

DIE ARBEITS- UND FACHKRÄFTESITUATION AM FLUGHAFEN BERLIN BRANDENBURG (BER) UND IN DER FLUGHAFENREGION

Personalbeschaffung und betriebliche Anpassungsstrategien
in einem herausfordernden Umfeld

In Kooperation mit:



Impressum

Titel

Die Arbeits- und Fachkräftesituation am Flughafen Berlin Brandenburg (BER) und in der Flughafenregion – Personalbeschaffung und betriebliche Anpassungsstrategien in einem herausfordernden Umfeld

Herausgeber

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam
www.wfbb.de

Autoren

Markus Höhne, Carsten Kampe, Daniel Porep, Anja Walter

Copyright

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
März 2025

Kontakt

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
info@wfbb.de

Druck

PIEREG Druckcenter Berlin GmbH

Bestellung

info@wfbb.de

Layoutbearbeitung

GDA Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH, Berlin

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	4
2	Aufbau und Methode	6
2.1	Aufbau	6
2.2	Methode	6
3	Die Arbeits- und Fachkräftesituation am BER und in der Flughafenregion	10
3.1	Aktuelle Beschäftigungssituation am BER	10
3.2	Die aktuelle Beschäftigungssituation in der Flughafenregion	15
3.3	Personalbeschaffung in einem herausfordernden Umfeld	22
3.3.1	Zentrale betriebliche Herausforderungen	23
3.3.2	Probleme bei der Stellenbesetzung	24
3.3.3	Ursachen von Problemen bei der Stellenbesetzung	29
3.4	Betriebliche Ansätze der Personalgewinnung und Anpassungsstrategien bei begrenzten Personalressourcen	31
3.4.1	Ansätze der Personalgewinnung	31
3.4.2	Anpassungsstrategien an begrenzte Personalressourcen	33
4	Wechselwirkungen zwischen BER und der Flughafenregion	40
4.1	Betriebsbefragung zur wirtschaftlichen Beziehung zwischen den Betrieben am BER und der Flughafenregion	40
4.2	Pendlerverflechtungen zwischen BER und Flughafenregion	47
4.2.1	Ausmaß der Pendlerverflechtungen	48
4.2.2	Herkunftsregionen	51
5	Erreichbarkeit der Betriebe und Mobilität von Beschäftigten	55
6	Fazit	61
	Literatur	65
	Anhang	68
	Abbildungsverzeichnis	79
	Tabellenverzeichnis	80

1 EINLEITUNG

BER und Flughafenregion entwickeln sich dynamisch und sind Impulsgeber für die gesamte Hauptstadtregion.

Die Region rund um den Flughafen Berlin Brandenburg (BER) zählt seit Jahren zu den dynamischsten Wirtschaftsräumen Deutschlands. Seit der Eröffnung des BER im Herbst 2020 nimmt die Bedeutung des Flughafens als zentraler Impulsgeber für den regionalen Arbeitsmarkt weiter zu. Steigende Passagierzahlen und Gewerbeansiedlungen in der umliegenden Flughafenregion gehen dabei mit zunehmenden Personalbedarfen und vielfältigen wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Verflechtungen einher. Da sich der Arbeitsmarkt in der Hauptstadtregion in den vergangenen Jahren ausgesprochen positiv entwickelt hat, bewegen sich die Betriebe sowie die Behörden¹ am BER und in der Flughafenregion bei der Deckung ihrer Bedarfe in einem zunehmend herausfordernden Umfeld. Die Betriebe in der Region werden daher nicht umhinkommen, Arbeits- und Fachkräfteengpässen aktiv und personalpolitisch zu begegnen. Dies schließt nicht nur verstärkte Aktivitäten bei der Personalauswahl mit ein, sondern vor allem auch die Entwicklung organisatorischer Anpassungsstrategien an begrenzte Personalressourcen. Um den positiven Wachstumstrend der letzten Jahre fortsetzen zu können, müssen darüber hinaus auch die bestehenden wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den Betrieben am BER und der Flughafenregion weiter gepflegt und zum Vorteil beider Seiten intensiviert werden.

Kooperationsprojekt zur Personalsituation am BER und in der Flughafenregion.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Ausgangslage und mit besonderem Blick auf die wachsenden Herausforderungen, die sich im Zuge anhaltender Arbeits- und Fachkräfteengpässe für die Betriebe ergeben, haben sich die Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB), die Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg GmbH (WFBB), die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD) sowie die drei Industrie- und Handelskammern des Landes Brandenburg (IHK Cottbus, IHK Ostbrandenburg, IHK Potsdam) darauf verständigt, die Beschäftigungssituation am BER und in der Flughafenregion, die betrieblichen Herausforderungen bei der Personalbeschaffung und im Zusammenhang damit die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen dem Flughafen und dessen Umfeld im Rahmen eines gemeinsamen Kooperationsprojektes vertiefend zu untersuchen und zu bewerten. Motiviert ist das Vorhaben durch das ausgeprägte Bewusstsein der Projektpartner für die wachsenden Herausforderungen der Fachkräftesicherung und den Wunsch, diesen Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Der Bericht stellt die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung vor.

Die Analyse nimmt die aktuelle Beschäftigungssituation, Herausforderungen bei der Personalbeschaffung sowie bestehende Verflechtungen zwischen dem BER und der Flughafenregion in den Blick.

Die vorliegende Analyse widmet sich zum einen der differenzierten Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation am BER und in der Flughafenregion. Zum anderen werden die Schwierigkeiten der Betriebe bei der Personalbeschaffung und ihre Lösungsansätze in den Blick genommen. Welche sind die zentralen Probleme bei der Stellenbesetzung, wo liegen die Ursachen und mit welchen Strategien reagieren die Betriebe auf die anhaltenden Engpasslagen am Arbeitsmarkt? Darüber hinaus werden die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den Betrieben am BER und in der Flughafenregion sowie die arbeitsmarktlichen Verflechtungen innerhalb der Region näher untersucht. Die Analyse der wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Verflechtungen zwischen Flughafen und Flughafenregion soll zum einen einen Eindruck von der wirtschaftlichen Strahlkraft des BER vermitteln, um so regionale Ent-

1 Aufgrund der arbeitsmarktlichen Bedeutung von Behörden am BER (u. a. Zoll und Bundespolizei) nimmt die vorliegende Untersuchung auch deren personalpolitische Lage sowie deren Einschätzung zu aktuellen Herausforderungen der Fach- und Arbeitskräftesicherung in den Blick. Aufgrund der Tatsache, dass Betriebe und Behörden in gleicher Weise auf den Arbeitsmarkt zugreifen, also in ihrem personalpolitischen Verhalten durchaus vergleichbar sind, sowie aus Gründen der Lesbarkeit des vorliegenden Textes, wird im Weiteren nur noch von Betrieben gesprochen. Bei jedem Untersuchungsschritt wurden die Behörden am Flughafen und in der Flughafenregion berücksichtigt und bei jeder Erwähnung der Betriebe sind diese mitgedacht.

wicklungspotenziale noch besser einschätzen zu können. Zum anderen sind die Wechselbeziehungen zwischen Flughafen und Umfeld auch im Hinblick auf die Fach- und Arbeitskräftesicherung von hoher Relevanz. Zu prüfen ist, ob eher ein konstruktives Miteinander auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu beobachten ist, oder ob die Konkurrenz um Fach- und Arbeitskräfte vor Ort die Personalsituation der Betriebe weiter zuspitzt. Bei allen Fragestellungen und Analysen sowie bei der Bewertung möglicher Chancen und Risiken stehen die Perspektiven der Betriebe im Zentrum der Betrachtung. Es geht darum, ein Gespür dafür zu entwickeln, wie diese die Entwicklungen seit der Eröffnung des BER bewerten, wie sie die Arbeitsmarktlage wahrnehmen und welche Zukunftsaussichten sie für sich sehen. Diese Fokussierung ist dem gemeinsamen Verständnis geschuldet, dass zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe nur dann möglich sind, wenn deren Ausgangslage hinreichend bekannt ist.

2 AUFBAU UND METHODE

Bevor sich der Bericht den eigentlichen Untersuchungsergebnissen zuwendet, erfolgt in einem ersten Schritt ein Überblick zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Analyse sowie zum methodischen Vorgehen.

2.1 Aufbau

Aufbau und inhaltlicher Fokus der Studie.

Der vorliegende Bericht setzt sich einschließlich Einleitung (Kapitel 1) und einem abschließenden Fazit (Kapitel 6) aus sechs Abschnitten zusammen. Nach einem kurzen Abriss zu Aufbau und Methode der Untersuchung (Kapitel 2) werden in Kapitel 3 und 4 die zentralen Inhalte der Analyse präsentiert. Im Mittelpunkt von Kapitel 3 steht zunächst die differenzierte Bestandsaufnahme der Arbeits- und Fachkräftesituation am BER und in der umliegenden Flughafenregion. Betrachtet werden dabei zum einen die Entwicklungen seit der Eröffnung des BER im Herbst 2020. Zum anderen geht es darum, einen Eindruck davon zu bekommen, wie sich der Flughafen und die umliegende Region zukünftig entwickeln werden. Vor dem Hintergrund bestehender Engpasslagen am Arbeitsmarkt wird in diesem Kapitel der zunehmend herausfordernden Personalbeschaffung viel Raum gegeben und sowohl die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung als auch die betrieblichen Ansätze zur Personalgewinnung und Anpassungsstrategien an begrenzte Personalressourcen näher beleuchtet. Im Anschluss daran werden in Kapitel 4 die bestehenden Wechselwirkungen zwischen dem BER und der Flughafenregion in den Blick genommen. Dabei werden zunächst die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den Betrieben am BER und der Flughafenregion und umgekehrt untersucht. In einem zweiten Schritt erfolgt eine Analyse der Arbeitsmarktverflechtungen zwischen dem BER und der Flughafenregion auf Basis von Daten zur Pendlerverflechtung auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Ergänzend dazu werden in Kapitel 5 die Themen Standorterreichbarkeit und Mobilität der Beschäftigten in den Blick genommen.

2.2 Methode

Die Untersuchung basiert auf der Kombination von Primärerhebungen und Arbeitsmarktstatistiken der BA.

Die vorliegende Analyse zur Arbeits- und Fachkräftesituation am BER und in der Flughafenregion basiert auf der Kombination von Ergebnissen aus Primärerhebungen und der Aufbereitung von Arbeitsmarktstrukturdaten auf Basis der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese werden für den BER um von der FBB durchgeführte flughafenspezifische Auswertungen ergänzt. Die einzelnen Analysebausteine werden im Folgenden kurz beschrieben.

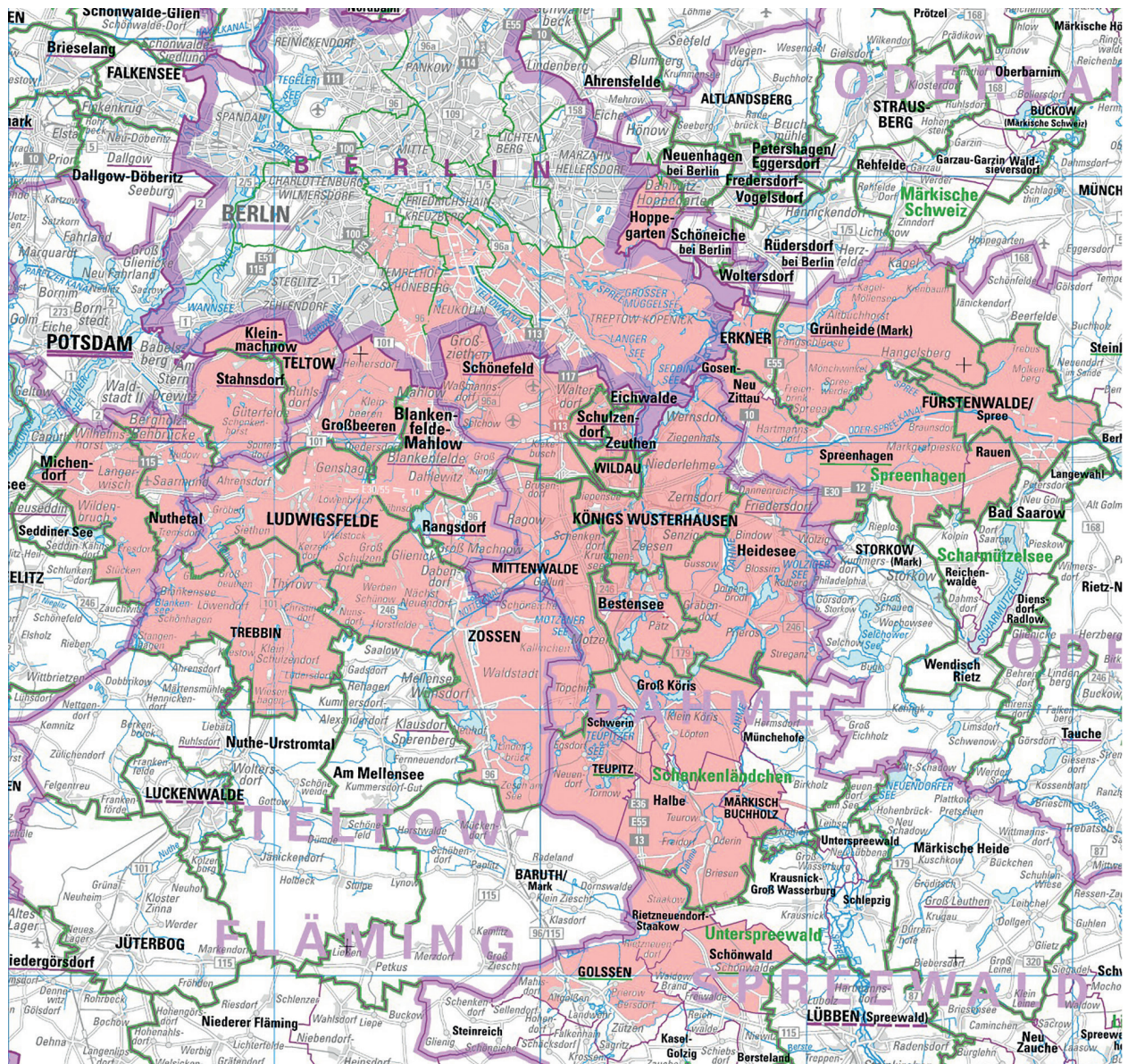
Flughafenregion – regionaler Zuschnitt

Da die vorliegende Untersuchung auf die Arbeits- und Fachkräftesituation sowohl am BER als auch in dessen Umfeld abstellt, ist im Vorfeld der geplanten Betriebsbefragungen und Strukturanalysen der regionale Zuschnitt des Untersuchungsraums zu definieren, der im Kontext dieser Analyse als „Flughafenregion“ bezeichnet wird. Wie der Abbildung 1 zu entnehmen ist, setzt sich die untersuchte Flughafenregion aus Teilräumen von Brandenburg und Berlin zusammen.

Die analysierte Flughafenregion umfasst sowohl Brandenburger Gemeinden als auch Berliner Bezirke.

Für Brandenburg erfolgt die regionale Eingrenzung der Flughafenregion auf Gemeindeebene auf Basis eines von der WFBB in Auftrag gegebenen Gewerbeflächenkonzeptes für das Umfeld des Flughafens BER (agiplan 2020). Der regionale Zuschnitt umfasst verschiedene Gemeinden der Brandenburger Landkreise Dahme-Spreewald, Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming, Oder-

Abbildung 1: Zuschnitt Flughafenregion (rot eingefärbt)



Quelle: eigene Darstellung

Spree sowie Märkisch-Oderland.² Hinzu kommen mit Blick auf bestehende Arbeitsmarktverflechtungen zwischen Brandenburg und Berlin direkt an den BER angrenzenden südöstlichen Berliner Bezirke Neukölln, Tempelhof-Schöneberg und Treptow-Köpenick.

Betriebsbefragungen

Bei der Konzeption der hier vorliegenden Untersuchung stehen Betriebsbefragungen im besonderen Fokus. Dies begründet sich wie folgt:

1. Um Betriebe zielgerichtet unterstützen zu können, müssen betriebliche Ausgangslagen hinreichend bekannt sein. Unter welchen Rahmenbedingungen die Betriebe agieren und vor welchen Herausforderungen sie im Kontext einer zunehmend schwieriger werdenden Personalakquise stehen, lässt sich nur auf Basis von Primärerhebungen erfassen.

Erkenntnisse über betriebliche Ausgangslagen sind zwingend für eine zielgerichtete Unterstützung.

² Eine Auflistung der Gemeinden, die im Kontext dieser Untersuchung zur Flughafenregion gezählt werden, findet sich im Anhang (Tabelle 25).

2. Für die Bestandsaufnahme der aktuellen Beschäftigungssituation am BER sind Primärerhebungen erforderlich, da die aktuelle durch den Flughafenbetrieb bedingte Beschäftigung am BER über die amtliche Statistik nur in Teilen erfasst werden kann.³
3. Neben der Arbeits- und Fachkräftesituation am BER und in der Flughafenregion fokussiert die Untersuchung auch auf die wirtschaftlichen Beziehungen, die zwischen den Betrieben am BER und den Betrieben der umliegenden Flughafenregion (und umgekehrt) bestehen. Derartige Informationen können nur durch eine Befragung derselbigen erhoben werden.

Beschäftigungseffekte am BER können nur auf Basis von Primärforschung erhoben werden.

Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe am BER und in der Flughafenregion zu ihrer aktuellen Beschäftigungssituation, zu den aktuellen und künftigen Herausforderungen der Personalbeschaffung sowie zu den wirtschaftlichen Beziehungen untereinander befragt. Die Befragungen werden durch das Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation) durchgeführt. Die Auswertung und Aufbereitung der Befragungsergebnisse erfolgt durch die WFBB. Bei den Erhebungen am BER und in der Flughafenregion werden weitestgehend identische Fragebögen⁴ verwendet, um im Rahmen der Untersuchung (auch) auf mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion hinweisen zu können.

Sample der Befragung am Flughafen.

Befragung am BER (Modul 1)

Die Erhebung am BER erfolgte auf Basis einer Übersicht der am BER ansässigen aktiven Unternehmen und Behörden, die die FBB zur Verfügung stellt (172 Kontaktdatenätze). Die Befragung wurde als reine Online-Erhebung, einschließlich einer umfangreichen telefonischen Nachfassaktion (telefonisches Erinnern an die Online-Erhebung), umgesetzt. Die Feldphase der Befragung dauerte von Februar bis Mai 2024. Im Ergebnis der Befragung stehen 86 ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung.

Sample der Befragung in der Flughafenregion.

Befragung in der Flughafenregion (Modul 2)

In der Flughafenregion erfolgte eine repräsentative Befragung von Betrieben mit 10 oder mehr Beschäftigten. Die Auswahl der Betriebe stellt eine nach Betriebsgröße geschichtete Zufallsstichprobe dar.⁵ Die Nettostichprobe für die Befragung beträgt N=4.722. Die Befragung wurde ebenfalls als Online-Erhebung, einschließlich einer umfangreichen telefonischen Nachfassaktion (telefonisches Erinnern an die Online-Erhebung), umgesetzt. Die Feldphase der Befragung dauerte von Februar bis April 2024. Im Ergebnis der Befragung stehen 440 ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung.

- 3 Um die Beschäftigtenzahlen nach Regionen und Branchen darzustellen, werden mithilfe der Betriebsnummer jeder Beschäftigungsmeldung die Beschäftigungsanschrift und der Wirtschaftszweig zugeordnet (Bundesagentur für Arbeit 2024). Da ein Großteil der Beschäftigung am BER durch beauftragte Dienstleister generiert wird, besteht die Möglichkeit, dass deren Beschäftigte nicht in der Beschäftigtenstatistik der Gemeinde Schönefeld (Sitz des BER) abgebildet sind, sondern über die Betriebsnummer des Dienstleisters einer anderen Region zugeordnet sind.
- 4 Die Fragebögen unterscheiden sich bei der Branchenzuordnung der Betriebe. Während für die Befragung am BER eine an die besonderen Anforderungen des Flughafens angepasste Branchenzuordnung genutzt wird, erfolgt die Zuordnung in der Flughafenregion auf Basis der Wirtschaftszweigsystematik (WZ08) (Wirtschaftsabschnitte) des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2008).
- 5 Die Unternehmensadressdaten wurden von uzbonn bei Creditreform eingekauft (MARKUS-Datenbank vom Verband der Vereine Creditreform e.V. MARKUS: Unternehmensdatenbank DE AT LUX | Creditreform (eingesehen am: 26.09.2024)). Die Kontaktdaten von Behörden wurden durch uzbonn recherchiert und ergänzt.

Auswertung der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der FBB
Auf Basis eines gemeinsam erarbeiteten Auswertungskonzeptes führt der Statistik-Service Ost der BA in den Jahren 2023/24 differenzierte Sonderauswertungen verschiedener Arbeitsmarktstatistiken der BA in den Themenbereichen Arbeitsuche/Arbeitslosigkeit und Beschäftigung durch. Die Sonderauswertungen des Statistik-Service Ost werden für den BER um flughafenspezifische Analysen der FBB zum Ausmaß der Gesamtbeschäftigung ergänzt.

**Sonderauswertungen der
BA-Statistik sowie Analysen zur
Gesamtbeschäftigung am BER
durch die FBB.**

3 DIE ARBEITS- UND FACHKRÄFTESITUATION AM BER UND IN DER FLUGHAFENREGION

Der folgende Abschnitt widmet sich der Analyse der Arbeits- und Fachkräftesituation am BER und in der Flughafenregion. Dabei werden zunächst die aktuelle Beschäftigungssituation am BER und in der Flughafenregion sowie die Einschätzungen der Betriebe zur künftigen Beschäftigungsentwicklung vorgestellt. Anschließend erfolgt eine Analyse der betrieblichen Herausforderungen der Personalbeschaffung im Blickwinkel der aktuellen Arbeitsmarktsituation in der Region.

3.1 Aktuelle Beschäftigungssituation am BER⁶

Seit Eröffnung verzeichnet der BER ein stetiges Wachstum.

Seit seiner Eröffnung verzeichnet der BER ein stetiges Wachstum bei Fluggästen, Flugbewegungen und Luftfracht (Tabelle 1). Gemessen am Passagieraufkommen ist der BER auch nach der Corona-Pandemie weiterhin der drittgrößte Flughafen in Deutschland nach den Drehkreuzen Frankfurt und München (Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen 2024).

Tabelle 1: Verkehrszahlen BER (2020–2023)⁷

JAHR	FLUGGÄSTE	FLUGBEWEGUNGEN	LUFTFRACHT (IN KG)
2020	9.097.788	105.309	22.015.758
2021	9.947.006	105.740	27.437.262
2022	19.846.114	164.293	31.826.859
2023	23.071.865	176.649	34.037.721

Quelle: Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (2024a)

Die Funktionsabläufe am BER erzeugen bei den am Flughafen aktiven Betrieben beachtliche Personalbedarfe. Diese können in Gänze jedoch weder über die am BER durchgeführte Betriebsbefragung⁸ noch über die Arbeitsmarktstatistiken⁹ der BA – wie in Abschnitt 2.2 beschrieben – erfasst werden. Vor diesem Hintergrund hat die FBB ergänzend eine Auswertung der am BER ausgegebenen aktiven Flughafenausweise, die für das Betreten der Flughafensicherheitsbereiche notwendig sind, durchgeführt.¹⁰ Die Analyse zeigt, dass

- Die Analyse beschränkt sich auf die direkten Beschäftigungseffekte des BER. Die direkte Beschäftigung ist dabei funktional definiert. Das bedeutet, dass die Tätigkeit der Beschäftigten durch den Flughafenbetrieb bedingt ist (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (Hrsg.) 2020).
- Im Jahr 2020 stellt die Tabelle bis Oktober 2020 die Verkehrsentwicklung an den Flughäfen Schönefeld und Tegel sowie ab November 2020 am Flughafen BER dar.
- Die Berechnung der Gesamtbeschäftigung am BER auf Basis der durchgeführten Betriebsbefragung ist nicht möglich, da sich nur eine Teilmenge der angefragten Betriebe an der Befragung beteiligt hat.
- Dies gilt im Übrigen sowohl für die quantitativen Personaleffekte der Eröffnung des BER im Oktober 2020 und den damit verbundenen Arbeitsplatzverlagerungen vom Flughafen Tegel zum BER als auch für das Ausmaß der aktuellen direkt durch den Flughafenbetrieb bedingten Beschäftigung. Eine Analyse von FBB, WFBB, RD BB der BA sowie der IHK Cottbus aus dem Jahr 2020 zeigt, dass etwa 7.000 Beschäftigte vom Umzug von Tegel zum BER betroffen sind (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (Hrsg.) 2020). Veränderungen dieser Größenordnung sind bei der Arbeitsortbeschäftigung in der Gemeinde Schönefeld jedoch nicht zu erkennen (vgl. Abschnitt 4.2.1).
- Das Betreten der Flughafensicherheitsbereiche unterliegt den Bestimmungen des Luftsicherheitsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sowie der Durchführungsverordnung der Europäischen Union DVO (EU) 2015/1998 (FBB 2024c).

im Juni 2024 am BER (am Boden) knapp 19.600 Personen beschäftigt sind (FBB 2024b). Erfasst werden hier alle Beschäftigten von ansässigen und (im Auftrag ansässiger Firmen) tätigen Firmen sowie alle ansässigen und tätigen Behörden. Hinzu kommt das Flug- und Kabinenpersonal der am BER tätigen Airlines, welches über eigene Zugangsausweise der Airlines verfügt und bei der Auswertung der FBB nicht erfasst wird.¹¹ Unter Einbeziehung der Airlines liegt die direkt durch den BER bedingte Gesamtbeschäftigung bei mehr als 20.000 Beschäftigten.

Die Gesamtbeschäftigung am BER liegt aktuell bei mehr als 20.000.

Ein Blick in die Branchenstruktur zeigt, dass die Betriebe am BER ein breites Dienstleistungsspektrum abdecken, wobei die flughafenspezifischen Services selbstverständlich von zentraler Bedeutung sind. Die höchsten Beschäftigtenzahlen finden sich bei den Sicherheitsdiensten, einschließlich Behörden (Zoll und Bundespolizei) sowie im Bereich Bodenverkehrsdienste/ Groundhandling. Große Anteile an der Gesamtbeschäftigung haben darüber hinaus das Personal der FBB als Flughafenbetreiberin sowie der Airlines und der dazugehörigen Wartung und Technik von Flugzeugen. Ferner trägt auch der Non-Aviation-Bereich (nicht unmittelbar zum Flugbetrieb gehörende Geschäftsbereiche) zu relevanten Beschäftigtenzahlen am BER bei. Zu nennen sind hier vor allem die beschäftigungsstarken Felder Gastronomie und Einzelhandel (FBB 2024b, uzbonn/WFBB 2024).

Die größte Beschäftigtenrelevanz haben Sicherheitsdienste (einschließlich staatlicher Behörden) sowie Bodenverkehrsdienste/Groundhandling.

Neben der Branchenverteilung wurden im Rahmen der Befragung weitere Betriebsstrukturdaten, wie etwa Kammerzugehörigkeit¹², Gründungsjahr¹³ und Betriebsgröße, erhoben. Für Fragen der betrieblichen Fachkräftesicherung ist vor allem die Betriebsgröße von Relevanz.¹⁴ Auch wenn nur für einen Teil der am BER aktiven Betriebe (n=74) auswertbare Daten zur Betriebsgröße vorliegen, scheinen am BER relevante Unterschiede zur Gesamtwirtschaft in Berlin und Brandenburg zu bestehen. Wie Tabelle 2 zeigt, arbeiten am BER überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Großbetrieben.

Am BER haben Großbetriebe überdurchschnittliche Beschäftigungsrelevanz.

Tabelle 2: Beschäftigte nach Betriebsgröße (in %) – BER, Land Berlin, Land Brandenburg

BESCHÄFTIGTE		BER (N=74)	BERLIN	BRANDENBURG
		1. QUARTAL 2024	STICHTAG: 30.06.2023	
Beschäftigte in Betrieben mit ...	1 bis 9	1,3 %	14,5 %	18,3 %
	10 bis 49	6,7 %	22,3 %	28,1 %
	50 bis 249	29,3 %	24,2 %	29,8 %
	250 und mehr	62,7 %	39,1 %	23,8 %

Quelle: eigene Erhebung uzbonn/WFBB (2024), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024c), eigene Berechnung

- 11 Die Airlines mit den größten Marktanteilen am BER sind derzeit Lufthansa Group (hier insbesondere Eurowings), gefolgt von Ryanair und easyJet (FBB 2024b). Da für einen Teil der Airlines konkrete Zahlen zum Flug- und Kabinenpersonal vorliegen, kann auf deren Basis das durch den BER bedingte Flug- und Kabinenpersonal bei den Airlines auf mehr als 500 Beschäftigte quantifiziert werden.
- 12 Mit einem Anteil von 89,3% dominieren bei den am BER befragten Betrieben (n=56) die mit Zugehörigkeit zur Industrie- und Handelskammer (uzbonn/WFBB 2024). Mit Blick auf die zentralen Branchenbereiche am BER überrascht diese Dominanz nicht.
- 13 Die überwiegende Mehrheit (63,5%) der am BER befragten Betriebe (n=74) wurde 2011 oder später gegründet. Damit unterscheiden sich die Betriebe am BER deutlich von denen in der Flughafenregion, wo dieser Anteil bei den von uns befragten Betrieben (n=423) bei lediglich 27,9% liegt (uzbonn/WFBB 2024).
- 14 Bekanntermaßen sind Großunternehmen aufgrund ihrer besseren Ressourcenausstattung gegenüber kleineren Unternehmen bei der Personalrekrutierung häufig im Vorteil. Wie bspw. das IAB-Betriebspanel 2022 für das Land Brandenburg zeigt, liegt der Anteil nicht besetzter Stellen bei Betrieben mit 1 bis 9 (10 bis 49) Beschäftigten bei 60% (51%). Bei Betrieben ab 100 Beschäftigten beträgt der Anteil lediglich 31% (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg 2023).

Beschäftigungsstrukturmerkmale haben große Relevanz für Gestaltungsspielräume bei der betrieblichen Fachkräftesicherung.

Es ist zu erwarten, dass sich dieses Bild auf den BER als Ganzes übertragen lässt, da die für den Flughafenbetrieb zentralen Services (Flughafenmanagement (FBB), Bodenverkehrsdienste, Sicherheitsdienste, Airlines) durch Großbetriebe bedient werden. Die hohe Relevanz von Großbetrieben lässt vermuten, dass es den Betrieben am BER gegenüber den Betrieben in der Flughafenregion tendenziell leichter fällt, den zunehmenden Herausforderungen bei der Personalbeschaffung zu begegnen (vgl. Abschnitt 3.3).

Für Fragen der betrieblichen Arbeits- und Fachkräftesicherung sind neben Betriebsstrukturen auch Informationen zur Beschäftigtenstruktur, insbesondere zu Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten am BER, von Bedeutung. Darüber hinaus sind mit Blick auf mögliche Herausforderungen und Gestaltungsspielräume bei der Personalbeschaffung auch Informationen zum Einsatz von Schichtarbeit, Teilzeit sowie ausländischen Arbeits- und Fachkräften relevant. Die Auswahl der Kennzahlen begründet sich dabei wie folgt. Gerade für die Betriebe am Flughafen dürfte die Notwendigkeit zum Schichtdienst bei der Stellenbesetzung von großer Relevanz sein und bei der Personalsuche gleichzeitig das Potenzial möglicher Stelleninteressenten deutlich limitieren.¹⁵ Das Ausmaß von Teilzeit im Betrieb gibt Aufschluss darüber, ob innerbetriebliche Potenziale bestehen, fehlendes Personal durch die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in der eigenen Belegschaft aufzufangen. Informationen zum Einsatz ausländischer Arbeits- und Fachkräfte bei den Betrieben am BER sind wiederum wichtig, da das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre im Land Brandenburg mehrheitlich durch ausländische Beschäftigte getragen wurde bzw. überhaupt erst möglich war.¹⁶ In diesem Zusammenhang stellt sich entsprechend die Frage, in welchem Umfang auch die Betriebe am BER auf ausländische Arbeits- und Fachkräfte zurückgreifen und ob hier noch Potenziale für die künftige Personalbeschaffung bestehen.

15 Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance und Gesundheit wirken sich negativ auf die Attraktivität von Arbeitsverhältnissen mit Schichtdienst aus. In einer Befragung für die „Azubi-Recruiting Trends 2023“ haben bspw. 60,2 Prozent der befragten Schülerinnen und Schüler sowie Azubis angegeben, nicht im Schichtdienst arbeiten zu wollen (Sutera 2023).

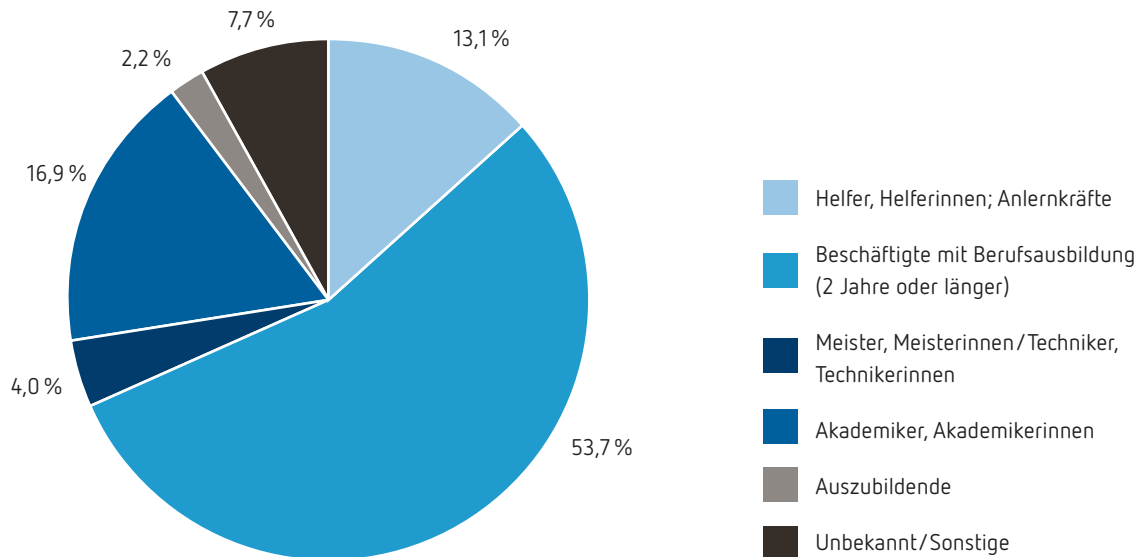
16 Untersuchungen der Beschäftigtenstatistik der BA durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass ohne ausländische Beschäftigte in den vergangenen Jahren kein Wachstum möglich gewesen wäre (Seibert 2024). Ähnliche Analysen für die Bundesländer Sachsen-Anhalt (Leclerque/Fritzsche 2024a) und Thüringen (Leclerque/Fritzsche 2024b) kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. Auch hier geht das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre insbesondere auf ausländische Beschäftigte zurück.

Qualifikationsstruktur

Die Auswertung der von uns befragten Betriebe (n=62) zeigt, dass das Gros der Beschäftigten über eine Berufsausbildung (53,7%) verfügt, gefolgt von Akademikerinnen und Akademikern (16,9%) sowie Helferinnen und Helfern (13,1%) (Abbildung 2).

