



BETRIEBSPANEL BERLIN 2021

Ergebnisse der 26. Befragungswelle

BERLIN



Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Herausgeber: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: August 2022

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

Fotonachweise: Umschlag: © Goodluz/depositphotos.com

Vorwort: © Anke Illing

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

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

Vorwort

Die Corona-Pandemie hat der Berliner Wirtschaft deutlich zugesetzt. Mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe war im letzten Jahr wirtschaftlich negativ betroffen und zum Teil auch in ihrer Existenz bedroht. Durch den massiven Einsatz von Kurzarbeit konnten die schlimmsten Szenarien auf dem Arbeitsmarkt verhindert werden und so ist es den meisten Betrieben auch gelungen, die Krise gut zu überstehen. Inzwischen entwickelt sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Berlin sogar wieder mit Zuwachsraten, die mehr als doppelt so hoch ausfallen wie im Bundesdurchschnitt. Wie die Ergebnisse des vorliegenden Berichts zeigen, ist in diesem Zuge der Fachkräftebedarf deutlich gestiegen. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es für die Betriebe zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. 38 % der ausgeschriebenen Stellen für qualifiziertes Personal blieben unbesetzt. Doch warum finden die Betriebe nicht genügend Fachkräfte?



Die Gründe hierfür liegen in den Arbeitsbedingungen und im Lohnniveau. Viele Berlinerinnen und Berliner sind atypisch beschäftigt, das heißt sie arbeiten in Teilzeit-, Mini- und Midijobs, in befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder in Leiharbeit. Dabei sind die negativen Aspekte prekärer Beschäftigung seit Langem bekannt. Minijobs garantieren keine existenzsichernden und armutsfesten Einkommen und führen oft zu Minirenten und Altersarmut. Die Corona-Pandemie hat die Nachteile für Minijobbende auch nochmal deutlich aufgezeigt. Auf sie wird im Krisenfall kurzfristig verzichtet. So kann der Sprung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erst recht nicht gelingen. Mit der von der Bundesregierung beschlossenen Ausweitung der Minijobs auf 520 Euro bleibt ein erhebliches Arbeits- und Fachkräftepotential ungenutzt.

Vor allem aber auch die zahlreichen sachgrundlosen Befristungen gehen mit unsicheren Beschäftigungsperspektiven einher. Das Land Berlin ist hier mit gutem Beispiel vorgegangen und verzichtet im Landesdienst grundsätzlich auf sachgrundlose Befristungen. Der Bund will diesem Beispiel nun folgen und Schritt für Schritt im öffentlichen Dienst reduzieren. Doch insgesamt gehört die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung auch für die Privatwirtschaft auf die Agenda der Bundesregierung. Denn es nützt nicht nur den Beschäftigten, sondern vor allem den Betrieben. Wenn sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen wollen, werden sie in Zukunft darauf verzichten müssen.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren zugunsten der Beschäftigten gedreht. Viele Menschen können sich inzwischen ihren Arbeitgeber aussuchen. Den Ergebnissen des Berichts zufolge, sind arbeitnehmerseitige Kündigungen der häufigste Grund für Personalabgänge in Betrieben. Das verstärkt natürlich den Druck auf die Betriebe. Es reicht oft nicht mehr, nur ein Smartphone, Tablet oder Essenszuschüsse anzubieten. Neben unbefristeter Beschäftigung, fairen und gesunden Arbeitsbedingungen sind vor allem angemessene tarifliche Löhne das A und O. Nur in Tarifverträgen werden verbindliche Standards für Beschäftigungsverhältnisse geregelt. Nach wie vor ist die Tarifbindung in Berlin niedriger als im Bundesdurchschnitt. Inzwischen sind nur noch 14 Prozent der Berliner Betriebe an einen Branchen- oder Haustarifvertrag gebunden. Hier sind die Tarifpartner gefordert. Nur mit existenzsichernden Tariflöhnen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Sozialleistungen unabhängig und sichern sich eine armutsfeste Rente. Mit dem Landesmindestlohn von 13 Euro hat der Senat ein klares Zeichen gesetzt.

Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass Berlin insgesamt weit davon entfernt ist, ein auskömmliches Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen für alle Bewerberinnen und Bewerber bereit zu halten. Wenn Betriebe nicht mehr junge Menschen ausbilden, ist auch deren Klage über fehlende Fachkräfte kaum nachvollziehbar. Wer Fachkräfte will, muss Fachkräfte ausbilden. Das Land Berlin unterstützt zwar mit der Förderung der Verbundausbildung die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Zudem unterstützt der Senat die berufliche Ausbildung mit einer Aufstockung des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) um weitere zusätzliche Ausbildungsplätze in diesem Jahr. Für eine wirkliche Kehrtwende ist aber ein Mentalitätswechsel bei den Unternehmen dringend erforderlich. Um zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu schaffen, arbeitet der Senat an der Entwicklung einer zweckgebundenen Ausbildungsplatzumlage.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei allen Beteiligten herzlich für ihren Beitrag bedanken, insbesondere bei den befragten Betrieben. Ohne ihr Mitwirken wäre die vorliegende Analyse nicht möglich gewesen. Die Ergebnisse sind für uns eine wichtige Grundlage, die Sicht der Berliner Wirtschaft besser nachzuvollziehen und entsprechende Handlungserfordernisse zu identifizieren. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung danke ich für die jahrelange gute Zusammenarbeit bei der Entwicklung des Fragebogens. Für die Durchführung der Interviews und deren inhaltliche Auswertung danke ich Kantar Public sowie dem Institut SÖSTRA.



Katja Kipping

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	1
1. Einführung	4
2. Datenbasis	5
3. Betriebsstruktur	8
3.1 Branchenstruktur	8
3.2 Größenstruktur	9
3.3 Betriebsalter	10
4. Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie	12
4.1 Krisenbetroffenheit	12
4.2 Existenzgefährdung	14
5. Homeoffice	16
5.1 Homeoffice in der Corona-Pandemie	16
5.2 Zukunft des Homeoffice	20
6. Beschäftigungsentwicklung	23
6.1 Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und -abbau	23
6.2 Einstellungen und Abgänge	25
6.3 Entwicklung von atypischer Beschäftigung	27
6.4 Beschäftigungsaussichten	30
7. Fachkräftebedarf	34
7.1 Entwicklung der Nachfrage	34
7.2 Besetzung von Fachkräftestellen	37
8. Betriebliche Ausbildung	41
8.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	41
8.2 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen	48
8.3 Förderangebote zur Unterstützung von Ausbildung in der Pandemie	50
9. Weiterbildung	54
9.1 Betriebliche Weiterbildung	54
9.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten	57
9.3 Weiterbildung und Kurzarbeit	60
10. Entwicklung der Tarifbindung	63
10.1 Tarifbindung	63
10.2 Orientierung an Tarifverträgen	65
Glossar	68

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 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt über 15.217 Betrieben vor, darunter 947 Betriebe aus Berlin.

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2021. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Rund jeder zweite Berliner Betrieb von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen

Rund drei Viertel der Berliner Betriebe (73 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. In der großen Mehrheit dieser Fälle (ebenfalls 73 %) handelt es sich um negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 53 %. Damit waren anteilig etwas mehr Betriebe in Berlin negativ betroffen als im Bundesdurchschnitt (47 %). Von den negativ betroffenen Betrieben gab rund jeder Dritte an, dass die Existenz des Unternehmens durch die negativen Effekte der Pandemie gefährdet sei, wobei der entsprechende Anteil mit 32 % bei Kleinbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) rund dreimal so hoch ausfiel wie in der Gruppe der Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte).

Homeoffice in Berlin verbreiteter als im Bundesdurchschnitt; viele Betriebe wollen Angebote auch nach dem Ende der Pandemie aufrechterhalten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 boten 48 % der Berliner Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. In Berlin gibt es damit erheblich mehr Betriebe mit solchen Möglichkeiten als im Bundesdurchschnitt (35 %). In 37 % der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Homeoffice anboten, wird es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie. In 41 % der Betriebe möchte man die Möglichkeiten dagegen wieder auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Weitere 10 % der Betriebe, die Homeoffice anbieten, wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie.

Fachkräftebedarf der Betriebe wieder gestiegen, ebenso der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen

Der Arbeitsmarkt hat sich im zweiten Jahr nach Ausbruch des Corona-Virus wieder erholt. Ein Beleg hierfür ist z. B. die Entwicklung des Bedarfs der Berliner Wirtschaft an Fachkräften.

Im Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung, erstes Halbjahr 2021, suchten 35 % der Berliner Betriebe Fachkräfte. Die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte ist gegenüber dem Vorjahreszeitraum deutlich gestiegen, lag aber noch unterhalb des Vorkrisenniveaus. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es für die Betriebe zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Mit 38 % war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen wieder annähernd so hoch wie vor der Krise.

Ausbildungsbeteiligung relativ stabil; viele kleinere Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Die betriebliche Ausbildungsbasis - gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe - ist in Berlin deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt. Während bundesweit 52 % aller Betriebe berechtigt sind, selbst auszubilden, sind es in Berlin lediglich 37 %. Von den ausbildungsberechtigten Berliner Betrieben beteiligte sich im Befragungsjahr knapp die Hälfte (47 %) an der Ausbildung, d. h. bildeten aktuell Auszubildende aus oder boten Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende oder gerade begonnene Ausbildungsjahr an. In Berlin lag die Ausbildungsbeteiligung damit unter dem Bundesdurchschnitt (55 %). Bezogen auf alle Betriebe bildeten in Berlin 17 % und in Deutschland 28 % aus. Etwa jeder vierte Berliner Betrieb mit Ausbildungsberechtigung (28 %) hatte einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr angeboten. Einem nennenswerten Teil der Betriebe ist es nicht gelungen, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen (45 %). Hiervon waren kleinere Betriebe überdurchschnittlich stark betroffen. Bei der Betrachtung dieser Befunde muss berücksichtigt werden, dass die Situation auf dem Berliner Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber seit Jahren von einem unzureichenden Angebot an Ausbildungsstellen bestimmt wird.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe immer noch auf sehr niedrigem Niveau; starke Nutzung digitaler Formate der Wissensvermittlung

Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 33 % der Berliner Betriebe und 15 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungsgeschehen in Berlin verharrte damit auf dem niedrigen Niveau des ersten Krisenjahres. In Betrieben mit Kurzarbeit wurden die Ausfallzeiten selten für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt: Weniger als 10 % der Betriebe mit Kurzarbeit haben die Ausfallzeiten hierfür genutzt. Bei mehr als drei Viertel (81 %) der Betriebe mit Weiterbildung kamen auch oder ausschließlich digitale Formen der Wissensvermittlung zur Anwendung. Von jenen Betrieben, welche digitale Formate der Wissensvermittlung genutzt haben, schätzte mehr als die Hälfte (57 %) ein, dass deren Bedeutung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe. Den größten Vorteil gegenüber den klassischen Formen der Weiterbildung sehen die befragten Betriebe in den geringeren

Kosten. Rund 80 % der Berliner Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten sind dieser Ansicht. Fast ebenso viele Betriebe meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten (77 %).

Tarifbindung von Betrieben stabil; Reichweite von Tarifverträgen in Berlin aber nach wie vor geringer als im Bundesdurchschnitt

In Berlin sind derzeit 14 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 47 % der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Nach wie vor sind in Berlin deutlich weniger Betriebe tarifgebunden und deutlich weniger Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrags erfasst als im Bundesdurchschnitt. Die Lücke beträgt beim Anteil der tarifgebundenen Betriebe 11 Prozentpunkte. Beim Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben fällt die Differenz mit rund 5 Prozentpunkten dagegen nur rund halb so hoch aus. Die große Mehrheit der Berliner Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (86 %). Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit - bezogen auf den Anteil der Betriebe - in Berlin relativ gering. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Tarifverträge für einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern herangezogen werden. So gab jeder vierte Betrieb in Berlin an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren.

1. Einführung

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

Die Befragung wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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 dargelegt. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Berliner Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, also der Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie Beschäftigungsaussichten (Kapitel 6), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildung (Kapitel 8) sowie zur Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sind dies Daten zur Betroffenheit der Berliner Wirtschaft von der Corona-Krise (Kapitel 4), zur Verbreitung von Homeoffice (Kapitel 5) sowie zu den Erfahrungen der Betriebe mit der Nutzung von digitalen Formaten in der Weiterbildung (Kapitel 9).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von 947 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 wurden 1,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 2,8 % aller Beschäftigten in Berlin tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2021. 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. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

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

- (1) 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 Beamte, 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.
- (2) 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).

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

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen lt. Fragebogen
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	Bergbau und Gewinnung von Steinen, Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelind., Verbrauchsgüterind., Produktionsgüterind., 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; Telekomm., Inform.-technologische Dienstleistungen
Gaststätten- u. Beherbergungsgewerbe	Gaststätten, Hotels
Finanz- u. Vers.-dienstleist.	Kreditinstitute; Versicherungen
Grundstücks- u. Wohnungswesen	Grundstücks- und Wohnungswesen
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistl.	Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehm.-berat., Architektur- u. Ing.-büros; Forschung- und Entwicklung, Werbung u. Marktforschung, Veterinärwesen, Vermiet. von bewegl. Sachen
Sonstige wirt. Dienstleistungen	Vermittl. u. Überlass. von Arbeitskräften, Wach- u. Sicherheitsdienste, GaLa-Bau
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 (kirchl. Vereinigungen; politische Parteien, sonst. Interessenvertr.
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten), Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021.

3. Betriebsstruktur

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

3.1 Branchenstruktur

In Berlin gibt es rund 100 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben sind hochgerechnet rund 1,9 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Von herausragender Bedeutung ist der Dienstleistungssektor, insbesondere die Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Zur genannten Branche gehören Betriebe aus den Bereichen Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung- und Entwicklung sowie Vermietung von beweglichen Sachen. Die genannte Branche zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als viele andere Branchen. Insgesamt entfallen 17 % der Berliner Betriebe und 8 % der sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese Branche. Sie übt damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung, als vergleichsweise kleine Branchen wie etwa die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister (2 % der Betriebe, 2 % der Beschäftigten).

Die Bedeutung der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ist in Berlin - sowohl gemessen am Anteil an den Betrieben als auch am Anteil an den Beschäftigten - größer als im Bundesdurchschnitt. Berlin weist darüber hinaus einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben und Beschäftigten in den beiden Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Friseur, Sauna, Wäscherei) auf - beides Branchen, die von den Maßnahmen infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie besonders stark betroffen waren (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

Während der Dienstleistungssektor in Berlin überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze bietet, ist der Anteil des Produzierenden Gewerbes (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe) an den sozial- und nicht

sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur halb so groß wie im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Tabelle 2).¹

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

Branche	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	4	8	7	18
Baugewerbe	9	11	4	6
Handel, Reparatur (ohne Einzelhandel)*	5	8	3	6
Einzelhandel	9	11	8	8
Verkehr und Lagerei	3	4	4	5
Information und Kommunikation	7	3	7	3
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	9	7	5	4
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstleistungen	17	11	8	7
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7	5	7	7
Erziehung und Unterricht*	3	3	9	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	11	13	15
Personenbezog. Dienstleist. (ohne HoGa)*	6	5	3	2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	2	3	2
Restliche	7	11	19	13
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

3.2 Größenstruktur

Von den rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin entfallen fast drei Viertel (74 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Bundesweit stellen Kleinstbetriebe mit einem Anteil von 67 % ebenfalls die meisten Betriebe. Die Berliner Wirtschaft ist damit in etwas stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als im bundesweiten Durchschnitt (vgl. Tabelle 3).

¹ Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

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

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	74	67	15	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	21	27	22	27
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	4	5	23	26
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	39	32
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Der etwas höhere Anteil von Kleinstbetrieben in Berlin könnte mit dem dynamischen Gründungsgeschehen und dem daraus resultierenden, höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen. Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten machen nur 1 % aller Betriebe aus. In Betrieben dieser Größenklasse arbeitet aber mehr als jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (39 %). Damit arbeiten mehr als doppelt so viele Berlinerinnen und Berliner in einem Großbetrieb wie in einem Kleinstbetrieb (15 %).

3.3 Betriebsalter

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen.² Von den derzeit rund 100 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin wurden vier von fünf erst nach 1990 gegründet. Lediglich 18 % sind vorher gegründet worden. Bundesweit ist der entsprechende Anteil von etablierten Betrieben mit 27 % deutlich höher. In Berlin ist rund jeder dritte Betrieb (37 %) erst ab 2010 gegründet worden; bundesweit rund 33 % (vgl. Tabelle 4).

² Vgl. Brix, U.; Egel, J.; Gottschalk, S.; Kohaut, S.: Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker. IAB-Kurzbericht 4/2021, Nürnberg.

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

Gründungsjahr	Verteilung der Betriebe		Verteilung der Beschäftigten	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	%	%	%	%
vor 1990	18	27	44	50
1990 bis 1999	20	17	20	16
2000 bis 2009	22	20	18	14
ab 2010	37	33	17	17
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Eine unterschiedliche Struktur zeigt sich auch in der Aufteilung der Beschäftigten nach Gründungsjahren der Betriebe. Bundesweit arbeiten 50 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem etablierten Betrieb, in Berlin nur 44 %. In Betrieben, die erst ab 2010 existieren arbeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt jeweils 17 % der Beschäftigten.

Fazit: Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt hat Berlin einen höheren Anteil an Dienstleistungsbetrieben und einen geringeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes. In der Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009, als vor allem die mit den Weltmärkten eng verzahnte Industrie betroffen war, war diese Wirtschaftsstruktur ein Vorteil. Während der Corona-Pandemie ist allerdings der in Berlin wichtige Dienstleistungssektor, insbesondere die Hotel-, Gaststätten-, Event- und Tourismusbranche, stärker von den Kontakt- und Reisebeschränkungen in Mitleidenschaft gezogen worden. Auch das geringere durchschnittliche Alter der Berliner Betriebe war ein Nachteil. Wie genau sich die Effekte der Corona-Pandemie auf die Berliner Wirtschaft ausgewirkt haben, beschreibt das folgende Kapitel 4.

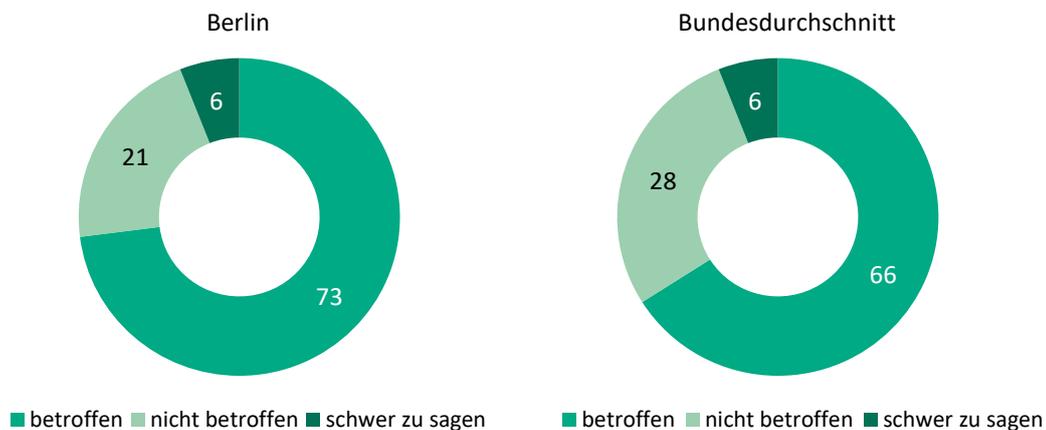
4. Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie, welche zum Jahresbeginn 2020 einen dramatischen Einbruch der Weltwirtschaft auslöste und zu weitreichenden Einschränkungen führte, war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – weiterhin relevant. Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Thema in der aktuellen Befragung fortgeführt, wenngleich der Fragenkatalog weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr.³

4.1 Krisenbetroffenheit

Fast drei Viertel der Betriebe in Berlin gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, waren in Berlin anteilig etwas mehr Betriebe von der Corona-Pandemie betroffen als im Bundesdurchschnitt.

