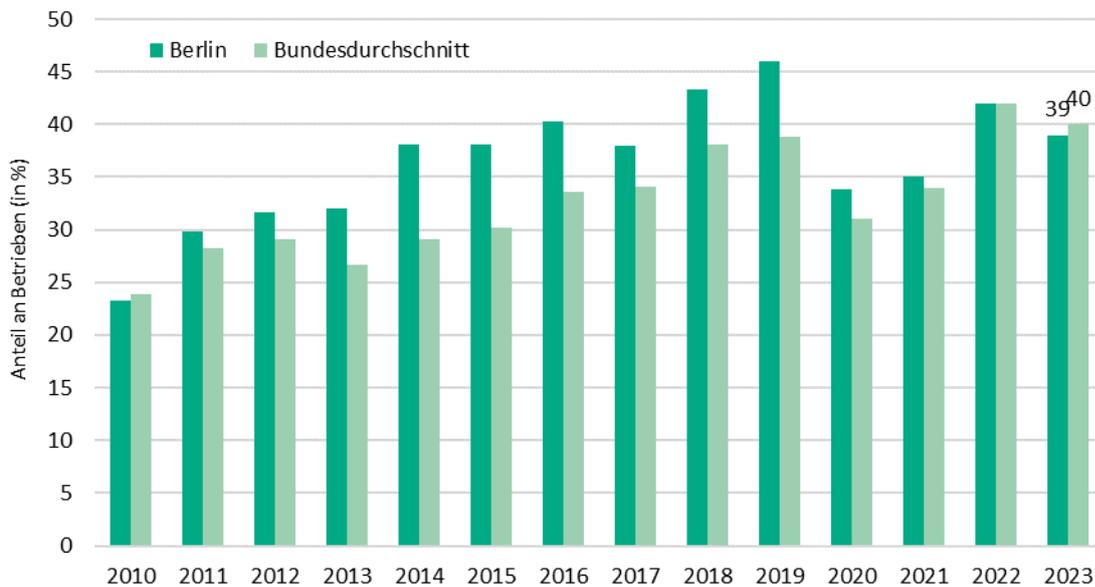
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Im Hinblick auf die interne Struktur der qualifizierten Tätigkeiten bestehen ebenfalls Unterschiede. In Berlin ist der Anteil der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, deutlich höher als im Bundesdurchschnitt.

In mehr als der Hälfte (56 %) der Berliner Betriebe werden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (Bundesdurchschnitt: 46 %). Die Berliner Wirtschaft hängt damit überdurchschnittlich stark von der Verfügbarkeit von Fachkräften ab, sodass ein Mangel an Fachkräften für die Berliner Betriebe besonders starke Auswirkungen hätte.

Im Jahr 2023 hatten 39 % der Berliner Betriebe einen Bedarf an Fachkräften. Damit suchten annähernd genauso viele Betriebe Fachkräfte wie im vorangegangenen Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 28).

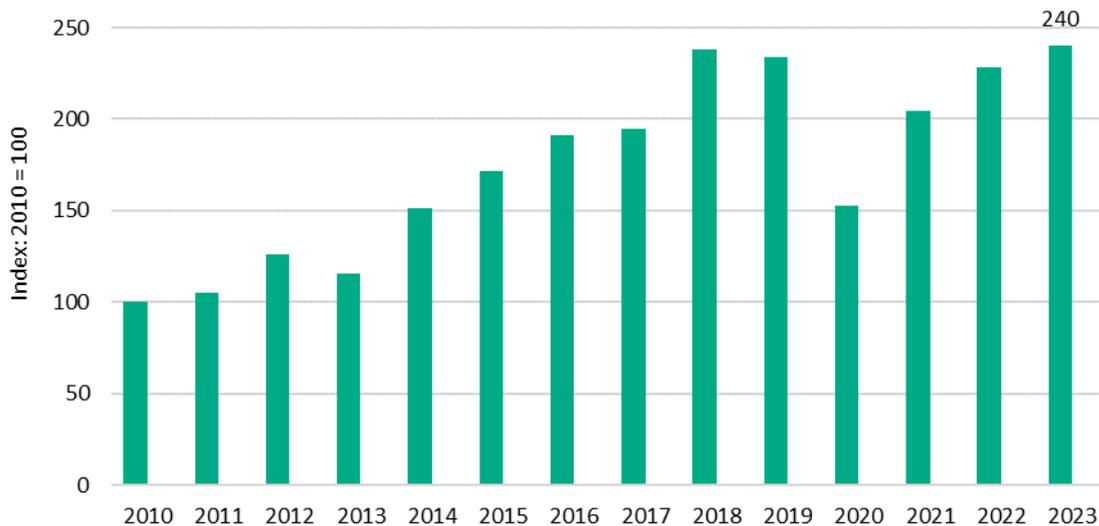
Abbildung 28: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Berlin und im Bundesdurchschnitt



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

Die folgende Abbildung 29 zeigt die Entwicklung der jährliche Fachkräftenachfrage im Verhältnis zum Bedarf im ersten Halbjahr 2010.

Abbildung 29: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Berlin (Index 2010 = 100)



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

Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie stieg die Nachfrage nach qualifiziertem Personal nahezu kontinuierlich. In der Pandemie ging der Fachkräftebedarf der Berliner Wirtschaft stark zurück, ist aber bereits im Folgejahr wieder gestiegen. Mit dem Abklingen der

Pandemie ist der Bedarf weiter gestiegen. Der ermittelte Indexwert für das Jahr 2023 bedeutet einen Anstieg des Bedarfs an Fachkräften um 140 % gegenüber der Nachfrage im Referenzjahr im Jahr 2010.³⁷ Der Fachkräftebedarf bewegt sich damit – trotz der neuen wirtschaftlichen Herausforderungen durch Preissteigerungen sowie Engpässen bei Energie und Treibstoffen – wieder auf dem hohen Niveau der Jahre 2018 und 2019.

In den Berliner Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 4,9 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. 44 % der Betriebe mit Bedarf suchten genau eine Fachkraft, 25 % suchten zwei Fachkräfte und 30 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die nachstehend ausgewählten Branchen, stechen drei hervor: Information und Kommunikation, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Die drei genannten Branchen standen zusammen für rund ein Drittel (34 %) des gesamten Fachkräftebedarfs in Berlin. In den beiden erstgenannten Branchen ging der Bedarf von jeweils mehr als der Hälfte der Betriebe aus (53 % bzw. 54 %). In der letztgenannten Branche hatten 42 % der Betriebe eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. (vgl. Tabelle 5)

Tabelle 5: Betriebe mit Fachkräftebedarf (ausgewählte Branchen)

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fachkräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Verarbeitendes Gewerbe	49	4,1	4
Einzelhandel*	35	3,1	5
Information und Kommunikation*	53	4,4	9
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	42	2,4	10
Gesundheits- und Sozialwesen	54	4,9	15
Insgesamt (alle befragten Branchen)	39	4,9	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße. In der Gruppe der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten - 86 % hatten einen Bedarf an Fachkräften - wurden im Schnitt 36 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der

³⁷ Die Zahl der nachgefragten Fachkräfte im ersten Halbjahr Jahr 2010 - hochgerechnet rund 70 bis 85 Tsd. Fachkräfte - wurde als Referenz festgelegt und mit der Zahl 100 gleichgesetzt. Bei der Interpretation des ausgewiesenen Fachkräftebedarfs sind die mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten zu berücksichtigen. Die hier dargestellten Daten sind somit weniger als exakte Werte, denn als grundlegende Tendenzen zu verstehen.

Summe macht dies 47 % der insgesamt gesuchten Fachkräfte in Berlin aus. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten zwar lediglich 28 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,5 Stellen zu besetzen. Aufgrund des hohen Anteils von Kleinstbetrieben ergab sich in der Summe dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt von 16 % (vgl. Tabelle 6).

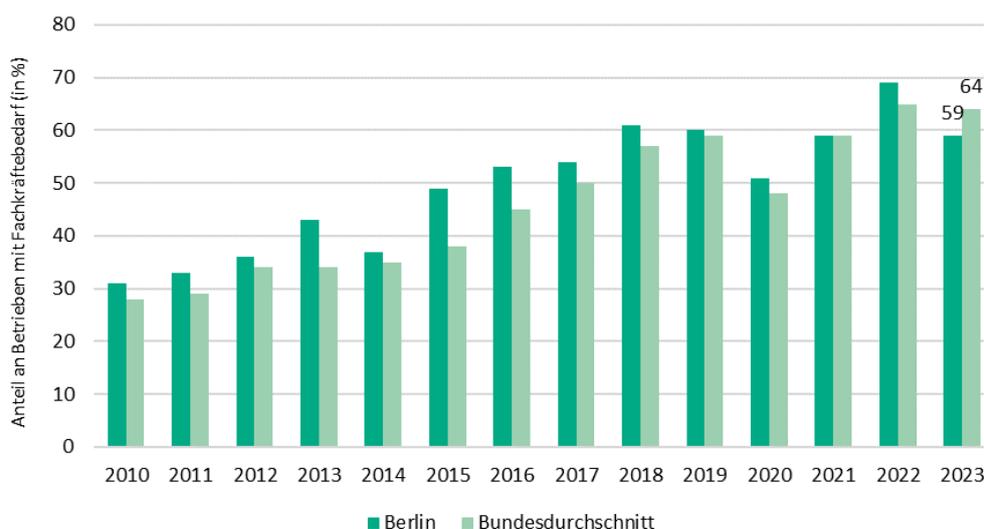
Tabelle 6: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Gesuchte Fachkräfte je Betrieb	Anteil am Fachkräftebedarf
	%	Stellen	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	28	1,5	16
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	63	3,5	25
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	85	8,6	12
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	86	35,9	47
Insgesamt	39	4,9	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr.

Wie die folgenden Ausführungen belegen werden, ist es nicht allen Betrieben mit Fachkräftebedarf gelungen, diesen Bedarf zu decken. In mehr als jedem zweiten Betrieb, der im ersten Halbjahr 2023 Fachkräfte suchte, konnte mindestens eine der zu besetzenden Stellen bis zur Jahresmitte nicht besetzt werden - im Vergleich zur Vorjahresbefragung ein deutlich geringerer Anteil von Betrieben (vgl. Abbildung 30).

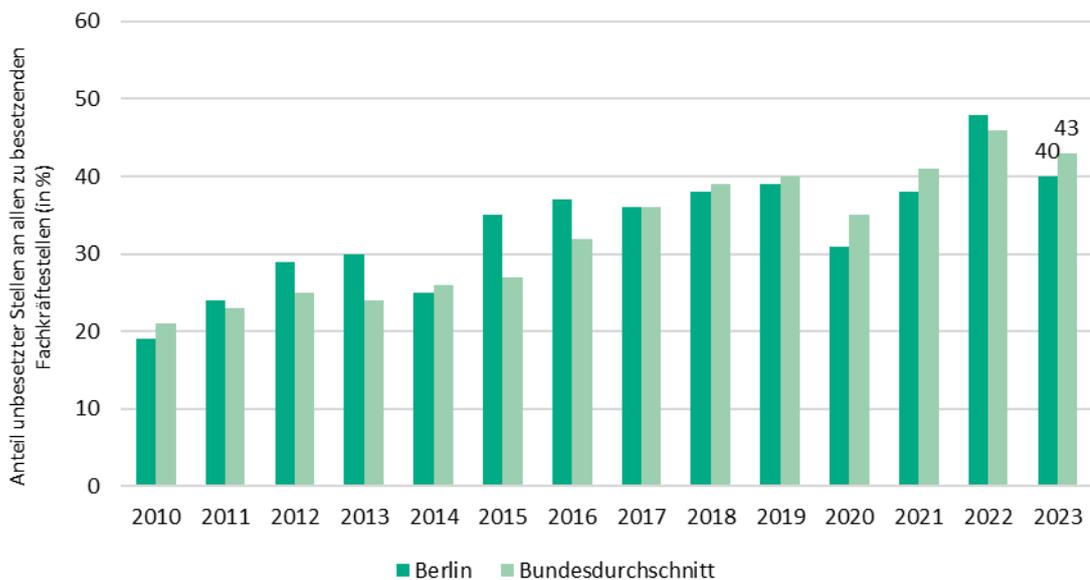
Abbildung 30: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf.