Bei der Mehrheit der Beschäftigten am BER handelt es sich um Fachkräfte mit einer Berufsausbildung.

Abbildung 2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den am BER befragten Betriebe¹⁷



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Vergleicht man die aktuelle Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe am BER mit den Ergebnissen aus der Untersuchung zur Beschäftigungssituation an den Flughäfen Berlin und Brandenburg (Tegel, Schönefeld) aus dem Jahr 2019 fällt zum einen auf, dass der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung (2019: 54,3%) nahezu unverändert ist. Auf der anderen Seite gibt es deutliche Verschiebungen bei den Anteilen der Akademikerinnen und Akademiker sowie den Helferinnen und Helfern. Während der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss stark ansteigt (von 8,0% im Jahr 2019 auf 16,9% in 2024), geht der Anteil der beschäftigten An- und Ungelernten deutlich zurück (von 21,3% in 2019 auf 13,1% im Jahr 2024) (WFBB (Hrsg.) 2020). Die Entwicklungen könnten ein Indiz dafür sein, dass sich die Personalbedarfe der Betriebe am BER gegenüber den ehemaligen Flughäfen Tegel und Schönefeld gewandelt haben. In diesem Zusammenhang ist im Zuge des technischen Wandels insbesondere auf effizienzsteigernde Automatisierungsinvestitionen in den Bereichen Abfertigung und Sicherheit hinzuweisen, wodurch sich die Personalbedarfe zugunsten von Hochqualifizierten verschieben: Auf der einen Seite reduziert die fortschreitende Automatisierung den Bedarf an einfachen, wenig komplexen (Routine-)Tätigkeiten und manuellen Eingriffen. Auf der anderen Seite steigt spiegelbildlich der Bedarf an technischem Personal mit komplexen Tätigkeitsbereichen und Aufsichtsaufgaben, um den störungsfreien Betrieb der technischen Anlagen und IT-Systeme sicherzustellen.¹⁸

Trend zu höher qualifizierter Beschäftigung am BER.

¹⁷ Konkrete Frage: Wie viele Ihrer Beschäftigten insgesamt sind in den einzelnen Qualifikationsgruppen bzw. als Auszubildende tätig?

¹⁸ Darüber hinaus dürften Investitionen in folgenden Bereichen den Bedarf an Hochqualifizierten an Flughäfen weiter steigern: Steigerung der operativen Widerstandsfähigkeit von technischen Anlagen und Systemen, verbesserte Überwachung und Kontrolle durch KI, Verbesserung des Fahrgasterlebnisses, Nachhaltigkeitsbestrebungen (Adverb Technologies Limited 2024)

Hohe Relevanz von Schichtarbeit am BER.

Schichtarbeit

Wie vermutet, ist Schichtdienst ein zentrales Thema für die Betriebe am BER. In den befragten Betrieben (n=66) sind fast drei Viertel (71,9 %) der Beschäftigten im Schichtdienst aktiv (uzbonn/WFBB 2024). Bei den von uns ebenfalls befragten Betrieben in der Flughafenregion (n=423) liegt dieser Anteil bei lediglich 20,3 % (uzbonn/WFBB 2024). Dies unterstreicht die besondere Relevanz von Schichtarbeit am Flughafen, welche auf dem ohnehin schon angespannten Brandenburger Arbeitsmarkt wachsende Herausforderungen bei der Personalakquise zur Folge haben dürfte.

Unterdurchschnittliche Teilzeitquoten am BER.

Teilzeit

Bei den am BER befragten Betrieben (n=64) arbeiten 27,2 % der Beschäftigten in Teilzeit (uzbonn/WFBB 2024). Für die Betriebe am BER bestehen somit durchaus Potenziale, akute und/oder zukünftige Personalengpässe durch eine Ausdehnung der Arbeitszeit ihrer Teilzeitbeschäftigten abzufedern. Ein Vergleich mit den Landesdaten für Berlin und Brandenburg deutet aber auch darauf hin, dass die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebe am BER in diesem Handlungsfeld eher als unterdurchschnittlich zu bewerten sind. Denn ein Blick in die Beschäftigtenstatistik der BA (Arbeitsort, Stichtag: 30.06.2023) zeigt für Brandenburg (32,9 %) und Berlin (34,3 %) deutlich höhere Anteile bei den Teilzeitbeschäftigten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a).

Die Potenziale ausländischer Beschäftigung werden am BER evtl. nicht voll ausgeschöpft.

Ausländische Arbeits- und Fachkräfte

Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, liegt der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei den am BER befragten Betrieben (n=65) mit 13,0 % etwas über dem Brandenburger Durchschnittswert. Dies spricht dafür, dass sich der Einsatz ausländischer Beschäftigter als Mittel zur Arbeits- und Fachkräftesicherung am BER bereits etabliert hat. Ein Vergleich mit den deutlich höheren Anteilen ausländischer Beschäftigung in der Gemeinde Schönefeld, im nahen Berlin sowie im Brandenburger Teil der Flughafenregion deutet aber auch daraufhin, dass hier möglicherweise noch Potenziale bestehen.

Tabelle 3: Anteil ausländischer Beschäftigter im Vergleich (in %)

DATENQUELLE	REGION	ANTEIL AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER
eigene Erhebung	BER	13,0 %
Statistik der BA (Stichtag: 30.06.2023)	Gemeinde Schönefeld	20,8 %
	Flughafenregion (Brandenburger Teil)	20,3 %
	Land Brandenburg	10,9 %
	Berlin	20,5 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnung

Positive Einschätzung der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung durch die Betriebe am BER.

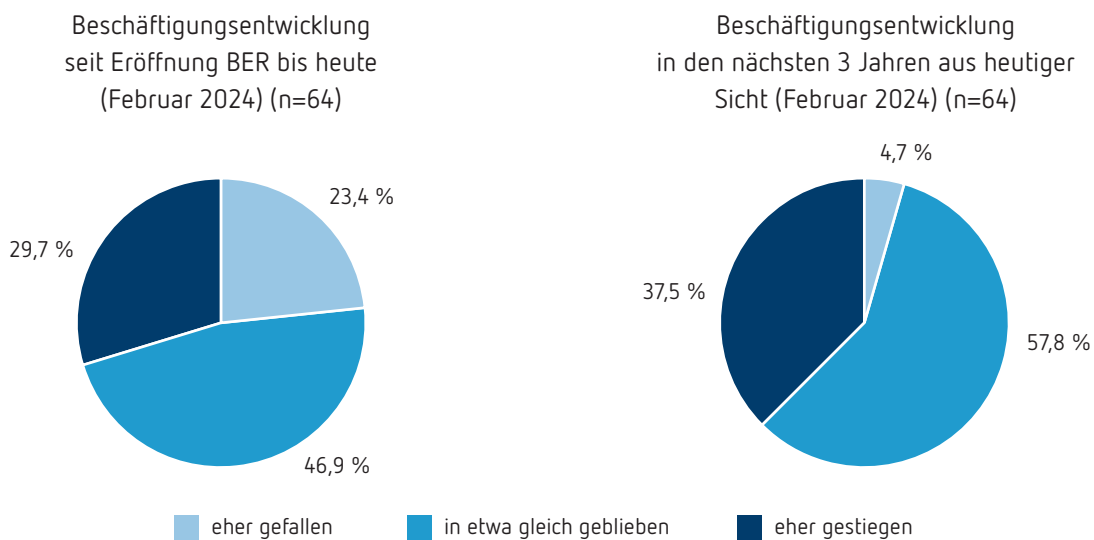
Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung am BER

Neben der Erhebung von Betriebs- und Beschäftigtenstrukturen werden die Betriebe am BER auch zur bisherigen Beschäftigungsentwicklung seit der Eröffnung des Flughafens sowie zu ihren Beschäftigungsperspektiven befragt. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe am BER die zukünftige Beschäftigungsentwicklung deutlich positiver einschätzen, als in den vergangenen drei Jahren.¹⁹ Wie Abbildung 3 zeigt, steigen sowohl die Anteile der Betriebe, die eine kons-

¹⁹ Der BER eröffnete im Oktober 2020 inmitten der Corona-Pandemie mit ihren gravierenden Auswirkungen auf den weltweiten Luftverkehr. Zwischen 2019 und 2020 brach die Anzahl der weltweiten Flüge von 46,8 Mio. auf 22,2 Mio. ein (International Air Transport Association 2024). Diese Entwicklung dürfte der Hauptgrund für den hohen Anteil von Betrieben sein, die seit der Eröffnung des BER eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung aufweisen (23,4 %) (uzbonn/WFBB 2024).

tante Beschäftigung (57,8 %), als auch ein Beschäftigungswachstum (37,5 %) erwarten deutlich. Lediglich nur noch 4,7 % der befragten Betriebe halten einen Beschäftigungsrückgang für wahrscheinlich (uzbonn/WFBB 2024). Eine Gegenüberstellung dieser Angaben zur bisherigen Beschäftigungsentwicklung am Flughafen verdeutlicht, dass vom BER in den nächsten Jahren weiterhin positive Wachstumsimpulse zu erwarten sind.

Abbildung 3: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung am BER²⁰



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

3.2 Die aktuelle Beschäftigungssituation in der Flughafenregion

Anders als am BER stehen für die Einschätzung der Beschäftigungssituation in der Flughafenregion nicht nur Informationen aus der durchgeführten Betriebsbefragung, sondern auch umfangreiche Arbeitsmarktstatistiken der BA zur Verfügung.²¹ Daher erfolgt neben der Präsentation der Befragungsergebnisse in einem ersten Schritt ein Blick in die Beschäftigtenstatistik der BA, um die Wachstumstrends der Region abzubilden.

Die Beschäftigtenstatistik der BA (Beschäftigung am Arbeitsort) zeigt in den letzten Jahren ein überdurchschnittlich starkes Beschäftigungswachstum in der Flughafenregion. Im Brandenburger Teil der Flughafenregion ist die Beschäftigung zwischen 2015 und 2023 um 28,2 % gestiegen und liegt damit noch einmal deutlich über dem ohnehin positiven Entwicklungstrend des Landes Brandenburg (9,6 %). Im Brandenburger Teil der Flughafenregion wächst die Beschäftigtenzahl im Beobachtungszeitraum (2015 bis 2023) um 37.517 Personen auf 170.773 Beschäftigte. Dies entspricht fast der Hälfte (48,6 %) des absoluten Gesamtbeschäftigungswachstum des Landes Brandenburg

Überdurchschnittlich hohe Beschäftigungszuwächse in der Flughafenregion.

20 Konkrete Frage(n): Wie hat sich die Zahl Ihrer Beschäftigten insgesamt seit der Eröffnung des BER im Oktober 2020 bis heute entwickelt? Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach die Zahl Ihrer Beschäftigten insgesamt in den nächsten 3 Jahren aus heutiger Sicht entwickeln?

21 Einschränkend muss aber darauf hingewiesen werden, dass die Entwicklung der Arbeitsortbeschäftigung nur für den Brandenburger Teil der Flughafenregion ausgewiesen werden kann, da diese in der Beschäftigtenstatistik der BA nur für Berlin insgesamt, nicht aber für die einzelnen Bezirke, zur Verfügung steht. Folglich liegen für die zur Flughafenregion zählenden Bezirke Neukölln, Tempelhof-Schöneberg und Treptow-Köpenick keine Angaben zur Arbeitsortbeschäftigung vor. Daher wird bei Angaben zur Arbeitsortbeschäftigung ersatzweise auf Daten für Berlin insgesamt zurückgegriffen.

Knapp die Hälfte des Brandenburger Beschäftigungswachstums zwischen 2015–2023 geht auf die Flughafenregion zurück.

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a, eigene Berechnung).²² Relevante Anteile des Wachstums gehen dabei selbstverständlich auf die Ansiedlung von TESLA zurück. Aber auch bereits davor wächst die Beschäftigung in der Brandenburger Flughafenregion deutlich stärker als im Brandenburger Durchschnitt (vgl. Tabelle 4). Auch in Berlin ist die Beschäftigtenentwicklung der letzten Jahre ausgesprochen positiv. Zwischen 2015 und 2023 steigt die SV-Beschäftigung in Berlin um 28,1% und damit nahezu genauso stark wie im Brandenburger Teil der Flughafenregion. Im Vergleich dazu liegt das Beschäftigungswachstum in Deutschland zwischen 2015 und 2023 mit 12,8 % deutlich darunter (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a, Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024d, eigene Berechnung). Auch wenn die Entwicklung der Arbeitsortbeschäftigung für die zur Flughafenregion gehörenden Bezirke Neukölln, Tempelhof-Schöneberg und Treptow-Köpenick nicht vorliegt, ist nicht zu erwarten, dass sich diese von den Entwicklungen in Berlin insgesamt entkoppeln. Folglich ist davon auszugehen, dass auch der Berliner Teil der Flughafenregion durch ein starkes Beschäftigungswachstum in den letzten Jahren gekennzeichnet ist.

Tabelle 4 bildet die jährlichen Veränderungsdaten bei der SV-Beschäftigung am Arbeitsort ab und lässt erkennen, dass die Flughafenregion (Brandenburger Teil) gerade in den Jahren 2021 bis 2023 immense Zuwächse verzeichnet.²³

Tabelle 4: Entwicklung der SV-Beschäftigung am Arbeitsort – Veränderung gegenüber Vorjahr in %

REGION	SV-BESCHÄFTIGUNG (AO) – VERÄNDERUNG GEGENÜBER VORJAHR IN % (STICHTAG: 30.06.)								LEGENDE:
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Flughafenregion (Brandenburger Teil)	3,7	3,7	3,7	0,9	-1,9	5,9	5,1	4,4	<0 %
Brandenburg	1,5	2,0	1,7	0,6	-0,7	2,1	1,8	0,1	0 % – 2 %
Berlin	4,3	4,3	3,5	3,5	0,7	2,8	4,5	1,6	2 % – 4 %
Deutschland	2,2	2,3	2,2	1,6	-0,3	1,4	1,9	0,8	4 % – 6 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024d), eigene Berechnung

Hohe Attraktivität der Flughafenregion bei Ansiedlungen und Erweiterungen.

Selbstverständlich sind die positiven Entwicklungen in der Flughafenregion (Brandenburger Teil) nicht allein auf die Eröffnung des BER im Jahr 2020 zurückzuführen. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass eine hinreichende globale Luftverkehrsanbindung entscheidender Bestandteil der Infrastrukturausstattung – und folglich der Standortbedingungen – von Wirtschaftsregionen ist (Bogai/Wesling 2011). Dem folgend verbessern sich durch die Eröffnung des BER die Angebotsbedingungen der Flughafenregion deutlich (großräumige Erreichbarkeit einer Region, Zeitersparnis für Reisende, Möglichkeit der just-in-time Lieferung von speziellen Konsum- und Investitionsgütern (Luftfracht), sinkende Transportkosten) und steigern so die Attraktivität der Region für die Ansiedlung neuer Unternehmen bzw. für Erweiterungsinvestitionen bei bereits ansässigen Betrieben (Bogai/Wesling 2011). Die von den beiden Wirtschaftsfördergesellschaften der Länder Berlin (Berlin Partner für Wirtschaft und

22 Im Land Brandenburg steigt die Anzahl der Beschäftigten von 806.025 im Jahr 2015 auf 883.289 in 2023, ein plus in Höhe von 77.364 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a, eigene Berechnung).

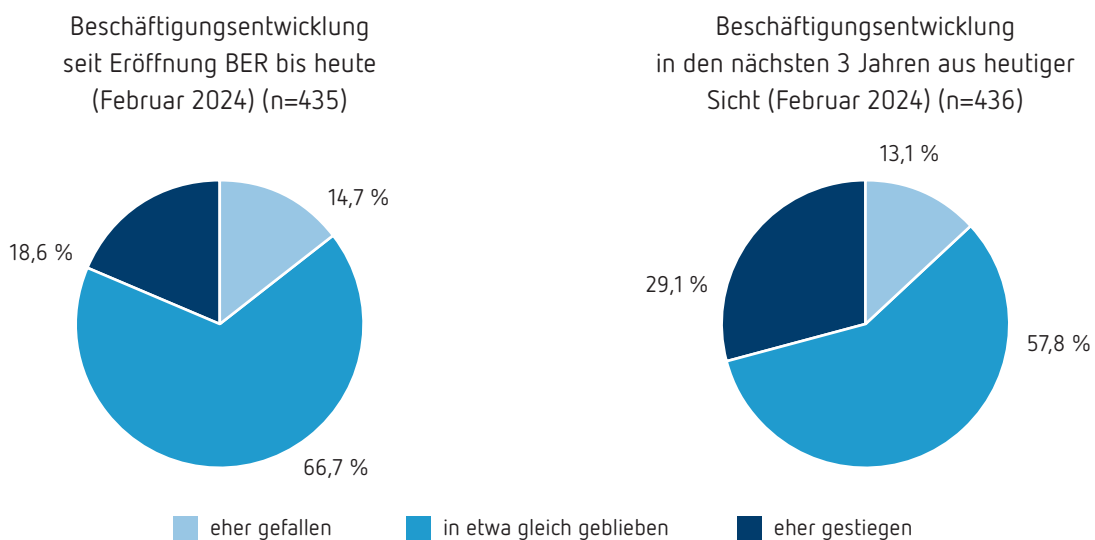
23 Die Beschäftigungsrückgänge (außer Berlin) im Jahr 2020 sind auf die negativen Folgen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Ein Zusammenhang zur Eröffnung des BER im selben Jahr besteht nicht, da Tabelle 4 Jahreswerte zum jeweiligen Stichtag 30.06. abbildet und der BER erst im Oktober 2020 öffnete.

Technologie GmbH) und Brandenburg (WFBB) betreuen Ansiedlungs- und Erweiterungsprojekte bestätigen dies. Von 2020 bis Ende 2023 haben Berlin Partner und die WFBB in der gemeinsam vermarkteten Flughafenregion bereits über 200 Investitionsprojekte betreut. Hierzu zählen im Brandenburger Teil der Flughafenregion neben TESLA bspw. die Investitionsprojekte von Ryanair Engineering, Zillkon Zillgitt und X2E. Für den Berliner Teil der Flughafenregion sind exemplarisch die Investitionen von Theion, Jenoptik und ASML Berlin zu nennen.

Vor dem Hintergrund des starken Beschäftigungsanstiegs der letzten Jahre in der Flughafenregion muten die Antworten der befragten Betriebe zu ihrer Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung ein wenig überraschend an. Denn die große Mehrheit der Betriebe (66,7 %) konstatiert seit der Eröffnung des BER im Oktober 2020 kein Wachstum, sondern eine konstante Beschäftigung (Abbildung 4).

Durchschnittliche Beschäftigungsdynamik in der Flughafenregion nach Eröffnung des BER bei positiver Entwicklungserwartung.

Abbildung 4: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung in der Flughafenregion²⁴



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Nur knapp ein Fünftel (18,6 %) der Betriebe hat in den vergangenen Jahren seit der Eröffnung des BER Personal aufgebaut. Dem gegenüber stehen deutlich positivere Erwartungen für die Zukunft. Zwar geht auch für die nächsten drei Jahre die Mehrheit der Betriebe von konstanten Beschäftigungszahlen aus (57,8 %). Gleichzeitig steigt aber der Anteil von Betrieben, die ein Beschäftigungswachstum erwarten, um gut 10 % auf 29,1 %. Ebenso geht der Anteil von Betrieben, die einen Rückgang der Beschäftigung erwarten – wenn auch nur graduell – zurück.

Mit Blick auf die ohnehin – zumindest im Land Brandenburg und insbesondere im Brandenburger Teil der Flughafenregion – bereits angespannte Arbeitsmarktlage lassen die betrieblichen Einschätzungen zum künftigen Beschäftigungswachstum zunehmende Herausforderungen bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung erwarten. Dies gilt umso mehr, da die Personalbedarfe nicht nur bei den wachsenden Betrieben entstehen, sondern eben auch verrentungs- und fluktuationsbedingt bei den Betrieben, die eine konstante Beschäftigung erwarten.

Auch in der Flughafenregion dürften die Herausforderungen der Fach- und Arbeitskräftesicherung mittelfristig weiter zunehmen.

²⁴ Konkrete Frage(n): Wie hat sich die Zahl Ihrer Beschäftigten insgesamt seit der Eröffnung des BER im Oktober 2020 bis heute entwickelt? Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach die Zahl Ihrer Beschäftigten insgesamt in den nächsten 3 Jahren aus heutiger Sicht entwickeln?

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden – wie auch für den BER – strukturprägende Merkmale der befragten Betriebe skizziert und es wird im Hinblick auf Fragen der Fachkräftesicherung auch auf betriebliche Potenziale und Herausforderungen Bezug genommen.

Mittelgroße Betriebe dominieren die Befragung in der Flughafenregion.

Betriebsgröße

Die Befragung in der Flughafenregion fokussiert auf Betriebe mit einer Größe ab 10 Beschäftigte, da das Gros der Beschäftigten in Brandenburg (81,7%) und Berlin (85,5%) in diesen mittleren und großen Betrieben tätig ist (vgl. Tabelle 2). Darüber hinaus ist eine Fokussierung auf mittlere und große Betriebe sinnvoll, da diese in der Regel eine strategische Personalarbeit betreiben und dadurch auf hier identifizierte Handlungsfelder einer erfolgreichen Arbeits- und Fachkräftesicherung mit entsprechenden betrieblichen Maßnahmen reagieren können.²⁵

An der Befragung in der Flughafenregion haben insgesamt 440 Betriebe teilgenommen (Berlin: 242, Brandenburg: 198). In diesen sind 19.097 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (Berlin: 9.244, Brandenburg: 9.853). Tabelle 5 zeigt, dass die Mehrheit der Betriebe zwischen 10 bis 49 Beschäftigte hat (68,4%).²⁶ Die meisten Beschäftigten arbeiten hingegen in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (40,8%).

Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgröße (in %) in der Flughafenregion

	BETRIEBSGRÖSSE	BETRIEBE		BESCHÄFTIGTE	
		ABSOLUT	RELATIV (IN %)	ABSOLUT	RELATIV (IN %)
Betriebe mit	1 bis 9	51	11,6 %	366	1,9 %
	10 bis 49	301	68,4 %	6.280	32,9 %
	50 bis 249	76	17,3 %	7.784	40,8 %
	250 und mehr	12	2,7 %	4.667	24,4 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Nennenswerte Strukturunterschiede zwischen Brandenburg und Berlin sind bei der Betriebsgröße nicht festzustellen. In beiden Ländern dominieren die Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten zu etwa gleichen Anteilen die Befragung (Berlin: 69,0%, Brandenburg: 67,7%). Die meisten Beschäftigten sind wiederum zu ähnlich großen Teilen in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten zu finden (Berlin: 41,9%, Brandenburg: 39,7%) (uzbonn/WFBB 2024).

Ein Vergleich mit der Befragung am BER verdeutlicht noch einmal die Besonderheit der Beschäftigungsbedeutung von Großbetrieben am BER. Während bei den am BER befragten Betrieben 62,7% der Beschäftigten in

25 Kleinunternehmen fällt dies bekanntermaßen deutlich schwerer, da dafür notwendige finanzielle, personelle und organisatorische Ressourcen häufiger fehlen (Behrendt 2021). Aus diesem Grund basiert das vorliegende Unternehmenssample nicht auf eine über alle Betriebsgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe bei der Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten die Befragung dominieren würden (In Brandenburg liegt der Anteil von Kleinbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten im Jahr 2023 (Stichtag: 30.06.) bei 77,3%, in Berlin bei 77,7% (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024c, eigene Berechnung).

26 Der geringe Anteil an Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) in der Befragung lässt sich wie folgt begründen (bzw. nicht vermeiden): Zum einen sind die vom Befragungsdienstleister uzbonn bei creditreform eingekauften Unternehmensadressdaten nicht tagesaktuell. Darüber hinaus besteht zwischen dem Einkauf der Adressdaten und der eigentlichen Durchführung der Betriebsbefragung eine weitere Zeitlücke. In diesem Zeitraum kann es zu Änderungen in den Personalbeständen der befragten Betriebe kommen. So kann es passieren, dass ein Betrieb, der im eingekauften Adressdatensatz (noch) über 10 Beschäftigte verfügt, durch Personalabbau, natürliche Fluktuation und/oder Verrentung Beschäftigte verliert und zum Zeitpunkt der Befragung in die Gruppe der Kleinbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) fällt.

Großbetrieben tätig sind (vgl. Tabelle 2), liegen die Beschäftigtenanteile von Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten in der Flughafenregion mit 24,4% deutlich darunter und näher an den entsprechenden Landesdurchschnitten von Brandenburg und Berlin (vgl. Tabelle 2). Weitere Strukturvergleiche der Befragung in der Flughafenregion mit etwaigen Landesdurchschnitten von Brandenburg und Berlin sind aufgrund des Verzichts auf Kleinbetriebe und damit verbundener betriebsgrößenbedingter Strukturverzerrungen jedoch wenig sinnvoll.

Branchen

Für fast alle Betriebe (n=436), die an der Befragung teilgenommen haben, liegen Informationen zur jeweiligen Branche vor. Ein Blick in die Branchenstruktur nach Betrieb zeigt, dass die Betriebe breit über fast das gesamte Branchenspektrum streuen (vgl. Tabelle 26 im Anhang).²⁷ Mehr als die Hälfte der antwortenden Betriebe kommt jedoch aus den folgenden sechs Branchen: Baugewerbe; Verarbeitendes Gewerbe; Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; Gesundheits- und Sozialwesen; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.²⁸

Branchenstruktur des Befragungssamples in der Flughafenregion.

Tabelle 6: Branchenstruktur nach Anteil der befragten Betriebe in der Flughafenregion – TOP 5 (in %)

RANG	BRANCHE	ANTEIL BETRIEBE IN %
1	Baugewerbe	17,9%
2	Verarbeitendes Gewerbe	11,9%
3	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	9,2%
4	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	8,7%
5	Gesundheits- und Sozialwesen	8,0%
5	Erbringung von sonstigen DL	8,0%

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Schaut man sich bei der Branchenstruktur statt der Zahl der Betriebe die Zahl der Beschäftigten an, zeichnet sich ein etwas anderes Bild. Wie Tabelle 7 veranschaulicht, sind die meisten der insgesamt 19.046 Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung tätig, gefolgt von Branchen, die sich bereits in Tabelle 6 wiederfinden. Die hohe Beschäftigungsrelevanz der öffentlichen Verwaltung geht nicht mit einer hohen Zahl an Betrieben einher, da sich die Mehrzahl der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung auf vergleichsweise wenige Arbeitgeber verteilt.²⁹

Hohe Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung bei einer geringen Anzahl an Betrieben bzw. Behörden.

27 Ausnahmen: „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“

28 Ein Vergleich mit Brandenburg und Berlin zeigt, dass die Anteile der Betriebe im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe deutlich über den Landesdurchschnitten liegen. In Brandenburg (Berlin) gehen im Jahr 2023 (Stichtag: 30.06.) 13,7% (8,4%) der Betriebe auf das Baugewerbe zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe liegen die Anteile in Brandenburg (Berlin) bei 6,4% (3,6%). Der Anteil der Betriebe aus der Branche Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz ist in der Befragung hingegen deutlich unterdurchschnittlich vertreten. In Brandenburg (Berlin) liegen hier die Anteile bei 18,0% (13,7%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024c).

29 In 2023 (Stichtag: 30.06.) sind in Brandenburg 49,2% der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Betrieben/Behörden mit 250 und mehr Beschäftigten tätig (Für Berlin liegen aus Datenschutzgründen keine Daten vor.). In Deutschland liegt der Anteil bei 58,0% (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024c).

Tabelle 7: Branchenstruktur nach Anteil der Beschäftigten in den befragten Betrieben in der Flughafenregion – TOP 5 (in %)

RANG	BRANCHE	ANTEIL BESCHÄFTIGTE IN %
1	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	15,6 %
2	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	12,9 %
3	Verarbeitendes Gewerbe	10,6 %
4	Baugewerbe	9,6 %
5	Gesundheits- und Sozialwesen	8,3 %

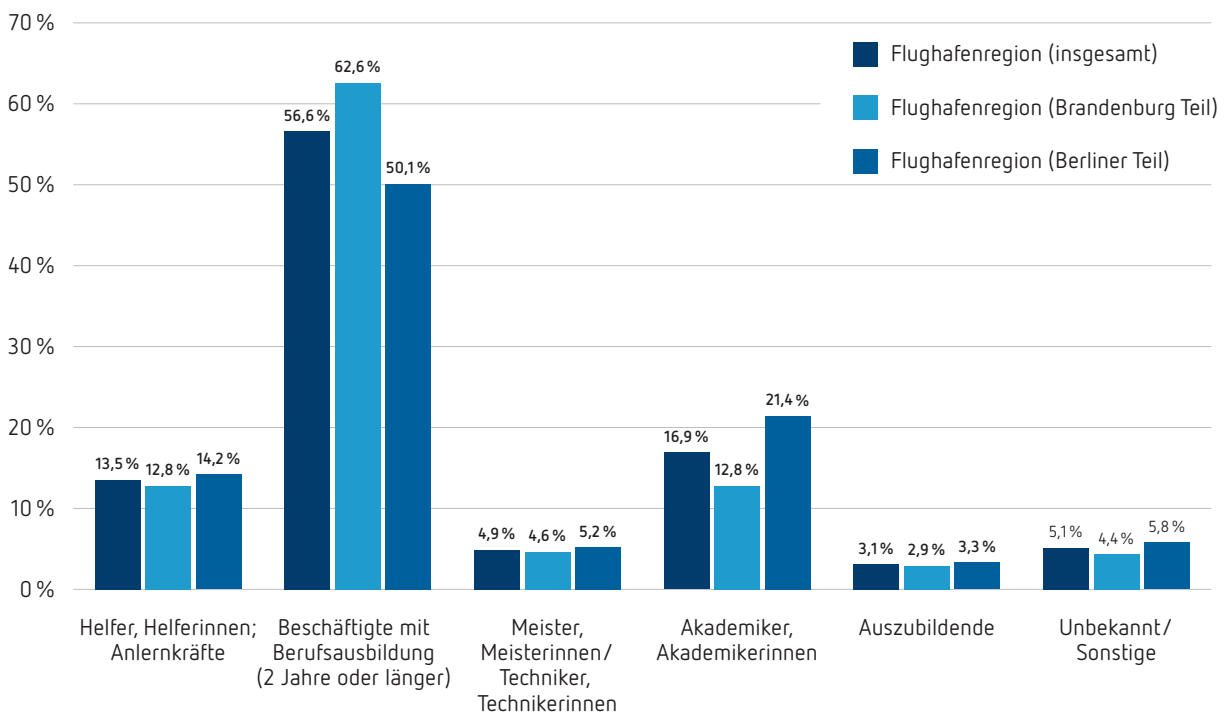
Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Hinter den 2.978 Beschäftigten (15,6 %) in der öffentlichen Verwaltung stehen lediglich 17 Betriebe bzw. Behörden. Da die hier vorliegende Untersuchung vor allem auf die Perspektiven der Betriebe zu aktuellen Fragen der Arbeits- und Fachkräftesicherung abstellt, ist der hohe Beschäftigtenanteil in der öffentlichen Verwaltung jedoch von nachgelagerter Bedeutung.

Qualifikationsstruktur

Ein Blick in die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bei den in der Flughafenregion befragten Betrieben offenbart große Gemeinsamkeiten mit den Betrieben am BER (Abbildung 5).

Abbildung 5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den in der Flughafenregion befragten Betrieben³⁰



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Insgesamt dominieren auch hier die Beschäftigten mit Berufsausbildung deutlich, gefolgt von Akademikerinnen und Akademikern sowie Helferinnen und Helfern. Eine getrennte Aufbereitung der Befragung für Brandenburg und Berlin zeigt ferner, dass Beschäftigte mit Berufsausbildung in Brandenburg

³⁰ konkrete Frage: Wie viele Ihrer Beschäftigten insgesamt sind in den einzelnen Qualifikationsgruppe bzw. als Auszubildende tätig?

ein nochmals größeres Gewicht haben, während die vergleichsweise hohen Akademikeranteile durch Berliner Betriebe getrieben werden. Der Befund überrascht nicht, da er bekannte strukturelle Unterschiede der Arbeitsmärkte von Brandenburg und Berlin widerspiegelt und sich auch in den Arbeitsmarktstatistiken der BA findet.³¹ Des Weiteren fallen die im Vergleich zu den Landeswerten von Brandenburg und Berlin relativ niedrigen Werte bei den Meisterinnen und Meistern sowie Technikerinnen und Technikern auf (4,9 %).

Teilzeit

Beim Thema Teilzeit zeigt ein Vergleich mit Brandenburg und Berlin, dass die Teilzeitquote in der Flughafenregion deutlich unter den Landeswerten liegt und einen ähnlichen Stellenwert wie bei den Betrieben am BER einnimmt (Tabelle 8).

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Flughafenregion spiegelt die regionalen Unterschiede der Arbeitsmärkte in Berlin und Brandenburg wider.

Branchenbedingt weisen die Betriebe in der Flughafenregion eine niedrigere Teilzeitquote auf.

Tabelle 8: Teilzeitquote im Vergleich (in %)

DATENQUELLE	REGION	TEILZEITQUOTE
eigene Erhebung	Flughafenregion	25,2 %
	BER	27,2 %
Statistik der BA (Stichtag: 30.06.2023)	Flughafenregion (Brandenburger Teil)	27,6 %
	Land Brandenburg	32,9 %
	Berlin	34,3 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBF 2024), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnung

Die unterdurchschnittliche Nutzung von Teilzeit ist jedoch kein besonderes Merkmal der Betriebe in der Flughafenregion, sondern in erster Linie branchengetrieben. Wie in Tabelle 6 abzulesen ist, sind in der Befragung bspw. Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich stark vertreten. Diese Branchen zeichnen sich wiederum durch unterdurchschnittliche Teilzeitquoten aus.³² Umgekehrt sind in der Befragung Betriebe aus Branchen mit hohen Teilzeitquoten – etwa Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen – unterdurchschnittlich präsent.³³ Für die befragten Betriebe in der Flughafenregion kann somit konstatiert werden, dass mit der möglichen Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitkräfte Herausforderungen der betrieblichen Fachkräftesicherung – etwa Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung – begegnet werden können. Allerdings dürfen diese Kompensationspotenziale auch nicht überschätzt werden.

Branchenbedingte Teilzeitquoten in der Flughafenregion mit begrenzten Möglichkeiten der Fachkräftesicherung.

- 31 Im Jahr 2023 (Stichtag: 30.06.) liegt der Beschäftigtenanteil im Anforderungsniveau Experte (akademische Fachkräfte) in Berlin bei 21,4 %, in Brandenburg (im Brandenburger Teil der Flughafenregion) bei 11,2 % (10,4 %). Im Anforderungsniveau Fachkraft (Fachkräfte mit Berufsausbildung) liegt der Beschäftigtenanteil in Berlin bei 47,1 % und in Brandenburg (im Brandenburger Teil der Flughafenregion) bei 58,3 % (56,0 %) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a).
- 32 In Brandenburg liegt in 2023 (Stichtag: 30.06.) die Teilzeitquote im Verarbeitenden Gewerbe bei 10,1 %, im Baugewerbe bei 12,0 %. (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024e, eigene Berechnung).
- 33 In Brandenburg liegt in 2023 (Stichtag: 30.06.) die Teilzeitquote in der Branche Erziehung und Unterricht bei 53,4 %, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 51,3 %. (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024e, eigene Berechnung). Die unterschiedlichen Teilzeitquoten in den Branchen spiegeln dabei auch die beachtlichen geschlechtsspezifischen Bedeutungsunterschiede beim Thema Teilzeit wider. Laut Mikrozensus liegt die Teilzeitquote in Deutschland im Jahr 2023 bei 30,9 % und variiert dabei stark zwischen Frauen (49,9 %) und Männern (13,3 %) (Destatis 2023). In Brandenburg liegen die Frauenanteile in den Branchen Erziehung und Unterricht bei 68,2 %, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 75,4 %. Umgekehrt liegen die Frauenanteile im Verarbeitenden Gewerbe bei 24,8 %, im Baugewerbe bei 12,6 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024e, eigene Berechnung).

