

Wirtschaftsförderung
Brandenburg | **WFBB**

Standort. Unternehmen. Menschen.

BESCHÄFTIGUNGS- UND FACHKRÄFTE- SITUATION AN DEN FLUGHÄFEN IN BERLIN UND BRANDENBURG

Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigungsentwicklung
am BER.

Impressum

Titel

Beschäftigungs- und Fachkräftesituation an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg

Herausgeber

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

Autoren

Markus Höhne, Daniel Porep

Copyright

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
Februar 2020

Bestellung

fachkraefte@wfbb.de

Layoutbearbeitung

Labor3, Kommunikation + Design

Druck

ARNOLD group, Auflage 500 Ex.

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	6
2 Konzeptioneller Rahmen	7
3 Gesamtbeschäftigung	9
4 Beschäftigtenstruktur	12
4.1 Beschäftigte nach Branche	12
4.2 Beschäftigte nach Betriebsgröße	14
4.3 Beschäftigte nach Qualifikation	15
5 Personalbeschaffung – eine zunehmend komplizierte Aufgabe	17
5.1 Personalsuche	17
5.2 Besetzungsschwierigkeiten	18
5.3 Die Fachkräftesituation in den Kernberufen der Berlin-Brandenburger Flughäfen	20
5.3.1 Die Fachkräftesituation bei den Helfern und Helferinnen	20
5.3.2 Die Fachkräftesituation bei den Fachkräften (mit Berufsausbildung)	23
5.3.3 Die Fachkräftesituation bei den Spezialisten und Experten	25
6 Die Schließung von Tegel – die Herausforderung für Fachkräftesicherung im Zuge der Eröffnung des Flughafens BER	29
6.1 Umzug von Tegel zum BER	30
6.2 Einzugsgebiet der Beschäftigten an den Flughäfen	32
6.3 Aktivitäten der Unternehmen	34
7 Die Erreichbarkeit des Flughafens BER und von Schönefeld	36
8 Fazit	38
Anhang	41
Abbildungsverzeichnis	41
Tabellenverzeichnis	41
Literaturverzeichnis	42

ZUSAMMENFASSUNG

Mit einer Gesamtbeschäftigung zwischen 21.000 und 22.000 Beschäftigten, deren Tätigkeit direkt durch den Flughafenbetrieb in Tegel, Schönefeld und am BER bedingt ist, besitzen die Flughäfen eine große Beschäftigungsbedeutung für die gesamte Hauptstadtregion. Die Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur ist durch Großbetriebe geprägt. Die höchsten Beschäftigtenzahlen finden sich in den Branchen Flugzeug- und Passagierabfertigung, Airlines, Sicherheitsdienste und beim Flughafenbetreiber. Aktuell ist Tegel der beschäftigungsstärkste Flughafenstandort. Mit der Eröffnung des BER und dem Umzug vieler Unternehmen von Tegel zum BER bzw. Schönefeld wird sich die Beschäftigung jedoch am neuen Großflughafen konzentrieren. Damit ergeben sich große personalpolitische Herausforderungen. Von dem Umzug werden etwa 7.000 Beschäftigte betroffen sein. Nach Einschätzung der Unternehmen werden davon ca. 2.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Umzug nicht mitmachen. Es ist davon auszugehen, dass nach dem Umzug eine relevante Zahl an Nachbesetzungen notwendig wird. Viele Unternehmen rechnen zudem mit steigenden Beschäftigtenzahlen nach der Eröffnung des BER. Die durch Ersatzbedarfe und Beschäftigungswachstum entstehende Arbeitskräftenachfrage trifft auf ein knapperes Arbeitskräftepotenzial. In der Gemeinde Schönefeld selbst und angrenzenden Gemeinden herrscht aktuell Vollbeschäftigung und die Eröffnung des BER wird die ohnehin vorhandene starke Konkurrenz um Arbeitskräfte weiter verschärfen. Im Helfer- und Fachkraftbereich zeigen sich jedoch aktuell noch ausreichende Arbeitskräftereserven. Der Großteil dieser Reserven findet sich in Berlin, somit wird es für die Unternehmen am BER entscheidend sein, die Berliner Potenziale für Arbeitsplätze in Schönefeld zu erschließen. Insgesamt bietet der Arbeitsmarkt in der Hauptstadtregion mit etwa 650.000 Beschäftigten und 62.000 Arbeitslosen in der näheren Umgebung ausreichend Potenzial, um die betriebliche Fachkräftesicherung am BER zu ermöglichen. Im Kontext der Eröffnung bedarf es dafür jedoch personalpolitischer Anstrengungen und ein enges Zusammenspiel aller arbeitsmarktrelevanten Akteure. Dementsprechend begreifen, die an dieser Untersuchung beteiligten Kooperationspartner, die Fachkräftesicherung für den neuen Flughafen BER als eine gemeinsame Herausforderung und wollen dieser gemeinsam begegnen.

1 EINLEITUNG

Der Arbeitsmarkt in der Hauptstadtregion hat sich in den vergangenen Jahren ausgesprochen positiv entwickelt. Sowohl in Berlin als auch in Brandenburg steigen die Beschäftigtenzahlen stetig, während die Arbeitslosenzahlen deutlich zurückgehen. Diese Entwicklungen stellen die Unternehmen vor zunehmende Herausforderungen bei der betrieblichen Fachkräftesicherung. Die Unternehmen in der Region werden nicht umhinkommen, Fachkräftengpässen aktiv zu begegnen und diese personalpolitisch zu gestalten.

Positive Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gehen mit wachsenden Herausforderungen bei der betrieblichen Fachkräftesicherung einher.

Die beschriebene Arbeitsmarktlage macht auch vor den Unternehmen an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg nicht Halt. Im Gegenteil, mit der Aufnahme des Flugbetriebs am BER im Oktober 2020 und dem damit einhergehenden Umzug des Flughafens Tegel nach Schönefeld sind beachtliche Personalbewegungen zu erwarten. Vor diesem Hintergrund haben sich die Flughafen Berlin-Brandenburg GmbH (FBB), die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB), die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD) sowie die Industrie- und Handelskammer Cottbus (IHK) darauf verständigt, die Fachkräftesituation an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg im Rahmen eines gemeinsamen Kooperationsprojektes vertiefend zu analysieren und zu bewerten. Dahinter steht ein gemeinsames Bewusstsein für die Herausforderungen der Fachkräftesicherung und der Wunsch, diesen gemeinsam zu begegnen. Der folgende Bericht stellt die wesentlichen Ergebnisse dieses Kooperationsprojektes dar.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Untersuchung liegen auf einer differenzierten Bestandsaufnahme der Beschäftigungs- und Fachkräftesituation der Unternehmen an den Flughäfen und einer Beschreibung der personalpolitischen Herausforderungen im Zuge der Eröffnung des BER. Im Einzelnen gibt die Analyse Antworten auf die folgenden Fragen:

Die Untersuchung nimmt die aktuellen Beschäftigtenstrukturen an den Flughäfen sowie die Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich der Eröffnung des BER in den Blick.

- Welche Beschäftigungsbedeutung haben die Flughäfen Tegel, Schönefeld und BER aktuell?
- Wie ist die Struktur der Beschäftigten nach Branche, Betriebsgröße und Qualifikation?
- Was sind die zentralen Berufsgruppen der Unternehmen und wie ist die Fachkräftesituation in diesen Berufsgruppen?
- Welche Erwartungen hinsichtlich ihrer Beschäftigten haben die Unternehmen im Zusammenhang mit der Eröffnung des BER?
- Wie groß sind die Personalbewegungen in den Unternehmen im Zusammenhang mit der Eröffnung des BER einzuschätzen?
- Wie beurteilen die Unternehmen die Erreichbarkeit von Schönefeld und des BER und wie gelangen ihre Beschäftigten dorthin?

Bevor die Kapitel drei bis sieben empirische Antworten auf diese Fragen geben, folgen in Kapitel zwei einige Ausführungen zum konzeptionellen Rahmen dieser Untersuchung. Ein abschließendes Fazit zu den Ergebnissen ist in Kapitel acht zu finden.

2 KONZEPTIONELLER RAHMEN

Für die Beschreibung der Beschäftigungseffekte von Flughäfen nutzen viele Untersuchungen eine Differenzierung nach direkten, indirekten, induzierten und katalytischen Wirkungen (vgl. ACI 2004, Peter et.al. 2014). Die direkten Beschäftigungseffekte ergeben sich unmittelbar aus dem Flughafenbetrieb. Hierunter fallen alle Beschäftigten, die auf dem Gelände der Flughäfen tätig sind. Ausgehend von der Nachfrage der Unternehmen an den Flughäfen nach Vorleistungen ergibt sich die indirekte Wirkung. Beide Effekte stehen in engem Zusammenhang zum eigentlichen Flughafenbetrieb. Die induzierten Beschäftigungseffekte ergeben sich dann aus den Konsumausgaben der direkt und indirekt Beschäftigten. Der Zusammenhang zum Flugbetrieb erfolgt nur mittelbar über die Ausgaben der Beschäftigten (vgl. Bogai et al., 2011). Die katalytischen Wirkungen gehen auf die verbesserte Erreichbarkeit durch Touristen und bessere Standortbedingungen zurück (vgl. ACI 2004).

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf die Beschreibung der direkten Beschäftigungseffekte der Flughäfen Tegel, Schönefeld und BER¹. Die direkte Beschäftigung ist dabei funktional definiert. Das bedeutet, dass die Tätigkeit der Beschäftigten durch den Flughafenbetrieb bedingt ist. Der Arbeitsort der Beschäftigten kann dabei sowohl auf dem Flughafengelände als auch außerhalb sein. Die Betrachtung darüber hinaus reichender Effekte ist für die zentralen Fragestellungen zu der Beschäftigungssituation an den Flughäfen und den personalpolitischen Herausforderungen im Kontext der Eröffnung des BER nicht notwendig. Für die Erfassung der direkten Wirkungen bietet sich die Durchführung einer Arbeitsstättenerhebung an (vgl. Bogai et al., 2011). Neben der Befragung der Unternehmen an den Flughäfen, nutzen einige Untersuchungen auch Angaben der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für eine nähere Beschreibung des Arbeitskräftebedarfs an Flughäfen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung, 2016, Bogai et al., 2010). Die folgenden Ergebnisse beruhen sowohl auf einer Befragung der an den Flughäfen Tegel, Schönefeld und BER tätigen Unternehmen, als auch auf Auswertungen der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

Für die Unternehmensbefragung wurden im Oktober und November 2019 alle an den Flughäfen aktiven Unternehmen aufgefordert, sich an der Arbeitsstättenerhebung 2019 zu beteiligen. Dies waren insgesamt 300 Unternehmen. Nach Ende des Befragungszeitraums haben 152 Unternehmen die Befragung abgeschlossen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 50,7 Prozent.

Die Auswertung der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit erfolgte nur für eine Teilmenge der an den Flughäfen aktiven Unternehmen. Da die Auswertung der Beschäftigtenzahl nur für gesamte Betriebsstätten möglich war, konnten die Beschäftigten nicht danach unterschieden werden, ob deren Tätigkeit durch den Flughafenbetrieb bedingt war oder nicht. Vor diesem Hintergrund bestand hier die Gefahr, eine Vielzahl von Beschäftigten zu erfassen, die nicht im Zusammenhang mit den Flughafenbetrieb stehen. Zur Minimierung dieses Risikos erfolgte eine restriktive Auswahl der Unternehmen, die in den Auswertungen berücksichtigt wurden. In der Auswertung wurden nur Unternehmen mit einer bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Betriebsstätte in Berlin oder Brandenburg beachtet. Dies traf nur auf einen Teil der an den Flughäfen aktiven Unternehmen zu. Ebenfalls nicht integriert wurden der öffentliche Dienst und die Bauwirtschaft.² Vor dem Hintergrund dieser Einschränkungen

Die Untersuchung bezieht sich nur auf die direkt durch den Flughafenbetrieb bedingte Beschäftigung.

Die Basis der Untersuchung sind eine Unternehmensbefragung und die Auswertung von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

¹ Die Flughäfen Schönefeld und BER werden im Rahmen dieser Untersuchung als getrennte Flughafenstandorte behandelt. Nach Eröffnung des BER wird der alte Flughafen Schönefeld zunächst als ein Terminal des neuen Großflughafens weiter betrieben.

² Der öffentliche Dienst und die Bauwirtschaft wurden aber im Rahmen der Betriebsbefragung berücksichtigt.

beziehen sich die Auswertungen zu den SV-Beschäftigten eng auf die privatwirtschaftlichen Tätigkeiten im Flughafenbetrieb. Die Informationen erlauben damit Rückschlüsse auf Beschäftigtenstrukturen in den privaten Unternehmen, aber keine Einschätzung zur Gesamtbeschäftigung.

Bei der Beschreibung der direkten Beschäftigungseffekte fokussieren die nachfolgenden Ausführungen auf die betriebliche Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften an den Flughäfen. Ergänzend dazu wird in Kapitel fünf die Arbeitsmarktlage von flughafenaffinen Kernberufen in den Blick genommen. Damit wird neben der betrieblichen Nachfrage auch das Arbeitsangebot in den Kernberufen einbezogen.

3 GESAMTBESCHÄFTIGUNG

Mit Blick auf die Rücklaufquote der Unternehmensbefragung ist die exakte Quantifizierung der durch den Betrieb der Flughäfen Tegel, Schönefeld und BER bedingten Beschäftigung auf Grundlage der vorhandenen aktuellen Information nicht möglich. Aufgrund der verwendeten Fragestellung im Fragebogen und der Betriebsauswahl eignet sich für eine annäherungsweise Einschätzung der Gesamtbeschäftigung die Unternehmensbefragung nichtsdestotrotz am besten. In der Befragung wurden die Unternehmen gebeten, die Zahl ihrer Beschäftigten inklusive Zeitarbeitern und Zeitarbeiterinnen zu benennen. Die Tätigkeit der Beschäftigten sollte durch den Betrieb von Tegel, Schönefeld oder dem BER bedingt sein. Die Tab. 1 gibt die Zahl der Beschäftigten insgesamt sowie der Beschäftigten in Zeitarbeit für die befragten Unternehmen differenziert nach der Arbeitsstätte wieder. Die Betriebe verzeichnen insgesamt 17.540 Beschäftigte, deren Tätigkeit durch den Flughafenbetrieb bedingt ist.

