Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be Berlin

Betriebspanel Berlin 2014

Ergebnisse der neunzehnten Welle

Berlin Arbeit

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

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

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin
Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung GmbH München

Finanziert durch das IAB (Basisstichprobe) und aus Mitteln des Landes Berlin (Aufstockungsstichprobe)

Berlin, September 2015

Vorwort

Angesichts der wachsenden Stadt Berlin und der dynamischen Entwicklung auf dem Berliner Arbeitsmarkt sind detaillierte Erkenntnisse über betriebliche Prozesse für eine chancenorientierte und nachhaltige Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung. Sie geben Aufschluss über Entwicklungstendenzen, Bedarfe und Herausforderungen in den Unternehmen und sind damit auch eine wichtige Hilfe, um unsere arbeitsmarktpolitische Strategie ‚BerlinArbeit' zu überprüfen und weiter zu untersetzen. Das Betriebspanel Berlin liefert uns als repräsentative Arbeitgeberbefragung solche Informationen.

Die Ergebnisse des Betriebspanels 2014 belegen dabei einmal mehr, dass die Dynamik des Berliner Arbeitsmarktes ungebrochen ist. Die Zahl der Betriebe hat einen neuen Höchststand erreicht, der Beschäftigungsaufbau hält unvermindert an und liegt seit Jahren auch über dem Bundesdurchschnitt. Auch die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Fachkräften ist weiter gestiegen. Allein im ersten Halbjahr 2014 wurden rund 118.000 qualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Allerdings ist es vielen Berliner Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen blieb unbesetzt.

Im Kontrast dazu nutzen noch längst nicht genügend Betriebe die Möglichkeit, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung entgegenzuwirken. Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Berlin liegt sogar deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Verschärft wird die Situation durch vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge. Berlin hat seit Jahren deutlich höhere Vertragslösungsquoten als im Bundesdurchschnitt. Auch wenn nicht jede Vertragslösung Ausbildungsabbruch bedeutet, besteht hier Handlungsbedarf. Deshalb haben wir mit unserem Programm ‚BerlinArbeit' ein Mentoring Programm ins Leben gerufen. Jugendliche, die Gefahr laufen ihre Ausbildung abzubrechen, sollen so weit unterstützt werden, dass sie ihre Ausbildung beenden können.

Ganz grundsätzlich gilt: Wer heute nicht ausbildet, hat morgen keine Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund ist die Vereinbarung der Sonderkommission Ausbildung, ab 2015 schrittweise mindestens 1.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten, ein bedeutsamer Schritt nach vorn. Wir unterstützen die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, mit der Förderung der Verbundausbildung. Mit der Jugendberufsagentur und dem Landeskonzept zur Berufs-und Studienorientierung haben wir zudem ein effektives Berliner Übergangssystem von der Schule in die Ausbildung gestaltet.

Sicherung des Bedarfs an Fachkräften bedeutet aber auch verstärkte Konzentration auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse zugewanderter Menschen. Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen, dass auch in diesen beiden Punkten noch Steigerungspotenzial vorhanden ist.

Nicht zuletzt ist es ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft, auch Menschen, die schon länger ohne Arbeit sind, beim Thema Fachkräftesicherung in den Fokus zu rücken. Wir unterstützen Unternehmen wie Arbeitsuchende mit unserem Programm ‚BerlinArbeit', indem wir Langzeitarbeitslose ganz gezielt wieder für den ersten Arbeitsmarkt fit machen. Hierfür steht insbesondere das Berliner Jobcoaching.

Einem Verzicht auf Fachkräfteentwicklung kommt es gleich, wenn Unternehmen die Potenziale gut ausgebildeter Frauen nicht umfassend nutzen. Dies geschieht aber faktisch, wenn – wie das Betriebspanel 2014 zeigt - der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten zehn Jahren sowohl in Berlin als auch in Deutschland nahezu gleich geblieben ist. Noch immer stoßen zu viele Frauen an die ‚gläserne Decke' und den Unternehmen gehen wertvolle Fachkräfte verloren. Mit unserem erfolgreichen Projekt ‚Unternehmen mit Frauen an die Spitze' haben wir im Schulterschluss mit der Wirtschaft die Initiative ergriffen, um die Berliner Unternehmen zu unterstützen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Gleichzeitig bin ich überzeugt davon, dass es grundlegender Veränderungen bedarf, um hier spürbar voranzukommen. Insofern sind die neuen bundesgesetzlichen Regelungen, nach denen in Aufsichtsräten börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein sollen, ein wichtiger Schritt und zugleich nur ein Meilenstein, dem weitere folgen müssen.

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

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Inhaltsverzeichnis

IN ALLER KÜRZE 1

EINFÜHRUNG 5

1 DATENBASIS 6

2 STRUKTUR UND ENTWICKLUNG VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGUNG 10
2.1 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 10
2.2 Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung 11
2.3 Dynamik am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsbewegungen 14
2.4 Qualifikationsanforderungen 17

3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG 22
3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung 22
3.2 Formen atypischer Beschäftigung 24

4 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN 30
4.1 Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben 30
4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit 35

5 FACHKRÄFTEBEDARF 38
5.1 Umfang und Struktur des Fachkräftebedarfs 38
5.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf 40
5.3 Betriebliche Strategien zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs 43
5.4 Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für die Personalgewinnung 46

6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG 50
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 50
6.2 Besetzungsprobleme 53
6.3 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen 56
6.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung 59

7 WEITERBILDUNG 61
7.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 61
7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten 62

8 ARBEITSENTGELT UND TARIFBINDUNG 65
8.1 Entwicklung von Löhnen und Gehältern 65
8.2 Reichweite des Mindestlohns 67
8.3 Tarifbindung 70

9 INVESTITIONEN, UMSATZ UND INNOVATIONEN 72
9.1 Investitionen 72
9.2 Umsatz, Export und Innovationen 74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Berlin 1995 bis 2014 7
Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einer/m sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin 1993 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 12
Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Berlin und Deutschland 1995 bis 2014 (2005 = 100) 12
Abbildung 4: Beschäftigungserwartungen in Berlin 2005 bis 2014 13
Abbildung 5: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Berlin und Deutschland 1996 bis 2014 15
Abbildung 6: Entwicklung der Personalabgangsgründe in Berlin 2005 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) 16
Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Tätigkeitsgruppen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni, ohne Auszubildende) 17
Abbildung 8: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 18
Abbildung 9: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 23
Abbildung 10: Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Berlin und Deutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: jew. 30. Juni) 31
Abbildung 11: Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Berlin und Deutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: jew. 30. Juni) 34
Abbildung 12: Fachkräftebedarf* in Berlin 2000 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) 38
Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Berlin und Deutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) 39
Abbildung 14: Betriebe mit erwartetem Bedarf an Fachkräften und erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren in Berlin und Deutschland, 2007, 2011 und 2014 (Anteil der Betriebe) 42
Abbildung 15: Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren und erwarteten Probleme bei der Stellenbesetzung sowie Nichtbesetzungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 43
Abbildung 16: Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach prognostizierter Deckungslage, Berlin 2014 44
Abbildung 17: Betriebliche Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs 45
Abbildung 17: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung 47
Abbildung 18: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014 50
Abbildung 19: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 1997 bis 2014 51
Abbildung 20: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und Deutschland 2004 bis 2014 55
Abbildung 21: Übernahmequoten in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014 59
Abbildung 22: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin und Deutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) 61
Abbildung 23: Weiterbildungsquoten in Berlin und Deutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) 63
Abbildung 24: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) 65
Abbildung 25: Anteil der Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro an allen Beschäftigten sowie an Beschäftigten in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni) 69
Abbildung 26: Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014 70
Abbildung 27: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Berlin und Deutschland 1995 bis 2013 72
Abbildung 28: Beschäftigungserwartungen für 2015 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Berlin (alle Betriebe mit Umsatz) 73

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Branchengliederung und Schlüsselnummer laut Branchenliste des Fragebogens 8
Tabelle 2: Betriebsgrößenklassengliederung laut Panelkonzept 9
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni) 10
Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni) 11
Tabelle 5: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende)....19
Tabelle 6: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2013 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende) 19
Tabelle 7: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende)....20
Tabelle 8: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 24
Tabelle 9: Entwicklung „klassischer“ Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)....25
Tabelle 10: Entwicklung geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)....26
Tabelle 11: Entwicklung von Midi-Jobs in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)....26
Tabelle 12: Entwicklung befristeter Beschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 27
Tabelle 13: Entwicklung von Leiharbeit in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) 29
Tabelle 14: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Branchen, Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)....32
Tabelle 15: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Berlin 2014 (Stand: 30. Juni) 32
Tabelle 16: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten nach Eigentum in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)....33
Tabelle 17: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni) 33
Tabelle 18: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)....34
Tabelle 19: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach ausgewählten Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)....36
Tabelle 20: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)....36
Tabelle 21: Anteil der in Teilzeit tätigen Führungskräfte insgesamt und nach Geschlecht sowie Anteil der Frauen an Teilzeitführungskräften in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni) 37
Tabelle 22: Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren in Berlin 2007, 2011 und 2014 41
Tabelle 23: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014....48
Tabelle 24: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014....53
Tabelle 25: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen nach ausgewählten Branchen und nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014....57
Tabelle 26: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)....66
Tabelle 27: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter nach ausgewählten Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)....67
Tabelle 28: Regionale Struktur des Umsatzes in Berlin und Deutschland 2013 (Betriebe mit Umsatz) 75

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine Befragung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen in Berliner Betrieben durch (Betriebspanel Berlin). Im Jahr 2014 fand diese Befragung zum neunzehnten Mal statt. Für Auswertungen liegen Interviews von rund 900 Berliner Betrieben vor. Die Ergebnisse der Befragung sind repräsentativ für die Gesamtheit der Berliner Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Erfolgreiche Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre setzte sich auch im letzten Jahr fort, Prognosen lassen weiteres Wachstum erwarten

In Berlin ist die Anzahl der Betriebe weiter gestiegen und hat einen neuen Höchstwert erreicht. Mit der gestiegenen Anzahl von Betrieben hat auch die Anzahl der Beschäftigten in Berlin zugenommen. Als „Beschäftigte“ werden im Panel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Der Berliner Arbeitsmarkt hat sich seit Beginn des Aufschwungs Mitte der 2000er Jahre günstiger entwickelt als im Bundesdurchschnitt. Da die Einschätzungen der Berliner Betriebe zur künftigen Beschäftigungsentwicklung auch im letzten Jahr wieder sehr positiv ausfielen, ist eine Fortsetzung des bisherigen Wachstumskurses zu erwarten.

Mehrheit der Arbeitsplätze setzt eine Ausbildung voraus, überdurchschnittlich hoher Anteil von akademisch qualifizierten Beschäftigten in Berlin

Die Berliner Wirtschaft zeichnet sich im Vergleich zum Bundesdurchschnitt durch eine vergleichsweise hohe Zahl von Arbeitsplätzen aus, für die ein beruflicher oder akademischer Abschluss vorausgesetzt wird (78 Prozent). Nur noch rund ein Sechstel der Berliner Beschäftigten übt einfache Tätigkeiten aus. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, für die keine formale Ausbildung oder berufliche Erfahrungen erforderlich sind. Der Anteil dieser Tätigkeiten ist im letzten Jahr gesunken.

Atypische Beschäftigung leicht gesunken, aber rund jede zweite Neueinstellung befristet

Im Jahr 2014 waren 39 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Berlin auf einer Teilzeitstelle (inkl. Teilzeit-Midi-Jobs und Mini-Jobs), einer befristeten Stelle oder als Leiharbeitskraft tätig. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung leicht gesunken. Teilzeitbeschäftigung stellte auch im letzten Jahr den Kern atypischer Beschäftigung. In der großen Mehrheit handelt es sich bei den erfassten Teilzeitstellen um sogenannte „klassische“, d. h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Bei atypischer Beschäftigung zeigen sich deutliche geschlechterspezifische Unterschiede. Während in Berlin mit rund drei Vierteln die große Mehrheit der männlichen Beschäftigten nach wie vor auf unbefristeten Vollzeitarbeitsplätzen tätig ist, arbeitet mehr als die Hälfte der Frauen (53 Prozent) auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs) oder hat einen zeitlich befristeten Vertrag. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse, die in Berlin nach wie vor etwas stärker als im Bundesdurchschnitt genutzt werden, ging leicht zurück auf 10 Prozent. Demgegenüber erhöhte sich der Anteil befristeter Neueinstellungen auf 51 Prozent. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (44 Prozent) wurde in der Berliner Wirtschaft damit auch im letzten Jahr häufiger von befristeten Arbeitsverträgen Gebrauch gemacht.