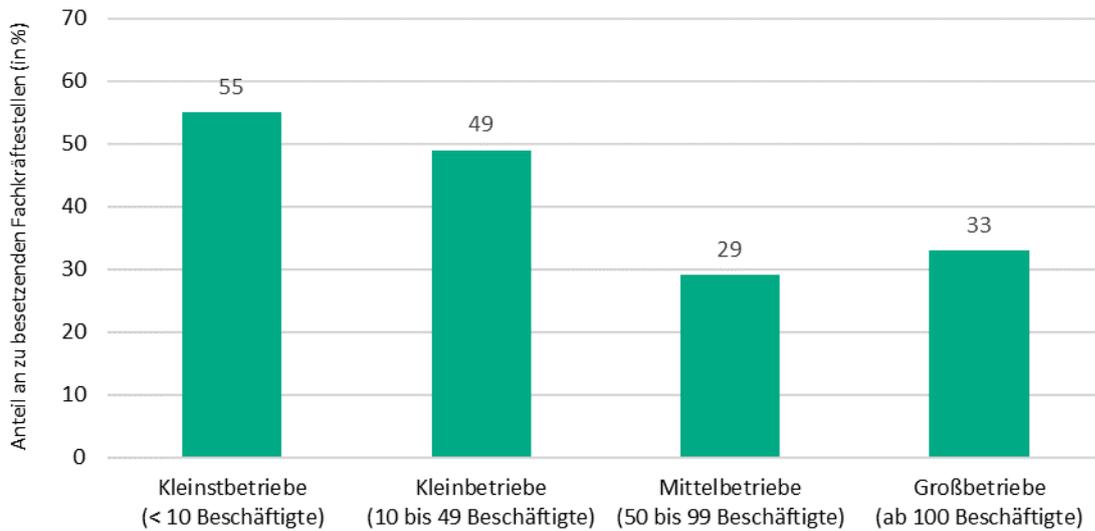
Der Anteil der bis zur Jahresmitte noch unbesetzten an allen im ersten Halbjahr 2023 zu besetzenden Fachkräftestellen lag bei 40 %. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit ein etwas kleinerer Teil der angebotenen Stellen unbesetzt. Trotz der leichten Entspannung blieben in Berlin – genau wie im Bundesdurchschnitt – anteilig immer noch deutlich mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als vor rund 10 Jahren. Die Gewinnung von Fachkräften bleibt somit weiterhin eine große Herausforderung für die Berliner Wirtschaft (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Ungeachtet der leichten Entspannung gelingt es größeren Betrieben besser als kleineren, ihren Fachkräftebedarf durch Einstellungen zu decken. Betriebe mit 50 bis 99 sowie mit mindestens 100 Beschäftigten konnten die große Mehrheit ihrer Fachkräftestellen besetzen. Mit Anteilen von 29 % bzw. 33 % war zwar ein nicht unbedeutender Teil der von Betrieben dieser beiden Größenklassen im ersten Halbjahr 2023 angebotenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt. Bei den kleineren Betrieben mit 10 bis 49 bzw. weniger als 10 Beschäftigten war der Anteil unbesetzter Stellen mit 49 % bzw. 55 % allerdings deutlich größer (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößeklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Bei der Bewertung der präsentierten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass größere Betriebe in der Regel zahlreiche Stellen zu besetzen haben. Bleibt ein Teil dieser Stellen unbesetzt, ist dies unter Umständen anders zu beurteilen als im Falle der vielen Kleinbetriebe, die oftmals nur eine einzige Fachkraft suchen (siehe weiter oben). Hinter der ermittelten durchschnittlichen Nichtbesetzungsquote in Höhe von 55 % in der Gruppe der Kleinbetriebe verbergen sich folglich zwei unterschiedliche Gruppen: Auf der einen Seite stehen Kleinbetriebe, die eine geeignete Fachkraft gefunden haben, auf der anderen Seite jene, denen dies nicht gelungen ist und die daher versuchen müssen, ihren Fachkräftebedarf auf anderem Wege zu decken, z. B. durch Investitionen in die Ausbildung von Nachwuchsfachkräften oder die Fortbildung der bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

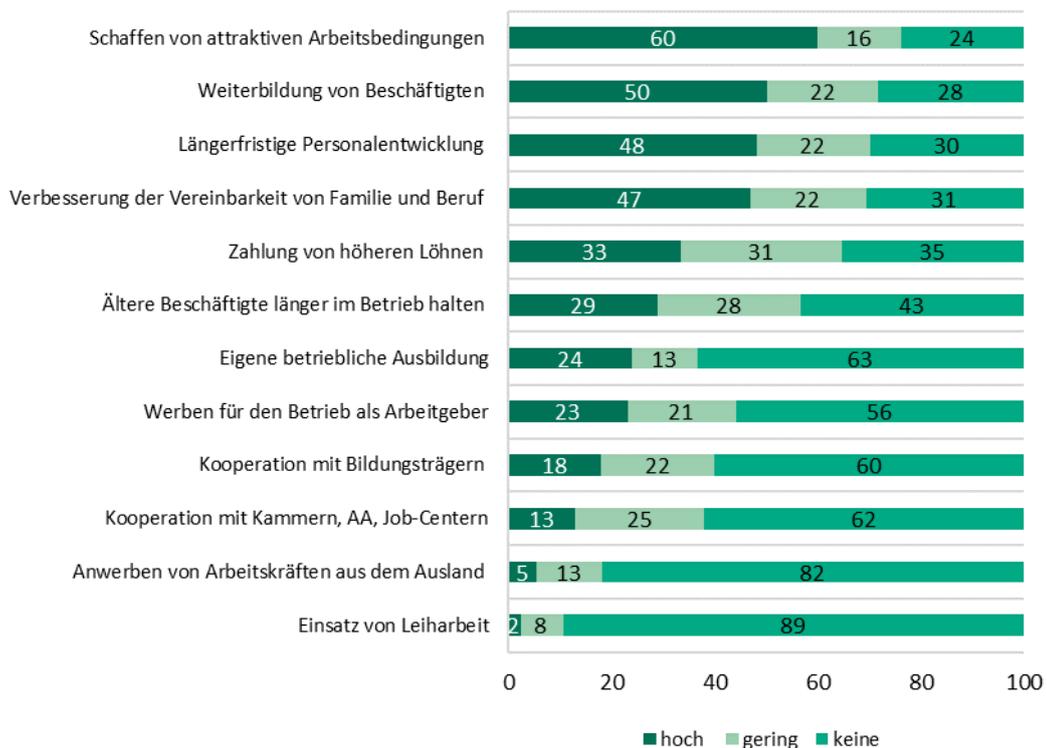
6.2 Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften – trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Unsicherheit über die weiteren Entwicklungen – ungebrochen hoch ist. Gleichzeitig stellt die Besetzung von Stellen für Fachkräfte viele Betriebe weiterhin vor große Herausforderungen. Ein relativ großer Teil der im letzten Jahr angebotenen Stellen konnte nicht besetzt werden. Für die Arbeitsmarktpolitik ist nun die Frage relevant, wie Betriebe mit dieser Situation

umgehen und welche Strategien sie verfolgen, um die Sicherung der Fachkräftebasis zu gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.

In der folgenden Abbildung 33 sind verschiedene Fachkräftestrategien dargestellt und entsprechend ihrer – aus Sicht der Betriebe – Bedeutung sortiert.³⁸ Für fast zwei Drittel (60 %) der Befragten – und damit die am häufigsten genannte Strategie – hat die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine hohe Bedeutung.

Abbildung 33: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Aufgrund der Tatsache, dass Arbeitsbedingungen viele verschiedene Aspekte umfassen, können die Bemühungen, ihre Attraktivität zu steigern, im Einzelfall auf unterschiedliche Aspekte abzielen. Dazu gehören der Arbeitsplatz (z. B. die Gestaltung des Raumes, die technische Ausstattung, die Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeit (z. B. die Anzahl der Stunden pro Tag, die Arbeitspausen, die Nacht- und Wochenendarbeit), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. Im Zusammenhang mit attraktiven

³⁸ Den Befragten wurde eine Liste mit verschiedenen Strategien vorgelegt. Für jede Strategie gaben sie auf einer Skala von „hoch“ über „gering“ bis „keine“ an, welche Bedeutung diese für ihren Betrieb bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hat.

Arbeitsbedingungen steht sicherlich auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von fast jedem zweiten Berliner Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs beurteilt wird. Auch wenn die Vereinbarkeit für beide Geschlechter relevant ist, so ist dies für Frauen in der Praxis immer noch häufiger ein Thema als für Männer. In Berlin liegt die Beschäftigungsquote der Frauen mit 58,3 % (Bundesdurchschnitt: 59,9 %) um 2,2 Prozentpunkte unter der Quote der Männer.³⁹ Wenn Frauen berufstätig sind, dann arbeiten sie zudem in der Regel kürzer als Männer: Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Berlin arbeitet auf einer Teilzeitstelle (46 %). Ein erheblicher Teil des Potenzials weiblicher Arbeitskräfte wird somit nicht ausgeschöpft. In Situationen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund eingeschränkter Betreuungsangebote keine Optionen sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, könnten betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein passendes Mittel sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten tendenziell abnehmender Bewerberzahlen zu sichern.

Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für ebenfalls rund jeden zweiten Betrieb eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Besonders häufig wurde diese Strategie von Betrieben und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen hervorgehoben: Für mehr als zwei Drittel (69 %) der Befragten dieser Branche spielen Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle, was sich u. a. in der überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten widerspiegelt (siehe hierzu Kapitel 8). Demgegenüber stehen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe⁴⁰, wo weniger als ein Fünftel der Befragten – so wenige wie in keiner anderen Branche – in der Weiterbildung der Beschäftigten ein geeignetes Mittel sieht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dies dürfte vermutlich mit der vergleichsweise geringen Bedeutung von Facharbeit in dieser Branche zusammenhängen. Für 48 % der Unternehmen in Berlin spielt auch die langfristige Entwicklung des eigenen Personals eine wichtige Rolle. Bei solchen Maßnahmen stehen auch Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Dabei geht es jedoch nicht um kurz- oder mittelfristige Bedarfe, sondern um die langfristige Planung von Bedarfen und entsprechenden Maßnahmen. Dies kann beispielsweise Karriereplanungen oder die Nachfolgeregelungen bei der Besetzung von Führungspositionen umfassen.

39 Vgl. Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2023.

40 Der ausgewiesene Wert ist mit großen Unsicherheiten behaftet, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl in dieser Branche relativ klein ist.

Die Zahlung von höheren Löhnen hat für ein Drittel der Betriebe eine hohe Bedeutung hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs. Das Gesundheits- und Sozialwesen hebt sich auch hier von den anderen Branchen ab: Für rund jeden zweiten befragten Betrieb hat die Zahlung von höheren Löhnen eine hohe Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Demgegenüber stehen der Einzelhandel sowie das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit Anteilen von lediglich 26 % bzw. 19 %.⁴¹ Die prinzipielle Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, dürfte auch von den aktuellen Erfahrungen bei der Stellenbesetzung beeinflusst sein. In der Gruppe der Betriebe, die ihren Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr 2023 nicht oder nicht vollständig decken konnten, waren 50 % bereit, höhere Löhne zu zahlen.