Tab. 1: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb in Tegel, Schönefeld und BER nach Arbeitsstätte in 2019

	SCHÖNEFELD	TEGEL	BER	AUSSERHALB DER FLUGHÄFEN	INSGESAMT
Beschäftigte insgesamt	5.050	6.196	792	5.502	17.540
Beschäftigte in Zeitarbeit	144	313	17	238	712
Beschäftigte in Zeitarbeit in %	2,9%	5,1%	2,1%	4,3%	4,1%

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Da nur etwa 51 Prozent der Unternehmen die Befragung abgeschlossen haben, unterschätzen die reinen Befragungsergebnisse die Gesamtbeschäftigung. Entscheidend für die Belastbarkeit der Resultate ist die Frage, wie hoch der Beschäftigtenanteil der erfassten Betriebe an allen Beschäftigten ist. Zur Beantwortung dieser Frage wurde im Rahmen dieser Untersuchung daher ergänzend eine Expertengruppe aus Vertretern der Flughafengesellschaft, der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaftsförderung gebildet. Bei einer Prüfung der Liste der antwortenden Betriebe zeigte sich, dass die an den Flughäfen aktiven größeren Unternehmen bereits Bestandteil des Datensatzes der Befragung waren. Daher ist davon auszugehen, dass die 51 Prozent der erfassten Unternehmen einen deutlich größeren Beschäftigtenanteil repräsentieren. Für die nicht erfassten Betriebe erfolgte im Anschluss eine Einschätzung der Beschäftigtenzahl. Die Expertengruppe konnte für einen Teil der Unternehmen exakte Beschäftigtenzahlen benennen. Für eine zweite Gruppe von Unternehmen war nur eine Einschätzung anhand von Betriebsgrößenklassen möglich. In einer dritten Gruppe konnte der Expertenkreis keine Beschäftigungsangabe machen. Nach Einschätzung der Expertengruppe betraf dies aber nur kleinere Unternehmen. Insgesamt konnte über das beschriebene Vorgehen eine Beschäftigtenzahl von 4.048 ermittelt werden. Demnach hat die Befragung etwa 80 Prozent der Beschäftigten erfasst.³ Unter Berücksichtigung der nicht erfassten Beschäftigten ergibt sich eine Gesamtzahl von etwa 21.600 Beschäftigten, deren Tätigkeit durch den Flughafenbetrieb bedingt ist. Davon

Die Gesamtbeschäftigung am TXL, SXF und BER liegt aktuell bei etwa 21.600. Davon sind ca. 15.000 direkt auf den Flughäfen tätig.

³ Bei Bedarf werden die Angaben zu Beschäftigung und Personalbedarfen in der weiteren Untersuchung um 20 Prozent hochgerechnet. Mit etwa 80 Prozent erfasster Beschäftigung besitzen die Befragungsergebnisse jedoch bereits eine hohe Aussagekraft.

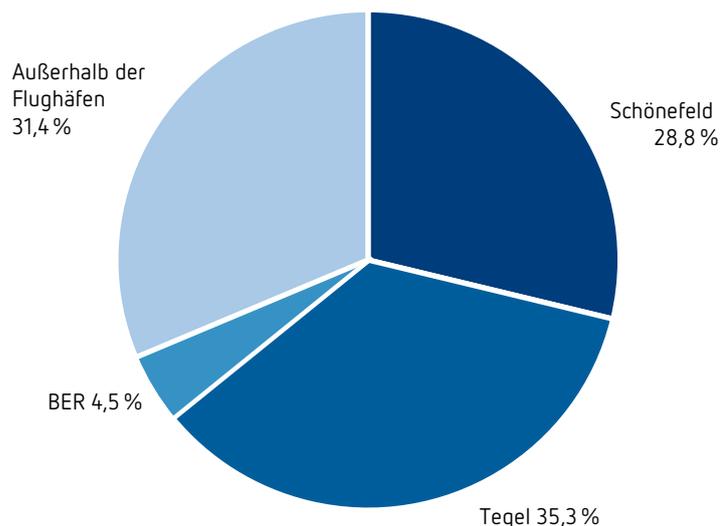
sind schätzungsweise etwa 15.000 Arbeitskräfte direkt auf den Flughäfen tätig.⁴

Der Flughafen Tegel ist mit etwa 7.700 Beschäftigten der beschäftigungsstärkste Standort.

Da der Flughafenbetrieb nicht auf einen Standort konzentriert ist, ist für die Beschreibung der Beschäftigungssituation eine differenzierte Betrachtung für die einzelnen Flughafenstandorte notwendig. Die Abb. 1 zeigt die Struktur der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten. Im Rahmen der Befragung waren die Unternehmen aufgefordert, die Zahl ihrer Beschäftigten sowohl auf den Flughäfen selbst, als auch außerhalb der Flughäfen anzugeben. Die Tätigkeiten der Beschäftigten sollten sowohl innerhalb als auch außerhalb durch den Flughafenbetrieb bedingt sein. Mit etwa 70 Prozent der Beschäftigten ist der Hauptteil an den Flughäfen aktiv. Die größte Zahl der Beschäftigten ist in Tegel tätig. Dies sind in den befragten Unternehmen ca. 6.200 Arbeitsplätze bzw. hochgerechnet etwa 7.700. Damit zeigt sich, dass der Flughafen Tegel noch das größte Passagieraufkommen hat und damit natürlich auch ein großer Beschäftigungsstandort ist. Am Flughafen Schönefeld sind laut Befragung aktuell etwa 5.000 Arbeitsplätze bzw. hochgerechnet etwa 6.000. Etwa 31 Prozent der Beschäftigten sind außerhalb der Flughäfen tätig. Die durch den Flughafenbetrieb bedingte Beschäftigung beschränkt sich somit nicht nur auf das Flughafengelände. Die Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der in funktionaler Perspektive direkten Flughafenbeschäftigung auch außerhalb stattfindet. Die wesentlichen Ursachen für diesen Befund liegen wahrscheinlich bei Platz- und Kostengründen. In jedem Unternehmen spielen die Kosten für Miete oder Immobilien eine wichtige Rolle bei der Frage, an welchem Ort die Beschäftigten ihre Tätigkeit ausüben. Wenn auf dem Flughafengelände kein ausreichendes Platzangebot besteht, sind die Unternehmen auch unabhängig von den Kosten gezwungen, auf andere Arbeitsstätten auszuweichen. Insbesondere auf dem Flughafen Tegel ist das Platzangebot unter Berücksichtigung der hohen Zahl an Passagieren als sehr begrenzt einzuschätzen. Insgesamt ist es für viele Unternehmen vermutlich wirtschaftlich sinnvoll oder sogar notwendig, Leistungen, die keine unmittelbare Präsenz auf dem Flughafengelände verlangen, eher außerhalb zu erbringen.

Fast 1/3 der Beschäftigten arbeitet außerhalb der Flughäfen.

Abb. 1: Beschäftigte an den Flughäfen nach Arbeitsstätte



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

⁴ Aufgrund der beschriebenen Vorgehensweise zur Einschätzung der nichtantwortenden Unternehmen sind diese Zahlen mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Die durch den Flughafenbetrieb bedingte direkte Gesamtbeschäftigung dürfte insgesamt zwischen 21.000 und 22.000 Arbeitskräften liegen.

Die Beschäftigtenzahlen an den Flughäfen steigen kontinuierlich.

In den letzten Jahren sind mit Air Berlin und Germania zwei große Airlines, die an den betrachteten Flughäfen aktiv waren, in die Insolvenz gegangen. Ungeachtet dieser medienwirksamen Veränderungen, sind die Aktivität und das Passagieraufkommen an den Flughäfen aber weiter gestiegen. Dementsprechend berichten auch mehr Unternehmen von einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen als von einem Rückgang. Bei etwa 50 bis 60 Prozent der Unternehmen ist das Niveau der Beschäftigung in etwa konstant geblieben. Eine Ausnahme stellt der Flughafen BER dar. Hier haben mehr Unternehmen davon berichtet, Beschäftigung abgebaut als aufgebaut zu haben (siehe Tab. 2). Denkbar ist, dass es aufgrund des fehlenden Flugbetriebs am BER zur Rückverlagerung von Arbeitsplätzen nach Tegel und Schönefeld gekommen ist. Ebenfalls denkbar ist, dass es durch den Abschluss bestimmter Arbeiten zur Planung und zum Bau des BER zu einem quasi natürlichen Beschäftigungsrückgang gekommen ist. Insgesamt weisen die Befragungsergebnisse darauf hin, dass sich die Beschäftigtenzahlen in der Vergangenheit leicht positiv entwickelt haben.

Tab. 2: Beschäftigungsentwicklung in den letzten drei Jahren

ARBEITSSTÄTTE	GEFALLEN	IN ETWA GLEICH GEBLIEBEN	GESTIEGEN
Schönefeld	15,2 %	53,2 %	31,6 %
Tegel	14,9 %	56,3 %	28,7 %
BER	28,6 %	48,6 %	22,9 %
Außerhalb der Flughäfen	12,3 %	58,5 %	29,2 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

4 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die in Kapitel drei beschriebene Gesamtbeschäftigung umfasst eine Vielzahl von verschiedenen Tätigkeiten. Um einen Einblick in die Beschäftigtenstruktur zu erhalten, erfolgt in Kapitel vier zunächst eine branchenspezifische Analyse unter Berücksichtigung der Nutzung von Zeitarbeit, Arbeitszeit und Schichtdienst. Darauf folgt eine Betrachtung nach Betriebsgröße und zur Qualifikationsstruktur.

4.1 Beschäftigte nach Branche

In Tab. 3 ist die Branchenstruktur der befragten Unternehmen aufgelistet. Neben der Branchenbezeichnung findet sich in der Tabelle die Zahl der antwortenden Unternehmen, die Beschäftigtenzahl, der Anteil der Zeitarbeitskräfte, der Vollzeitbeschäftigten und der Beschäftigten im Schichtdienst. Die Auflistung verdeutlicht das breite Dienstleistungsspektrum, das die Unternehmen an den Flughäfen abdecken.

Tab. 3: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb nach Branche, Zeitarbeit, Arbeitszeit und Schichtdienst

BRANCHE	ZAHL DER UNTERNEHMEN	ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT	BESCHÄFTIGTE ZEITARBEIT IN %	BESCHÄFTIGTE VOLLZEIT IN %	BESCHÄFTIGTE SCHICHTDIENST IN %
Handling/Wartung/Technik/Repräsentation	22	3.535	8,4	59,7	86,1
Airline	11	3.163	7,4	92,7	78,4
Sicherheitsdienst	3	2.789	0,4	78,6	100,0
Flughafengesellschaft	1	2.107	0,9	94,8	37,4
Reisebüro/-veranstalter	3	2.074	0,3	98,5	83,8
Sonstige	24	1.104	2,3	85,4	50,3
Gastronomie/Catering	13	758	7,8	72,3	77,8
Öffentlicher Dienst	8	479	0,0	97,9	77,0
Einzelhandel	12	370	2,4	65,4	85,9
Autovermietung/Taxi	11	324	4,3	73,5	84,6
Reinigung/Instandhaltung	7	287	5,2	85,4	53,3
Planung und Bau Flughafen BER	16	259	0,0	98,1	4,2
Spedition/Kurierdienst/Transport	17	194	11,3	81,4	22,4
Mineralölgesellschaft	1	62	0,0	100,0	90,3
Aus- und Weiterbildung	1	16	0,0	100,0	0,0
Parkraumbewirtschafter	1	9	0,0	88,9	100,0
keine Angabe	1	10			
Insgesamt	152	17.540	4,1	80,8	73,2

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Die höchste Beschäftigtenzahl findet sich im Bereich Handling/Wartung/Technik/Repräsentation. Hierzu zählen die verschiedenen Dienstleistungen im Bereich Flugzeug- und Passagierabfertigung, wie z. B. Check-In, Gepäcktransport, Passagiertransport und Flugzeugreinigung. Die Branche ist zentral für den Flughafenbetrieb und besitzt eine hohe Beschäftigungsrelevanz. Darauf folgen die Bereiche Airline, Sicherheitsdienst sowie die Flughafengesellschaft. Auch diese Bereiche sind essenziell für den Flughafenbetrieb. In den genannten Branchen arbeiten 66 Prozent aller Beschäftigten. Ebenfalls für den Flugbetrieb zentral, aber mit deutlich geringerer Beschäftigungsbedeutung sind die Tätigkeiten von Flugsicherung, Zoll, Bundesgrenzschutz und Polizei.⁵

Die größte Beschäftigtenrelevanz haben die Flugzeug- und Passagierabfertigung, die Airlines sowie die Sicherheitsdienste und die Flughafengesellschaft.

Mit größerem Abstand auf die für den Flugbetrieb zentralen Branchen folgen ergänzende Dienstleistungen wie Gastronomie/Catering, Einzelhandel, Autovermietung/Taxi und Reinigung/Instandhaltung. Hier finden sich jeweils nur einige hundert Beschäftigte. Eine Ausnahme bei den ergänzenden Dienstleistungen ist der Bereich Reisebüro/-veranstalter. Hier haben die Unternehmen über 2.000 Beschäftigte angegeben. Davon ist allerdings ein Großteil außerhalb der Flughäfen tätig. Diese Branchen sind zwar für den Flughafenbetrieb wichtig, sind aber für den eigentlichen Flugverkehr nicht zentral. In den genannten Bereichen sind insgesamt etwa 23 Prozent der Beschäftigten aktiv.

Zeitarbeit

Insgesamt sind bei den befragten Unternehmen 712 oder 4,1 Prozent Zeitarbeitskräfte angestellt. Der Anteil der Beschäftigten in Zeitarbeit ist zwar überdurchschnittlich hoch⁶, aber trotzdem nur ein ergänzendes Personalinstrument. Die größte Bedeutung hat die Zeitarbeit in den Branchen Handling/Wartung/Technik/Repräsentation und Airline. Hier finden sich etwa 75 Prozent aller Zeitarbeitskräfte.

Die Zeitarbeit besitzt eine überdurchschnittliche Bedeutung.

Im Bereich Handling/Wartung/Technik/Repräsentation ist die Zeitarbeit auch ein wichtiges Instrument der Personalrekrutierung. Aufgrund der hohen körperlichen Anforderungen und dem verbreiteten Einsatz von Schichtarbeit in diesem Bereich ist die Personalfuktuation in den ersten Monaten der Beschäftigung relativ hoch. Die Zeitarbeit dient daher sowohl zur Einarbeitung der Beschäftigten, als auch zur Eignungsprüfung vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsbelastung.⁷ Die Gestaltung von attraktiven Arbeitsbedingungen spielt für die Personalgewinnung und -bindung mit Sicherheit eine große Rolle. Hier ist es denkbar, dass der Einsatz von Zeitarbeit negativ auf die Möglichkeiten der Personalgewinnung wirkt. Unabhängig von der konkreten Gestaltung der Arbeitsbedingung bleiben jedoch viele Tätigkeiten in der Flugzeug- und Passagierabfertigung mit einer hohen körperlichen Arbeitsbelastung verbunden.

Arbeitszeit

Die Arbeitskräfte der Unternehmen an den Flughäfen arbeiten zu etwa 85 Prozent in Vollzeit. Auch wenn es große branchenspezifische Unterschiede gibt, ist Vollzeit in allen Branchen das dominierende Arbeitszeitmodell. Ein besonders hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten findet sich mit etwa 40 Prozent im Bereich Handling/Wartung/Technik/Repräsentation. Ebenfalls etwas höhere Anteile an Teilzeitbeschäftigten finden sich in den Branchen Sicherheitsdienste, Gastronomie/Catering, Einzelhandel und Autovermietung/Taxi. In diesen Branchen ist die Bedeutung der Teilzeit auch außerhalb der Flughäfen überdurchschnitt-

Vollzeit ist das dominierende Arbeitszeitmodell an den Flughäfen. Arbeitskräfte in Teilzeit finden sich vor allem im Bereich Flugzeug- und Passagierabfertigung.