Keine Steigerung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene, dafür höhere Beteiligung von Frauen auf der zweiten Führungsebene

Im Jahr 2014 bekleidete in 32 Prozent aller Berliner Betriebe mindestens eine Frau eine Vorgesetztenposition auf der ersten Führungsebene (Deutschland: 29 Prozent). Im Hinblick auf die konkreten Anteile von Frauen an der Gesamtzahl der vorhandenen Führungspositionen in Berliner Betrieben zeigt sich, dass im Jahr 2014 lediglich 27 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der obersten bzw. ersten Führungsebene in Berliner Betrieben mit Frauen besetzt waren (Deutschland: 25 Prozent). Gegenüber der letzten Erhebung im Jahr 2012 ist der Anteil sowohl in Berlin als auch in Deutschland jeweils um zwei Prozentpunkte gesunken. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil dagegen nicht nur höher als auf der ersten Führungsebene, sondern es gab auch nennenswerte Zuwächse. Im Jahr 2014 waren 47 Prozent aller Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene in Berliner Betrieben mit Frauen besetzt (Deutschland: 39 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2012 ist der Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene in Berlin um vier Prozentpunkte gestiegen.

Nachfrage nach Fachkräften im letzten Jahr wieder gestiegen, Nichtbesetzungsquote niedriger als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2014 wurden hochgerechnet mehr als 100 Tsd. Fachkräfte gesucht. Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften, d. h. Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt, ist damit gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen. Die Befunde der aktuellen Befragung zeigen zum wiederholten Mal, dass sich die Berliner Wirtschaft auf ein breites Angebot an qualifiziertem Personal stützen kann. Die große Mehrheit des Fachkräftebedarfs konnte durch Einstellungen gedeckt werden. Gleichwohl ist es wiederum einer nennenswerten Anzahl von Berliner Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen war zum Befragungszeitpunkt noch nicht besetzt. Damit war der Anteil unbesetzt gebliebener an allen im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen kleiner als im entsprechenden Zeitraum des vorangegangenen Jahres.

Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen befürchten mehrheitlich Probleme bei der Gewinnung geeigneter Bewerber und Bewerberinnen

In rund 40 Prozent aller Berliner Betriebe sollen in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzt werden. In diesen Betrieben sind mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten Berlins tätig. Rund drei Viertel der Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen rechnen mit Schwierigkeiten, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden. Angesichts der erwarteten Probleme bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs sehen die Betriebe vor allem in der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen und in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geeignete Strategien, um ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Kenntnis des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung für die Personalarbeit

Das im April 2012 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Es erleichtert Fachkräften aus dem Ausland, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzusetzen. Zugleich fördert es die Integration von Migranten und Migrantinnen in die Arbeitswelt. Rund 35 Pro-

zent der Berliner Betriebe sind die Regelungen und Inhalte dieses Anerkennungsgesetzes bekannt. Der Wert liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt in Höhe von 24 Prozent. Der Anteil von Betrieben mit Kenntnis der Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße. Von den Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes sagte allerdings nur rund jeder fünfte, dass dieses Gesetz für die eigene Personalrekrutierung von Bedeutung wäre. Dies entspricht einem Anteil von lediglich sieben Prozent an allen Betrieben in Berlin, der aber dennoch höher ausfällt als der entsprechende Anteil von Nutzern und Nutzerinnen im Bundesdurchschnitt (vier Prozent).

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung erstmals seit Jahren wieder gestiegen, bessere Chancen für Auszubildende auf Übernahme

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 2014 rund 44 Prozent aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe erstmals seit sieben Jahren wieder gestiegen. Wie bereits in den Vorjahren lag die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft jedoch auch im letzten Jahr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, welcher 50 Prozent betrug. Aufgrund der jüngsten Entwicklung hat sich der Abstand zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt im Vorjahresvergleich aber von 13 auf sechs Prozentpunkte verringert. Im Jahr 2014 wurden 62 Prozent der Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit war die Übernahmequote höher als im vorangegangenen Beobachtungsjahr. Im Bundesdurchschnitt gab es anders als in Berlin keine Steigerung. Gleichwohl lag die Übernahmequote mit 67 Prozent immer noch über dem Berliner Wert.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe gestiegen

Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang ist die Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe gestiegen. Im Ergebnis dieser Entwicklung liegen sowohl das betriebliche Weiterbildungsengagement mit 56 Prozent als auch die Weiterbildungsquote mit 35 Prozent geringfügig über dem Bundesdurchschnitt. Frauen partizipierten auch im letzten Jahr stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. So haben 32 Prozent aller männlichen und 38 Prozent aller weiblichen Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Wie schon in den Vorjahren nahmen Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten sowie Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte. Bei ersteren betrug die Weiterbildungsquote 38 bzw. 42 Prozent, bei letzteren nur 23 Prozent.

Tarifbindung im letzten Jahr weiter gesunken, Löhne gestiegen, aber unter dem Bundesdurchschnitt

Im Jahr 2014 sind die Durchschnittsverdienste der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Berlin gestiegen. Der Berliner Durchschnittsverdienst lag aber auch im letzten Jahr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Die Tarifbindung in Berlin ist entgegen dem Bundestrend weiter gesunken. Nur noch 16 Prozent aller Betriebe und 48 Prozent aller Beschäftigten unterlagen tariflichen Bindungen.

Mindestlohnregelungen betreffen nur eine Minderheit der Betriebe, dort jedoch zahlreiche Beschäftigte

Seit dem 1. Januar 2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Stunde. Potenziell betroffen war hiervon zwar nur eine Minderheit der Berliner Betriebe. So gaben lediglich 11 Prozent aller Betriebe in Berlin an, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro zu beschäftigten. In

diesen Betrieben erstreckten sich Lohnanpassungen allerdings auf eine relativ große Zahl von Beschäftigungsverhältnissen. Insgesamt erhielten 39 Prozent der Beschäftigten in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben zum Zeitpunkt der Befragung Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro. Bezogen auf alle Beschäftigten in Berlin, lag der Anteil bei fünf Prozent.

Umsätze gestiegen, Investitionsintensität gesunken

Die Berliner Wirtschaft hat im beobachteten Geschäftsjahr in vielen Bereichen positive Ergebnisse erzielen können. Hervorhebenswert sind vor allem die im Vergleich zur Vorjahresbefragung wieder deutlich gestiegenen Umsätze. Damit haben sich die Voraussetzungen für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen gegenüber dem vorangegangenen Befragungsjahr prinzipiell verbessert. Demgegenüber steht allerdings ein deutlicher Rückgang der Investitionsintensität auf nur noch rund die Hälfte des Bundesdurchschnitts (3,6 ggü. 6,9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent).

Einführung

Das Betriebspanel wurde im Jahr 2014 als bundesweite Befragung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zum neunzehnten Mal in Folge durchgeführt. Die Befragung ist als Panelerhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin hat durch ihre finanzielle Beteiligung ein spezifisches Betriebspanel für das Land Berlin ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, repräsentative Daten über die Struktur der Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe in Berlin zu erhalten. Kontinuierliche Beobachtungen und auf empirische Daten gestützte Analysen sind eine notwendige Voraussetzung, um auf aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen im Beschäftigungssystem reagieren zu können.

Im vorliegenden Auswertungsbericht werden aktuelle Trends hinsichtlich der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsbeteiligung als zwei wesentliche Säulen der Fachkräftesicherung präsentiert. Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass gute Arbeitsbedingungen wichtige Standortfaktoren für die zukünftige Fachkräftesicherung darstellen sowie des besonderen Anliegens der Berliner Arbeitsmarktpolitik, auf gute Arbeitsbedingungen hinzuwirken, wird auch auf aktuelle Befunde zur Verbreitung der unterschiedlichen Formen von Beschäftigungsverhältnissen eingegangen. Darüber hinaus werden Ergebnisse zu ausgewählten wirtschaftlichen Kennziffern vorgestellt, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften eine hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe und die Umsatzentwicklung einschließlich des Exports. In diesem Zusammenhang werden auch aktuelle Befunde zur Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie zur Tarifbindung präsentiert. Die Darstellung der genannten, jährlich abgefragten Themen wird ergänzt um aktuelle Informationen zu betrieblichen Ursachen für unbesetzt gebliebene Fachkräftestellen. Darüber hinaus stehen mit der letzten Befragungswelle aktuelle Informationen zur Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung, zur Nutzung der Möglichkeiten des am 01. April 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetzes sowie zu potenziellen Effekten der erfolgten Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zur Verfügung.

Die mit dem Betriebspanel Berlin gewonnenen Ergebnisse verbessern und ergänzen wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des Betriebspanels alle Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst. Damit ist das Betriebspanel Berlin wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. nur Betriebe des Produzierenden Gewerbes) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größenklasse (z. B. nur Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Befragung besteht darin, dass infolge des in allen Bundesländern identischen Fragenprogramms regional beobachtete Entwicklungen übergreifend eingeordnet und bewertet werden können.

1 Datenbasis

Mit den jüngsten Daten der jährlich durchgeführten Befragung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen unter dem Titel „Betriebspanel Berlin“ werden auf repräsentativer Basis empirische Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Für die Befragungswelle 2014 liegen verwertbare Interviews von bundesweit rund 16 Tsd. Betrieben vor, darunter 884 Berliner Betriebe. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die in Form von mündlichen Interviews erfolgte Befragung von Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2014.

Bei Vergleichen der im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen mit Zahlen anderer Datenquellen – z. B. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Punkte zu beachten:

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

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten und Beamtinnen, keine tätigen Inhaber und Inhaberinnen und keine mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur dann erfasst werden, wenn diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist (ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen). Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler und Freiberuflerinnen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte und Beamtinnen beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

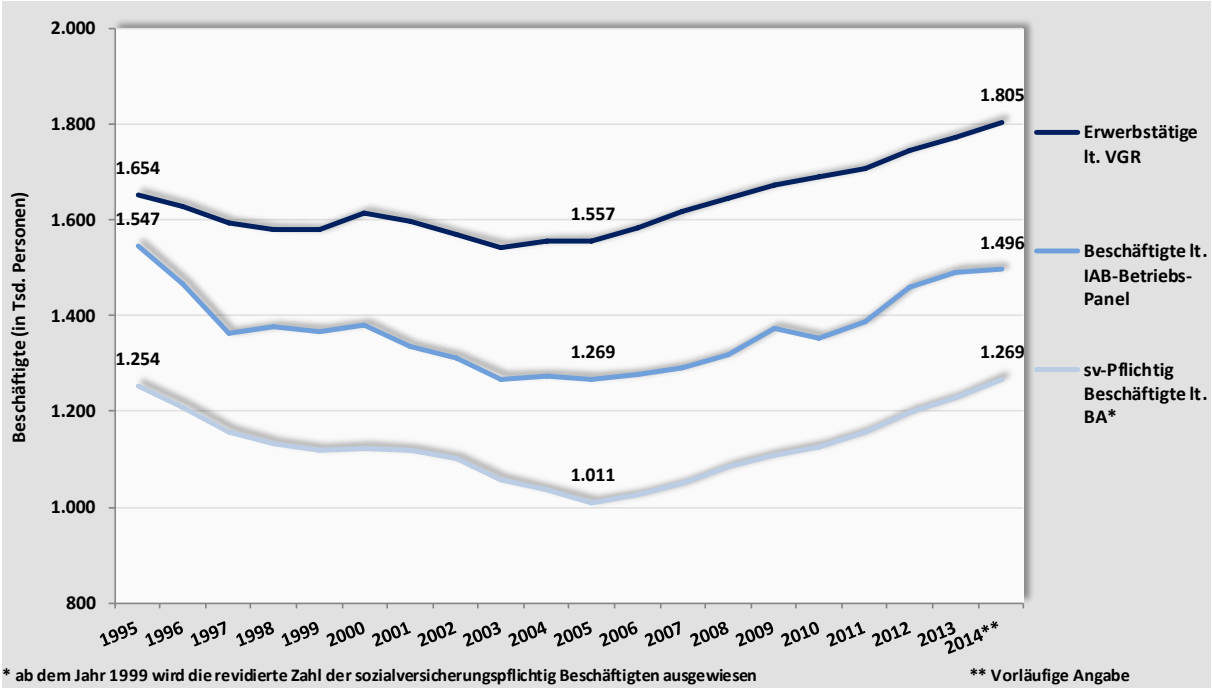
Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes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

3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).

4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.

Aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungskonzepte liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR) und der Beschäftigtenstatistik der BA (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Berlin 1995 bis 2014



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Jahresdurchschnitt), Berechnungsstand: Februar 2015; IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014 (jeweils 30.6.); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils 30.6.)

Alle in der vorliegenden Studie ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung der Befragungsergebnisse. Diese Hochrechnung erfolgt in zwei Schritten: Erstens, Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wurde jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zweitens, Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen, Löhne und Gehälter).

Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Angaben zu Investitionen oder zum Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Die im vorliegenden Bericht vorgenommene Gliederung der Befragungsergebnisse nach einzelnen Branchen orientiert sich an der Klassifizierung der Wirtschaftszweige. Maßgeblich für die Branchenzuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Panelfragebogens. Die Branchen wurden für die Auswertung, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung sowie der für verallgemeinerungsfähige Interpretationen notwendigen Mindestfallzahlen, wie folgt gegliedert (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Branchengliederung und Schlüsselnummer laut Branchenliste des Fragebogens

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die im vorliegenden Bericht als „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ bezeichnete Branche entspricht dem Wirtschaftsbereich „Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“ entsprechend Abschnitt M der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008. Es zählen hierzu folgende Unterbereiche: Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Der im Bericht als „Übrige Dienstleistungen“ bezeichneten Branche wurden folgende Unterbereiche zugeordnet: Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseurgewerbe, Sauna).

In der Stichprobe sind auch Betriebe aus den beiden Branchen Land- und Forstwirtschaft (Schlüssel-Nr. 01) sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (Schlüssel-Nr. 02, 03) enthalten. Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen in diesen beiden Branchen werden diese im vorliegenden Bericht nicht ausgewiesen.

Die Gliederung der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Beschäftigtenzahl zum 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebsgrößenklassengliederung laut Panelkonzept

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte laut Panelkonzept zum 30.6.
Kleinstbetriebe	< 10 Beschäftigte
Kleinbetriebe	10-49 Beschäftigte
Mittlere Betriebe	50-249 Beschäftigte
Großbetriebe	mind. 250 Beschäftigte

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der prozentualen Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 anstatt 100). Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5 Prozent, jedoch mehr als nichts. Mit einem „*“ werden Angaben in Tabellen gekennzeichnet, deren Zahlenwert aufgrund einer geringen Stichprobenfallzahl statistisch gering belastbar ist und daher nur mit Einschränkungen interpretiert werden darf.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

2 Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung

2.1 Struktur der Betriebe und Beschäftigten

Berlin stellt rund vier Prozent aller Betriebe und vier Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Ein regionaler Vergleich zeigt, dass sich Berlin hinsichtlich der Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf die einzelnen Branchen deutlich vom Bundesdurchschnitt unterscheidet. Dies hängt vor allem mit der unterschiedlichen Bedeutung der beiden Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Verarbeitendes Gewerbe zusammen. Die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen stellt in Berlin die meisten Betriebe. In anderen Bundesländern gehören die Unternehmensnahen Dienstleistungen zwar ebenfalls zu jenen Branchen, die einen hohen Anteil von Betrieben aufweisen, der Betriebsanteil dieser Branche ist jedoch in Berlin viel größer als im Bundesdurchschnitt. In Berlin stellen die Unternehmensnahen Dienstleistungen mehr als ein Viertel aller Betriebe. Gleichzeitig sind in dieser Branche weit mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig als im Bundesdurchschnitt. In Berlin stellt diese Branche mit 24 Prozent fast ein Viertel der Arbeitsplätze, im Bundesdurchschnitt dagegen lediglich 15 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
	Prozent		Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	5	9	5	19
Baugewerbe*	9	11	7	6
Handel und Reparatur	17	20	11	15
Verkehr, Information, Kommunikation	8	7	9	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	18	24	15
Erziehung und Unterricht*	2	3	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	10	13	13
Übrige Dienstleistungen	14	12	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	2	4	2
Öffentliche Verwaltung*	0,5	1	12	7
Insgesamt**	**100**	**100**	**100**	**100**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar (gilt nur für Berlin).

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

In Berlin werden Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken somit stärker von den Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe geprägt als im Bundesdurchschnitt, was u. a. auf die spezifische Funktion der Millionenstadt Berlin als Dienstleistungsmetropole zurückgeführt werden kann. Eine weitere Besonderheit der Berliner Wirtschaft ist das vergleichsweise geringe Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes. Dies zeigt sich an der vergleichsweise geringen Zahl von Industriebetrieben. Lediglich fünf Prozent der Berliner Betriebe gehören zum Verarbeitenden Gewerbe. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil mit neun Prozent fast doppelt so hoch. Die Unterschiede auf der Beschäftigtenebene fallen noch deutlicher aus. Während das Verarbeitende Gewerbe in vielen Bundesländern größter Arbeitgeber ist, ist dessen Bedeutung für Berlin vergleichsweise gering. Nur fünf Prozent aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Berlins arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe. Im Bundesdurchschnitt ist der entsprechende Anteil

mit 19 Prozent fast viermal so hoch. Die Entwicklung Berlins wird damit in deutlich geringerem Maße von den Nachfrageentwicklungen des Verarbeitenden Gewerbes geprägt als in anderen Bundesländern.

Die Betrachtung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur nach Betriebsgrößenklassen zeigt – anders als die Verteilung von Betrieben auf Branchen – kaum Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche		Betriebe		Beschäftigte	
		Berlin	Deutschland	Berlin	Deutschland
		Prozent		Prozent	
Kleinstbetriebe	(< 10 Beschäftigte)	75	69	20	17
Kleinbetriebe	(10-49 Beschäftigte)	20	25	26	28
Mittlere Betriebe	(50-249 Beschäftigte)	4	5	24	26
Großbetriebe	(mind. 250 Beschäftigte)	1	1	30	29
Insgesamt**		**100**	**100**	**100**	**100**

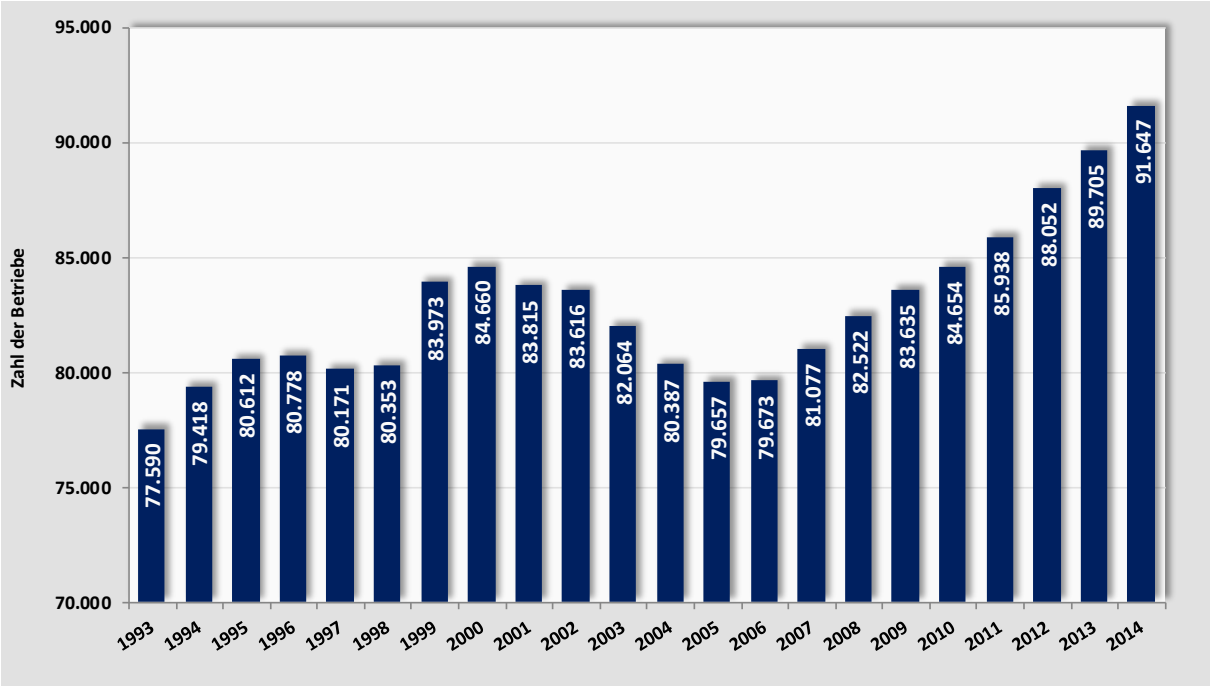
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Genau wie im Bundesdurchschnitt dominiert in Berlin die Gruppe der Kleinstbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Auf diese Betriebsgruppe entfielen in Berlin genau drei Viertel aller Betriebe. Dagegen entfällt auf die Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, lediglich ein Prozent aller Betriebe. Auf der Beschäftigtenebene kehrt sich das Bild jedoch um: Großbetriebe stellen fast ein Drittel aller Arbeitsplätze in Berlin. Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil dieser Größenklasse ähnlich hoch wie in Berlin. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche in Berlin wie auch in anderen Regionen am stärksten vertreten sind, stellen dagegen nur ein Fünftel aller Arbeitsplätze in Berlin. Dieser Anteil ist etwas höher als der entsprechende Wert im Bundesdurchschnitt.

2.2 Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es am 30. Juni 2014 in Berlin 91.647 Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Anzahl der Betriebe ist damit zum neunten Mal in Folge gestiegen und hat einen neuen Höchstwert erreicht. Im Vergleich zum Stand Mitte der 2000er Jahre, als ein zwischenzeitlicher Tiefststand erreicht wurde, ist die Anzahl der Betriebe um rund 15 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 2).

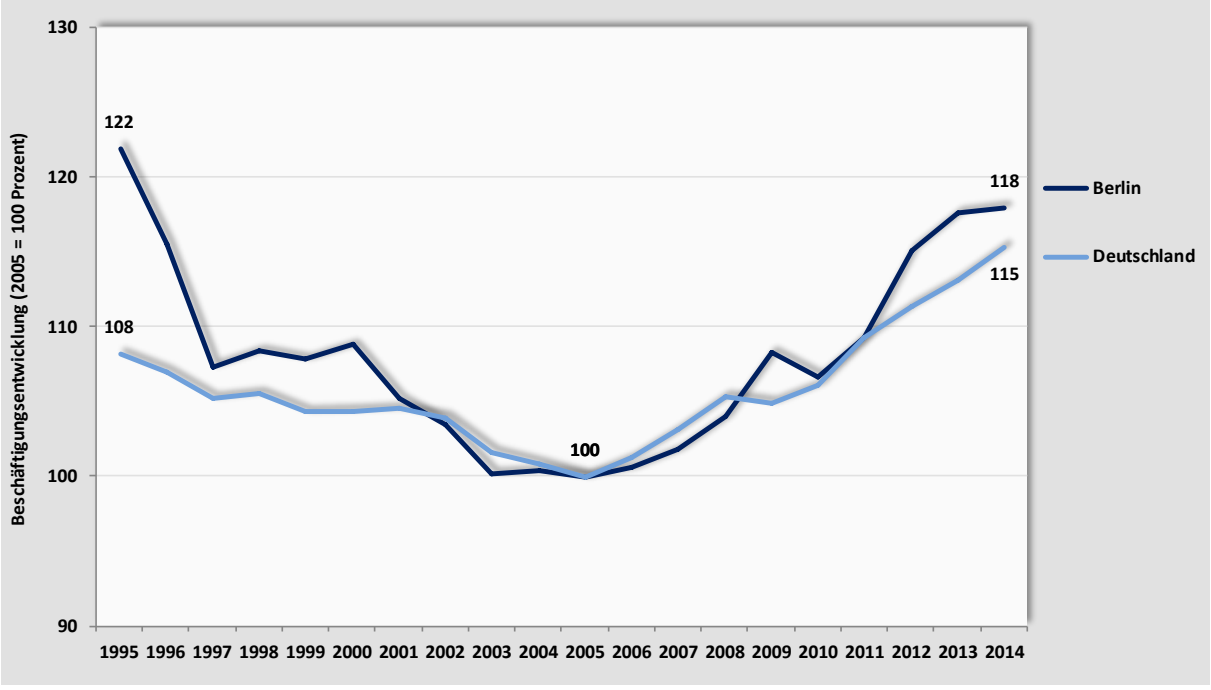
Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einer/m sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin 1993 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Mit der gestiegenen Anzahl von Betrieben hat auch die Anzahl der Beschäftigten in Berlin zugenommen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Berlin und Deutschland 1995 bis 2014 (2005 = 100)