In der Vergangenheit war die Personalpolitik geprägt von einem Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze, insbesondere in Zeiten von Arbeitskräfteüberschüssen und hoher Arbeitslosigkeit. Dies wurde auch durch verschiedene Altersteilzeitmodelle unterstützt. Jedoch hat sich in den letzten Jahren ein Umdenken in den Betrieben vollzogen. Etwa jeder bzw. jede vierte Befragte hält die Strategie, ältere Beschäftigte bis zum Erreichen der regulären Altersgrenze oder darüber hinaus im Betrieb zu halten, für bedeutend, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. In fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft liegen die entsprechenden Anteile bei einem Viertel oder mehr. Eine Ausnahme bilden die beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, wo offensichtlich nur wenige Befragte ihren Fokus auf die Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten.

In der eigenen Ausbildung sieht ebenfalls rund jeder bzw. jede vierte Befragte ein geeignetes Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden. Fast zwei Drittel der Berliner Betriebe (63 %) gaben demgegenüber an, dass die eigene Ausbildung für sie „keine Bedeutung“ für die Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hätte. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrug der Anteil von Befragten, die die Ausbildung als bedeutungslos erachten, sogar fast drei Viertel (72 %), was vor allem damit zusammenhängen könnte, dass die Mehrheit dieser Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können (siehe hierzu Kapitel 7).

Im Vergleich zu den oben genannten Strategien haben Maßnahmen, die sich auf die Außendarstellung der Unternehmen beziehen eine sehr geringe Bedeutung. Hierunter fallen

⁴¹ Die ausgewiesenen Werte sind mit großen Unsicherheiten behaftet, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl in den beiden Branchen relativ klein ist.

z. B. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern, Agenturen für Arbeit oder Jobcentern. Hierbei bestehen weniger Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen als vielmehr zwischen kleineren und größeren Betrieben. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Befragten, die in solchen Kooperationen ein geeignetes Mittel sehen. Für nur rund jeden dritten Kleinstbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten haben Kooperationen mit Kammern, Agenturen für Arbeit oder Jobcentern eine hohe oder zumindest geringe Bedeutung hinsichtlich der Deckung des Bedarfs an Fachkräften, aber für jeden zweiten der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Bei Betrieben mit 50 bis 99 sowie mit 100 oder mehr Beschäftigten waren es sogar jeweils fast drei Viertel.

Die geringste Bedeutung unter den abgefragten Fachkräftestrategien haben der Rückgriff auf Arbeitskräfte aus dem Ausland und der Einsatz von Leiharbeitskräften. Lediglich 5 % bzw. 2 % (jeweils „hohe Bedeutung“) der Berliner Betriebe sehen hierin ein Mittel, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und einen Fachkräftemangel zu vermeiden, wobei die entsprechenden Anteile mit der Betriebsgröße steigen. Unter den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten hat das Anwerben von ausländischen Arbeitskräften für immerhin 26 % und die Beschäftigung von Leiharbeitskräften für 15 % eine hohe Bedeutung, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.⁴²

Fazit: Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften bleibt hoch; zugleich ist es nach wie vor schwierig, alle angebotenen Stellen zu besetzen. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der Personalfuktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu finden. Für die große Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen hat daher die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen folgerichtig eine überragende Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Daneben sollten allerdings auch die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden, wie z. B. die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb oder die betriebliche Erstausbildung. Die Möglichkeiten, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, ist allerdings an bestimmte Voraussetzungen, wie z. B. das Vorhandensein von geeignetem Ausbildungspersonal, gebunden. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden repräsentative Daten hierzu sowie allgemein zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen Themen präsentiert.

42 Aufgrund des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das seit November 2023 in Kraft ist, wird es für Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen einfacher, nach Deutschland einzuwandern. Dies könnte dazu führen, dass künftig mehr Betriebe in Betracht ziehen, ausländische Arbeitskräfte einzusetzen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

7. Betriebliche Ausbildung

Die Ergebnisse zur Fachkräftesituation im vorherigen Kapitel haben verdeutlicht, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu einer zentralen Herausforderung geworden ist. Die eigene betriebliche Ausbildung kann als wichtige Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs betrachtet werden. Betriebe profitieren grundsätzlich von der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften, da sie eine enge fachliche und organisatorische Bindung der Auszubildenden an den Betrieb ermöglicht und es ihnen zudem gestattet, die Fähigkeiten der Auszubildenden während der mehrjährigen Ausbildung genau einzuschätzen und entsprechend einzusetzen. Im Weiteren werden zuerst die Resultate der aktuellen Umfrage zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung präsentiert. Danach werden Resultate zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sowie zu den Gründen für unbesetzte Ausbildungsstellen vorgestellt. Die Darstellung wird durch neu hinzugekommene Fragen zu betrieblichen Unterstützungsleistungen für Auszubildende ergänzt. Zum Abschluss werden aktuelle Daten zur Übernahme von Absolventinnen und Absolventen durch den Ausbildungsbetrieb präsentiert.

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

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

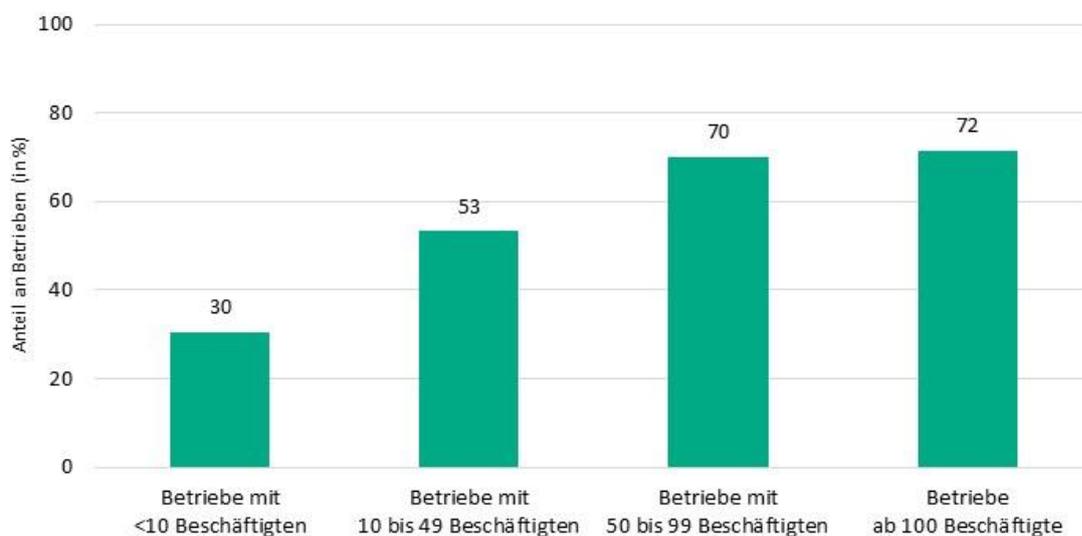
Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung nicht nur Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), sondern auch nach anderen Ausbildungsordnungen (z.B. Gesundheits- oder Sozialberufe) sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. Die Definitionen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

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Eine formale Voraussetzung für Betriebe, um überhaupt ausbilden zu dürfen, ist das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung. Diese ist im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt: Die Ausbilderin oder der Ausbilder müssen persönlich und fachlich geeignet sein.⁴³ Zusätzlich müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Voraussetzung für die Erlangung der Ausbildungsberechtigung ist schließlich auch, dass die Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung geeignet und das Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften angemessen ist. Über Letzteres wird von der zuständigen Kammer entschieden. Nach eigenen Angaben erfüllen 38 % der befragten Berliner Betriebe die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – ist damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (51 %).

Wie auch in anderen Bundesländern bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen



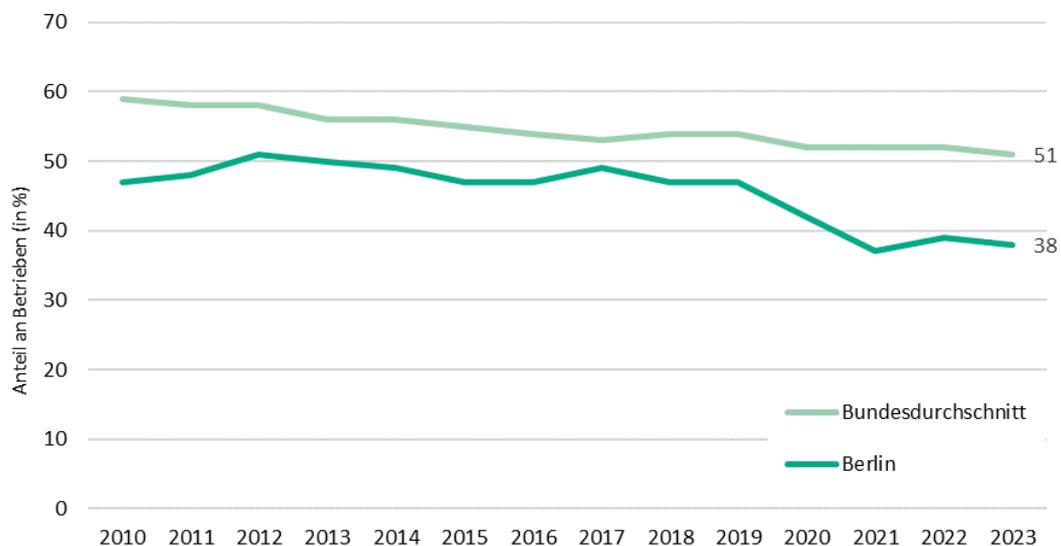
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

⁴³ Die fachliche Eignung kann durch eine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden. Sofern kein Abschluss, aber die entsprechende Berufserfahrung vorliegt, kann die fachliche Eignung aber auch auf Antrag durch die nach Landesrecht zuständige Behörde (in Berlin SenASGIVA) nach Anhörung der IHK Berlin widerruflich zuerkannt werden. Im Handwerk ist die fachliche Eignung zudem in der Regel an eine erfolgreich absolvierte Meisterprüfung gebunden.

Während fast drei Viertel der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügen, selbst auszubilden, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (30 %). Bei mehr als zwei Dritteln der Kleinstbetriebe (70 %) fehlen aktuell die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen und so muss der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal auf alternativen Wegen gedeckt werden.