Schichtbetrieb findet bei den Betrieben in der Flughafenregion in durchschnittlichem Umfang statt.

Ausländische Beschäftigung findet bei den Betrieben in der Flughafenregion in durchschnittlichem Umfang statt.

Die Betriebe am BER und in der Flughafenregion stehen vor vergleichbaren Herausforderungen bei der Personalbeschaffung.

Schichtarbeit

In den befragten Betrieben in der Flughafenregion hat Schichtarbeit nicht die herausragende Bedeutung wie bei den Betrieben am BER. Dennoch sind auch hier gut ein Fünftel (20,3 %) der Beschäftigten im Schichtdienst tätig (uz-bonn/WFBB 2024). Damit liegt der Anteil von Beschäftigten mit Schichtdienst etwas über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 14,8 % (Eurostat 2024). Die Abweichungen zum Bundesdurchschnitt sollten mit Blick auf mögliche Verzerrungen, Betriebsgröße (keine Kleinbetriebe), Branche (starkes Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes) nicht überbewertet werden. Vielmehr scheint das Ausmaß an Schichtarbeit für die Betriebe in der Flughafenregion, anders als am BER, keine herausragende Bedeutung für Fragen der betrieblichen Arbeits- und Fachkräftesicherung zu haben.

Ausländische Arbeits- und Fachkräfte

Fast alle befragten Betriebe (436) beschäftigen ausländische Arbeits- und Fachkräfte. Der Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft über alle befragten Betriebe hinweg liegt bei 11,2 % und damit leicht unter dem Wert der Befragung am BER (13,0 %), aber deutlich unter den Durchschnittswerten von Berlin (20,5 %) sowie dem Brandenburger Teil der Flughafenregion (20,3 %) (vgl. Tabelle 3). Getrennt nach Brandenburg und Berlin zeigt sich auch in der Flughafenregion das bekannte Bild. Der Anteil ausländischer Beschäftigter ist im Berliner Teil der Flughafenregion mit 13,7 % signifikant höher als im Brandenburger Teil (9,0 %) ³⁴. Die geringeren ausländischen Beschäftigtenanteile bei den befragten Betrieben dürften dabei vor allem branchen- und qualifikationsgetrieben sein. Wie oben erwähnt, weist zum einen die öffentliche Verwaltung in der Befragung eine hohe Beschäftigungsrelevanz auf. Gerade die öffentliche Verwaltung zeichnet sich sowohl in Brandenburg als auch in Berlin durch sehr niedrige Anteile an ausländischen Beschäftigten aus. ³⁵ Zum anderen liegen bei den befragten Betrieben die Anteile von beschäftigten Helferinnen und Helfern unter den Durchschnittswerten von Brandenburg, der Flughafenregion (Brandenburger Teil) und Berlin. Da ausländische Arbeits- und Fachkräfte verstärkt im Helfersegment zu finden sind, führt auch dies zu niedrigeren Gesamtanteilen bei der ausländischen Beschäftigung. ³⁶ Auch wenn fast alle befragten Betriebe ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger beschäftigen, deuten die vergleichsweise geringen Anteile bei den ausländischen Beschäftigten auf noch unzureichend genutzte Potenziale in diesem Feld hin.

3.3 Personalbeschaffung in einem herausfordernden Umfeld

Die Suche nach Personal stellt sich für die Betriebe als zunehmend herausfordernde Aufgabe dar. Die anhaltend gute Lage auf dem Arbeitsmarkt der Hauptstadtregion geht auf Seiten der Betriebe immer öfter mit nur noch schwer zu managenden Arbeits- und Fachkräfteengpässen einher. Vor diesem Hintergrund wurde bei den Befragungen am BER und in der Flughafenregion dem Themenkomplex Personalbeschaffung entsprechend viel Raum gegeben. Anders als in den beiden Abschnitten zuvor werden der BER und die Flughafenregion dabei nicht getrennt, sondern zusammen betrachtet. Dafür spricht zum einen, dass sich die Betriebe bei der Suche nach Personal auf dem gleichen regionalen Arbeitsmarkt bewegen und teilweise auch um Arbeits- und Fachkräfte konkurrieren (vgl. Abschnitt 4.1). Zum anderen stehen die Betriebe

³⁴ Damit liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter in den befragten Betrieben im Brandenburger Teil der Flughafenregion auch unter dem Brandenburger Durchschnittswert von 10,9 % (vgl. Tabelle 3).

³⁵ Im Jahr 2023 (Stichtag: 30.06.) liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter in Brandenburg bei 1,0 %, in Berlin bei 3,1 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024e).

³⁶ Im Jahr 2023 (Stichtag: 30.06.) liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter im Helfersegment in Brandenburg bei 24,5 %, in der Flughafenregion (Brandenburger Teil) bei 42,1 % und in Berlin bei 39,2 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a)).

am BER und in der Flughafenregion vor sehr ähnlichen Herausforderungen bei der Personalakquise.

3.3.1 Zentrale betriebliche Herausforderungen

Tabelle 9 zeigt, welchen Stellenwert das Thema Personalbeschaffung aktuell bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion einnimmt. Sowohl für die Betriebe am BER (66,2 %) als auch in der Flughafenregion (70,7 %) ist die „Gewinnung des benötigten Personals“ die mit deutlichem Abstand größte Herausforderung. Dieser Befund wiegt umso schwerer, wenn man bedenkt, dass die Betriebe hier ganz allgemein zu ihren aktuellen Herausforderungen befragt werden. Eine thematische Eingrenzung auf das Thema der Arbeits- und Fachkräftesicherung besteht nicht.

Sowohl die Betriebe am BER als auch in der Flughafenregion sehen in der Gewinnung von Personal aktuell die zentrale betriebliche Herausforderung.

Tabelle 9: Betriebliche Herausforderungen am BER und in der Flughafenregion (Reihenfolge absteigend nach Spalte Flughafenregion) (Angaben in %) (Mehrfachantworten möglich)³⁷

HERAUSFORDERUNGEN	BER (N=68)	FLUGHAFENREGION (N=440)	FLUGHAFENREGION (BRANDENBURG) (N=198)	FLUGHAFENREGION (BERLIN) (N=242)
Gewinnung des benötigten Personals	66,2 %	70,7 %	72,2 %	69,4 %
Hohe Personalkosten	42,6 %	69,1 %	67,2 %	70,7 %
Hohe Energie- und Rohstoffkosten	44,1 %	48,0 %	52,5 %	44,2 %
Hohe Investitionskosten	22,1 %	28,6 %	33,3 %	24,8 %
Erreichung der Gewinnerwartung	30,9 %	25,9 %	23,2 %	28,1 %
Anpassung der Arbeitsorganisation ³⁸	36,8 %	23,9 %	24,7 %	23,1 %
Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals	13,2 %	16,1 %	14,6 %	17,4 %
Bewältigung von technischen Anforderungen	13,2 %	15,5 %	11,1 %	19,0 %
Zulieferer- und Kooperationsbeziehungen	5,9 %	8,9 %	8,6 %	9,1 %
Reorganisation der Produktions-, Wartungs- bzw. Dienstleistungsprozesse	10,3 %	7,3 %	8,6 %	6,2 %
Keine spezifischen Herausforderungen	1,5 %	2,7 %	3,0 %	2,5 %
Sonstige	19,1 %	8,0 %	8,1 %	7,9 %
keine Angabe	5,9 %	2,7 %	3,0 %	2,5 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Dass Schwierigkeiten bei der Personalakquise stärker wiegen als hohe Energie- und Rohstoffkosten, ist mit Blick auf die Preisentwicklung³⁹ seit Beginn des Ukraine-Krieges ein weiteres Indiz für die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt der Region. Im Ranking der betrieblichen Herausforderungen schließt sich bei den Betrieben in der Flughafenregion unmittelbar das

37 konkrete Frage: Wo sehen Sie die größten betrieblichen Herausforderungen? (Mehrfachantworten möglich)

38 z.B. Schichtbetrieb, Arbeitszeitregelung, Familienfreundlichkeit, Leitungsstrukturen, Teamgröße

39 Der Verbraucherpreisindex für Deutschland (Veränderungsraten zum Vorjahr in %) zeigt für die Jahre 2022 (2023) Werte in Höhe von 6,9 % (5,9 %) (Destatis 2024).

Thema „hohe Personalkosten“ an.⁴⁰ Hier besteht ein sichtbarer Unterschied zu den befragten Betrieben am BER. Während für die Betriebe in der Flughafenregion (69,1 %) die Themen Personalgewinnung und Personalkosten quasi gleich bedeutsam sind, messen die Betriebe am BER (42,6 %) den hohen Personalkosten eine deutlich geringere Relevanz bei. Mit besonderem Blick auf mögliche Stellschrauben bei der betrieblichen Fachkräftesicherung ist darüber hinaus auf das unterschiedliche Wahrnehmen von Herausforderungen im Bereich „Anpassung der Arbeitsorganisation“ hinzuweisen. Mit 36,8 % sehen die Befragten am BER hier deutlich größere Schwierigkeiten als die Betriebe in der Flughafenregion (23,9 %). Ausschlaggebend dafür dürften die besonderen Anforderungen an flughafenspezifische Arbeitsprozesse sein, wodurch die Gestaltungsspielräume in diesem Feld eingeschränkt sind.⁴¹

3.3.2 Probleme bei der Stellenbesetzung

Die Ursachen für Personalbedarfe sind breit gestreut.

Die Einschätzungen der Betriebe zu ihren Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung liegen im Fokus der vorliegenden Analyse. Dabei geht es weniger um die konkrete Zahl an offenen Stellen, sondern vielmehr um die Frage, in welchen Qualifikationsgruppen die Betriebe Personal suchen und, ob die offenen Stellen für längere Zeit unbesetzt bleiben.⁴² Bevor wir uns den Besetzungsproblemen zuwenden, stellt sich zunächst die Frage nach den Treibern der Personalbedarfe. Wie Tabelle 10 veranschaulicht, existiert dabei nicht die eine Hauptursache für die Personalbedarfe.⁴³

Tabelle 10: Ursachen für Personalbedarfe bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion (in %)⁴⁴

URSACHEN	ERHEBUNG	BEDEUTUNG		
		GERING	MITTEL	GROSS
Beschäftigungswachstum	BER (n=59)	27,1 %	42,4 %	30,5 %
	Flughafenregion (n=400)	22,8 %	46,0 %	31,3 %
Fluktuation	BER (n=59)	28,8 %	40,7 %	30,5 %
	Flughafenregion (n=403)	36,5 %	38,2 %	25,3 %
Verrentung	BER (n=59)	58,3 %	21,7 %	20,0 %
	Flughafenregion (n=404)	38,6 %	28,2 %	33,2 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

40 Inwiefern sich beide Aspekte (Personalgewinnung/Personalkosten) bedingen und Einfluss auf das Antwortverhalten der Betriebe nehmen, muss hier unbeantwortet bleiben. Ein enger Zusammenhang ist zwar durchaus vorstellbar, da unterschiedliche Entlohnungsvorstellungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ein Zusammenkommen beider verhindern können (Matching-Problem). Ebenso denkbar ist aber auch, dass die Personalgewinnung aufgrund anderer Matching-Probleme (Arbeitsbedingungen, Erreichbarkeit etc.) schwierig ist, oder unabhängig von der Frage des Entgelts keine Arbeits- und Fachkräfte in den gesuchten Tätigkeitsfeldern zu finden sind.

41 Zu denken ist etwa an das Thema Schichtarbeit (Abschnitt 3.1). Die Betriebe am BER müssen Teile ihrer Belegschaft im Schichtdienst beschäftigen, um den Betrieb des Flughafens sicherzustellen. Anpassungen der Arbeitsorganisation erscheinen in einem solchen Umfeld erheblich schwieriger.

42 Die konkrete Zahl an offenen Stellen ist für diese Belange von nachgelagerter Relevanz und immer nur eine Momentaufnahme. Für den BER ergibt sich zudem die Herausforderung, dass die hier dargestellte Arbeitskräftenachfrage nur eine Teilmenge der Gesamtnachfrage des Flughafens darstellen würde, da sich nicht alle Betriebe am BER an der Befragung beteiligt haben (siehe Abschnitt 2.2).

43 Fast alle befragten Betriebe am BER (95,5 %) und in der Flughafenregion (93,6 %) haben in den letzten drei Jahren Personal gesucht (uzbonn/WFBB 2024).

44 Konkrete Frage: Wenn Sie an die Ursachen für Ihren Personalbedarf denken, wie beurteilen Sie die Bedeutung der unterschiedlichen Aspekte (Verrentung, Fluktuation, Beschäftigungswachstum) auf einer Skala von 1 (keine Bedeutung) bis 10 (sehr große Bedeutung)?

Vielmehr haben alle drei hier abgefragten Aspekte – Beschäftigungswachstum, Fluktuation, Verrentung – einen nicht zu vernachlässigenden Stellenwert für das Entstehen von betrieblichen Personalbedarfen. Die Betriebe am BER schätzen bspw. die Mitarbeiterfluktuation als Ursache für Personalbedarfe ähnlich bedeutsam ein wie das Beschäftigungswachstum. Für die Betriebe der Flughafenregion ist neben dem Beschäftigungswachstum das Thema Verrentung von besonderer Bedeutung.⁴⁵

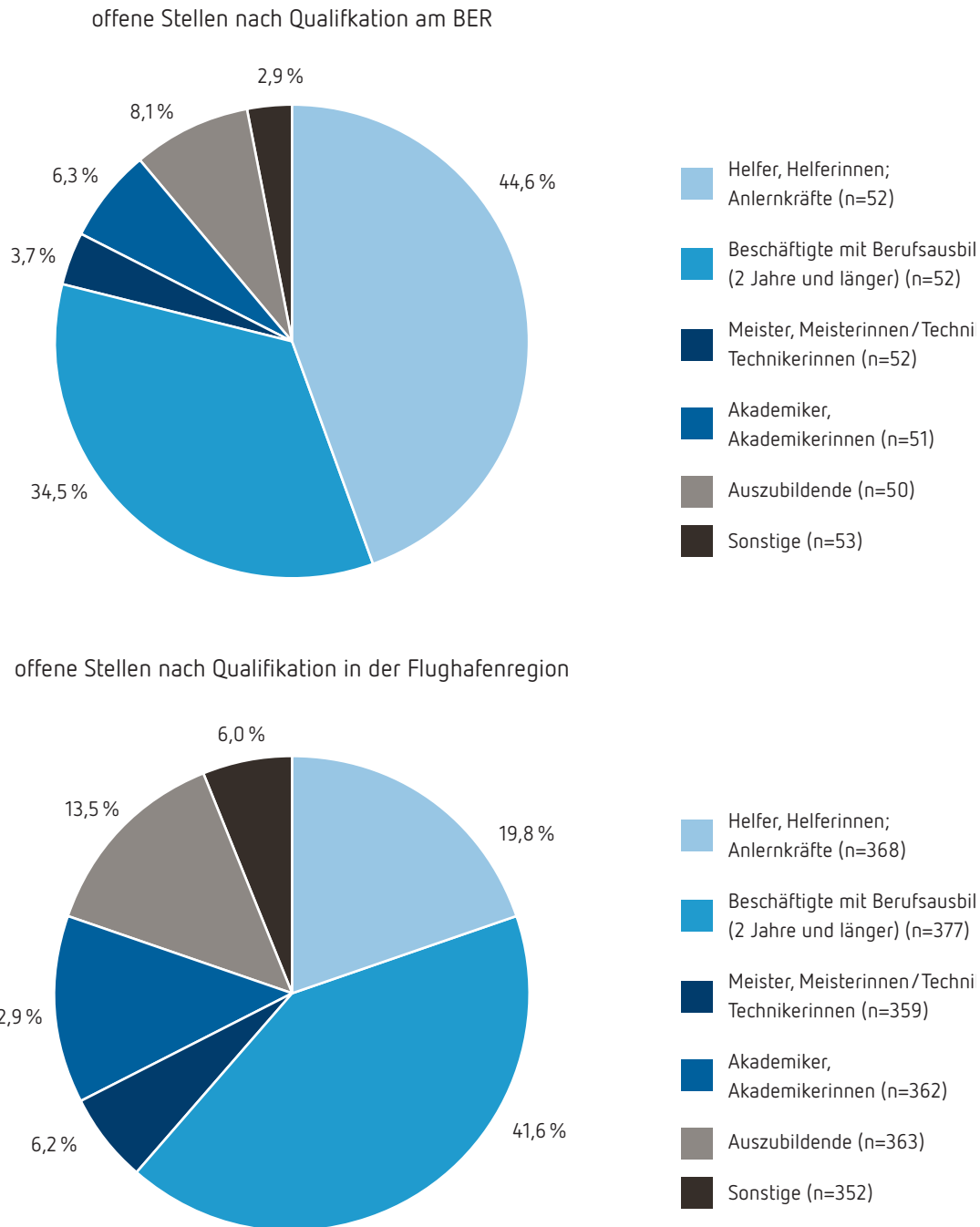
Zum Zeitpunkt der Erhebung bestätigt die große Mehrheit der befragten Betriebe, offene Stellen zu haben (BER: 73,7 %, Flughafenregion: 79,3 %). Abbildung 6 zeigt die Verteilung der offenen Stellen nach Qualifikationsgruppen am BER und in der Flughafenregion. Auffällig ist dabei die hohe Arbeitskräftenachfrage im Helfersegment (44,6 %) bei den Betrieben am BER. Auf den ersten Blick passt diese nicht zur Qualifikationsstruktur der Betriebe (vgl. Abschnitt 3.1), ist aber möglicherweise auf spezifische saisonale Effekte am Flughafen zurückzuführen.⁴⁶ Bei den Betrieben in der Flughafenregion sind keine Besonderheiten zu erkennen. Das Gros der offenen Stellen besteht im Bereich der Fachkräfte mit beruflicher Bildung (41,6 %), gefolgt von Helferinnen und Helfern sowie Beschäftigten mit akademischem Abschluss. Damit folgt die Struktur der offenen Stellen weitestgehend der Qualifikationsstruktur in den befragten Betrieben (vgl. Abschnitt 3.2).

Hohe Zahl an offenen Stellen mit einem Schwerpunkt im Helfersegment am BER.

45 Im Brandenburger Teil der Flughafenregion ist dieser Anteil mit 34,8 % noch etwas höher (uzbonn/WFBB 2024).

46 Da wir die Betriebe explizit nach ihren offenen Stellen im zweiten Halbjahr 2023 fragen, könnten saisonal bedingt steigende Fluggastzahlen im zweiten Halbjahr als Erklärung in Frage kommen. Der Verkehrsbericht der FBB zeigt, dass die Fluggastzahlen am BER im zweiten Halbjahr 2023 (auch in 2022) deutlich über denen im ersten Halbjahr 2023 liegen (Fluggastzahlen erstes Halbjahr 2023: 10.495.872; zweites Halbjahr 2023: 12.575.993) (FBB 2024a). Denkbar wäre auch ein Bias, der sich daraus ergibt, dass uns von weniger Betrieben Informationen zu den offenen Stellen als zur Qualifikationsstruktur vorliegen.

Abbildung 6: offene Stellen nach Qualifikationsgruppen am BER und in der Flughafenregion (in %)⁴⁷



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Relevanter Anteil an Stellen, die auch nach drei Monaten nicht besetzt werden konnten mit Unterschieden in den Anforderungsniveaus.

Für die Frage, ob im Zuge der Personalrekrutierung Probleme bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion bestehen, ist die Zahl an offenen Stellen allein nicht aussagekräftig. Erheblich wichtiger erscheint die Frage, ob die offenen Stellen länger unbesetzt bleiben und wie die Betriebe selbst die Herausforderungen bei der Personalakquise beurteilen. Auch hierzu werden die Betriebe in beiden Erhebungen befragt. Über alle Qualifikationsniveaus hinweg liegt der Anteil an offenen Stellen, die nach drei Monaten noch unbesetzt sind, am BER bei 42,5 % und in der Flughafenregion bei 51,4 %.

⁴⁷ Konkrete Frage am BER: Wie viele offene Stellen differenziert nach Qualifikationsgruppen hatten Sie im zweiten Halbjahr 2023 für Personal, das überwiegend am oder für den Flughafen BER tätig sein wird? bzw. in der Flughafenregion: Wie viele offene Stellen differenziert nach Qualifikationsgruppen hatten Sie im zweiten Halbjahr 2023 für Personal?

In Abhängigkeit der Qualifikationsgruppen bestehen jedoch Unterschiede (Tabelle 11).

Tabelle 11: offene Stellen nach drei Monaten unbesetzt (in %) am BER und in der Flughafenregion

OFFENE STELLEN NACH DREI MONATEN NOCH UNBESETZT (ANTEIL IN %)				
QUALIFIKATIONSGRUPPE	BER	FLUGHAFENRE- GION (INSGESAMT)	FLUGHAFENRE- GION (BRANDENBURG)	FLUGHAFENRE- GION (BERLIN)
Helfer, Helferinnen; Anlernkräfte	38,2 %	45,6 %	53,3 %	40,9 %
Beschäftigte mit Berufsausbildung (2 Jahre und länger)	48,1 %	62,4 %	62,7 %	62,3 %
Meister, Meisterinnen/Techniker, Tech- nikerinnen	68,0 %	46,7 %	56,1 %	40,0 %
Akademiker, Akademikerinnen	60,5 %	40,4 %	45,5 %	37,5 %
Auszubildende	12,7 %	47,3 %	48,3 %	46,0 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Am BER sind 68,0 % der offenen Stellen für Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker nach drei Monaten noch unbesetzt, gefolgt von 60,5 % der Akademikerstellen. In der Flughafenregion dominieren bei den nach drei Monaten unbesetzten Stellen die Beschäftigten mit Berufsausbildung 62,4 %. Auffällig sind auch die Unterschiede innerhalb der Flughafenregion. Insgesamt scheint die Personalbeschaffung den Berliner Betrieben – mit Ausnahme von Beschäftigten mit Berufsausbildung und Auszubildenden – weniger Sorgen zu bereiten als den Brandenburger Betrieben.

Dieser Befund bestätigt sich auch, wenn man die Betriebe nicht zu ihren offenen Stellen befragt, sondern um eine Einschätzung der Herausforderungen bei der Personalakquise bittet. Hier zeigt sich, dass die Betriebe im Brandenburger Teil der Flughafenregion in allen Qualifikationsgruppen – außer im Helfersegment⁴⁸ – die größten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung wahrnehmen (Tabelle 12). Weiterhin ist zu erkennen, dass die Mehrheit aller befragten Betriebe große Probleme bei der Akquise von Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker sieht. Die Wahrnehmung von Besetzungsproblemen schwächt sich bei den Akademikerinnen und Akademikern sowie bei den Auszubildenden ein wenig ab, bleibt aber insbesondere im Brandenburger Teil der Flughafenregion stark ausgeprägt.

Die Betriebe am BER und in der Flughafenregion schätzen die Herausforderungen der Personalakquise als hoch ein.

⁴⁸ Mit einem Anteil von 35,0 % nehmen innerhalb des Helfersegments die Betriebe am BER die größten Herausforderungen wahr. Dabei muss der vergleichsweise geringe Anteil an unbesetzten Stellen am BER (38,2 %) (vgl. Tabelle 11) kein Widerspruch sein. Es ist durchaus vorstellbar, dass den Betrieben am BER die Stellenbesetzung im Helfersegment gelingt, diese aber dennoch als sehr herausfordernd wahrgenommen wird.

Tabelle 12: Beurteilung der Herausforderungen der Personalakquise für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen durch die Betriebe (in %)⁴⁹

QUALIFIKATIONS-GRUPPE	REGION	BEURTEILUNG DER BETRIEBE		
		KEINE BIS GERINGE PROBLEME	MITTLERE PROBLEME	GROSSE PROBLEME
Helfer, Helferinnen; Anlernkräfte	BER	25,0 %	40,0 %	35,0 %
	Flughafenregion (insgesamt)	40,3 %	38,7 %	21,0 %
	Flughafenregion (Brandenburg)	36,2 %	41,0 %	22,9 %
	Flughafenregion (Berlin)	43,6 %	36,8 %	19,6 %
Beschäftigte mit Berufsausbildung (2 Jahre und länger)	BER	18,8 %	27,1 %	54,2 %
	Flughafenregion (insgesamt)	8,3 %	30,9 %	60,7 %
	Flughafenregion (Brandenburg)	5,9 %	30,8 %	63,3 %
	Flughafenregion (Berlin)	10,6 %	31,1 %	58,3 %
Meister, Meisterinnen/ Techniker, Technikerinnen	BER	35,7 %	14,3 %	50,0 %
	Flughafenregion (insgesamt)	12,2 %	22,8 %	65,0 %
	Flughafenregion (Brandenburg)	9,9 %	18,7 %	71,4 %
	Flughafenregion (Berlin)	14,6 %	27,0 %	58,4 %
Akademiker, Akademikerinnen	BER	41,2 %	17,6 %	41,2 %
	Flughafenregion (insgesamt)	20,4 %	25,6 %	54,0 %
	Flughafenregion (Brandenburg)	20,4 %	16,1 %	63,4 %
	Flughafenregion (Berlin)	20,3 %	33,1 %	46,6 %
Auszubildende	BER	38,1 %	28,6 %	33,3 %
	Flughafenregion (insgesamt)	27,2 %	34,6 %	38,2 %
	Flughafenregion (Brandenburg)	19,4 %	31,5 %	49,1 %
	Flughafenregion (Berlin)	34,9 %	37,6 %	27,5 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Die Befragungsergebnisse spiegeln die Arbeitsmarktdaten der BA zu den Engpassberufen wider.

Die Befunde aus den Befragungen decken sich auch mit den Arbeitsmarktstatistiken der BA. Wie eine Auswertung zentraler Indikatoren (Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquoten) der Fachkräftengpassanalyse der BA verdeutlicht (Bundesagentur für Arbeit 2024c), ist der Brandenburger Teil der Flughafenregion und das Land Brandenburg von Engpasslagen geprägt, die mit Ausnahme des Helfersegments weite Teile des gesamten Berufsspektrums erfassen (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang).⁵⁰ Daher überrascht es nicht, dass die Betriebe im Brandenburger Teil der Flughafenregion die Herausforderungen der Personalbeschaffung als besonders schwierig wahrnehmen. Dem gegenüber steht die Arbeitsmarktsituation in Berlin. Ein Blick in die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation und die berufsspezifische Arbeitslosenquote lässt für Berlin zunächst keine nennenswerten Engpasslagen erkennen (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang). Daher verwundert es nicht, dass die Betriebe auf Berliner Seite

49 Konkrete Frage: Bitte beurteilen Sie die Herausforderungen bei der Personalakquise für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen auf einer Skala von 1 bis 10. Dabei bedeutet 10 sehr große Herausforderungen/ Probleme und 1 keine Herausforderung/Probleme.

50 Die Engpässe schließen damit auch die flughafenaffinen Kernberufe ein, die im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation an den Flughäfen Tegel und Schönefeld aus dem Jahr 2019/20 identifiziert wurden (WFBB 2020). Tabelle 27 im Anhang veranschaulicht, dass große Teile der flughafenaffinen Berufe von Engpässen betroffen sind.

die Herausforderungen der Personalbeschaffung im Vergleich zu den Brandenburger Betrieben als weniger schwierig empfinden. Gleiches gilt für die Betriebe am BER. Auch sie bewerten die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung gegenüber den Befragten in der Brandenburger Flughafenregion als weniger problematisch. Es ist zu vermuten, dass es den Betrieben am BER aufgrund ihrer Historie (Übernahme von Bestandspersonal der Flughäfen Tegel und Schönefeld am BER), der guten Verkehrsanbindung sowie der unmittelbaren Lage an der Berliner Landesgrenze besser gelingt, auf die Potenziale des Berliner Arbeitsmarktes zuzugreifen, als den Betrieben in der Brandenburger Flughafenregion.

Auch wenn die Betriebe am BER und im Berliner Teil der Flughafenregion die Herausforderungen der Personalbeschaffung als etwas weniger problematisch wahrnehmen, ist in diesem Zusammenhang noch einmal auf die Befunde aus Tabelle 9 hinzuweisen. Demnach empfinden alle befragten Betriebe, also auch die Betriebe am BER und in Berlin, die Gewinnung von Personal als die aktuell größte Herausforderung. Dass die Brandenburger Betriebe die Situation nochmals schwieriger wahrnehmen, verwundert beim Blick auf die unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen in Brandenburg und Berlin nicht.

Trotz etwas besserer Bedingungen der Personalgewinnung in Berlin und am BER sehen auch diese Betriebe in der Personalbeschaffung die wesentliche betriebliche Herausforderung.

3.3.3 Ursachen von Problemen bei der Stellenbesetzung

Da sich Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung offensichtlich nur in Teilen durch statistische Engpasslagen erklären lassen, sind die Einschätzungen der Betriebe zu den Ursachen von Problemen bei der Personalakquise von großer Bedeutung. Differenziert nach Qualifikationsgruppen zeigt sich beim Antwortverhalten der Betriebe folgendes Bild⁵¹:

Qualitative Gründe für Arbeits- und Fachkräfteengpässe.

Helferinnen und Helfer, Anlernkräfte

Im Helfersegment stehen die am BER und in der Flughafenregion befragten Betriebe vor ähnlichen Herausforderungen. Zu den wichtigsten Ursachen für Probleme bei der Personalbeschaffung gehören das Fehlen von Bewerberinnen und Bewerbern⁵², eine geringe Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und -zeit sowie mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse. Die Betriebe am BER nehmen dabei Hemmnisse durch die geringe Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und -zeit sowie fehlende Deutschkenntnisse als schwerwiegender wahr als die Betriebe in der Flughafenregion. Insgesamt fällt im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen auf, dass das Fehlen von Bewerberinnen und Bewerbern zwar eine wichtige Ursache für Akquiseprobleme darstellt, gleichzeitig aber viele andere Ursachen ebenfalls hoch gewichtet werden bzw. mit geringem Abstand folgen. Diese Matching-Probleme (vgl. Tabelle 29 im Anhang) dürften der Grund dafür sein, dass die Betriebe auch im Helfersegment Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung haben, obwohl in diesem Bereich statistisch gesehen keine Engpässe zu erkennen sind (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang).

Matching-Probleme im Helferbereich.

Beschäftigte mit Berufsausbildung

Bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung ist das Fehlen von Bewerberinnen und Bewerbern das mit Abstand größte Problem für die befragten Betriebe. Auch hier wird diese Ursache bei den Betrieben im Brandenburger Teil (74,3 %) der Flughafenregion schwerwiegender wahrgenommen als im Berliner Teil (64,3 %) und am BER (56,5 %). Als nächstes großes Hemmnis geben die Befragten in der Flughafenregion die zu hohen Gehaltsforderungen der Bewerberinnen und Bewerber an.⁵³ Am BER werden erneut – wie auch bei den

Fehlendes Arbeitskräfteangebot bei Fachkräften, Spezialisten, Experten und Auszubildenden.

51 Eine differenzierte tabellarische Übersicht der Ursachen von Problemen bei der Personalakquise findet sich in Tabelle 29 im Anhang.

52 Innerhalb der Flughafenregion bestehen wieder deutliche Unterschiede. Im Brandenburger Teil geben 49,0 % der Betriebe an, dass nur wenige oder gar keine Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, im Berliner Teil liegt der Anteil bei lediglich 36,4 % (siehe Tabelle 29 im Anhang).

53 Hiervon sind die Berliner Betriebe (50,0 %) stärker betroffen als die Brandenburger (45,6 %).

Helferinnen und Helfern – die geringe Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und -zeit genannt. Die dritthäufigste Ursache für Probleme bei der Personalbeschaffung ist bei allen befragten Betrieben wieder identisch und lautet, dass die Bewerberinnen und Bewerber nicht über die für die Arbeitsstelle notwendigen Kompetenzprofile verfügen.

Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker

Auch bei den Meisterinnen und Meistern sowie Technikerinnen und Technikern ist die Hauptursache für Probleme bei der Akquise, dass nur wenige oder gar keine Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind. Dem bekannten Muster folgend wiegt diese Herausforderung bei den Betrieben im Brandenburger Teil der Flughafenregion (63,2 %) wieder erheblich schwerer als bei denen in Berlin (52,8 %) und am BER (53,3 %). Deutlich dahinter werden am BER als Ursachen für Akquiseprobleme wieder die geringe Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und -zeit (26,7 %) sowie rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte (26,7 %) benannt. In der Flughafenregion sind es die oben bereits benannten Ursachen: zu hohe Gehaltsforderungen (Brandenburg: 31,6 %, Berlin 37,1 %), Kompetenzprofile der Bewerberinnen und Bewerber passen nicht (Brandenburg: 23,2 %, Berlin: 30,3 %).

Akademikerinnen und Akademiker

Auch bei den Akademikerinnen und Akademikern beklagt ein Großteil der befragten Betriebe die mangelnde Bewerberlage (BER: 47,1 %, Flughafenregion Brandenburg: 59,1 %, Flughafenregion Berlin 51,7 %). Am BER folgen um einiges dahinter die zu hohen Gehaltsforderungen der Bewerberinnen und Bewerber sowie rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte als Ursachennennungen. In der Flughafenregion werden ebenfalls die zu hohen Gehaltsforderungen genannt, gefolgt von nicht passenden Kompetenzprofilen der Bewerberinnen und Bewerber.

Auszubildende

Auch bei den Auszubildenden zeigt sich das gleiche Bild. Die Befragten bemängeln die unzureichende Bewerberlage als Hauptursache für Probleme bei der Akquise (BER: 55,0 %, Flughafenregion Brandenburg: 54,8 %, Flughafenregion Berlin 44,3 %). Die übrigen Ursachen für Probleme bei der Personalbeschaffung werden augenfällig weniger genannt und streuen breit über die vorgegebenen Antwortkategorien.

Aus Sicht der Betriebe ist die Arbeitsmarktlage insgesamt sowohl in Brandenburg als auch in Berlin angespannt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass für die befragten Betriebe am BER und in der Flughafenregion – über alle Qualifikationsgruppen hinweg – das Vorhandensein von nur wenigen oder gar keinen Bewerberinnen und Bewerbern die Hauptursache für Probleme bei der Personalakquise darstellt. Die mangelnde Bewerberlage wiegt dabei im Brandenburger Teil der Flughafenregion deutlich schwerer, was mit Blick auf die Analysen der Arbeitsmarktstatistiken der BA nachzuvollziehen ist (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang). Überraschend ist hingegen, dass auch die Betriebe im Berliner Teil der Flughafenregion und am BER offensichtlich große Probleme haben, überhaupt Bewerberinnen und Bewerber für ihre offenen Stellen zu finden. Mit Blick auf die vergleichsweise gute Arbeitsmarktlage in Berlin wäre zu erwarten gewesen, dass die Stellenbesetzungsprobleme erheblich stärker durch Matching-Probleme (geringe Flexibilität, Kompetenzprofile, Gehaltsanforderungen, fehlende Sprachkenntnisse etc.) hervorgerufen werden und nicht mehrheitlich, weil nur wenige oder gar keine Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind.⁵⁴ Ein derartiges Bild lässt sich jedoch lediglich bei Helferinnen und Helfern erkennen, wo die Betriebe als Ursachen fehlendes Matching und die problematische Bewerberlage ähnlich hoch bewerten.