⁵ Die Flugsicherung zählt zu dem Bereich Sonstiges. Daneben fallen darunter noch einige Unternehmen der Finanz- oder IT-Dienstleistungen. Der Zoll ist Teil des Bereiches Behörde/Dienststelle. Für den Bundesgrenzschutz und die Polizei liegen keine Angaben auf Basis der Befragung vor.

⁶ Der Beschäftigtenanteil der Arbeitnehmerüberlassung lag im März 2019 im Land Brandenburg bei 1,9 Prozent und im Land Berlin bei 2,1 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

⁷ Diese Bewertung beruht auf der Einschätzung eines Branchenvertreters.

lich. Die Unternehmen an den Flughäfen spiegeln hinsichtlich ihrer genutzten Arbeitszeitmodelle die gesamtwirtschaftlichen Strukturen wider. Festzuhalten ist, dass in den Branchen mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten ungenutzte Arbeitskräftereserven bei den aktuell Beschäftigten bestehen. Diese Reserven über alternative Arbeitszeitmodelle nutzbar zu machen, stellt eine der wesentlichen Herausforderungen für die Betriebe dar.

Der Großteil der Beschäftigten arbeitet im Schichtbetrieb.

Schichtarbeit

Auch wenn die Flugzeiten am Flughafen Tegel aufgrund eines Nachtflugverbotes beschränkt sind, ist der Flughafen den Großteil des Tages von früh morgens bis in die Nacht hinein in Betrieb. Für den Flughafen Schönefeld ohne Nachtflugverbot gilt dies ebenfalls. Die Unternehmen müssen für die Leistungserbringung somit ein breites Zeitfenster abdecken. Zudem sind die Unternehmen sowohl an Wochenenden als auch an Feiertagen aktiv. Die Unternehmen sind daher gezwungen, im Schichtbetrieb zu arbeiten. Wie zu erwarten ist, arbeitet mit etwa 73 Prozent die große Mehrheit der Beschäftigten im Schichtdienst. Davon sind fast alle Branchen am Flughafen betroffen. Geringere Anteile sind bei der Flughafengesellschaft, bei Reinigung/Instandhaltung, bei Planung und Bau des BER sowie bei Spedition/Kurierdienst/Transport zu verzeichnen.

Die Schichtarbeit stellt für die Unternehmen eine Herausforderung bei der betrieblichen Fachkräftesicherung dar. Diese ist von Seiten vieler Beschäftigten und potenzieller Arbeitskräfte negativ bewertet und wirkt daher als Hemmnis bei der Personalrekrutierung. Insbesondere in den vergleichsweise gering entlohnten Tätigkeitsfeldern der Anlernkräfte dürfte die Schichtarbeit ohne Zulagen oder andere Ausgleichsmaßnahmen die Personalsuche daher erschweren.

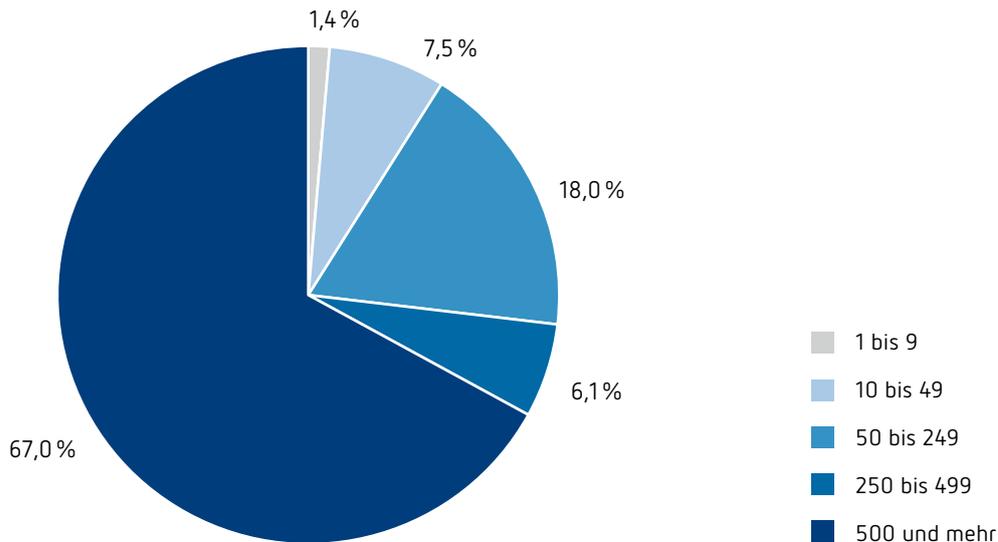
4.2 Beschäftigte nach Betriebsgröße

Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten prägen die Betriebs- und Beschäftigtenstruktur an den Flughäfen.

Die Unternehmen und deren Beschäftigte sind überdurchschnittlich stark großbetrieblich organisiert. In Abb. 2 ist zu erkennen, dass mit 67 Prozent eine große Mehrheit der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen tätig ist. Dies ist ein besonderes Merkmal der Beschäftigung an den Flughäfen. Im Vergleich dazu sind im Land Brandenburg insgesamt nur 13 Prozent und im Land Berlin nur 28 Prozent der SV-Beschäftigten in Großbetrieben angestellt.⁸ Insbesondere die vier beschäftigungsstärksten Branchen Handling/Wartung/Technik/Repräsentation, Airline, Sicherheitsdienst sowie die Flughafengesellschaft sind von einer starken Konzentration der Beschäftigten in großen Unternehmen geprägt. Aufgrund der Betriebsgröße haben die Unternehmen in diesen Branchen im Vergleich zu kleineren Betrieben größere personelle und finanzielle Ressourcen, um den Herausforderungen der Fach- und Arbeitskräftesicherung, wie sie in Kapitel fünf und sechs beschrieben werden, zu begegnen.

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2018.

Abb. 2: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

4.3 Beschäftigte nach Qualifikation

Für die Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften sind die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen entscheidend. Je höher die Anforderungen sind, desto schwieriger stellen sich Suchprozesse auf dem Arbeitsmarkt dar. Die Arbeitsmarktlage von ausgebildeten Fachkräften und Anlernkräften unterscheidet sich beträchtlich. Die Arbeitslosenquote für Menschen ohne Berufsausbildung⁹ ist deutlich höher als für diejenigen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Das Kapitel fünf belegt diese Unterschiede exemplarisch für Kernberufsgruppen an den Flughäfen.

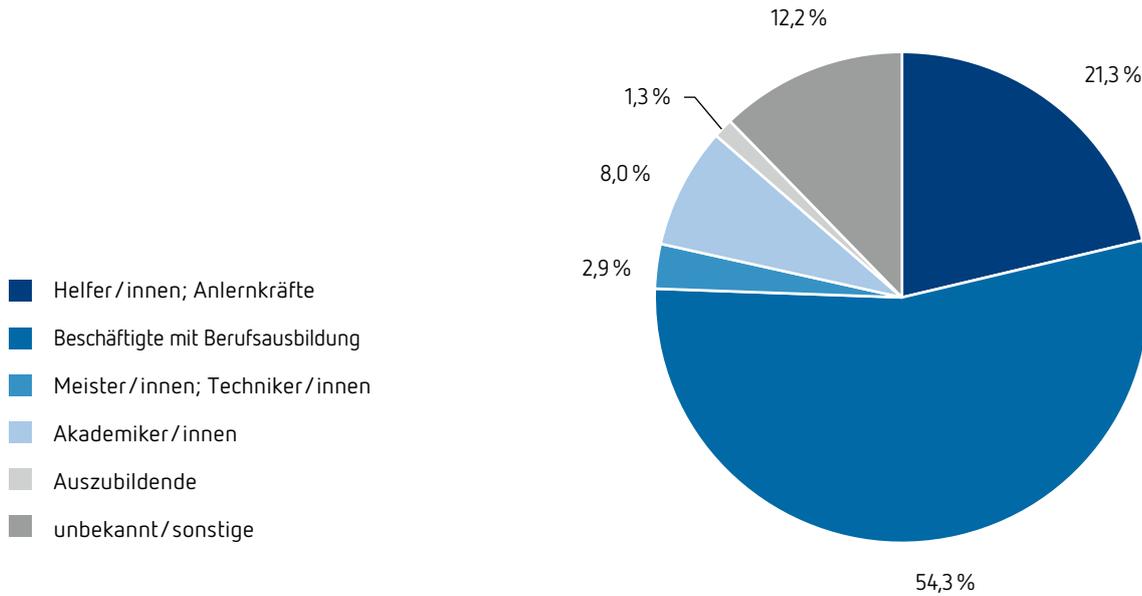
Im Rahmen der Befragung sind die Unternehmen aufgefordert gewesen, Angaben zur Struktur ihrer Beschäftigten nach Qualifikation zu machen. In Abb. 3 ist die Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe abgebildet. Die meisten Beschäftigten verfügen über eine Berufsausbildung, gefolgt wird diese Gruppe von den Helfern und Helferinnen sowie Anlernkräften. Die Beschäftigtenanteile der qualifizierten Beschäftigten sind im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft als unterdurchschnittlich einzustufen. Auch der Anteil der Auszubildenden ist sehr niedrig. Gleichzeitig ist die Beschäftigungsbedeutung im Bereich der Helfer und Helferinnen sowie der Anlernkräfte vergleichsweise hoch.¹⁰

Die meisten Beschäftigten an den Flughäfen verfügen über eine Berufsausbildung. Aber auch Anlernkräfte haben eine überdurchschnittliche Bedeutung.

⁹ Im Land Brandenburg lag die Arbeitslosenquote in 2018 für die Arbeitslosen ohne Berufsausbildung bei 28,7 Prozent, für die Gruppe mit Berufsausbildung waren es hingegen nur 4,5 Prozent. In Berlin lagen die Werte bei 25,8 Prozent und 4,6 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Im Land Berlin ist die Zahl der Stellen für geringqualifizierte aufgrund des größeren Dienstleistungssektors größer als in Brandenburg, gleichzeitig ist das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften insbesondere der Akademiker/innen in Berlin deutlich höher.

¹⁰ In Brandenburg lag der Anteil der akademischen Fachkräfte bei den SV-Beschäftigten im März 2019 bei 13,5 Prozent und bei den beruflich Qualifizierten bei 68,2 Prozent. In Berlin lag der Akademikeranteil sogar bei 27,4 Prozent und der Anteil beruflich Qualifizierter bei 47,6 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden an den SV-Beschäftigten lag im März 2019 in Brandenburg bei 3,3 Prozent und in Berlin bei 2,9 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

Abb. 3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Flughafenunternehmen in der Befragung



Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur sind jedoch große Unterschiede zwischen den Flughafenunternehmen je nach Branche zu verzeichnen. Dabei zeigt sich eine Konzentration der Helfer und Helferinnen sowie der Anlernkräfte auf bestimmte Branchen. Besonders relevant ist diese Gruppe für die Bereiche Handling/Wartung/Technik/Repräsentation, Gastronomie/Catering und Reinigung/Instandhaltung. In absoluten Zahlen sind hier die meisten Hilfs- und Anlernkräfte beschäftigt.

Etwas überraschend ist, dass im Bereich Sicherheitsdienste nach Angaben der Unternehmen keine Helfer und Helferinnen sowie Anlernkräfte beschäftigt sind. Hier ist es denkbar, dass die Betriebe Schulungen und Weiterbildungen mit einer Berufsausbildung gleichsetzen. Vor dem Hintergrund von formalen Beschäftigungsvoraussetzungen betrachten die Unternehmen ihre Beschäftigten wahrscheinlich als ausgebildete Fachkräfte. Die Beschäftigten bei den Sicherheitsdiensten an Flughäfen müssen nach den gesetzlichen Bedingungen über eine Dauer von etwa drei Monaten geschult werden und für die Tätigkeit am Flughafen auch eine behördliche Prüfung absolvieren. Für das Sicherheitsgewerbe insgesamt gibt es darüber hinaus jedoch auch anerkannte Ausbildungsberufe mit einer zwei- bzw. dreijährigen Ausbildung. Ein Abschluss dieser Ausbildungsberufe ist für die Tätigkeit im Sicherheitsdienst am Flughafen von großem Vorteil, jedoch nicht zwingend erforderlich.

5 PERSONALBESCHAFFUNG – EINE ZUNEHMEND KOMPLIZIERTE AUFGABE

Die Eröffnung des BER am 31. Oktober 2020 stellt die Unternehmen der Berlin-Brandenburger Flughäfen beim Thema Personal vor besondere Herausforderungen. Dies gilt nicht nur für die Betriebe und Arbeitsplätze, die von Tegel nach Schönefeld umziehen. Vielmehr werden alle vom Flugverkehr abhängigen Unternehmen im Zuge der Inbetriebnahme des BER personalpolitische Höchstanstrengungen leisten müssen. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen bei der Arbeitsstättenerhebung auch zur Anzahl und Struktur ihrer offenen Stellen sowie zu möglichen Besetzungsproblemen befragt. Im kommenden Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse präsentiert. Ferner werden die Befragungsergebnisse um regionale Arbeitsmarktstrukturdaten der Bundesagentur für Arbeit ergänzt, um für relevante Berufsgruppen eine Einschätzung der regionalen Fachkräftesituation geben zu können.

5.1 Personalsuche

Zum Zeitpunkt der Erhebung sucht etwa ein Fünftel der befragten Unternehmen Personal (siehe Tab. 4). Mit 22,1 Prozent ist der Anteil von Unternehmen, die aktuell Personal suchen, am Standort Schönefeld am höchsten. Am niedrigsten ist der Anteil etwas überraschend am Standort BER (15,6 %).

Tab. 4: Anteil der Betriebe mit offenen Stellen

ARBEITSSTÄTTE	NEIN	JA
Schönefeld	77,9 %	22,1 %
außerhalb der Flughäfen	79,9 %	20,1 %
Tegel	80,3 %	19,7 %
BER	84,4 %	15,6 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Ein Blick auf die Zahl und die räumliche Verteilung der offenen Stellen zeigt jedoch, dass die Unternehmen vor allem am bzw. für den BER Personal suchen. Insgesamt verzeichnen die Unternehmen 1.913 offene Stellen. Davon entfallen fast 72 Prozent (1.373) auf den BER. Die Standorte Tegel, Schönefeld und die Arbeitsstätten außerhalb der Flughäfen weisen hingegen deutlich weniger offene Stellen aus (siehe Tab. 5).

Gut 1/5 der Betriebe hat offene Stellen. Die meisten offenen Stellen finden sich mit Abstand am BER.

Tab. 5: Zahl der von den Betrieben angezeigten offenen Stellen

ARBEITSSTÄTTE	OFFENE STELLEN
BER	1.373
Schönefeld	250
Tegel	152
außerhalb der Flughäfen	138
Insgesamt	1.913

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

In den Sicherheitsdiensten bestehen aktuell die größten Personalbedarfe.

Die am BER angezeigten offenen Stellen lassen sich im Kern auf die folgenden vier Branchensegmente zurückführen: Sicherheitsdienst (740), Betrieb des Flughafens (218), Reinigung/Instandhaltung (158) sowie Einzelhandel (131).¹¹ Auffällig sind die hohen Personalbedarfe im Bereich Sicherheitsdienst. Da der Sicherheitsdienst für den störungsfreien Ablauf des Flughafenbetriebs von zentraler Bedeutung ist, erscheint die hohe Zahl der offenen Stellen in diesem Bereich durchaus kritisch. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der von den Unternehmen angezeigten Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Arbeitskräften (siehe Tab. 6, 7, 8).