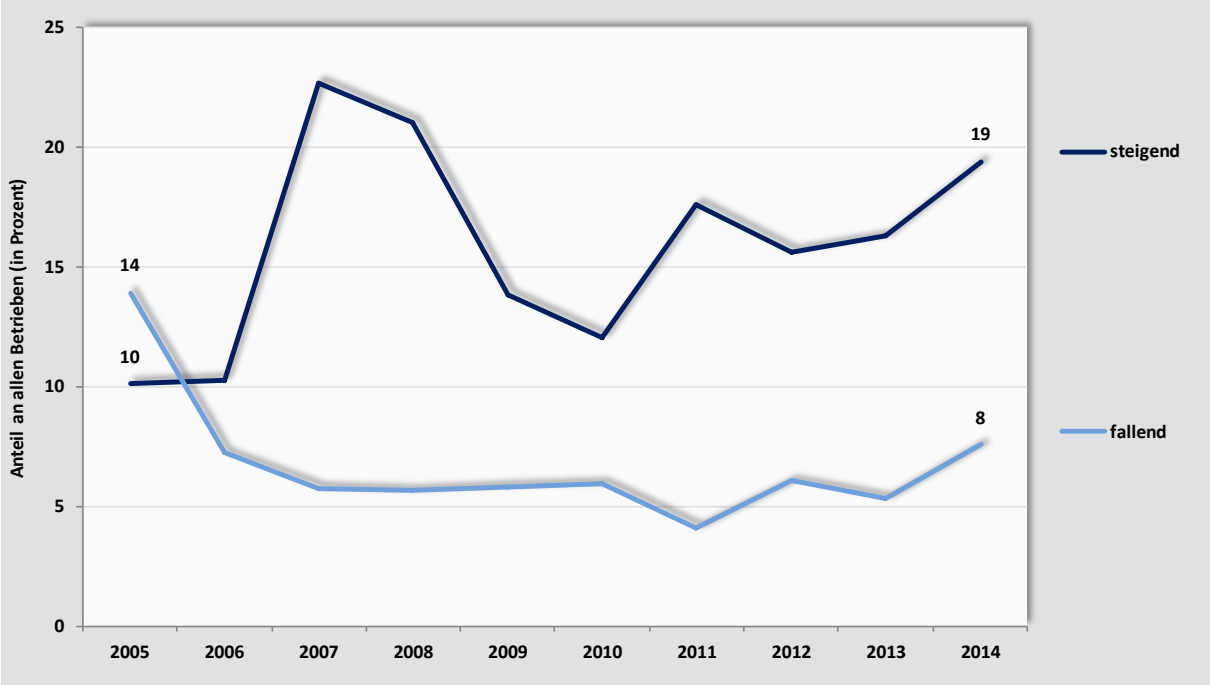
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Mit Ausnahme des Jahres 2010 ist die Beschäftigung in Berlin seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Die Entwicklung folgte damit dem Bundestrend. Mit rund 18 Prozent fiel die Steigerung in Berlin gegenüber 2005, dem Jahr mit der geringsten Beschäftigtenzahl, allerdings deutlich kräftiger aus als im Bundesdurchschnitt mit 15 Prozent. Der Berliner Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren somit günstiger entwickelt als im Bundesdurchschnitt.

Berliner Betriebe blicken weiterhin positiv in die Zukunft

Rund ein Fünftel der Berliner Betriebe (19 Prozent) ging zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des letzten Jahres von einer weiteren Steigerung der Beschäftigtenzahlen aus.[1] Der Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungserwartungen fiel damit wie schon im vorangegangenen Jahr etwas höher aus als im Bundesdurchschnitt (13 Prozent). Lediglich acht Prozent der Berliner Betriebe rechneten damit, zukünftig Personal abbauen zu müssen. Weitere sieben Prozent der Berliner Betriebe konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb künftig entwickeln wird. Zwei Drittel der Betriebe erwarteten für die kommenden Monate keine Veränderungen und beabsichtigten, das gegenwärtige Beschäftigungsniveau zu halten. Wie bereits im Vorjahr übertraf die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenzuwachs deutlich die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenabbau (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Beschäftigungserwartungen in Berlin 2005 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Besonders positiv blickten Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) in die Zukunft. Hier erwarteten 19 Prozent der Betriebe steigende Beschäftigtenzahlen. Lediglich sechs Prozent der Betriebe dieser Größenklasse rechneten mit einem Beschäftigungsabbau. Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte) blickten demgegenüber etwas weniger optimistisch auf die kommenden Monate. Mit 15 Prozent fiel nicht nur der Anteil von Betrieben, die mit zusätzlichen Arbeitsplätzen rechneten, kleiner aus als in allen anderen Größenklassen. Mit 14 Prozent gingen zudem auch fast genauso viele Großbetriebe von einem Beschäftigungsabbau aus. In allen anderen Betriebsgrößenklassen gab es dagegen deutlich mehr Betriebe mit positiven als solche mit negativen Erwartungen.

1 Die entsprechende Frage lautete: „Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr? Wird die Gesamtzahl der Beschäftigten bis Juni 2015 voraussichtlich etwa gleich bleiben, eher steigen oder eher fallen?“

Im Hinblick auf die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft ergibt sich folgendes Bild: Den höchsten Anteil von Betrieben mit geplantem Stellenaufbau gab es in den Übrigen Dienstleistungen: Nahezu jeder dritte Betrieb gab an, zusätzliche Arbeitsplätze in den kommenden Monaten schaffen zu wollen. Demgegenüber steht die Öffentliche Verwaltung als einzige Branche, in der mehr Betriebe mit einem Stellenabbau als mit einem Stellenaufbau rechneten. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, mit einem Beschäftigtenanteil von 24 Prozent die beschäftigungsstärkste Branche Berlins, ging rund jeder fünfte Betrieb von einem Beschäftigungswachstum aus. Lediglich neun Prozent rechneten hier mit einem Beschäftigungsabbau.

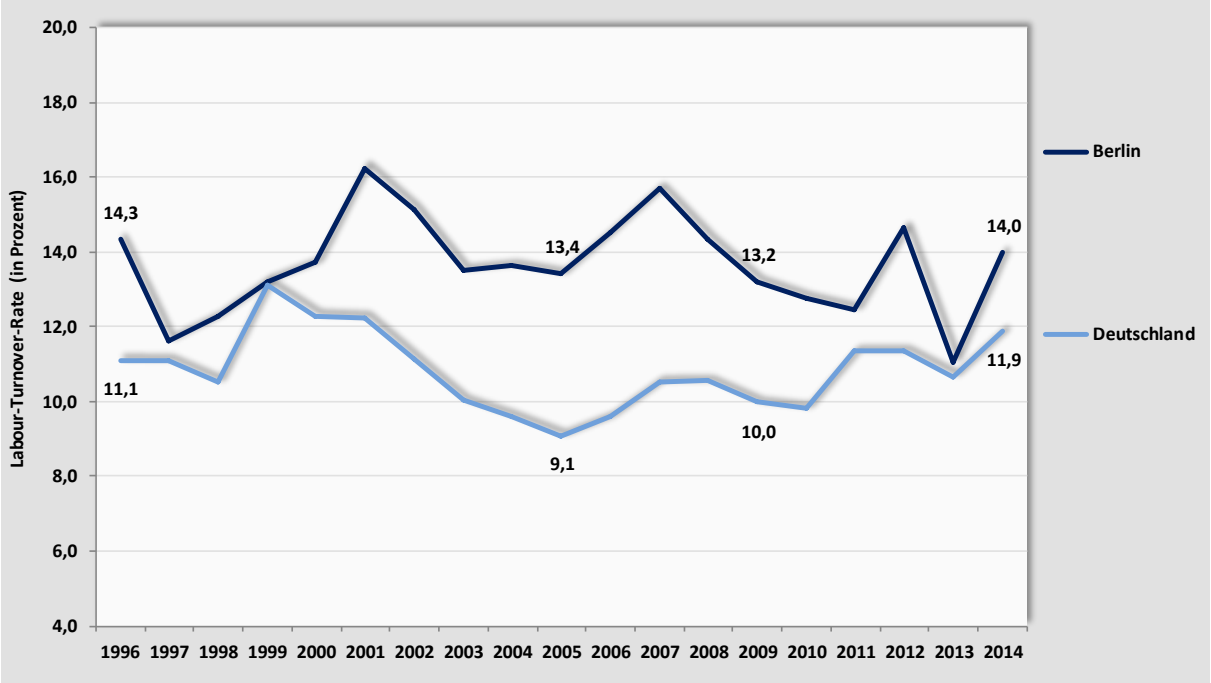
Die Einschätzungen der Berliner Betriebe zur künftigen Beschäftigungsentwicklung fielen damit auch im letzten Jahr positiv aus. Dies lässt auch für das kommende Jahr auf eine Fortsetzung des bisherigen Wachstumskurses hoffen, wobei allerdings eine gewisse Unsicherheit aufgrund der schwer einzuschätzenden Beschäftigungseffekte der Personalplanungen der Berliner Großbetriebe in Kauf genommen werden muss.

2.3 Dynamik am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsbewegungen

Der Berliner Arbeitsmarkt war in den letzten Jahren durch eine vergleichsweise hohe Dynamik geprägt. Dies wird durch die Entwicklung der sogenannten Labour-Turnover-Rate belegt, welche die Summe der Personalbewegungen darstellt. Die Labour-Turnover-Rate ergibt sich aus der Summe der Einstellungs- und der Abgangsrate. Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Labour-Turnover-Rate zeigt somit an, wie viel Personal – gemessen am Beschäftigtenbestand – innerhalb eines bestimmten Zeitraumes bewegt wird. Je größer diese Bewegung ist, umso höher ist die Beschäftigungsdynamik. Eine hohe Beschäftigungsdynamik kann einhergehen mit einem Aufbau von Beschäftigung, sie kann aber auch lediglich ein Ausdruck für eine geringe Beschäftigungsstabilität und eine hohe Fluktuation sein.

Die folgende Abbildung 5 zeigt, dass die Labour-Turnover-Rate in Berlin stets höher war als im Bundesdurchschnitt. Auf dem Berliner Arbeitsmarkt wurde somit jedes Jahr mehr Personal bewegt als in anderen Bundesländern. Diese Entwicklung hatte sich vor zwei Jahren zwischenzeitlich etwas abgeschwächt. Im Jahr 2014 erfolgten jedoch wieder deutlich mehr Einstellungen als auch mehr Abgänge als im vorangegangenen Jahr. Gleichzeitig übertraf die Labour-Turnover-Rate in Berlin (LTR: 14,0) die Rate im Bundesdurchschnitt (LTR: 11,9). Wie bereits in den Vorjahren fiel die Anzahl der erfolgten Einstellungen in Berlin höher aus als die der Personalabgänge.

Abbildung 5: Entwicklung der Labour-Turnover-Rate in Berlin und Deutschland 1996 bis 2014



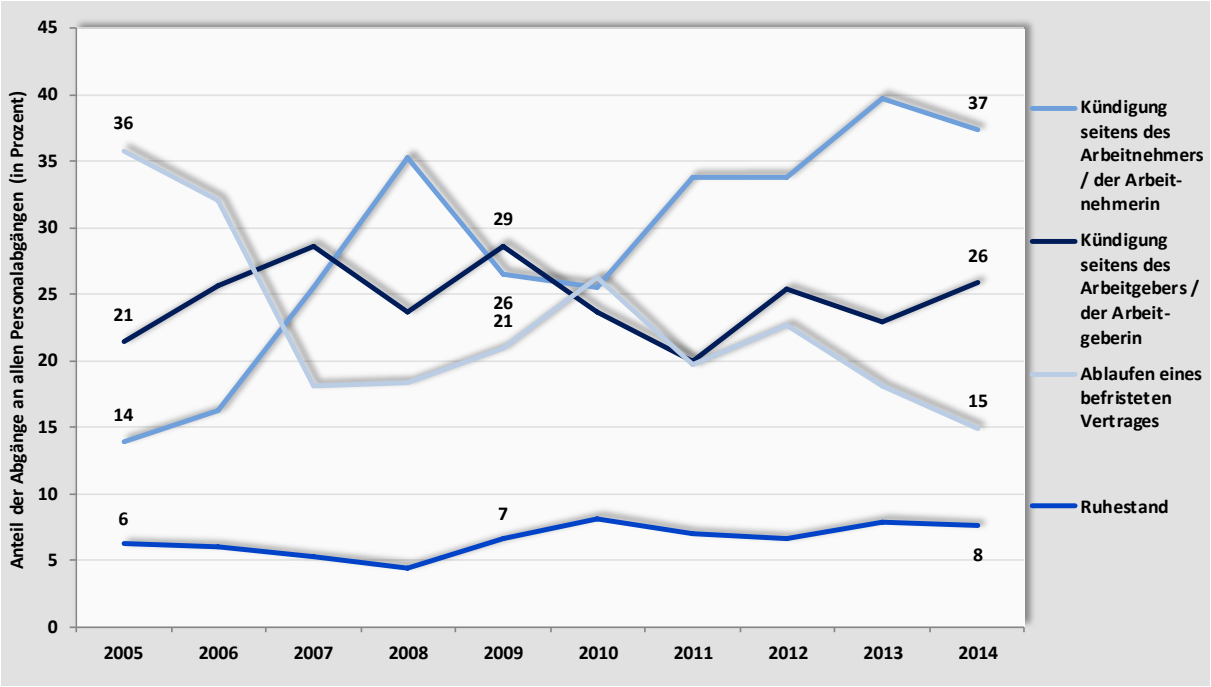
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Die mit Abstand höchste Beschäftigungsdynamik in der Berliner Wirtschaft wiesen die Unternehmensnahen Dienstleistungen auf. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate waren hier höher als in allen anderen Branchen. Das heißt, in dieser Branche erfolgten – gemessen am Beschäftigtenbestand – sowohl überdurchschnittlich viele Einstellungen als auch Personalabgänge. In etwas abgeschwächter Form trifft dies auch auf die Übrigen Dienstleistungen zu. Da in beiden genannten Branchen die Zahl der realisierten Einstellungen im ersten Halbjahr 2014 deutlich über der Zahl der zugleich erfolgten Abgänge lag, war die überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsdynamik zugleich mit einem Beschäftigungsaufbau verbunden. Dies war auch der Fall in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Beschäftigungsdynamik ebenfalls überdurchschnittlich hoch war und auch zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung war die Beschäftigungsdynamik demgegenüber sehr gering. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten in dieser Branche erfolgten relativ wenige Einstellungen und Abgänge.