Abbildung 1: Corona-Betroffenheit der Betriebe in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

In der Mehrheit der betroffenen Betriebe handelt es sich um überwiegend negative Effekte (ebenfalls 73 %). Bezogen auf alle Betriebe in Berlin entspricht dies einem Anteil in Höhe von 53 %, d. h. die Corona-Pandemie hat sich bei rund jedem zweiten Berliner Betrieb wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Auf der anderen Seite gibt es auch Betriebe, die von der

³ Im Vorjahresbericht standen vor allem personalpolitische Maßnahmen und Reaktionen der betroffenen Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie im Fokus der Betrachtungen. Hierbei ging es etwa um die Verbreitung von Kurzarbeit oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Anpassung des betrieblichen Personalbedarfs an die – in den meisten Fällen gesunkene – Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Prick, S.: Betriebspanel Berlin 2020. Ergebnisse der 25. Welle, herausgegeben von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin, August 2021).

Krise profitieren konnten. So gab rund jeder 10. der betroffenen Betriebe an, von der Corona-Pandemie wirtschaftlich profitiert zu haben (12 %). In den übrigen Fällen hielten sich positive und negative Effekte die Waage (15 %).

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich der Betroffenheit von der Corona-Pandemie. Das Spektrum erstreckt sich von den Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände) mit einem Anteil von „nur“ 50 % wirtschaftlich Betroffener bis hin zum Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit 98 % wirtschaftlich betroffener Betriebe. In allen Branchen waren die betroffenen Betriebe mehrheitlich negativ betroffen. In einzelnen Bereichen gab es allerdings auch eine nennenswerte Zahl von Betrieben, die von der Corona-Pandemie profitieren konnten. Hierzu zählen z. B. der Einzelhandel oder die Branche Information und Kommunikation (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Corona-Betroffenheit nach ausgewählten Branchen

Branche	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	78	78	8	14
Baugewerbe	59	60	2	38
Einzelhandel	86	61	29	11
Verkehr und Lagerei	83	83	10	7
Information und Kommunikation	61	51	34	16
Gaststätten- u. Beherbergungsgew.	98	94	0	6
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleistl.	69	58	17	26
Sonstige wirt. Dienstleistungen	71	79	9	12
Erziehung und Unterricht	66	78	4	18
Gesundheits- und Sozialwesen	70	67	14	19
Pers.-bez. Dienstleist. (ohne HoGa)*	71	89	1	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	50	84	8	8
Insgesamt	73	73	12	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass kleinere Betriebe deutlich stärker wirtschaftlich betroffen waren als größere Betriebe. Dies betrifft auch die Art der Betroffenheit. Während es zahlreiche größere Betriebe gibt, die von der Krise auch profitieren konnten, überwogen bei den betroffenen kleineren Betrieben die negativen Effekte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen

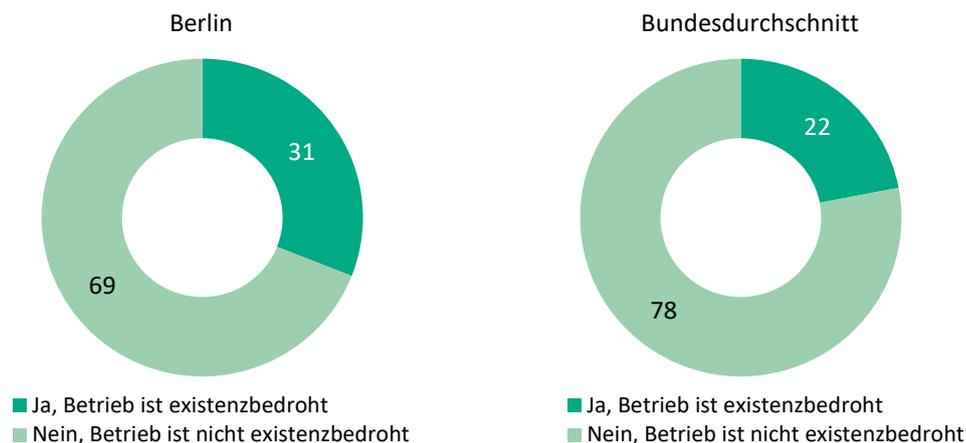
Betriebsgrößenklasse	Anteil betroffener Betriebe	davon:		
		überwiegend negativ betroffen	überwiegend positiv betroffen	beides in gleichem Maße
	%		%	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	74	74	12	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	71	72	13	15
Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.)	62	61	19	20
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	50	64	0	36
Insgesamt	73	73	12	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

4.2 Existenzgefährdung

Diejenigen Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren – wie oberhalb herausgearbeitet sind dies insgesamt rund die Hälfte aller Betriebe in Berlin (53 %) –, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebes gefährdet. Von den negativ betroffenen Betrieben gab zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rund ein Drittel an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie bedroht sei – und damit anteilig mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).⁴

Abbildung 2: Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit.

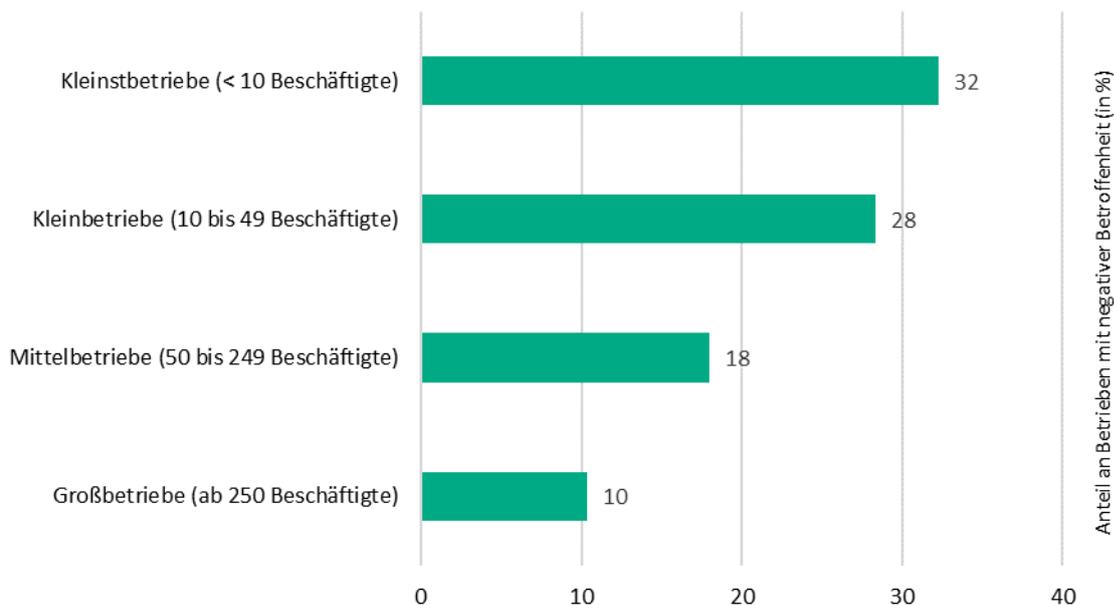
Der Blick auf die Situation in denjenigen beiden Branchen mit den höchsten Anteilen von Betrieben mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit – Gaststätten- und

⁴ Bezogen auf alle Betriebe entspräche dies einem rechnerischen Anteil in Höhe von 16 %. Bei der Interpretation des angegebenen Wertes ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um hochgerechnete Daten einer Stichprobe handelt und die Angaben daher mit gewissen statistischen Unsicherheiten behaftet sind.

Beherbergungsgewerbe sowie Einzelhandel – ergibt folgendes Bild: Bei ersteren gaben 39 % an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein. Im Einzelhandel traf dies für 27 % der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe zu.

Kleinere Betriebe mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen in der Regel über geringere finanzielle Reserven zur Überbrückung von temporären Krisen als Großbetriebe mit mehreren hundert Beschäftigten. Die Pandemie könnte daher vor allem für kleinere Betriebe zu einer Existenzbedrohung werden. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen diese Vermutung. So befürchtete zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rund jeder dritte (32 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen Kleinstbetriebe eine Betriebsaufgabe. Das ist ein rund dreimal so großer Anteil wie in der Gruppe der betroffenen Großbetriebe (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlich negativer Betroffenheit.

Fazit: Die Corona-Krise hatte und hat erhebliche Auswirkungen auf die Berliner Wirtschaft. Die große Mehrheit der Betriebe ist von der Krise wirtschaftlich negativ betroffen. Ein nicht unerheblicher Teil der Berliner Betriebe – überdurchschnittlich häufig Betriebe aus den beiden Branchen Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Einzelhandel – sieht sich sogar in seiner Existenz gefährdet. Je länger die Krise andauert, umso größer dürfte die Gefahr negativer Effekte für den Betriebsbestand sein.

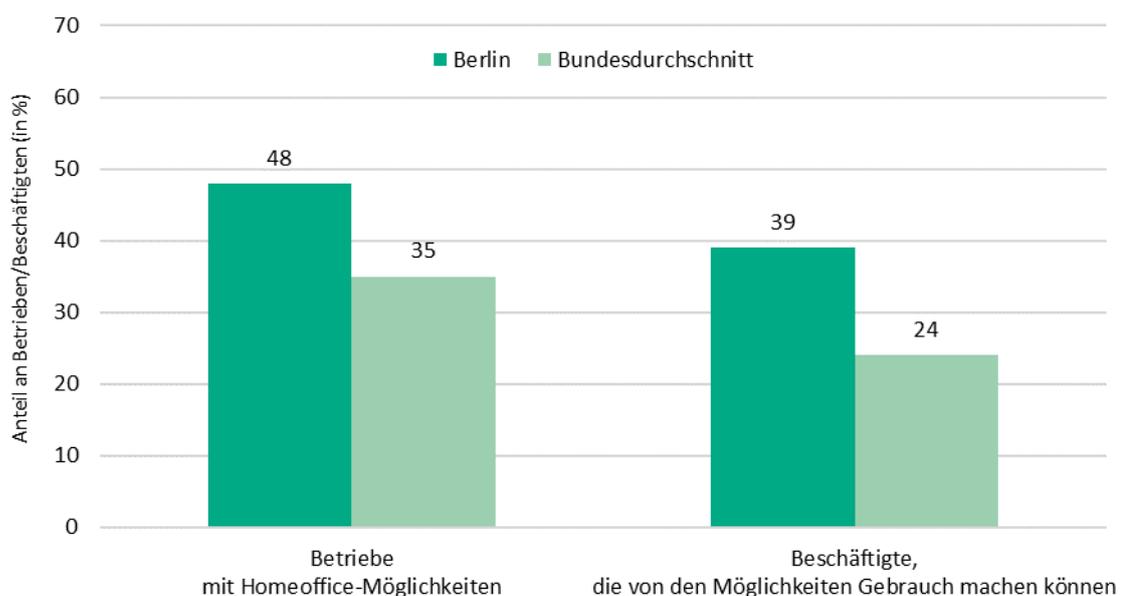
5. Homeoffice

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones sowie die flächendeckende Verbreitung von Internetanbindungen erlauben ein orts- und zeiflexibleres Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation ermöglicht. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde diese Entwicklung beschleunigt. Im folgenden Kapitel wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zuhause aus zu arbeiten und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Möglichkeiten diese auch nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Abschließend wird dargestellt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie, Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

5.1 Homeoffice in der Corona-Pandemie

In Berlin hat im dritten Quartal 2021 rund jeder zweite Betrieb (48 %) seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeiten angeboten, von zuhause aus zu arbeiten. Der regionale Vergleich zeigt, dass in Berlin deutlich mehr Betriebe Homeoffice anbieten als im Bundesdurchschnitt (35 %) (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe und Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt

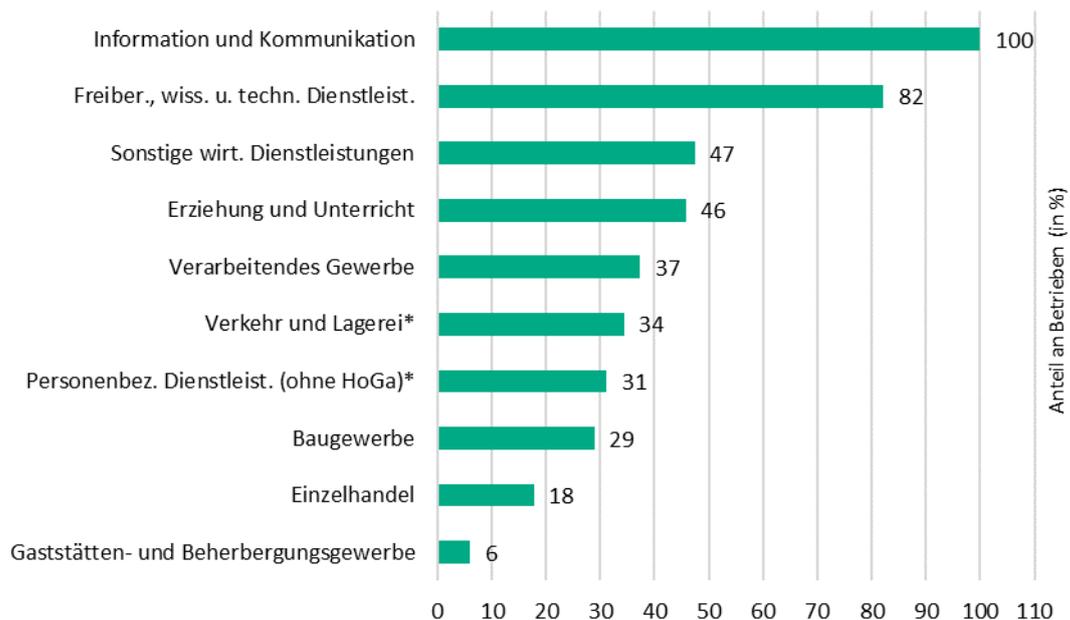


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

In der Befragung des Jahres 2020 betrug der Wert für Berlin 40 %.⁵ Im Verlauf der Corona-Pandemie ist die Zahl der Betriebe, die Homeoffice-Möglichkeiten anbieten, somit merklich gestiegen – sicherlich auch eine Folge der zwischenzeitlich wieder gestiegenen Inzidenzzahlen sowie der daraus resultierenden Anordnungen seitens der Politik. So ist z. B. im Januar 2021 die sogenannte „Homeoffice-Pflicht“ durch Änderung der Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Darin wurde festgelegt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Homeoffice anzubieten, soweit keine betriebsbedingten Gründe dagegensprechen.

Wenn ein Betrieb die Möglichkeit anbietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon Gebrauch machen können. Die aktuelle Befragung ergibt hierzu, dass rund die Hälfte der Beschäftigten in den Berliner Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen können (49 %). Bezogen auf alle Beschäftigten entspricht dies einem Anteil in Höhe von 39 %. Im Bundesdurchschnitt fallen die jeweiligen Anteile mit 36 % sowie 24 % deutlich kleiner aus. Der vergleichsweise hohe Anteil von Betrieben mit entsprechenden Möglichkeiten dürfte u. a. mit dem stärkeren Gewicht des Dienstleistungssektors in Berlin zusammenhängen. So fallen die Anteile von Betrieben in den Dienstleistungsbranchen häufig höher aus als in den einzelnen Bereichen des Produzierenden Gewerbes, wie die folgende Abbildung 5 belegt.

Abbildung 5: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach ausgewählten Branchen



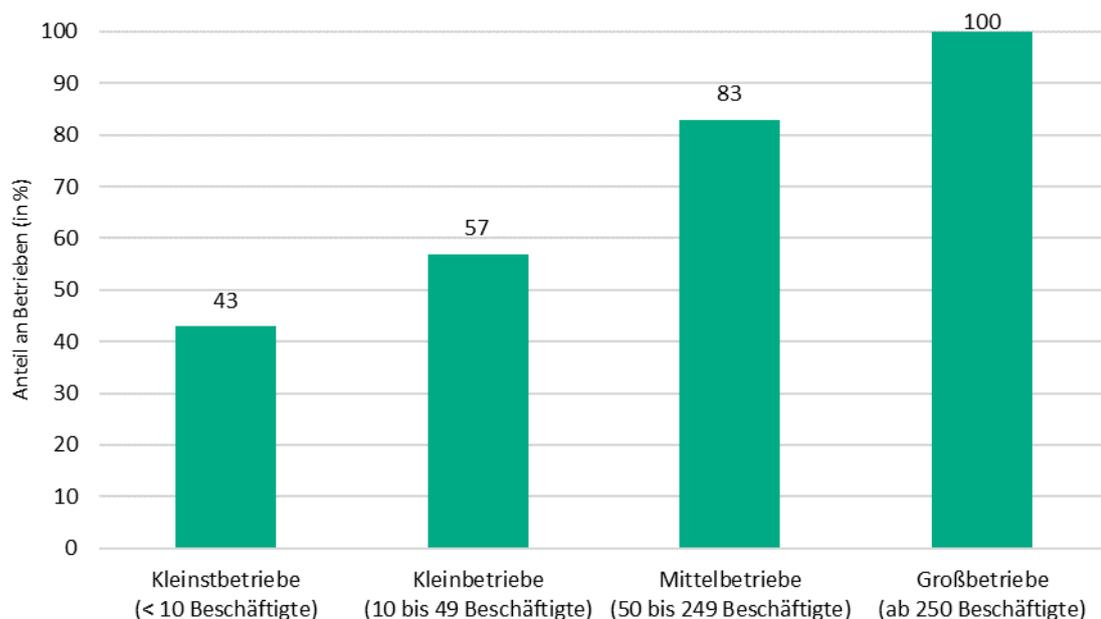
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

⁵ Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Prick, S.: Betriebspanel Berlin 2020. Ergebnisse der 25. Welle. Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Berlin, August 2021.

Die ermittelten Unterschiede zwischen den Branchen dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Wirtschaftsbereiche typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zuhause oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ (z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen) oder Arbeiten im Bereich des Produzierenden Gewerbes sehr stark orts- und zeitgebunden.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, steigt - unabhängig von der Branche - mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen



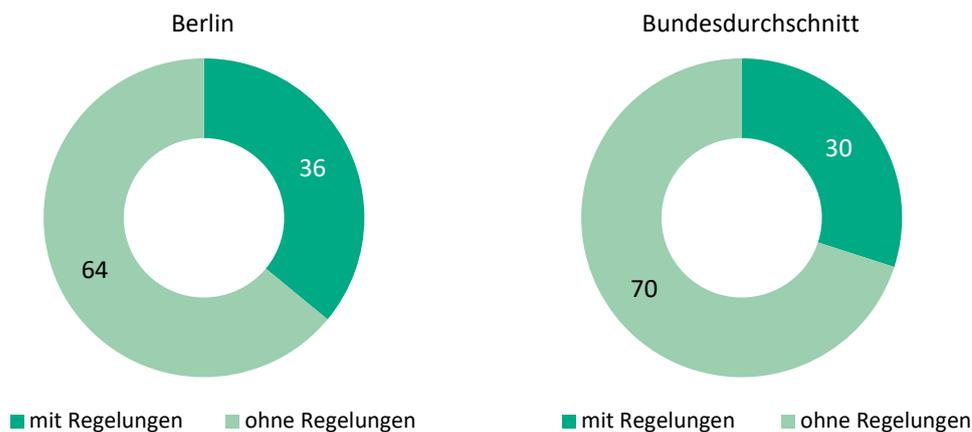
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Die ermittelten Unterschiede sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte.

Das Arbeiten von zuhause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber stehen die Gefahren von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen, mit möglichen gesundheitlichen Folgen. Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden.

Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass es in rund jedem dritten Berliner Betrieb mit Homeoffice zugleich betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen gibt (36 %). Hierbei kann es sich sowohl um formelle, d. h. schriftliche Vereinbarungen, als auch um informelle Regelungen handeln, was in der Befragung nicht explizit unterschieden wurde. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit solchen Regelungen etwas kleiner (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice in Berlin und im Bundesdurchschnitt



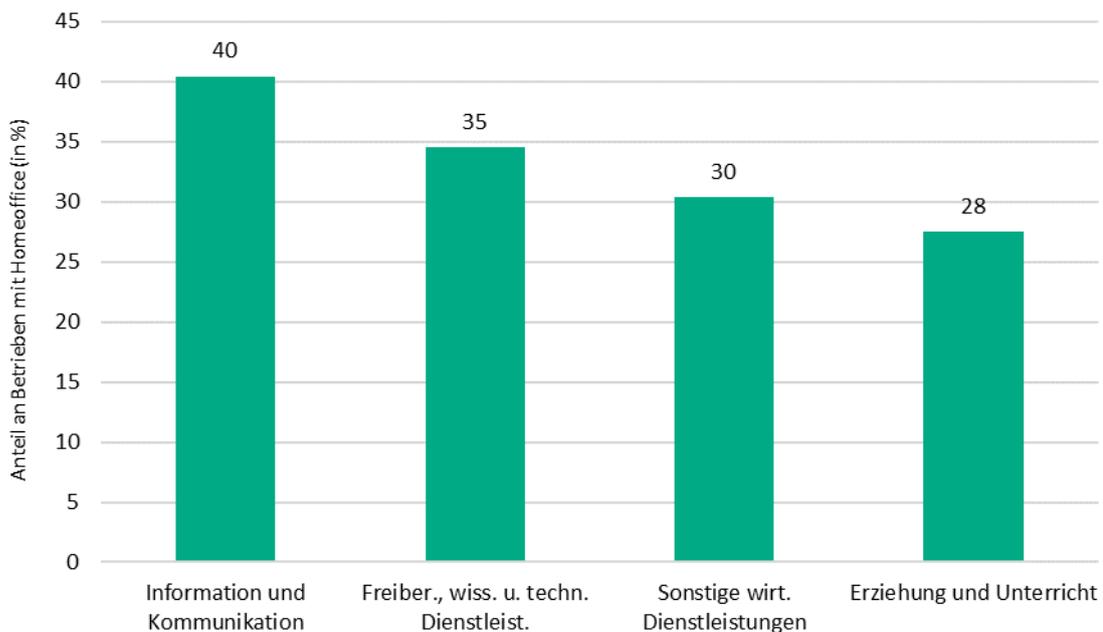
Quelle: IAB-Betriebspiegel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten.

In jenen Branchen, in denen Homeoffice am verbreitetsten ist, fallen die Anteile von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen unterschiedlich hoch aus. Am häufigsten gibt es diese in der Branche Information und Kommunikation. Die Branche ist damit nicht nur Spitzenreiter in Bezug auf Homeoffice-Möglichkeiten, sondern auch bei der Regelung dieser spezifischen Form des Arbeitens.

Überraschenderweise gibt es solche Regelungen häufiger in kleineren als in größeren Betrieben. Das ermittelte Ergebnis könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass die Branche Information und Kommunikation, die zu den Vorreitern auf diesem Gebiet zählt, eher kleinbetrieblich strukturiert ist und die Werte beeinflusst (vgl. Abbildung 8). Zugleich ist an dieser Stelle auf die eingeschränkte Interpretierbarkeit des Befundes aufgrund der vergleichsweise geringen Zahl von Großbetrieben in der Stichprobe hinzuweisen.⁶

⁶ Die hier angegebenen Werte zur Existenz von Regelungen zum Schutz der Beschäftigten für einzelne Branchen sind aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Abbildung 8: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice nach ausgewählten Branchen



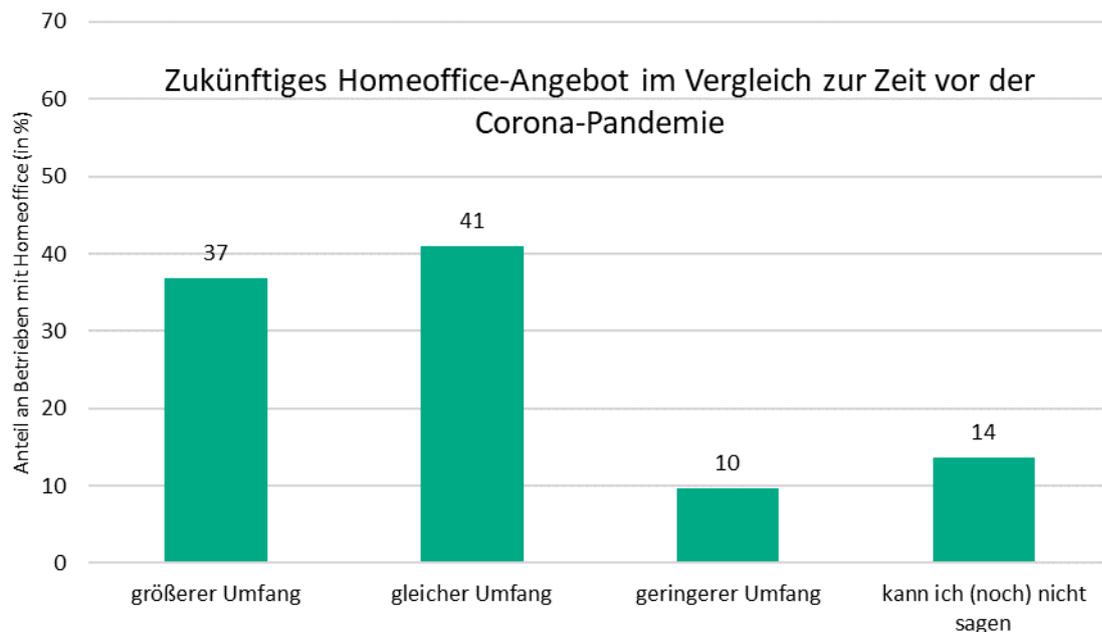
Quelle: IAB-Betriebspiegel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

5.2 Zukunft des Homeoffice

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch den Ausbruch der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Schub erhalten. Viele Betriebe haben die bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals Erfahrungen mit mobiler Arbeit bzw. Homeoffice machen können. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden jene Betriebe, die solche Möglichkeiten aktuell anbieten, nach ihren Plänen zum Einsatz von Mobilarbeit für die Zeit nach der Pandemie gefragt.

In 37 % der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Homeoffice anboten, soll es künftig mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie. In weiteren 41 % möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Unter der Annahme, dass das Angebot im Zuge der Corona-Pandemie erweitert wurde, dürfte es sich in diesen Fällen um einen Abbau von entsprechenden Möglichkeiten handeln. Weitere 10 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen Fällen (14 %) konnten die Befragten noch nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten.

Der Blick auf die Pläne in den Betrieben der einzelnen Branchen und Größenklassen zeigt, dass das bisherige Homeoffice-Angebot in vielen Betrieben, in denen es aktuell entsprechende Möglichkeiten gibt, auch nach dem Ende der Pandemie auf dem aktuellen Niveau gehalten werden soll. Auf Branchenebene stechen vor allem die Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung und Entwicklung) hervor. Mit 39 % wollen hier überdurchschnittlich viele Betriebe in größerem Umfang Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten als vor der Krise. Gleichzeitig wollen 43 % der Betriebe ihr Angebot wieder auf das Vorkrisenniveau zurückführen und 11 % wollen dieses sogar verringern (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie nach ausgewählten Branchen

Branche	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Umfang	gleicher Umfang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	%	%	%	%
Information und Kommunikation	43	37	10	10
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleist.	39	43	11	7
Sonstige wirt. Dienstleistungen	32	25	13	30
Insgesamt	37	41	10	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten. Aufgrund von Rundungsdifferenzen können sich bei der Summenbildung Abweichungen zu 100 % ergeben.

Während die meisten kleineren und mittelgroßen Betriebe den Umfang der Homeoffice-Arbeitsplätze auf das Vorkrisenniveau zurückführen wollen, haben zahlreiche Großbetriebe die Absicht, die aktuell bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, auszubauen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Geplanter Umfang von Homeoffice-Angeboten nach dem Ende der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Zukünftiges Homeoffice-Angebot im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie			
	größerer Umfang	gleicher Umfang	geringerer Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	31	46	10	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	50	31	8	11
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	37	33	15	14
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	70	11	9	9
Insgesamt	37	41	10	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. Aufgrund von Rundungsdifferenzen können sich bei der Summenbildung Abweichungen zu 100 % ergeben.

Fazit: Das Thema „Homeoffice“ hat im Zuge der Corona-Pandemie stark an Bedeutung gewonnen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung deuten darauf hin, dass zahlreiche Betriebe offenbar positive Erfahrungen damit gemacht haben und ihren Beschäftigten auch nach dem Ende der Pandemie entsprechende Möglichkeiten anbieten wollen.

Demgegenüber steht jene zahlenmäßig nicht kleine Gruppe von Betrieben, in denen kein Homeoffice angeboten wird. Ob dies aus objektiven Gründen geschieht, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind, oder weil es Vorbehalte seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

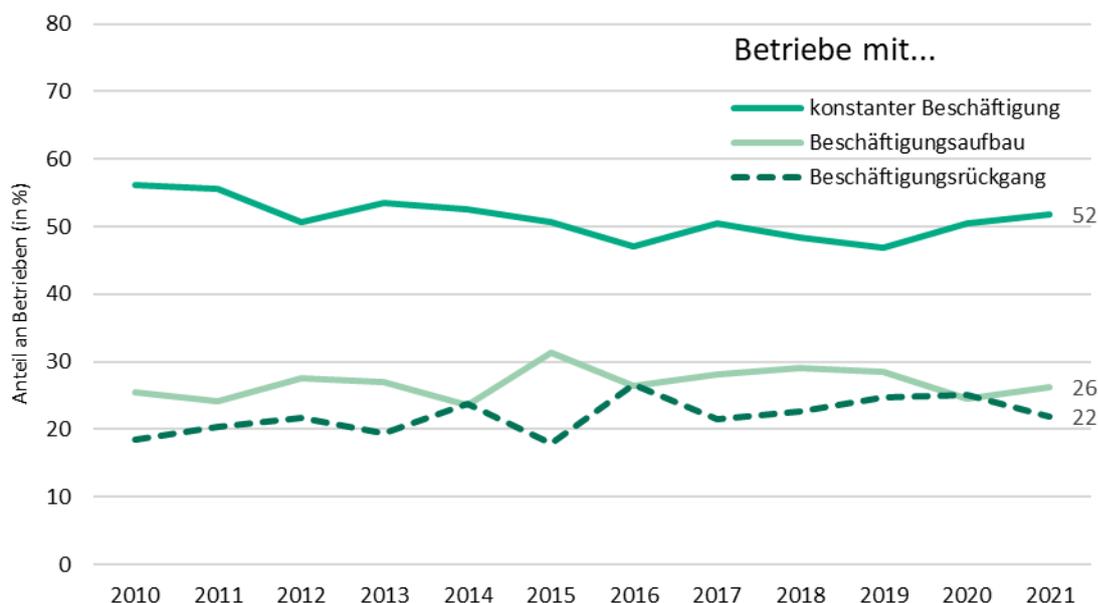
6. Beschäftigungsentwicklung

Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Berliner Arbeitsmarkt. Der jahrelange Aufwärtstrend bei der Beschäftigungsentwicklung wurde im Jahr des Ausbruchs des Coronavirus deutlich abgeschwächt. Mit einem Plus von 0,7 % fiel der Zuwachs deutlich schwächer aus als in den beiden Jahren davor (2019: +3,5 %, 2018: +3,5 %). Wenngleich die negativen Folgen in einzelnen Bereichen der Wirtschaft nach wie vor zu spüren sind, hat sich der Arbeitsmarkt im zweiten Jahr nach Ausbruch des Corona-Virus wieder erholt. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin im Jahr 2021 um 2,8 % gegenüber dem Vorjahr gewachsen.⁷

6.1 Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und -abbau

Hinter dem allgemeinen Beschäftigungszuwachs in Berlin verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsabbau



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Rund ein Viertel (26 %) der Berliner Betriebe hat den eigenen Beschäftigtenbestand zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 erweitern können.⁸ Zugleich baute gut ein Fünftel

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Berlin, 10. Januar 2022.

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

(22 %) aller Betriebe Beschäftigung ab. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungswachstum leicht gestiegen, der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau deutlich gesunken.

Die größten Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau fanden sich in der Branche Information und Kommunikation, in den Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (z. B. Rechts-, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung und Entwicklung) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den genannten Branchen belief sich der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau jeweils auf über 30 %. Überdurchschnittlich geringe Anteile von wachsenden Betrieben finden sich dagegen im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie in der Branche Handel und Reparatur (ohne Einzelhandel). Dies sind zugleich jene beiden Branchen, in denen - entgegen dem positiven Trend - überdurchschnittlich viele Betriebe ihren Beschäftigtenbestand reduzierten (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2020 und 2021 nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
		%	
Verarbeitendes Gewerbe	28	44	29
Baugewerbe	17	58	25
Handel und Rep. (ohne Einzelhandel)*	35	46	19
Einzelhandel	16	62	22
Verkehr und Lagerei	26	53	22
Information und Kommunikation	21	44	35
Gaststätten- u. Beherbergungsgew.	33	48	19
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleist.	18	49	32
Sonstige wirt. Dienstleistungen	26	52	22
Erziehung und Unterricht	29	45	26
Gesundheits- und Sozialwesen	13	55	33
Pers.-bez. Dienstleist. (ohne HoGa)*	19	50	30
Organisationen ohne Erwerbszweck*	23	52	25
Insgesamt	22	52	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigt sich kein einheitliches Bild. In fast allen Größenklassen gab es allerdings mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2020 und 2021 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) %	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	19	61	20
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	28	26	46
Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.)	37	30	33
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	10	38	52
Insgesamt	22	52	26

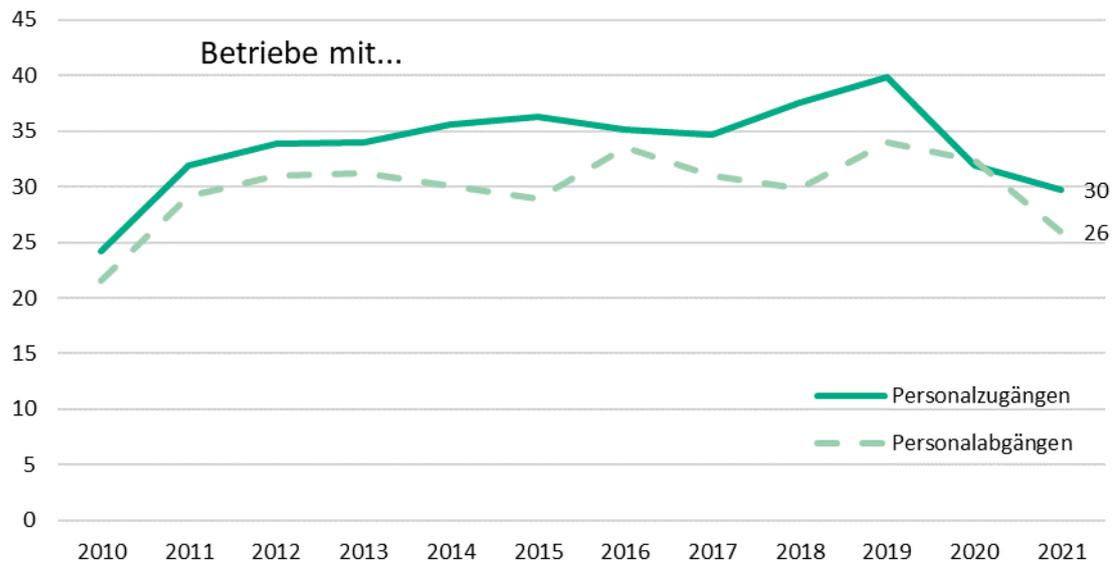
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Von den negativ betroffenen Betrieben reduzierten 28 % ihren Beschäftigtenbestand zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021. Der Anteil von schrumpfenden Betrieben war damit fast doppelt so hoch wie in den übrigen, d. h. nicht negativ betroffenen Betrieben (15 %). In jenen Betrieben, die eigenen Angaben zufolge in ihrer Existenz bedroht sind, mussten sogar 35 % ihren Personalbestand reduzieren.

6.2 Einstellungen und Abgänge

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Die aktuelle Befragung liefert hierzu Daten für das erste Halbjahr 2021. Insgesamt stellten in diesem Zeitraum 30 % aller Berliner Betriebe neues Personal ein. Damit tätigte weiterhin ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe Einstellungen als in den Jahren vor der Corona-Pandemie. Im ersten Halbjahr 2019 lag der entsprechende Anteil bei 40 % - der bisher höchste Wert der letzten Jahre (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebe mit Personalzugängen und Betriebe mit Personalabgängen in Berlin 2010 bis 2021

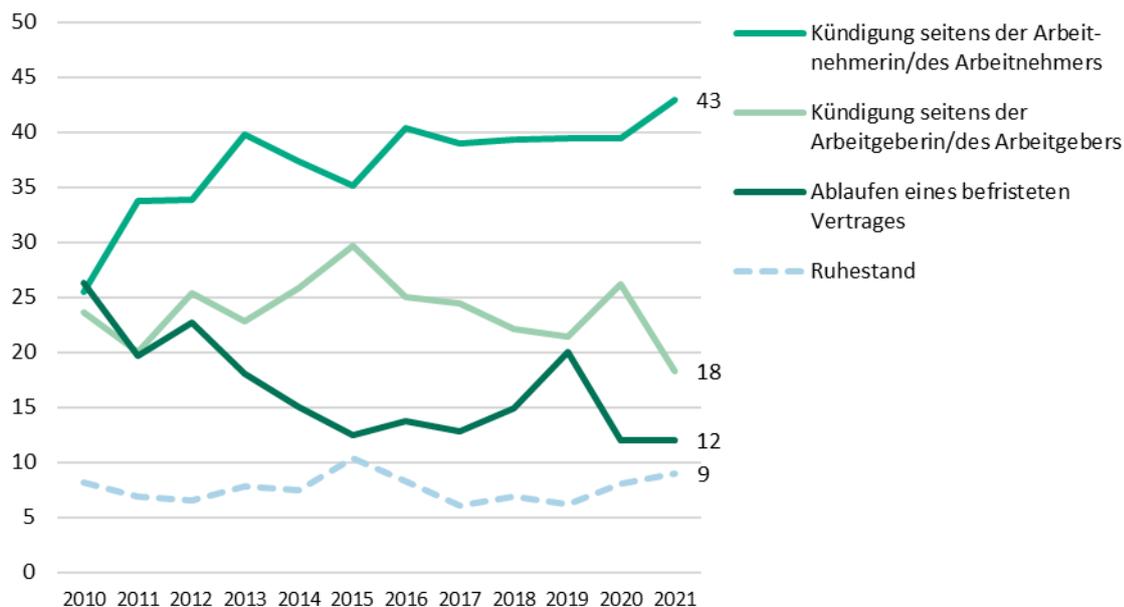


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Der im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Corona-Pandemie geringere Anteil von Betrieben mit Neueinstellungen könnte ein Effekt der Krise sein. Möglicherweise hielt sich ein Teil der Betriebe trotz des deutlichen Abklingens der Krise noch mit Einstellungen zurück. Vor dem Hintergrund der insgesamt positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt - gemessen an der wieder deutlich gestiegenen Zahl von Beschäftigungsverhältnissen - könnte dies aber auch bedeuten, dass es möglicherweise nicht allen Betrieben gelingt, neues Personal für zu besetzende Stellen zu gewinnen. Dies dürfte insbesondere dort der Fall sein, wo qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 7).

In 26 % der Berliner Betriebe waren im hier beobachteten Zeitraum Personalabgänge zu verzeichnen. Der Anteil fiel damit geringer aus als im Jahr zuvor. Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind in der folgenden Abbildung dargestellt (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen lag bei 43 % und erreichte damit einen neuen Höchststand. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen lag bei 18 % - der niedrigste Wert der letzten Jahre. Die beobachtete Entwicklung deutet darauf hin, dass mittlerweile wieder ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, was zum einen die Wechseloptionen für Beschäftigte verbessert, zum anderen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lässt.