Während am BER die Personalsuche von den Sicherheitsdiensten geprägt wird, dominiert bei den offenen Stellen am Standort Schönefeld der Flughafenbetrieb (108)¹², gefolgt von den Bereichen Handling/Wartung/Technik/Repräsentation (35) sowie Sicherheitsdienste (30) und Gastronomie/Catering (29). In Tegel entfallen die meisten offenen Stellen auf die Bereiche Handling/Wartung/Technik/Repräsentation (63), gefolgt von Gastronomie/Catering (35) und Einzelhandel (18).

5.2 Besetzungsschwierigkeiten

Die Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Personalsuche.

Bei der Frage, ob die Unternehmen Schwierigkeiten bei ihrer Personalsuche haben, zeigt die Betriebsbefragung ein klares Bild: Für die Mehrheit der Unternehmen war es in der Vergangenheit schwierig, neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Fast 90 Prozent der antwortenden Unternehmen geben an, dass die Personalrekrutierung in der Vergangenheit „eher schwierig“ oder „sehr schwierig“ war (siehe Tab. 6).

Tab. 6: Einschätzung der Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in der Vergangenheit

	SEHR LEICHT	EHER LEICHT	EHER SCHWIERIG	SEHR SCHWIERIG
Anteil der Unternehmen	0,0 %	11,2 %	56,4 %	32,4 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Das gleiche Bild zeigt sich auch bei einer Differenzierung nach Anforderungsniveaus. Sowohl bei den Helfertätigkeiten als auch bei den Fachkräften sowie den Spezialisten und Experten schätzt die überwältigende Mehrheit der antwortenden Unternehmen die Rekrutierung von Personal in der Vergangenheit als „eher schwierig“ bis „sehr schwierig“ ein.¹³ Besonders schwierig erscheint die Rekrutierung von Fachkräften mit einer Berufsausbildung zu sein, gefolgt von den Hilfskräften sowie den Spezialisten und Experten (siehe Tab. 7).

¹¹ Somit entfallen mehr als 90 Prozent der offenen Stellen auf die vier genannten Branchensegmente.

¹² Die hohe Zahl an offenen Stellen ist darauf zurückzuführen, dass die FBB (Flughafen Berlin Brandenburg GmbH) ihren Sitz in Schönefeld hat.

¹³ Helfer und Helferinnen: einfache, wenig komplexe Hilfs- und Anlernertätigkeiten (Routinetätigkeiten). Fachkräfte: Tätigkeiten, die fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten benötigen, die mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht werden. Spezialisten und Spezialistinnen: Tätigkeiten, die mit komplexen Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden sind. Die Kenntnisse werden häufig im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt (bspw. Meister, Techniker). Experten und Expertinnen: Tätigkeitsbündel mit einem sehr hohen Komplexitätsgrad. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus.

Tab. 7: Einschätzung der Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in der Vergangenheit nach Anforderungsniveau

ANFORDERUNGSNIVEAU	SEHR LEICHT	EHER LEICHT	EHER SCHWIERIG	SEHR SCHWIERIG
Helfer, Helferinnen	0,0 %	12,7 %	55,6 %	31,7 %
Fachkräfte	0,0 %	8,5 %	59,2 %	32,4 %
Spezialisten, Spezialistinnen und Experten, Expertinnen	0,0 %	13,0 %	53,7 %	33,3 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Eine Entspannung dieser Situation ist nicht zu erkennen. Im Gegenteil, die Unternehmen schätzen die aktuelle Situation bei der Personalrekrutierung nochmals problematischer als in der Vergangenheit ein. Der Anteil der Unternehmen, die die aktuelle Personalsuche als „sehr schwierig“ bewerten, ist in allen Anforderungsniveaus gestiegen. Besonders stark ist der Anstieg bei den Spezialisten und Experten sowie bei den Fachkräften mit Berufsausbildung (siehe Tab. 8).

Tab. 8: Einschätzung der Unternehmen zu aktuellen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften nach Anforderungsniveau

ANFORDERUNGSNIVEAU	SEHR LEICHT	EHER LEICHT	EHER SCHWIERIG	SEHR SCHWIERIG
Helfer, Helferinnen	0,0 %	9,9 %	50,7 %	39,4 %
Fachkräfte	0,0 %	3,7 %	43,1 %	53,2 %
Spezialisten, Spezialistinnen und Experten, Expertinnen	0,0 %	5,9 %	34,1 %	60,0 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Da die Eröffnung des BER ohne Zweifel signifikante Personalbedarfe mit sich bringen wird, dürften die Herausforderungen bei der Rekrutierung von passendem Personal kurz- bis mittelfristig weiter zunehmen und entsprechende Kapazitäten bei den Unternehmen binden.¹⁴ Vor diesem Hintergrund sollten die Betriebe ihre personalpolitischen Aktivitäten und ihre Anstrengungen bei der Personalakquise verstärken. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass zum Zeitpunkt der Befragung nur 28 Prozent der antwortenden Betriebe angaben, im Zuge der Eröffnung des BER mehr Energie in personalpolitische Maßnahmen zu stecken.¹⁵ Dieser Anteil scheint gering, wenn man die aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten und die Personalbedarfe am BER berücksichtigt.¹⁶ Dies gilt umso mehr, da aus Unternehmenssicht der Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt insgesamt von zunehmenden Arbeitskräfteengpässen gekennzeichnet

Die Herausforderungen bei der Personalrekrutierung werden im Zuge der Eröffnung des BER zunehmen.

¹⁴ Wie im Abschnitt 6.1 zu lesen ist, werden Betriebe am Flughafen Tegel beim Umzug zum BER einen Teil ihrer Belegschaft verlieren. Allein dadurch ergeben sich am BER voraussichtlich beachtliche Ersatzbedarfe.

¹⁵ Die konkrete Frage lautete: Haben Sie personalpolitische Aktivitäten (z. B. Informationsveranstaltungen, Personalgespräche, Qualifikationsmaßnahmen, Umstrukturierung der Arbeitsorganisation, neue Karrierewege, monetäre und nichtmonetäre Anreize) zur Vorbereitung der Eröffnung des Flughafens Berlin-Brandenburg umgesetzt oder planen Sie entsprechende Aktivitäten? Von 150 antwortenden Unternehmen beantworteten die Frage 42 (28%) mit „ja“, 108 (72%) mit „nein“ (siehe Tab. 18).

¹⁶ 34,7 Prozent der befragten Unternehmen gehen im ersten Jahr nach Eröffnung des BER von steigenden Beschäftigtenzahlen aus. 53,1 Prozent erwarten eine gleichbleibende Beschäftigung und lediglich 12,2 Prozent der Unternehmen gehen von sinkenden Mitarbeiterzahlen aus (siehe Abb. 4).

ist. Dadurch dürfte sich für die Flughafenunternehmen der Konkurrenzdruck um passende Fach- und Arbeitskräfte nochmals verstärken. Um diese Problematik deutlich zu machen, wird im folgenden Abschnitt die Berlin-Brandenburger Arbeitsmarktsituation für die Kernberufe der Flughäfen aufbereitet und auf besondere Engpasslagen hingewiesen.

5.3 Die Fachkräftesituation in den Kernberufen der Berlin-Brandenburger Flughäfen

Der Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt zeichnet sich in den vergangenen Jahren durch ein stetiges Beschäftigungswachstum und sinkende Arbeitslosenzahlen aus. Diese positive Entwicklung stellt die Unternehmen jedoch immer öfter vor Herausforderungen bei der betrieblichen Fachkräftesicherung. Die Unternehmen klagen zunehmend über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und Engpasslagen. Die Rekrutierungsschwierigkeiten an den Flughäfen sind folglich nicht nur ein spezifisches Problem der befragten Unternehmen, sondern spiegeln auch die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktlage wider. Dies wiederum bedeutet aber für die Unternehmen an den Flughäfen auch, dass die Personalakquise zukünftig voraussichtlich noch schwieriger wird, da eine Vielzahl von Unternehmen (außerhalb der Flughäfen) um das knappe Gut Fach- und Arbeitskraft konkurrieren wird. Im Folgenden wird die regionale Fachkräftesituation für ausgewählte Kernberufe der Flughäfen differenziert nach Anforderungsniveaus aufbereitet, um auf besondere Engpasslagen, aber auch auf Potenziale hinzuweisen.

5.3.1 Die Fachkräftesituation bei den Helfern und Helferinnen

In Tab. 9 sind die wichtigsten Helferberufe an den Flughäfen dargestellt. Darüber hinaus sind der Tabelle die Anteile der älteren Beschäftigten sowie die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten in Berlin und Brandenburg zu entnehmen.

Die Strukturdatenanalyse auf Basis von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die meisten Helfer und Helferinnen mit Abstand in der Logistik (66,4 %) tätig sind, gefolgt von den Bereichen Reinigung (12,2 %) und Gastronomie (4,7 %). Eine Überalterung ist in den Berufsgruppen nicht festzustellen. Im Gegenteil, in den Bereichen Reinigung, Gastronomie, Speisenzubereitung und Verkauf sind die Anteile der 55-Jährigen und Älteren deutlich unter den Landesdurchschnitten von Berlin und Brandenburg. Die Befriedigung von Ersatzbedarfen aufgrund von Verrentung ist bei den Helferberufen folglich keine besondere Herausforderung für die Betriebe.¹⁷ Die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten lassen darauf schließen, dass bei den Helfern und Helferinnen trotz der anhaltenden positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt noch immer beachtliche Potenziale vorhanden sind. Die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten bei den Helfern und Helferinnen liegen durchweg deutlich über den Landesdurchschnitten (Berlin: 8,1 %, Brandenburg: 6,3 %) und lassen keine Engpässe erkennen.¹⁸

Bei den Helfern und Helferinnen verfügt der regionale Arbeitsmarkt noch immer über beachtliche Potenziale. Engpässe sind nicht zu erkennen.

¹⁷ Zum Stichtag 30.06.2018 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (nach Wohnort), die 55 Jahre und älter sind in Berlin bei 17,6 Prozent und in Brandenburg bei 24,6 Prozent. Dies bedeutet, dass einzig die Hilfskräfte im Bereich Büro und Verwaltung von einer überdurchschnittlichen Überalterung betroffen sind. Die jüngere Altersstruktur der Beschäftigten an den Flughäfen könnte ein Hinweis auf besondere Arbeitsbelastungen sein. Denkbar wäre, dass insbesondere in den Branchen Handling/Wartung/Technik/Repräsentation und Sicherheitsdienst hohe körperliche Arbeitsbelastungen die Beschäftigungsfähigkeit einschränken.

¹⁸ Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit spricht von Engpässen, wenn die berufsspezifische Arbeitslosenquote nicht höher als 3,0 Prozent ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018):4).

Tab. 9: Helferberufe an den Berlin-Brandenburger Flughäfen

BERUFSGRUPPEN	ANTEIL AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG ¹⁹	ANTEIL DER ÜBER 55- JÄHRIGEN	BERUFSSTREIFIGE ARBEITSLOSENQUOTE ²⁰	
			Brandenburg	Berlin
513 Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	66,40 %	18,34 %	12,9 %	19,3 %
541 Reinigung	12,15 %	6,55 %	17,9 %	21,7 %
633 Gastronomie	4,74 %	6,63 %	11,1 %	18,2 %
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	3,49 %	9,72 %	11,9 %	28,2 %
714 Büro und Sekretariat	3,31 %	27,65 %	22,6 %	22,1 %
293 Speisenzubereitung	3,13 %	8,87 %	25,7 %	31,0 %
525 Bau- und Transportgeräteführung	1,88 %	16,18 %	21,8 %	33,1 %
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1,34 %	7,14 %	34,8 %	45,4 %
634 Veranstaltungsservice, -management	1,34 %	12,23 %	x	9,5 %
531 Obj.-,Pers.-,Brandschutz, Arbeitssicherheit	0,98 %	22,48 %	11,4 %	24,9 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Neben einer niedrigen berufsspezifischen Arbeitslosenquote bietet auch das Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen einen Hinweis auf akute Engpasslagen. Gemäß der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sind in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten ab einem Verhältnis von 2:1 (Arbeitslose : offene Stellen) Engpässe zu erwarten (Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018):4). Überträgt man das Verhältnis von 2:1 auch auf den Helferbereich, sind bei den spezifischen Flughafenberufen keine Engpässe zu konstatieren (siehe Tab. 10).²¹

¹⁹ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum Stichtag: 30.06.2018

²⁰ Jahresdurchschnitt 2018. „X“ bedeutet: aus methodischen Gründen keine Berechnung möglich.

²¹ Ausnahme: Helfer und Helferinnen Bau- und Transportgeräteführung (Region Schönefeld, Land Brandenburg), Helfer und Helferinnen Lebensmittel- und Genussmittelherstellung (Land Brandenburg).

Tab. 10: Helferberufe – Bestand an Arbeitslosen und offenen Stellen²²

BERUFSGRUPPEN	REGION SCHÖNEFELD ²³			BRANDENBURG			BERLIN		
	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	265	61	4,36	221	114	1,93	770	140	5,48
293 Speisenzubereitung	2.767	149	18,55	2.974	171	17,40	7.647	317	24,15
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	3.034	762	3,98	4.929	1.161	4,25	7.491	628	11,93
525 Bau- und Transportgeräteführung	230	186	1,24	534	306	1,74	559	141	3,98
531 Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	233	8	27,66	140	26	5,47	678	123	5,50
541 Reinigung	3.892	204	19,06	4.744	347	13,69	10.445	494	21,13
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	4.451	181	24,63	3.952	101	39,10	12.965	242	53,54
633 Gastronomie	963	52	18,46	604	69	8,81	2.682	116	23,13
634 Veranstaltungsservice, -management	119	11	10,74	92	5	19,39	381	73	5,20
714 Büro und Sekretariat	2.816	47	60,24	2.925	46	63,70	7.659	338	22,68

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Bei der Personalakquise von Helfern und Helferinnen ist das erfolgreiche Erschließen Berliner Arbeitsmarktpotenziale entscheidend.

Dennoch zeigen die befragten Unternehmen – wie oben gezeigt – auch bei den Helferberufen große Rekrutierungsschwierigkeiten an. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktlage bei den Helfern und Helferinnen ist dieser Befund überraschend. Die Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen sind offensichtlich nicht allein auf das Fehlen von Arbeitskräften zurückzuführen. Die Gründe, warum Unternehmen und potenzielle Beschäftigte nicht zusammenfinden, dürften deutlich vielschichtiger sein.²⁴ Auffällig ist zudem, dass die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten in Berlin deutlich höher sind als in Brandenburg. Mit Blick auf die erkennbaren Rekrutierungsschwierigkeiten sollten die Unternehmen diesen Umstand bei ihrer Personalakquise für den BER in jedem Fall berücksichtigen. Die erfolgreiche Befriedigung bestehender Bedarfe kann nur gelingen, wenn die Berliner Arbeitsmarktpotenziale von den Unternehmen erschlossen werden.²⁵

²² Jahresdurchschnitt 2018. Die drei beschäftigungsstärksten Berufsgruppen sind fett markiert. Bei einem Verhältnis der Arbeitslosen zu den offenen Stellen von kleiner 2:1 sind die Zellen rot markiert.