Fluktuation auf hohem Niveau

Die aktuelle Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt hat sich gegenüber früheren Jahren erheblich verändert. Anders als noch vor 10 Jahren trennen sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen seltener von ihren Beschäftigten, während zugleich immer mehr Beschäftigte freiwillig ihren Betrieb verlassen. Neben Fragen der Personalrekrutierung haben damit zunehmend solche des Haltens von Personal an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 2014 gab es in fast jedem dritten Berliner Betrieb Personalabgänge. 37 Prozent dieser Abgänge erfolgten auf Veranlassung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil arbeitnehmerseitig veranlasster Personalabgänge damit etwas gesunken, lag aber nach wie vor deutlich über den Anteilswerten Mitte der 2000er Jahre. Im Jahr 2005 betrug der Anteil freiwilliger Abgänge lediglich 14 Prozent (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Personalabgangsgründe in Berlin 2005 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

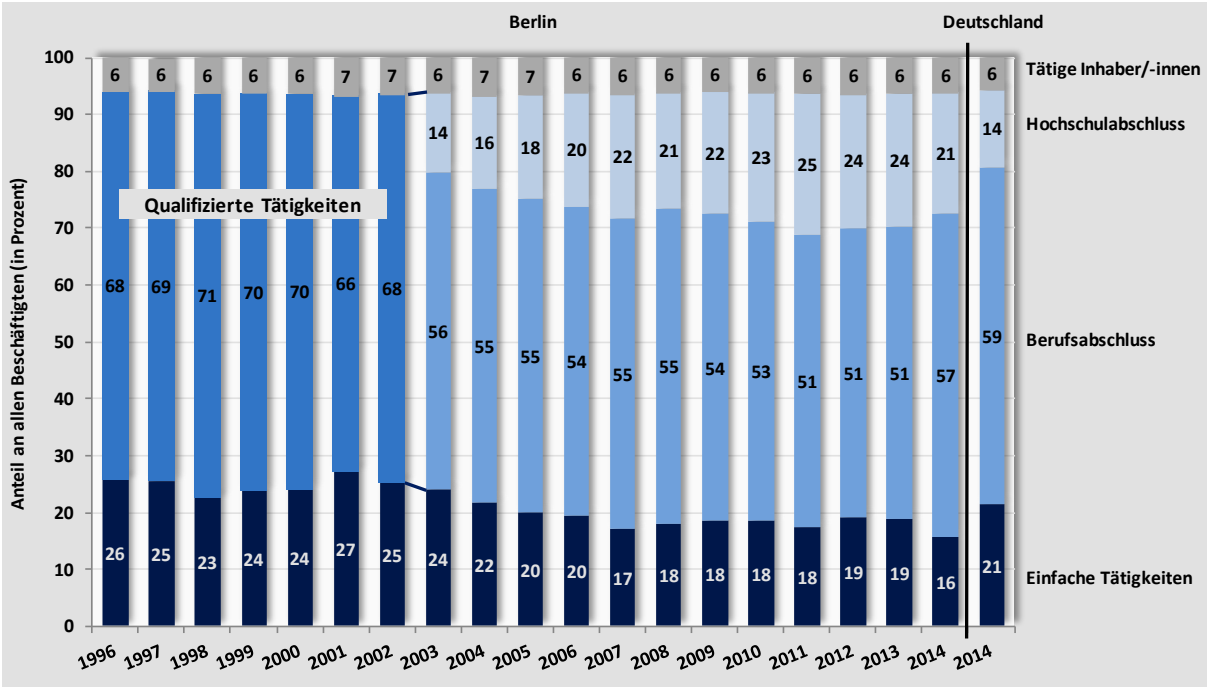
Etwa jeder vierte Abgang und damit etwas mehr als im vorangegangenen Jahr erfolgte durch Arbeitgeberkündigungen. Der auf arbeitgeberseitige Kündigungen entfallende Anteil an den Personalabgängen war deutlich stabiler als jener von arbeitnehmerseitigen Kündigungen. In den zurückliegenden rund 10 Jahren betrug die Differenz zwischen höchstem und niedrigstem Wert bei arbeitgeberseitigen Kündigungen lediglich neun, bei arbeitnehmerseitigen Kündigungen dagegen 26 Prozentpunkte. Die aus Sicht der Arbeitgeber erforderlichen Personalanpassungen wurden eher über das Auslaufen befristeter Verträge realisiert. So war zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre noch mehr als jeder dritte Personalabgang auf das Ablaufen befristeter Verträge zurückzuführen. Mit der günstigen konjunkturellen Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt hat sich dieser Anteil jedoch mehr als halbiert und betrug zuletzt nur noch 15 Prozent.

Aus Sicht der betroffenen Betriebe bedeuten Arbeitnehmerkündigungen in der Regel zusätzliche Aufwendungen, da das ausgeschiedene Personal ersetzt und entsprechende Suchaktivitäten eingeleitet werden müssen. Sofern sich diese Bemühungen auf den externen Arbeitsmarkt richten, hat dies stets eine Erhöhung der Nachfrage nach Arbeitskräften zur Folge. Ein erheblicher Teil des jüngst beobachteten Arbeitskräftebedarfs in Berlin dürfte folglich auch mit der vergleichsweise hohen Zahl von freiwilligen Abgängen zusammenhängen (vgl. hierzu Kapitel 5). Die aktuellen Entwicklungen machen zugleich deutlich, dass es neben der Gewinnung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen immer wichtiger wird, das bereits vorhandene Personal in den Betrieben zu halten. Denn die Besetzung frei gewordener Stellen über die Einstellung von Externen ist in der Regel mit Kosten verbunden, die nicht nur aus der Personalsuche resultieren, sondern auch durch die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz entstehen können. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese tendenziell mit den Qualifikationsanforderungen der zu besetzenden Stellen steigen.

2.4 Qualifikationsanforderungen

Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr hat sich der Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit qualifizierten Tätigkeiten leicht erhöht. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Berlin üben Tätigkeiten aus, die einen Berufsabschluss oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzen (78 Prozent). Rund ein Sechstel aller Beschäftigten war auf Einfacharbeitsplätzen tätig. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, für die keine formale Ausbildung oder berufliche Erfahrungen erforderlich sind. Die restlichen sechs Prozent entfallen auf die Gruppe der tätigen Inhaber und Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach Tätigkeitsgruppen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni, ohne Auszubildende)



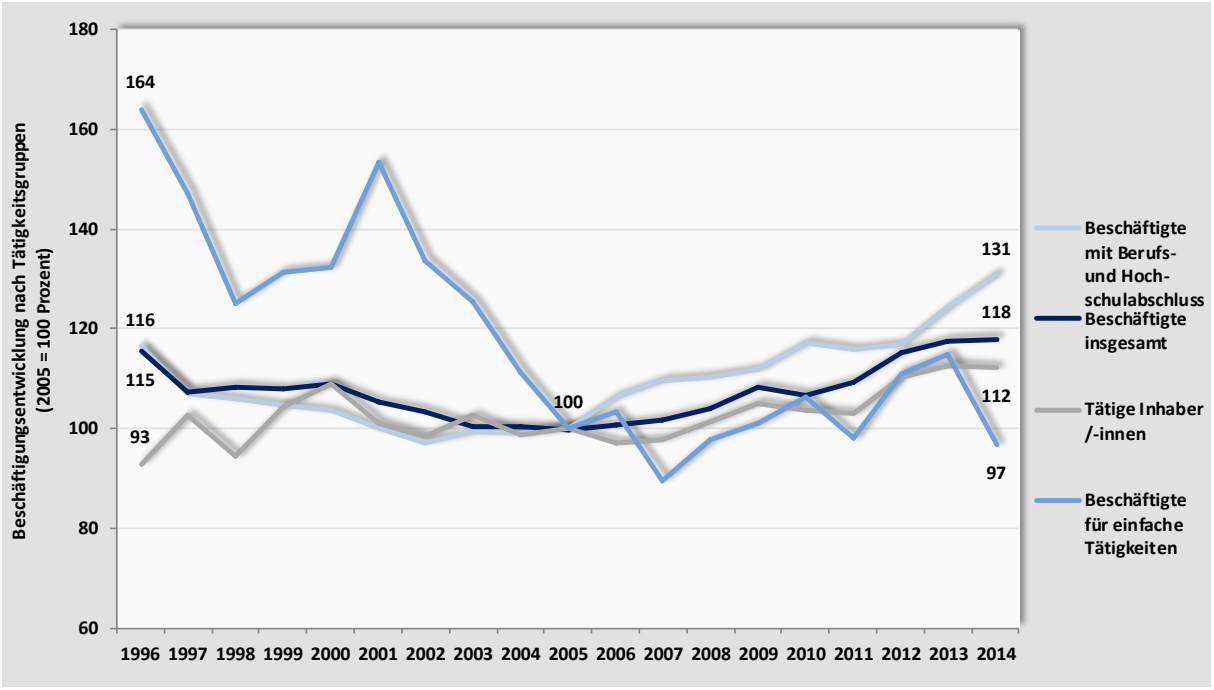
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt fallen einige Gemeinsamkeiten, aber auch Besonderheiten der Berliner Wirtschaft auf. Am auffälligsten ist der Unterschied bei Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Fachkräfte. In Berlin ist deren Anteil an allen Beschäftigten aktuell zwar leicht zurückgegangen, lag aber mit 21 Prozent nach wie vor deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Demgegenüber stellen Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzen, in Berlin wie auch im Bundesdurchschnitt die größte Gruppe. Mit einem Anteil von 57 Prozent arbeiten allerdings – trotz der jüngsten Steigerung – etwas weniger Berliner und Berlinerinnen auf solchen Arbeitsplätzen als im Bundesdurchschnitt. Mit einem Anteil von 16 Prozent gibt es in Berlin weniger Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen als im Bundesdurchschnitt. Im Hinblick auf die Gruppe der tätigen Inhaber und Inhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen besteht kein Unterschied.

Hinter den seit Mitte der 2000er Jahre relativ konstanten Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen an der Gesamtbeschäftigtenzahl verbergen sich erhebliche absolute Veränderungen. Das größte Wachstum war bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordern, zu beobachten. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist die absolute Zahl dieser Beschäftigten um mehr als 30 Prozent gewachsen. Im Ergebnis ist der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe im beobachteten

Zeitraum, wie bereits oben dargestellt, von 73 auf 78 Prozent gewachsen. Die absolute Zahl von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten für An- und Ungelernte ausüben, hat sich demgegenüber leicht verringert. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass diese Verringerung fast ausschließlich auf die Entwicklung im letzten Jahr zurückzuführen ist. Bis 2013 ist die Zahl der Einfacharbeitsplätze – parallel zum allgemeinen Beschäftigungsaufbau in Berlin – noch gestiegen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

In den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft bestehen sehr unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Dies wird deutlich in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen an den Beschäftigten in den einzelnen Branchen. Diese Unterschiede sind von Bedeutung sowohl für die Struktur der branchenspezifischen Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt, als auch für die betrieblichen Möglichkeiten, diese Nachfrage durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken.