Auch in Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen mit 20 % kaum höher als im Mittel der Berliner Wirtschaft. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen fiel in diesen Betrieben dagegen mit 46 % schon etwas höher aus als im Durchschnitt aller Betriebe. In den existenzbedrohten Betrieben entfielen sogar 69 % der erfolgten Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Lediglich 15 % der Abgänge in diesen Betrieben waren arbeitgeberseitig veranlasst. Die dargestellte Entwicklung spricht dafür, dass Beschäftigte häufig pandemiebetroffene Betriebe auf eigenen Wunsch verlassen, weil sich bessere oder sicherere Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben für sie bieten. Dass es solche Optionen gibt, ist wiederum ein Indiz dafür, dass die Corona-Pandemie die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft in ganz unterschiedlicher Intensität getroffen hat.

6.3 Entwicklung von atypischer Beschäftigung

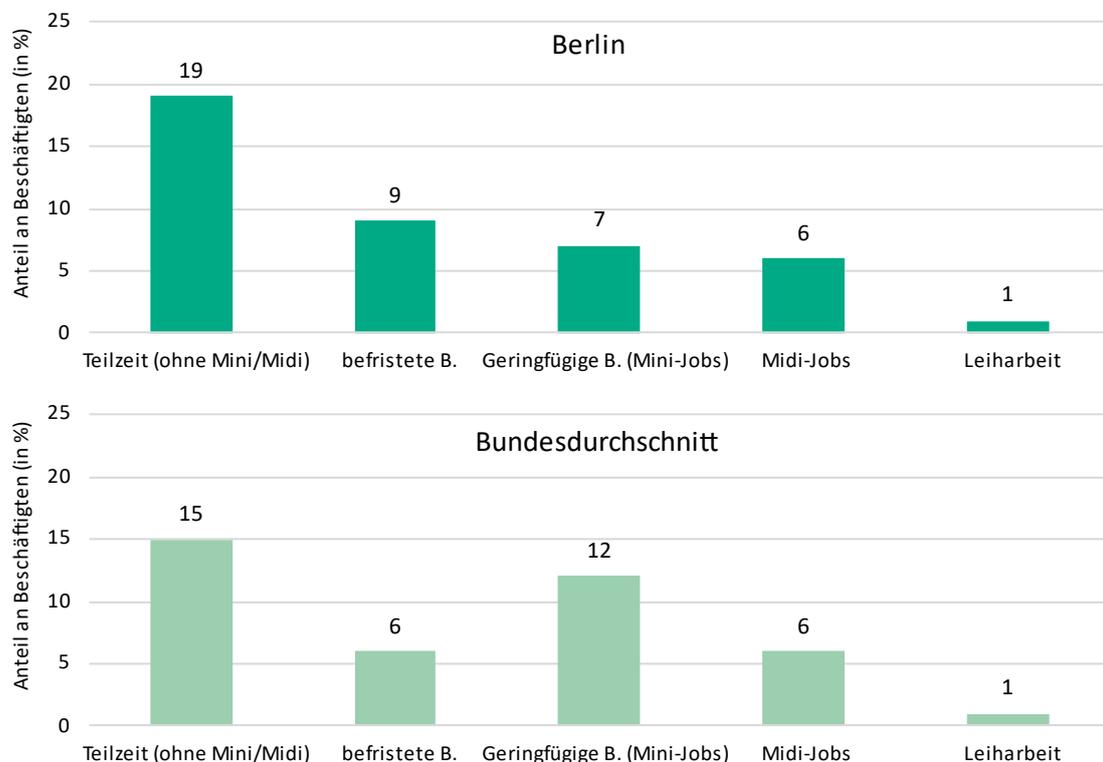
Befristete Beschäftigungsverhältnisse können neben Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit (Teilzeit), Tätigkeiten, die unterhalb der

Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung), und Leiharbeit unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst werden. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, dem „Normalarbeitsverhältnis“ der großen Mehrheit der Beschäftigten, unterscheidet. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe sowie der Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen).

Atypische Erwerbsformen sind sehr ungleich auf die einzelnen Branchen verteilt. Grundsätzlich finden sich atypische Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbranchen, also Bereiche, die in Berlin stark vertreten sind.

Die folgende Abbildung 13 zeigt die Anteile der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Berlin und die aktuellen Vergleichswerte für Deutschland insgesamt.

Abbildung 13: Formen atypischer Beschäftigung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



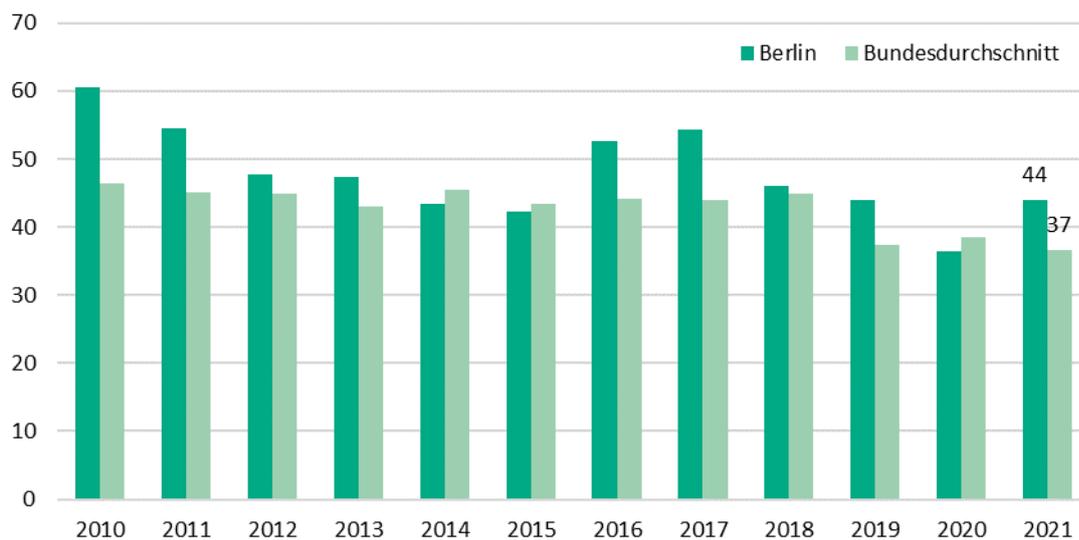
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Mit der Abschwächung der negativen Folgen der Corona-Pandemie ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung im letzten Jahr wieder gestiegen – nach einem zwischenzeitlichen Rückgang im ersten Jahr der Corona-Pandemie. An den grundlegenden Unterschieden hat die Krise nichts geändert: In

Berlin sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weniger, Teilzeitarbeit sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse dagegen stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt.

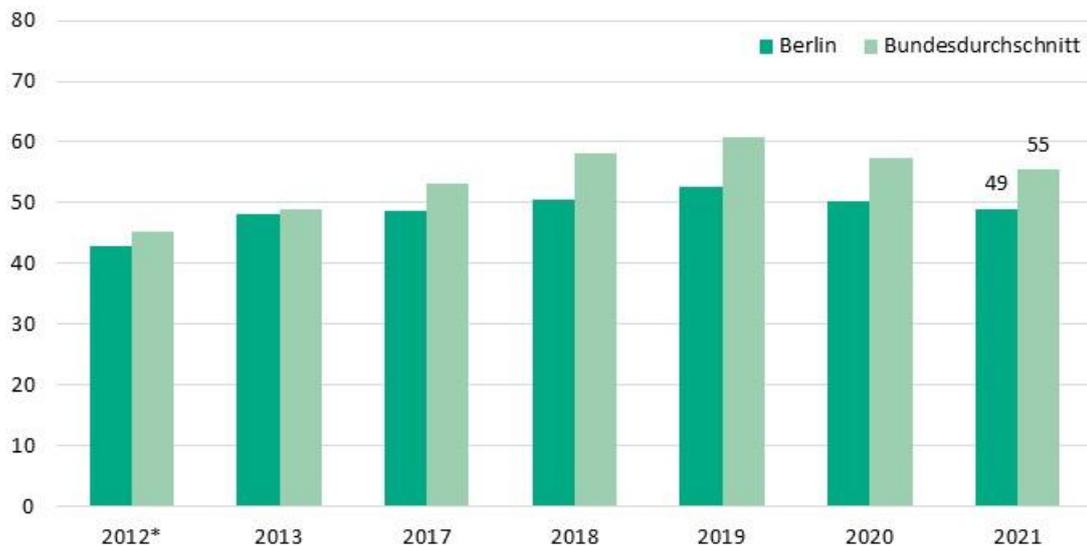
Vor dem Hintergrund dieses Befundes wird nachfolgend die Entwicklung von Befristungen detaillierter dargestellt. Ergebnisse hierzu liegen für die im ersten Halbjahr 2021 vorgenommenen Personaleinstellungen vor. Von allen in diesem Zeitraum erfolgten Einstellungen waren 44 % befristet. Der Anteil von Befristungen ist damit gestiegen und liegt wieder auf dem Vorkrisenniveau (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristung). Im Jahr 2012, als erstmals Informationen über die Art der Befristung im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Berlin noch einen sachlichen Grund (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

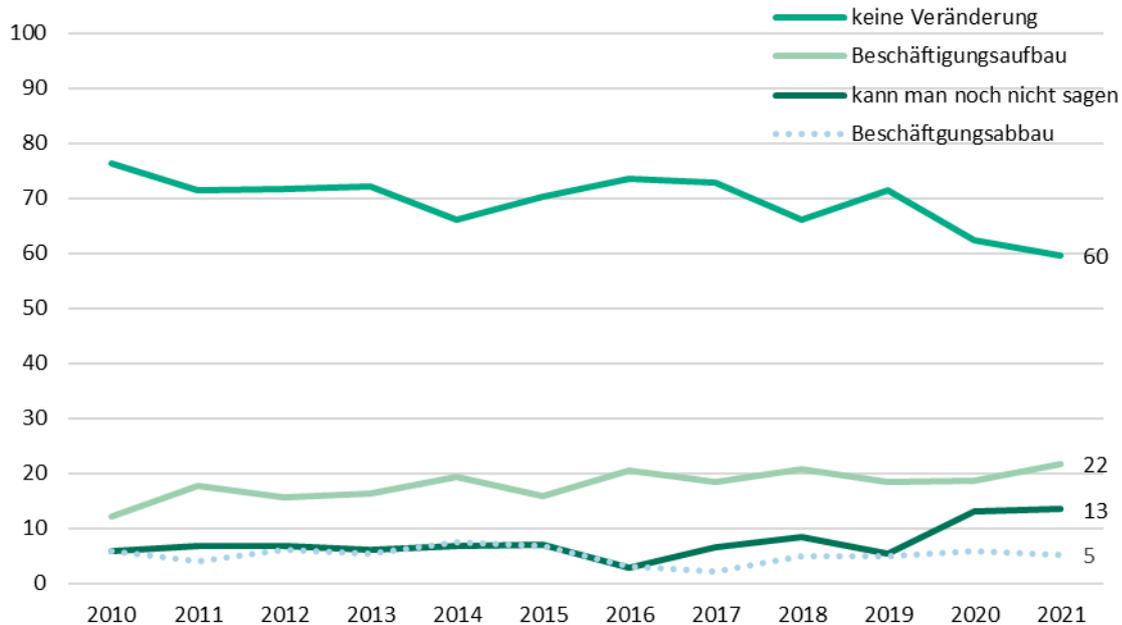
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2021. *Ab 2013 leicht veränderte Fragestellung.

In den Folgejahren ist der Anteil von Befristungen mit Sachgrund gesunken, der Anteil von sachgrundlosen Befristungen dagegen deutlich gestiegen. Berlin folgte damit dem bundesweiten Trend einer zunehmenden Nutzung sachgrundloser Befristungen. Der Anteil von Befristungen ohne Sachgrund lag dabei allerdings stets unter dem Bundesdurchschnitt. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist nicht nur der Anteil befristeter Einstellungen, sondern ebenso der Anteil sachgrundloser Befristungen gesunken. Er lag um drei Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert im vorangegangenen Jahr, bewegte sich aber dennoch weit über den Werten früherer Jahre. Im zweiten Krisenjahr lag der Anteil bei 49 % und entsprach damit annähernd dem Vorjahresniveau.

6.4 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rechneten 22 % aller Berliner Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Beschäftigungsperspektiven damit verbessert. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten demgegenüber lediglich 5 % der Betriebe. Wie schon in der letzten Befragung war ein relevanter Anteil der Betriebe unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: Rund jeder zehnte Betrieb (13 %) gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie war dieser Anteil deutlich niedriger. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der zahlreiche Betriebe agieren (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Wie die folgende Tabelle 11 zeigt, gab es in fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen.

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

Branche	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	19	62	7	12
Baugewerbe	14	67	6	13
Einzelhandel	17	73	1	9
Information und Kommunikation	43	38	9	10
Gaststätten- und Beherbergungsgew.	15	55	0	30
Freiberufl., wiss. u. techn. Dienstl.	28	56	9	8
Sonstige wirtschaftliche Dienstl.	25	55	4	16
Gesundheits- und Sozialwesen	22	64	6	8
Insgesamt	22	60	5	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Das gilt auch für das durch die Einschränkungen der letzten Monate stark betroffene Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. Die befragten Betriebe in dieser Branche gingen mehrheitlich davon aus, den aktuellen Beschäftigtenbestand halten zu können. Ein kleiner Teil ging sogar davon aus, die Zahl der Beschäftigten wieder zu erhöhen. Gleichzeitig

sahen sich aber 30 % der Befragten zum damaligen Zeitpunkt im dritten Quartal 2021 nicht in der Lage, eine Prognose für die nächsten 12 Monate abzugeben. In keiner anderen Branche war die Unsicherheit bezüglich der weiteren Entwicklung so hoch.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil von Betrieben, die die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten erhöhen wollten, signifikant an (vgl. Tabelle 12).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	18	62	5	15
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	30	55	5	10
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	29	55	10	6
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	57	21	3	19
Insgesamt	22	60	5	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach der Betroffenheit von der Corona-Krise zeigt, dass 41 % der Betriebe, die überwiegend positiv von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden zwölf Monaten steigern wollten. Bei den negativ betroffenen Betrieben fiel der entsprechende Anteil erwartungsgemäß kleiner aus, war aber mit 20 % nicht unbedeutend. Auffällig ist allerdings der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben in der Gruppe der negativ Betroffenen, die die Entwicklung der nächsten Monate nicht einschätzen konnten – ein Indiz für die vorherrschende, große Unsicherheit in einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft hinsichtlich der weiteren Entwicklung (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Corona-Betroffenheit

Corona-Betroffenheit	Betriebe mit erwarteter...			
	steigender Beschäftigung	konstanter Beschäftigung	fallender Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%	%	%	%
überwiegend negativ	20	54	6	21
beides in gleichem Maße	28	56	9	8
überwiegend positiv	41	56	2	1
von Corona nicht betroffen	17	74	5	4
Insgesamt	22	60	5	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: Waren Betriebe und Beschäftigte im Jahr des Ausbruchs des Coronavirus bei Einstellungen bzw. Stellenwechseln noch zurückhaltend, folgt die Entwicklung im drauffolgenden Jahr wieder dem Vorkrisentrend mit einer hohen Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten und einer steigenden Beschäftigung. Die rasche Erholung ist vermutlich nicht zuletzt auf die staatlichen Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen, insbesondere die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes. Die jüngste Beschäftigungsentwicklung wie auch die Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die kommenden Monate zeigen, dass die krisenbedingte Talsohle offensichtlich durchschritten ist und die Entwicklung am Berliner Arbeitsmarkt wieder an Schwung gewonnen hat.⁹

⁹ Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 war nicht absehbar, dass einige Monate später ein Krieg in der Ukraine ausbrechen würde. Der Krieg könnte sich negativ auf die Berliner Wirtschaft auswirken, angefangen von einer Erhöhung der Energiekosten bis hin zu einem Verlust von Absatzmärkten. In Abhängigkeit vom Ausmaß der Folgen der aktuellen Krise für die Berliner Wirtschaft könnte die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in den kommenden Monaten daher ungünstiger ausfallen als zum Zeitpunkt der Befragung prognostiziert.

7. Fachkräftebedarf

Der Bedarf an Fachkräften ist in den Jahren vor der Corona-Pandemie stetig angestiegen. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen stetig erhöht. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft vermutlich verschärfen wird. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen, sodass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt.¹⁰

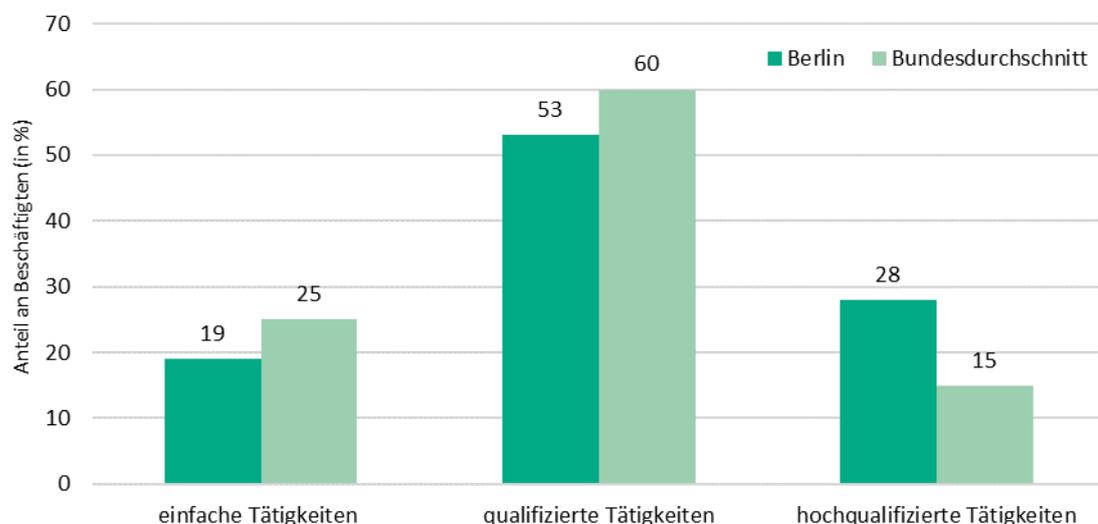
Definition: Fachkräfte

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

7.1 Entwicklung der Nachfrage

In den Berliner Betrieben üben 81 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation erfordern: 53 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 28 % eine akademische Ausbildung voraus. In Berlin arbeiten damit anteilig mehr Beschäftigte auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“ als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Struktur der Tätigkeiten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



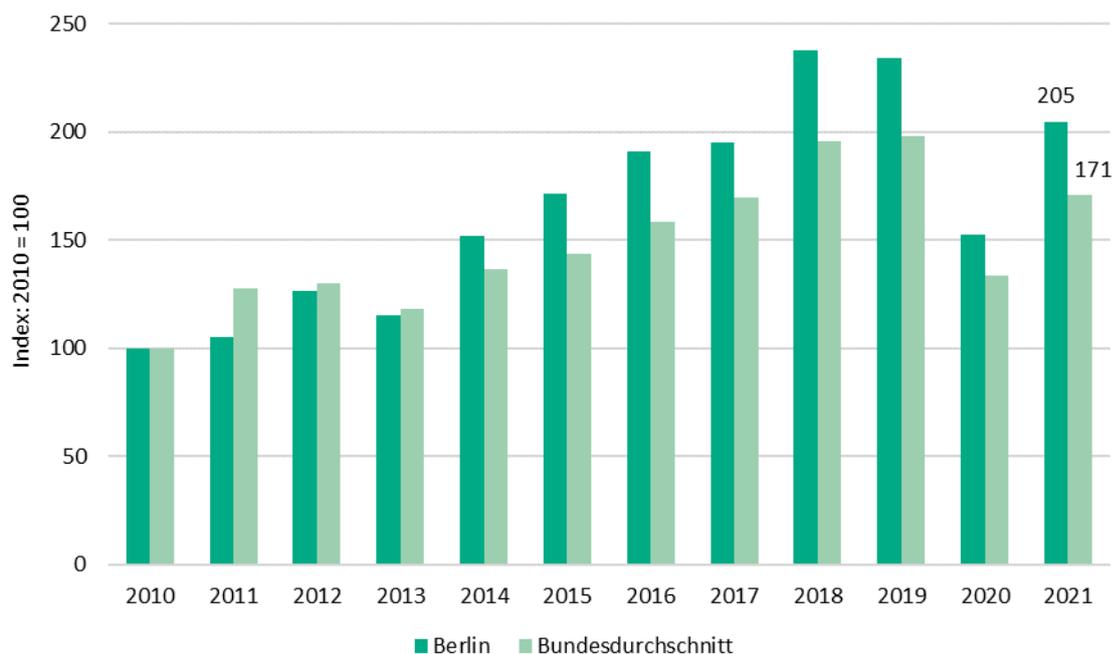
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Erwerbspersonenvorausberechnung, 2020, S. 15.