²³ Regionaler Zuschnitt auf Basis der Geschäftsstellen der Bundesagentur für Arbeit in Berlin und Brandenburg. Brandenburg: Strausberg, Fürstenwalde, Königs Wusterhausen, Zossen, Potsdam. Berlin: Treptow-Köpenick, Berlin-Süd (Neukölln), Tempelhof-Schöneberg.

²⁴ Auf Seiten der Arbeitgeber spielen die Attraktivität von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, die Erreichbarkeit, die Wege der Personalsuche etc. eine Rolle. Hinzu kommen insbesondere im Helferbereich überdurchschnittliche Vermittlungshemmnisse (überdurchschnittlich hoher Anteil an Arbeitslosen im SGB II). Darüber hinaus bestehen Eintrittsbarrieren, die sich aus gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen für Beschäftigte an den Flughäfen ergeben und das tatsächliche regionale Arbeitsmarktpotenzial weiter einschränken.

²⁵ Nach Einschätzung der regionalen Arbeitsmarktexperten der Bundesagentur für Arbeit (Geschäftsstellenverbund Dahme-Spreewald) besteht in diesem Feld Handlungsbedarf. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass Berliner Arbeitslose die sich in Brandenburg bietenden Beschäftigungschancen zu selten nutzen.

Dies gilt umso mehr, da sich die im Süden an Berlin angrenzenden Brandenburger Landkreise Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming in den letzten Jahren besonders gut entwickelt haben und viele Gemeinden im Norden dieser Landkreise durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet sind.

5.3.2 Die Fachkräftesituation bei den Fachkräften (mit Berufsausbildung)

Die beschäftigungsstärksten Berufe im Anforderungsniveau Fachkraft sind in den Bereichen Sicherheit (30,7%), Servicekräfte im Personenverkehr (22,3%) sowie in der Gastronomie (10,1%) zu finden. Ebenso wie die Helfer und Helferinnen sind auch die Fachkräfte mit Berufsausbildung erfreulicherweise nicht überdurchschnittlich stark von Überalterung betroffen.²⁶ Allerdings zeigen die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten, dass der regionale Arbeitsmarkt in diesem Anforderungsniveau deutlich angespannter ist als bei den Helfern und Helferinnen. Die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten liegen zumeist unter den Landesdurchschnitten von Berlin und Brandenburg. Punktuelle Engpässe mit Arbeitslosenquoten von unter 3,0 Prozent sind bei verschiedenen Schlüsselberufen an den Flughäfen zu erkennen: 713 Unternehmensorganisation und -strategie, 252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechniker sowie 515 Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb.

Die Arbeitsmarktpotenziale bei den Fachkräften sind deutlich kleiner als bei den Anlernkräften. In einigen Berufsgruppen sind Fachkräftengpässe deutlich zu erkennen.

Tab. 11: Fachkräfte (mit Berufsausbildung) an den Berlin-Brandenburger Flughäfen

BERUFSGRUPPEN	ANTEIL AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG ²⁷	ANTEIL DER ÜBER 55-JÄHRIGEN	BERUFSSPEZIFISCHE ARBEITSLOSENQUOTE ²⁸	
			Brandenburg	Berlin
531 Obj. -, Pers. -, Brandschutz, Arbeitssicherheit	30,70 %	18,34 %	18,0 %	15,4 %
514 Servicekräfte im Personenverkehr	22,26 %	6,55 %	3,3 %	7,0 %
633 Gastronomie	10,07 %	6,63 %	5,7 %	7,4 %
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5,58 %	9,72 %	6,7 %	5,6 %
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	4,09 %	27,65 %	5,9 %	11,8 %
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	3,85 %	8,87 %	3,6 %	5,2 %
713 Unternehmensorganisation und -strategie	3,74 %	16,18 %	0,4 %	0,4 %
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	2,39 %	7,14 %	1,2 %	2,3 %
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik.	2,16 %	12,23 %	2,9 %	5,3 %
714 Büro und Sekretariat	2,00 %	22,48 %	6,3 %	5,7 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

²⁶ Ausnahme: Im Bereich Fahrzeugführung im Straßenverkehr liegt der Anteil älterer Beschäftigter bei 27,7 Prozent. In dieser Berufsgruppe müssen sich die betroffenen Unternehmen auf größere verrentungsbedingte Ersatzbedarfe einstellen.

²⁷ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum Stichtag: 30.06.2018.

²⁸ Jahresdurchschnitt 2018. Bei einer Arbeitslosenquote kleiner / gleich 3,0 Prozent sind die Zellen rot markiert.

Einzig im Bereich Sicherheit liegen die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten mit 18,0 Prozent in Brandenburg und 15,4 Prozent in Berlin deutlich über den Landesdurchschnitten.²⁹ In dieser für die Flughäfen besonders wichtigen Berufsgruppe bestehen für die Sicherheitsunternehmen an den Flughäfen folglich beachtliche Potenziale auf dem regionalen Arbeitsmarkt.³⁰

Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen bestätigt die angespannte Arbeitsmarktlage in den Kernberufen an den Flughäfen im Anforderungsniveau Fachkraft. Die von den Unternehmen angezeigten Rekrutierungsschwierigkeiten spiegeln somit die teilweise heikle Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt wider.

Tab. 12: Fachkräfte (mit Berufsausbildung) – Bestand an Arbeitslosen und offenen Stellen³¹

BERUFSGRUPPEN	REGION SCHÖNEFELD ²³			BRANDENBURG			BERLIN		
	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle	Arbeitslose	offene Stellen	Arbeitslose je Stelle
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	297	268	1,11	422	560	0,75	582	316	1,84
514 Servicekräfte im Personenverkehr	117	9	12,55	43	8	5,65	319	27	11,68
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	14	5	2,72	14	15	0,97	24	17	1,38
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	89	60	1,48	105	90	1,17	151	78	1,94
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.183	494	4,42	2.400	1.182	2,03	5.672	819	6,93
531 Obj.-,Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherh.	1.932	401	4,81	2.941	356	8,26	4.553	1.045	4,35
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.429	632	2,26	2.743	896	3,06	3.247	1.187	2,74
633 Gastronomie	1.084	246	4,41	950	590	1,61	3.345	513	6,52
713 Unternehmensorganisation und -strategie	59	19	3,04	110	45	2,42	148	52	2,84
714 Büro und Sekretariat	2.151	342	6,30	3.270	541	6,04	4.983	852	5,85

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Besondere Engpässe finden sich in den folgenden drei Berufsgruppen: 252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik, 516 Kaufleute – Verkehr und Logistik sowie 515 Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb. In diesen drei

²⁹ In der Berufsgruppe 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr liegt die berufsspezifische Arbeitslosenquote in Berlin mit 11,8 Prozent ebenfalls deutlich über dem Landesdurchschnitt von 8,1 Prozent.

³⁰ In diesem Zusammenhang ist jedoch auch auf die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen für Beschäftigte an den Flughäfen hinzuweisen. Nach Aussage einzelner Sicherheitsunternehmen an den Flughäfen grenzen diese Vorschriften die tatsächlichen regionalen Potenziale, die für eine Beschäftigung an den Flughäfen in Frage kommen, deutlich ein.

³¹ Jahresdurchschnitt 2018. Die drei beschäftigungsstärksten Berufsgruppen sind fett markiert. Bei einem Verhältnis der Arbeitslosen zu den offenen Stellen von kleiner 2:1 sind die Zellen rot markiert.

Berufsgruppen finden wir einen geräumten Arbeitsmarkt vor. Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen liegt sowohl in der Region Schönefeld als auch in den Ländern Berlin und Brandenburg deutlich unter 2:1.³² Das bedeutet für die Unternehmen an den Flughäfen, dass aus dem Bestand der Arbeitslosen kaum Personal rekrutiert werden kann. Die Unternehmen stehen somit vor der Herausforderung, sich im regionalen Konkurrenzkampf um kluge Köpfe mittels attraktiver Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu positionieren. Ferner müssen sich die Unternehmen weiterhin auf längere Personalsuchzeiten einstellen und auf Engpässe ggf. mit Anpassungen bei den Personaleinsatzkonzepten und der Arbeitsorganisation reagieren.

Sichtbar entspannter stellt sich die Situation in den drei beschäftigungsstarken Kernberufen dar. Sowohl bei den Servicekräften im Personenverkehr als auch in der Gastronomie stehen für die Rekrutierung Potenziale bei den Arbeitslosen zur Verfügung. Etwas kritischer stellt sich hingegen die Situation beim Sicherheitspersonal dar. Bei dieser für den Flughafenbetrieb so neuralgischen Beschäftigtengruppe liegt das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen in der Region Schönefeld bei 4,8:1 und in Berlin bei 4,4:1. Zwar liegen die Verhältnisse ein gutes Stück über dem kritischen Verhältnis von 2:1. Allerdings sind mit Blick auf die besonderen gesetzlichen Anforderungen an das Sicherheitspersonal an den Flughäfen auch hier akute Engpässe denkbar, da nur eine Teilmenge der arbeitslos Gemeldeten für eine Beschäftigung an den Flughäfen in Frage kommt.³³ Die Sicherheitsunternehmen an den Flughäfen müssen diesen Umstand bei ihren Akquiseplanungen berücksichtigen, um den Betrieb des BER sicherstellen zu können.

In den beschäftigungsstärksten Berufsgruppen an den Flughäfen (Sicherheit, Personenverkehr, Gastronomie) sind ausreichend Potenziale vorhanden.

5.3.3 Die Fachkräftesituation bei den Spezialisten und Experten

Eine differenzierte Engpassanalyse auf Basis berufsspezifischer Arbeitslosenquoten und dem Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen ist aufgrund der geringen Fallzahlen in den Anforderungsniveaus Spezialist und Experte methodisch teilweise nicht möglich bzw. liefert keine belastbaren Informationen zur Bewertung von berufsspezifischen Arbeitsmarktlagen. Daher konzentriert sich der folgende Abschnitt auf die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten und ergänzt diese für einzelne Berufe um Informationen zur Zahl der Arbeitslosen und offenen Stellen.

Im Anforderungsniveau Spezialist stellen die Piloten und Pilotinnen mit 36,8 Prozent (Fahrzeugführung im Flugverkehr) die beschäftigungsstärkste Berufsgruppe. Danach folgen die Bereiche Einkauf und Vertrieb (10,9 %) sowie Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb (8,9 %). Im Anforderungsniveau Experte sind die meisten Personen in der Berufsgruppe Unternehmensorganisation und -strategie (18,5 %) beschäftigt. Es folgen – wie auch im Anforderungsniveau Spezialist – die Berufsgruppen Einkauf und Vertrieb (11,2 %) sowie Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb (8,3 %).

³² Ausnahme: Bei der Berufsgruppe 515 liegt das Verhältnis in der Region Schönefeld bei 2,7:1.

³³ Dies bestätigen auch die Experten der Bundesagentur für Arbeit. Für eine Beschäftigung in der Luftsicherheit wird nicht nur ein Führungszeugnis ohne relevante Einträge erwartet. Ergänzend erfolgt auch eine Zuverlässigkeitsprüfung gem. §7 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG), die nicht immer zufriedenstellend verläuft. Darüber hinaus weisen die Experten der Arbeitsagentur auf die nicht zu unterschätzenden Prüfungsanforderungen im Sicherheitsbereich hin. Ein Bestehen der Prüfungen ist demnach nur möglich, wenn die Teilnehmer/innen auch abseits der Lehrveranstaltungen ausreichend Vorbereitungszeit investieren. Hinzu kommen die notwendigen Mindestqualifizierungen: ausreichende Sprachkenntnisse, geforderter Schulabschluss, Schichtbereitschaft, physische und psychische Eignung.

Tab. 13: Spezialisten an den Berlin-Brandenburger Flughäfen

BERUFSGRUPPEN	ANTEIL AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG ³⁴	ANTEIL DER ÜBER 55-JÄHRIGEN	BERUFSSPEZIFISCHE ARBEITSLOSENQUOTE ³⁵	
			Brandenburg	Berlin
523 Fahrzeugführung im Flugverkehr	36,80 %	8,39 %	X	X
611 Einkauf und Vertrieb	10,89 %	19,40 %	2,6 %	3,3 %
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	8,94 %	14,55 %	1,1 %	1,2 %
516 Kaufleute - Verkehr und Logistik	6,74 %	X	X	X
273 Technische Produktionsplanung, -steuerung	4,55 %	23,21 %	1,6 %	1,5 %
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	4,06 %	X	X	X
713 Unternehmensorganisation und -strategie	4,06 %	26,00 %	2,5 %	3,9 %
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	3,98 %	26,53 %	2,6 %	4,0 %
921 Werbung und Marketing	3,98 %	20,41 %	1,8 %	5,1 %
714 Büro und Sekretariat	2,27 %	17,86 %	2,6 %	4,3 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Bei den Hochqualifizierten stellen Ersatzbedarfe in den nächsten Jahren eine große personalpolitische Herausforderung für die Betriebe dar.

Zunächst ist festzuhalten, dass – anders als bei den Helfern und Fachkräften – die Beschäftigten in den Anforderungsniveaus Spezialist und Experte teilweise von Überalterung betroffen sind. Dies gilt vor allem für die Experten. Hier liegt der Anteil der älteren Beschäftigten in vielen Berufsgruppen deutlich über den Landesdurchschnitten. Davon sind auch beschäftigungsstarke Berufsgruppen betroffen (z. B. Experten Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb [56,1 %], Experten Einkauf und Vertrieb [29,1 %]). Die Deckung von verrentungsbedingten Ersatzbedarfen ist bei den Spezialisten und Experten somit ein zentrales Handlungsfeld der betrieblichen Personalpolitik. Zudem müssen sich die Unternehmen an den Flughäfen auch in den Anforderungsniveaus Spezialist und Experte auf einen angespannten regionalen Arbeitsmarkt einstellen. Dies gilt in Teilen auch für die beschäftigungsstärksten Berufsgruppen innerhalb der Anforderungsniveaus. Besonders im Land Brandenburg liegen die meisten berufsspezifischen Arbeitslosenquoten unter der kritischen Marke von 3,0 Prozent. In Berlin sieht die Lage etwas besser aus. Aber auch hier liegen die Arbeitslosenquoten bei einer Vielzahl von Berufsgruppen unter bzw. nah an der 3,0-Prozent-Marke.

³⁴ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum Stichtag: 30.06.2018

³⁵ Jahresdurchschnitt 2018. „X“ bedeutet: aus methodischen Gründen keine Berechnung möglich. Bei einer Arbeitslosenquote kleiner / gleich 3,0 Prozent sind die Zellen rot markiert.