⁵⁴ Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass relevante Teile der in Berlin gemeldeten Arbeitssuchenden und Arbeitslosen dem Arbeitsmarkt praktisch nicht zur Verfügung stehen (Vermittlungshemmnisse, Langzeitarbeitslosigkeit etc.).

3.4 Betriebliche Ansätze der Personalgewinnung und Anpassungsstrategien bei begrenzten Personalressourcen

Vor dem Hintergrund der enormen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung geht der nächste Abschnitt der Frage nach, welche Ansätze zur Personalgewinnung aus Sicht der Betriebe am ehesten Erfolg versprechen und mit welchen Ausweichstrategien die Betriebe auf die anhaltenden Engpasslagen reagieren. Dabei werden sowohl die Befragungsergebnisse als auch Befunde aus der Arbeitsmarktstatistiken der BA vorgestellt und es wird auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale und Risiken hingewiesen.

Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel.

3.4.1 Ansätze der Personalgewinnung

Bei den Ansätzen zur Personalgewinnung zeigen sich große Übereinstimmungen bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion (Tabelle 13). Die erfolgreichste Maßnahme zur Personalgewinnung in den letzten drei Jahren ist die Aktivierung der eigenen Beschäftigten bei der Personalsuche.⁵⁵ Erst danach folgen betriebliche Aktivitäten des Personalmarketings und hier insbesondere Online-Wege der Personalrekrutierung.⁵⁶

Große Bedeutung der eigenen Belegschaft bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften.

Tabelle 13: erfolgreiche Handlungsansätze der Personalgewinnung (Antworten in %)⁵⁷

HANDLUNGSANSÄTZE	GROSSE BEDEUTUNG			
	BER	FLUGHAFEN-REGION (INSGESAMT)	FLUGHAFEN-REGION (BRANDENBURG)	FLUGHAFEN-REGION (BERLIN)
Aktivitäten bei der beruflichen Ausbildung	36,0 %	47,8 %	47,6 %	48,0 %
Einstellung dual Studierender	25,0 %	24,5 %	26,6 %	23,0 %
Vergabe von Stipendien	0,0 %	5,3 %	6,8 %	3,9 %
Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten im Inland	32,3 %	25,7 %	26,5 %	25,0 %
Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten im Ausland	14,3 %	19,0 %	20,6 %	17,6 %
Personalmarketing zur Personalsuche ⁵⁸	74,5 %	64,5 %	64,2 %	64,8 %
Weiterempfehlung/Vermittlung durch Beschäftigte	83,7 %	67,9 %	70,2 %	66,0 %
Abwerben von Beschäftigten bei anderen Unternehmen	29,6 %	20,7 %	22,3 %	19,2 %
Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit/Job-center	32,5 %	36,0 %	36,6 %	35,5 %
Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern	45,0 %	33,6 %	26,1 %	40,5 %
Zusammenarbeit mit Kammern (z.B. IHK oder HWK)	32,1 %	22,4 %	21,3 %	23,4 %
Kooperation mit (Berufs-) Schulen/Hochschulen	28,6 %	28,0 %	26,5 %	29,1 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

55 Die IAB-Stellenerhebung kommt zu vergleichbaren Ergebnissen. Auch hier ist die Personalsuche und Stellenbesetzung über eigene Beschäftigte und persönliche Kontakte der wichtigste Rekrutierungsweg (Kubis 2023).

56 Im Zuge der Befragung werden die Betriebe explizit zu den verwendeten Medien bei der Personalsuche befragt. Es zeigt sich, dass die Online-Personalsuche (Ausschreibung auf Internetportalen, Firmenhomepage, Social Media Kanäle) eine viel stärkere Bedeutung für die Rekrutierung hat als analoge Suchwege (Zeitungen, Plakate, Teilnahme an Kontaktmessen) (eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024).

57 Konkrete Frage: Welche Handlungsansätze zur Personalgewinnung haben Sie in den letzten drei Jahren verfolgt und wie erfolgreich schätzen Sie die einzelnen Ansätze ein?

58 Z.B. Jobportale, Social Media, Firmenhomepage, Plakatwerbung

Bedeutungsgewinn der betrieblichen Ausbildung als Reaktion auf Personalengpässe.

Auf Platz drei der erfolgreichsten Maßnahmen zur Personalgewinnung rangiert bei den Betrieben am BER die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern. Die Befragten in der Flughafenregion setzen stärker auf die betriebliche Ausbildung, um zumindest künftige Bedarfe über unternehmenseigene Potenziale decken zu können. Bei der Rekrutierung ebenfalls von Bedeutung ist die Zusammenarbeit mit der BA bzw. mit den Jobcentern (BER: 32,5 %, Flughafenregion: 36,0 %) sowie mit den Kammern⁵⁹ (BER: 32,1 %, Flughafenregion: 22,4 %).

Die Akquise ausländischer Beschäftigter gewinnt an Bedeutung. Vorhandene Potenziale werden noch nicht vollumfänglich genutzt.

Mit Blick auf die herausragende Bedeutung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte für das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre (vgl. Abschnitt 3.1) lohnt auch ein Blick auf die Rekrutierung ausländischer Beschäftigter als Instrument der Personalgewinnung. Fast ein Drittel der befragten Betriebe am BER und gut ein Viertel in der Flughafenregion messen der Akquise ausländischer Beschäftigter im Inland eine große Bedeutung bei. Ebenso bestehen bereits bei einigen Betrieben Erfahrungen bei der Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten im Ausland. In der Flughafenregion sehen etwa ein Fünftel der Befragten (BER: 14,3 %) in der Personalsuche im Ausland einen bedeutenden Rekrutierungsweg. Auch wenn bereits Teile der befragten Betriebe die Rekrutierung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte als wertvolles Instrument der Personalgewinnung bewerten, deuten die Zahlen gleichzeitig darauf hin, dass viele Betriebe diese Potenziale noch nicht nutzen. Denn ein ebenso großer Teil sieht in der Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten im Inland nur eine geringe Bedeutung für eine erfolgreiche Personalgewinnung (BER: 29,0 %, Brandenburg: 36,7 %, Berlin: 31,5 %). Die Rekrutierung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften im Ausland hat sogar für gut zwei Drittel der Befragten nur eine geringe Bedeutung für die Personalgewinnung (BER: 64,3 %, Brandenburg: 61,9 %, Berlin: 63,5 %).⁶⁰

Großer ökonomischer Schaden als Folge von Fach- und Arbeitskräftemangel.

Trotz der vielfältigen betrieblichen Ansätze zur Personalgewinnung zeigen die Befragungsergebnisse (vgl. Tabelle 9), dass die Betriebe ihre Personalbedarfe teilweise nicht mehr decken können. Die anhaltenden Arbeits- und Fachkräfteengpässe gehen dabei zunehmend mit Wertschöpfungsverlusten sowie einer sinkenden Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einher. Ebenso werden steigende Arbeitskosten als Problem wahrgenommen. Dass die Betriebe am BER und in der Flughafenregion diesbezüglich kein Sonderfall sind, sondern sich in einem gesamtdeutschen Trend wiederfinden, zeigen bspw. auch die Konjunkturumfragen der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Laut aktuellem DIHK-Report Fachkräfte 2023/24⁶¹ erwarten als Folge des Arbeits- und Fachkräftemangels 40 % der befragten Unternehmen, Aufträge ablehnen oder ihr Angebot einschränken zu müssen (DIHK 2023).⁶² Derartige Auswirkungen bestätigen sich auch bei den Befragungen am BER und in der Flughafenregion. Auf die Frage, ob in der jüngeren Vergangenheit Aufträge aufgrund von Personalengpässen abgelehnt werden mussten, antwortet die Mehrheit der Betriebe mit „ja“ (BER: 55,4 %, Flughafenregion (insgesamt): 62,0 %). Tabelle 14 offenbart zudem, dass in der Flughafenregion bereits gut ein Viertel der Betriebe häufig bis sehr häufig von Auftragsablehnungen aufgrund von Personalengpässen betroffen ist.

59 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich die Zusammenarbeit der Betriebe mit den Kammern bereits im Punkt „Aktivitäten bei der beruflichen Ausbildung“ wiederfindet, da die Kammern zentraler Akteur innerhalb der beruflichen Ausbildung sind.

60 Auch im IAB-Betriebspanel zeigt sich, dass das Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland für Brandenburger Betriebe bisher kaum von Bedeutung ist. Lediglich 6 % der Betriebe messen dem Anwerben im Ausland eine hohe Bedeutung, 15 % eine geringe Bedeutung bei. Für den überwiegenden Rest (79 %) hat das Thema bisher keine Relevanz (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg 2024).

61 Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat in ihrer DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2023 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u.a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung zu befragen. Der DIHK-Auswertung liegen knapp 22.000 Unternehmensantworten zugrunde (DIHK 2023).

62 Zudem erwarten 22 % der Unternehmen einen Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, 16 % den Rückgang ihrer Investitionstätigkeit im Inland (DIHK 2023).

Während innerhalb der Flughafenregion vor allem die Berliner Betriebe bei Auftragsablehnungen hervorstechen, sind die Betriebe am BER von dieser Problematik weniger stark betroffen.

Tabelle 14: Ablehnung von Aufträgen aufgrund von Personalengpässen (Antworten in %)⁶³

ABLEHNUNG VON AUFTRÄGEN		BER	FLUGHAFENREGION (INSGESAMT)	FLUGHAFENREGION (BRANDENBURG)	FLUGHAFENREGION (BERLIN)
nein		44,6 %	38,0 %	38,9 %	37,3 %
ja	sehr häufig	0,0 %	6,7 %	4,3 %	8,6 %
	häufig	14,3 %	18,8 %	19,5 %	18,2 %
	selten	25,0 %	25,4 %	27,0 %	24,1 %
	sehr selten	16,1 %	11,1 %	10,3 %	11,8 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Insgesamt zeigen die Zahlen in Tabelle 14, dass die langwierige und herausfordernde Personalbeschaffung zusehends auch mit Wertschöpfungsverlusten verbunden ist. In Zeiten anhaltender Engpasslagen auf dem Arbeitsmarkt werden die Unternehmen künftig ihre Anstrengungen daher nicht allein auf das Erschließen neuer Rekrutierungspotenziale richten müssen. Vielmehr wird es auch um die Frage gehen, ob und wie sich Betriebe anpassen können, um in Zeiten knapper Personalressourcen handlungsfähig und erfolgreich zu bleiben.

Ansätze der Personalgewinnung können den Herausforderungen der Fach- und Arbeitskräftesicherung immer weniger gerecht werden.

3.4.2 Anpassungsstrategien an begrenzte Personalressourcen

Vor dem Hintergrund der zunehmend begrenzten Möglichkeiten der Personalakquise werden die Betriebe am BER und in der Flughafenregion auch dazu befragt, ob sie in den letzten drei Jahren Maßnahmen zur Anpassung an begrenzte Personalressourcen umgesetzt haben. Die deutliche Mehrheit der befragten Betriebe bestätigt dies. Am BER haben 73,7 % der Betriebe, in der Flughafenregion 79,3 %, entsprechende Anpassungsmaßnahmen vollzogen (uzbonn/WFBB 2024).

Betriebsorganisatorische Ansätze zur Kompensation von Fach- und Arbeitskräfteengpässen.

Tabelle 15: betriebliche Anpassungsmaßnahmen aufgrund begrenzter Personalressourcen (Mehrfachantworten möglich) (Antworten in %)⁶⁴

ANPASSUNGSMASSNAHMEN	BER	FLUGHAFENREGION (INSGESAMT)	FLUGHAFENREGION (BRANDENBURG)	FLUGHAFENREGION (BERLIN)
Veränderung der Arbeitsorganisation ⁶⁵	49,1 %	32,0 %	32,6 %	31,4 %
Veränderung der Arbeitsprozesse ⁶⁶	40,4 %	38,3 %	42,2 %	35,0 %
Anschaffung arbeitssparender Maschinen/Arbeitsmittel	17,5 %	26,3 %	28,3 %	24,7 %
Digitalisierung	40,4 %	51,0 %	49,2 %	52,5 %
Weiterbildung	21,1 %	37,8 %	39,0 %	36,8 %
Sonstiges	3,5 %	4,6 %	5,3 %	4,0 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

63 Konkrete Frage: Mussten Sie in den letzten drei Jahren Aufträge aufgrund von Personalengpässen ablehnen und wenn ja, wie häufig?

64 Konkrete Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren Maßnahmen zur Anpassung an begrenzte Personalressourcen umgesetzt und wenn ja, welche?

65 Schichtsystem, Arbeitszeit, Leitungsstrukturen

66 Interne betriebliche Arbeitsteilung, kleinteilige Arbeitsschritte

Digitalisierung, Anpassung der Arbeitsprozesse und Weiterbildung stehen im Fokus.

Spannungsverhältnis zwischen Erhöhung der Arbeitsproduktivität und steigender Belastung der Belegschaft.

Entlohnung als wesentlicher Gestaltungsfaktor bei der Gewinnung und Bindung von Fach- und Arbeitskräften.

Bei der Frage nach möglichen Anpassungsmaßnahmen stechen die Themen Digitalisierung sowie Veränderungen in den Arbeitsprozessen in allen Untersuchungsregionen hervor (Tabelle 15). Am BER dominieren Ansätze zur Veränderung der Arbeitsorganisation, in der Flughafenregion reagieren die Betriebe auf Engpässe verstärkt mit der Weiterbildung ihrer Belegschaft.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Betriebe die Problematik begrenzter Personalressourcen mit entsprechenden Anpassungsmaßnahmen aufzufangen versuchen. Dabei bewegen sie sich in einem schwierigen Spannungsfeld: Auf der einen Seite steht das Ziel, mit einem begrenzten Personalbestand Angebote für Kunden aufrechtzuerhalten und vereinbarte Leistungen fristgerecht zu erbringen. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass die Zielerreichung mit einer großen Mehrbelastung der Stammbeslegschaft einhergeht.⁶⁷ Diese wiederum kann aber zu einer sinkenden Arbeitgeberattraktivität und damit rückläufigen Personalbindung führen, wodurch sich Engpässe im Betrieb zusätzlich verschärfen können (DIHK 2023). Daher sind die Betriebe bei ihren Anpassungsmaßnahmen im Zuge von Personalengpässen dazu angehalten, ihre Belegschaft vor Überlastung zu schützen und somit der Abwanderung von vorhandenem Personal und höheren Krankenständen⁶⁸ entgegenzuwirken (Kunath et al. 2023). Mit Blick auf die Befragungen am BER und in der Flughafenregion gilt dies etwa für die häufig genutzten Anpassungsmaßnahmen „Veränderung der Arbeitsorganisation“ und „Veränderung von Arbeitsprozessen“. Auch müssen die Betriebe im Kontext von Digitalisierung und technologiegetriebenen Rationalisierungsmaßnahmen auf die passgenaue Qualifizierung ihrer Beschäftigten achten, um die Beschäftigten auf anstehende Änderungen vorzubereiten und mitzunehmen.

Grundsätzlich ist zu erwarten, dass der Wettbewerb der Unternehmen um den knappen Faktor Arbeit nicht nur anhalten, sondern sich weiter intensivieren wird. Mit der Kombination von Maßnahmen zur Personalgewinnung bei gleichzeitiger Entwicklung von Anpassungsstrategien an begrenzte Personalressourcen reagieren die Betriebe am BER und in der Flughafenregion mit vielschichtigen Ansätzen auf eine zunehmend komplexere Arbeitsmarktlage. In diesem Zusammenhang unstrittig ist, dass die Betriebe sowohl beim Gewinnen als auch beim Halten und Bilden von Personal attraktive Arbeitsbedingungen anbieten müssen. Ebenso müssen sie ihre Maßnahmen des Employer Branding verstärken, um sich als attraktiver Arbeitgeber bekannt zu machen (Hildebrandt et al. 2023). Im Kontext attraktiver Arbeitsbedingungen kommt dem Thema Entlohnung aktuell eine große Bedeutung zu.⁶⁹ Eine Analyse der Medianentgelte auf Basis der Beschäftigtenstatistik für die Gemeinde Schönefeld (Sitz des BER), dem Brandenburger Teil der Flughafenregion⁷⁰ sowie den Ländern Brandenburg und Berlin lässt vermuten, dass die Betriebe der Region durchaus mit höheren Löhnen auf Arbeitsmarktengpässe reagieren. Wie Tabelle 16 zeigt, sind die Medianentgelte – außer im Helfersegment – in der stark von Engpässen betroffenen Gemeinde Schönefeld und dem Brandenburger Teil der Flughafenregion durchweg höher als der Brandenburger Landesdurchschnitt. Auch wenn die höheren Medianentgelte nicht allein durch Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu erklären sind, spricht vieles dafür, dass die

67 Laut DIHK-Report Fachkräfte 2023/24 gehen 60 % der Unternehmen davon aus, dass bestehende Arbeits- und Fachkräfteengpässe mit Mehrbelastungen bei der vorhandenen Belegschaft einhergehen (DIHK 2023).

68 Beschäftigte, die unter Bedingungen des regelmäßigen Personal mangels tätig sind, sind laut DAK-Gesundheitsreport 2023 häufiger von körperlichen und psychischen Beschwerden betroffen als andere Beschäftigte (Hildebrandt et al. 2023).

69 Bei der Bekämpfung von Arbeits- und Fachkräfteengpässen sowie der (Re-)Allokation des Faktors Arbeit messen Fuest (ifo Institut) und Jäger (IZA, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) höhere Löhne eine zentrale Bedeutung bei (Fuest/Jäger 2023, Spiegel Plus 2023).

70 Für den Berliner Teil der Flughafenregion liegen keine vergleichbaren Daten vor.

ausgeprägteren Arbeits- und Fachkräfteengpässe im Brandenburger Teil der Flughafenregion zur Erhöhung beitragen.⁷¹

Tabelle 16: Medianentgelte Berufssektoren insgesamt (Stichtag: 31.12.2023)⁷²

ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT (KLDB 2010)	GEMEINDE SCHÖNEFELD	FLUGHAFENREGION BRANDENBURG	LAND BRANDENBURG	LAND BERLIN ⁷³
Insgesamt	3.482	3.220	3.173	3.982
Helfer	2.419	2.492	2.485	2.611
Fachkraft	3.311	3.146	3.031	3.465
Spezialist	4.711	4.305	3.956	4.576
Experte	5.957	5.436	5.110	5.804

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a)

Gleichzeitig besteht aber noch immer ein beachtlicher Lohnabstand gegenüber Berlin. Daher dürfte es der Mehrzahl der Betriebe im Brandenburger Teil der Flughafenregion trotz der bestehenden Potenziale des Berliner Arbeitsmarktes schwerfallen (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang), auf bestehende Personalengpässe mit einer verstärkten Rekrutierung von Berliner Arbeits- und Fachkräften zu reagieren, ohne beim Thema Entgelt entsprechende Zugeständnisse zu machen.⁷⁴

Weiterhin Lohnunterschiede zwischen Berlin und Brandenburg.

Attraktive Löhne sind ein wichtiger Faktor für das Gewinnen und Halten von Arbeits- und Fachkräften, jedoch nicht das alleinige Instrument gegen den Fachkräftemangel. Ein Mismatch bei Qualifikationen und Kompetenzen lässt sich bspw. nicht einfach durch höhere Löhne beheben (Burstedde/ Werner 2023). Auch zeigen die Befunde aus den Befragungen, dass hohe Personalkosten und Gehaltsforderungen bereits heute zentrale Herausforderungen der Betriebe sind. Die Betriebe müssen daher mehrgleisig fahren und neben attraktiven Löhnen weitere Stellschrauben im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte im Blick haben (Fitzenberger 2023). Im Hinblick auf attraktive Arbeitsbedingungen sind zuallererst sichere Jobs, das Ausschöpfen von Flexibilisierungspotenzialen bei Arbeitsort und -zeit sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nennen. Auch hier zeigt ein Blick in die Beschäftigtenstatistik der BA, dass die Betriebe mit einem veränderten Einstellungsverhalten auf Engpässe am Arbeitsmarkt reagieren. In Tabelle 17 sind die Anteile begonnener unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse für die Jahre 2018 und 2023 abgebildet.⁷⁵

Die Erhöhung von Löhnen und Gehältern allein, greift bei der Fach- und Arbeitskräftesicherung zu kurz. Die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen (Flexible Arbeitszeiten und -orte, Entfristung etc.) gewinnt an Bedeutung.

71 Höhere Medianentgelte können bspw. auch auf Unterschiede in der Branchenstruktur oder der Nähe zu Berlin (Stadt-Land-Gefälle) zurückzuführen sein.

72 Tabellen auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwenden die Taxonomie der amtlichen Statistik und werden nicht gegendert (Anforderungsniveaus: Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte).

73 Dass die Medianentgelte in Berlin trotz kaum erkennbarer Engpässe (vgl. Tabellen 27/28 im Anhang) deutlich höher sind als in Brandenburg, ist dabei kein Widerspruch zur These, wonach Knappheiten am Arbeitsmarkt zu höheren Löhnen führen, sondern begründet sich durch das historisch bedingt höhere Lohnniveau im ehemaligen (West-)Berlin.

74 In der Gemeinde Schönefeld stellt sich die Situation anders. Hier liegen die Medianentgelte bei den Spezialisten und Experten über den Werten von Berlin. Auch beim Anforderungsniveau Fachkraft ist der Abstand zu Berlin bereits deutlich geringer. Ein verstärkter Zugriff auf die Potenziale des Berliner Arbeitsmarktes erscheint für die Betriebe in der Gemeinde Schönefeld (einschließlich BER) daher vielversprechender als für die Betriebe der übrigen Brandenburger Flughafenregion.

75 Der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse bezieht sich auf die Jahressumme der begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, für die Angaben zur Befristung (befristet/unbefristet) vorliegen. Für die überwiegende Mehrheit der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse liegen entsprechende Informationen zur Befristung vor.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in Teilen stark rückläufig.

Wie zu erkennen ist, nehmen – mit Ausnahme des Helfersegments⁷⁶ – die Anteile unbefristet eingestellter Beschäftigter teilweise deutlich zu. Dabei ist es durchaus plausibel, dass Knappheiten am Arbeitsmarkt zu diesen Entwicklungen beitragen. Denn da die Betriebe große Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung haben (vgl. Abschnitt 3.3), haben sie auch ein gesteigertes Interesse daran, neue Beschäftigte dauerhaft an sich zu binden. Besonders deutlich zeigt sich dieser Trend in den Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist, und hier besonders ausgeprägt im Brandenburger Teil der Flughafenregion und im Land Brandenburg. Auffällig sind zudem die geringen Anteile neu begonnener unbefristeter Jobs im Anforderungsniveau Experte. Hierfür dürften aber vor allem Verzerrungen verantwortlich sein, die auf den universitären Forschungsbereich zurückzuführen sind.⁷⁷

Tabelle 17: Anteil unbefristeter an allen begonnen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für die Jahre 2018 und 2023 (in %)

ANTEIL UNBEFRISTETER BEGONNENER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE			
REGION	ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT (KLDB 2010)	JAHR	
		2018	2023
Schönefeld	Insgesamt	57,9 %	56,7 %
	Helfer	61,0 %	39,9 %
	Fachkraft	59,9 %	62,2 %
	Spezialist	41,1 %	87,4 %
	Experte	68,7 %	76,5 %
Flughafenregion Brandenburg	Insgesamt	54,2 %	57,0 %
	Helfer	44,5 %	37,1 %
	Fachkraft	58,9 %	70,0 %
	Spezialist	65,1 %	81,8 %
	Experte	57,8 %	63,1 %
Land Brandenburg	Insgesamt	51,8 %	60,2 %
	Helfer	46,1 %	48,5 %
	Fachkraft	57,5 %	70,3 %
	Spezialist	55,1 %	71,5 %
	Experte	36,8 %	40,6 %
Land Berlin	Insgesamt	44,6 %	50,4 %
	Helfer	50,1 %	59,6 %
	Fachkraft	55,1 %	61,7 %
	Spezialist	46,8 %	53,6 %
	Experte	23,9 %	28,9 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnungen

76 Der Argumentation folgend, dass sich Arbeitsbedingungen in knappen Arbeitsmärkten verbessern, um Personal gewinnen und halten zu können, erscheint es plausibel, dass Helfertätigkeiten davon weniger stark profitieren, da in diesem Bereich die Engpässe weniger stark ausgeprägt sind.

77 Hier werden große Teile der Forschung mittels zeitlich befristeter Projekte und dementsprechend auch befristeter Jobs umgesetzt. Für derart hervorgerufene Verzerrungen sprechen auch die Werte der Gemeinde Schönefeld. In Schönefeld gibt es keine universitären Forschungseinrichtungen, entsprechend auch keine Verzerrungen und auch bei den Experten hohe Anteile bei den unbefristet begonnenen Beschäftigungsverhältnissen. Umgekehrt zeichnet sich Berlin durch eine große universitäre Forschungslandschaft aus, wodurch sich die geringeren Anteile unbefristet begonnener Beschäftigungsverhältnisse im Anforderungsniveau Experte erklären lassen.

Abseits der Notwendigkeit attraktiver Arbeitsbedingungen sind für die Abmilderung von Arbeits- und Fachkräfteengpässen Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung von zentraler Bedeutung. Hierzu gehören auch Investitionen in technologische Innovationen und die damit verbundene Qualifizierung von Beschäftigten in neuen Tätigkeitsfeldern. Nur so lassen sich die Beschäftigten produktiver einsetzen und sowohl der Arbeitskräftebedarf als auch der Preisauftrieb verringern (Fitzenberger 2023). Vor dem Hintergrund der Bedeutung von Produktivitätssteigerungen für die Bekämpfung von Arbeits- und Fachkräfteengpässen lohnt sich auch hier noch einmal der Blick in die Befragungsergebnisse. Wie Tabelle 15 verdeutlicht, sind die Betriebe am BER und in der Flughafenregion auch in diesem Feld bereits aktiv. Wichtige Maßnahmen, um sich an begrenzte Personalressourcen anzupassen, also auch die Produktivität des vorhandenen Personals zu steigern, sind Investitionen im Bereich Digitalisierung. Entsprechende Maßnahmen werden von 51,0 % der Betriebe in der Flughafenregion (BER: 40,4 %) umgesetzt. Darüber hinaus investieren 26,3 % der Betriebe in der Flughafenregion (BER: 17,5 %) in die Anschaffung arbeitssparender Maschinen und Arbeitsmittel. Der Einsatz neuer Technologien, Prozessinnovationen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation machen die fortwährende Qualifizierung der Beschäftigten unerlässlich (Fitzenberger 2023). Tabelle 15 zeigt, dass mehr als ein Drittel der befragten Betriebe in der Flughafenregion und gut ein Fünftel der Betriebe am BER die Weiterbildung von Beschäftigten nutzen, um Fachkräfteengpässen zu begegnen. Im Vordergrund steht dabei das Erlernen neuer fachspezifischer Kompetenzen (vgl. Tabelle 30 im Anhang). Dies gilt sowohl für die Betriebe der Flughafenregion (73,0 %), als auch für die am BER (75,4 %).⁷⁸ Auch bei der Frage, wer die notwendigen Qualifizierungen am häufigsten durchführt, bestehen bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion große Übereinstimmungen. Von überragender Bedeutung ist die innerbetriebliche Wissensvermittlung durch qualifizierte Beschäftigte (BER: 85,2 %, Flughafenregion: 73,0 %). Auf den Plätzen zwei und drei folgen private Bildungsanbieter und Lieferanten bzw. Hersteller (vgl. Tabelle 31 im Anhang).⁷⁹ Da vor allem die befragten Betriebe in der Flughafenregion die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als probates Mittel sehen, um Personalengpässen zu begegnen, überrascht es nicht, dass diese Betriebe bestehenden Qualifizierungsbedarfen in ihrer Belegschaft eine größere Bedeutung beimessen. Tabelle 18 verdeutlicht, dass dies für alle Qualifikationsgruppen – abseits vom Helfersegment – gilt.⁸⁰

Technische Innovationen und damit einhergehende Weiterqualifizierungen der Belegschaft gewinnen zunehmend an Bedeutung.

78 Deutlich dahinter folgen bei den Betrieben in der Flughafenregion und am BER Maßnahmen zum Aufbau von Digital- und IT-Kompetenzen sowie Qualifizierungen im Bereich Kundenmanagement/Kundenkommunikation und zur Vermittlung von Prozesswissen zu betrieblichen und überbetrieblichen Abläufen.

79 Hier lassen sich trotz der gleichen Rangfolge aber auch Unterschiede zwischen den Betrieben der Flughafenregion und dem BER festmachen. Während in der Flughafenregion beim Thema Weiterbildung die Zusammenarbeit mit privaten Bildungsträgern (40,9 %) und Lieferanten/Hersteller (33,2 %) eine etablierte Praxis zu sein scheint, greifen die Betriebe am BER auf diese Akteure sichtbar seltener zurück (private Bildungsträger: 21,3 %, Lieferanten/Hersteller: 18,0 %).

80 Bis auf die Gruppe der Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker bestehen innerhalb der Flughafenregion nur geringe Unterschiede hinsichtlich der Relevanz von identifizierten Qualifizierungsbedarfe.

Tabelle 18: Bewertung der Qualifizierungsbedarfe nach Qualifikationsgruppen (in %)⁸¹

QUALIFIKATIONSGRUPPEN	GROSSE BEDEUTUNG VON QUALIFIZIERUNGSBEDARFEN			
	BER	FLUGHAFEN- REGION (INSGESAMT)	FLUGHAFEN- REGION (BRANDENBURG)	FLUGHAFEN- REGION (BERLIN)
Helfer, Helferin; Anlernkräfte	21,1 %	20,1 %	20,2 %	20,0 %
Beschäftigte mit Berufsausbildung (2 Jahre oder länger)	31,2 %	34,5 %	33,3 %	35,5 %
Meister, Meisterinnen/ Techniker, Technikerinnen	23,5 %	31,1 %	27,0 %	34,9 %
Akademiker, Akademikerinnen	14,3 %	30,3 %	30,6 %	30,1 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Die Betriebe am BER bewerten die Qualifizierungsbedarfe bei ihren Beschäftigten mit Berufsausbildung ähnlich groß wie die Befragten in der Flughafenregion. Insgesamt messen sie dem Vorhandensein von bestehenden Weiterbildungsbedarfen aber eine geringere Bedeutung bei.

Eine Erhöhung der Vollzeitquoten als Instrument der Fachkräftesicherung erscheint denkbar, deren Effekte sollten aber nicht überschätzt werden.

Neben notwendigen Produktivitätssteigerungen können Arbeitsmarktknappheiten auch mit einer Ausweitung der Arbeitszeit begegnet werden.⁸² Allen voran ist hier die Verringerung der Teilzeitquote, gemeint ist die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen, zu nennen. Bereits die Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass beim Thema Teilzeit nennenswerte Potenziale bestehen, das mögliche Arbeitsvolumen auszuweiten. Ein Blick in die Beschäftigtenstatistik der BA bestätigt diesen Eindruck. Auch wenn die Teilzeitquoten in der Gemeinde Schönefeld und im Brandenburger Teil der Flughafenregion tendenziell niedriger sind als in den Ländern Brandenburg und Berlin (Ausnahme: Helfersegment in Schönefeld), bestehen auch hier Potenziale um Mangellagen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (Tabelle 19).

Tabelle 19: Anteil Teilzeitbeschäftigte an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2023 (Stichtag: 30.06) (in %)

ANFORDERUNGSNIVEAU DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT (KLDB 2010)	TEILZEITQUOTE DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN			
	GEMEINDE SCHÖNEFELD	FLUGHAFENREGION BRANDENBURG	LAND BRANDENBURG	LAND BERLIN
Insgesamt	26,4 %	27,6 %	32,9 %	34,3 %
Helfer	50,6 %	38,2 %	44,9 %	55,9 %
Fachkraft	23,8 %	25,7 %	31,0 %	34,0 %
Spezialist	15,3 %	22,8 %	29,5 %	27,0 %
Experte	11,6 %	23,4 %	29,3 %	28,6 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnungen

81 Konkrete Frage: Wie bewerten Sie den Qualifizierungsbedarf (etwa in Folge eines dynamischen technischen Wandels) in Ihrem Betrieb oder Ihrer Behörde für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 10 (sehr groß)?

82 Zwischen 2015 und 2022 ist in Deutschland die Zahl der Beschäftigten um 7,7 %, das Arbeitsvolumen (also die tatsächliche Arbeitszeit) hingegen „nur“ um 4,9 % gestiegen (Fitzenberger 2023).

Die erfolgreiche Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen liegt dabei natürlich nicht allein in den Händen der Betriebe. Auch muss eine Ausweitung der Arbeitszeit den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenkommen und es müssen die Voraussetzungen für die Aufnahme eines Vollzeitarbeitsverhältnisses gegeben sein (Stichwort: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben). Trotz all dieser Einschränkungen ist den Betrieben zu empfehlen, alle Potenziale zur Ausweitung des Arbeitsvolumens zu erschließen, da die Personalbeschaffung auch zukünftig herausfordernd bleiben wird.

4 WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN BER UND DER FLUGHAFENREGION

Der folgende Abschnitt widmet sich der Frage nach den Wechselwirkungen zwischen BER und Flughafenregion, da diese auch für Fragen der betrieblichen Arbeits- und Fachkräftesicherung von Bedeutung sind. Um sich der Thematik zu nähern, werden zum einen die Ergebnisse der Befragung der Betriebe am BER und in der Flughafenregion präsentiert, die explizit zu ihren wirtschaftlichen Beziehungen mit dem Umfeld bzw. dem Flughafen befragt wurden. Darüber hinaus werden die Ergebnisse einer Pendleranalyse für die Gemeinde Schönefeld aufgezeigt, um auch die arbeitsmarktlichen Verflechtungen im Untersuchungsraum darzulegen.

4.1 Betriebsbefragung zur wirtschaftlichen Beziehung zwischen den Betrieben am BER und der Flughafenregion

Die Betriebe am BER nehmen die Verflechtung mit der Flughafenregion deutlich stärker wahr als umgekehrt.

Um einen Eindruck von der Qualität der wirtschaftlichen Wechselbeziehungen zwischen den Betrieben am BER und der Flughafenregion zu gewinnen, wird in der Betriebsbefragung zunächst darum gebeten, diese anhand vorgegebener Themen auf einer Skala von 1 (sehr geringe Bedeutung) bis 10 (sehr hohe Bedeutung), einzuschätzen. Die Einschätzung der Betriebe wird dann aus Gründen der Übersichtlichkeit zu den Kategorien „hohe Bedeutung“, „mittlere Bedeutung“ und „geringe Bedeutung“ geclustert. Der Vergleich zwischen Flughafen und Flughafenregion (Abbildung 7 und 8) zeigt, dass die Betriebe am BER deutlich stärker mit der Flughafenregion verbunden sind als umgekehrt.