Im Hinblick auf die interne Struktur der qualifizierten Tätigkeiten bestehen ebenfalls Unterschiede. In Berlin ist der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. In 58 % 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 qualifizierter Arbeitskräfte ab, sodass ein potenzieller Mangel an Fachkräften für die Berliner Betriebe besonders starke Auswirkungen hätte.

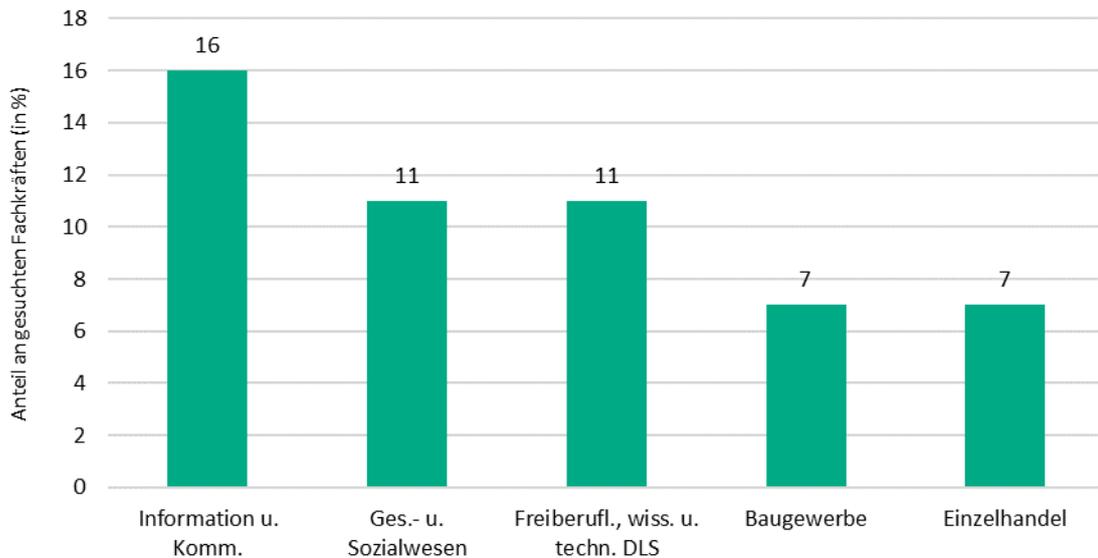
Im Zuge der Corona-Krise ist die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften, nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren, in Berlin wie auch im übrigen Bundesgebiet stark eingebrochen. Dies war vor allem auf die pandemiebedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebe sowie die große Unsicherheit über die weitere Entwicklung zurückzuführen. Im zweiten Jahr nach Ausbruch des Coronavirus ist die Zahl der gesuchten Fachkräfte wieder deutlich gestiegen. Trotz der Steigerung hat die jüngste Nachfrage aber noch nicht wieder das Vorkrisenniveau erreichen können (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Berlin und im Bundesdurchschnitt



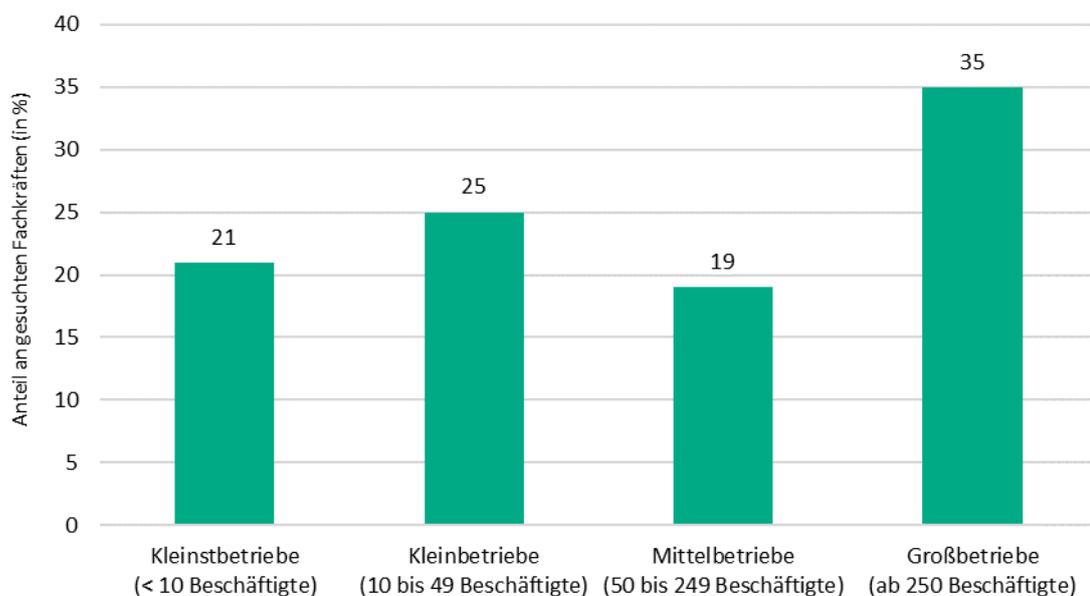
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Die Nachfrage der Wirtschaft verteilte sich auf 35 % der Betriebe, d. h. rund jeder dritte Berliner Betrieb hatte im letzten Jahr mindestens eine Stelle für Fachkräfte zu besetzen. Im Durchschnitt wurden 4,7 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die einzelnen Branchen, sticht die Branche Information und Kommunikation hervor, auf die 16 % der im beobachteten Zeitraum zu besetzenden Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte entfielen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Mit jeweils 11 % des Fachkräftebedarfs bestand auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ein nennenswerter Bedarf. Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße. Gut ein Drittel der Fachkräftenachfrage ging von Großbetrieben aus (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

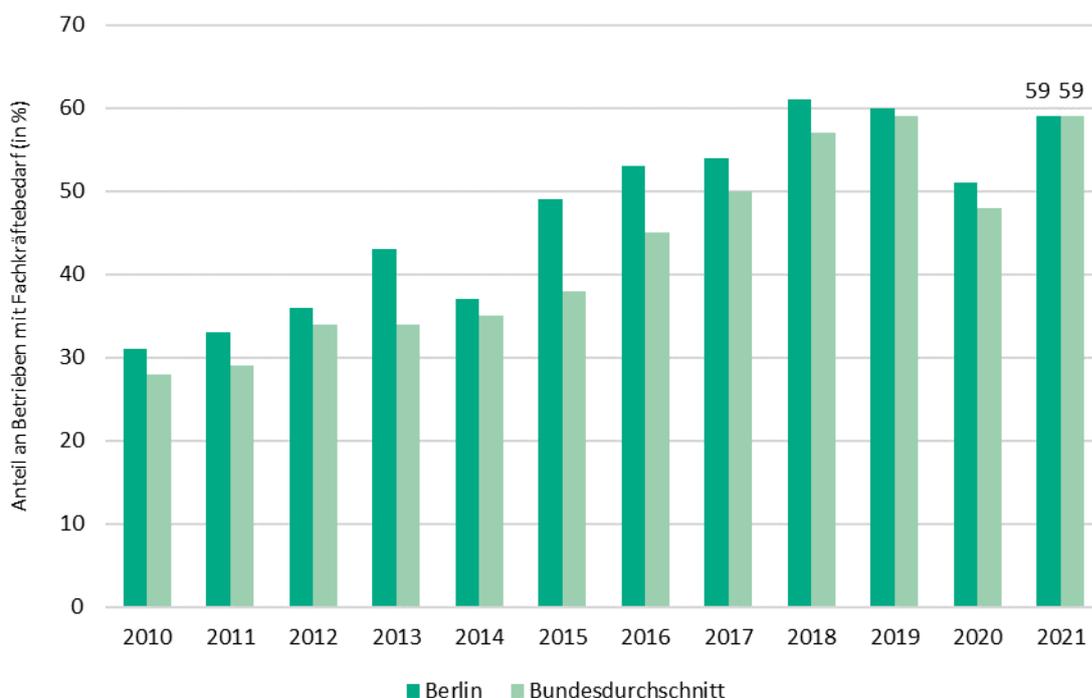
Rund drei Viertel der mittleren Betriebe und nahezu jeder Großbetrieb suchten Fachkräfte, wogegen es bei den kleinen Betrieben nur etwas mehr als jeder vierte war (26 %). Im

Durchschnitt hatten die nachfragenden Kleinstbetriebe 1,8 Stellen zu besetzen. Da jedoch fast drei Viertel (74 %) der Berliner Betriebe in diese Größenklasse fallen, ergibt sich hier in der Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. Die Zahl der in Kleinstbetrieben angebotenen Stellen für Fachkräfte entspricht rund einem Fünftel (21 %) der Gesamtnachfrage der Berliner Wirtschaft im beobachteten Zeitraum. Betriebe dieser Größe leisten somit einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen.¹¹

7.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Mit der pandemiebedingten Reduktion des Fachkräftebedarfs verringerten sich auch die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. So gab es im ersten Pandemie-Jahr in 51 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – ein deutlich geringerer Anteil als 2019 (60 %). Im Jahr 2021 stieg der Anteil jedoch nahezu wieder auf das Vorkrisenniveau. Die Entwicklung in Berlin verlief damit ähnlich wie im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil

¹¹ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Berlin und im Bundesdurchschnitt

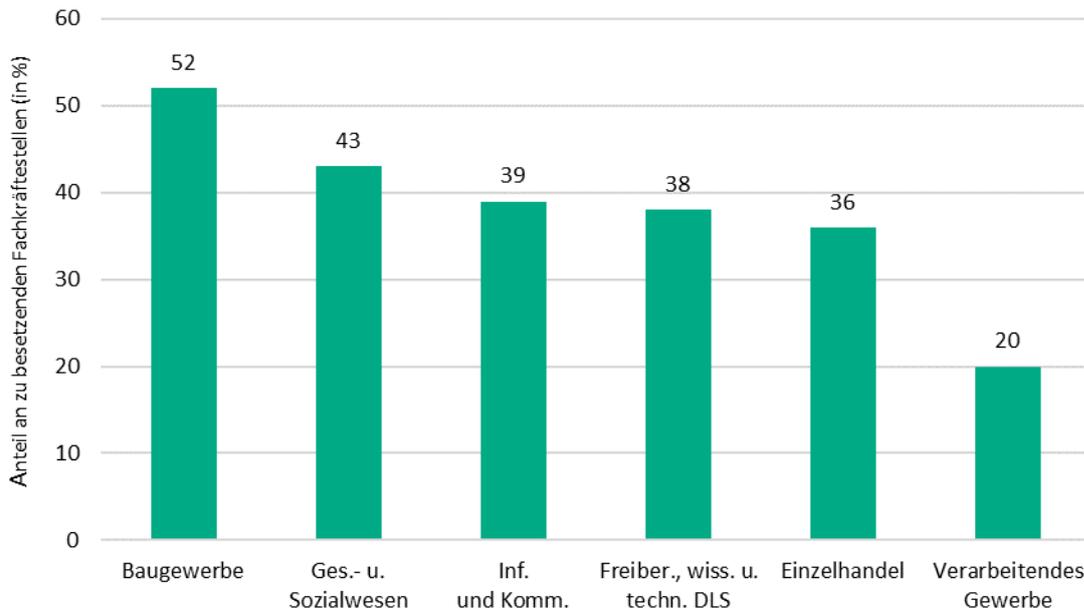


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

In Berlin konnte mehr als jede dritte Stelle (38 %) für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote war damit fast wieder genauso hoch wie vor der Krise.

Im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen für Fachkräfte deutlich über dem Berliner Durchschnitt (vgl. Abbildung 23).

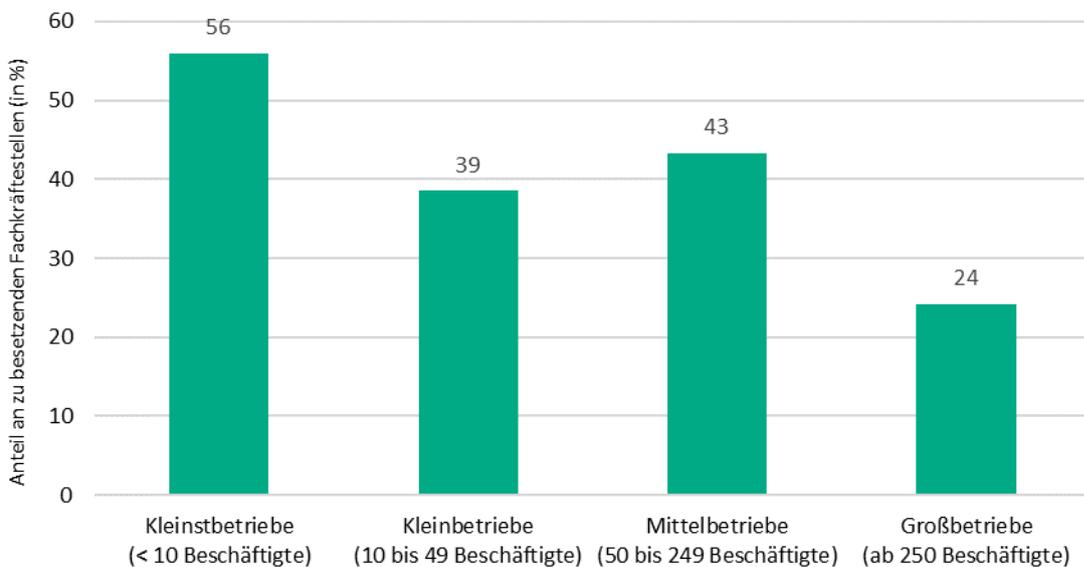
Abbildung 23: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hatten kleinere Betriebe mehr Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen als große. Während in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten der große Teil der angebotenen Fachkräftestellen besetzt werden konnte, blieb bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mehr als die Hälfte unbesetzt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Nicht besetzte Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Berlin



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: Nach dem pandemiebedingten Einbruch ist der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften im letzten Jahr wieder deutlich angestiegen, erreichte allerdings noch nicht das

Vorkrisenniveau. Mit der wieder gestiegenen Nachfrage ist es zugleich schwieriger geworden, die angebotenen Stellen zu besetzen. Überdurchschnittlich betroffen hiervon waren das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen, werden aufgrund der demografischen Entwicklung vermutlich weiter zunehmen. Dies umfasst auch die Frage, wie gewonnene Fachkräfte im Betrieb gehalten werden können. Es wird für die Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den gesuchten und den im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitskräften gute Arbeitskonditionen anzubieten. Hierzu gehören z. B. die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Stichwort: Befristungen), Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie letztlich auch Fragen der Tarifbindung. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie die betriebliche Erstausbildung oder die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 8 und 9 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

8. Betriebliche Ausbildung

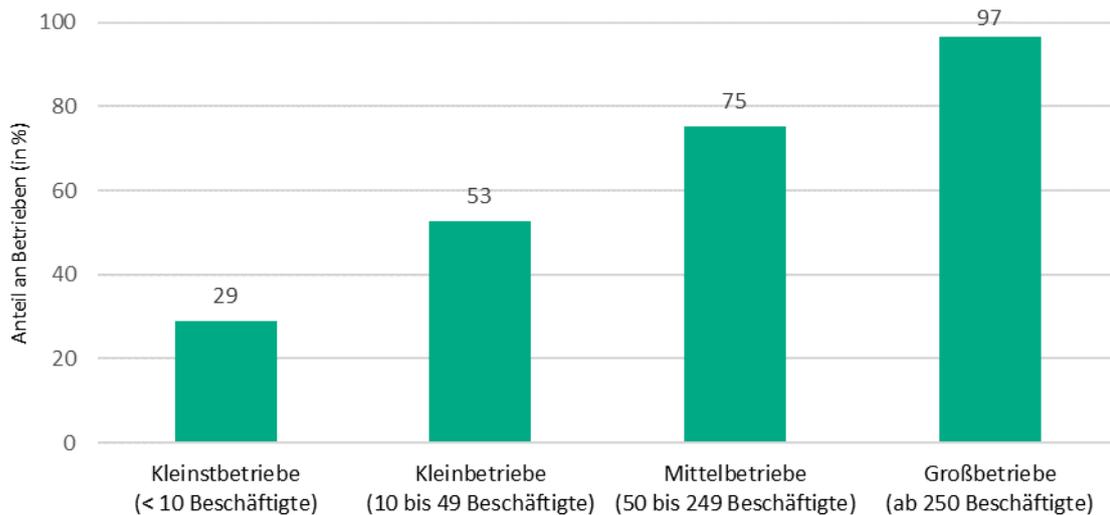
Die eigene betriebliche Ausbildung ist eine wesentliche Säule zur Sicherung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften und beugt potenziellen Fachkräftengpässen vor. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung, dem Erfolg der Betriebe bei der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

Definition „Ausbildungsbeteiligung“

Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr und/oder Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

8.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung ist nur jenen Betrieben möglich, die über die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen verfügen. Nach eigenen Angaben sind 37 % der Berliner Betriebe ausbildungsberechtigt. Die betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen am Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe – ist damit deutlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (52 %). Wie auch in anderen Bundesländern bestehen beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 25).

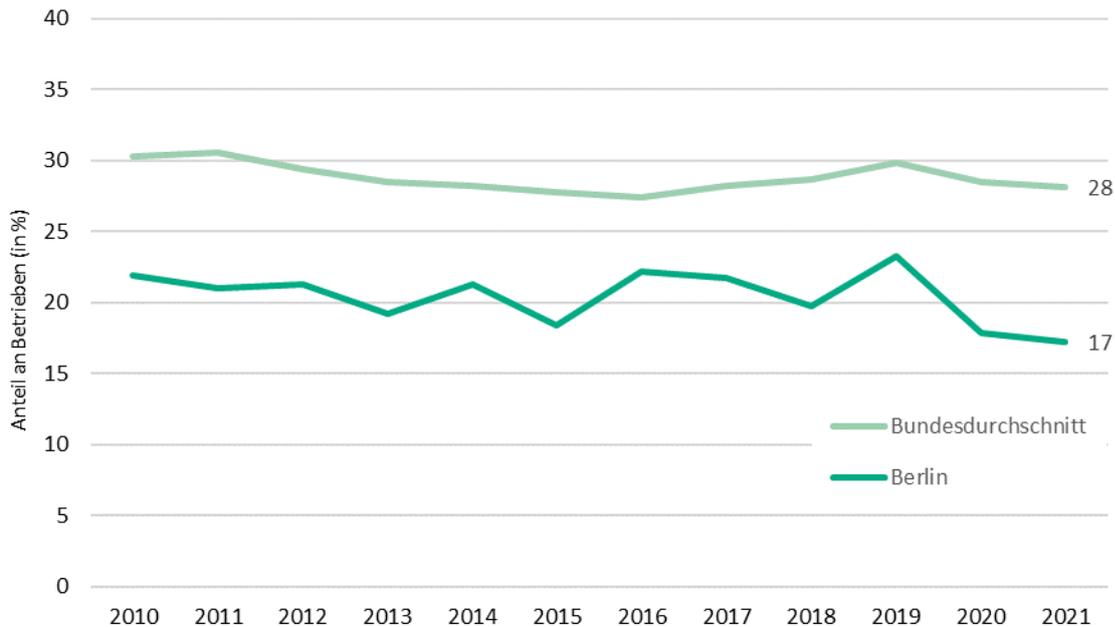
Abbildung 25: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Während nahezu jeder Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten über die Voraussetzungen verfügt, selbst auszubilden, trifft dies nur für eine Minderheit der Kleinstbetriebe zu (29 %). Bei mehr als zwei Drittel der Kleinstbetriebe (71 %) fehlen die entsprechenden Ausbildungsvoraussetzungen und so muss der potenzielle Bedarf an qualifiziertem Personal auf alternativen Wegen gedeckt werden.