Tab. 14: Experten an den Berlin-Brandenburger Flughäfen

BERUFSGRUPPEN	ANTEIL AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG ³⁶	ANTEIL DER ÜBER 55-JÄHRIGEN	BERUFSSPEZIFISCHE ARBEITSLOSENQUOTE ³⁷	
			Brandenburg	Berlin
713 Unternehmensorganisation und -strategie	18,50 %	23,08 %	1,8 %	3,4 %
611 Einkauf und Vertrieb	11,18 %	29,09 %	5,9 %	8,4 %
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	8,33 %	56,10 %	X	X
711 Geschäftsführung und Vorstand	8,33 %	26,83 %	0,7 %	1,0 %
312 Vermessung und Kartografie	7,72 %	7,89 %	X	X
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5,69 %	k.A.	2,0 %	4,1 %
523 Fahrzeugführung im Flugverkehr	3,66 %	16,67 %	X	X
252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	3,46 %	k.A.	X	6,4 %
631 Tourismus und Sport	3,25 %	56,25 %	X	X
722 Rechnungswesen, Controlling und Revision	3,25 %	31,25 %	2,5 %	3,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Die angespannte Arbeitsmarktlage in den Anforderungsniveaus Spezialist und Experte zeigt sich ebenso beim Blick in das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen. Bei einer Vielzahl von Berufsgruppen im Anforderungsniveau Spezialist liegt das Verhältnis in der Region Schönefeld nah oder unter 2:1 (Technische Produktionsplanung und -steuerung, Lagerwirtschaft, Kaufleute – Verkehr und Logistik, Fahrzeugführung im Flugverkehr, Rechnungswesen, Controlling und Revision). Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch im Anforderungsniveau Experte ab. Auch hier befinden sich die Verhältnisse von Arbeitslosen zu offenen Stellen bei einer Vielzahl von Berufsgruppen auf einem kritischen Niveau (Experten: Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik, Vermessung und Kartografie, Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb, Verkauf).³⁸

Bei den Hochqualifizierten sind viele Berufe von akuten Fachkräftengpässen betroffen. Die Engpässe sind in Brandenburg besonders stark ausgeprägt.

Es ist also kaum verwunderlich, dass etwa 60 Prozent der befragten Betriebe die aktuelle Suche nach Spezialisten und Experten als sehr schwierig bewertet (siehe Tab. 8). An dieser Arbeitsmarktlage dürfte sich kurz- bis mittelfristig nur wenig ändern. Im Zuge der Eröffnung des BER stehen die Unternehmen daher vor beachtlichen personalpolitischen Herausforderungen. Sie müssen auf einem angespannten regionalen Arbeitsmarkt sowohl Ersatz- als auch Erweiterungsbedarfe decken. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass knapp 35 Prozent der befragten Unternehmen im ersten Jahr nach der Eröffnung des BER steigende Mitarbeiterzahlen erwarten (siehe Abb. 4). Hinzu kommt die Tatsache, dass die Unternehmen in Tegel beim Umzug einen Teil ihrer Belegschaft verlieren werden. So gehen 47,2 Prozent der befragten Tegeler Unternehmen davon

³⁶ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum Stichtag: 30.06.2018

³⁷ Jahresdurchschnitt 2018. „X“ bedeutet: aus methodischen Gründen keine Berechnung möglich. Bei einer Arbeitslosenquote kleiner / gleich 3,0 Prozent sind die Zellen rot markiert.

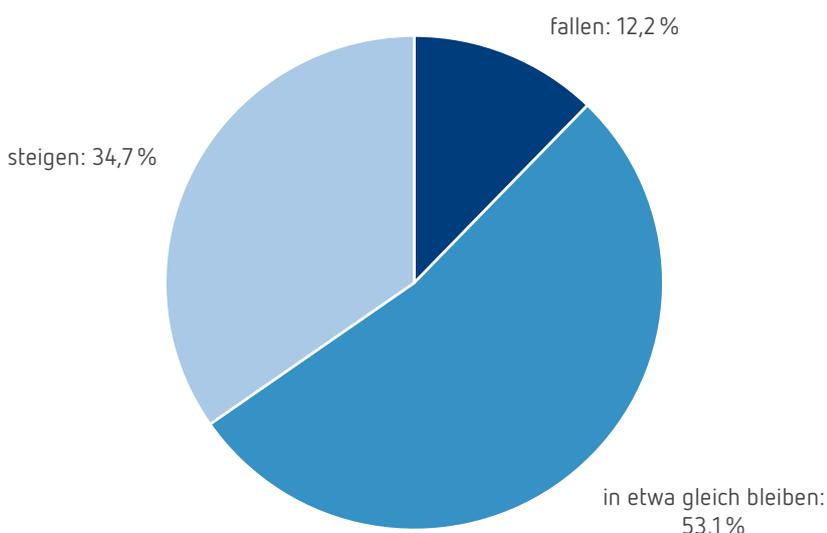
³⁸ Gemäß der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sind in den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Spezialisten ab einem Verhältnis von 2:1 (Arbeitslose : offene Stellen) Engpässe zu erwarten, bei Experten ab einem Verhältnis von 4:1 (vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018):4).

aus, dass nicht alle Beschäftigten den Umzug zum Flughafen BER mitmachen werden (siehe Tab. 16). Auch wenn die Motivation zum Umzug bei den Hilfs- und Anlernkräften am schwierigsten zu sein scheint, sehen sich mehr als 40 Prozent der Unternehmen auch bei den Spezialisten (Meister/innen, Techniker/innen) und Akademiker/innen (Experten) vor „großen“ bis „sehr großen“ Herausforderungen (siehe Tab. 17). In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Unternehmen die Engpässe zeitnah bei den Akteuren der Arbeits- und Wirtschaftspolitik anzeigen und um Unterstützung bitten. Denn nur wenn Problemlagen in bestimmten Berufsfeldern frühzeitig bekannt sind, können durch ein enges Zusammenspiel von Politik und Wirtschaft entsprechende Maßnahmen aufgesetzt werden. Neben dem breiten Spektrum an Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit sind in diesem Zusammenhang auch an ergänzende Landesförderungen zur Aus- und Weiterbildung sowie an das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu denken.

6 DIE SCHLIESSUNG VON TEGEL – DIE HERAUSFORDERUNG FÜR FACHKRÄFTESICHERUNG IM ZUGE DER ERÖFFNUNG DES FLUGHAFENS BER

Die bisherigen Ausführungen haben die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften auf Basis von Angaben zu Beschäftigung und Personalsuche detailliert beschrieben. Zudem wurden die Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen näher beleuchtet und auf die teilweise angespannte Lage auf dem Berlin-Brandenburger Arbeitsmarkt hingewiesen. Das folgende Kapitel beschäftigt sich nun mit den Erwartungen und besonderen Herausforderungen hinsichtlich der Eröffnung des BER und der damit verbundenen Schließung des Flughafen Tegels. Aktuell liegt der Schwerpunkt des Passagieraufkommens und der Beschäftigten beim Flughafen Tegel. Dies bedeutet, dass mit Eröffnung des BER und Schließung von Tegel eine große Arbeitsplatzverlagerung notwendig wird. Der Start des Flugbetriebs am BER und die Schließung von Tegel werden sich jedoch nicht nur auf die Unternehmen in Tegel, sondern auf alle Unternehmen mit Bezug zum Flugbetrieb auswirken. Im Rahmen der Unternehmensbefragung sollten die Befragten einschätzen, wie sich die Zahl ihrer Beschäftigten im ersten Jahr nach Eröffnung des BER und Schließung von Tegel voraussichtlich entwickeln wird. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen rechnet damit, dass das Beschäftigungsniveau konstant bleiben wird. Interessant ist, dass fast 35 Prozent der Betriebe steigende und nur etwa 12 Prozent sinkende Beschäftigtenzahlen erwarten (siehe Abb. 4). Die Unternehmen gehen davon aus, dass mit der Eröffnung des BER ein positiver Wachstumsimpuls einhergeht. Wenn sich die Einschätzung der Unternehmen bewahrheitet, dürfte dies die Herausforderungen der Fachkräftesicherung – wie bereits in Kapitel fünf dargelegt – erhöhen. Denn neben Schwierigkeiten, die sich aus dem Umzug ergeben, wären relevante Erweiterungsbedarfe zu befriedigen.

Abb. 4: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung nach Eröffnung des BER und Schließung von Tegel



Die Unternehmen erwarten mit der Eröffnung des BER einen positiven Wachstumsimpuls.

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

6.1 Umzug von Tegel zum BER

Mit hochgerechnet etwa 7.700 Beschäftigten ist der Flughafen Tegel aktuell der beschäftigungsstärkste der betrachteten Flughäfen. Zunächst stellt sich die Frage, ob alle Unternehmen mit Beschäftigten an der Arbeitsstätte Tegel auch tatsächlich die Arbeitsplätze zum BER verlagern werden. In Tab. 15 ist die Verteilung der befragten Unternehmen hinsichtlich ihrer Planung zur Verlagerung von Arbeitsplätzen wiedergegeben.³⁹ Etwa 83 Prozent der betroffenen Unternehmen planen die Verlagerung ihrer Beschäftigten. Wie zu erwarten war, ist damit die große Mehrheit der in Tegel aktiven Unternehmen vom Umzug betroffen. Eine kleine Überraschung ist, dass auch 17 Prozent der Unternehmen keinen Umzug planen. Denkbar ist, dass einige Unternehmen darüber nachdenken, im Zuge des Umzuges Arbeitsplätze weg vom Flughafengelände zu verlagern und die Beschäftigung nach Eröffnung des BER außerhalb stattfindet. In Einzelfällen ist es natürlich auch vorstellbar, dass Unternehmen ihre flughafenbezogenen Tätigkeiten einstellen. In Anbetracht dessen, dass die meisten Unternehmen mit einem konstanten oder steigenden Beschäftigungsniveau rechnen, dürften dies wahrscheinlich nur wenige Betriebe betreffen.

Tab. 15: Verlagerung von Arbeitsplätzen und Zahl der betroffenen Arbeitsplätze

KENNZAHL	JA	NEIN	INSGESAMT
Zahl der Unternehmen	72	15	87
Anteil der Unternehmen in %	82,8	17,2	100,0
Zahl der Arbeitsplätze in den befragten Unternehmen	5.580		
Zahl der Arbeitsplätze hochgerechnet	6.975		

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Etwa 7.000 Beschäftigte sind vom Umzug von Tegel zum BER betroffen, ca. 2.900 Arbeitsplätze müssen neu besetzt werden.

Die Verlagerung wirkt sich somit auf eine hohe Anzahl von Beschäftigten aus. In den befragten Unternehmen werden etwa 5.600 Arbeitsplätze vom Umzug erfasst. Hochgerechnet sind dies dann fast 7.000 Beschäftigte. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, wie groß der Umfang der Bewegungen im Zuge der Eröffnung des BER sein wird. Hinsichtlich der Fachkräftesicherung wird die Arbeitsplatzverlagerung aber insbesondere dann zur Herausforderung, wenn eine Vielzahl der Beschäftigten den Umzug nicht mitmacht. In der Befragung sollten die Unternehmen einschätzen, ob alle Beschäftigten den Umzug vollziehen werden. In Tab. 16 ist die Verteilung der Antworten auf diese Frage wiedergegeben. Etwa 47 Prozent der befragten Unternehmen mit einer Arbeitsstätte in Tegel gehen davon aus, dass nicht alle Beschäftigten von Tegel mit zum BER ziehen. Für diese Unternehmen wird der Umzug nicht nur eine logistische, sondern auch eine personalpolitische Aufgabe. Wie herausfordernd diese Aufgabe sein wird, hängt davon ab, wie viele Beschäftigte beim Umzug verloren gehen. Die Unternehmen, die davon ausgehen, dass nicht alle Beschäftigten umziehen, sollten deshalb auch einschätzen, wie groß der Anteil dieser Beschäftigten an ihrer Gesamtbelegschaft ist. Im Durchschnitt rechnen die Betriebe damit, dass etwa 38 Prozent ihrer Beschäftigten den Umzug nicht mitmachen. In den erfassten Unternehmen entspricht dies etwa 2.300 Beschäftigten. Hochgerechnet ergibt es eine Zahl von ca. 2.900 Arbeitsplätzen, die im Zuge des Umzuges von Tegel zum BER neu besetzt werden müssten.

³⁹ Dabei erfolgte die Frage nur für Unternehmen mit Beschäftigten an der Arbeitsstätte Tegel.

Tab. 16: Einschätzung der Unternehmen, ob alle Beschäftigten von Tegel zum BER ziehen und Zahl der Beschäftigten, die nicht mit umziehen

KENNZAHL	JA	NEIN	INSGESAMT
Zahl der Unternehmen	38	34	72
Anteil der Unternehmen in %	52,8	47,2	100,0
Zahl der Beschäftigten, die nicht mit umziehen, in den befragten Unternehmen		2.337	
Zahl der Beschäftigten, die nicht mit umziehen (hochgerechnet)		2.921	

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Die genannten Zahlen verdeutlichen, dass der Umzug von Tegel zum BER für die Unternehmen eine große Herausforderung für die betriebliche Arbeits- und Fachkräftesicherung sein wird. Nach Einschätzung der Betriebe wird diese Herausforderung aber nicht alle Qualifikationsgruppen in gleichem Maße treffen. Die Unternehmen mit Arbeitskräften an der Arbeitsstätte Tegel wurden gefragt, wie groß sie die Herausforderung einschätzen, die Beschäftigten zum Umzug zu motivieren. Die Tab. 17 gibt die Antwortverteilung der Betriebe wieder. Die Daten zeigen, dass die Herausforderung umso größer bewertet wird, je geringer das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist. Demnach erwarten die Unternehmen besonders bei den Hilfs- und Anlernkräften große Motivationsprobleme. Davon ausgehend ist es wahrscheinlich, dass insbesondere in dieser Qualifikationsgruppe Beschäftigte den Umzug nicht mitmachen und Nachbesetzungsprozesse notwendig werden.⁴⁰ Hier spielt die betriebliche Personalpolitik eine zentrale Rolle. Je besser es den Betrieben gelingt, mögliche individuelle Nachteile für die Beschäftigten durch den Umzug auszugleichen, umso geringer fällt die Herausforderung durch Nachbesetzungsprozesse aus.

Der Umzug zum BER stellt die Unternehmen vor große personalpolitische Herausforderungen. Insbesondere bei den Hilfs- und Anlernkräften sind relevante Nachbesetzungen zu erwarten.

Tab. 17: Einschätzung der Unternehmen, die Beschäftigten zum Umzug zu motivieren (nach Qualifikationsgruppen)

QUALIFIKATION	SEHR GROSSE HERAUSFORDERUNG	GROSSE HERAUSFORDERUNG	GERINGE HERAUSFORDERUNG	KEINE HERAUSFORDERUNG
Helfer / innen; Anlernkräfte	17,9 %	41,0 %	23,1 %	17,9 %
Beschäftigte mit Berufsausbildung	11,7 %	36,7 %	28,3 %	23,3 %
Meister / innen; Techniker / innen	13,8 %	31,0 %	27,6 %	27,6 %
Akademiker / innen	8,8 %	32,4 %	35,3 %	23,5 %
Auszubildende	17,9 %	21,4 %	42,9 %	17,9 %
unbekannt / sonstige	18,2 %	36,4 %	36,4 %	9,1 %
insgesamt	14,2 %	34,0 %	31,1 %	20,8 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

⁴⁰ Wie die Analyse zur Arbeitsmarktlage in den Helferberufen zeigt (Kapitel 5), verfügt die Region um den BER über relevante Potenziale an Arbeitslosen im Helfersegment (insbesondere die südlichen Bezirke von Berlin). Arbeitskräfte, die den Unternehmen im Zuge des Umzugs von Tegel zum BER verloren gehen, sollten demnach mit Hilfe einer Forcierung der betrieblichen Rekrutierungsanstrengungen, attraktiven Jobangeboten sowie mit Unterstützung der Akteure der Arbeits- und Wirtschaftspolitik zügig neubesetzt werden können.