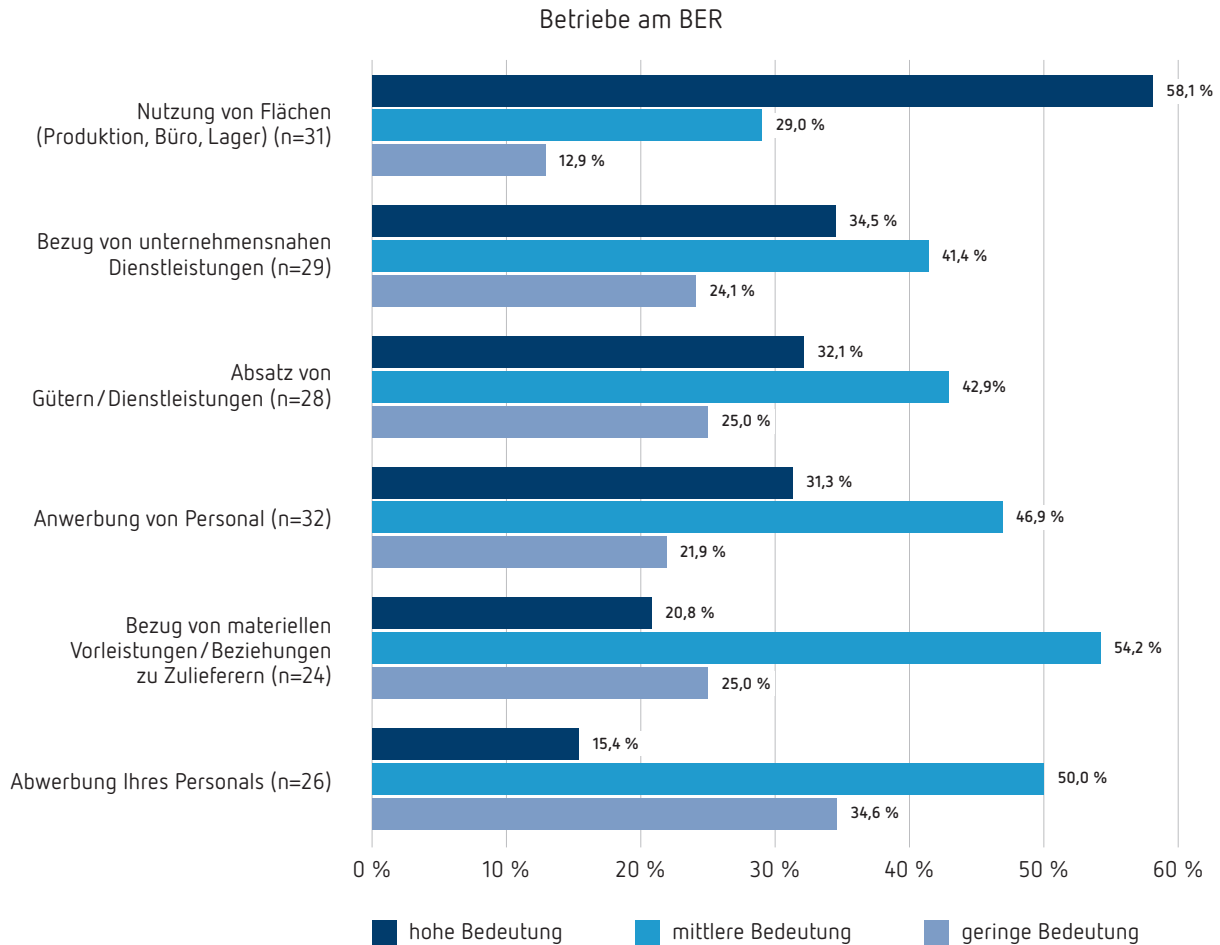
Der B2B zwischen BER und Flughafenregion ist gut entwickelt.

Für die Betriebe am Flughafen ist die Flughafenregion im Wesentlichen ein bedeutsamer Dienstleistungsmarkt. Fast 60 % der antwortenden Betriebe geben an, dass die Nutzung von Büro- und Lagerflächen in der Flughafenregion für sie von großer Bedeutung ist. Nochmals knapp 30 % schätzt eine derartige Nutzung von Flächen außerhalb des Flughafens als immerhin relevant ein. Im Hinblick auf das begrenzte Raumangebot des Flughafens ist diese Verflechtung wenig überraschend. Darüber hinaus beziehen über drei Viertel der Betriebe am BER unternehmensnahe Dienstleistungen direkt aus der Flughafenregion. Für über ein Drittel der Betriebe am BER sind diese wirtschaftlichen Wechselbezüge von großer Bedeutung und 41,4 % der antwortenden Betriebe geben an, dass solche Dienstleistungen für sie von mittlerer Bedeutung sind. Die Angaben zeigen, dass der regionale B2B Dienstleistungsmarkt zwischen BER und der Flughafenregion gut entwickelt ist. Den Betrieben am BER gelingt es offensichtlich, benötigte Leistungen in der Region einzukaufen⁸³ und für die Dienstleistungsbetriebe in der Flughafenregion stellt der BER einen wichtigen Absatzmarkt dar. Der Bezug von materiellen Vorleistungen aus der Flughafenregion ist für die Betriebe am BER vom Umfang her von vergleichbarer Bedeutung, auch wenn die Relevanz nicht ganz so stark ausgeprägt ist. Wieder geben drei Viertel der antwortenden Betriebe an, dass solche Leistungen von Bedeutung sind. Eine hohe Bedeutung sehen allerdings „nur“ gut 20 % der Antwortenden.

Die Nutzung von Büro- und Lagerflächen in der umliegenden Flughafenregion ist für die Betriebe am BER von zentraler Bedeutung.

⁸³ Da nicht jeder Betrieb und jede Behörde unternehmensnahe Dienstleistungen für sich nutzt, kann davon ausgegangen werden, dass die große Mehrzahl an Betrieben und Behörden am Flughafen, die solche Dienstleistungen beziehen, diese zumindest in Teilen in der Flughafenregion finden.

Abbildung 7: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe am BER zu den Betrieben in der Flughafenregion (Antworten in %) ⁸⁴



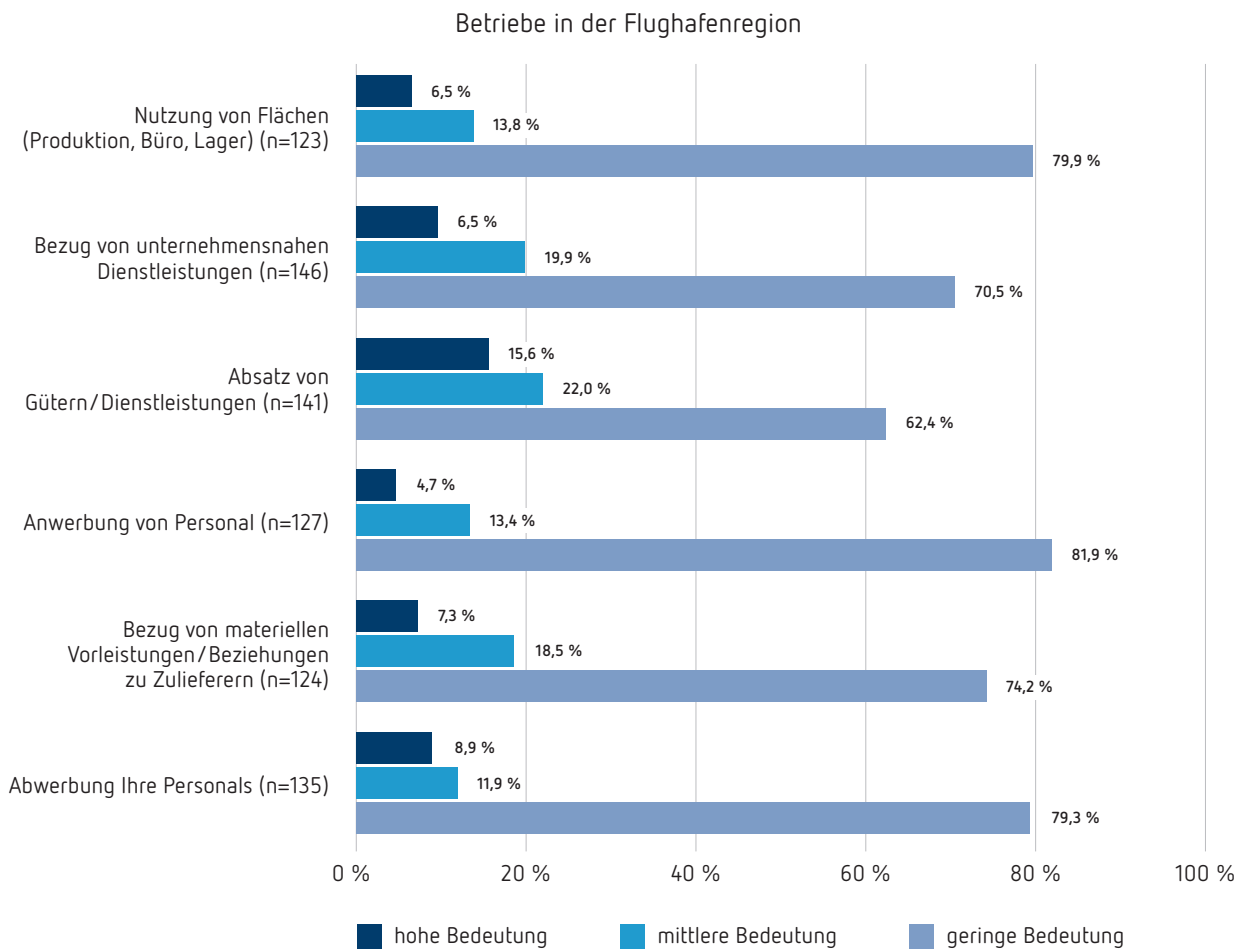
Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Wenig überraschend spielen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie materielle Vorleistungen in umgekehrter Richtung eine nur geringe Rolle. 6,5 % der antwortenden Betriebe aus der Flughafenregion geben an, dass die Nutzung von Flächen auf dem Flughafen für sie von großer Bedeutung ist und nochmal knapp 14 % sehen hierin eine mittlere Relevanz für ihren Betrieb. Hierbei geht es vermutlich um Betriebe und Behörden, die ihren Hauptsitz außerhalb des Flughafens haben und spezifische Leistungen am Flughafen erbringen (wie bspw. der Zoll). Die Dienstleistungsbeziehungen zwischen BER und Flughafenregion sind etwas stärker ausgeprägt: Knapp 10 % der Betriebe in der Flughafenregion schätzen die Dienstleistungen der Betriebe am BER als hoch bedeutsam und annähernd 20 % als bedeutsam. Mit hoher Wahrscheinlichkeit kommt hierbei Logistikdienstleistungen eine erhebliche Rolle zu. Auch materielle Vorleistungen werden von etwa 25 % der hier antwortenden Betriebe aus der Flughafenregion bezogen. Der Anteil der Betriebe, die solche Leistungen als bedeutsam bzw. als hoch bedeutsam einschätzen, entspricht weitgehend den Verhältnissen bei den unternehmensnahen Dienstleistungen. Um welche Art von materiellen Vorleistungen der Betriebe am BER es sich hierbei handelt, lässt sich aus den Daten allerdings nicht ableiten.

Dienst- und Vorleistungen für den BER spielen für Betriebe der Flughafenregion eine geringere Rolle als umgekehrt.

84 konkrete Frage: Wie bewerten Sie die wirtschaftlichen Beziehungen Ihres Betriebes oder Ihrer Behörde mit Betrieben oder Behörden im Flughafenumfeld in bestimmten Bereichen?

Abbildung 8: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %)⁸⁵



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Die Marktorientierung der Betriebe in der Flughafenregion geht in der Regel über den Flughafen hinaus. Dennoch ist der BER ein hoch relevanter Wirtschaftsfaktor für die Region.

Als Absatzmarkt für Güter und Dienstleistungen ist die Flughafenregion für die Betriebe am Flughafen deutlich relevanter, als umgekehrt. 75 % der antwortenden Betriebe am Flughafen geben an, dass die Flughafenregion für sie als Absatzmarkt von Bedeutung ist, knapp ein Drittel der antwortenden Betriebe am BER schätzt diese Bedeutung sogar als hoch ein. Demgegenüber sehen nur gut ein Drittel der Betriebe aus der Flughafenregion im BER einen relevanten Markt für ihre Güter und Dienstleistungen und nur 15,6 % der antwortenden Betriebe geben an, dass die Bedeutung des BER hoch sei. Bei den Betrieben am BER dürfte wiederum Logistikdienstleistungen eine hohe Relevanz zukommen. Die Angaben der Betriebe aus der Flughafenregion verdeutlichen, dass deren Marktorientierung in der Regel über den Flughafen hinausgeht, dass der Flughafen aber dennoch ein hochrelevanter Wirtschaftsfaktor in der Region ist.

Der Vergleich der personalpolitischen Verflechtungen zwischen BER und Flughafenregion ist aufgrund der unterschiedlichen Größe der Teilarbeitsmärkte sowie struktureller Rahmenbedingungen nur eingeschränkt möglich. Dass die Betriebe am BER bei der Personalakquise mit Einrichtungen außerhalb des Flughafens zusammenarbeiten oder mit diesen konkurrieren, ist wenig überraschend. Hierzu gehört zwar auch das Anwerben von Personal bei anderen Unternehmen, aber ebenso dürfte die Zusammenarbeit mit den Job-Centern der BA und externen Personaldienstleistern das Antwortverhal-

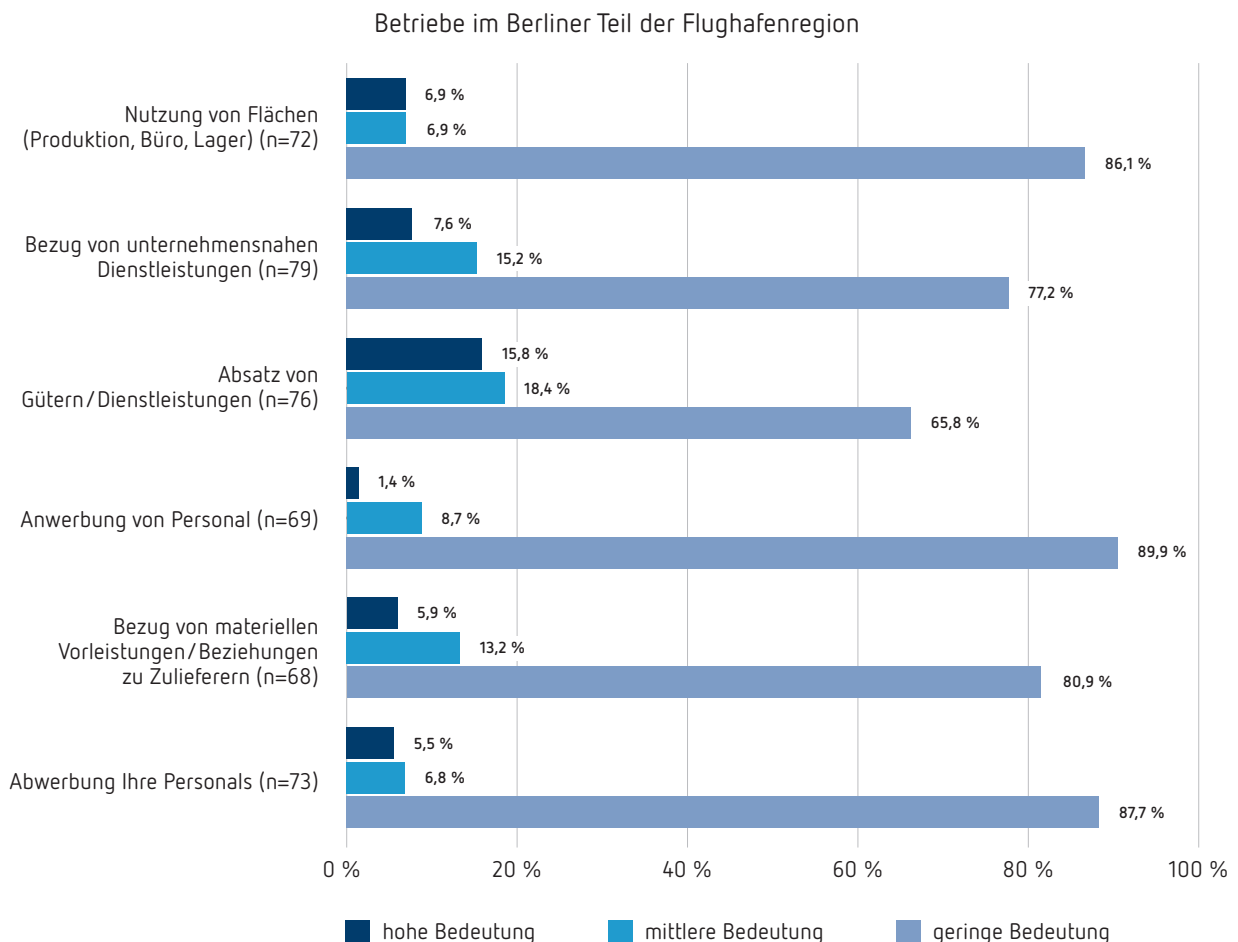
⁸⁵ Konkrete Frage: Wie bewerten Sie die wirtschaftlichen Beziehungen Ihres Betriebes oder Ihrer Behörde mit Betrieben oder Behörden am Flughafen in bestimmten Bereichen?

ten geprägt haben. Umgekehrt geht es bei den Betrieben in der Flughafenregion nur um den Wechsel zwischen Betrieben, deren Beschäftigte bisher am Flughafen aktiv waren. Auffällig ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass die auf diese Frage antwortenden Betriebe am Flughafen das Abwerben von Personal als eine bedeutsame Herausforderung einschätzen. Annähernd zwei Drittel der antwortenden Betriebe geben an, dass Personalabgänge durch solches Abwerben für sie von Bedeutung bzw. von hoher Bedeutung sind. Betriebe aus der Flughafenregion scheinen hiervon deutlich weniger betroffen zu sein, was im Wesentlichen mit der unterschiedlichen Größe der beiden Teilarbeitsmärkte zu tun haben dürfte (die personelle Aufnahmefähigkeit des Flughafens ist um ein Vielfaches geringer als die personelle Aufnahmefähigkeit der Flughafenregion). Die Antworten der Betriebe am BER verweisen deutlich darauf, dass Mitarbeiterfluktuation für sie eine relevante Herausforderung der Personalentwicklung sein dürfte. Bei den Betrieben der Flughafenregion hält sich die Relevanz von Personalgewinnen und Personalverlusten infolge der Verflechtung mit dem BER in etwa die Waage. Dass das Abwerben des eigenen Personals etwas häufiger als hochrelevant eingeschätzt wird, hat vermutlich auch damit zu tun, dass solche Entwicklungen von den Betrieben kritischer gesehen und dadurch stärker wahrgenommen werden.

Für viele Betriebe am BER ist Fluktuation eine Herausforderung.

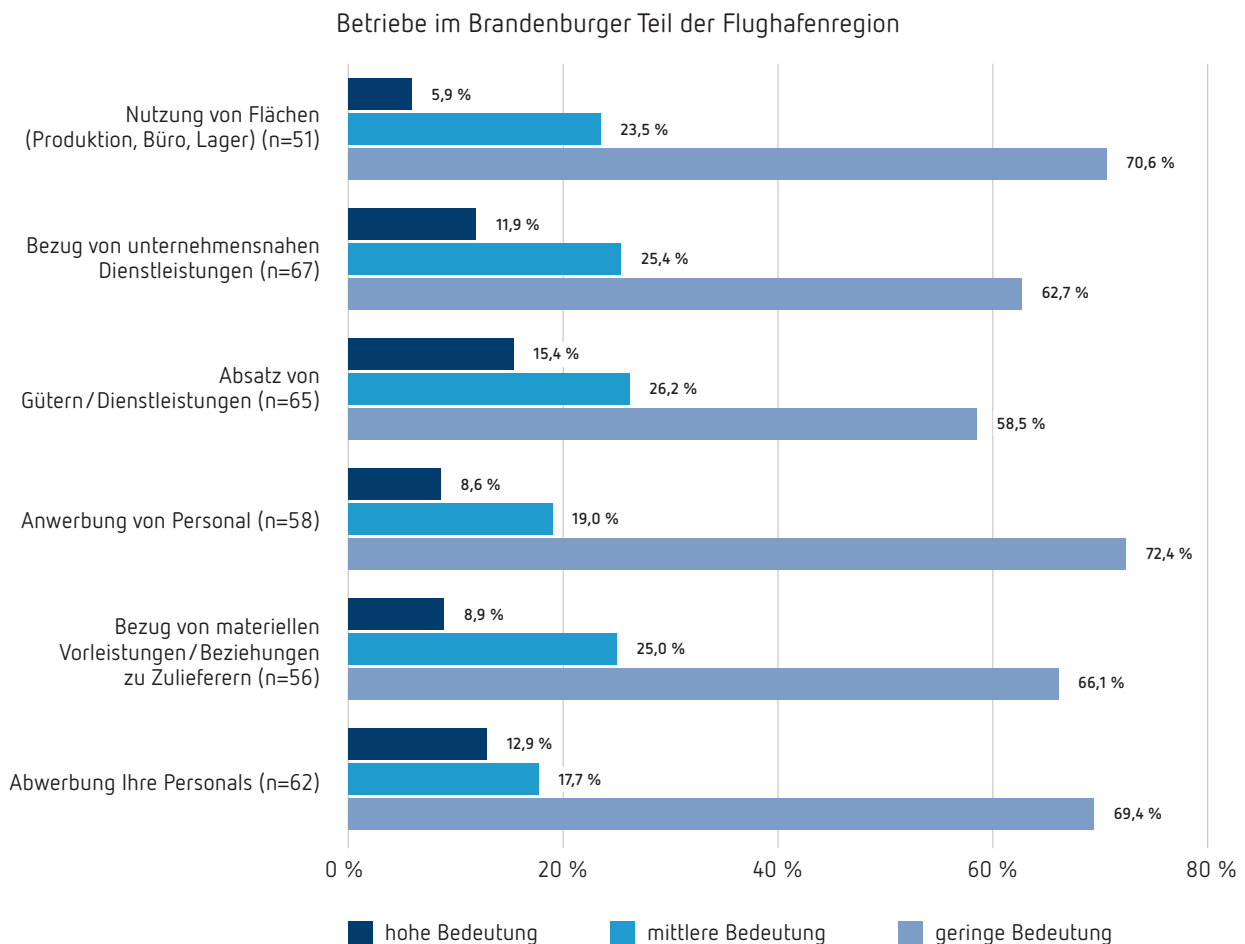
Die Betriebsbefragung ermöglicht es darüber hinaus, zwischen den Betrieben der Flughafenregion im Land Brandenburg und denen im Land Berlin zu unterscheiden. Die Abbildungen 9 und 10 zeigen das Antwortverhalten der Betriebe in der Flughafenregion differenziert nach den Bundesländern Berlin und Brandenburg.

Abbildung 9: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Berliner Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %)



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Abbildung 10: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Brandenburger Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %)



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Innerhalb der Flughafenregion stehen Brandenburger Betriebe deutlich enger in Wechselbeziehungen mit dem BER als Berliner Betriebe.

Die Unterschiede in den Beziehungen der Brandenburger und Berliner Betriebe zum BER dürften auf unterschiedliche Branchenstrukturen zurückzuführen sein.

Personalwechsel zwischen Flughafenregion und BER sind im Brandenburger Teil der Flughafenregion von höherer Relevanz als im Berliner Teil.

Die Differenzierung nach Bundesländern zeigt, dass die Brandenburger Betriebe in der Flughafenregion deutlich enger mit dem BER in Wechselbeziehungen stehen als die Berliner Betriebe der Flughafenregion. In allen hier unterschiedenen Kategorien geben die antwortenden Betriebe aus Brandenburg häufiger an, dass die Angebote des BER für sie von Bedeutung bzw. von hoher Bedeutung sind. Am geringsten fallen die Unterschiede in der Kategorie „Absatz von Gütern und Dienstleistungen“ aus. Sowohl in Berlin als auch in Brandenburg geben gut 15 % der antwortenden Betriebe an, dass der BER in diesem Bereich von hoher Bedeutung ist. Eine mittlere Bedeutung werden dem BER in Brandenburg etwa 26 % der antwortenden Betriebe zugewiesen. In Berlin tun dieses hingegen nur 18,4 %. Die Unterschiede bei der Flächennutzung am BER sowie bei den Dienstleistungsbeziehungen fallen noch deutlicher aus. Dass Brandenburger Betriebe hier eine stärkere Verflechtung mit dem Flughafen angeben, dürfte im Wesentlichen mit der unterschiedlichen Branchenstruktur in Berlin und Brandenburg zusammenhängen. Während die Brandenburger Betriebe stärker auf den Flughafen fokussieren, gibt es im städtischen Berliner Teil der Flughafenregion eine relevante Anzahl an Betrieben und Behörden, die aufgrund ihres Leistungsspektrums keinen Bezug zum BER aufweisen.

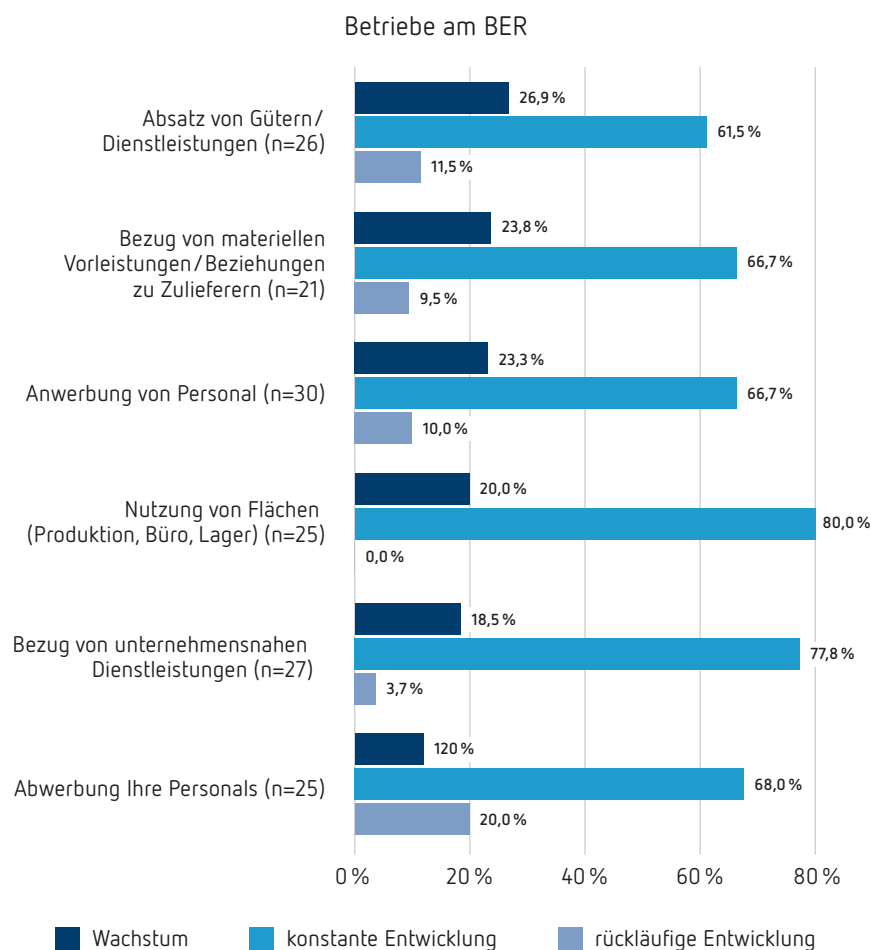
Am stärksten fallen die Unterschiede im Hinblick auf die Verflechtung zwischen BER und Flughafenregion im personalwirtschaftlichen Bereich aus. Eine relevante Anzahl der Brandenburger Betriebe gibt an, dass bei der Personalgewinnung die Abwerbung von Personal bei Betrieben am BER eine relevante Rolle spielt. Der Anteil der Brandenburger Betriebe, die ihrerseits Personal an den BER verlieren, fällt noch einmal leicht höher aus. Beide Phänomene wer-

den auch von den Betrieben im Berliner Teil der Flughafenregion angezeigt, allerdings in deutlich geringerem Maße als das in Brandenburg der Fall ist.

Die Betriebe am BER sowie in der Flughafenregion wurden darüber hinaus gefragt, wie sich ihrer Einschätzung nach, die wirtschaftlichen Verflechtungen in der Region in den nächsten drei Jahren entwickeln werden. Wenig überraschend gehen die bereits jetzt stark mit dem regionalen Umfeld verbundenen Betriebe am BER häufiger davon aus, dass die Verflechtungen weiter zunehmen werden als die Betriebe der Flughafenregion, die auf einem breiteren und höher differenzierten Markt agieren (Abbildung 11 und Abbildung 12).

Die große Mehrheit der Betriebe am BER erwartet auch in Zukunft ähnliche Verflechtungen mit der Flughafenregion wie bisher.

Abbildung 11: Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe am BER zu den Betrieben in der Flughafenregion in den nächsten 3 Jahren (Antworten in %)⁸⁶



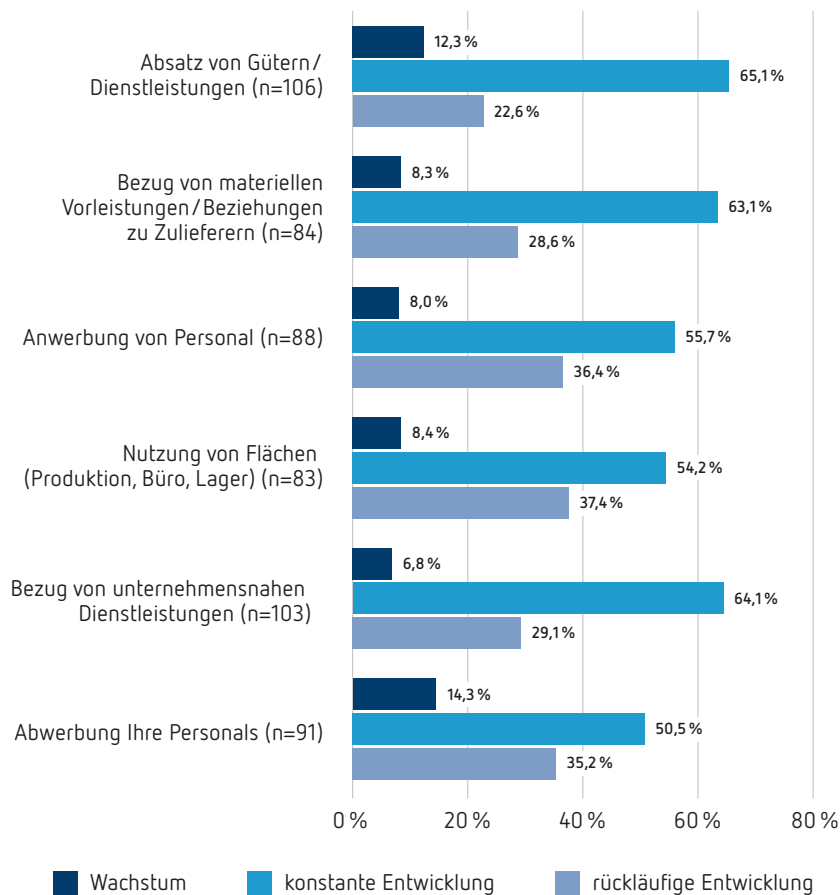
Gegenüber der Flughafenregion erwarten am BER mehr Betriebe, dass die Beziehungen künftig zunehmen.

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFB 2024)

⁸⁶ konkrete Frage: Wie werden sich Ihrer Einschätzung nach die wirtschaftlichen Beziehungen Ihres Betriebes oder Ihrer Behörde mit Betrieben oder Behörden im Flughafenumfeld in den nächsten drei Jahren in den unterschiedlichen Bereichen entwickeln?

Abbildung 12: Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER in den nächsten 3 Jahren (Antworten in %)⁸⁷

Betriebe in der Flughafenregion (insgesamt)



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Auch die große Mehrheit der Betriebe in der Flughafenregion erwartet in Zukunft ähnliche Verflechtungen mit dem BER wie bisher.

Allerdings erwarten ebenso relevante Anteile der Betriebe in der Flughafenregion, dass die wirtschaftlichen Beziehungen zum BER künftig zurückgehen werden.

Sowohl am BER wie auch in der Flughafenregion geht die Mehrzahl der antwortenden Betriebe davon aus, dass sich die Verflechtungen zwischen BER und Umfeld wie bisher entwickeln werden. Bei dem Abgleich zwischen wachsender und rückläufiger Bedeutung dieser Zusammenarbeit fällt allerdings auf, dass der Anteil der Betriebe am BER, der davon ausgeht, dass sich die Wechselbeziehungen weiter intensivieren werden, deutlich über dem Anteil der befragten Betriebe in der Flughafenregion liegt, die dies erwarten. Umgekehrt geht ein relevanter Anteil von Betrieben in der Flughafenregion davon aus, dass der BER für ihre Geschäftstätigkeiten an Bedeutung verlieren wird. Dass der Anteil der Betriebe in der Flughafenregion, der eine Intensivierung der Zusammenarbeit erwartet, verhältnismäßig klein ausfällt, ist, wie bereits erwähnt, wirtschaftsstrukturell begründet. Warum eine relevante Anzahl der Befragten davon ausgeht, dass der Flughafen an Bedeutung verlieren wird, ist allerdings unklar.

Die Einschätzungen der Betriebe am BER fallen hingegen durchweg positiv aus. Neben der erwarteten Stabilisierung der bereits jetzt hohen Bedeutung der Flughafenregion gehen 20–25 % der Befragten von einem weiteren Bedeutungsgewinn dieser regionalen Einbindung aus. Insgesamt erscheint es damit wahrscheinlich, dass der BER als regionaler Wirtschaftsfaktor weiter an Relevanz gewinnen wird.

⁸⁷ konkrete Frage: Wie werden sich Ihrer Einschätzung nach die wirtschaftlichen Beziehungen Ihres Betriebes oder Ihrer Behörde mit Betrieben oder Behörden am Flughafen BER in den nächsten drei Jahren in den unterschiedlichen Bereichen entwickeln?

Aus arbeitsmarktlicher Sicht sind die Einschätzungen zu den personalpolitischen Wechselbezügen zwischen BER und Flughafenregion bemerkenswert. Ein relevanter Anteil der Betriebe am BER erwartet, dass die Flughafenregion für die Personalgewinnung weiter an Bedeutung gewinnen wird. Das Risiko, das Personal durch Betriebe aus der Flughafenregion abgeworben wird, schätzen aber immerhin 20 % der Antwortenden als rückläufig ein. In der Flughafenregion gehen demgegenüber etwa 36 % der hier antwortenden Betriebe davon aus, dass die arbeitsmarktliche Bedeutung des BER für ihre Betriebe mittelfristig rückläufig sein wird. Dass Abwerbungen durch die Betriebe am BER weiter zunehmen werden, erwarten demgegenüber immerhin noch annähernd 15 % der Betriebe in der Flughafenregion. Vor allem für Betriebe aus dem Brandenburger Teil der Flughafenregion scheint der Arbeitsmarkt des BER zunehmend uninteressant zu werden (ohne Abbildung). Nur noch 2,6 % der Befragten gehen davon aus, dass das Anwerben von Flughafenpersonal an Bedeutung gewinnen wird. Demgegenüber erwarten über 46 %, dass solche Formen der Personalgewinnung rückläufig sein werden. In Berlin gehen hingegen über 12 % der Betriebe von einer zukünftig steigenden Arbeitsmarktrelevanz des BER und „nur“ 28,6 % von einer rückläufigen Entwicklung aus. Die Flughafenregion scheint für die Betriebe am BER ein weiterhin relevanter Arbeitsmarkt zu sein, dessen Bedeutung zukünftig weiter steigen könnte. Umgekehrt scheinen die Betriebe der Flughafenregion immer weniger auf die Beschäftigten am BER zuzugreifen, um ihre Fach- und Arbeitskräftebedarfe zu decken. Vor allem Brandenburger Betriebe scheinen im Flughafen einen für sich zunehmend uninteressanten Arbeitsmarkt zu sehen.