Wie der Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt, ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben seit 2012 tendenziell zurückgegangen (vgl. Abbildung 35).⁴⁴

Abbildung 35: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt

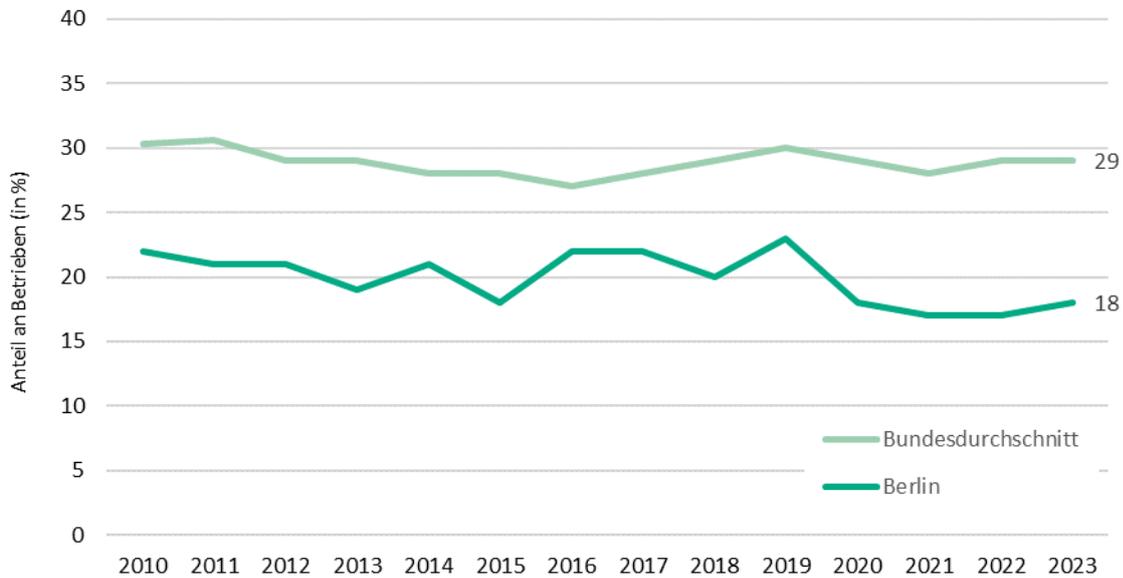


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Von den ausbildungsberechtigten Berliner Betrieben beteiligte sich im Jahr 2023 knapp die Hälfte (47 %) - im oben definierten Sinne - an der Ausbildung. Bezogen auf alle Berliner Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 18 %. Berlin liegt damit nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 36).

⁴⁴ Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe ist bundesweit rückläufig. Zu den möglichen Gründen für diese Entwicklung schreiben Leber, Roth und Schwengler vom IAB: „Möglicherweise erfüllt eine steigende Zahl von Betrieben nicht (mehr) die Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung oder hat sich gegen die Erlangung beziehungsweise den Fortbestand der Ausbildungsberechtigung entschieden. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Wegfall der Meisterpflicht für eine Betriebsgründung in verschiedenen Bereichen des Handwerks im Jahr 2004 eine gewisse Rolle spielen, auch wenn diese Reform im Jahr 2020 zum Teil wieder zurückgenommen wurde. Da eine bestandene Meisterprüfung jedoch in der Regel weiterhin Voraussetzung für die Durchführung von Ausbildung im Handwerk ist, kann dieser Wegfall zu einem Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter beziehungsweise ausbildender Betriebe geführt haben.“ (Leber, U.; Roth, D.; Schwengler, B.: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 14.3.2023).

Abbildung 36: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeteiligung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	30	9	30
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	53	35	66
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	70	54	77
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	72	61	86
Insgesamt	38	18	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe die große Mehrheit der Berliner Betriebe stellen. Wenngleich sich 9 % der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen (bzw. 30 % der ausbildungsberechtigten Betriebe), so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es in absoluten Zahlen betrachtet rund dreimal so viele Kleinstbetriebe mit Ausbildung wie ausbildende Großbetriebe.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	60	25	42
Information und Kommunikation*	34	10	29
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	42	17	41
Gesundheits- und Sozialwesen	42	21	50
Insgesamt	38	18	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die Branchenunterschiede hängen teils mit dem unterschiedlich hohen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe wie auch mit der branchenspezifischen Größenstruktur zusammen. So sind einige Branchen stärker von Kleinbetrieben geprägt als andere, was sich wiederum mindernd auf die Ausbildungsbeteiligung auswirkt, da nur ein prozentual geringer Anteil der Kleinbetriebe eine Ausbildungsberechtigung innehat und diese zudem nicht nutzt. In Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Großbetrieben steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit, dass viele Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und sich zugleich auch an der Ausbildung beteiligen. Ein Beispiel hierfür ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem sich mit 25 % überdurchschnittlich viele Betriebe an der Ausbildung beteiligten. In dieser Branche sind zudem mehr Betriebe berechtigt, selbst auszubilden (60 %), als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. In der Branche Information und Kommunikation dagegen verfügen eigenen Angaben zufolge lediglich 34 % der Befragten über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Mit unter 10 % ist der Anteil der ausbildungsaktiven an allen Betrieben in dieser Branche demzufolge auch niedriger als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in dieser Branche bildete allerdings fast ein Drittel aus.⁴⁵

⁴⁵ Die ausgewiesenen Werte sind mit großen Unsicherheiten behaftet, da die der Hochrechnung zugrundeliegende Fallzahl in der Branche Information und Kommunikation relativ klein ist.

7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob und warum angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2022/2023 hatte rund jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb (29 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten – und damit deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt (41 %).

Einem nennenswerten Teil der befragten ausbildungsbereiten Berliner Betriebe ist es nicht gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen. Bei jedem zweiten Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Bei rund einem Drittel der befragten Betriebe konnte überhaupt kein Platz besetzt werden (Bundesdurchschnitt: 52 % bzw. 37 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt. Gleichzeitig bleiben Ausbildungspotenziale für ausbildungsinteressierte junge Menschen ungenutzt.⁴⁶

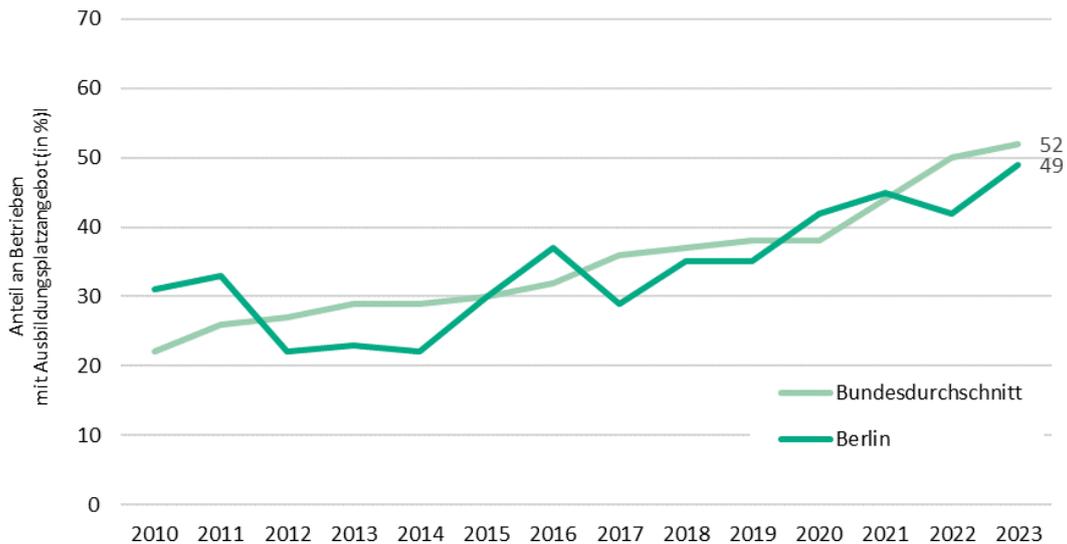
Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten gestiegen und hat einen neuen Höchststand erreicht. Eine ähnliche Entwicklung war auch im Bundesdurchschnitt zu beobachten (vgl. Abbildung 37).

Im letzten Jahr gab es nicht nur eine größere Zahl von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten, auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen ist gestiegen. In Berlin war es rund ein Drittel der zu besetzenden Ausbildungsplätze, wobei der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze stark mit der Größe der Betriebe korreliert: Je größer ein Betrieb, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen

⁴⁶ Aufgrund methodischer Unterschiede im Betriebspanel im Vergleich zur amtlichen Statistik ergeben sich im Hinblick auf einzelne Aspekte, wie z. B. unbesetzte Ausbildungsplätze, Unterschiede in den Daten. Eine Besonderheit der Daten des Betriebspanels, die bei der Interpretation berücksichtigt werden muss, ist die Definition der abgefragten Ausbildungsplätze. Im Unterschied zur Berufsbildungsstatistik und der Ausbildungsmarktstatistik der BA wird im Betriebspanel nicht nur von dualen Ausbildungsplätzen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung gesprochen, sondern auch von Ausbildungsberufen nach anderen Ausbildungsregelungen, z.B. Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen und im sozialpflegerischen oder sozialpädagogischen Bereich. Zudem wird auch die Ausbildung von Beamtenanwärter/innen abgefragt (vgl. Fitzenberger, B.; Leber, U.; Schwengler, B.: Wie hoch ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen wirklich? Warum unterschiedliche Zahlen ausgewiesen werden, In: IAB-Forum 19. Juni 2024).

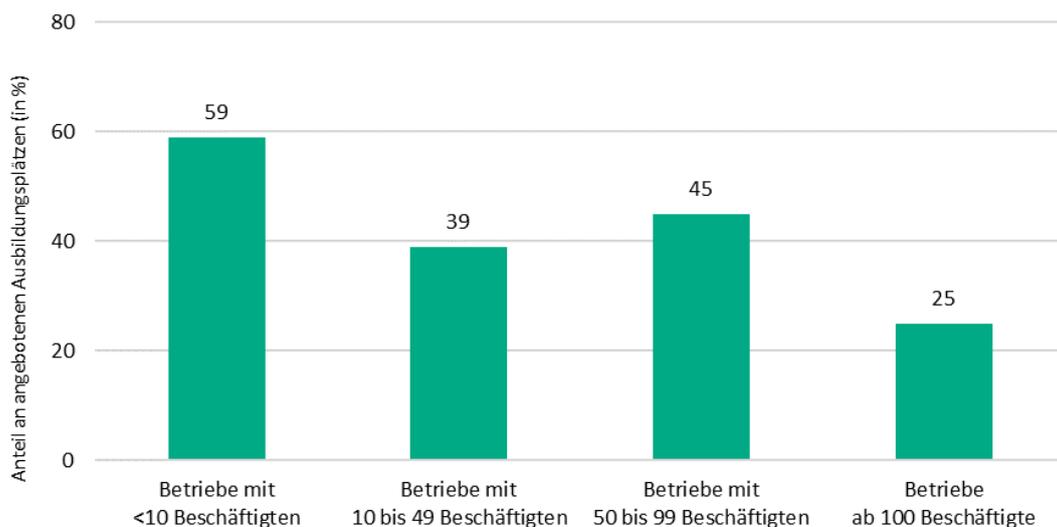
Ausbildungsplätze. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnte auch im letzten Jahr der Großteil der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich ein Viertel blieb unbesetzt. Demgegenüber konnte bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten die Mehrheit der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 37: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr.

Abbildung 38: Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr.

Da Kleinstbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende. Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze ist somit vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine enorme Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis.

Bekanntermaßen sind die Ursachen von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt komplexer Natur, das Betriebspanel stellt an dieser Stelle die subjektive Wahrnehmung der befragten Betriebe dar.

So gaben 55 % der befragten Berliner Betriebe mit mindestens einem unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatz als wichtigsten Grund an, dass zwar Bewerbungen vorlagen, sie allerdings auf die Besetzung der Ausbildungsplätze verzichteten, weil die Bewerberinnen und Bewerber aus ihrer Sicht ungeeignet erschienen. Bei 35 % der befragten Betriebe fiel die Zahl der erhaltenen Bewerbungen dagegen geringer aus als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. In jenen Fällen, in denen lediglich ein einziger Ausbildungsplatz zu besetzen war – der Normalfall für Kleinstbetriebe –, dürften somit überhaupt keine Bewerbungen vorgelegen haben. Bei den übrigen 10 % konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht wie geplant besetzt werden, weil die Bewerberinnen und Bewerber sich anderweitig entschieden hatten. Der regionale Vergleich zeigt, dass im Mittel der Bundesländer angebotene Plätze genau wie in Berlin viel häufiger mangels Eignung der Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt blieben als wegen einer zu geringen Zahl von Bewerbungen.⁴⁷

Für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen kann es auch Gründe geben, die bei den Betrieben liegen. Hierbei kann es sich u. a. um die – aus Sicht der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber – mangelnde Attraktivität des Ausbildungsberufs oder die schlechte Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs handeln.⁴⁸ Die befragten Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sollten daher angeben, welche Bedeutung solche Faktoren bei ihnen hätten (vgl. Tabelle 9).