Die Nachbesetzung von Arbeitsplätzen wird nicht nur bei der Eröffnung, sondern auch nach Inbetriebnahme des BER ein wichtiges Feld betrieblicher Personalpolitik bleiben.

Ob sich die Einschätzungen der Unternehmen bewahrheiten, muss aber als unsicher eingestuft werden. Viele Beschäftigte werden ihren Arbeitgeber vermutlich vorab nicht darüber informieren, dass sie nicht mit umziehen wollen und werden zunächst einmal abwarten. Insofern ist es auch denkbar, dass die Nachbesetzung von Arbeitsplätzen nicht ad hoc beim Umzug erfolgen muss, sondern eher sukzessive im Laufe des ersten Jahres nach der Inbetriebnahme des BER.⁴¹ Es ist zu erwarten, dass insbesondere bei den Beschäftigten, die nach dem Umzug von Tegel zum BER längere Wegstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort zurücklegen müssen, die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels steigt.⁴² Allerdings müssten die Beschäftigten dann auch bessere Jobalternativen haben und diese werden sich vermutlich nicht allen Wechselwilligen gleichzeitig bieten. Zudem können die Unternehmen auf die Wechselabsichten ihrer Beschäftigten aktiv Einfluss nehmen. Die Betriebe können bspw. arbeitsvertragliche Konditionen verbessern oder Unterstützung bei der Mobilität ihrer Beschäftigten anbieten. Im Zuge der Eröffnung des BER ist es aber durchaus realistisch, dass es zu einem verstärkten Interesse der Beschäftigten kommt, in die Gemeinde Schönefeld oder benachbarte Gemeinden zu ziehen. Damit ist die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum auch für die Fachkräftesicherung am BER ein wichtiges Handlungsfeld.

Neben dem Angebot attraktiver Arbeits- und Wohnbedingungen dürfte für die Frage, wie viele Beschäftigte den Umzug von Tegel zum BER mitmachen, das Einzugsgebiet der aktuell Beschäftigten entscheidend sein.

6.2 Einzugsgebiet der Beschäftigten an den Flughäfen

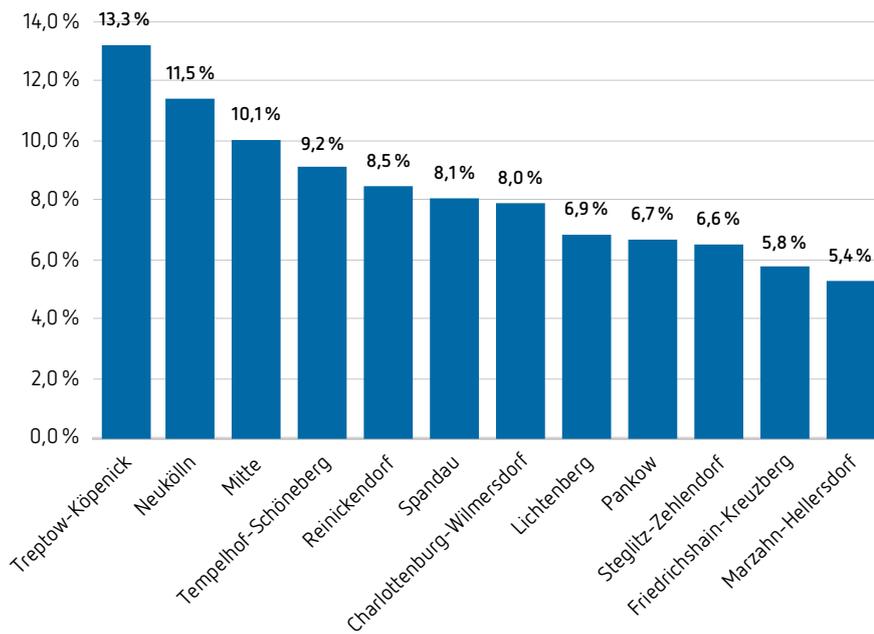
Die Frage nach dem Wohnort der Flughafenbeschäftigten ist insbesondere mit Blick auf den Umzug von Tegel von Bedeutung. Es wird befürchtet, dass ein beachtlicher Teil der am Flughafen Tegel Beschäftigten in den nördlichen Berliner Bezirken sowie im nördlichen Berliner Umland von Brandenburg wohnt. Diese Beschäftigten müssten nach dem Umzug zum BER zu ihrem neuen Arbeitsort lange Wegstrecken quer durch bzw. um Berlin auf sich nehmen. Die mit dem Pendeln einhergehenden Kosten dürften insbesondere bei den Niedrigqualifizierten eine Beschäftigung am BER weniger attraktiv machen. Nach einer Analyse auf Basis von Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit wird deutlich, dass sich die These zum Einzugsgebiet des Flughafen Tegels erfreulicherweise nicht erhärtet.

In Abb. 5 ist der Wohnort der Berliner SV-Beschäftigten an den Flughafenbetrieben nach Bezirk dargestellt. Die Grafik zeigt, dass es keinen lokalen Schwerpunkt im Norden von Berlin gibt. Die höchsten Beschäftigtenzahlen verzeichnen die Bezirke Treptow-Köpenick und Neukölln im Süden von Berlin. Mit Ausnahme dieser beiden Bezirke verteilen sich die Beschäftigten relativ breit über die gesamte Stadt. Besonders weit sind die Wege zum BER von den Bezirken Reinickendorf, Spandau und Pankow. Zwar gibt es auch dort eine relevante Zahl von Beschäftigten, Schwerpunkte sind es aber nicht. Von den erfassten SV-Beschäftigten wohnt ein Großteil bereits im Süden von Berlin bzw. in Bezirken mit relativ günstigen Verkehrsanbindungen zum BER.

⁴¹ Für diese Einschätzung sprechen auch arbeitsvertragliche Regularien. Der Jobwechsel von einem Tag auf den anderen ist schon allein mit Blick auf die Einhaltung von Kündigungsfristen nicht möglich. Des Weiteren ist es vor dem Hintergrund der Historie des BER durchaus denkbar, dass die in Tegel Beschäftigten zunächst die Eröffnung des BER abwarten.

⁴² Die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes am BER dürfte daher von großer Bedeutung sein. Zum Zeitpunkt der Befragung beurteilen nur 28,1 Prozent der befragten Unternehmen die künftige ÖPNV-Anbindung des BER als „sehr gut“ oder „gut“. 42,1 Prozent der Unternehmen schätzen die Anbindung als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ ein. Sollten sich die negativen Einschätzungen der Unternehmen bestätigen, besteht beim Thema Erreichbarkeit des BER Handlungsbedarf auf Seiten der Verantwortlichen. Dies gilt nicht nur für die ÖPNV-Anbindung, sondern auch für die Erreichbarkeit des BER mit dem PKW (Bei der Befragung gaben die Unternehmen an, dass fast 70 Prozent ihrer Beschäftigten mit dem Auto oder Motorrad zu Arbeit gelangen. [siehe Abschnitt 7]).

Abb. 5: SV-Beschäftigte an den Flughafenbetrieben mit Wohnort Berlin nach Bezirk zum 30.06.2018



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

In Abb. 6 ist die Wohnortverteilung der SV-Beschäftigten an den Flughafenbetrieben in Brandenburg dargestellt. Für die Brandenburger Beschäftigten zeigt sich folgendes Bild: Die größten Beschäftigtenanteile finden sich in den Landkreisen Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming. Hier ist allerdings davon auszugehen, dass diese Arbeitskräfte schon heute am Flughafen Schönefeld tätig sind. Die Beschäftigungsbedeutung der Landkreise Oberhavel, Havelland und Barnim im Norden von Berlin ist aber im Vergleich dazu deutlich niedriger. Auch die Betrachtung der Brandenburger Beschäftigten bestätigt somit die These eines Beschäftigungsschwerpunktes im nördlichen Berliner Umland nicht.

Insgesamt zeigt die Betrachtung des Einzugsgebietes sowohl auf Berliner als auch auf Brandenburger Seite einen Schwerpunkt in der Region um die Gemeinde Schönefeld herum. Für diese Beschäftigten ergeben sich folglich keine gravierenden Herausforderungen aus dem Pendeln zum neuen BER statt nach Tegel. Mit Blick auf die anstehenden Arbeitsplatzverlagerungen von Tegel zum BER ist dieser Befund ausgesprochen positiv. Für die Mehrzahl der in Tegel Beschäftigten sollte der Wohnort einer Beschäftigung am BER nicht im Wege stehen. Im Gegenteil, es spricht vieles dafür, dass es den Unternehmen auch nach dem Umzug zum BER gelingen kann, die genannten Beschäftigungspotenziale zu erschließen.⁴³

Ein Großteil der Beschäftigten an den Flughäfen wohnt in den südlichen Berliner Stadtbezirken oder im südlichen Berliner Umland.

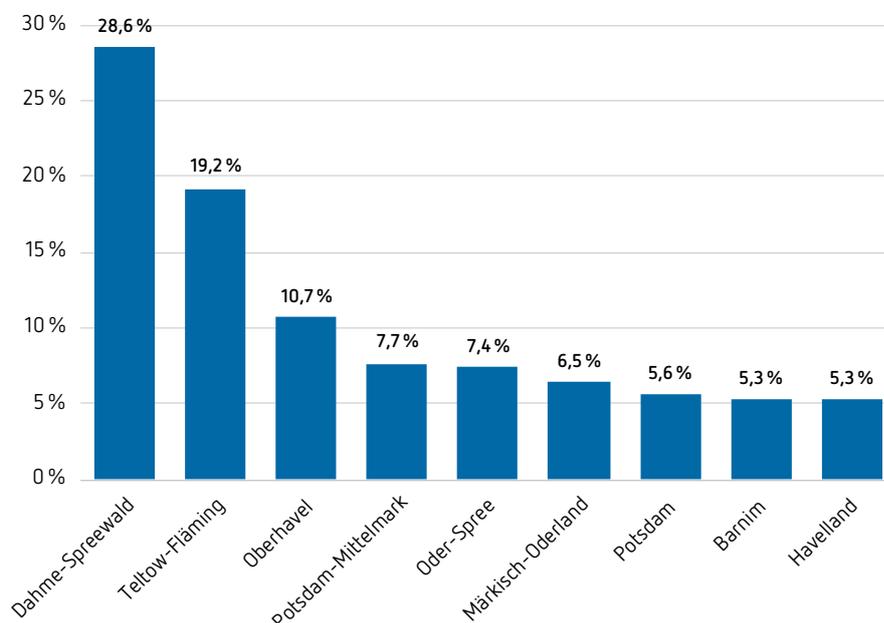
Bemerkenswert bei der Betrachtung der Wohnorte der Beschäftigten ist zum einen, dass es auch eine relevante Zahl von Einpendlern aus dem übrigen Bundesgebiet gibt und zum anderen nur eine sehr geringe Zahl von Beschäftigten aus dem Ausland.⁴⁴ Die Flughäfen haben ganz offensichtlich eine bundesweite Ausstrahlungskraft, gleichzeitig scheinen aber Eintrittsbarrieren für ausländische Beschäftigte zu bestehen. Denkbar ist, dass Menschen mit ausländi-

⁴³ Dies gilt vor allem für die südlichen Berliner Bezirke. In diesem Zusammenhang ist noch einmal auf die Befunde aus Kapitel 5 zu verweisen. Für eine gelingende betriebliche Fachkräftesicherung kommen die Unternehmen am BER gar nicht umhin, die Berliner Potenziale zu erschließen.

⁴⁴ Etwa 11 Prozent der Beschäftigten haben ihren Wohnort in Deutschland außerhalb von Berlin und Brandenburg. Nur 0,7 Prozent der Beschäftigten haben ihren Wohnort im Ausland.

scher Staatsangehörigkeit, insbesondere aus Polen, für die Arbeitskräfte- und Fachkräfteentwicklung am zukünftigen BER noch ein erschließbares Potenzial darstellen.

Abb. 6: SV-Beschäftigte an den Flughafenbetrieben mit Wohnort in Brandenburg nach Landkreisen zum 30.06.2018 (Anteil > 1%)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

6.3 Aktivitäten der Unternehmen

Nur wenige Betriebe in Schönefeld und am BER haben personalpolitische Aktivitäten zur Vorbereitung der Eröffnung des BER geplant und/oder durchgeführt.

Wie viele Beschäftigte den Umzug von Tegel zum BER letztendlich mitmachen und ob die Herausforderungen der Arbeits- und Fachkräftesicherung im Kontext der Eröffnung des BER zu einem Problem werden, hängt auch davon ab, wie aktiv die Unternehmen den Umzug personalpolitisch begleiten. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen gefragt, ob sie personalpolitische Aktivitäten (z. B. Informationsveranstaltungen, Personalgespräche, Qualifikationsmaßnahmen, Umstrukturierung der Arbeitsorganisation, neue Karrierewege, monetäre und nicht monetäre Anreize) zur Vorbereitung der Eröffnung des Flughafens BER umgesetzt oder geplant haben. In Tab. 18 ist die Antwortverteilung für die unterschiedlichen Unternehmensgruppen aufgelistet. Dabei zeigt sich deutlich, dass der Grad der Aktivität umso höher ist, je stärker die Unternehmen von dem Umzug betroffen sind. Bei den befragten Unternehmen geben lediglich 28 Prozent an, bereits entsprechende Aktivitäten durchgeführt oder geplant zu haben. In diese Gruppe fallen aber auch die Betriebe, die keine Beschäftigten in Tegel haben und daher natürlich weniger stark betroffen sind. Trotz dieser Einschränkung erscheint dieser Wert relativ klein. Auch wenn die Betroffenheit der Unternehmen in Schönefeld und am BER geringer ausfällt, ist davon auszugehen, dass die Eröffnung des BER auf alle Unternehmen personalpolitische Auswirkungen haben wird. Die Auswertungen in Kapitel 5 und 6.1 zeigen zudem, dass mit relevanten Nachbesetzungsprozessen zu rechnen ist. Dies könnte durchaus auch die Unternehmen betreffen, die nicht direkt vom Umzug betroffen sind.