Im Berliner Baugewerbe arbeiten mehr als drei Viertel der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen. In keiner anderen Branche ist der Anteil solcher Arbeitsplätze höher. Das Baugewerbe ist damit in hohem Maße von dual ausgebildeten Fachkräften abhängig. Demgegenüber sind hier die Anteile von Arbeitsplätzen für akademisch Qualifizierte und von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte mit sechs bzw. sieben Prozent vergleichsweise klein. Der Berliner Handel weist eine ähnliche Struktur auf wie das Baugewerbe. Der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, ist dort ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Und genau wie im Baugewerbe setzt nur ein sehr kleiner Teil der dort bestehenden Arbeitsplätze einen akademischen Abschluss voraus. Anders als im Baugewerbe sind im Handel jedoch in deutlich stärkerem Maße auch Arbeitsplätze für An- und Ungelernte vorhanden. Solche Arbeitsplätze machen dort rund ein Fünftel des Gesamtbestandes aus (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende)

Branche	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	15	63	16	6
Baugewerbe*	7	79	6	8
Handel und Reparatur	21	63	7	9
Verkehr, Information, Kommunikation*	19	46	28	7
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	6	71	15	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	51	22	7
Erziehung und Unterricht*	8	60	30	2
Gesundheits- und Sozialwesen	13	62	19	5
Übrige Dienstleistungen	27	59	6	9
Organisationen ohne Erwerbszweck*	17	49	31	4
Öffentliche Verwaltung*	4	52	44	0
Insgesamt	**16**	**57**	**21**	**6**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Mit einem Anteil von 27 Prozent sind die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Friseurbetriebe, Wäschereien) Spitzenreiter beim Einsatz von Einfacharbeitsplätzen. Demgegenüber arbeiten dort lediglich sechs Prozent auf Arbeitsplätzen, für die ein akademischer Abschluss erforderlich ist. In der Öffentlichen Verwaltung sind letztere dagegen von überdurchschnittlicher Bedeutung. In keiner anderen Branche gibt es anteilig mehr Beschäftigte mit solchen Arbeitsplätzen.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen bestehen ebenfalls spezifische Tätigkeitsstrukturen, welche vorrangig mit dem unterschiedlich hohen Anteil der Gruppe tätiger Inhaber und Inhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen zusammenhängen. Größere Betriebe werden in der Regel von angestellten Managern und Managerinnen geführt, Kleinst- und Kleinbetriebe dagegen oftmals von den Inhabern und Inhaberinnen selbst. Dementsprechend ist der Anteil letzterer Gruppe bei Kleinstbetrieben fast viermal so hoch wie im Durchschnitt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2013 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende)

Betriebsgrößenklasse		Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss	Beschäftigte für Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss	Tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen
		Prozent			
Kleinstbetriebe	(< 10 Beschäftigte)	17	53	8	22
Kleinbetriebe	(10-49 Beschäftigte)	16	63	16	5
Mittlere Betriebe	(50-249 Beschäftigte)	17	56	25	1
Großbetriebe	(mind. 250 Beschäftigte)	13	56	31	0
Insgesamt		**16**	**57**	**21**	**6**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Große Unterschiede bestehen auch bei den Anteilen von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit akademischem Abschluss. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe steigt mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. In Berliner Großbetrieben sind fast ein Drittel aller Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Hochschulabschluss erfordern. Bei der Interpretation des Anteils von Arbeitsplätzen für Personen mit akademischen Abschlüssen muss jedoch berücksichtigt werden, dass vermutlich zahlreiche Inhaber und Inhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen kleinerer Betriebe über eine akademische Ausbildung verfügen und der entsprechende Anteil in der Befragung daher vermutlich unterschätzt wird.

Anforderungsstruktur der Arbeitsplätze von Frauen und Männern

Die Befragungsergebnisse aus dem aktuellen Betriebspanel belegen, dass Frauen und Männer in Berlin auf Arbeitsplätzen tätig sind, die sich im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen kaum voneinander unterscheiden (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Berlin und Deutschland 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende)

Tätigkeitsgruppe	Berlin		Deutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent			
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	14	17	25	18
Beschäftigte mit Berufsabschluss	59	55	60	59
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	23	19	12	15
Tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführer/-innen	3	9	3	8
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

In Berlin arbeiten Frauen und Männer gleichermaßen mehrheitlich auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Der Stellenwert von Einfacharbeitsplätzen sowie Arbeitsplätzen, die einen akademischen Abschluss voraussetzen, ist ebenfalls ähnlich. Unterschiede bestehen dagegen beim Anteil tätiger Inhaber und Inhaberinnen. Hier ist der Anteil der Männer dreimal so hoch wie der Frauenanteil.

In Berlin arbeiten Frauen häufiger als im Bundesdurchschnitt auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen. Mit 23 Prozent waren in Berlin waren fast doppelt so viele Frauen auf Arbeitsplätzen tätig, die einen akademischen Abschluss voraussetzen, wie im Bundesdurchschnitt (12 Prozent). Dagegen waren nur 14 Prozent aller beschäftigten Frauen in Berlin auf Einfacharbeitsplätzen für An- und Ungelernte tätig, aber 25 Prozent im Bundesdurchschnitt. Bundesweit einheitlich gilt, dass Frauen 2014 deutlich seltener als Männer tätige Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführerinnen waren.

Fazit: Die Berliner Wirtschaft unterscheidet sich in wesentlichen Aspekten von jener in anderen Bundesländern. Dies betrifft insbesondere die Bedeutung einzelner Branchen für den regionalen Arbeitsmarkt, aber auch den Stellenwert von Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass hochqualifizierte Frauen als Fachkräfte in der Berliner Wirtschaft einen höheren Stellenwert aufweisen als im Bundesdurchschnitt. Ungeachtet der strukturellen Unterschiede und der durch das geringere Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes eingeschränkteren Möglichkeiten, von Nachfrageentwicklungen auf internationalen Absatzmärkten zu profitieren, hielt die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung in Berlin an. Die Zahl der Betriebe wie auch die Zahl der Beschäftigten konnte erneut gesteigert werden. Hinter dieser Entwicklung verbergen sich weit mehr Beschäftigungsbewegungen als in der bloßen Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze zum Ausdruck kommt. Die aus diesen Bewegungen resultierende Dynamik am Arbeitsmarkt war im letzten Jahr wieder größer als in anderen Regionen Deutschlands. Für die Berliner Wirtschaft bedeutet die anhaltend hohe Wechselbereitschaft der Beschäftigten, sich auch weiterhin mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die bereits beschäftigten Arbeitskräfte im Betrieb gehalten werden können.

3 Atypische Beschäftigung

3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

Die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind in den letzten Jahren vielfältiger geworden. Wenngleich sogenannte Normalarbeitsverhältnisse[2] nach wie vor den Arbeitsalltag prägen und damit typisch für die Mehrheit der Beschäftigten sind, haben davon abweichende und dementsprechend als atypische Beschäftigungsformen[3] bezeichnete Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewonnen – nicht zuletzt durch die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen sowie die entsprechende Nachfrage seitens der Betriebe wie teilweise auch der Beschäftigten selbst.

Im Jahr 2014 waren 39 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Berlin auf einer Teilzeitstelle (inkl. Teilzeit-Midi- und Mini-Jobs), einer befristeten Stelle oder als Leiharbeitskraft tätig (Deutschland: 40 Prozent).[4] Im Vergleich zum Vorjahr ist der Flexibilisierungsgrad, d. h. der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung, damit leicht gesunken.

Die größte Gruppe innerhalb der atypisch Beschäftigten sind die Teilzeitbeschäftigten. Hierunter fallen alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit unterhalb der betrieblich vereinbarten Durchschnittswochenarbeitszeit liegt. Hierzu zählen demnach geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs), Teilzeit-Midi-Jobs sowie „klassische“[5], d. h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Von diesen drei Untergruppen ist die der „klassischen“ Teilzeit am größten. Teilzeitbeschäftigte bilden auch in anderen Bundesländern die größte Gruppe unter den atypisch Beschäftigten. Und genau wie in Berlin bilden „klassisch“ Teilzeitbeschäftigte wiederum die größte Gruppe unter den Teilzeitbeschäftigten. Die zweitgrößte Gruppe unter den atypisch Beschäftigten in Berlin bilden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Mit 10 Prozent ist deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Berlin etwas höher als im Bundesdurchschnitt (acht Prozent). Leiharbeit ist demgegenüber in Berlin geringfügig weniger verbreitet als im Bundesdurchschnitt, ist aber verglichen mit den beiden zuvor genannten Erwerbsformen hier wie dort mit einem Anteil von jeweils ca. ein Prozent nur von untergeordneter Bedeutung (vgl. Abbildung 9).

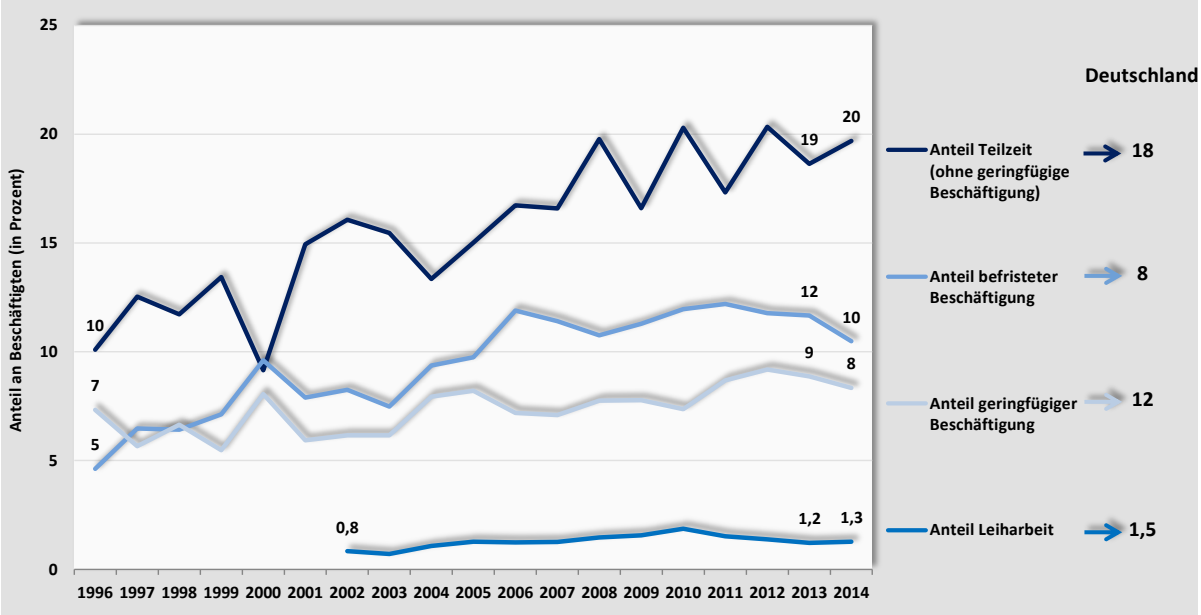
2 Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird.

3 Als atypische Beschäftigung wird im vorliegenden Bericht jede Form von Teilzeitarbeit (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs), Befristungen und Leiharbeit verstanden. Die Definition von atypischer Beschäftigung ist damit relativ weit gefasst.

4 Da sich die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse überschneiden können – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit zugleich befristet sein – ist der ermittelte „Flexibilisierungsgrad“ eventuell leicht überzeichnet.

5 Im Rahmen des Betriebspanels wird „klassische“ Teilzeitbeschäftigung nicht direkt erfragt, sondern als Differenz zwischen der Zahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt sowie der Zahl der Beschäftigten mit Mini- und Teilzeit-Midi-Jobs errechnet.

Abbildung 9: Entwicklung einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Berlin 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Bei einer Ausklammerung „klassischer“ Teilzeit würde sich der ermittelte Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Berliner Gesamtbeschäftigung von 39 auf 22 Prozent verringern. Nach der enger gefassten Definition wäre somit rund jeder fünfte Beschäftigte in Berlin atypisch beschäftigt.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft sind atypische Beschäftigungsformen unterschiedlich stark verbreitet. Atypische Beschäftigungsverhältnisse finden sich vor allem in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors, seltener dagegen im Produzierenden Gewerbe. Die in den zurückliegenden Jahren beobachtete Zunahme solcher Beschäftigungsformen hängt somit auch in hohem Maße mit dem Strukturwandel der Wirtschaft, d. h. mit der zunehmenden Bedeutung des tertiären Sektors zusammen.

Geschlechterstruktur atypischer Beschäftigung

Bei atypischer Beschäftigung zeigen sich deutliche geschlechterspezifische Unterschiede. Während in Berlin mit rund drei Vierteln die große Mehrheit der männlichen Beschäftigten nach wie vor auf unbefristeten Vollzeitarbeitsplätzen tätig ist, arbeitet mehr als die Hälfte der Frauen (53 Prozent) auf einer Stelle mit reduzierter Arbeitszeit (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs) oder hat einen zeitlich befristeten Vertrag. Im Bundesdurchschnitt ist eine ähnliche Verteilung zu beobachten. Auch hier weisen die Arbeitsplätze von Frauen häufiger Merkmale atypischer Beschäftigung auf als die der Männer. Mit 23 Prozent liegt der Anteil von Männern mit atypischer Beschäftigung in Berlin jedoch – trotz der leichten Verringerung gegenüber dem Vorjahreswert – oberhalb des Bundesdurchschnitts von 19 Prozent. Dies ist auf einen in Berlin etwas höheren Befristungsanteil bei Männern zurückzuführen (neun vs. sechs Prozent im Bundesdurchschnitt).