47 Die angegebenen Werte beziehen sich auf Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen – unabhängig von der konkreten Zahl der in den einzelnen Betrieben unbesetzt gebliebenen Plätze.

48 Frühere Auswertungen des BIBB haben auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt. Berufe mit großen Besetzungsproblemen sind somit oftmals Berufe, für die der Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung seitens der Betriebe genannt wird (vgl. Oeynhausen, S. u. a.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 18.02.2021. Bonn 2021).

Tabelle 9: Bedeutung einzelner Faktoren für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen aus Sicht der befragten Betriebe

Faktor	Faktor spielt...				
	sehr große Rolle	eher große Rolle	geringe Rolle	gar keine Rolle	kann ich nicht beurteilen
	%	%	%	%	%
Ausbildungsberuf hat kein gutes Image	15	21	21	32	12
Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf (z. B. Arbeitszeiten) sind wenig attraktiv	13	16	29	32	10
Aufstiegs-/Verdienstmöglichkeiten im Ausbildungsberuf sind wenig attraktiv	5	30	29	26	10
Schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule, z. B. Entfernung zwischen Wohnort und Schule	5	6	32	44	13
Schlechte Erreichbarkeit des Betriebs, z. B. schlechte Anbindung an Nahverkehr	4	4	19	66	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Betriebe vor allem das soziale Ansehen der einzelnen Berufe in der Gesellschaft als bedeutsam für den Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsberufen ansehen. Für mehr als jeden dritten Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (36 %) spielt das von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern offensichtlich als eher unattraktiv wahrgenommene Image der angebotenen Berufe eine große oder sehr große Rolle dafür, dass die angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Neben dem Sozialprestige eines Ausbildungsberufes sind auch die Arbeitsbedingungen von Bedeutung. Für fast jeden dritten Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielen die berufsspezifischen, als unattraktiv eingeschätzten Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf (z. B. ungünstige Arbeitszeiten) eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“ im Rahmen der aktuellen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden. Ebenfalls rund ein Drittel der Befragten (35 %) gab an, dass die schlechten Aufstiegs- oder Verdienstmöglichkeiten im späteren Beruf ein Grund für die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen seien, wobei allerdings nur 5 % der Betriebe der Ansicht waren, dass dieser Aspekt eine „sehr große“ Rolle spielt.

Die schlechte Erreichbarkeit des Betriebs oder der Berufsschule bzw. die zu große Entfernung zwischen Wohnort und Schule spielt gegenüber den genannten Faktoren kaum eine Rolle.⁴⁹ Dies ist nicht überraschend, da diese Faktoren in einem Stadtstaat wie Berlin mit einem gut ausgebauten Nahverkehrssystem anders zu beurteilen sind als in Flächenländern mit teils erheblichen Entfernungen zwischen dem Wohnort der Auszubildenden und Berufsschule bzw. Ausbildungsbetrieb.

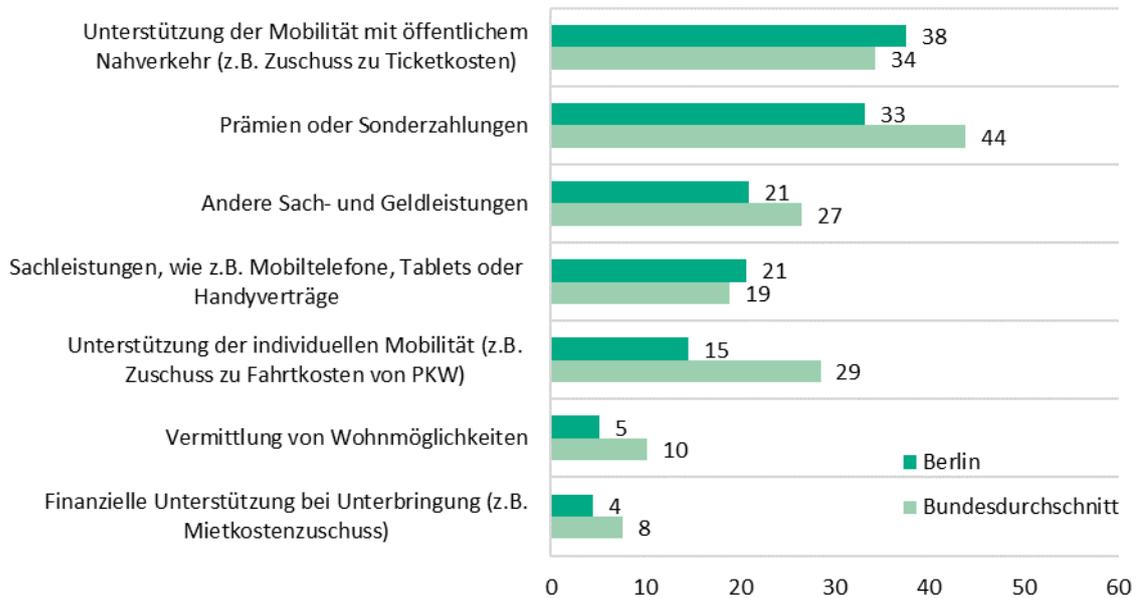
7.3 Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende

Das Anbieten von verschiedenen Unterstützungsleistungen für Auszubildende, wie z. B. Prämien oder Zuschüsse zu Fahrtkosten, kann ein geeignetes Mittel für ausbildungsinteressierte Betriebe sein, um die eigene Position im Wettbewerb um Bewerberinnen und Bewerber zu verbessern. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde mit der aktuellen Befragung ermittelt, ob Betriebe solche Unterstützungsleistungen anbieten.⁵⁰

In Berlin bietet jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb eine oder mehrere Unterstützungsleistungen für Auszubildende an. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil mit 61 % deutlich größer. Mit Abstand am häufigsten unterstützen Ausbildungsbetriebe die Mobilität der Auszubildenden durch eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten). In Berlin trifft dies für 38 % der ausbildungsberechtigten Betriebe zu - und damit für etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 39).

49 Mit dem im März 2024 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde eine Ausbildungsgarantie eingeführt. In diesem Zusammenhang soll auch ein Mobilitätszuschuss für Auszubildende mit wohnortferner Ausbildung eingeführt werden.

50 Die Frage richtete sich an alle Betriebe, die laut Selbstauskunft die formalen Voraussetzungen erfüllen, um selbst ausbilden zu können. Hierbei spielte es keine Rolle, ob sich diese Betriebe derzeit an der Ausbildung beteiligen oder nicht.

Abbildung 39: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Berlin und im Bundesdurchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten für die Nutzung privater Beförderungsmittel (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW) bieten dagegen lediglich 15 % an und damit etwa nur halb so viele wie im Bundesdurchschnitt (29 %). Dass Berliner Betriebe solche Angebote deutlich seltener anbieten, dürfte auch mit den bereits oben erwähnten Unterschieden zwischen Stadtstaaten wie Berlin auf der einen und Flächenländern auf der anderen Seite zusammenhängen. Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge, bietet rund jeder fünfte ausbildungsberechtigte Betrieb an. Demgegenüber relativ selten sind Hilfen bei der Vermittlung von Wohnmöglichkeiten oder bei der Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss). Diese werden von lediglich 5 % bzw. 4 % der Berliner Betriebe mit Ausbildungsberechtigung angeboten

Wie weiter oben dargestellt, haben kleinere Betriebe überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze. Kleinere Betriebe sind möglicherweise auch deshalb weniger erfolgreich als größere, weil sie – neben weiteren Faktoren, wie z. B. der Höhe der (Ausbildungs-) Vergütung – seltener auch zusätzliche Sach- und Geldleistungen anbieten. So gibt es in lediglich 34 % der ausbildungsberechtigten Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entsprechende Angebote für ihre Auszubildenden. In der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sind es demgegenüber 81 % und damit mehr als doppelt so viele. Die Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben bestehen bei allen angebotenen Unterstützungsleistungen. So gibt es z. B. in fast drei Viertel der ausbildungsberechtigten

Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Prämien oder Sonderzahlungen für Auszubildende, aber in nur in etwa einem Fünftel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Art der Unterstützungsleistung						
	A	B	C	D	E	F	G
	%	%	%	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	3	4	16	21	26	11	13
Betriebe mit 10-49 B.	6	5	28	45	54	20	29
Betriebe mit 50-99 B.	9	1	31	61	62	14	40
Betriebe mit mind. 100 B.	23	8	21	71	48	20	46
Insgesamt	5	4	21	33	38	15	21

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Mehrfachnennungen möglich. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

A Vermittlung von Wohnmöglichkeiten

B Finanzielle Unterstützung bei Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss)

C Sachleistungen, wie z. B. Mobiltelefone, Tablets oder Handyverträge

D Prämien oder Sonderzahlungen

E Unterstützung der Mobilität mit öffentlichem Nahverkehr (z. B. Zuschuss zu Ticketkosten)

F Unterstützung der individuellen Mobilität (z. B. Zuschuss zu Fahrtkosten von PKW)

G Andere Sach- und Geldleistungen

Für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung stehen verschiedene Förderinstrumente zur Verfügung, wie z. B. das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“. Im Rahmen dieses Programms können Auszubildende mit Lernschwierigkeiten oder schlechten Noten individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu sichern. Hierfür steht beim Träger der „Assistierten Ausbildung“ über die gesamte Laufzeit der Förderung eine feste Ausbildungsbegleiterin bzw. ein fester Ausbildungsbegleiter zur Verfügung.⁵¹ Die Wirksamkeit dieses und anderer Programme hängt entscheidend vom Kenntnisgrad der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob den Betrieben das oben dargestellte Programm bekannt ist. Der Umfrage zufolge kennt nur eine kleine Minderheit der ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin dieses Programm. Demgegenüber haben

51 Im Programm AsA flex wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III (AsA alt) zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA (alt) weiterhin angeboten werden. Die Zielgruppe wurde erweitert, die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte aufgegeben.

95 % noch nie von diesem Programm gehört. Dies ist keine Besonderheit Berlins. Im Mittel der Bundesländer ist es genauso wenig bekannt (93 % ohne Kenntnis).

Mit der Größe des Betriebs steigt der Kenntnisgrad, allerdings überwiegen auch bei den größeren Berliner Betrieben jene, die dieses Programm nicht kennen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Betriebe mit Kenntnis des Programms „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“ nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

7.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

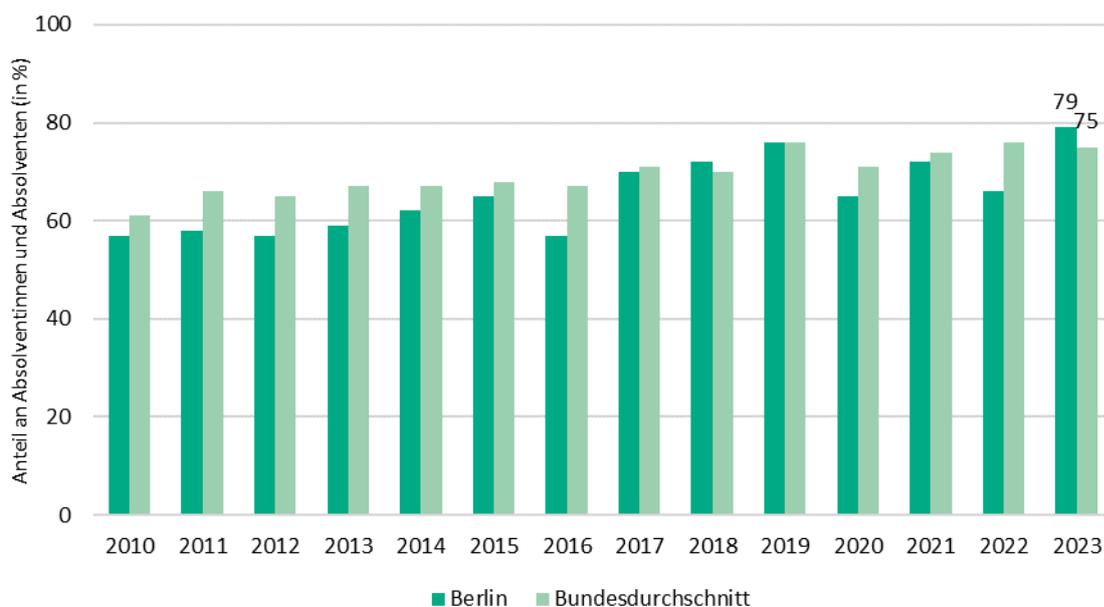
Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren.⁵² Die

⁵² In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem im Durchschnitt auf 20.855 € belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten. Sie leisten durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.377 € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildender bzw. Auszubildendem. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 % der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u. a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb.