Im letzten Jahr beteiligte sich knapp die Hälfte (47 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe – im oben definierten Sinne – an der Ausbildung. Bezogen auf alle Berliner Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 17 %. Berlin liegt damit nach wie vor deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeteiligung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, umso höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 14). Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass Kleinstbetriebe die große Mehrheit der Berliner Betriebe stellen. Wenngleich sich nur 10 % der Betriebe dieser Größenklasse an der Ausbildung beteiligen bzw. 33 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, so ist dies hochgerechnet doch eine erhebliche Zahl von Betrieben. Im Ergebnis gibt es zahlenmäßig mehr Kleinstbetriebe mit Ausbildung als ausbildende Großbetriebe.

Tabelle 14: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	29	10	33
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	53	34	64
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	75	53	70
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	97	72	75
Insgesamt	37	17	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Ausbildungsbeteiligung nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungs- berechtigten Betrieben
		%	%
Verarbeitendes Gewerbe	62	36	58
Baugewerbe*	44	21	48
Einzelhandel	45	16	35
Information und Kommunikation	31	15	49
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	19	6	31
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleist.	40	17	43
Sonstige wirt. Dienstleistungen*	34	10	31
Gesundheits- und Sozialwesen	44	24	54
Insgesamt	37	17	47

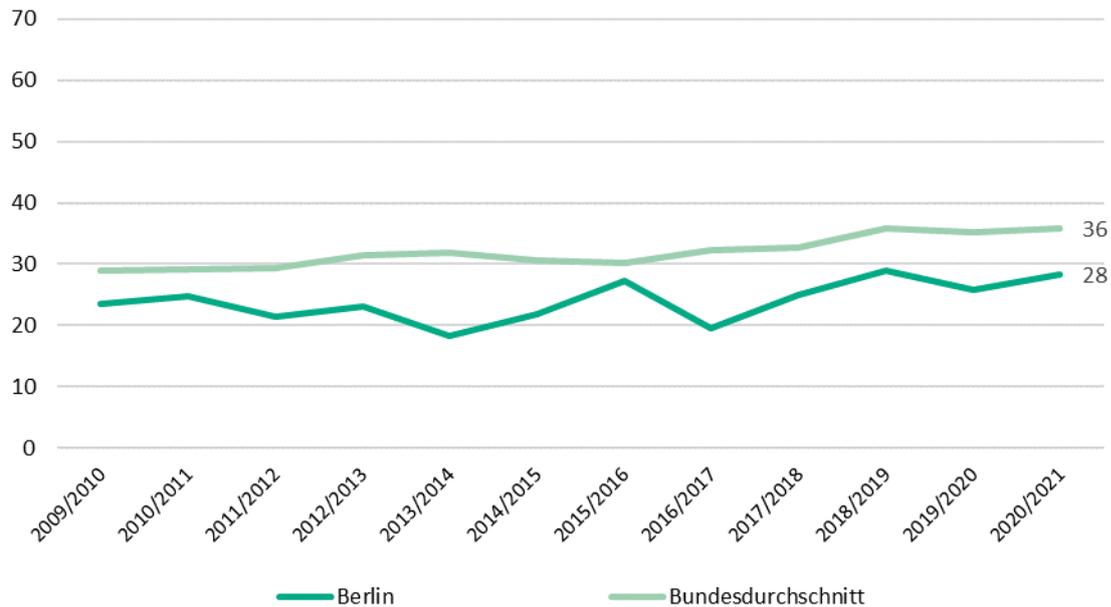
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

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. 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 36 % überdurchschnittlich viele Betriebe an der Ausbildung beteiligten - im oben definierten Sinne. In dieser Branche sind zudem mehr Betriebe berechtigt, selbst auszubilden, als in anderen Bereichen der Berliner Wirtschaft. Im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe dagegen verfügen eigenen Angaben zufolge lediglich 19 % der Befragten über die Voraussetzungen, um selbst auszubilden. 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 rund jeder Dritte aus.

In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Hierbei geht es vor allem um die Ermittlung der Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe. Eine Aussage über die konkrete Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nicht möglich. Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung steht das zum Zeitpunkt der im dritten Quartal des Jahres 2021

abgeschlossene Ausbildungsjahr 2020/2021 im Mittelpunkt. Für das genannte Ausbildungsjahr hatte etwa jeder vierte Berliner Betrieb mit Ausbildungsberechtigung (28 %) einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Der Anteil der ausbildungsbereiten Betriebe ist somit entgegen den ursprünglichen Befürchtungen nicht gesunken, sondern lag in etwa auf dem Niveau des vorangegangenen Ausbildungsjahres (vgl. Abbildung 27).

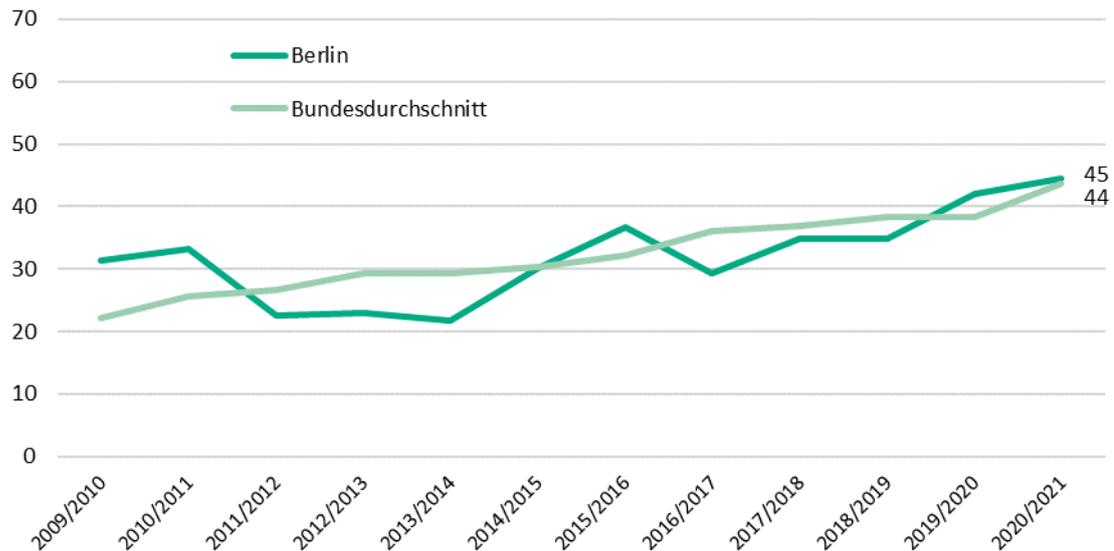
Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Der Anteil von Betrieben, die neue Ausbildungsverträge für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2020/2021 abschließen konnten, fiel mit 19 % deutlich kleiner aus, als der Anteil der Betriebe mit Angeboten. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass es einem Teil der ausbildungsbereiten Betriebe nicht gelungen ist, geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In Berlin konnten 45 % aller Betriebe, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2020/2021 angeboten hatten, mindestens einen dieser Plätze nicht besetzen. Im Bundesdurchschnitt war der entsprechende Anteil mit 44 % ähnlich hoch. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungsjahr ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen um drei Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Eine Ursache für die beobachtete Entwicklung könnte sein, dass die ausbildungsbereiten Betriebe weniger bzw. keine ausreichend hohe Zahl von Bewerbungen erhalten. Dies – ein gleichbleibendes Ausbildungsplatzangebot vorausgesetzt – verringert tendenziell die Auswahlmöglichkeiten und damit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Stellenbesetzung für ausbildungsbereite Betriebe. Diese, aus Sicht der Betriebe ungünstige, Entwicklung wurde durch die Corona-Pandemie vermutlich noch verstärkt, da viele traditionelle Wege der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern, wie z. B. Ausbildungsmessen und andere Präsenzveranstaltungen, aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht durchgeführt werden konnten.

Die grundlegenden Zusammenhänge am Ausbildungsmarkt wurden durch die Corona-Pandemie nicht beeinflusst. So korreliert der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern nach wie vor mit der Größe der Betriebe: Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen

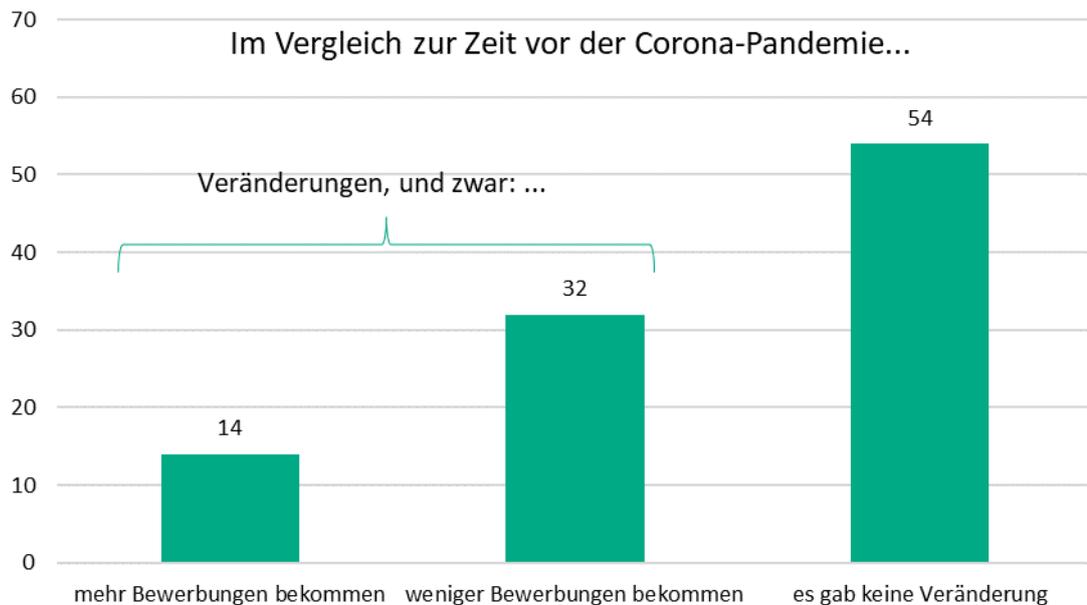
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	18	47	45
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	37	41	36
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	60	49	36
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	60	38	10
Insgesamt	28	45	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Berlin mit Ausbildungsberechtigung. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Wenngleich 38 % der ausbildungsbereiten Großbetriebe angaben, mit Besetzungsproblemen konfrontiert zu sein, konnte die große Mehrheit der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Deutlich angespannter stellte sich die Lage in kleineren Betrieben dar: Fast die Hälfte der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsabsicht (47 %) verwies auf derartige Schwierigkeiten; zugleich blieb dort fast jeder zweite Ausbildungsplatz unbesetzt. Da Kleinstbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ohne Auszubildende. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind dies ungünstige Bedingungen, um einem drohenden Fachkräftemangel durch eigene Ausbildungsanstrengungen vorzubeugen.

Wie bewerteten die Berliner Betriebe die aktuelle Bewerbungssituation? Die entsprechende Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken. Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung? Die Ergebnisse zeigen zwei annähernd gleich große Gruppen: Auf der einen Seite stehen die Betriebe, die keine merklichen Veränderungen beobachten konnten (54 %), auf der anderen Seite jene, für die sich die Situation geändert hat (46 %) (vgl. Abbildung 29):

Abbildung 29: Entwicklung der Bewerbungslage aus Sicht der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Berlin mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden).

Wenn Veränderungen beobachtet wurden, dann eher zu Lasten der betrieblichen Auswahlmöglichkeiten. So verzeichneten 32 % der Betriebe, die in diesem Zeitraum einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten hatten, weniger Bewerbungen. Demgegenüber stehen mit 14 % etwa halb so viele Betriebe, die angaben, im Vergleich zu früheren Jahren mehr Bewerbungen erhalten zu haben.¹² Im Bundesdurchschnitt fielen die Einschätzungen der Betriebe ähnlich aus; der Anteil von Betrieben mit verringerten Bewerbungszahlen war ebenfalls deutlich größer als jener mit höheren Zahlen.

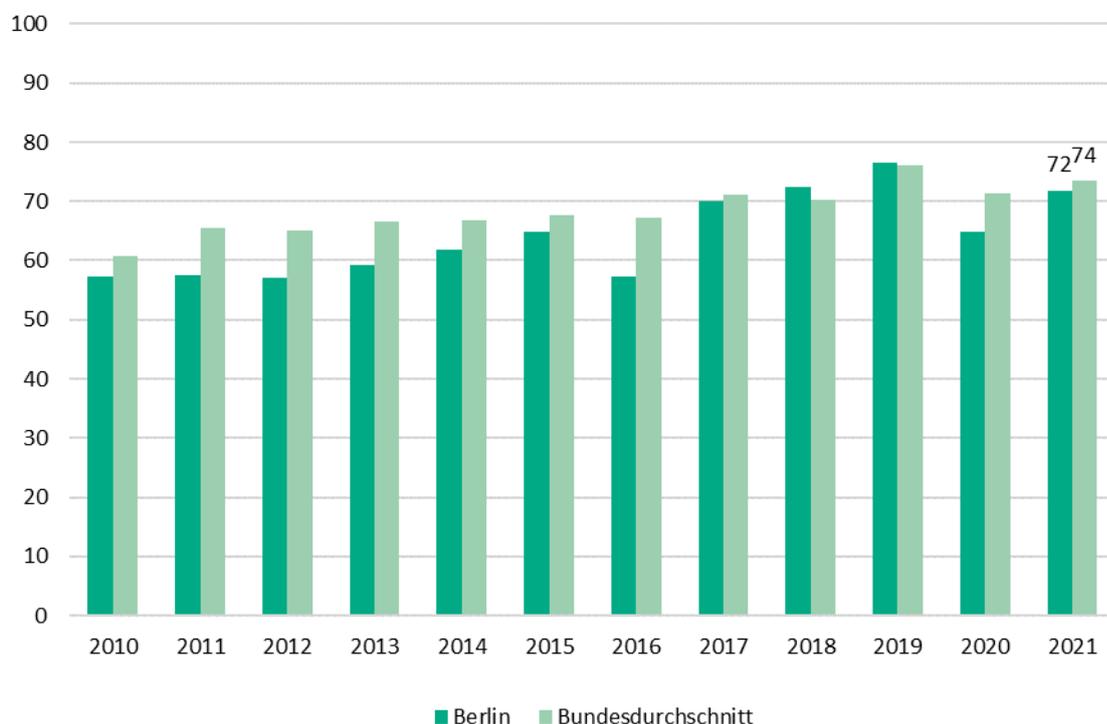
8.2 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Mit der aktuellen Befragungswelle liegen zum zweiten Mal Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie vor. Im Jahr 2020 wurde in Berlin ein geringerer Anteil der erfolgreich Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen als in den vorangegangenen Jahren. Im zweiten Jahr nach Ausbruch des Coronavirus ist der Anteil der übernommenen Absolventinnen und Absolventen wieder gestiegen. Mit einer Übernahmequote von 72 %

¹² Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, ist nicht bekannt.

nähert sich Berlin wieder dem Wert aus dem letzten Jahr vor dem Beginn der Krise (vgl. Abbildung 30).¹³

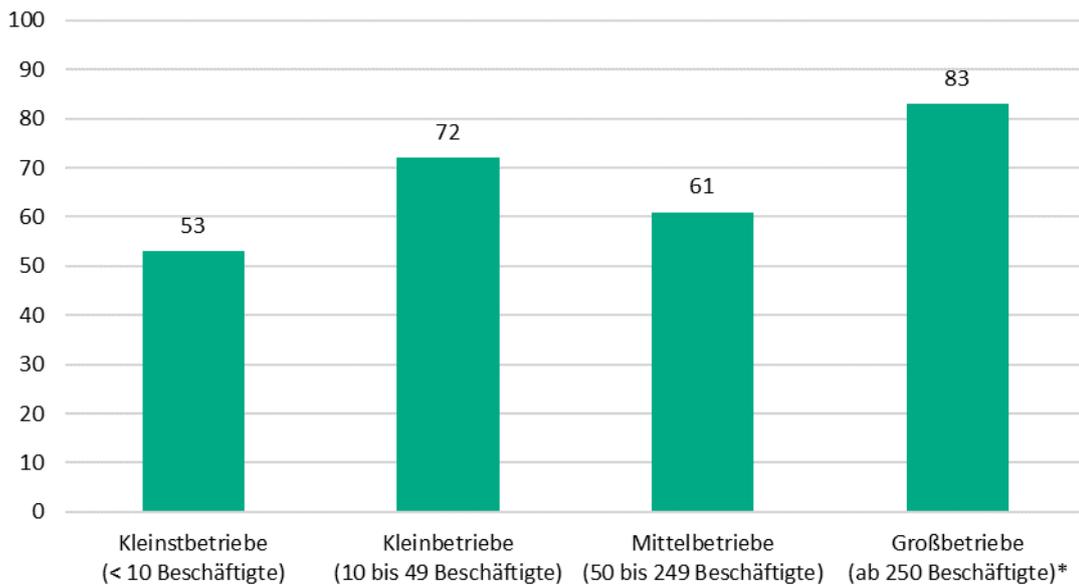
Abbildung 30: Entwicklung des Anteils der übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen.

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen macht größere Unterschiede deutlich (vgl. Abbildung 31).

¹³ Ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben oder freiwillig ihren Ausbildungsbetrieb nach der Beendigung ihrer Ausbildung verlassen haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestimmen.

Abbildung 31: Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen.
*Aufgrund der geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar.

Kleinstbetriebe weisen die niedrigste Übernahmequote unter den Betriebsgrößenklassen auf. Nur rund die Hälfte der Berliner Jugendlichen, die in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten ausgebildet wurden, bleibt nach der Beendigung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. In den kleinen und mittelgroßen Ausbildungsbetrieben liegt der Anteil zwischen 61 % und 72 %. Bei den Großbetrieben ist der Anteil mit über 80 % am höchsten.

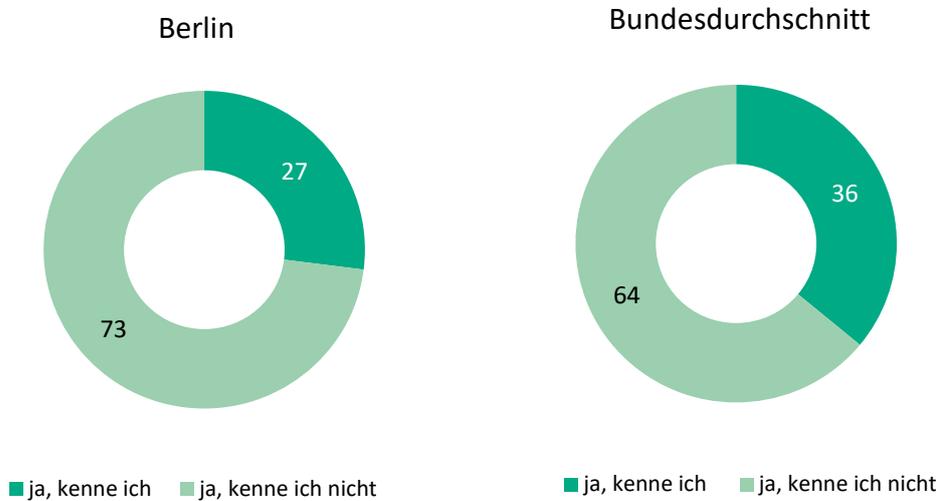
8.3 Förderangebote zur Unterstützung von Ausbildung in der Pandemie

Die Corona-Pandemie erschwert es vielen Ausbildungsbetrieben, weiterhin junge Menschen auszubilden. Um das betriebliche Ausbildungsengagement trotz der schwierigen Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten und die Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen abzusichern, hat die Bundesregierung das Förderprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ aufgelegt. Es richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können finanzielle Mittel, wie z. B. die „Ausbildungsprämie“ beantragen.¹⁴ Der aktuellen Befragung zufolge kennt rund ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin dieses Förderprogramm (27 %). Den übrigen

¹⁴ Das Förderprogramm zielt darauf ab, die Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb zu erhalten (Ausbildungsprämie), zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen (Ausbildungsprämie plus), die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung zu unterstützen (Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit) sowie die Übernahme von Auszubildenden zu fördern (Übernahmeprämie).

rund drei Viertel ist es nicht bekannt. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben mit Kenntnis des Programms höher als in Berlin (36 %) (vgl. Abbildung 32).