Hinter den unterschiedlich starken Anteilen von Männern und Frauen verbirgt sich in erster Linie die geschlechterspezifische Nutzung von Teilzeitbeschäftigung. In Berlin arbeiteten Mitte 2014 rund 42 Prozent aller weiblichen Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs), aber nur 14 Prozent aller männlichen Beschäftigten. Die beobachtete Verteilung entspricht annähernd jener des Jahres 2013. Aufgrund dieser unterschiedlich hohen Bedeutung ist es nicht überraschend, dass fast drei Viertel aller Arbeitsplätze mit redu-

zierter Arbeitszeit (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs) in Berlin mit Frauen besetzt sind. Im Bundesdurchschnitt entfällt ein ähnlich hoher Anteil der Teilzeitstellen auf Frauen. Die beobachtete Situation ist somit keine Besonderheit des Berliner Arbeitsmarktes.

In der großen Mehrheit handelt es sich bei den erfassten Teilzeitstellen um sogenannte „klassische", d. h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Rund drei Viertel aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten auf einer „klassischen" Teilzeitstelle und nur rund ein Viertel in einem Mini-Job oder einem Teilzeit-Midi-Job. Im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Anteil von Frauen mit solchen Beschäftigungsverhältnissen an allen Teilzeitbeschäftigten leicht gesunken, der Anteil von Frauen mit klassischer Teilzeitbeschäftigung dagegen leicht gestiegen. Nach Ausklammerung „klassischer" Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse reduziert sich der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse: Danach waren in Berlin im Jahr 2014 rund 22 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer atypisch – im engeren Sinne – beschäftigt.

3.2 Formen atypischer Beschäftigung

(a) Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse

Wie oben dargestellt bilden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse den Kern der als atypisch bezeichneten Beschäftigungsverhältnisse in Berlin. Im Jahr 2014 gab es in etwas weniger als drei Viertel aller Berliner Betriebe Teilzeitarbeitsplätze (inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs). Der für das letzte Jahr ermittelte Anteil liegt damit unter dem Vorjahreswert. Dennoch gab es auch im letzten Jahr viel mehr Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten als noch Mitte der 2000er Jahre. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit an allen Beschäftigten lag im letzten Jahr bei 27 Prozent und entsprach damit annähernd dem Niveau des Vorjahres. (vgl. Tabelle 8)

Tabelle 8: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten* (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	57	64	64	70	64	69	69	77	76	71
Deutschland	61	72	71	73	71	74	74	77	77	78
Teilzeitbeschäftigte* (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	23	24	23	27	23	28	24	28	28	27
Deutschland	22	26	24	25	25	27	26	29	29	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014, *inkl. Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs

Teilzeittätigkeit ist besonders stark in Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter verbreitet, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen. Fast drei Viertel der Beschäftigten sind dort weiblich. In diesem Bereich arbeitet mehr als die Hälfte aller Beschäftigten auf Teilzeitarbeitsplätzen. Das sind rund doppelt so viele wie im Berliner Durchschnitt (27 Prozent). In männerdominierten Teilen der Wirtschaft, wie zum Beispiel dem Baugewerbe oder dem Verarbeitenden Gewerbe, beträgt die Teilzeitquote dagegen nur 12 bzw. 14 Prozent.

Klassische Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse

Die große Mehrheit der Berliner Teilzeitbeschäftigten übt eine sogenannte „klassische“ Teilzeittätigkeit aus. Diese Beschäftigten haben zwar eine im Unterschied zum Vollzeiterwerb dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit, sind aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ohne abgesenkte Beiträge). Im Vergleich zum Vorjahr haben im Jahr 2014 anteilig mehr Betriebe solche Beschäftigungsformen genutzt. Berlin folgte damit dem Bundestrend. Auch dort nahm der Anteil der Nutzerbetriebe zu. Der Anteil dieser Beschäftigungsgruppe an allen Berliner Beschäftigten ist ebenfalls gestiegen und lag im letzten Jahr bei 17 Prozent (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Entwicklung „klassischer“ Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit „klassischen“ Teilzeitbeschäftigten (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	27	30	23	37	29	36	34	42	36	39
Deutschland	30	36	30	35	28	37	32	40	36	41
„Klassische“ Teilzeitbeschäftigte (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	11	13	12	15	12	17	14	17	15	17
Deutschland	8	12	10	12	10	13	12	14	14	15

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Die Verbreitung „klassischer“ Teilzeit nimmt mit der Betriebsgröße zu. Das gilt sowohl für die betriebliche Reichweite als auch für den Anteil „klassisch“ Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Innerhalb der Gruppe der Kleinstbetriebe nutzen lediglich 33 Prozent diese Form der Beschäftigung. Bei Kleinbetrieben machte etwa jeder zweite Betrieb hiervon Gebrauch (51 Prozent). Bei Mittel- und Großbetrieben nutzte demgegenüber die große Mehrheit solche Beschäftigungsformen (77 bzw. 83 Prozent). Die Teilzeitquoten – bezogen auf „klassische“ Teilzeitbeschäftigung – sind in Mittel- und Großbetrieben mit 18 bzw. 22 Prozent ebenfalls deutlich höher als in Kleinst- und Kleinbetrieben (12 bzw. 13 Prozent).

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)

Bei den sogenannten Mini-Jobs handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze liegen.[6] Bis zum Jahr 2011 machten immer mehr Betriebe von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen Gebrauch. In den letzten Jahren sind jedoch sowohl der Anteil von Nutzerbetrieben als auch der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Berlin nicht mehr gestiegen. In Berlin betrug der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der im Rahmen der Befragung erfassten Beschäftigungsverhältnisse Mitte 2014 rund acht Prozent. Da die Zahl von Beschäftigungsverhältnissen in Berlin insgesamt gewachsen ist, hat auch – bei stabilem Anteil – die Zahl von Mini-Jobbern zugenommen. Im Bundesdurchschnitt war auch im letzten Jahr sowohl der Anteil von Betrieben mit Mini-Jobbern als auch der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Beschäftigten höher als in Berlin (vgl. Tabelle 10).

6 Zum 01.01.2013 sind die Verdienstgrenzen von Mini-Jobs von 400 auf 450 Euro angehoben worden.

Tabelle 10: Entwicklung geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	36	33	39	36	36	42	49	48	46	45*
Deutschland	43	46	47	48	49	51	52	53	54	57*
Geringfügig Beschäftigte (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	7	6	7	7	8	7	9	9	8	8*
Deutschland	10	11	11	11	11	11	12	12	12	12*

* Vorläufige Angabe (Wert für 2014 wird in Welle 2015 aktualisiert, da erneut nach geringfügiger Beschäftigung gefragt wird.)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Mini-Jobs sind in der Berliner Wirtschaft vor allem in den Dienstleistungsbereichen verbreitet. Die Branche Übrige Dienstleistungen weist den mit Abstand höchsten Anteil von Mini-Jobs an allen Beschäftigten auf. Hier gab es Mitte 2014 in fast zwei Drittel aller Betriebe entsprechende Beschäftigungsverhältnisse. Etwa jeder sechste Arbeitsplatz im Bereich der Übrigen Dienstleistungen war ein Mini-Job. Von Bedeutung sind solche Beschäftigungsverhältnisse auch im Handel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 11 Prozent). Demgegenüber nahezu bedeutungslos sind Mini-Jobs in den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung.

Midi-Jobs

Midi-Jobs, d. h. Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bruttolöhnen zwischen 451 und 850 Euro, gab es im letzten Jahr in 22 Prozent aller Berliner Betriebe. Der Anteil der Nutzerbetriebe ist damit gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken, ebenso wie der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Berlin (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Entwicklung von Midi-Jobs in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit Midi-Jobs (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	26	27	25	26	24	25	25	25	29	22
Deutschland	22	22	23	23	23	23	24	24	25	24
Beschäftigte in Midi-Jobs (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
Deutschland	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Die Nutzung dieser Beschäftigungsform variiert mit der Branche, wobei insbesondere der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten und Beherbergungsgewerbe) durch höhere Anteile auffiel. Mit 40 Prozent wiesen dort Mitte 2014 nahezu doppelt so viele Betriebe wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft entsprechende Beschäftigungsverhältnisse auf. Der Anteil von Midi-Jobs war dort mit 10 Prozent ebenfalls höher als in allen anderen Branchen der Berliner Wirtschaft.

(b) Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Im letzten Jahr stellte etwas mehr als jeder dritte Berliner Betrieb neues Personal ein (36 Prozent). Von diesen nutzten 32 Prozent die Möglichkeit befristeter Einstellungen. Wie schon 2013 stellte auch 2014 jeder vierte Betrieb mit Neueinstellungen sogar ausschließlich befristet ein. Insgesamt waren 51 Prozent der im ersten Halbjahr 2014 in Berlin erfolgten Neueinstellungen befristet (2013: 47 Prozent). Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (44 Prozent) wurde in der Berliner Wirtschaft damit auch im letzten Jahr häufiger von befristeten Arbeitsverträgen Gebrauch gemacht. Auffällig war vor allem der überdurchschnittlich hohe Gebrauch von befristeten Einstellungen im Bereich des Gesundheits-und Sozialwesens, wo mehr als zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag erhielten. Generell konnte auch im letzten Jahr beobachtet werden, dass der Gebrauch von befristeten Einstellungen mit der Größe der einstellenden Betriebe zunimmt. Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten stellten im letzten Jahr mehrheitlich unbefristet ein. Dort betrug der Anteil befristeter Einstellungen lediglich 18 Prozent. Bei Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) wurde zwar ebenfalls überwiegend unbefristet eingestellt, mit 35 Prozent war der Anteil befristeter Einstellungen aber fast doppelt so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Bei Mittelbetrieben und Großbetrieben erhielt demgegenüber die Mehrheit der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich befristete Arbeitsverträge.

Die größere Nutzungsintensität befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Berliner Wirtschaft zeigt sich auch an den Beschäftigtenanteilen. So betrug der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten in Berlin 10 Prozent, gegenüber acht Prozent deutschlandweit. Wie bereits in den vorangegangenen Jahren sind damit in Berlin – trotz der geringfügigen Verringerung des Anteils gegenüber dem Vorjahr – weiterhin etwas mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur befristet beschäftigt als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 12).[7]

Tabelle 12: Entwicklung befristeter Beschäftigung in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit befristet Beschäftigten (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	15	16	19	19	18	17	19	20	21	16
Deutschland	15	15	17	16	15	16	17	17	17	17
Befristet Beschäftigte (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	10	12	11	11	11	12	12	12	12	10
Deutschland	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden vor allem im Dienstleistungssektor eingesetzt. Der Anteil der befristet Beschäftigten in Branchen dieses Sektors übertrifft teils deutlich die entsprechenden Werte in den anderen Wirtschaftsbereichen. Mit 17 bzw. 16 Prozent liegen z. B. die Beschäftigtenanteile im Gesundheits- und Sozialwesen oder in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen bis zu sieben Prozentpunkte über dem Berliner Durchschnitt. Die beiden genannten Branchen sind auch absolut betrachtet von Bedeutung: Mehr als jeder bzw. jede zweite befristet Beschäftigte arbeitet in einem dieser beiden Bereiche der Berliner Wirtschaft. Auf das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe entfallen demgegenüber zusammen lediglich vier Prozent aller befristet Beschäftigten in Berlin.

7 Im Rahmen des Betriebspanels werden Ausbildungsverhältnisse nicht als befristete Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

Unabhängig von der Branche setzen größere Betriebe viel häufiger befristete Arbeitsverträge ein als kleinere Betriebe. In Kleinstbetrieben arbeiten lediglich drei Prozent der Beschäftigten auf befristeten Stellen. Bei Großbetrieben sind es mit 13 Prozent rund viermal so viele.

Geschlechterspezifische Unterschiede bestehen auch bei befristeter Beschäftigung. Im Jahr 2014 stellten Frauen 55 Prozent der befristet Beschäftigten in Berlin. Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten liegt damit über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (48 Prozent). Dies drückt sich in einer etwas höheren Befristungsquote aus, welche bei Frauen 12 Prozent beträgt. Die Befristungsquote der männlichen Beschäftigten fällt mit neun Prozent etwas geringer aus.

Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das Betriebspanel Berlin liefert hierzu aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Befristung im ersten Halbjahr 2014 endete. Danach wurde rund ein Drittel der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Gegenüber dem Vorjahr sind damit ähnlich viele zuvor befristete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingemündet. Mit weiteren 40 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen. Die restlichen 29 Prozent der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Die Tatsache, dass bislang nur eine Minderheit der befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber einmündet, spricht auch weiterhin eher gegen die Funktion befristeter Arbeitsverträge als „Brücke“ in längerfristige Beschäftigungsverhältnisse.[8]

(c) Leiharbeitsverhältnisse

Im Gegensatz zu den oben dargestellten Beschäftigungsformen sind Leiharbeitsverhältnisse wenig verbreitet. In lediglich drei Prozent aller Berliner Betriebe wurden zum Stichtag 30.06.2014 Leiharbeitskräfte eingesetzt. Damit ist der Anteil der Nutzerbetriebe wieder zurückgegangen. Der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten lag im letzten Jahr bei rund einem Prozent. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass bei der Ermittlung des Leiharbeiteranteils nur jene Leiharbeitskräfte berücksichtigt werden, die zum Stichtag 30.06.2014 in Entleihbetrieben eingesetzt waren.[9] Wie im Bundesdurchschnitt lag der zuletzt ermittelte Anteil von Leiharbeitskräften in Berlin annähernd auf dem Vorjahresniveau (vgl. Tabelle 13).