Betriebe am BER erwarten eine steigende Bedeutung der Flughafenregion bei der Personalbeschaffung.

Betriebe in der Flughafenregion – insbesondere im Brandenburger Teil – gehen davon aus, dass das Anwerben von Flughafenpersonal an Bedeutung verlieren wird.

4.2 Pendlerverflechtungen zwischen BER und Flughafenregion

Für die Frage nach den Wechselwirkungen zwischen BER und Flughafenregion sind neben den wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe auch die regionalen Arbeitsmarktverflechtungen von zentraler Bedeutung. In diesem Zusammenhang liefert die differenzierte Analyse von Pendlerdaten wichtige Hinweise zu den Arbeitsmarktbewegungen in der Region.⁸⁸ Für den Flughafen selbst liegen keine Pendlerdaten vor. Daher erfolgt ersatzweise eine Analyse der Ein- und Auspendelnden für die Gemeinde Schönefeld (Sitz des BER). In diesem Zusammenhang ist auch noch einmal auf die Ausführungen in den Abschnitten 2.2 und 3.1 hinzuweisen, wonach die Beschäftigung am BER nur in Teilen über die amtliche Statistik der BA abgebildet werden kann. Entsprechend lassen sich die arbeitsmarktlichen Verflechtungen des Flughafens zwar nicht exakt quantifizieren, unter Berücksichtigung der Branchenstruktur in der Gemeinde Schönefeld lässt sich aber dennoch abschätzen, aus welchen Regionen die Beschäftigten am BER kommen. Somit liefert die Pendleranalyse trotz bestehender Unschärfen aufschlussreiche Hinweise dazu, in welchem Maße der Flughafen bzw. sein direktes Umfeld von den regionalen Arbeitsmärkten abhängt.⁸⁹ Da die vorliegende Untersuchung auf die Beschäftigungssituation des Flughafens BER abstellt, liegt der Fokus der Analysen auf den Einpen-

Pendlerdaten liegen nicht für den BER, wohl aber für die Gemeinde Schönefeld vor.

88 Die im Abschnitt verwendeten Daten entstammen – wenn nicht anders genannt – der durch den Statistik-Service Ost der BA durchgeführten Sonderauswertung (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a).

89 Pendleranalysen zur Flughafenregion lassen sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht durchführen und würden über die Fragestellung der vorliegenden Analyse auch hinausgehen. Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass es Brandenburger Betrieben zunehmend besser gelingt, die Arbeitsmarktpotenziale Berlins zu nutzen. Auch die Erkenntnis, dass Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wichtige Ressource zur Lösung von Fachkräfteengpässen sein können, ist bei Brandenburger Betrieben hinlänglich bekannt. Aktuell scheint die Herausforderung eher darin zu bestehen, Arbeitsuchende aus Berlin dafür zu sensibilisieren, dass man auch durchaus in Brandenburg eine Beschäftigung aufnehmen kann. In diesem Zusammenhang ist auch noch einmal auf die Unterschiede bei den Medianentgelten zwischen Brandenburg und Berlin hinzuweisen (vgl. Tabelle 16). Das bestehende Lohngefälle dürfte es Brandenburger Betriebe erschweren, Potenziale des Berliner Arbeitsmarktes zu erschließen.

delnden als zentrale Arbeits- und Fachkräfteresource für die Gemeinde Schönefeld und damit auch für den BER. Der Blick auf die Auspendelnden aus der Gemeinde Schönefeld gibt Hinweise darauf, inwieweit die Eröffnung des BER gewachsene Arbeitsmarktstrukturen verschoben hat und ggf. zu einer Erhöhung der Beschäftigungsfluktuation in der Region beiträgt.

4.2.1 Ausmaß der Pendlerverflechtungen

Einpendelnde spielen für die Gemeinde Schönefeld und damit auch für den BER eine herausragende Rolle. Von den im Jahr 2023 18.185 Beschäftigten mit Arbeitsort Schönefeld pendeln 17.291 in die Gemeinde ein. Ein Blick in die Branchenstruktur zeigt, dass die meisten Beschäftigten (Arbeitsort) dem Abschnitt H (Verkehr und Lagerei) zugeordnet sind. Hier arbeiten 8.115 Personen (44,6%). Zu diesem Abschnitt gehören u. a. die Bereiche der Personen- und Güterbeförderung in der Luftfahrt sowie der Betrieb von Flughäfen und die Erbringung sonstiger Dienstleistungen für die Luftfahrt (Statistisches Bundesamt Destatis 2008). Ein relevanter Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Betriebe am BER dürfte folglich dem Abschnitt H zugeordnet sein. Deutlich dahinter folgen die weiteren TOP 5 Branchen nach Beschäftigung: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz (G) (2.616 Beschäftigte (14,4%)), Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N) (1.533 Beschäftigte (8,4%)), Verarbeitendes Gewerbe (C) (1.042 Beschäftigte (5,7%)) und das Gastgewerbe (983 Beschäftigte (5,4%)). Auch hier dürften mit Blick auf die Branchenstruktur des Flughafens (vgl. Abschnitt 3.1) relevante Beschäftigtenanteile auf den BER zurückgehen.⁹⁰

Die Arbeitsmarktverflechtungen der Gemeinde Schönefeld mit der Flughafenregion sowie mit den Ländern Berlin und Brandenburg insgesamt sind seit jeher stark ausgeprägt. Wenig überraschend ist dabei der durchweg positive Pendlersaldo (Einpendlerüberschuss) im Beobachtungszeitraum 2015–2023 (Tabelle 20).

Einpendelnde spielen für die Gemeinde Schönefeld und den BER eine herausragende Rolle.

Tabelle 20: Pendlersaldo der Gemeinde Schönefeld im Zeitverlauf 2015–2023

PENDLER	JAHR								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pendler-saldo	8.602	9.048	10.022	10.567	10.311	8.181	9.866	8.708	9.306

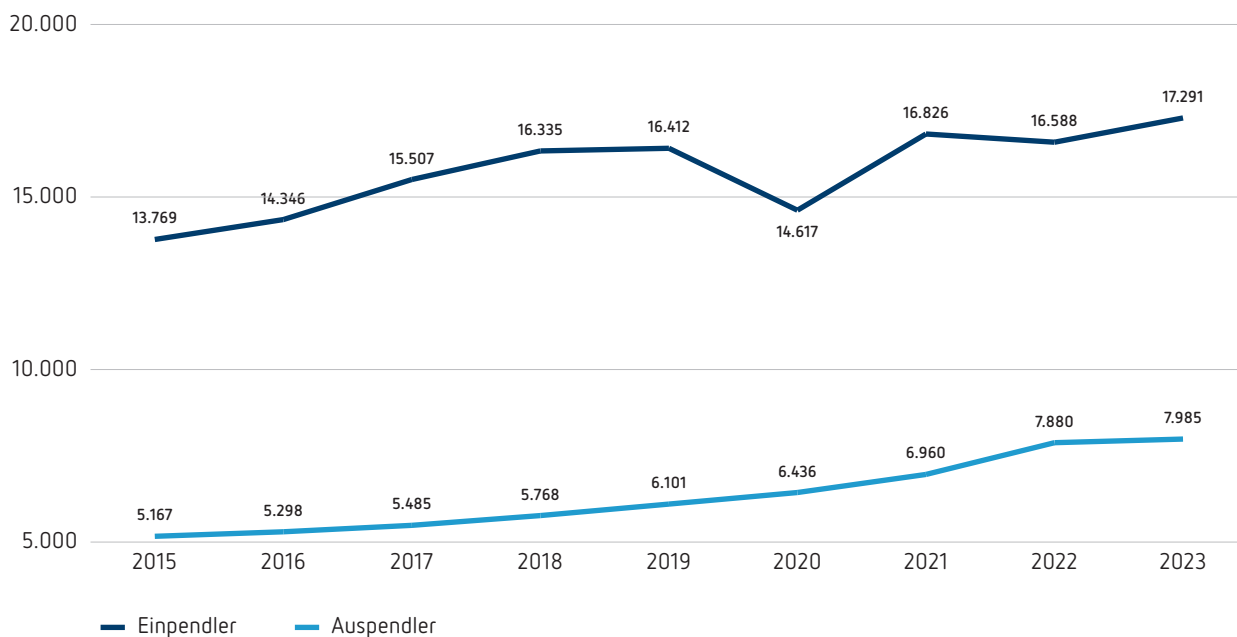
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnungen

Die Gemeinde Schönefeld weist nicht nur hohe Einpendlerüberschüsse, sondern auch eine stetig steigende Zahl an Auspendelnden auf.

Was der hohe Einpendlerüberschuss nicht zeigt, ist, dass die regionale Verflechtung auf dem Arbeitsmarkt in beide Richtungen wirkt. Denn Schönefeld weist nicht nur hohe Einpendlerzahlen, sondern auch eine stetig steigende Zahl an Auspendelnden auf (Abbildung 13).

⁹⁰ So dürften sich beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe Beschäftigte aus dem Bereich der Wartung von Flugzeugen wiederfinden. Im Non-Aviation Bereich ist z.B. auf den Einzelhandel und die Gastronomie am Flughafen hinzuweisen.

Abbildung 13: Entwicklung der Ein- und Auspendler der Gemeinde Schönefeld (2015–2023)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Darstellung

Nochmals deutlicher wird die Qualität der Pendlerverflechtungen bei einem Blick auf die Pendlerquoten für Schönefeld und einem Vergleich mit den Landeswerten von Berlin und Brandenburg.⁹¹ Hierbei zeigt sich nicht nur die herausragende Bedeutung von Pendelnden für die Gemeinde, sondern dass es sich bei den Verflechtungen um gewachsene und ausgesprochen stabile Strukturen handelt. So liegt die Einpendlerquote (Anteil der Einpendelnden an Beschäftigten am Arbeitsort) im gesamten Beobachtungszeitraum stabil um die 95 % und damit deutlich über den Landesdurchschnitten von Berlin und Brandenburg (Tabelle 21).

Bei den Pendlerverflechtungen handelt es sich um gewachsene Strukturen.

Tabelle 21: Einpendlerquoten von Schönefeld, Berlin und Brandenburg im Zeitverlauf

REGION	JAHR									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Schönefeld	95,4 %	95,5 %	95,7 %	95,6 %	95,5 %	94,8 %	95,2 %	94,9 %	95,1 %	
Berlin	21,2 %	21,7 %	21,7 %	21,8 %	21,9 %	22,1 %	23,1 %	23,8 %	23,9 %	
Brandenburg	16,7 %	17,4 %	17,8 %	18,2 %	18,2 %	18,0 %	19,2 %	20,2 %	20,0 %	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a, 2024b), eigene Berechnung

Im Land Brandenburg lassen sich nur wenige Gemeinden mit vergleichbaren Einpendlerquoten finden. Von den 20 Gemeinden Brandenburgs mit der größten Arbeitsortbeschäftigung (mehr als 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort) weisen im Jahr 2023 lediglich Grünheide (Mark) (95,7 %) und Großbeeren (93,5 %) vergleichbare Pendlerquoten auf (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024b). Allen drei Regionen ist gemein, dass große Arbeitgeber (Automobilproduktion, Logistikdienstleister, Flughafen) den Arbeitsmarkt dominieren und dass die Regionen verhältnismäßig gut von Berlin aus zu erreichen sind.

Die Einpendlerquote der Gemeinde Schönefeld liegt stabil um 95%.

91 Für regionale Vergleiche sind die Pendlerzahlen als absolute Größe nicht geeignet, da große Regionen wie bspw. Berlin viele Ein- und Auspendler aufweisen und kleine Regionen dagegen wenige (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a).

Auch die Auspendlerquote (Anteil der Auspendelnden an Beschäftigten am Wohnort) ist in der Gemeinde Schönefeld stabil und liegt deutlich über den Werten von Berlin und Brandenburg (Tabelle 22). Im Jahr 2023 ist sie mit 90,0 % fast dreimal so hoch wie der Brandenburger Durchschnitt.

Tabelle 22: Auspendlerquoten von Schönefeld, Berlin und Brandenburg im Zeitverlauf

REGION	JAHR								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Schönefeld	88,6 %	88,6 %	88,8 %	88,5 %	88,8 %	89,0 %	89,1 %	89,8 %	90,0 %
Berlin	13,9 %	14,0 %	13,9 %	13,9 %	13,6 %	13,3 %	14,0 %	14,4 %	14,7 %
Brandenburg	28,9 %	29,2 %	29,4 %	29,6 %	30,0 %	30,2 %	30,3 %	30,8 %	31,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a, 2024b), eigene Berechnung

Die Auspendlerquote der Gemeinde Schönefeld liegt stabil nahe 90%.

Anders als bei der Einpendler- ist die hohe Auspendlerquote von Schönefeld jedoch kein außergewöhnlicher Befund. Viele Brandenburger Gemeinden – insbesondere im engeren Verflechtungsraum um Berlin – weisen ebenfalls sehr hohe Auspendlerquoten auf.⁹²

Die Eröffnung des BER geht in 2020/21 mit einem Anstieg der Beschäftigung in Schönefeld einher.

Mit besonderem Blick auf die Frage, welche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktverflechtung sich im Zuge der Eröffnung des BER im Oktober 2020 zeigen, sind die Entwicklungen im Zeitraum 2020 bis 2023 von besonderer Bedeutung. Dass die Eröffnung des BER im Oktober 2020 mit der Hochphase der Corona-Pandemie zusammenfällt, erschwert die Einschätzung, welchen Einfluss die Eröffnung des BER auf die regionale Pendlerverflechtung hat. So ist der starke Einbruch der Einpendelnden im Jahr 2020 (vgl. Abbildung 13) bspw. nicht auf die Eröffnung des BER, sondern vielmehr auf die negativen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zurückzuführen, von denen der Luftverkehr im besonderen Maße betroffen war.⁹³ Inwiefern umgekehrt der sofortige Wiederanstieg der Einpendlerzahlen im Jahr 2021 auf die Eröffnung des BER zurückgeht, kann ebenfalls nicht mit Sicherheit gesagt werden. Der Anstieg bei den Einpendelnden ist vor allem durch das Wachstum im Wirtschaftsabschnitt Verkehr und Lagerei getrieben. Hier steigen die Beschäftigtenzahlen in der Gemeinde Schönefeld von 6.000 (2020) auf 8.233 (2021) stark an (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a). Es ist also durchaus wahrscheinlich, dass dieses Wachstum zu großen Teilen auf den BER zurückgeht. Gleichzeitig ist aber auch zu bedenken, dass nicht das gesamte Wachstum im Bereich Verkehr und Lagerei in Schönefeld dem Flughafen zugeschrieben werden kann. Gerade mit Blick auf die Corona-Pandemie ist anzumerken, dass auch große Logistiker, wie die Deutsche Post oder Dachser in Schönefeld Betriebsstätten betreiben. Da Teile der Logistikbranche, vor allem im Bereich Lebensmittel und Pharma, während der Corona-Pandemie besonders gefordert waren, dürften Teile des Beschäftigungsanstiegs im Bereich Verkehr und Lagerei auch auf die Logistikbranche im Allgemeinen zurückzuführen sein.

Unabhängig von der Frage, in welchem Maße der Beschäftigungsaufwuchs zwischen 2020 und 2021 in der Gemeinde Schönefeld der Eröffnung

92 Exemplarisch dienen hier die Auspendlerquoten von unweit von Schönefeld gelegenen Gemeinden im Berliner Süden: Blankenfelde-Mahlow (87,1%), Teltow (84,5%), Kleinmachnow (89,7%), Stahnsdorf (91,1%) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024b).

93 Aufgrund von weltweiten Lockdowns und Reisebeschränkungen hat sich der Luftverkehr in Deutschland ab März 2020 stark verringert. Laut einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) vom 30.04.2020 sind im März 2020 rund 7,1 Millionen Fluggäste an den deutschen Hauptverkehrsflughäfen gestartet oder gelandet, 62,9% weniger als im Vormonat (Statistisches Bundesamt 2020). Zudem handelt es sich bei den hier dargestellten Pendlerdaten um Stichtagangaben zum 30.06. des jeweiligen Jahres und somit um Daten, die vor der Eröffnung des BER im Jahr 2020 erhoben wurden.

des BER oder Sondereffekten im Zuge der Corona-Pandemie zuzuschreiben ist, sind die Entwicklungen überraschend. Bemerkenswert ist vor allem, und das gilt sowohl für die Ein- als auch die Auspendelnden, dass die Eröffnung des BER offenkundig nicht zu einer Verschiebung gewachsener Arbeitsmarktstrukturen (Pendlerquoten) geführt hat. In den Jahren nach 2020 sind in der Gemeinde Schönefeld keine nennenswerten Verschiebungen zu beobachten, was nahelegt, dass der BER die Arbeitsplatzfluktuation auf dem regionalen Arbeitsmarkt insgesamt nur in geringem Maße erhöht haben dürfte. Aus arbeitsmarktlicher Sicht ist dies ausgesprochen positiv zu bewerten, da hohe Fluktuationsraten für die betroffenen Betriebe in der Regel eine große Herausforderung darstellen und eingespielte Betriebsabläufe erschweren.

Dass sich in der Gemeinde Schönefeld keine größeren Verschiebungen zeigen, ist zum einen darauf zurückzuführen, dass sich ein Teil der Gesamtbeschäftigung am BER – wie in Abschnitt 2.2 und 3.1 dargestellt – nicht über die Arbeitsortbeschäftigung in der Gemeinde Schönefeld abbilden lässt. Zum anderen dürften die Folgen der Corona-Pandemie zu einem geringeren Arbeitsmarkteffekt des BER als prognostiziert⁹⁴, geführt haben. Es liegt auf der Hand, dass der beispiellose, pandemiebedingte Einbruch der Fluggastzahlen (2019/20: -75 %) (FBB 2024b) bei den Betrieben an den Flughäfen Tegel und Schönefeld bzw. ab Herbst 2020 am BER mit stark sinkenden Personalbedarfen einherging. Gleichzeitig dürfte im Rahmen der Standortverlagerung von Tegel zum BER eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Stellen vakant gewesen sein, da einige Beschäftigte nicht dazu bereit waren, ihren Arbeitsort von Tegel nach Schönefeld zu verlegen.⁹⁵ Durch die Nicht-Besetzung solcher Vakanzen konnten die Betriebe am BER vermutlich ausgesprochen zeitnah auf sinkende Personalbedarfe reagieren. Des Weiteren handelt es sich beim BER um einen modernen und leistungsfähigen Flughafen. Die Effizienzvorteile gegenüber den ehemaligen Flughäfen Schönefeld und Tegel sind beträchtlich und erlauben einen effizienteren Personaleinsatz beim Betrieb des Flughafens. Auch dies trägt dazu bei, dass der BER mit signifikant weniger Personal als die ehemaligen Berlin-Brandenburger Flughäfen auskommt – was im Hinblick auf die angespannte Arbeitsmarktsituation in Teilen der Hauptstadtregion sicherlich eine gute Nachricht ist.⁹⁶

4.2.2 Herkunftsregionen

Für Fragen der betrieblichen Fachkräftesicherung und dem möglichen Erschließen weiterer Arbeitskräftepotenziale ist neben dem Ausmaß der Verflechtung auch die Frage nach der Herkunft der Pendelnden von Relevanz. In Abbildung 14 sind die Herkunftsregionen der Einpendelnden in die Gemeinde Schönefeld im Jahr 2023 dargestellt.

Die Eröffnung des BER beeinflusst die gewachsenen Arbeitsmarktstrukturen der Gemeinde Schönefeld kaum.

Die negativen Folgen der Corona-Pandemie auf den weltweiten Luftverkehr hatten auch auf den Start des BER einen erheblichen Einfluss.

Der BER ist modern und leistungsfähig und benötigt weniger Personal für den Flughafenbetrieb.

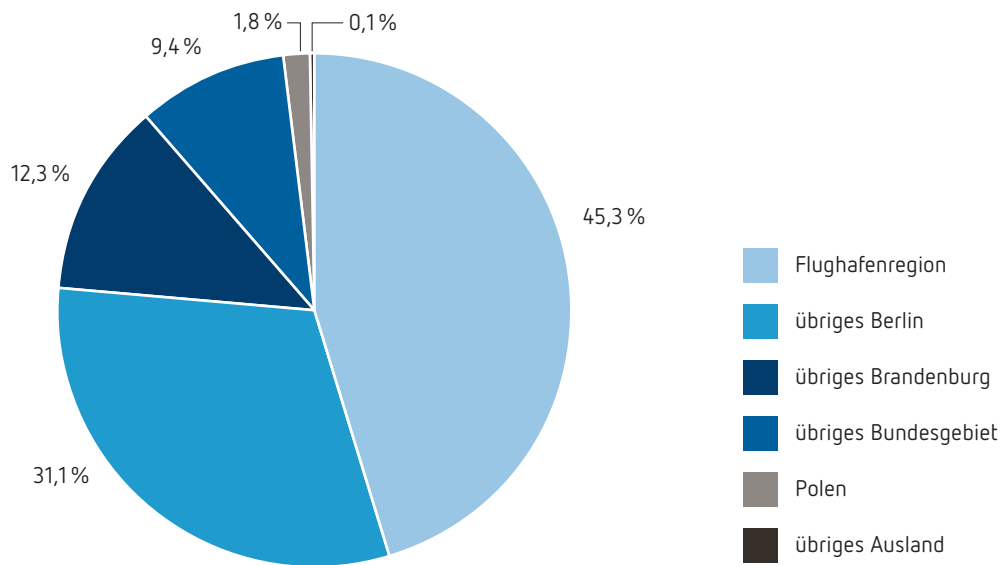
94 Die Vorgängeranalyse von FBB, WFBB, RD BB der BA sowie der IHK Cottbus aus dem Jahr 2020 zeigt, dass etwa 7.000 Beschäftigte vom Umzug von Tegel zum BER betroffen sind (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH 2020).

95 Laut den Befragungsergebnissen der Vorgängeranalyse von FBB, WFBB, RD BB der BA sowie der IHK Cottbus aus dem Jahr 2020 erwarten die befragten Betriebe am Flughafen Tegel, dass etwa 38 % ihrer Beschäftigten (2.900 Arbeitsplätze) den Umzug zum BER nicht mitmachen werden (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH 2020).

96 Den Flughafenbetrieben dürfte es durch die einmalige Chance der Standortverlagerung und -bündelung in erheblichem Maße gelungen sein, betriebs- und arbeitsorganisatorische Ansätze der Fachkräftesicherung zu realisieren und so auf bestehende Engpässe zu reagieren (wobei die Situation des Fach- und Arbeitskräftemangels damit nur entschärft, nicht aber überwunden werden konnte).

Abbildung 14: Einpendelnde in die Gemeinde Schönefeld nach Herkunftsregion (2023)

Einpendler zur Gemeinde Schönefeld nach Herkunftsregion (2023)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Darstellung

Die Einpendelnden nach Schönefeld stammen mehrheitlich aus der Flughafenregion und dem übrigen Berlin.

Die Mehrheit der Einpendelnden stammt aus der definierten Flughafenregion (45,3 %) und den übrigen Berliner Bezirken (31,1%). Weit dahinter liegen die Anteile aus dem übrigen Brandenburg. Aus dem übrigen Bundesgebiet pendeln immerhin knapp 10 % der Beschäftigten am Flughafen ein, was für einen Brandenburger Standort überdurchschnittlich ist.⁹⁷ Dennoch ist der BER im Wesentlichen für den regionalen Arbeitsmarkt von Relevanz bzw. stark von diesem abhängig.⁹⁸

Die Struktur der Herkunftsregionen bleibt auch nach Eröffnung des BER stabil.

Auch bei den Herkunftsregionen scheint es sich um gefestigte Strukturen zu handeln, die durch die Eröffnung des BER im Jahr 2020 wenig Änderung erfahren haben. Ein Vergleich der Einpendelnden nach Herkunftsregionen für die Jahre 2018 und 2023 zeigt bis auf die Einpendelnden aus dem übrigen Bundesgebiet kaum substantielle Veränderungen (Tabelle 23). Zwar verdoppelt sich zwischen den Jahren 2018 und 2023 auch die Zahl der Einpendelnden aus Polen und dem übrigen Ausland. Allerdings finden diese Entwicklungen auf einem – gemessen an den absoluten Zahlen – sehr niedrigen Niveau statt. Da es sich bei den Einpendelnden aus dem übrigen Bundesgebiet und dem Ausland um Fernpendelnde handelt, die lange Wegstrecken in Kauf nehmen, ist anzunehmen, dass es sich hierbei häufig um Jobs mit attraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen handelt. Ob die wachsende Bedeutung des bundesdeutschen und des internationalen Arbeitsmarktes für die Gemeinde Schönefeld (und damit vermutlich auch für den BER) eine Reaktion auf regionale Personalengpässe ist, oder auf einen steigenden Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften zurückgeht, bedarf der Klärung.

Die Zahl der Einpendelnden aus dem übrigen Bundesgebiet in die Gemeinde Schönefeld steigt nach der Eröffnung des BER.

⁹⁷ Im Land Brandenburg liegt der Anteil der Einpendler aus dem übrigen Bundesgebiet im Jahr 2023 bei 6,5 % (Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2024b).

⁹⁸ Einpendler aus Polen und dem übrigen Ausland spielen in der Gemeinde Schönefeld kaum eine Rolle.

Tabelle 23: Einpendelnde zur Gemeinde Schönefeld nach Herkunftsregionen (2018, 2023)⁹⁹

REGION	EINPENDLER			
	ABSOLUT		ANTEILE IN %	
	2018	2023	2018	2023
insgesamt	16.335	17.291	100,0%	100,0%
Flughafenregion	7.823	7.835	47,9%	45,3%
übriges Berlin	5.394	5.369	33,0%	31,1%
übriges Brandenburg	2.004	2.130	12,3%	12,3%
übriges Bundesgebiet	942	1.626	5,8%	9,4%
Polen	160	310	1,0%	1,8%
übriges Ausland	12	21	0,1%	0,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnungen

Eine vergleichbar dezidierte Analyse der Auspendelnden aus der Gemeinde Schönefeld nach Zielregionen ist aufgrund der unzureichenden Datenlage nicht möglich. Zum einen stehen bei den Auspendelnden nach Berlin nur die Daten für Berlin insgesamt, nicht aber für die einzelnen Bezirke, zur Verfügung. Zum anderen ist die Zahl der Auspendelnden ins Ausland nicht ermittelbar.¹⁰⁰ Obwohl die Zahl der Auspendelnden zwischen 2018 und 2023 ein beachtliches Wachstum von 38,5 % verzeichnet, sind die relativen Anteile der Zielregionen nahezu konstant. Der herausragende Anteil der SV-Beschäftigten aus Schönefeld pendelt im Jahr 2023 zum Arbeiten ins nahe Berlin (77,2 %). Deutlich dahinter folgen die Flughafenregion (nur Brandenburger Teil, 11,2 %) und das übrige Bundesgebiet (7,7 %) (Tabelle 24).

Die Auspendelnden der Gemeinde Schönefeld zieht es mehrheitlich nach Berlin (77%).

Tabelle 24: Auspendelnde aus der Gemeinde Schönefeld nach Zielregionen (2018, 2023)

REGION	AUSPENDLER			
	ABSOLUT		ANTEILE IN %	
	2018	2023	2018	2023
insgesamt	5.768	7.985	100,0%	100,0%
Flughafenregion (nur Brandenburger Teil)	688	892	11,9%	11,2%
Berlin	4.453	6.168	77,2%	77,2%
übriges Brandenburg	231	309	4,0%	3,9%
übriges Bundesgebiet	396	616	6,9%	7,7%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), eigene Berechnungen

Auch die Analyse der Pendlerströme nach Herkunfts- und Zielregion bestätigt die Annahme, dass die Eröffnung des BER, wenn überhaupt, nur in geringem Maße zu Verschiebungen auf dem (regionalen) Gesamtarbeitsmarkt geführt hat. Der Berliner Arbeitsmarkt ist für die Gemeinde Schönefeld sowohl vor als auch nach Eröffnung des BER von zentraler Bedeutung. Dass es den Betrieben am BER in hohem Maße gelingt, auf die Berliner Arbeitsmarktpotenziale zuzugreifen, dürfte ein gewichtiger Grund dafür sein, dass ihnen die

Die Betriebe am BER greifen stark auf die Potenziale des Berliner Arbeitsmarktes zu.

⁹⁹ Tabellen auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwenden die Taxonomie der amtlichen Statistik und werden nicht gegendert (auch Tabelle 24).

¹⁰⁰ Personen mit deutschem Wohnsitz, die bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland beschäftigt sind, werden nicht zur deutschen Sozialversicherung gemeldet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024a).

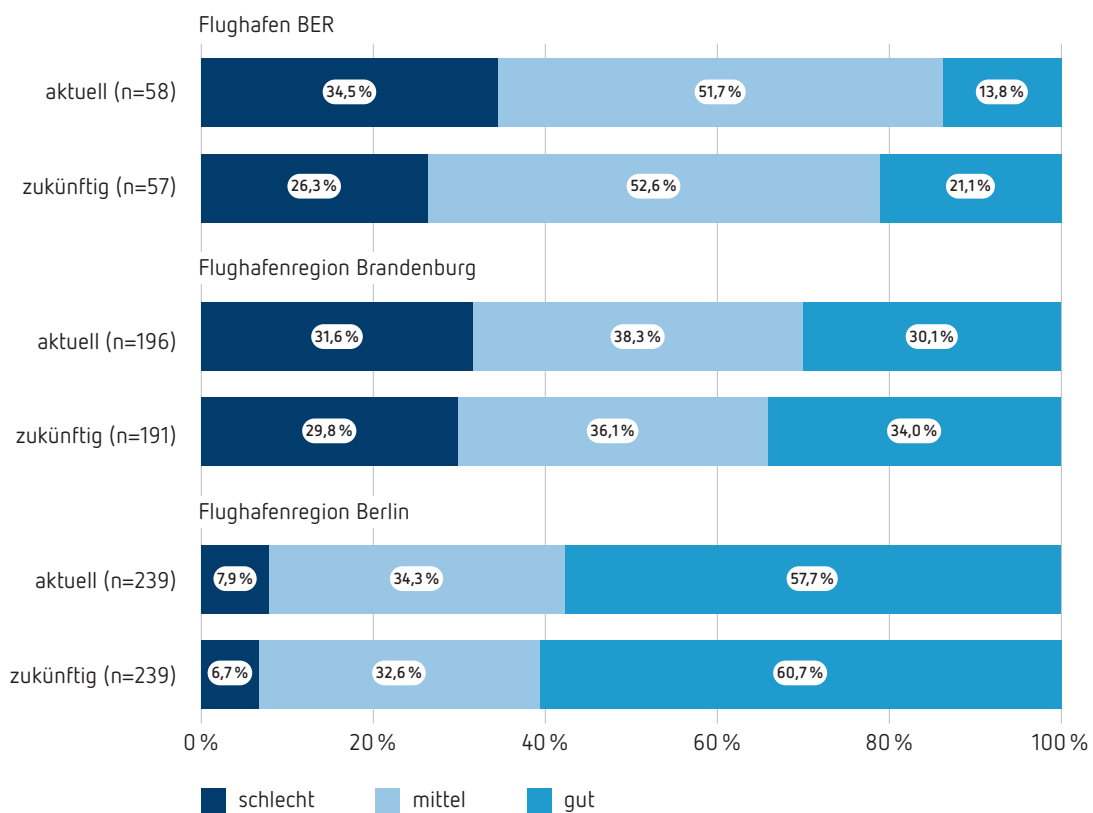
Personalbeschaffung im Vergleich zu den Betrieben im Brandenburger Teil der Flughafenregion leichter fällt (vgl. Abschnitt 3.3). In diesem Zusammenhang dürfte auch das gegenüber Berlin konkurrenzfähige Lohnniveau in der Gemeinde Schönefeld ein Standortvorteil sein (vgl. Tabelle 16)

5 ERREICHBARKEIT DER BETRIEBE UND MOBILITÄT VON BESCHÄFTIGTEN

Für die Attraktivität des BER ist das Thema Erreichbarkeit von zentraler Bedeutung. Dies gilt nicht nur für die Reisenden, sondern auch für die Beschäftigten am BER. Ebenso liegt es auf der Hand, dass Fragen der Standorterreichbarkeit und Mobilität im Kontext der Arbeits- und Fachkräftesicherung auch für alle anderen Betriebe in der Flughafenregion von höchster Relevanz sind. Vor diesem Hintergrund werden die Betriebe am BER und in der Flughafenregion abschließend dazu befragt, wie sie die ÖPNV-Anbindung ihres Betriebes (bzw. des BER) aktuell einschätzen und wie sich die ÖPNV-Anbindung ihrer Erwartung nach mittelfristig entwickeln wird (Abbildung 15).

Einschätzung der Erreichbarkeit der Betriebe am BER sowie im Flughafenumfeld mit dem ÖPNV (aktuell und zukünftig).

Abbildung 15: Einschätzung der aktuellen und mittelfristigen Erreichbarkeit des BER sowie der Betriebe in der Flughafenregion mit den Verkehrsmitteln des ÖPNV (Antworten in %) ¹⁰¹



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Bei den Betrieben am BER zeigt sich bei der Frage, wie sie die Erreichbarkeit des Flughafens mit den Verkehrsmitteln des ÖPNV aktuell einschätzen und wie sich die ÖPNV-Anbindung ihrer Erwartung nach mittelfristig entwickeln wird, ein ambivalentes Bild. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe die Erreichbarkeit des BER mittel bis gut einschätzt, geben fast 35 % der Betriebe am BER an, dass sie die ÖPNV-Anbindung für unzureichend halten. Diese zurückhaltende Einschätzung bezüglich der Qualität des ÖPNV könnte unter

Einige Betriebe am BER sehen Verbesserungspotenzial bei der Erreichbarkeit des Flughafens.

101 Konkrete Frage(n):

1. Für die Betriebe am Flughafen BER: Wie gut beurteilen Sie die Erreichbarkeit des Flughafens BER mit dem ÖPNV? (aktuell/zukünftig in drei Jahren)
2. Für die Betriebe in der Flughafenregion: Wie gut beurteilen Sie die aktuelle und zukünftige Erreichbarkeit Ihres Betriebes mit dem ÖPNV? (aktuell/zukünftig in drei Jahren)

anderem durch die spezifischen Beschäftigungsverhältnisse am BER beeinflusst sein. Für eine relevante Anzahl an Beschäftigten am BER dürften der Schichtbeginn und das Schichtende zeitlich so ungünstig liegen, dass eine Nutzung des ÖPNV nur eingeschränkt möglich ist bzw. mit relevanten Wartezeiten einhergeht.

Die Erreichbarkeit des BER hat sich in den letzten Jahren stark verbessert.