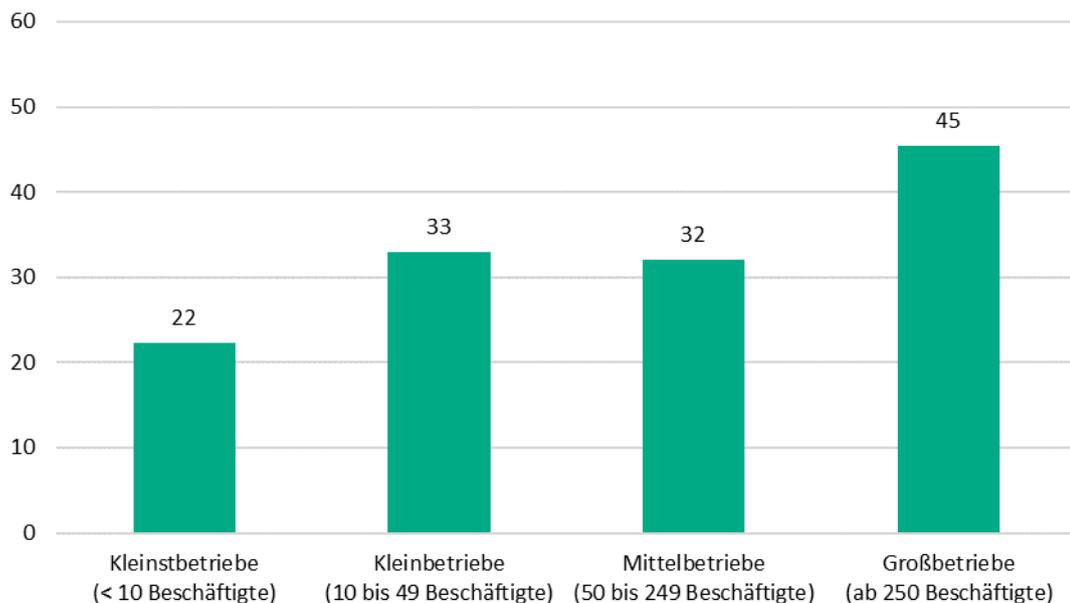
Abbildung 32: Kenntnis von Förderangeboten zur Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit Kenntnis des Programms. Während lediglich 22 % der ausbildungsberechtigten Berliner Kleinstbetriebe von diesem Programm gehört haben, kennen es mit 45 % rund doppelt so viele Großbetriebe (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Kenntnis von Förderangeboten zur Unterstützung des Ausbildungsengagements in der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Die Differenzierung der Ergebnisse nach der Coronabetroffenheit zeigt, dass 29 % der Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, das Förderprogramm kennen. Der ermittelte Anteil in der Zielgruppe des Förderprogramms liegt damit nur geringfügig über dem Durchschnitt aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Berlin.

Fazit: Mit der schrittweisen Abschwächung der wirtschaftlichen Folgen im zweiten Jahr der Corona-Pandemie haben sich anteilig wieder mehr Betriebe an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses beteiligt. Auch haben sich die Chancen für junge Menschen, im Anschluss an ihre Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb zu wechseln - nach einem zwischenzeitlichen Einbruch im ersten Corona-Jahr - wieder verbessert. Das zeugt vom Interesse der Betriebe, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Die Daten der Befragung haben allerdings gezeigt, dass die Möglichkeiten zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses in hohem Maße von der Betriebsgröße beeinflusst werden. Kleinere ausbildungsbereite Betriebe verfügen nicht nur seltener über eine Ausbildungsberechtigung, es fällt ihnen auch schwerer, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Darüber hinaus können sie ihre Auszubildenden auch viel seltener nach Ausbildungsende im Betrieb halten. In Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber dürfte dies für einen beachtlichen Teil der Kleinstbetriebe zu erheblichen Problemen führen. Bei der Betrachtung dieser Befunde muss berücksichtigt werden, dass die Situation auf dem Berliner Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber seit Jahren

von einem unzureichenden Angebot an Ausbildungsstellen bestimmt wird. Hinzu kommen noch erhebliche Passungsprobleme. Diese mangelnde Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage stellt sowohl für Betriebe als auch für an Ausbildung interessierte Jugendliche eine Belastung dar. Einerseits bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, gleichzeitig finden viele Jugendliche keine Ausbildungsstelle und haben in der Folge erhebliche Probleme einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu realisieren. Neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen ist die betriebliche Weiterbildung eine weitere Strategie, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 9.

9. Weiterbildung

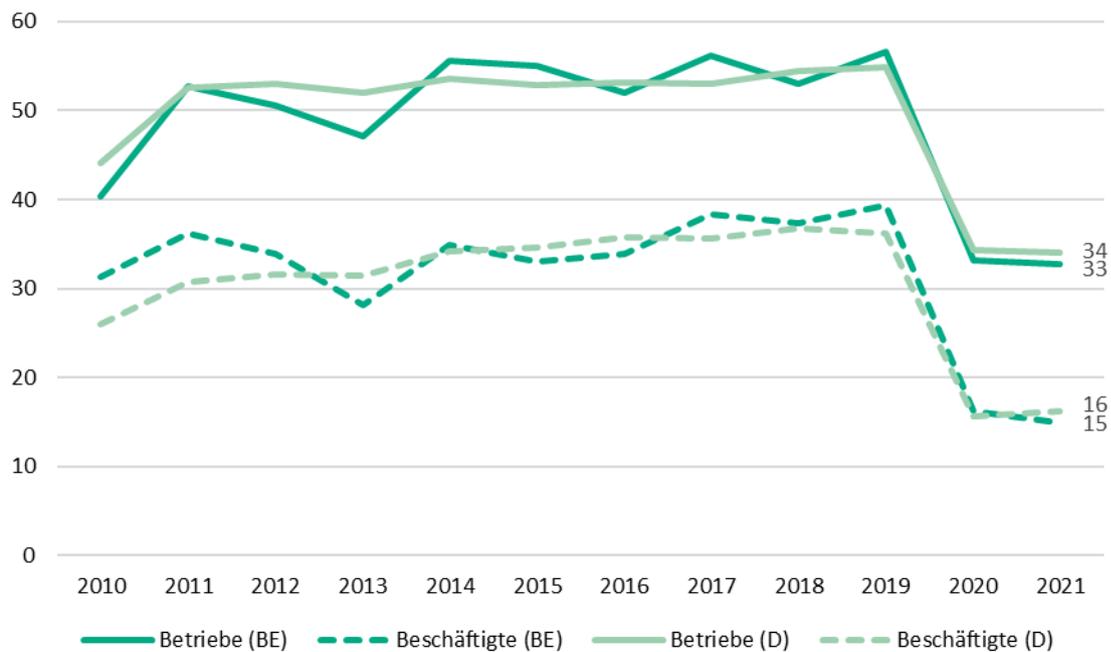
Aufgrund der Corona-Pandemie mussten zahlreiche geplante Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen abgesagt werden. Der Weiterbildungsmarkt brach dramatisch ein. Dass der Weiterbildungsmarkt nicht vollständig zum Erliegen kam, lag vor allem daran, dass viele Betriebe unter den gegebenen Bedingungen alternativ auf digitale Lernformate zurückgriffen. Dadurch konnte zumindest ein Teil der geplanten Weiterbildungen umgesetzt werden. Viele Betriebe haben erstmalig digitale Lernformate genutzt. Die zukünftige Nutzung solcher Formate wird auch davon abhängen, welche Erfahrungen die Betriebe hiermit gemacht haben. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden nachfolgend präsentiert.

9.1 Betriebliche Weiterbildung

Im Gegensatz zur wieder deutlich gestiegenen Dynamik am Arbeitsmarkt hat der Weiterbildungsmarkt noch nicht wieder an die positive Entwicklung vor der Krise anknüpfen können. Im ersten Halbjahr 2021 beteiligten sich 33 % der Betriebe und 15 % der Beschäftigten in Berlin an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Weiterbildungsgeschehen verharrte damit auf dem bereits im ersten Krisenjahr beobachteten, niedrigen Niveau (vgl. Abb. 34).¹⁵

¹⁵ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

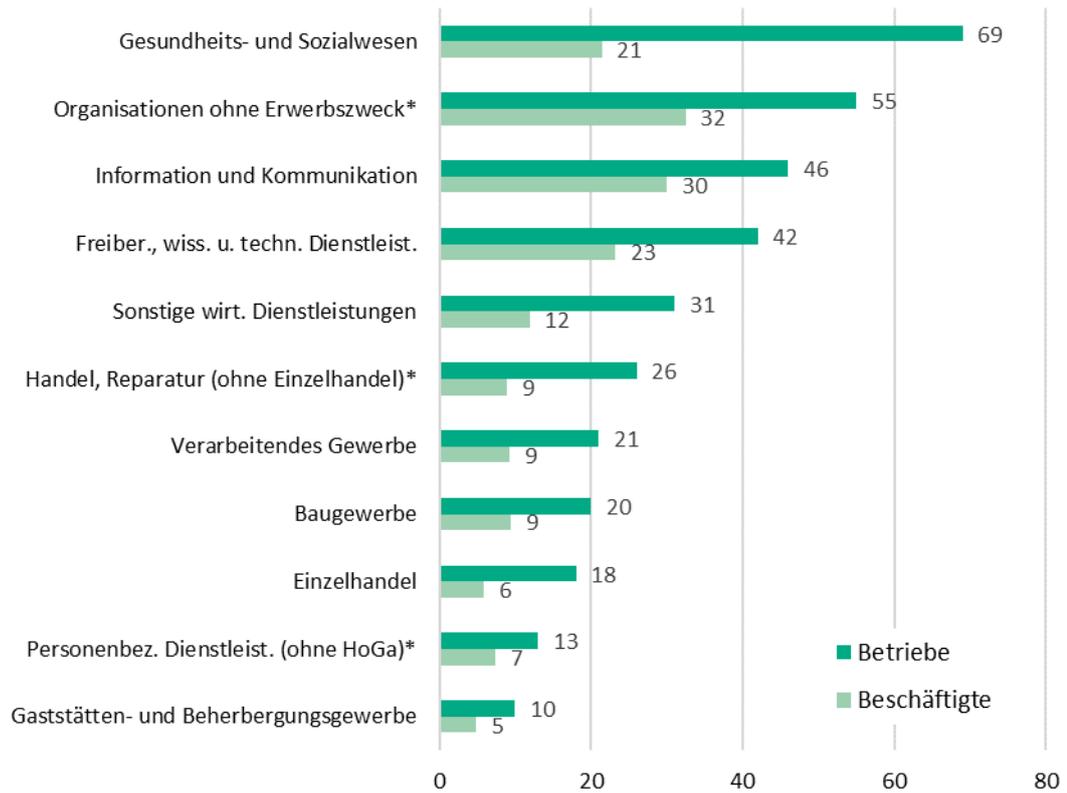
Abbildung 34: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Die in den vorangegangenen Befragungen beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen auch unter Pandemiebedingungen. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nach wie vor deutlich über dem Berliner Durchschnitt. Demgegenüber stehen Branchen, wie z. B. der Einzelhandel, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe oder die Personenbezogenen Dienstleistungen (ohne HoGa), mit auffällig niedriger Weiterbildungsbeteiligung. In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist in der Regel auch der Anteil von Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden, höher (vgl. Abbildung 35).

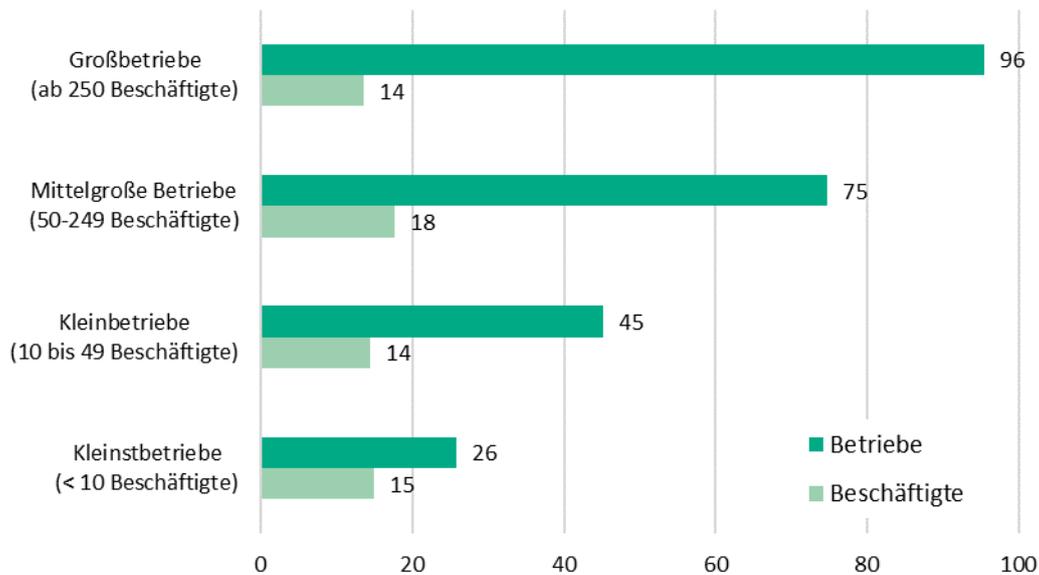
Abbildung 35: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *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 Abbildung 36 verdeutlicht.

Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in einzelnen Größenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

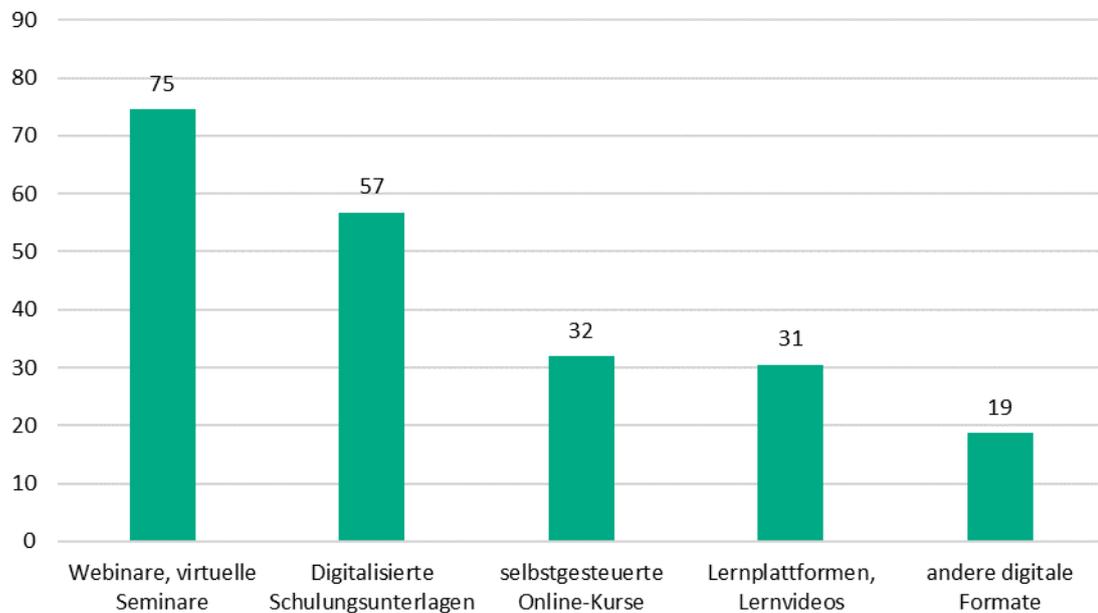
9.2 Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten

Die Ergebnisse der vorherigen Befragung hatten gezeigt, dass zahlreiche Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie alternativ per E-Learning durchgeführt haben. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung wäre ohne die Nutzung dieser Alternativen vermutlich noch stärker ausgefallen. In der aktuellen Erhebungswelle wurde nun untersucht, welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt, und welche Erfahrungen sie hierbei gemacht haben. Hiervon wird wesentlich abhängen, ob solche Instrumente auch zukünftig genutzt werden und die traditionellen Wege der Wissensvermittlung ergänzen oder möglicherweise sogar ersetzen.

Wie bereits weiter oben geschildert, gab es im ersten Halbjahr 2021 in 33 % der Berliner Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In 81 % dieser Fälle kamen auch oder ausschließlich digitale Formen der Wissensvermittlung zur Anwendung. Drei Viertel der Berliner Betriebe mit Weiterbildung nutzten die Möglichkeiten virtueller Seminare bzw. Webinare (vgl. Abbildung 37). Wie in klassischen Präsenzveranstaltungen gibt es hier Dozentinnen und Dozenten, die das Wissen vermitteln – allerdings online. Die Anwendung solcher Formate setzt voraus, dass die entsprechende technische Ausstattung vorhanden ist, wie z. B. PCs, Laptops und eine stabile Internetverbindung. Relativ weit verbreitet ist auch die Nutzung digitalisierter Materialien (z.B. DVDs, CDs). Deutlich seltener kamen solche Online-Kurse zum Einsatz, bei denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbstständig Wissen erwerben (32 %). Bei diesem Format

können die Lernenden das Lerntempo zwar selbst bestimmen, ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Motivation ist aber erforderlich.

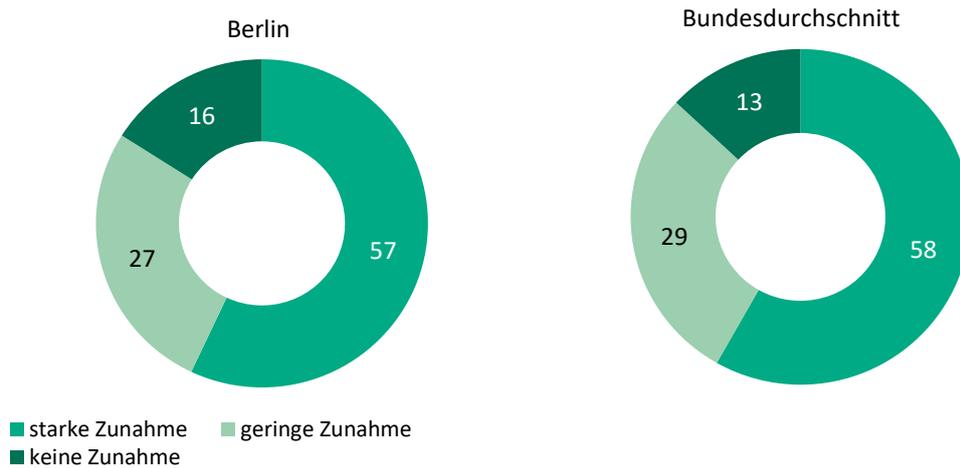
Abbildung 37: Art der genutzten digitalen Weiterbildungsformate



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021.

Von jenen Betrieben, welche digitale Formate der Wissensvermittlung genutzt haben, schätzte mehr als die Hälfte (57 %) ein, dass deren Bedeutung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe. Weitere 27 % sagten, diese habe zumindest in geringem Maße zugenommen. Die Nutzung digitaler Instrumente hat durch die Pandemie somit einen deutlichen Schub bekommen. Im Bundesdurchschnitt fielen die Einschätzungen ähnlich aus (vgl. Abbildung 38).