Tab. 18: Verteilung der Unternehmen, die personalpolitische Aktivitäten im Kontext der Eröffnung des BER durchgeführt oder geplant haben

UNTERNEHMENSGRUPPE	JA	NEIN
Befragte Unternehmen insgesamt	28,0 %	72,0 %
Befragte Unternehmen mit Beschäftigten in Tegel	37,9 %	62,1 %
Befragte Unternehmen mit Beschäftigten in Tegel, die damit rechnen, dass Beschäftigte den Umzug nicht mitmachen	64,7 %	35,3 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

In den Unternehmen mit Beschäftigten in Tegel haben fast 38 Prozent Aktivitäten durchgeführt oder geplant. Damit ist der Aktivitätsgrad hier höher als bei den Unternehmen insgesamt, liegt aber immer noch deutlich unter 50 Prozent. Darin zeigt sich, dass ein Teil der Unternehmen in Tegel nicht mit Personalproblemen im Rahmen der Eröffnung des BER rechnet oder diese eventuell unterschätzt. Die Unternehmen, die davon ausgehen, dass nicht alle Beschäftigten von Tegel zum BER ziehen, sind deutlich aktiver. Hier haben fast 65 Prozent der Betriebe entsprechende personalpolitische Aktionen durchgeführt oder geplant. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die unmittelbar betroffenen Unternehmen wesentlich stärker für die Herausforderungen im Rahmen der Eröffnung des BER sensibilisiert sind. Es gibt jedoch auch in dieser Gruppe noch Betriebe, die keine Aktivitäten durchgeführt oder geplant haben. Da die Eröffnung des BER alle Unternehmen personalpolitisch herausfordern wird, besteht hier Sensibilisierungsbedarf. Denn ein ausgeprägtes Bewusstsein für die personalpolitischen Schwierigkeiten im Kontext der Eröffnung des BER ist für die Bewältigung dieser Herausforderungen unumgänglich.

Die Unternehmen in Tegel sind deutlich aktiver. Aber auch hier plant ein relevanter Anteil keine personalpolitischen Aktivitäten im Zuge des Umzugs zum BER.

7 DIE ERREICHBARKEIT DES FLUGHAFENS BER UND VON SCHÖNEFELD

Die Unternehmen beurteilen die Verkehrsanbindung von Schönefeld und dem BER durch den ÖPNV kritisch.

Bereits in Abschnitt 6.1 wurde im Hinblick auf eine gelingende betriebliche Arbeits- und Fachkräftesicherung auf die Aspekte Mobilität und Erreichbarkeit hingewiesen. Denn die Erreichbarkeit des BER ist nicht nur für die Passagiere von großer Bedeutung, sondern auch für die Beschäftigten. Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmen mit Beschäftigten an den Arbeitsstätten Schönefeld und BER daher gebeten, die Verkehrsanbindung mit dem ÖPNV zu bewerten. Die Betriebe sollten dabei sowohl die aktuelle Anbindung als auch die Anbindung nach Eröffnung des BER bewerten. Tab. 19 stellt die entsprechende Antwortverteilung der Unternehmen dar. Die Befragten beurteilen die Anbindung von Schönefeld sowohl aktuell als auch zukünftig mehrheitlich mit ausreichend oder gut. Für die Arbeitsstätte Schönefeld rechnen die Betriebe nach Eröffnung des BER sogar mit einer deutlichen Verbesserung der Anbindung. Ein beachtlicher Teil schätzt die Anbindung aber auch schlecht oder sehr schlecht ein. Beim Flughafen BER ist die Bewertung der aktuellen Vernetzung mehrheitlich negativ. Analog zum Flughafen Schönefeld rechnen die Unternehmen hier mit einer deutlichen Verbesserung der Anbindung. Allerdings bewerten etwa 42 Prozent der Befragten auch die zukünftige Anbindung des BER als schlecht oder sehr schlecht. Insgesamt scheint die Verkehrsanbindung der Flughäfen Schönefeld und BER durch die Unternehmen relativ kritisch beurteilt zu werden.

Tab. 19: Antwortverteilung der befragten Unternehmen zur Beurteilung der ÖPNV-Anbindung

STANDORT	SEHR GUT ODER GUT	AUSREICHEND	SCHLECHT ODER SEHR SCHLECHT
Schönefeld - Vernetzung aktuell	20,5 %	33,7 %	45,8 %
Schönefeld - Vernetzung zukünftig	26,7 %	36,7 %	36,7 %
BER - Vernetzung aktuell	14,9 %	24,3 %	60,8 %
BER - Vernetzung zukünftig	28,1 %	29,8 %	42,1 %

Quelle: Betriebsbefragung, eigene Berechnung.

Der Großteil der Beschäftigten gelangt aktuell mit dem eigenen PKW zur Arbeit.

Diese kritische Beurteilung speist sich eventuell daraus, dass ein Großteil der Beschäftigten mit Auto oder Motorrad zur Arbeit gelangt. Im Durchschnitt haben die Unternehmen angegeben, dass fast 70 Prozent ihrer Beschäftigten diese Verkehrsmittel für ihren Arbeitsweg nutzt. Im Vergleich dazu schätzen die Betriebe den Anteil ihrer Beschäftigten, die den ÖPNV nutzen, durchschnittlich nur auf etwa 43 Prozent.⁴⁵ Das Auto ist im Moment noch das dominierende Verkehrsmittel der Beschäftigten an den Flughäfen. Dafür dürfte vor allem der Schichtbetrieb an den Flughäfen verantwortlich sein, wodurch Arbeitsbeginn und -ende teilweise außerhalb der engtaktigen Betriebszeiten des ÖPNV liegen. Die Flughafenbeschäftigten können folglich nur eingeschränkt oder mit größerem Planungsaufwand auf den ÖPNV zurückgreifen. Dies wiederum erhöht die Bereitschaft, mit dem eigenen PKW oder Motorrad anzureisen. Das ÖPNV-Angebot ist zudem in Berlin deutlich stärker ausgebaut als in Brandenburg. Damit stellt insbesondere für Brandenburger Beschäftigte die Erreichbarkeit des BER eine Herausforderung dar.

⁴⁵ Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Obwohl das Thema Mobilität für die Beschäftigten sicherlich eine große Rolle spielt, haben nur etwa 32 Prozent der Unternehmen angegeben, diese zusätzlich zu unterstützen. Hierbei wurde am häufigsten die Bereitstellung von kostenfreien Parkplätzen benannt. Die Unternehmen scheinen keine Notwendigkeit zu sehen, die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten besonders attraktiv zu gestalten. Möglicherweise bestehen hier noch ungenutzte Potenziale, die Beschäftigten zum Umzug von Tegel zum BER zu motivieren und damit den personalpolitischen Herausforderungen zu begegnen.

Die infrastrukturelle Anbindung des BER ist ein wesentliches Handlungsfeld für die Fachkräftesicherung am neuen Großflughafen. Diese hat zum einen entscheidenden Einfluss darauf, wie viele Beschäftigte den Umzug von Tegel zum BER mitmachen und zum anderen, in welchem neuen Einzugsgebiet die Stellenangebote des Flughafens potenzielle Arbeitskräfte ansprechen. In diesem Kontext ist es z. B. denkbar, dass der BER und die Entwicklung im Flughafenumfeld einen Beitrag zum Strukturwandel in der Lausitz leisten können.

8 FAZIT

Die Berlin-Brandenburger Flughäfen (BER, Schönefeld, Tegel) sind ein zentraler Beschäftigungsfaktor in der Hauptstadtregion. Die durch den Flughafenbetrieb bedingte Beschäftigung liegt aktuell bei mehr als 21.000 Arbeitskräften. Davon arbeiten ca. 15.000 Beschäftigte direkt an den Flughäfen. Die im Rahmen der Analyse identifizierten 300 Unternehmen decken ein breites Dienstleistungsspektrum ab und bieten eine große Auswahl an Arbeitsplätzen in allen Qualifikationsstufen. Mit der Eröffnung des BER im Oktober 2020 wird sich diese positive Entwicklung weiter fortsetzen. Nach Inbetriebnahme des BER gehen mehr als 50 Prozent der befragten Unternehmen von einer stabilen Beschäftigungsentwicklung aus. Ein weiteres Drittel der Unternehmen erwartet steigende Beschäftigtenzahlen. Der Flughafen BER sowie sein Umfeld werden also weiter wachsen und die Hauptstadtregion an wirtschaftlicher Attraktivität gewinnen.

Mit Blick auf die betriebliche Arbeits- und Fachkräftesicherung kommen auf die Unternehmen mit der Flughafeneröffnung aber auch große Aufgaben zu. Die zentrale personalpolitische Herausforderung stellt der Umzug des Flughafens Tegel dar. Von der Arbeitsplatzverlagerung von Tegel zum BER sind fast 7.000 Beschäftigte betroffen. Die am Flughafen Tegel Beschäftigten zum Umzug zu bewegen, ist nach Aussage der Unternehmen eine außerordentliche Herausforderung. Dies gilt für alle Qualifikationsniveaus, besonders aber für den Bereich der Hilfs- und Anlernkräfte. Insgesamt müssten im Rahmen des Umzugs unter Umständen bis zu 2.900 Arbeitsplätze am BER neu besetzt werden.

Die Unternehmen am neuen BER stehen folglich vor zwei zentralen Herausforderungen. Zum einen müssen sie sich auf eine beachtliche Personalfluktuations im Zuge des Umzugs einstellen. Zum anderen sind aufgrund der positiven Wachstumsperspektiven relevante Erweiterungsbedarfe zu erwarten. Die Unternehmen bewegen sich bei der Bewältigung dieser Aufgabe auf einem regionalen Arbeitsmarkt, der durch eine zunehmende Konkurrenz um die verfügbaren Arbeitskräfte gekennzeichnet ist. Die Gemeinde Schönefeld und einige weitere Gemeinden im Norden der Landkreise Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming sind aktuell durch Vollbeschäftigung gekennzeichnet. In diesem Zusammenhang verwundert es nicht, dass die Unternehmen bereits aktuell auf Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung hinweisen. Die Analyse der Arbeitsmarktlage in den flughafenaffinen Kernberufen zeigt, dass die Region um den BER sowie die Hauptstadtregion insgesamt bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie bei den Hilfs- und Anlernkräften über ausreichende Potenziale verfügt. Da 75 Prozent der Beschäftigten an den Flughäfen auf diese beiden Gruppen entfallen, ist dieser Befund ausgesprochen positiv. Deutlich schwieriger stellt sich der regionale Arbeitsmarkt bei den hochqualifizierten Spezialisten und Experten dar. In diesem Qualifikationssegment müssen sich die Unternehmen auf eine komplizierte und langwierige Personalsuche einstellen.

Die personalpolitischen Herausforderungen im Zuge der Eröffnung des BER sind beachtlich, können von den Unternehmen aber mit einer vorausschauenden und aktiven Personalpolitik gestaltet werden. Hierfür ist es notwendig, dass die Unternehmen entsprechende Kapazitäten bereitstellen, frühzeitig planen, das breite Setting möglicher personalpolitischer Maßnahmen nutzen und sich dadurch als attraktiver Arbeitgeber aufstellen. Ferner sind die Unternehmen aufgefordert, akute Problemlagen zeitnah bei den Akteuren der Arbeits- und Wirtschaftspolitik anzuzeigen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die Bundesagentur für Arbeit, die Kammern sowie die Wirtschaftsfördereinrichtungen der Länder hinzuweisen. Denn nur wenn frühzeitig bekannt ist, wo Engpässe und Handlungsbedarfe bestehen, können die entsprechenden Institutionen darauf reagieren und entsprechende Maßnahmen

initiieren. Durch das enge Zusammenspiel von Wirtschaft und Politik lassen sich die Herausforderungen der Fachkräftesicherung am BER bewältigen und die Potenziale des neuen Großflughafens als künftigen Beschäftigungsmotor für die gesamte Hauptstadtregion nutzen.

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Beschäftigte an den Flughäfen nach Arbeitsstätte S. 10
- Abb. 2: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb nach Betriebsgrößenklassen S. 15
- Abb.3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Flughafenunternehmen in der Befragung S. 16
- Abb. 4: Einschätzung der Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung nach Eröffnung des BER und Schließung von Tegel S. 29
- Abb. 5: SV-Beschäftigte an den Flughafenbetrieben mit Wohnort Berlin nach Bezirk zum 30.06.2018 S. 33
- Abb. 6: SV-Beschäftigte an den Flughafenbetrieben mit Wohnort in Brandenburg nach Landkreisen zum 30.06.2018 (Anteil > 1%) S. 34

Tabellenverzeichnis

- Tab. 1: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb in Tegel, Schönefeld und BER nach Arbeitsstätte in 2019 S. 9
- Tab. 2: Beschäftigungsentwicklung in den letzten drei Jahren S. 11
- Tab. 3: Beschäftigte durch Flughafenbetrieb nach Branche, Zeitarbeit, Arbeitszeit und Schichtdienst S. 12
- Tab. 4: Anteil der Betriebe mit offenen Stellen S. 17
- Tab. 5: Zahl der von den Betrieben angezeigten offenen Stellen S. 17
- Tab. 6: Einschätzung der Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in der Vergangenheit S. 18
- Tab. 7: Einschätzung der Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften in der Vergangenheit nach Anforderungsniveau S. 19
- Tab. 8: Einschätzung der Unternehmen zu aktuellen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften nach Anforderungsniveau S. 19
- Tab. 9: Helferberufe an den Berlin-Brandenburger Flughäfen S. 21
- Tab. 10: Helferberufe – Bestand an Arbeitslosen und offenen Stellen S. 22
- Tab. 11: Fachkräfte (mit Berufsausbildung) an den Berlin-Brandenburger Flughäfen S. 23
- Tab. 12: Fachkräfte (mit Berufsausbildung) – Bestand an Arbeitslosen und offenen Stellen S. 24

- Tab. 13: Spezialisten an den Berlin-Brandenburger Flughäfen S. 26
- Tab. 14: Experten an den Berlin-Brandenburger Flughäfen S. 27
- Tab. 15: Verlagerung von Arbeitsplätzen und Zahl der betroffenen Arbeitsplätze S. 30
- Tab. 16: Einschätzung der Unternehmen, ob alle Beschäftigten von Tegel zum BER ziehen und Zahl der Beschäftigten, die nicht mit umziehen S. 31
- Tab. 17: Einschätzung der Unternehmen, die Beschäftigten zum Umzug zu motivieren (nach Qualifikationsgruppen) S. 31
- Tab. 18: Verteilung der Unternehmen, die personalpolitischen Aktivitäten im Kontext der Eröffnung des BER durchgeführt oder geplant haben S. 35
- Tab. 19: Antwortverteilung der befragten Unternehmen zur Beurteilung der ÖPNV-Anbindung S. 36

Literaturverzeichnis

- Airports Council International/York Aviation (ACI) (Hrsg.) (2004): The social and economic impact of airports in Europe.
- Bogai, Dieter/Wesling, Mirko (2010): Großflughafen Berlin Brandenburg: Analyse airportaffiner Beschäftigungspotenziale in Berlin und Brandenburg. In IAB-Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetzwerk, 2/2010. Nürnberg.
- Bogai, Dieter/Wesling, Mirko (2011): Beschäftigungseffekte von Großflughäfen: eine kritische Bestandsaufnahme. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 31, H. 1.
- Bundesagentur für Arbeit (Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.) (2018): Fachkräfteengpassanalyse – Methode und Begriffe. Nürnberg.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2016): Branchenanalyse Luftverkehr: Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Düsseldorf.
- Peter, Martin; Bertschmann, Damaris; Zandonella, Remo; Maibach, Markus; Eichler, Martin; Held, Natalie, Karl, Markus (2014): Regional- und volkswirtschaftliche Bedeutung des Flughafens Frankfurt. Zürich/Basel.

Kontakt

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

www.fis-brandenburg.de
info@wfbb.de

arbeit.wfbb.de