Insgesamt bestätigt die Befragung aber, dass die Anbindung des BER an den ÖPNV in jedem Fall als solide bezeichnet werden kann und eine hohe Anzahl an Arbeitspendlern (vgl. Abschnitt 4.2) auf dieses Angebot zurückgreift. Auch ein Vergleich mit der Betriebsbefragung zur Fachkräftesituation an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg aus dem Jahr 2019/20 attestiert deutliche Verbesserungen bei der ÖPNV-Anbindung des BER in den letzten Jahren.¹⁰²

Die Mehrheit der Betriebe in der Flughafenregion schätzt die ÖPNV-Anbindung ihres Betriebsstandortes als mittel bis gut ein.

Bei der Einschätzung zur Erreichbarkeit ihrer Betriebsstandorte durch die Betriebe aus der Flughafenregion sind wenig überraschend relevante Unterschiede zwischen den Berliner und den Brandenburger Betrieben festzustellen. Mit Blick auf die gut ausgebaute ÖPNV-Infrastruktur des städtischen Ballungsraums Berlin (und angrenzender Brandenburger Gemeinden) auf der einen und der in Teilen ländlich geprägten Räume in der Brandenburger Flughafenregion auf der anderen Seite, überrascht dies wenig. Abbildung 15 zeigt, dass die Brandenburger Betriebe die aktuelle und künftige Erreichbarkeit mit dem ÖPNV schlechter als die Berliner Betriebe einschätzen. Dennoch beschreiben immerhin deutlich über ein Drittel der befragten Brandenburger Betriebe das Angebot als mittel und 30 % als gut. Im Berliner Teil der Flughafenregion fällt die Bewertung der Erreichbarkeit mit dem ÖPNV sehr viel positiver aus. Nur knapp 8 % der Berliner Betriebe beurteilen das ÖPNV-Angebot aktuell als schlecht. Demgegenüber beschreiben fast 60 % die ÖPNV-Anbindung ihres Standortes als gut.

Trotz beachtlicher Unterschiede innerhalb der Flughafenregion bestätigen die Befragungsergebnisse, dass auch abseits der urbanen Zentren eine zumindest als solide zu bezeichnende ÖPNV-Anbindung gegeben ist und auch hier eine hohe Zahl an Arbeitspendlern auf dieses Angebot zurückgreifen kann. Der ÖPNV trägt somit in jedem Fall zur Stabilisierung der in Abschnitt 4.2 dargestellten bestehenden Pendlerstrukturen in der Flughafenregion bei.

Die Betriebe am BER und in der Flughafenregion gehen davon aus, dass sich die ÖPNV-Anbindung mittelfristig verbessert.

Auffällig ist darüber hinaus, dass sowohl die Betriebe am BER als auch in der Flughafenregion davon ausgehen, dass sich die ÖPNV-Anbindung mittelfristig verbessern wird. Vor allem der Anteil derer, die zukünftig von einer guten Anbindung ausgehen, steigt signifikant. In vergleichbarem Maße geht der Anteil der Antwortenden zurück, die davon ausgehen, dass das ÖPNV-Angebot auch zukünftig unzureichend sein wird. Es ist wahrscheinlich, dass die Infrastrukturmaßnahmen, die im Zuge der Eröffnung des BER umgesetzt wurden, hier nachhallen. Die Anbindung des BER an den ÖPNV und damit auch an die Flughafenregion hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert und es ist naheliegend, dass die Akteure in der Region eher von einer Fortsetzung dieser Entwicklung ausgehen anstatt von der Annahme, dass Strukturen zurückgebaut werden könnten.¹⁰³

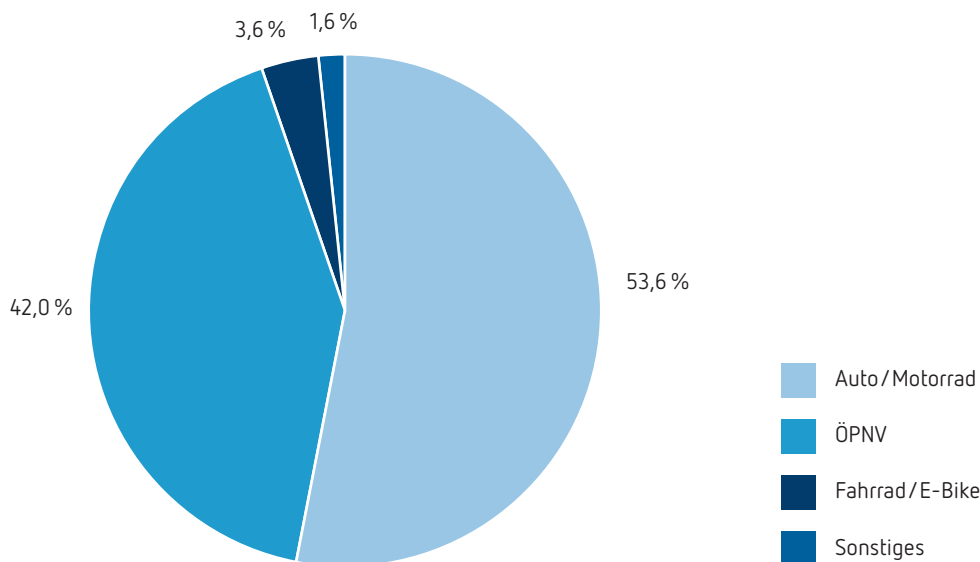
102 Bei der Befragung an den Flughäfen Tegel und Schönefeld im Jahr 2019/20 beurteilen 60,8 % der befragten Betriebe die ÖPNV-Anbindung des BER als schlecht oder sehr schlecht. Auch die Anbindung des damaligen Flughafens Schönefeld wird deutlich schlechter beurteilt als die heutige Anbindung des BER (45,8 % der Befragten nehmen die Anbindung des Flughafens Schönefeld als schlecht oder sehr schlecht wahr.) (WFBB 2020).

103 Dies gilt umso mehr, da der Flugverkehr seit der Nach-Corona-Zeit wieder stetig an Bedeutung gewinnt (vgl. Abschnitt 3.1), sprich der Bedarf an einer guten Erreichbarkeit steigt.

Neben der Beurteilung der Qualität der ÖPNV-Anbindung werden die Betriebe am BER auch aufgefordert, anzugeben, mit welchen Verkehrsmitteln Ihre Beschäftigten aktuell zu ihrem Betrieb kommen. Darüber hinaus sollten die Befragten einschätzen, wie hoch der prozentuale Anteil der Beschäftigten ist, die das jeweilige Verkehrsmittel nutzt. Abbildung 16 zeigt, dass eine große Anzahl an Beschäftigten am BER den ÖPNV nutzen, um zur Arbeit zu gelangen.

Die Verkehrsmittelnutzung der Beschäftigten am BER bestätigt die gute ÖPNV-Anbindung des Flughafens.

Abbildung 16: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe des BER (Angaben in %)¹⁰⁴



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

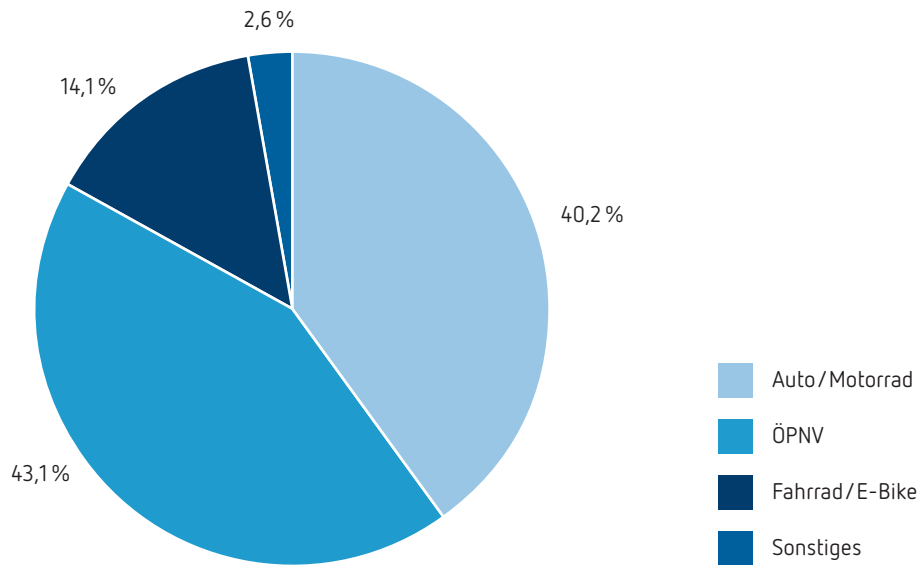
Auch wenn der motorisierte Individualverkehr (Auto/Motorrad) mit 53,6 % geschätztem Nutzungsanteil das meistgenutzte Verkehrsmittel der Beschäftigten am BER ist, greifen nach Einschätzung der Befragten immerhin 42 % der am Flughafen Tätigen auf den ÖPNV zurück. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass fast 55 % der Einpendler in die Gemeinde Schönefeld von außerhalb der Flughafenregion kommen (vgl. Tabelle 23) dürften diese Zahlen für eine hinreichend gute Anbindung des BER an den ÖPNV stehen. Fahrräder, E-Bikes und sonstige Verkehrsmittel (z. B. zu Fuß, [Elektro-] Roller) spielen bei den Berufspendlern hingegen eine untergeordnete Rolle, was ebenfalls den spezifischen Pendlerverflechtungen der Gemeinde Schönefeld geschuldet sein dürfte.

Die Befragten in den Betrieben in der Berliner Flughafenregion gehen davon aus, dass Auto und Motorrad bei ihren Beschäftigten seltener als Verkehrsmittel im Berufspendelverkehr genutzt werden (Abbildung 17). Geschätzt nutzen nur gut 40 % der Beschäftigten in der Berliner Flughafenregion das Kfz um zur Arbeit zu gelangen. Deutlich über 40 % greifen auf den ÖPNV zurück und immerhin geschätzte 14,1 % kommen mit dem Fahrrad zur Arbeit. Auch der Anteil des Fußverkehrs liegt klar, wenn auch auf niedrigem Niveau, über dem am BER. Wie zu erwarten, kommen die spezifischen Verkehrsbedingungen des städtischen Verdichtungsraums auch bei den Berufspendlern deutlich zum Tragen.

Die Verkehrsmittelnutzung der Beschäftigten in der Flughafenregion spiegelt die regionale Verkehrsinfrastruktur wider.

¹⁰⁴ Konkrete Frage: Mit welchen Verkehrsmitteln gelangen Ihre Beschäftigten am Flughafen BER aktuell zur Arbeit? (Bitte ankreuzen.) Bitte schätzen Sie den prozentualen Anteil Ihrer Beschäftigten, die das jeweilige Verkehrsmittel nutzen.

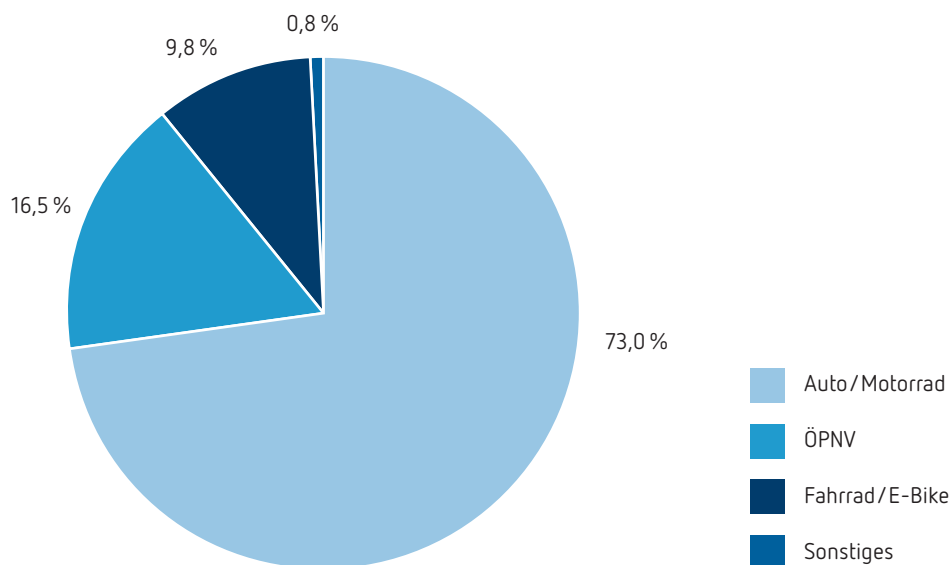
Abbildung 17: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe der Berliner Flughafenregion (Angaben in %)¹⁰⁵



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Umgekehrt kommen Auto und Motorrad in den in Teilen ländlichen Regionen der Brandenburger Flughafenregion eine herausragende Bedeutung bei den Berufspendelnden zu (Abbildung 18).

Abbildung 18: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe der Brandenburger Flughafenregion (Angaben in %)



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

Laut Befragung nutzen 73 % der Beschäftigten in den Brandenburger Betrieben der Flughafenregion das Kfz, um zur Arbeit zu kommen. Demgegenüber greifen nur 16,5 % auf das Angebot des ÖPNV zurück und immerhin knapp 10 % – und damit ein deutlich höherer Anteil als am BER – nutzen das Fahrrad.

¹⁰⁵ Konkrete Frage: Mit welchen Verkehrsmitteln gelangen Ihre Beschäftigten aktuell zu Ihrem Betrieb/ihrer Behörde? (Bitte ankreuzen.) Bitte schätzen Sie den prozentualen Anteil Ihrer Beschäftigten, die das jeweilige Verkehrsmittel nutzen.

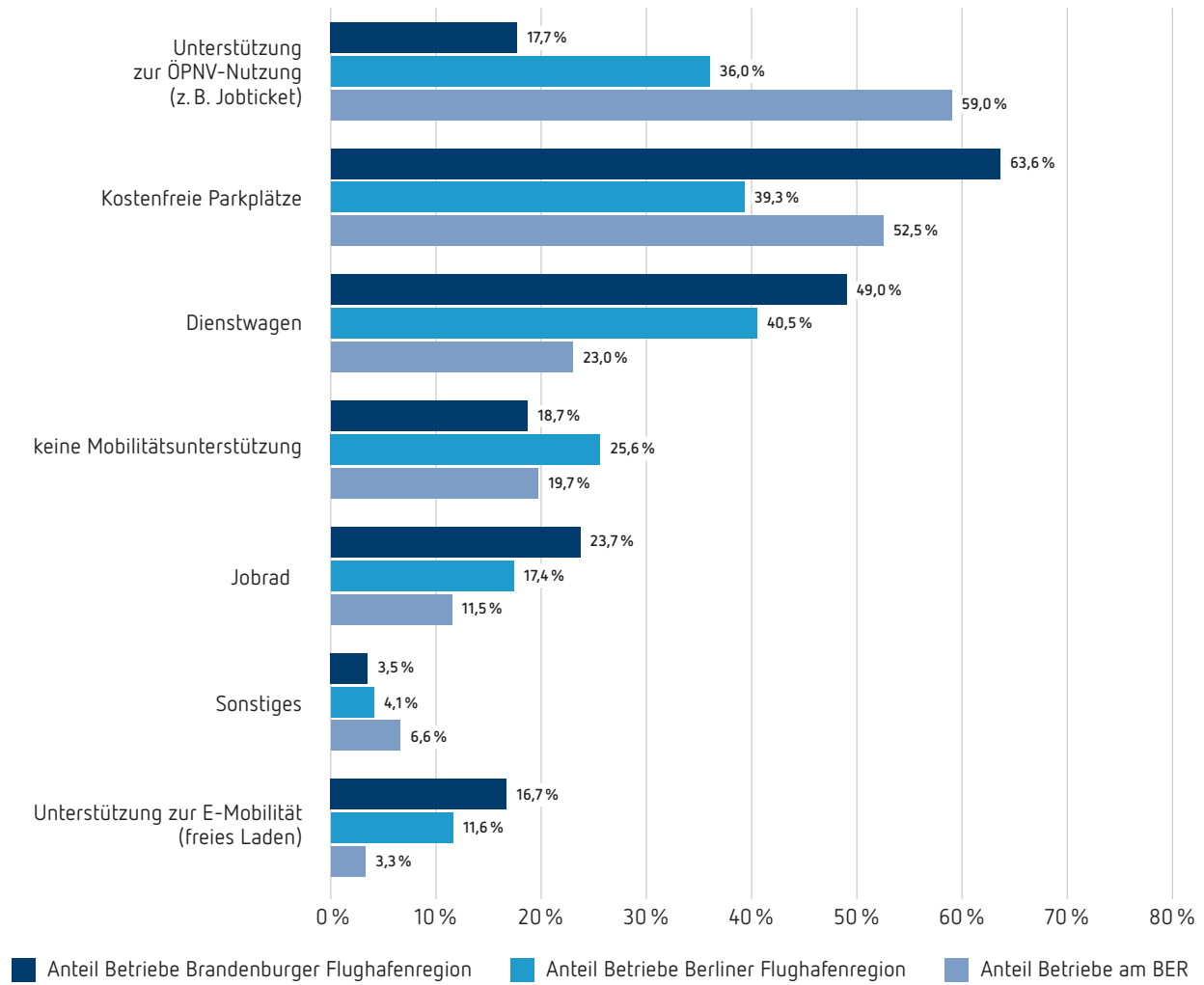
Insgesamt spiegelt die Einschätzung der Befragten zur Verkehrsmittelnutzung der Belegschaften sowohl die räumlichen wie auch die arbeitsmarktlichen Gegebenheiten am Flughafen BER und in der Flughafenregion wider. Im städtischen Ballungsraum ist der ÖPNV besser ausgebaut als in den ländlichen Regionen Brandenburgs, was sich auch in einer stärkeren Nutzung des ÖPNV als Verkehrsmittel niederschlägt. In der ländlich geprägten Brandenburger Flughafenregion ist der ÖPNV im Vergleich zum Kfz vermutlich oftmals eine Alternative, die mit relevantem Mehraufwand bei der Nutzung einhergeht. Dass das Fahrrad in der Brandenburger Flughafenregion ein durchaus relevantes Verkehrsmittel für Berufspendler ist, bestätigt, dass die Pendlerverflechtungen in dieser Region nicht ganz so ausgeprägt sind wie am BER. Im Hinblick auf die sehr hohen Aus- und Einpendlerquoten der Gemeinde Schönefeld (vgl. Tabellen 21/22) lässt sich auf Basis der Einschätzung zur Verkehrsmittelnutzung nicht schlussfolgern, ob die Erreichbarkeit des BER mit dem Fahrrad ausreichend oder entwicklungsbedürftig ist. Da die große Mehrzahl der Beschäftigten am BER nicht im direkten Flughafenumfeld wohnt, kommt das Fahrrad vermutlich nur für eine geringe Anzahl an Flughafenbeschäftigten überhaupt in Frage.

Die Betriebe am BER und in der Flughafenregion wurden schließlich gefragt, ob sie aktuell „Förderinstrumente“ zur Unterstützung der Mobilität ihrer Beschäftigten nutzen und wenn ja, welche. Abbildung 19 zeigt, dass in allen hier unterschiedenen Regionen ein breites Setting an Unterstützungsangeboten durch die Betriebe vorgehalten wird:

Fast 60 % der Betriebe am Flughafen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Nutzung des ÖPNV. Die genutzten Instrumente zur Unterstützung der Mobilität der Belegschaften spiegeln ansonsten die bereits skizzierten regionalen Unterschiede der Verkehrsinfrastruktur sowie die damit einhergehende unterschiedliche Relevanz der verschiedenen Verkehrsmittel wider. In der Brandenburger Flughafenregion fokussiert der größte Anteil der Betriebe auf eine Unterstützung der Kfz-Nutzung. Die Betriebe der Berliner Flughafenregion bieten Maßnahmen der Mobilitätsunterstützung insgesamt etwas seltener an als in den anderen Regionen.

Mobilitätsunterstützung durch die Betriebe.

Abbildung 19: Genutzte Instrumente zur Unterstützung der Mobilität der Beschäftigten durch die Betriebe am BER und die Betriebe in der Flughafenregion (Antworten in %)¹⁰⁶



Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB 2024)

106 Konkrete Frage(n): Nutzen Sie zur Unterstützung der Mobilität Ihrer Beschäftigten am Flughafen BER aktuell „Förderinstrumente“? Wenn ja, welche sind das? Bzw.: Nutzen Sie zur Unterstützung der Mobilität der Beschäftigten Ihres Betriebes / Ihrer Behörde aktuell „Förderinstrumente“? Wenn ja, welche sind das?

6 FAZIT

Der BER und die umliegende Flughafenregion sind Wachstumsmotoren innerhalb der Hauptstadtregion. Der BER verzeichnet seit seiner Eröffnung im Herbst 2020 nicht nur einen stetigen Zuwachs bei Fluggästen, Flugbewegungen und Luftfracht. Er ist heute auch zentraler Bestandteil der regionalen Infrastrukturausstattung und trägt entscheidend zur Standortattraktivität bei, indem er die kontinentale und interkontinentale Anbindung der Hauptstadtregion sicherstellt. Darüber hinaus geht der Betrieb des Flughafens mit beträchtlichen Personalbedarfen einher. Aktuell liegt die Gesamtbeschäftigung am BER bei mehr als 20.000 Personen. Auch in Zukunft ist mit weiteren Wachstumsimpulsen am Flughafen zu rechnen, denn knapp 38 % der befragten Betriebe erwarten in den nächsten Jahren weitere Beschäftigungszuwächse. Nochmals dynamischer zeichnen sich die Entwicklungen in der umliegenden Flughafenregion ab. Im Brandenburger Teil der Flughafenregion ist die Beschäftigung zwischen 2015 und 2023 um 37.517 Personen auf 170.773 Beschäftigte gewachsen. Dies entspricht fast der Hälfte des gesamten Beschäftigungswachstums des Landes Brandenburg in diesem Zeitraum. Gleiches gilt für Berlin und damit auch für den Berliner Teil der Flughafenregion. Zwischen 2015 und 2023 ist die Beschäftigung in Berlin um 28,1% und damit nahezu genauso stark wie im Brandenburger Teil der Flughafenregion gestiegen. Ebenso wie am BER erwartet auch die Mehrheit der befragten Betriebe in der Flughafenregion in Zukunft eine konstante bzw. steigende Beschäftigungsentwicklung. Folglich sind auch in der Flughafenregion in den nächsten Jahren weitere Wachstumsdynamiken zu erwarten.

Bei der Deckung ihrer Personalbedarfe, die sich nicht nur aus Wachstum, sondern auch aufgrund von Fluktuation und vor allem altersbedingtem Ausscheiden ergeben, stehen die Betriebe am BER und in der Flughafenregion zunehmend vor komplexen Herausforderungen. Denn die anhaltend gute Lage auf dem Arbeitsmarkt der Hauptstadtregion geht auf Seiten der Unternehmen immer öfter mit nur noch schwer zu managenden Arbeits- und Fachkräftengpässen einher. Dies betrifft alle Betriebe, nicht nur die, die wachsen. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage war zu erwarten, dass Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung einen hohen Stellenwert bei den Betrieben einnehmen. Mit welcher Deutlichkeit die Herausforderungen der Betriebe bei der Personalgewinnung in den Befragungen zutage treten, ist dann aber doch überraschend. Sowohl am BER als auch in der Flughafenregion (hier zusammen mit hohen Personalkosten) ist die Gewinnung des benötigten Personals die mit Abstand schwerwiegendste Herausforderung für die befragten Betriebe. Die Probleme der Betriebe bestehen vor allem bei der Akquise von qualifiziertem Personal, deutlich weniger im Helfersegment. Insgesamt ist festzustellen, dass die Betriebe am BER die Herausforderungen bei der Personalbeschaffung weniger schwerwiegend einschätzen als in der Flughafenregion. Innerhalb der Flughafenregion sind die Betriebe im Brandenburger Teil nochmals stärker von Stellenbesetzungsproblemen betroffen als die Betriebe im Berliner Teil. Hier schlagen die unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen in Brandenburg und Berlin sichtbar durch. Während in Brandenburg und noch stärker im Brandenburger Teil der Flughafenregion – abseits des Helfersegments – Engpässe über große Teile des gesamten Berufsspektrums bestehen, sind in den Arbeitsmarktstatistiken der BA für Berlin nur punktuell Engpasslagen zu erkennen. Umso überraschender ist, dass alle befragten Betriebe am BER und in der Flughafenregion das Vorhandensein von nur wenigen oder gar keinen Bewerberinnen und Bewerbern als Hauptursache für Probleme bei der Personalakquise ausmachen. Als weitere Hemmnisse für die Stellenbesetzung nennen die Betriebe zu hohe Gehaltsforderungen der Bewerberinnen und Bewerber sowie das Fehlen notwendiger Kompetenzprofile.

Bei der Personalgewinnung setzen die Betriebe am BER und in der Flughafenregion vor allem auf ihre eigenen Beschäftigten. Diese tragen durch

Der BER und die Flughafenregion sind Wachstumsmotoren innerhalb der Hauptstadtregion.

Gewinnung von Personal stellt für die Betriebe am BER und in der Flughafenregion aktuell die mit Abstand größte Herausforderung dar.

Die eigenen Beschäftigten gewinnen bei der Personalakquise mehr und mehr an Bedeutung. Das Potenzial ausländischer Beschäftigung wird nicht vollumfänglich ausgeschöpft.

Weiterempfehlung am häufigsten zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung bei. Erst danach folgen betriebliche Aktivitäten des Personalmarketings. Die Betriebe am BER arbeiten darüber hinaus häufiger mit Personaldienstleistern zusammen. Die Betriebe in der Flughafenregion engagieren sich stärker in der betrieblichen Ausbildung. Mit Blick auf die herausragende Bedeutung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte für das Beschäftigungswachstum in der Region in den letzten Jahren erscheint der Anteil der Betriebe, die der Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten eine große Bedeutung beimessen, ausbaufähig. Zwar geben fast ein Drittel der befragten Betriebe am BER und gut ein Viertel in der Flughafenregion an, dass die Akquise von ausländischen Beschäftigten im Inland ein wichtiger Baustein für die Personalgewinnung ist. Umgekehrt misst aber ein ebenso großer Teil der befragten Betriebe der Rekrutierung von ausländischen Beschäftigten nur eine geringe Bedeutung bei. In diesem Feld bestehen somit durchaus Möglichkeiten, bisher noch ungenutzte Arbeits- und Fachkräftepotenziale zu erschließen. Dies gilt im besonderen Maße für die Personalgewinnung im Ausland. Für die große Mehrheit der befragten Betriebe spielen derartige Maßnahmen bisher nur eine untergeordnete Rolle bei der Personalbeschaffung.

Aktivitäten der Personalgewinnung müssen mit betriebsorganisatorischen Maßnahmen zur Optimierung des Fach- und Arbeitskräfteeinsatzes flankiert werden.

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse eindrucksvoll, dass die Betriebe bei der Personalgewinnung zusehends an ihre Grenzen stoßen und auf begrenzte Personalressourcen mit entsprechenden Anpassungsstrategien reagieren. Die Entwicklung mehrgleisiger Strategien, die auf eine Kombination von verstärkten Maßnahmen zur Personalakquise bei gleichzeitiger Anpassung des Geschäftsbetriebes an begrenzte Personalressourcen abstellen, erscheint dabei aufgrund anhaltender Engpasslagen auf dem Arbeitsmarkt alternativlos. Um neues Personal zu gewinnen und vorhandenes zu halten und zu bilden, müssen die Betriebe ihre Maßnahmen des Employer Branding und ihre Aktivitäten im Bereich der Aus- und Weiterbildung verstärken, die Belastungsgrenzen ihrer Belegschaft im Blick behalten und attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Eine alleinige Fokussierung auf höhere Löhne greift in diesem Zusammenhang zu kurz, denn die Betriebe am BER und insbesondere in der Flughafenregion nehmen die gestiegenen Personalkosten bereits aktuell als große Herausforderung wahr. Daher müssen die Betriebe gleichzeitig ihre Produktivität steigern, um die notwendigen attraktiven Löhne anbieten und auch wirtschaftlich tragen zu können. Die Befragungsergebnisse legen den Schluss nahe, dass ein Teil der befragten Betriebe diesen Weg bereits eingeschlagen hat und auf begrenzte Personalressourcen mit Investitionen in die Digitalisierung von Geschäftsprozessen, die Anschaffung arbeitssparender Maschinen sowie in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten reagiert. Eine weitere Stellschraube, die die Betriebe bei der Bewältigung von Arbeits- und Fachkräfteengpässen noch stärker nutzen können, besteht in der Ausweitung des Arbeitsvolumens bei gegebenem Personalbestand durch die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen. Sowohl die Befragungsergebnisse als auch die Befunde in den Arbeitsmarktstatistiken deuten in diesem Handlungsfeld auf entsprechende Potenziale hin. Daher ist den Betrieben durchaus zu empfehlen, im Einvernehmen mit den Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeitmodellen zu suchen, um das Arbeitsvolumen zu steigern und gleichzeitig attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten.

Die Betriebe am BER sind wirtschaftlich hochgradig mit der Flughafenregion verflochten.

Die Betriebe am Flughafen BER sind in hohem Maße wirtschaftlich mit der Flughafenregion verflochten. Sowohl die Nutzung von Flächen außerhalb des Flughafens als auch die Dienstleistungsbeziehungen zu den Betrieben in der Flughafenregion sind stark ausgeprägt. Selbst materielle Vorleistungen aus der Flughafenregion spielen für die Betriebe am Flughafen eine relevante Rolle. Umgekehrt fallen die Wechselbezüge zwar geringer aus, was im Wesentlichen an der Größe und höheren Diversität der Flughafenregion im Vergleich zum Flughafen liegen dürfte. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Flughafen für die Betriebe der Flughafenregion ein bedeutsamer wirtschaftlicher Faktor ist. Die Betriebe am BER stehen deutlich häufiger vor der Herausforderung, dass Personal von Betrieben in der Flughafenregion abgeworben

wird. Auch das dürfte allerdings der Größe der Teilarbeitsmärkte und der unterschiedlichen Branchenstrukturen geschuldet sein. In der Flughafenregion scheint sich das Verhältnis von Personalgewinnung durch den Flughafen und Personalabgängen die Waage zu halten. Eine weitere Zuspitzung von Fach- und Arbeitskräfteengpässen in der Flughafenregion aufgrund der Eröffnung des BER lassen die Befragungsergebnisse nicht erkennen. Die Differenzierung zwischen Brandenburger und Berliner Betrieben in der Flughafenregion zeigt, dass die Brandenburger Betriebe deutlich stärker auf den Flughafen orientiert sind als die Berliner. Wiederum dürfte das im Wesentlichen auf die Unterschiede in der Branchenstruktur zwischen Brandenburg und dem städtisch geprägten Berlin zurückzuführen sein. Auch die personalpolitischen Verflechtungen zwischen den Betrieben am BER und denen in der Flughafenregion sind in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt.

Mit Blick auf die Entwicklung der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Flughafen und Flughafenregion geht die große Mehrzahl der Betriebe am BER davon aus, dass sich diese stabilisieren oder sogar zunehmen werden. Von den Betrieben in der Flughafenregion rechnet ein größerer Anteil damit, dass die wirtschaftliche Bedeutung des Flughafens für sie zurückgehen wird. Worin diese gegenläufige Einschätzung begründet liegt, ließ sich auf Basis der vorliegenden Daten allerdings nicht beantworten. Die Betriebe in der Flughafenregion rechnen vor allem bei den personalpolitischen Verflechtungen mit einem deutlichen Bedeutungsrückgang des Flughafens. Auch diese Einschätzung ist bei den Betrieben am BER nicht so stark ausgeprägt. Sollten sich die Erwartungen der befragten Betriebe bewahrheiten, würden die Beschäftigten am BER für den regionalen Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung verlieren, während der BER weiterhin stark vom regionalen Umfeld profitiert.

Der Arbeitsmarkt der Gemeinde Schönefeld und damit auch des BER ist in außergewöhnlich hohem Maße durch Einpendelnde geprägt. Weniger als 5% der Beschäftigten in der Gemeinde haben auch ihren Wohnort in Schönefeld. Der Vergleich der Pendlerquoten der Gemeinde Schönefeld mit denen der Bundesländer Berlin und Brandenburg bestätigt die überdurchschnittliche Arbeitsmarktverflechtung der Region. Die Entwicklungen im Zeitverlauf zeigen darüber hinaus, dass es mit Eröffnung des BER nicht zu relevanten Verschiebungen der Arbeitsmarktdynamik gekommen ist. Dass die Betriebe am Flughafen den regionalen Arbeitsmarkt abschöpfen würden, lässt sich aus den Daten der BA nicht ableiten. Die Auswertung der Einpendlerströme nach Herkunftsregion verdeutlicht nochmals, dass die Betriebe am BER zu großen Teilen auf den regionalen Arbeitsmarkt zugreifen, wobei ein relevanter Anteil der Beschäftigten aus Berliner und Brandenburger Regionen außerhalb der Flughafenregion kommen dürfte. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Gemeinde Schönefeld auch eine gewisse nationale Strahlkraft hat, sowohl was den Anteil an Beschäftigten aus dem Bundesgebiet angeht als auch im Hinblick auf die entsprechenden Zuwachsraten zwischen 2018 und 2023. Es ist hoch wahrscheinlich, dass es den Betrieben am BER zunehmend gut gelingt, Beschäftigte aus dem gesamten Bundesgebiet zu erreichen. Schließlich bestätigt die Analyse der Auspendlerströme nach Zielregion, dass der BER die gewachsenen Arbeitsmarktstrukturen nur wenig irritiert haben dürfte. Ein deutlicher Anstieg der arbeitsmarktlichen Fluktuationsquote lässt sich nicht erkennen.

Die Erreichbarkeit der Betriebe am BER und in der Brandenburger Flughafenregion mit dem ÖPNV ist als solide zu beschreiben. Die Betriebe in der Berliner Flughafenregion schätzen die ÖPNV-Anbindung überwiegend als ausreichend oder sogar gut ein. Auch wenn einige der befragten Betriebe weiteres Optimierungspotenzial bei der ÖPNV-Anbindung sehen, zeigt der Vergleich mit der Befragung aus dem Jahr 2019/20, dass sich die Situation in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Auch die Einschätzung zur Verkehrsmittelnutzung der Belegschaften weist eher auf eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur hin. Trotz der hohen Bedeutung von Einpendelnden für den Arbeitsmarkt der Gemeinde Schönefeld nutzt am BER und in der Ber-

Die Betriebe am Flughafen rechnen mit einer weiter zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung mit dem Flughafenumfeld.

Der regionale Arbeitsmarkt ist für den BER von hoher Relevanz, ohne dass sich erkennen ließe, dass die Eröffnung des BER zu größeren Irritationen auf diesem Arbeitsmarkt geführt hätte.

Gute Erreichbarkeit der Betriebe am BER und in weiten Teilen der Flughafenregion mit dem ÖPNV.

liner Flughafenregion ein relevanter Anteil der Beschäftigten den ÖPNV oder das Rad, um zur Arbeit zu gelangen. Das ist umso erstaunlicher, wenn man bedenkt, dass annähernd 55 % der Beschäftigten in der Gemeinde Schönefeld von außerhalb der Flughafenregion einpendeln. Wenig überraschend spielt in der Brandenburger Flughafenregion das Kfz eine deutlich größere Rolle bei den Berufspendelnden. Die Instrumente zur Unterstützung der Arbeitsmobilität sind in allen befragten Betrieben breit gestreut und fokussieren sich auf das zentrale Verkehrsmittel der Region.