Im Jahr 2023 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 7 % aller Betriebe Berlins junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie ist der Anteil von übernommenen Absolventinnen und Absolventen nahezu stetig gestiegen. Nachdem die Übernahmequote drei Jahre hintereinander teils deutlich unter der im letzten Jahr vor der Corona-Pandemie lag, ist diese im aktuellen Beobachtungsjahr wieder gestiegen. Mehr als drei Viertel (79 %) der erfolgreich Ausgebildeten verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Damit wurde im letzten Jahr ein neuer Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 41).⁵³

Abbildung 41: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen Ausbildungsabsolventen im jeweiligen Befragungsjahr.

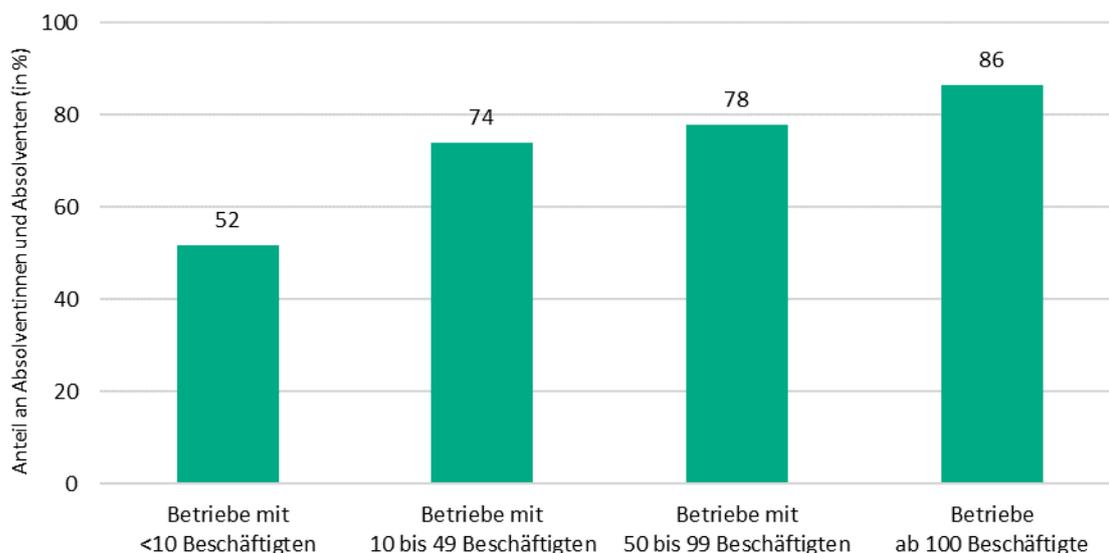
Bei der Interpretation der Befunde ist, wie bereits oben angesprochen, zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolventinnen und Absolventen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d. h. der

⁵³ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung der Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolventin bzw. der Absolvent, dies wünschen. Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt – sofern diese dies wünschen – dürfte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Absolventinnen und Absolventen zu übernehmen. Die hohen Übernahmequoten in Berlin wie auch in anderen Regionen dürften somit auch mit den aktuellen Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.⁵⁴

Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt, dass der Anteil von im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolventinnen und Absolventen mit der Größe des Ausbildungsbetriebs steigt (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen von kleineren Betrieben häufiger ihren Ausbildungsbetrieb nach

⁵⁴ Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

erfolgreichem Abschluss der Ausbildung freiwillig verlassen als jene von größeren Betrieben. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet diese für die betroffenen Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels. Die geringere Verbleibsquote von Absolventinnen und Absolventen in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchung mit dem bestehenden Lohngefälle. Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil.⁵⁵ Bei kleineren Betrieben ist somit das Risiko, dass die selbst ausgebildeten Fachkräfte den Betrieb verlassen und sich dann die zuvor getätigten Investitionen nicht kompensieren lassen, tendenziell größer.

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben deutlich gemacht, dass hierbei vielfältige Herausforderungen bestehen: Viele, insbesondere kleinere Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem auch schwerer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, denen es zudem seltener gelingt, die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen an sich zu binden. Viele (kleinere) Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist, neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit, die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 8.

55 Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn sowie Schönfeld, G. u. a. (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

8. Weiterbildung

Ein weiterer Weg um Fachkräfte zu qualifizieren besteht in der betrieblichen Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe nachfolgenden Kasten).

Definition „Weiterbildung“

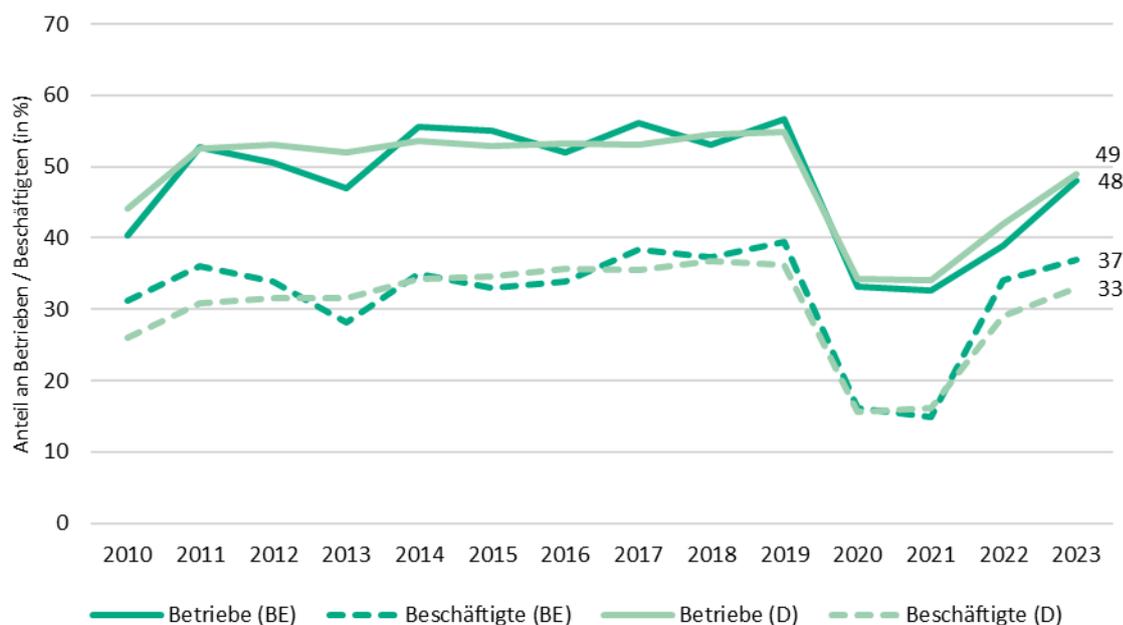
Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel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

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

8.1 Weiterbildungsbeteiligung

Wie die Erhebungen der Vorjahre gezeigt haben, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe infolge der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie einen deutlichen Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren derart gravierende Entwicklungen festzustellen. Mit dem Abklingen der Pandemie und der Rücknahme der vorgenommenen Einschränkungen hatte sich auch der Weiterbildungsmarkt wieder erholt, konnte aber bislang noch nicht an das relativ hohe Niveau der Jahre vor Ausbruch der Pandemie anknüpfen. Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Berliner Betriebe mit Weiterbildung bei 48 % und damit deutlich über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Mit der deutlich gewachsenen Zahl von Betrieben, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investierten, ist auch die Zahl der Beschäftigten mit Weiterbildung gestiegen. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der entsprechende Anteil um 3 Prozentpunkte erhöht und erreichte 37 %. Aufgrund dieser beachtlichen Zuwächse liegen die aktuell erzielten Quoten fast wieder auf dem Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde.

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch nach Abklingen der Pandemie. In einzelnen Bereichen der Berliner

Wirtschaft, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, liegt der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. der Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten höher, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden (vgl. Tabelle 11).

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

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	37	32
Einzelhandel*	45	26
Information und Kommunikation*	45	38
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleist.	60	50
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	14	25
Gesundheits- und Sozialwesen	74	41
Insgesamt (alle befragten Branchen)	48	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

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

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Größenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	40	29
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	64	31
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	83	39
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	93	42
Insgesamt	48	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

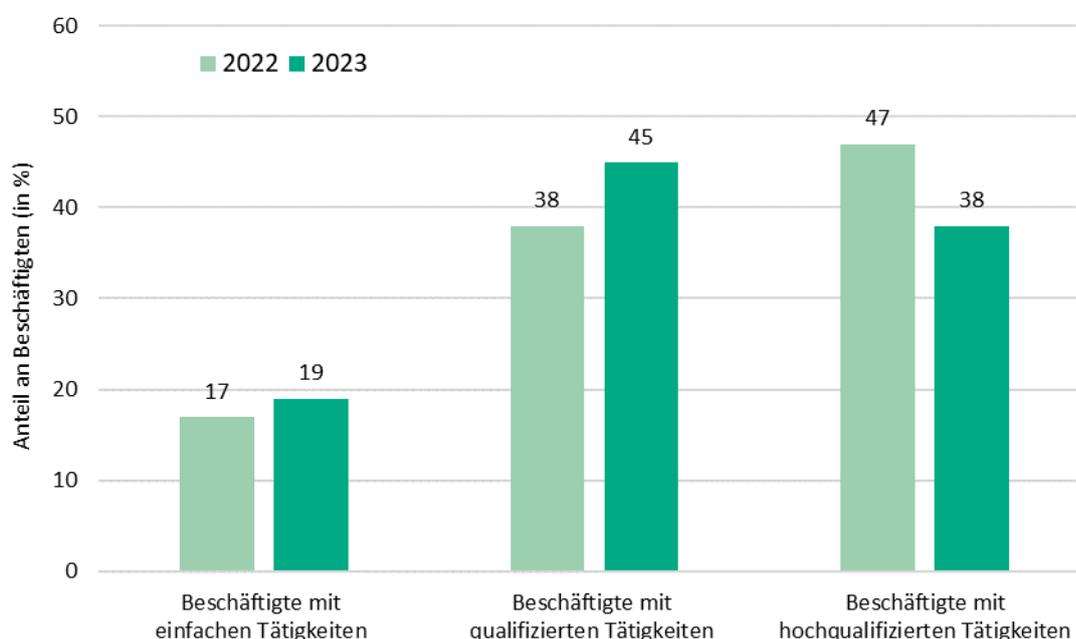
Betriebliche Investitionen in die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängen teilweise auch mit den Geschäftsaussichten zusammen. Von allen Betrieben mit positiver Beschäftigungsprognose für das erste

Halbjahr 2024 hatten 59 % die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im unterstützt. Bei Betrieben mit negativer Prognose, d. h. Betrieben mit erwartetem Stellenabbau, war der entsprechende Wert mit 43 % deutlich geringer. Von Bedeutung für betriebliche Weiterbildungsentscheidungen dürften auch die aktuellen Erfahrungen hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs sein. So investierten mehr als zwei Drittel (70 %) der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber 42 % jener Betriebe, bei denen dies nicht der Fall war.