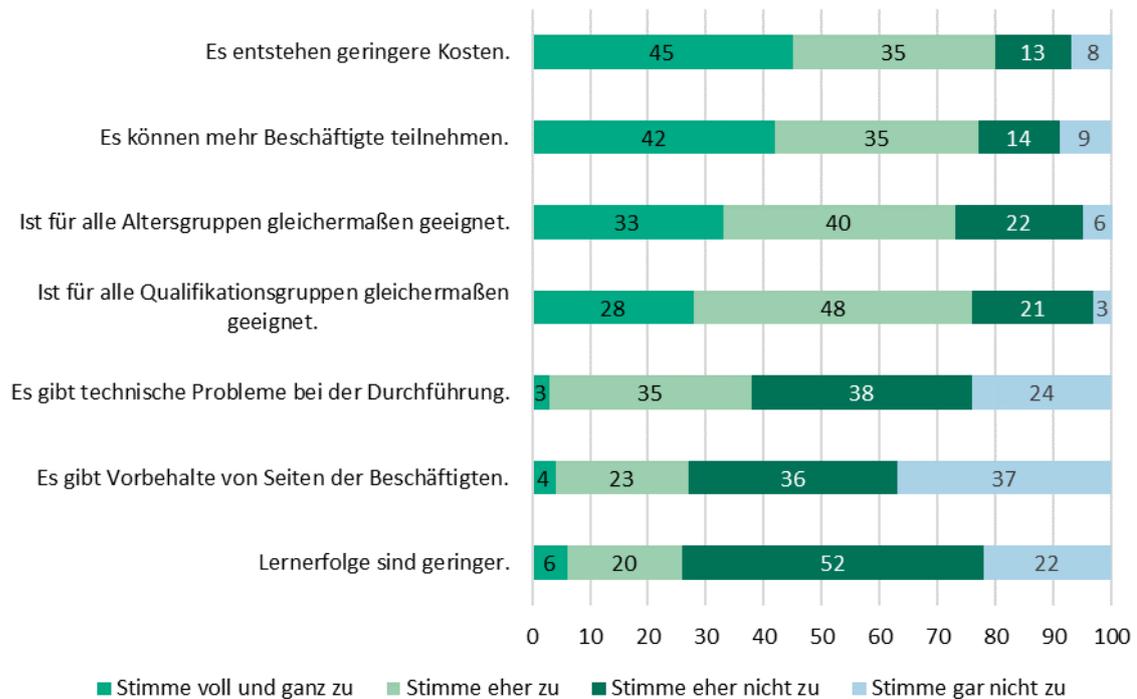
Abbildung 38: Entwicklung der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021.

Vor dem Hintergrund der infolge der Corona-Pandemie bestehenden Einschränkungen ist es nicht überraschend, dass digitale Formate an Einfluss gewonnen haben. Ohne die Inanspruchnahme solcher Instrumente wäre die Weiterbildung in vielen Fällen vermutlich nicht zustande gekommen. Die Betriebe waren somit mehr oder weniger gezwungen, derartige Instrumente anzuwenden. Ob diese digitalen Formen der Wissensvermittlung aber auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden, dürfte ganz wesentlich von den konkreten Erfahrungen der Betriebe mit dieser Art von Weiterbildung abhängen. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Vor- und Nachteile sie in diesen digitalen Formaten sehen. Den größten Vorteil sehen die befragten Betriebe in den gegenüber klassischen Formen der Weiterbildung geringeren Kosten. Rund 80 % der Berliner Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten vertreten diese Meinung (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formaten der Weiterbildung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nutzung digitaler Formate im ersten Halbjahr 2021.

Fast ebenso viele Betriebe meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten (77 %). Diese Einschätzung dürfte vor allem daraus resultieren, dass jeweils rund drei Viertel der Betriebe der Ansicht sind, dass digitale Qualifizierungsangebote sowohl für alle Altersgruppen als auch für alle Qualifikationsgruppen geeignet sind. Bedenkenswert ist der Befund, wonach mehr als jeder dritte Betrieb (38 %) auf technische Probleme bei der Durchführung verwies. Hier kann es sich um grundsätzliche, mit der technischen Infrastruktur zusammenhängende Schwierigkeiten handeln (z. B. Stabilität der Internetverbindung) oder um Probleme der Nutzerinnen und Nutzer bei der Anwendung der neuen Formate. Etwas mehr als jeder vierte Betrieb verwies auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten. Ähnlich viele Befragte waren der Meinung, dass der Lernerfolg digitaler Formate gegenüber klassischen Formen der Wissensvermittlung geringer sei.

9.3 Weiterbildung und Kurzarbeit

Mit dem Ausbruch des Coronavirus und den darauffolgenden Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Pandemie ging die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen zurück. In vielen Betrieben konnten die vorhandenen personellen Kapazitäten nicht mehr ausgelastet werden. In der Folge mussten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit anordnen. Im Verlauf des ersten Halbjahres 2021 betraf dies rund jeden vierten befragten Betrieb in Berlin. Kurzarbeit bietet theoretisch die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten während

der ausgefallenen Arbeitszeit weiterqualifizieren. Durch die volle oder teilweise Übernahme der Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – Grundlage hierfür ist das Qualifizierungschancengesetz – sollen Betriebe zusätzlich motiviert werden, die krisenbedingt entstandenen Ausfallzeiten für Schulungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.¹⁶

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, in wie vielen Betrieben mit Kurzarbeit die ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung der Beschäftigten genutzt wurde – unabhängig davon, ob hierfür Zuschüsse in Anspruch genommen wurden oder nicht. Die Ergebnisse hierzu zeigen, dass die meisten Betriebe auf Weiterbildung während der Kurzarbeit verzichtet haben: Weniger als jeder zehnte Betrieb mit Kurzarbeit hat die Ausfallzeiten für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt (7 %). Warum haben nicht mehr Betriebe die freien Kapazitäten für Weiterbildung genutzt? Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund war der fehlende Weiterbildungsbedarf. Dies gaben 61 % der Betriebe mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle. Am häufigsten wurde darauf verwiesen, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben. Dies war bei 16 % der Berliner Betriebe mit Kurzarbeit der Fall. Im Bundesdurchschnitt belief sich der entsprechende Anteil auf 25 %. Dass dieser Grund von den befragten Berliner Betrieben deutlich seltener als Hemmnis für eine stärkere Weiterbildungsteilnahme genannt wurde, spricht für ein vergleichsweise gutes Weiterbildungsangebot in Berlin. Weitere 13 % der Betriebe mit Kurzarbeit in Berlin verwiesen auf die Nachrangigkeit des Themas in der damaligen Situation und 12 % nannten die bestehende Unsicherheit über die weitere geschäftliche Entwicklung als wesentlichen Hinderungsgrund. Weitere 10 % gaben an, dass die Dauer der Ausfallzeiten entweder zu kurz¹⁷ oder deren Umfang generell nicht absehbar gewesen wäre, und 7 % sagten, dass die Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt zu gering gewesen seien für eine Teilnahme an Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen (vgl. Abbildung 40).

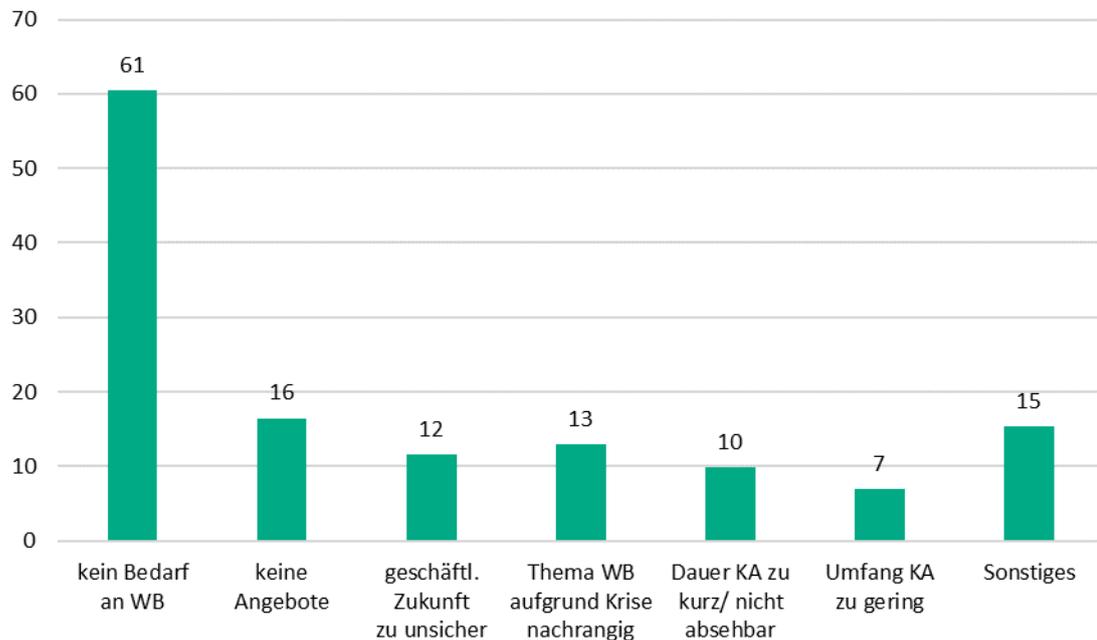
Ein generelles Hemmnis ergibt sich letztlich aus der Spezifik der gegenwärtigen Krise. Anders als in der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009 bestanden

¹⁶ Das Land Berlin unterstützt Beschäftigte, die während ihrer Kurzarbeit an einer von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, darüber hinaus mit einer Weiterbildungsprämie. Prämiiert wird die Teilnahme an einer Weiterbildung mit 250 Euro pro Monat, sofern Beschäftigte in Kurzarbeit an allen Werktagen des Monats an dieser Weiterbildung teilgenommen haben. Dauert eine Weiterbildung kürzer oder länger als dieser eine Monat, erfolgt die Förderung anteilig pro Tage in der Weiterbildung.

¹⁷ Dies kann der Fall sein, wenn der Ausfall z. B. nur wenige Stunden der Wochenarbeitszeit betrifft, die Teilnahme an einer infrage kommenden Qualifizierung aber ein deutlich höheres Zeitbudget voraussetzt. Im Hinblick auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung von Beschäftigten durch teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten sowie durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzt die Bundesagentur für Arbeit voraus, dass die Bildungsmaßnahme mehr als 120 Stunden umfasst. Die Maßnahme sowie ihr Träger müssen zudem für die Förderung zugelassen sein.

umfangreiche Kontaktbeschränkungen, welche eine Teilnahme an Kursen und Lehrgängen in traditioneller Präsenzform - über die genannten Gründe hinaus - in vielen Fällen verhindert haben.¹⁸

Abbildung 40: Weiterbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Mehrfachnennungen möglich.

Fazit: Die Corona-Pandemie hat sich tiefgreifend auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ausgewirkt. Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie haben digitale Formate bei betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen Schub erfahren. Viele Betriebe haben aufgrund der coronabedingten Einschränkungen erstmals digitale Formen der Wissensvermittlung genutzt. Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten wäre vermutlich noch stärker ausgefallen, hätte es diese Alternativen nicht gegeben. Die bisherigen Einschätzungen der Betriebe zur Nutzung digitaler Weiterbildungsformate sind allerdings geteilt. Es werden Vorteile genannt, aber auch auf Nachteile hingewiesen. In der Summe überwiegen aber die positiven Aspekte. Es ist daher anzunehmen, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung im Weiterbildungssektor sind, sondern auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden. Ob sie die klassischen Formen der Wissensvermittlung zukünftig nicht nur ergänzen, sondern möglicherweise nach und nach ersetzen werden, lässt sich derzeit allerdings noch nicht seriös einschätzen.

¹⁸ Eine zusätzliche Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen ist an dieser Stelle aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben mit Kurzarbeit in der Stichprobe nicht möglich.

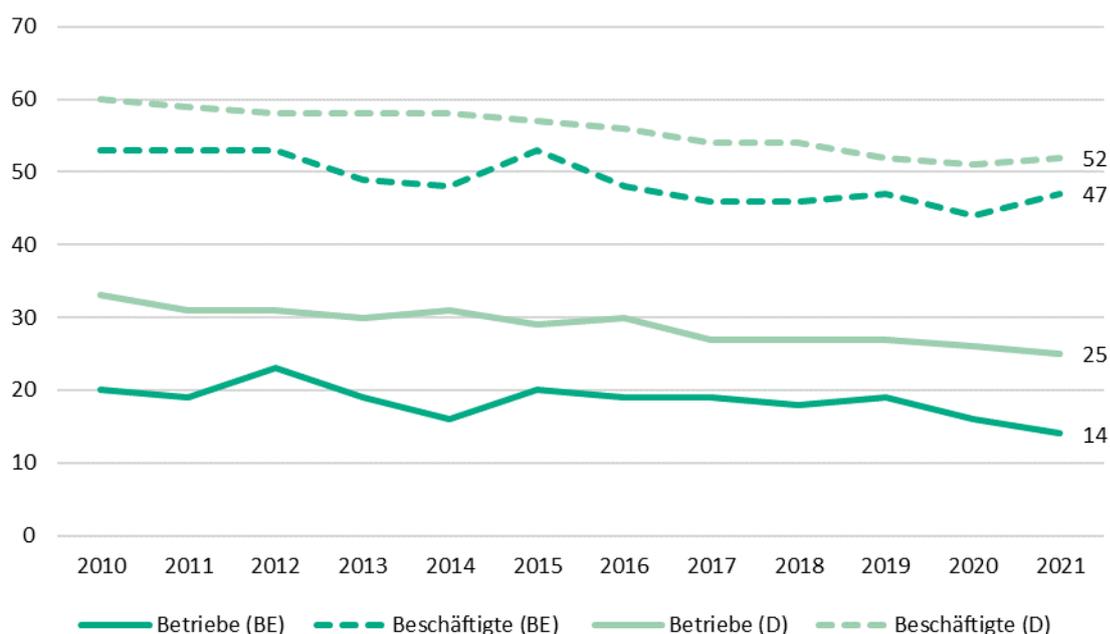
10. Entwicklung der Tarifbindung

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

10.1 Tarifbindung

Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben ist gegenüber der vorangegangenen Befragung um zwei Prozentpunkte gesunken und hat damit einen neuen Tiefstand erreicht. Der Anteil der Beschäftigten ist hingegen um drei Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 41).¹⁹

Abbildung 41: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe tarifgebunden und deutlich weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst als im

¹⁹ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Bundesdurchschnitt. Die Lücke beträgt beim Anteil der tarifgebundenen Betriebe 11 Prozentpunkte. Beim Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben fällt die Differenz mit rund 5 Prozentpunkten dagegen nur etwa halb so groß aus.²⁰

Innerhalb der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung - bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben in der Branche. Die Spanne reicht von 2 % in den beiden Branchen Information und Kommunikation sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe bis zu 35 % im Baugewerbe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	26	62
Baugewerbe*	35	32
Einzelhandel	11	46
Information und Kommunikation	2	16
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	2	10
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleist.	3	23
Gesundheits- und Sozialwesen	24	37
Insgesamt	14	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben zusammenhängen. Dass die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung signifikant mit der Größe eines Betriebes sinkt, wird durch die folgende Tabelle 18 belegt.

²⁰ Dass der Anteil von Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, im Jahr 2021 gestiegen ist, obwohl der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung gesunken ist, dürfte u.a. mit der spezifischen Beschäftigungsentwicklung zusammenhängen. In diesem Zeitraum hat sich die Beschäftigung bei tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt besser entwickelt als bei nicht tarifgebundenen Betrieben. Im Einzelfall kann dies bedeuten, dass das Beschäftigungswachstum bei tarifgebundenen Betrieben stärker oder die Beschäftigungsverluste weniger stark ausfielen als bei nicht tarifgebundenen Betrieben.

Tabelle 18: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	10	11
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	21	24
Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	37	46
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	75	75
Insgesamt	14	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	26	79
1990 bis 1999	16	34
2000 bis 2009	10	16
ab 2010	11	15
Insgesamt	14	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

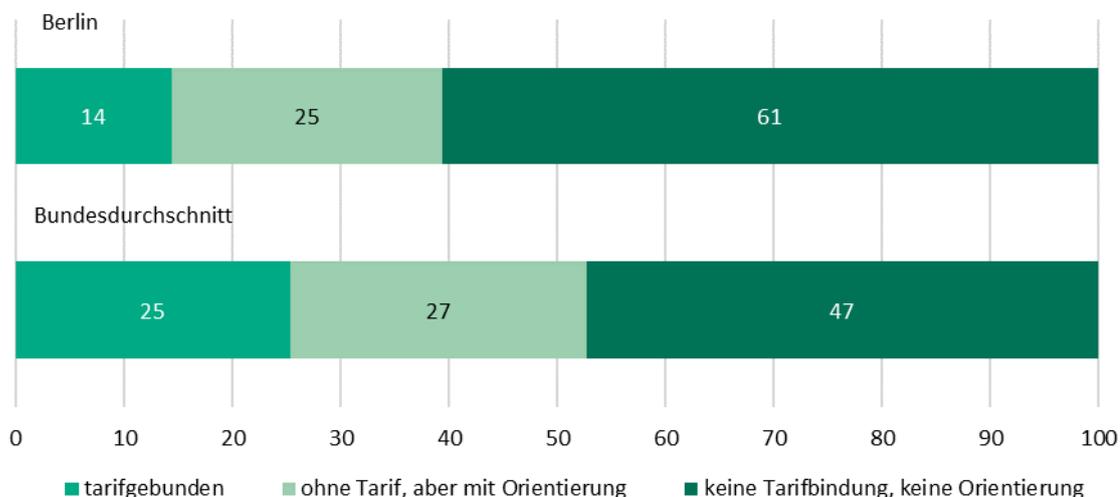
Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Aufgrund des dynamischen Gründungsgeschehens ist der Betriebsbestand in Berlin deutlich jünger als im bundesweiten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

10.2 Orientierung an Tarifverträgen

Die große Mehrheit der Berliner Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (86 %). Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – in Berlin relativ gering. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Tarifverträge für einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern herangezogen werden. So gab rund jeder dritte (29 %) nicht tarifgebundene Betrieb in Berlin an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Berlin sind dies 25 %. Wie

der regionale Vergleich zeigt, ist dieser Anteil nicht wesentlich kleiner als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Berlin und im Bundesdurchschnitt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich an einem Tarifvertrag orientiert wird, mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Größere Betriebe sind nicht nur mehrheitlich tarifgebunden, sondern orientieren sich auch – sofern nicht tarifgebunden – häufiger als kleinere Betriebe an Flächentarifverträgen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: 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
	%	%	%
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	90	26	23
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	79	40	31
Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	63	41	26
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)*	25	93	23
Insgesamt	86	29	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben, ist in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: 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	74	36	27
Baugewerbe*	65	44	29
Einzelhandel	89	33	29
Information und Kommunikation	98	15	14
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe*	98	19	19
Freiber., wiss. u. techn. Dienstleist.	97	18	17
Sonstige wirt. Dienstleistungen*	78	18	14
Gesundheits- und Sozialwesen	76	57	43
Insgesamt	86	29	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. *Aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Relativ hohe Anteile von Betrieben mit Orientierung finden sich im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe – also genau in jenen Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. In den drei Branchen Information und Kommunikation, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sind nicht nur vergleichsweise wenige Betriebe tarifgebunden, sondern orientieren sich die nicht tarifgebundenen Betriebe auch selten an Flächentarifverträgen.

Fazit: Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Berlin anteilig nach wie vor weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Bundesdurchschnitt, was die Möglichkeiten der Sozialpartner auf die Standards von Arbeitsbedingungen einzuwirken, einschränkt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Berlin orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit deutlich größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe.

Glossar

Atypische Beschäftigung

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

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

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

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „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 im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Befristungen mit und ohne Sachgrund

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

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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



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

© SenIAS
Stand 08/2022