LITERATUR

Adverb Technologies Limited (2024): Warum investieren die Flughäfen in die Automatisierung?, eingesehen unter: <https://addverb.com/de/warum-investieren-flughafen-in-die-automatisierung-/>, am: 18.09.2024

agiplan GmbH (2020): Erstellung eines Gewerbeflächenkonzeptes im Umfeld des Flughafens Berlin Brandenburg „Willy Brandt“ – Endbericht (unveröffentlicht)

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2023): Metadaten. Unternehmensregister-System (URS), Potsdam

Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (2024): ADV-Monatsstatistik Dezember 2023, Berlin

Behrendt, Melanie (2021): Fachkräftesicherung: Personalarbeit in kleinen Unternehmen muss strategischer und professioneller werden, idw – Informationsdienst Wissenschaft, Pressemitteilung Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Bogai, Dieter/Wesling, Mirko (2011): Beschäftigungseffekte von Großflughäfen: eine kritische Bestandsaufnahme. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 31, S. 75–91

Bundesagentur für Arbeit (2024): Meldeverfahren zur Sozialversicherung, eingesehen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service/meldeverfahren-sozialversicherung>, am: 11.09.2024

Bundesagentur für Arbeit (2024b): Methodische Hinweise zum Thema Beschäftigung, eingesehen unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html>, am: 04.10.2024

Bundesagentur für Arbeit (2024c): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023, Nürnberg

Burstedde, Alexander/Werner, Dirk (2023): Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne, IW-Kurzbericht 23/2023

Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hrsg.) (2023): Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation. DIHK-Report Fachkräfte 2023/2024, Berlin

Eurostat (2024): Arbeitnehmer, die Schichtarbeit leisten, als Prozentsatz aller Arbeitnehmer, nach Geschlecht und Alter (%), eingesehen unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewpshi/default/table, am: 08.10.2024

Fitzenberger, Bernd (2023): Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch!, eingesehen unter: <https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>, am: 06.11.2024

Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (2024a): Verkehrsstatistik, eingesehen unter: <https://corporate.berlin-airport.de/de/unternehmen-presse/ber/verkehrsstatistik.html>, am: 11.09.2024

Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (2024b): Sonderauswertung (unveröffentlicht)

Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (2024c): Flughafen- und Besucherausweise, eingesehen unter: <https://corporate.berlin-airport.de/de/geschaefts-partner/security-services/flughafenausweise.html>, am: 11.09.2024

Fuest, Clemens/Jäger, Simon (2023): Höhere Löhne gegen den Fachkräftemangel? in: Aus Politik und Zeitgeschichte, eingesehen unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548770/hoehere-loehne-gegen-den-fachkraeftemangel/>, am 06.11.2024

International Air Transport Association (IATA) (2024): Anzahl der Flüge in der weltweiten Luftfahrt von 2014 bis 2023 (in Millionen) [Graph], in Statista, eingesehen unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/411620/umfrage/anzahl-der-weltweiten-fluege/>, am: 16.09.2024

Hildebrandt, Susanne/Dehl, Terese/Zich, Karsten/Nolting, Hans-Dieter (2023): Gesundheitsreport 2023. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck, Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung (Band 44), Hamburg

Kubis, Alexander (2023): IAB-Stellenerhebung 1/2023: 1,75 Millionen offene Stellen am Arbeitsmarkt, eingesehen unter: <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-1-2023-175-millionen-offene-stellen-am-arbeitsmarkt/>, am: 25.10.2024

Kunath, Gero/Malin, Lydia/Seyda, Susanne/Werner, Dirk (2023): Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen, KOFA Kompakt 10/2023

Leclerque, Cornelia/Fritzsche, Birgit (2024a): Entwicklung und Struktur der Beschäftigung von Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt, IAB-Regional, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 1|2024

Leclerque, Cornelia/Fritzsche, Birgit (2024): Entwicklung und Struktur der Beschäftigung von Ausländer*innen in Thüringen, IAB-Regional, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 2|2024

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (hrsg.) (2023): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der siebenundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Potsdam

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (hrsg.) (2024): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der siebenundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Potsdam

Seibert, Holger (2024): Die Fachkräftesituation in der Brandenburger Industrie. 35. Zukunftsdialog: „Fachkräfte für das Industrieland Brandenburg“, Präsentation (unveröffentlicht)

Spiegel Plus (2023): „Die These vom Fachkräftemangel stimmt so nicht“ (Spiegel-Interview mit Simon Jäger vom 31.01.2023), dauerhafte Adresse des Dokuments: https://bib-voebb.genios.de/document/SPPL__9e1619fa-03fec6ab696a28077c309ed29f975f0c

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a): Sonderauswertung (unveröffentlicht)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024b): Tabellen, Gemeindedaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wohn- und Arbeitsort, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024c): Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024d): Tabellen, Beschäftigtenstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen), Deutschland, Länder und Kreise, Nürnberg, Datenstand September 2015 – September 2023

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024e): Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen), Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024f): Tabellen, Berufsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen), Nürnberg

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen 2008, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Pressemitteilung Nr. 153 vom 30. April 2020, eingesehen unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_153_464.html, am 06.05.2024

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Teilzeitquote nach Geschlecht in der Altersgruppe 15 Jahre und älter, eingesehen unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tab-Teilzeitquote-nach-geschlecht-f25.html?nn=641904>, am 07.10.2024

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): Verbraucherpreisindizes: Gesamtindex und 12 Abteilungen, eingesehen unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Tabellen/Verbraucherpreise-12Kategorien.html?nn=214056#236130>, am 11.10.2024

Sutera, Markus (2023): Studie entlarvt Klischees über Generation Z: Wie sich Berufsanfänger das Arbeitsleben wünschen, eingesehen unter: <https://www.spiegel.de/start/berufswuensche-der-generation-z-lieber-ein-hohes-gehalt-als-einen-arbeitgeber-der-gutes-tut-a-8d7fdbee-bb91-4720-a789-81c30492c292>, am 19.06.2024

Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn)/Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) (2024): Durchführung einer Betriebsbefragung der Betriebe am Flughafen BER und im Flughafenregion (unveröffentlicht)

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (Hrsg.) (2020): Beschäftigungs- und Fachkräftesituation an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg: Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigungsentwicklung am BER, Potsdam

Tabelle 25: Flughafenregion – Zuordnung von Brandenburger Gemeinden und Berliner Bezirken

REGION	LANDKREIS/BEZIRK	GEMEINDE/BEZIRK
Flughafenregion insgesamt		
Flughafenregion Brandenburg	Dahme-Spreewald	Schönefeld
		Mittenwalde
		Königs-Wusterhausen
		Wildau
		Zeuthen
		Schulzendorf
		Eichwalde
		Bestensee
		Heidensee
		Groß Köris
		Schwerin
		Teupitz
		Halbe
		Schönwald
		Rietzneuendorf-Staakow
	Potsdam-Mittelmark	Golßen
		Teltow
		Kleinmachnow
		Stahnsdorf
		Nuthetal
		Michendorf
	Teltow-Fläming	Ludwigsfelde
		Großbeeren
		Blankenfelde-Mahlow
		Rangsdorf
		Trebbin
		Zossen
		Oder-Spree
	Erkner	
	Spreenhagen	
Rauen		
Grünheide (Mark)		
Märkisch-Oderland	Fürstenwalde/Spree	
	Hoppegarten	
Flughafenregion Berlin	Tempelhof-Schöneberg	
	Neukölln	
	Treptow-Köpenick	

Tabelle 26: Branchenstruktur der befragten Betriebe in der Flughafenregion (in %)

RANG	BRANCHE	ANTEIL BETRIEBE IN %
1	Baugewerbe	17,9%
2	Verarbeitendes Gewerbe	11,9%
3	Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	9,2%
4	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL	8,7%
5	Gesundheits- und Sozialwesen	8,0%
5	Erbringung von sonstigen DL	8,0%
6	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen DL	7,1%
7	Verkehr und Lagerei	5,5%
8	Wasserversorgung; Entsorgung	3,9%
9	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	3,9%
10	Gastgewerbe	3,7%
11	Information und Kommunikation	3,0%
12	Grundstücks- und Wohnungswesen	3,0%
13	Erziehung und Unterricht	2,8%
14	Energieversorgung	1,1%
15	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,7%
16	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7%
17	Sonstiges	0,9%

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB (2024))

Tabelle 27: Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquoten nach Berufssectoren (Jahresdurchschnitt 2023)

BERUFSSEKTOREN	ANFORDERUNGS-NIVEAU (KLDB 2010)	ARBEITSSUCHENDEN-STELLEN-RELATION					BERUFS-SPEZIFISCHE ARBEITSLIQUOTE		
		SCHÖNE-FELD	FLUGHAFENREGION (INSGESAMT)	FLUGHAFENREGION (BRANDENBURG)	FLUGHAFENREGION (BERLIN)	BRANDENBURG	BERLIN	BRANDENBURG	BERLIN
Insgesamt	Insgesamt	0,89	10,89	2,83	20,67	5,12	16,68	5,9	9,1
	Helfer	1,01	18,48	4,45	34,63	12,07	39,73	19,7	27,6
	Fachkraft	0,54	5,25	1,45	10,57	2,74	8,80	3,7	6
	Spezialist	1,29	9,56	2,68	15,64	2,86	12,75	2,6	5,8
	Experte	1,62	14,74	3,25	24,07	2,91	10,93	2,4	4,7
S1 Produktionsberufe	Insgesamt	0,93	5,96	1,80	11,52	3,60	10,10	6,9	9,6
	Helfer	3,41	17,00	6,43	23,93	12,06	26,74	21,2	27,7
	Fachkraft	0,57	3,48	1,24	7,15	2,36	6,51	4,9	7,5
	Spezialist	1,20	6,14	1,43	13,70	2,15	12,36	2,7	4,8
	Experte	0,89	5,85	1,29	10,08	1,73	5,91	4,3	5,1
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Insgesamt	1,43	15,97	3,69	27,43	4,68	20,80	5,1	8,7
	Helfer	1,66	23,38	5,08	42,34	10,20	42,12	15,2	23,2
	Fachkraft	0,93	9,43	2,39	16,33	2,81	12,06	3	5,7
	Spezialist	2,01	10,47	3,58	15,34	2,77	12,51	4,3	7,1
	Experte	1,84	26,64	4,44	46,36	3,28	21,24	2	4,5
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	Insgesamt	1,81	12,38	3,70	19,30	5,81	15,41	4,3	7,2
	Helfer	26,33	164,66	34,63	286,29	61,94	207,63	28,8	36
	Fachkraft	0,99	5,17	2,07	7,71	3,40	6,67	2,8	4
	Spezialist	1,33	11,42	3,44	17,21	3,55	13,48	2,2	5,7
	Experte	2,90	20,13	6,25	30,28	4,20	12,97	2,2	4,2
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	Insgesamt	1,64	12,77	2,79	19,33	3,24	8,20	4	6,8
	Helfer	keine Stellen	15,84	8,00	17,25	5,36	16,09	x	x
	Fachkraft	1,32	7,94	2,31	11,54	2,93	10,60	x	7
	Spezialist	1,04	15,25	1,95	33,08	3,74	18,00	x	7,3
	Experte	4,26	14,42	3,94	19,20	3,08	5,63	4,8	7,6
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Insgesamt	0,39	7,77	1,71	19,32	5,41	19,37	9,9	16,9
	Helfer	0,46	10,13	2,66	21,05	9,10	26,84	19,6	27,5
	Fachkraft	0,32	5,60	0,90	18,96	2,75	13,84	4,7	10,3
	Spezialist	0,37	2,10	1,32	2,70	1,98	2,97	x	1,8
	Experte	0,21	5,62	2,15	9,23	3,01	5,52	x	x

x) Nachweis nicht sinnvoll. Aus methodischen Gründen werden berufsspezifische Arbeitslosenquoten nicht ausgewiesen, wenn die Zahl der Bezugsgröße unter 10.000 liegt.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024f), eigene Berechnung, eigene Darstellung

Legende:

 < 2 – Anzeichen Engpass	Arbeitssuchenden-Stellen-Relation	 <3 – Anzeichen Engpass	berufsspezifische Arbeitslosenquote
 2 bis < 3 – schwache Anzeichen Engpass		 3 bis <4 – schwache Anzeichen Engpass	
 3 bis <4 – kein Anzeichen Engpass		 4 bis <5 – kein Anzeichen Engpass	
 4 und mehr – weit entfernt von Engpass		 5 und mehr – weit entfernt von Engpass	

Tabelle 28: Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifischen Arbeitslosenquoten in flughafenrelevanten Kernberufen (getrennt nach Anforderungsniveaus) (Jahresdurchschnitt 2023)

BERUFSHAUPTGRUPPEN	ARBEITSSUCHENDEN-STELLEN-RELATION						BERUFSSPEZIFISCHE ARBEITSLIQUOTE	
	SCHÖNE-FELD	FLUGHA-FENREGI-ON (INSGE-SAMT)	FLUGHA-FENREGI-ON (BRAN-DEN-BURG)	FLUGHA-FENREGI-ON (BERLIN)	BRAN-DENBURG	BERLIN	BRAN-DENBURG	BERLIN
Helfer								
Helfer (insgesamt)	1,01	18,48	4,45	34,63	12,07	39,73	19,70	27,60
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	2,10	33,65	6,04	72,48	15,14	80,04	24,00	33,60
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	0,39	10,85	2,40	65,80	9,07	54,05	14,40	21,50
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	0,20	1,72	0,61	8,75	2,06	8,13	x	x
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	0,19	4,71	2,35	6,03	8,38	8,96	x	48,20
54 Reinigungsberufe	5,42	40,98	7,72	91,34	15,31	63,46	17,90	27,30
62 Verkaufsberufe	19,61	155,65	21,34	427,48	42,56	355,73	37,40	51,90
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0,78	18,01	3,27	32,82	5,06	29,12	12,80	19,80
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	68,00	181,55	160,17	184,84	196,38	121,72	23,10	25,00
Fachkraft								
Fachkraft (insgesamt)	0,54	5,25	1,45	10,57	2,74	8,80	3,70	6,00
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,34	2,16	0,75	5,84	1,34	5,41	3,10	4,80
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	0,08	1,51	0,41	6,70	1,34	4,90	3,20	5,40
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	2,26	12,21	1,51	45,56	3,85	29,98	6,60	16,70
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	3,07	5,95	6,21	5,91	5,85	5,85	1,60	3,10
62 Verkaufsberufe	0,61	3,66	1,69	5,01	3,11	5,43	4,00	5,60
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0,26	10,18	2,42	15,82	2,32	13,55	3,20	5,00
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	2,25	7,51	3,09	11,85	5,21	7,62	3,20	3,40
Spezialist								
Spezialist (insgesamt)	1,29	9,56	2,68	15,64	2,86	12,75	2,60	5,80
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	0,59	3,92	1,44	7,95	2,07	10,38	x	1,90
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	0,28	2,15	1,00	4,96	1,69	3,84	x	x
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	keine Stellen, keine Arbeitssuchenden	44,00	15,60	keine Stellen	8,30	21,13	x	x
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1,07	6,40	3,59	8,32	3,39	7,94	2,80	4,10
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	0,89	14,31	3,57	25,36	5,81	17,35	3,50	7,50
72 Finanzdienstl.Rechnungsw., Steuerberatung	2,44	5,95	2,98	7,82	2,50	5,97	2,90	4,90
92 Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	27,00	39,08	9,08	51,12	10,15	56,84	x	8,60

BERUFSHAUPTGRUPPEN

ARBEITSSUCHENDEN-STELLEN-RELATION

BERUFSSPEZIFISCHE
ARBEITSLOSENQUOTE

	SCHÖNE- FELD	FLUGHA- FENREGI- ON (INSGE- SAMT)	FLUGHA- FENREGI- ON (BRAN- DEN- BURG)	FLUGHA- FENREGI- ON (BERLIN)	BRAN- DENBURG	BERLIN	BRAN- DENBURG	BERLIN
Experte								
Experte (insgesamt)	1,62	14,74	3,25	24,07	2,91	10,93	2,40	4,70
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	0,60	5,87	1,74	11,72	2,30	6,05	x	x
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	0,18	4,77	1,58	8,24	2,26	5,41	x	x
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	keine Stellen	keine Stellen	keine Stellen	keine Stellen	keine Stellen	198,50	x	x
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3,64	15,14	7,07	21,31	8,16	15,04	x	x
62 Verkaufsberufe	0,21	4,16	2,95	4,67	2,49	6,01	x	x
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0,13	21,07	2,96	67,16	5,60	26,17	x	x
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	5,29	38,95	9,20	73,72	7,14	15,28	1,60	4,00
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	2,38	7,83	3,06	11,52	2,77	6,60	x	3,10

x) Nachweis nicht sinnvoll. Aus methodischen Gründen werden berufsspezifische Arbeitslosenquoten nicht ausgewiesen, wenn die Zahl der Bezugsgröße unter 10.000 liegt.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024a), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024f), eigene Berechnung, eigene Darstellung

Legende:

Arbeitssuchenden-Stellen-Relation	
■	< 2 – Anzeichen Engpass
■	2 bis < 3 – schwache Anzeichen Engpass
■	3 bis < 4 – kein Anzeichen Engpass
■	4 und mehr – weit entfernt von Engpass

berufsspezifische Arbeitslosenquote	
■	< 3 – Anzeichen Engpass
■	3 bis < 4 – schwache Anzeichen Engpass
■	4 bis < 5 – kein Anzeichen Engpass
■	5 und mehr – weit entfernt von Engpass

Tabelle 29: Ursachen für Probleme bei der Personalakquise aus Sicht der Betriebe (Anteile in %)¹⁰⁷

MEHRFACHANTWORTEN DER BETRIEBE (ANTEILE IN %)	BER	FLUGHAFEN- REGION (INSGESAMT)	FLUGHAFEN- REGION (BRANDEN- BURG)	FLUGHAFEN- REGION (BERLIN)
Helfer/innen, Anlernkräfte				
Nur wenige oder gar keine Bewerber/innen	50,0%	42,3%	49,0%	36,4%
Kompetenzprofile der Bewerber/innen passen nicht	39,5%	26,4%	22,4%	30,0%
Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft	15,8%	13,9%	13,3%	14,5%
Geringe Flexibilität der Bewerber/innen zu Arbeitsort und Arbeitszeit	55,3%	35,6%	36,7%	34,5%
Zu hohe Gehaltsanforderungen	15,8%	27,4%	25,5%	29,1%
Formale Eignung der Bewerber/innen (z. B. polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis)	26,3%	6,7%	4,1%	9,1%
Rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte	42,1%	17,8%	19,4%	16,4%
Mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse	55,3%	38,9%	37,8%	40,0%
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	13,2%	11,1%	9,2%	12,7%
Keine Probleme	7,9%	9,6%	9,2%	10,0%
Keine Angabe	5,3%	12,5%	14,3%	10,9%
Beschäftigte mit Berufsausbildung				
Nur wenige oder gar keine Bewerber/innen	56,5%	69,1%	74,3%	64,3%
Kompetenzprofile der Bewerber/innen passen nicht	43,5%	42,5%	39,8%	45,1%
Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft	8,7%	6,8%	5,3%	8,2%
Geringe Flexibilität der Bewerber/innen zu Arbeitsort und Arbeitszeit	45,7%	35,1%	39,2%	31,3%
Zu hohe Gehaltsanforderungen	37,0%	47,9%	45,6%	50,0%
Formale Eignung der Bewerber/innen (z. B. polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis)	19,6%	3,4%	2,9%	3,8%
Rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte	21,7%	14,2%	15,2%	13,2%
Mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse	30,4%	29,7%	30,4%	29,1%
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	4,3%	17,0%	16,4%	17,6%
Keine Probleme	10,9%	4,0%	3,5%	4,4%
Keine Angabe	4,3%	5,7%	4,7%	6,6%
Meister/innen, Techniker/innen				
Nur wenige oder gar keine Bewerber/innen	53,3%	58,2%	63,2%	52,8%
Kompetenzprofile der Bewerber/innen passen nicht	20,0%	26,6%	23,2%	30,3%
Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft	0,0%	3,3%	2,1%	4,5%
Geringe Flexibilität der Bewerber/innen zu Arbeitsort und Arbeitszeit	26,7%	16,8%	13,7%	20,2%
Zu hohe Gehaltsanforderungen	20,0%	34,2%	31,6%	37,1%

¹⁰⁷ konkrete Frage: Welche Ursachen sehen Sie für Probleme/Herausforderungen bei der Personalakquise für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen? (Mehrfachantworten für jede Spalte möglich)

MEHRFACHANTWORTEN DER BETRIEBE (ANTEILE IN %)	BER	FLUGHAFEN- REGION (INSGESAMT)	FLUGHAFEN- REGION (BRANDEN- BURG)	FLUGHAFEN- REGION (BERLIN)
Formale Eignung der Bewerber/innen (z.B. polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis)	0,0 %	4,9 %	1,1 %	9,0 %
Rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte	26,7 %	9,2 %	6,3 %	12,4 %
Mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse	6,7 %	13,6 %	9,5 %	18,0 %
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	6,7 %	12,0 %	10,5 %	13,5 %
Keine Probleme	13,3 %	8,2 %	7,4 %	9,0 %
Keine Angabe	26,7 %	15,2 %	14,7 %	15,7 %

Akademiker/innen

Nur wenige oder gar keine Bewerber/innen	47,1 %	54,9 %	59,1 %	51,7 %
Kompetenzprofile der Bewerber/innen passen nicht	11,8 %	35,0 %	35,2 %	34,7 %
Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft	0,0 %	2,9 %	2,3 %	3,4 %
Geringe Flexibilität der Bewerber/innen zu Arbeitsort und Arbeitszeit	17,6 %	22,8 %	23,9 %	22,0 %
Zu hohe Gehaltsanforderungen	23,5 %	43,2 %	45,5 %	41,5 %
Formale Eignung der Bewerber/innen (z.B. polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis)	0,0 %	1,9 %	2,3 %	1,7 %
Rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte	23,5 %	9,2 %	9,1 %	9,3 %
Mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse	11,8 %	19,9 %	18,2 %	21,2 %
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	5,9 %	12,1 %	9,1 %	14,4 %
Keine Probleme	5,9 %	7,8 %	9,1 %	6,8 %
Keine Angabe	29,4 %	10,7 %	10,2 %	11,0 %

Auszubildende

Nur wenige oder gar keine Bewerber/innen	55,0 %	49,8 %	54,8 %	44,3 %
Kompetenzprofile der Bewerber/innen passen nicht	10,0 %	23,9 %	21,2 %	26,8 %
Mangelnde Weiterbildungsbereitschaft	5,0 %	8,0 %	5,8 %	10,3 %
Geringe Flexibilität der Bewerber/innen zu Arbeitsort und Arbeitszeit	15,0 %	14,9 %	14,4 %	15,5 %
Zu hohe Gehaltsanforderungen	0,0 %	7,5 %	5,8 %	9,3 %
Formale Eignung der Bewerber/innen (z.B. polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis)	15,0 %	3,0 %	1,9 %	4,1 %
Rechtliche Rahmenbedingungen für ausländische Beschäftigte	15,0 %	8,5 %	7,7 %	9,3 %
Mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse	10,0 %	17,9 %	13,5 %	22,7 %
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	5,0 %	7,0 %	5,8 %	8,2 %
Keine Probleme	5,0 %	13,9 %	11,5 %	16,5 %
Keine Angabe	30,0 %	15,9 %	15,4 %	16,5 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB (2024))

Tabelle 30: Qualifizierungsinhalte¹⁰⁸ (Mehrfachantworten möglich) (in %)

RANG	QUALIFIZIERUNGSIHALTE	ANTEILE (IN %)
BER		
1	Erlernen neuer fachspezifischer Kompetenzen	75,4 %
2	Prozesswissen zu betrieblichen und überbetrieblichen Abläufen	55,7 %
3	Kundenmanagement und Kundenkommunikation	55,7 %
4	Digitale Kompetenzen/IT-Kompetenzen	52,5 %
5	Deutsch	50,8 %
6	Fremdsprachen	45,9 %
7	Leitungskompetenzen	36,1 %
8	Betriebsinterne Kommunikation und Kommunikation mit anderen Gewerken	24,6 %
9	Interdisziplinäres Fachwissen	19,7 %
10	Sonstiges	1,6 %
Flughafenregion (insgesamt)		
1	Erlernen neuer fachspezifischer Kompetenzen	73,0 %
2	Digitale Kompetenzen/IT-Kompetenzen	51,6 %
3	Kundenmanagement und Kundenkommunikation	43,0 %
4	Prozesswissen zu betrieblichen und überbetrieblichen Abläufen	41,6 %
5	Leitungskompetenzen	33,2 %
6	Deutsch	28,0 %
7	Betriebsinterne Kommunikation und Kommunikation mit anderen Gewerken	26,8 %
8	Interdisziplinäres Fachwissen	21,4 %
9	Fremdsprachen	11,6 %
10	Sonstiges	3,6 %

¹⁰⁸ konkrete Frage: Was sind die häufigsten Inhalte in den Qualifizierungen für Ihre Beschäftigten? (Mehrfachantworten möglich)

RANG	QUALIFIZIERUNGSIHALTE	ANTEILE (IN %)
Flughafenregion (Brandenburg)		
1	Erlernen neuer fachspezifischer Kompetenzen	73,2 %
2	Digitale Kompetenzen/IT-Kompetenzen	53,5 %
3	Prozesswissen zu betrieblichen und überbetrieblichen Abläufen	44,9 %
4	Kundenmanagement und Kundenkommunikation	44,9 %
5	Leitungskompetenzen	32,8 %
6	Betriebsinterne Kommunikation und Kommunikation mit anderen Gewerken	26,8 %
7	Deutsch	22,7 %
8	Interdisziplinäres Fachwissen	16,7 %
9	Fremdsprachen	11,1 %
10	Sonstiges	3,5 %
Flughafenregion (Berlin)		
1	Erlernen neuer fachspezifischer Kompetenzen	72,7 %
2	Digitale Kompetenzen/IT-Kompetenzen	50,0 %
3	Kundenmanagement und Kundenkommunikation	41,3 %
4	Prozesswissen zu betrieblichen und überbetrieblichen Abläufen	38,8 %
5	Leitungskompetenzen	33,5 %
6	Deutsch	32,2 %
7	Betriebsinterne Kommunikation und Kommunikation mit anderen Gewerken	26,9 %
8	Interdisziplinäres Fachwissen	25,2 %
9	Fremdsprachen	12,0 %
10	Sonstiges	3,7 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB (2024))

Tabelle 31: Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen¹⁰⁹ (Mehrfachantworten möglich) (in %)

RANG	WISSENSVERMITTLUNG DURCH ...	ANTEILE (IN %)
BER		
1	Innerbetrieblich durch qualifizierte Beschäftigte	85,2 %
2	Private Bildungsträger	21,3 %
3	Lieferanten/Hersteller der Arbeitsmittel und Gerätschaften	18,0 %
4	Andere Betriebe (der gleichen oder anderer Branchen)	13,1 %
5	Unternehmensberatungen	6,6 %
6	Kammern (einschließlich Innungen)	4,9 %
7	Hochschulen	3,3 %
8	Forschungsinstitute	0,0 %
9	Wirtschaftsvereine/ -verbände	0,0 %
Flughafenregion (insgesamt)		
1	Innerbetrieblich durch qualifizierte Beschäftigte	73,0 %
2	Private Bildungsträger	40,9 %
3	Lieferanten/Hersteller der Arbeitsmittel und Gerätschaften	33,2 %
4	Kammern (einschließlich Innungen)	25,7 %
5	Andere Betriebe (der gleichen oder anderer Branchen)	13,2 %
6	Wirtschaftsvereine/ -verbände	12,5 %
7	Hochschulen	8,6 %
8	Unternehmensberatungen	8,2 %
9	Forschungsinstitute	3,6 %
Flughafenregion (Brandenburg)		
1	Innerbetrieblich durch qualifizierte Beschäftigte	70,7 %
2	Private Bildungsträger	44,4 %
3	Lieferanten/Hersteller der Arbeitsmittel und Gerätschaften	38,4 %
4	Kammern (einschließlich Innungen)	26,8 %
5	Andere Betriebe (der gleichen oder anderer Branchen)	15,2 %
6	Wirtschaftsvereine/ -verbände	15,2 %
7	Unternehmensberatungen	8,1 %
8	Hochschulen	5,6 %
9	Forschungsinstitute	2,0 %

109 konkrete Frage: Wer führt die Qualifizierung am häufigsten durch? (Mehrfachantworten möglich)

RANG	WISSENSVERMITTLUNG DURCH ...	ANTEILE (IN %)
Flughafenregion (Berlin)		
1	Innerbetrieblich durch qualifizierte Beschäftigte	74,8 %
2	Private Bildungsträger	38,0 %
3	Lieferanten/Hersteller der Arbeitsmittel und Gerätschaften	28,9 %
4	Kammern (einschließlich Innungen)	24,8 %
5	Andere Betriebe (der gleichen oder anderer Branchen)	11,6 %
6	Hochschulen	11,2 %
7	Wirtschaftsvereine/ -verbände	10,3 %
8	Unternehmensberatungen	8,3 %
9	Forschungsinstitute	5,0 %

Quelle: eigene Erhebung (uzbonn/WFBB (2024))

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Zuschnitt Flughafenregion (rot eingefärbt) S. 7
- Abbildung 2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den am BER befragten Betriebe S. 13
- Abbildung 3: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung am BER S. 15
- Abbildung 4: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung in der Flughafenregion S. 17
- Abbildung 5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den in der Flughafenregion befragten Betrieben S. 20
- Abbildung 6: offene Stellen nach Qualifikationsgruppen am BER und in der Flughafenregion (in %) S. 26
- Abbildung 7: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe am BER zu den Betrieben in der Flughafenregion (Antworten in %) S. 41
- Abbildung 8: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %) S. 42
- Abbildung 9: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Berliner Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %) S. 43
- Abbildung 10: Einschätzung der wirtschaftlichen Beziehungen der Brandenburger Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER (Antworten in %) S. 44
- Abbildung 11: Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe am BER zu den Betrieben in der Flughafenregion in den nächsten 3 Jahren (Antworten in %) S. 45
- Abbildung 12: Einschätzung der Entwicklung der wirtschaftlichen Beziehungen der Betriebe in der Flughafenregion zu den Betrieben am BER in den nächsten 3 Jahren (Antworten in %) S. 46
- Abbildung 13: Entwicklung der Ein- und Auspendler der Gemeinde Schönefeld (2015–2023) S. 49
- Abbildung 14: Einpendelnde in die Gemeinde Schönefeld nach Herkunftsregion (2023) S. 52
- Abbildung 15: Einschätzung der aktuellen und mittelfristigen Erreichbarkeit des BER sowie der Betriebe in der Flughafenregion mit den Verkehrsmitteln des ÖPNV (Antworten in %) S. 55
- Abbildung 16: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe des BER (Angaben in %) S. 57

- Abbildung 17: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe der Berliner Flughafenregion (Angaben in %) S. 58
- Abbildung 18: Einschätzung der Verkehrsmittelnutzung der Belegschaft durch die Betriebe der Brandenburger Flughafenregion (Angaben in %) S. 58
- Abbildung 19: Genutzte Instrumente zur Unterstützung der Mobilität der Beschäftigten durch die Betriebe am BER und die Betriebe in der Flughafenregion (Antworten in %) S. 60

Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Verkehrszahlen BER (2020–2023) S. 10
- Tabelle 2: Beschäftigte nach Betriebsgröße (in %) – BER, Land Berlin, Land Brandenburg S. 11
- Tabelle 3: Anteil ausländischer Beschäftigter im Vergleich (in %) S. 14
- Tabelle 4: Entwicklung der SV-Beschäftigung am Arbeitsort – Veränderung gegenüber Vorjahr in % S. 16
- Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgröße (in %) in der Flughafenregion S. 18
- Tabelle 6: Branchenstruktur nach Anteil der befragten Betriebe in der Flughafenregion – TOP 5 (in %) S. 19
- Tabelle 7: Branchenstruktur nach Anteil der Beschäftigten in den befragten Betrieben in der Flughafenregion – TOP 5 (in %) S. 20
- Tabelle 8: Teilzeitquote im Vergleich (in %) S. 21
- Tabelle 9: Betriebliche Herausforderungen am BER und in der Flughafenregion (Reihenfolge absteigend nach Spalte Flughafenregion) (Angaben in %) (Mehrfachantworten möglich) S. 23
- Tabelle 10: Ursachen für Personalbedarfe bei den Betrieben am BER und in der Flughafenregion (in %) S. 24
- Tabelle 11: offene Stellen nach drei Monaten unbesetzt (in %) am BER und in der Flughafenregion S. 27
- Tabelle 12: Beurteilung der Herausforderungen der Personalakquise für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen durch die Betriebe (in %) S. 28
- Tabelle 13: erfolgreiche Handlungsansätze der Personalgewinnung (Antworten in %) S. 31
- Tabelle 14: Ablehnung von Aufträgen aufgrund von Personalengpässen (Antworten in %) S. 33

- Tabelle 15: betriebliche Anpassungsmaßnahmen aufgrund begrenzter Personalressourcen (Mehrfachantworten möglich) (Antworten in %) S. 33
- Tabelle 16: Medianentgelte Berufssektoren insgesamt (Stichtag: 31.12.2023) S. 35
- Tabelle 17: Anteil unbefristeter an allen begonnen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für die Jahre 2018 und 2023 (in %) S. 36
- Tabelle 18: Bewertung der Qualifizierungsbedarfe nach Qualifikationsgruppen (in %) S. 38
- Tabelle 19: Anteil Teilzeitbeschäftigte an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2023 (Stichtag: 30.06) (in %) S. 38
- Tabelle 20: Pendlersaldo der Gemeinde Schönefeld im Zeitverlauf 2015–2023 S. 48
- Tabelle 21: Einpendlerquoten von Schönefeld, Berlin und Brandenburg im Zeitverlauf S. 49
- Tabelle 22: Auspendlerquoten von Schönefeld, Berlin und Brandenburg im Zeitverlauf S. 50
- Tabelle 23: Einpendelnde zur Gemeinde Schönefeld nach Herkunftsregionen (2018, 2023) S. 53
- Tabelle 24: Auspendelnde aus der Gemeinde Schönefeld nach Zielregionen (2018, 2023) S. 53
- Tabelle 25: Flughafenregion – Zuordnung von Brandenburger Gemeinden und Berliner Bezirken S. 68
- Tabelle 26: Branchenstruktur der befragten Betriebe in der Flughafenregion (in %) S. 69
- Tabelle 27: Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifischen Arbeitslosenquoten nach Berufssektoren (Jahresdurchschnitt 2023) S. 70
- Tabelle 28: Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifischen Arbeitslosenquoten in flughafenrelevanten Kernberufen (getrennt nach Anforderungsniveaus) (Jahresdurchschnitt 2023) S. 71
- Tabelle 29: Ursachen für Probleme bei der Personalakquise aus Sicht der Betriebe (TOP 3 rot hervorgehoben) (Anteile in %) S. 73
- Tabelle 30: Qualifizierungsinhalte (Mehrfachantworten möglich) (in %) S. 75
- Tabelle 31: Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (Mehrfachantworten möglich) (in %) S. 77

Kontakt

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung
Friedrich-Engels-Straße 103
14473 Potsdam

info@wfbg.de

www.wfbg.de