8.2 Struktur der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer

Vom jüngsten Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung profitierten in besonderem Maße die Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Mit 45 % lag der ermittelte Anteil von weitergebildeten Beschäftigten hier sogar über dem der Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit, 2022 und 2023



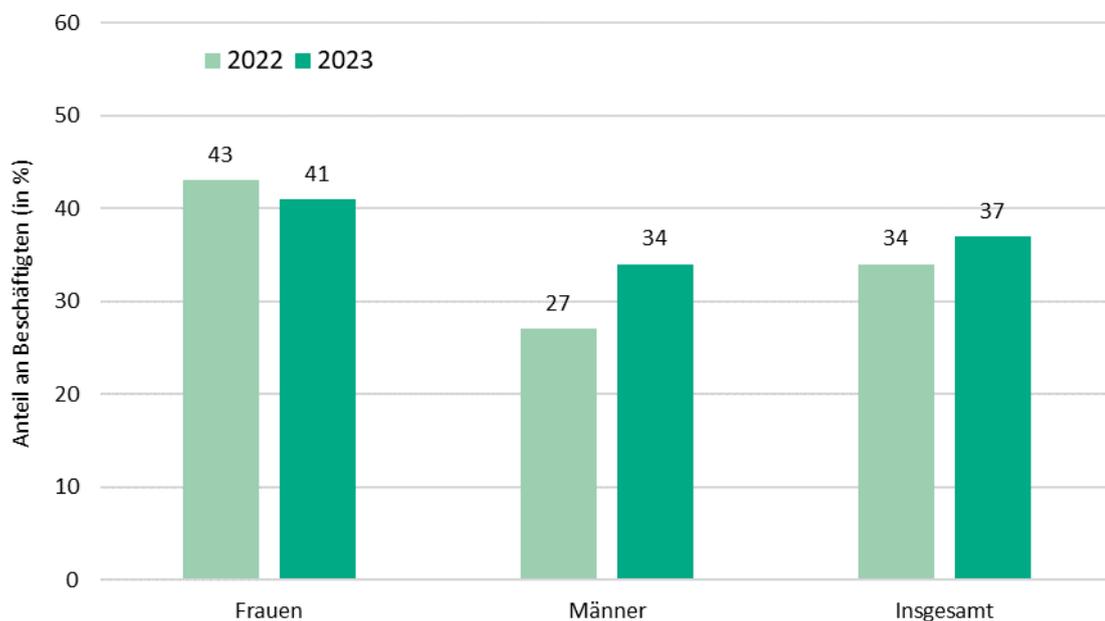
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2023. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr.

Die grundlegenden Tendenzen bestehen jedoch nach wie vor: Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderungen steigt prinzipiell die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Beschäftigte, die für die

Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss benötigen, nehmen deutlich häufiger an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teil als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten.

Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern unterscheiden sich ebenfalls: Im ersten Halbjahr 2023 nahmen von allen beschäftigten Frauen 41 %, von allen beschäftigten Männern 34 % an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Während die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten annähernd dem Vorjahresniveau entsprach, ist die Quote der männlichen Beschäftigten deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Geschlecht, 2022 und 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2023. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr.

Trotz der jüngsten Entwicklung nehmen nach wie vor anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die beobachteten Unterschiede hängen u. a. mit den branchenspezifischen Beschäftigungsschwerpunkten von Frauen und Männern zusammen. In Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, so z. B. im sehr weiterbildungsaktiven Gesundheits- und Sozialwesen. Von den dort beschäftigten Personen sind mehr als zwei Drittel (71 %) weiblich. Von allen beschäftigten Frauen arbeiten zudem 20 % in Betrieben bzw. Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, von allen Männern aber nur 8 %.

8.3 Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel bietet zusätzliche Informationen darüber an, inwieweit Arbeitszeit oder Freizeit der Beschäftigten für Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird und in welchem Ausmaß die Beschäftigten an den Kosten beteiligt werden. Den Angaben der aktuellen Befragung zufolge findet Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Mehr als drei Viertel der Berliner Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023 gaben an, ihre Beschäftigten für den Besuch von Kursen u. ä. normalerweise freizustellen (Bundesdurchschnitt: 72 %). Diese Praxis lässt sich in Betrieben aller Größenklassen beobachten. In lediglich rund einem Fünftel (19 %) der Berliner Betriebe erfolgt Weiterbildung in der Regel teils in der Arbeitszeit, teils in der Freizeit (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Zeitpunkt der Durchführung der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	normalerweise während der Arbeitszeit	teils in der Arbeits-, teils in der Freizeit	normalerweise in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
	%	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	78	17	0	5
Betriebe mit 10-49 B.	72	24	1	2
Betriebe mit 50-99 B.	86	8	0	6
Betriebe mit mind. 100 B.	77	21	0	2
Insgesamt	77	19	0	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023.

Nach Auskunft der befragten Betriebe müssen sich die Beschäftigten normalerweise nicht an den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) beteiligen (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Beteiligung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Kosten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	normalerweise vollständig	teilweise	normalerweise gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
	%	%	%	%
Betriebe mit <10 Beschäftigten	17	6	69	8
Betriebe mit 10-49 B.	11	7	73	8
Betriebe mit 50-99 B.	7	16	61	16
Betriebe mit mind. 100 B.	11	6	68	14
Insgesamt	14	7	70	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023.

In 70 % der Berliner Betriebe mit Weiterbildung ist dies die Regel, während bei lediglich 14 % die Kosten vollständig von den Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern selber getragen werden.

Im Bundesdurchschnitt betrug der entsprechende Anteil sogar 75 %. Dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die angefallenen Kosten vollständig übernehmen müssen, ist bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten etwas häufiger gängige Praxis als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Fazit: Nach dem coronabedingten Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten gab es zum zweiten Mal eine deutliche Steigerung bei der Zahl der Betriebe wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildung. Im Ergebnis dieser Entwicklung reichen die aktuellen Anteilswerte fast wieder an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran.

9. Entwicklung der Tarifbindung, betriebliche Interessenvertretung

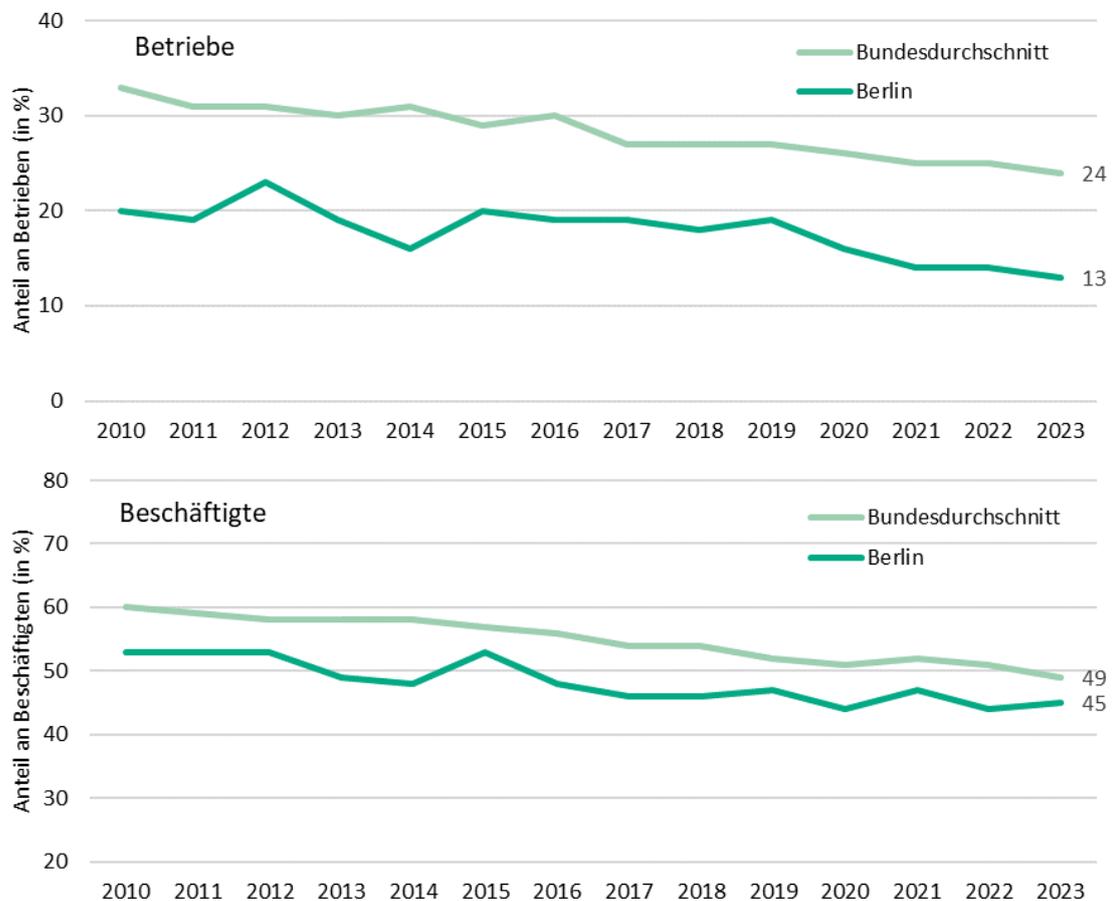
Das deutsche Arbeitsbeziehungssystem zeichnet sich durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen,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

9.1 Tarifbindung

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, aus der regelmäßig relevante Daten gewonnen werden können, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern darzustellen. Die in den letzten Jahren erhobenen Paneldaten zeigen, dass die Tarifbindung im gesamten Bundesgebiet tendenziell abgenommen hat. In Berlin sind derzeit rund 13 % der Betriebe an einen Flächen- oder Firmentarifvertrag gebunden; in diesen Betrieben sind rund 45 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren in Berlin noch 20 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben waren 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen - im Mittel aller Bundesländer ist die Tarifbindung ebenfalls in den letzten Jahren zurückgegangen - besteht nach wie vor eine relativ große Tariflücke zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 46).⁵⁶

⁵⁶ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Abbildung 46: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Es gibt verschiedene Faktoren, die für den Rückgang der Tarifbindung verantwortlich gemacht werden können. Ein wichtiger Faktor ist der wirtschaftliche Strukturwandel, der dazu führt, dass die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen abnimmt. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigten in diesen Bereichen (z. B. im Fahrzeugbau). Im Zuge dieses Wandels verliert insbesondere das Verarbeitende Gewerbe mit seinen großen Unternehmen zunehmend an Gewicht, während der Dienstleistungssektor mit seiner kleineren Unternehmensstruktur wächst. Zu einer Tarifschwächung trägt auch bei, dass viele neugegründete Unternehmen keinem Arbeitgeberverband beitreten. Hinzukommt die nachlassende Organisationskraft und damit auch das geschwächte Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften.⁵⁷

⁵⁷ Während die Zahl der Beschäftigten seit 2005 nahezu jedes Jahr gewachsen ist, ist die Zahl der im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich

Innerhalb der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der Branche. Die Spanne reicht von 3 % in der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen⁵⁸ bis zu 35 % im Baugewerbe. Die erstgenannte Branche weist zugleich die geringste Beschäftigtenreichweite auf (5 %). In den tarifgebundenen Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens arbeitet demgegenüber mehr als die Hälfte (56 %) aller Beschäftigten dieser Branche (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	17	36
Baugewerbe*	35	36
Einzelhandel*	15	49
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	3	5
Gesundheits- und Sozialwesen	19	56
Insgesamt	13	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinbetrieben zusammenhängen. So steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung signifikant mit der Größe eines Betriebes. Während Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten nach wie vor mehrheitlich tarifgebunden sind, bestehen bei kleineren Betrieben erhebliche Tariflücken: Nur knapp 10 % der Berliner Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten sind demgegenüber 54 % tarifgebunden. In diesen tarifgebundenen Betrieben sind mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten tätig, die von einem Tarifvertrag profitieren (vgl. Tabelle 16).

gesunken, und zwar von bundesweit 6,8 Mio. im Jahr 2005 auf 5,6 Mio. im Jahr 2022. In der Folge dieser gegensätzlichen Entwicklung ist der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad im betrachteten Zeitraum von 19,4 % auf 13,5 % gesunken (vgl. Greef, S.: DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2023).

58 Hierzu gehören folgende Bereiche: Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung; Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung- und Entwicklung, Werbung und Marktforschung; Veterinärwesen; Vermietung von beweglichen Sachen.

Tabelle 16: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	9	9
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	20	20
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	36	35
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	54	70
Insgesamt	13	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsalter

Betriebsalter	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
< 5 Jahre	9	28
5 bis 9 Jahre	12	23
10 bis 19 Jahre	11	39
20 bis 29 Jahre	13	36
30 Jahre oder älter	21	60
Insgesamt	13	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

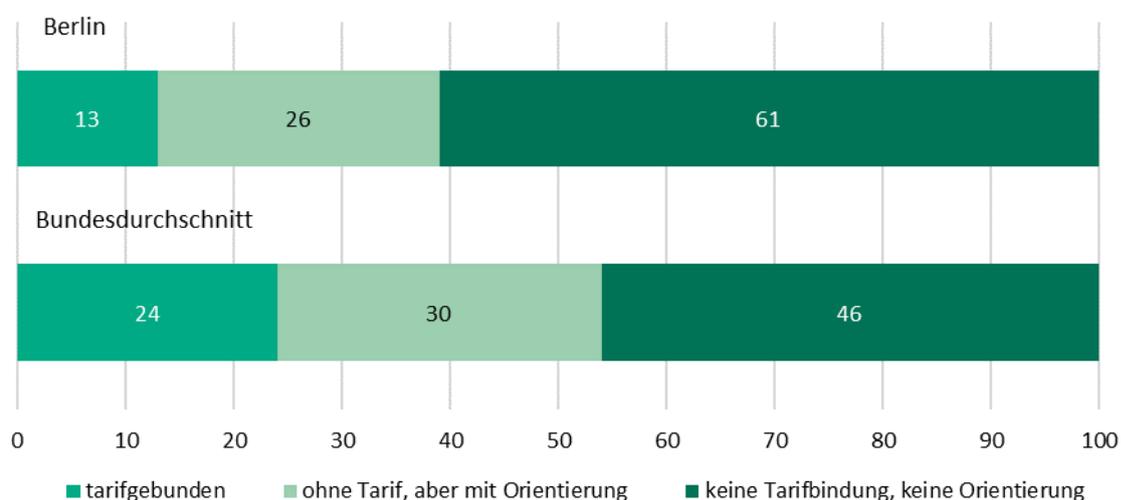
Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe.

9.2 Orientierung an Tarifverträgen

Die große Mehrheit der Berliner Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (87 %, vgl. Abbildung 47). Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – in Berlin relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ohne Tarifbindung zieht allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder

ritte (29 %) nicht tarifgebundene Betrieb in Berlin an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Berlin sind dies 26 %. Wie der regionale Vergleich zeigt, ist dieser Anteil wie auch bei den tarifgebundenen Betrieben kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

In den nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Flächentarifvertrag orientierenden Betrieben arbeitet rund ein Viertel der Berliner Beschäftigten. Insgesamt arbeiten damit rund zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb mit Tarifbindung oder Tariforientierung. Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Andere wesentliche Regelungen des Tarifvertrags wie die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs und Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld werden nicht immer übernommen.⁵⁹ Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen. Auch bietet eine Orientierung - im Gegensatz zur Bindung an Tarifverträge - keinen Rahmen für die kontinuierliche sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen.

⁵⁹ In der Befragung im Jahr 2020 befasste sich das Betriebspanel detailliert mit Umfang und Inhalten tariflicher Orientierung (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Betriebspanel Berlin 2020 - Ergebnisse der 25. Welle).

Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit für die Orientierung an einem Tarifvertrag mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Größere Betriebe sind nicht nur mehrheitlich tarifgebunden, sondern orientieren sich auch – sofern nicht tarifgebunden – häufiger als kleinere Betriebe an Flächentarifverträgen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Tarifierorientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	91	27	24
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	80	37	29
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	64	40	26
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	46	52	24
Insgesamt	87	29	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

In 46 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten gilt laut Auskunft der Befragten kein Tarifvertrag. Von diesen Betrieben ohne Tarifvertrag orientieren sich 52 % an einem Flächentarifvertrag. Das sind 24 % aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. In der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag mit 91 % rund doppelt so groß wie bei den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten. Von diesen Kleinstbetrieben ohne Tarifvertrag orientieren sich allerdings nur 27 % an einem Flächentarifvertrag. Der Anteil von Kleinstbetrieben ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung ist damit nur rund halb so groß wie in der Gruppe der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten.

Der Anteil der sich an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe ist in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
		%	%
Verarbeitendes Gewerbe	83	32	27
Baugewerbe*	65	36	23
Einzelhandel	85	32	27
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleistungen	97	25	24
Gesundheits- und Sozialwesen	81	53	43
Insgesamt	87	29	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

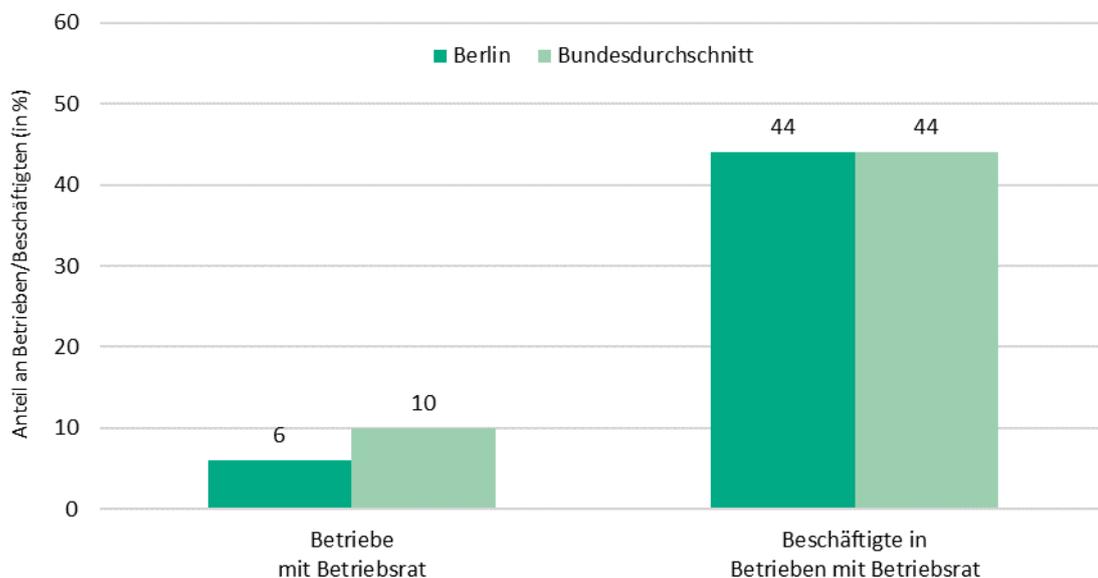
Relativ hohe Anteile der Betriebe mit Orientierung finden sich im Baugewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen – also genau in jenen Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. In der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sind dagegen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

9.3 Betriebliche Interessenvertretung

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem BetrVG, wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Einen Betriebsrat bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es allerdings in nur 4 % der Berliner Betriebe. Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Berlin haben 44 % der insgesamt rund 100 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben trotzdem um nur zwei Prozentpunkte höher aus und beträgt 6 %.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen Berliner Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, haben immerhin 25 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es in 58 % einen Betriebsrat. Im Ergebnis ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt sind 44 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁶⁰ in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Mit diesem Anteil liegt Berlin auf dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts (vgl. Abbildung 48).

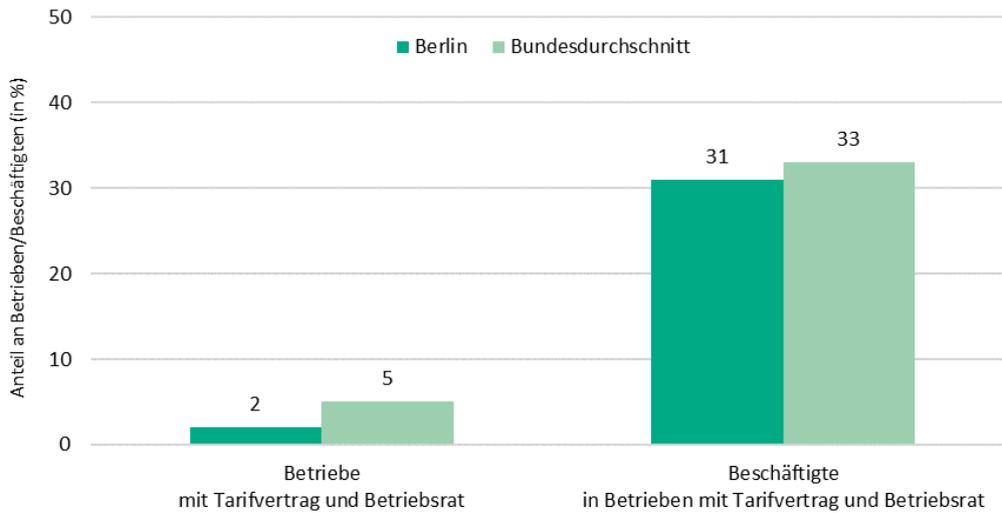
Abbildung 48: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Berlin fallen rund 2 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebsrat knapp ein Drittel der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Abbildung 49).

⁶⁰Der ermittelte Wert bezieht sich auf alle Berliner Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten zum Stichtag der Befragung.

Abbildung 49: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Die rund 98 % der Betriebe außerhalb der „Kernzone“ verteilen sich wie folgt: 13 % aller Betriebe in Berlin sind entweder nur tarifgebunden (11 %) oder haben nur einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung (2 %). Rund vier Fünftel (85 %) sind nicht tarifgebunden und haben auch keinen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung. In den Betrieben außerhalb der „Kernzone“ sind insgesamt 69 % der Beschäftigten tätig. In den Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung sind rund 45 % beschäftigt. Ein erheblicher Teil der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund neun von zehn dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

Fazit: Bei vergleichbaren Entwicklungstendenzen sind in Berlin immer noch weniger Betriebe und Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrags berührt als im Durchschnitt des Bundes, was die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einschränkt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe. Zu beachten bleibt jedoch stets, dass eine Tariforientierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt bezieht. Weitere üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards, wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen oder Zuschlägen oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsansprüchen, die zumeist langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt.

Glossar

Atypische Beschäftigung

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

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter einem „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV

(SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes von anderen Betrieben im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

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

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

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

BERLIN



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

© SenASGIVA