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

9 Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aus diesem Grund können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden.

Tabelle 13: Entwicklung von Leiharbeit in Berlin und Deutschland 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Prozent									
Betriebe mit Leiharbeitskräften (Anteil an allen Betrieben)										
Berlin	2	3	3	2	2	5	3	4	5	3
Deutschland	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
Leiharbeitskräfte (Anteil an allen Beschäftigten)										
Berlin	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9	1,5	1,4	1,2	1,3
Deutschland	1,1	1,5	1,8	2,1	1,3	1,5	1,8	1,6	1,6	1,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Die Ergebnisse des Betriebspanels belegen, dass die Nutzung von Leiharbeit sehr branchenspezifisch erfolgt. Danach ist das Verarbeitende Gewerbe Hauptnutzer solcher Beschäftigungsformen. Dort nutzte jeder 10. Betrieb solche Beschäftigungsverhältnisse und der Anteil von Leiharbeitskräften war mit fünf Prozent höher als in allen anderen Branchen. Die Nutzung von Leiharbeit hängt auch sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe greifen kaum auf sie zurück, demgegenüber rund jeder fünfte Mittel- und Großbetrieb.

Fazit: Der bisherige Trend eines steigenden Anteils sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat sich auch im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Mit der infolge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung insgesamt gestiegenen Beschäftigungszahl ist jedoch – bei nahezu unverändertem Anteil – auch die Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit solchen Beschäftigungsverhältnissen gestiegen. Nach wie vor stellt Teilzeitbeschäftigung den Kern atypischer Beschäftigung dar, und innerhalb dieser wiederum die sogenannte „klassische“ Teilzeit jenseits von Mini-Jobs und Midi-Jobs. Da Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen und vor allem in Bereichen des Dienstleistungssektors ausgeübt wird, ist die Entwicklung atypischer Beschäftigung vor allem im Zusammenhang mit dem Grad der Tertiarisierung der Wirtschaft sowie der Erwerbsorientierung von Frauen zu betrachten. Die Bedeutung der befristeten Arbeitsverhältnisse, die in Berlin nach wie vor etwas stärker als im Bundesdurchschnitt genutzt werden, zeigte sich wiederum vor allem bei Neueinstellungen. Die zuletzt gestiegene Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften, insbesondere nach Fachkräften, hat somit bislang nicht merklich auf die Einstellungsbedingungen gewirkt.

4 Frauen in Führungspositionen

4.1 Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben

Mit dem IAB-Betriebspanel liegt ein Befragungsinstrument vor, mit dem bereits 2004, 2008, 2012 und nun erneut 2014 empirisch repräsentative Daten zur Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen vorgelegt werden können. Das ermöglicht nicht nur Untersuchungen im Zeitverlauf, sondern es gestattet auch Vergleiche zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen ohne methodische Brüche. Die Ergebnisse werden zusätzlich differenziert nach Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor dargestellt, da Betriebe und Einrichtungen der Länder und des Bundes besonderen gesetzlichen Bestimmungen unterliegen, mit denen Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden sollen.[10]

Keine Steigerung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene

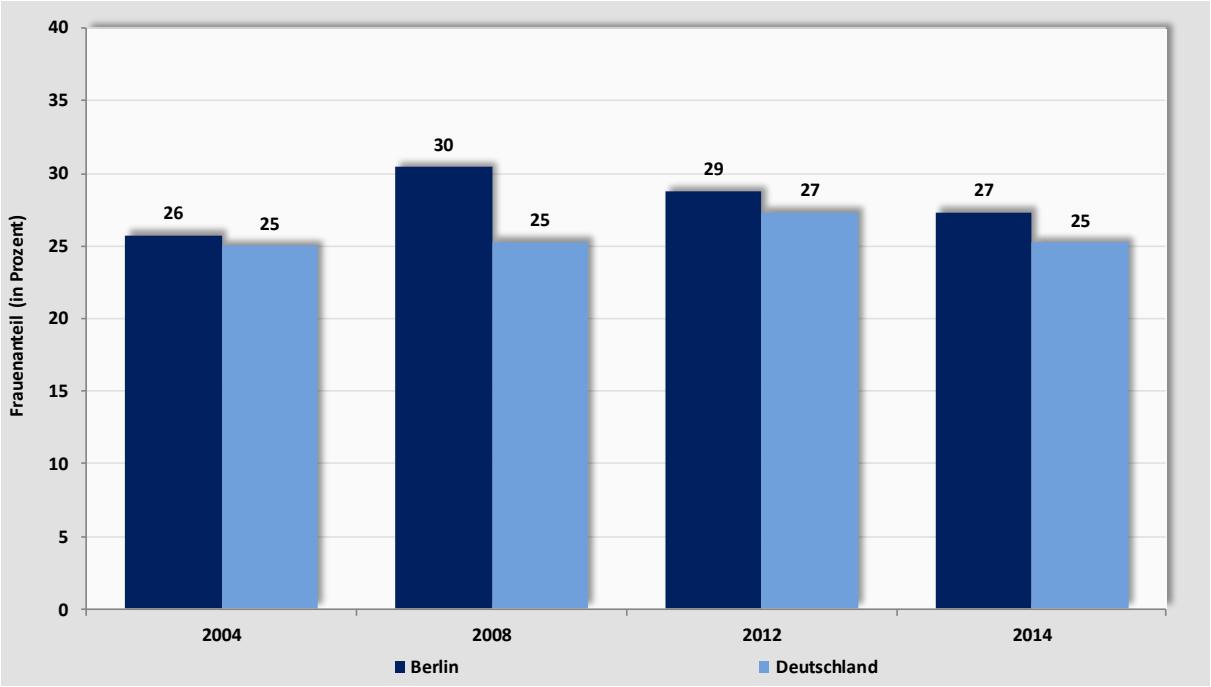
Im Jahr 2014 bekleidete in 32 Prozent aller Berliner Betriebe mindestens eine Frau eine Vorgesetztenposition auf der ersten Führungsebene. Im Umkehrschluss heißt dies: In zwei Drittel aller Berliner Betriebe waren die obersten Führungspositionen ausschließlich mit Männern besetzt. Im Bundesdurchschnitt fiel der Anteil von Betrieben mit weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene mit 29 Prozent niedriger aus als in Berlin. Unter erster oder oberster Führungsebene werden im Rahmen der Befragung Aufgaben in der Geschäftsführung, die Wahrnehmung der Eigentümerfunktion, eine Mitgliedschaft im Vorstand sowie die Übernahme von Verantwortung in der Filial- und Betriebsleitung verstanden.

Im Hinblick auf die konkreten Anteile von Frauen an der Gesamtzahl der vorhandenen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene zeigt sich folgendes Bild: Im Jahr 2014 waren 27 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der obersten bzw. ersten Führungsebene in Berliner Betrieben mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an Führungspositionen auf der ersten Führungsebene war damit etwas höher als im Bundesdurchschnitt (25 Prozent).

Gegenüber der letzten Erhebung im Jahre 2012 ist der Frauenanteil an Führungspositionen auf der ersten Führungsebene geringfügig gesunken. Im Bundesdurchschnitt verlief die Entwicklung ähnlich wie in Berlin. Der Frauenanteil an allen Führungspositionen auf der ersten Ebene ging ebenfalls um zwei Prozentpunkte gegenüber der Erhebung von vor zwei Jahren zurück(vgl. Abbildung 10).

[10] Exemplarisch kann hier auf das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Berlin (LGG) verwiesen werden: Nach § 8 Satz 1 LGG sind „Frauen , die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, (sind) diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.“ Nach § 8 Satz 5 LGG gilt dies auch „für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.“

Abbildung 10: Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Berlin und Deutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: jew. 30. Juni)



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

Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen nach Branche, Betriebsgröße und Eigentum

Die Einbeziehung von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich nach der Branche. Für 2014 ergibt sich eine Schwankungsbreite in den Anteilen, die zwischen sechs und 61 Prozent liegt. Deutlich oberhalb des Berliner Durchschnitts lag der Frauenanteil 2014 in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen, insbesondere im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (Vereine, Verbände u. ä.) sowie Erziehung und Unterricht, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel der Anteil im Baugewerbe, bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, bei Verkehr/Information/Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe aus (vgl. Tabelle 14).

Die aktuellen Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten und der Einbindung von Frauen in oberste Führungspositionen. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten ist in der Regel auch deren Anteil an den Positionen auf der ersten Führungsebene höher. Gleichwohl gibt es auch Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten bei gleichzeitig durchschnittlichen oder auch unterdurchschnittlichen Anteilen von Frauen in Führungspositionen auf der ersten Ebene, wie z. B. im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Es zeigt sich allerdings, dass der Anteil der Frauen an den Vorgesetztenpositionen auf der ersten Ebene in fast allen Branchen unter ihrem Anteil an den Beschäftigten lag. Eine Ausnahme bildet lediglich der Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (Vereine, Verbände).

Tabelle 14: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Branchen, Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	16	29
Baugewerbe*	6	10
Handel und Reparatur	19	42
Verkehr, Information, Kommunikation*	14	27
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	10	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	41
Erziehung und Unterricht*	57	74
Gesundheits- und Sozialwesen	49	71
Übrige Dienstleistungen	46	54
Organisationen ohne Erwerbszweck*	61	53
Öffentliche Verwaltung*	30	66
Insgesamt	**27**	**48**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Ein Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang. In allen vier Größenklassen lag der Frauenanteil an den Führungspositionen auf der obersten Leitungsebene unter 30 Prozent. Darüber hinaus lag der Anteil in allen vier Größenklassen deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene sowie an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche		Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
		Prozent	
Kleinstbetriebe	(< 10 Beschäftigte)	28	49
Kleinbetriebe	(10-49 Beschäftigte)	26	46
Mittlere Betriebe	(50-249 Beschäftigte)	22	43
Großbetriebe	(mind. 250 Beschäftigte)	29	52
Insgesamt		**27**	**48**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen Betrieben in öffentlichem und Betrieben in privatem Eigentum. Rund zwei Prozent der Berliner Betriebe befinden sich – unabhängig von der Rechtsform des Betriebs bzw. der Dienststelle – mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand. In diesen Betrieben sind rund 20 Prozent aller Beschäftigten in Berlin tätig. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene betrug in öffentlichen Betrieben 36 Prozent. Er war damit deutlich höher als der entsprechende Anteil in Betrieben der Privatwirtschaft (24 Prozent). Aufgrund der oben angesprochenen, unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen, war die vergleichsweise stärkere Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung in Betrieben und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum zu erwarten. In beiden Bereichen lag der Frauenanteil an Führungspositionen auf der ersten Ebene jedoch deutlich unter dem jeweiligen Anteil von Frauen an den Beschäftigten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten nach Eigentum in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene	Anteil von Frauen an den Beschäftigten
	Prozent	
Betriebe der Privatwirtschaft	24	42
Betriebe im öffentlichen Eigentum	36	59
Sonstiges bzw. nicht bekannt	40	57
Insgesamt	**27**	**48**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2012 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der ersten Ebene in Betrieben in öffentlichem Eigentum um drei Prozentpunkte erhöht, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs dagegen um zwei Prozentpunkte verringert.

Höhere Frauenanteile auf der ersten Führungsebene bei hohen Frauenanteilen an Beschäftigten

Bereits oben wurde gezeigt, dass der Anteil von Frauen an Positionen auf der ersten Führungsebene in frauendominierten Branchen in der Regel höher ist als in männerdominierten Branchen. Generell gilt: Je höher der Frauenanteil an den Beschäftigten in einem Betrieb, umso höher ist auch der Anteil von Frauen auf den obersten Führungsetagen. Der beobachtete Zusammenhang trifft für alle Betriebe zu – unabhängig von der Eigentumsform (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene		
	Alle Betriebe	Betriebe im öffentlichen Bereich	Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich
	Prozent		
unter 25 Prozent	13	19	12
25 bis unter 50 Prozent	19	37	13
50 bis unter 75 Prozent	27	27	27
75 bis unter 100 Prozent	38	45	33
Insgesamt	**27**	**36**	**24**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Höhere Frauenanteile auf der ersten Führungsebene bei hohen Frauenanteilen mit Hochschulabschluss

Der Anteil von Frauen auf den obersten Führungsetagen steigt auch mit dem Frauenanteil an den Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen akademischen Abschluss voraussetzt. Dieser Zusammenhang lässt sich auch hier für Betriebe aller Eigentumsformen feststellen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

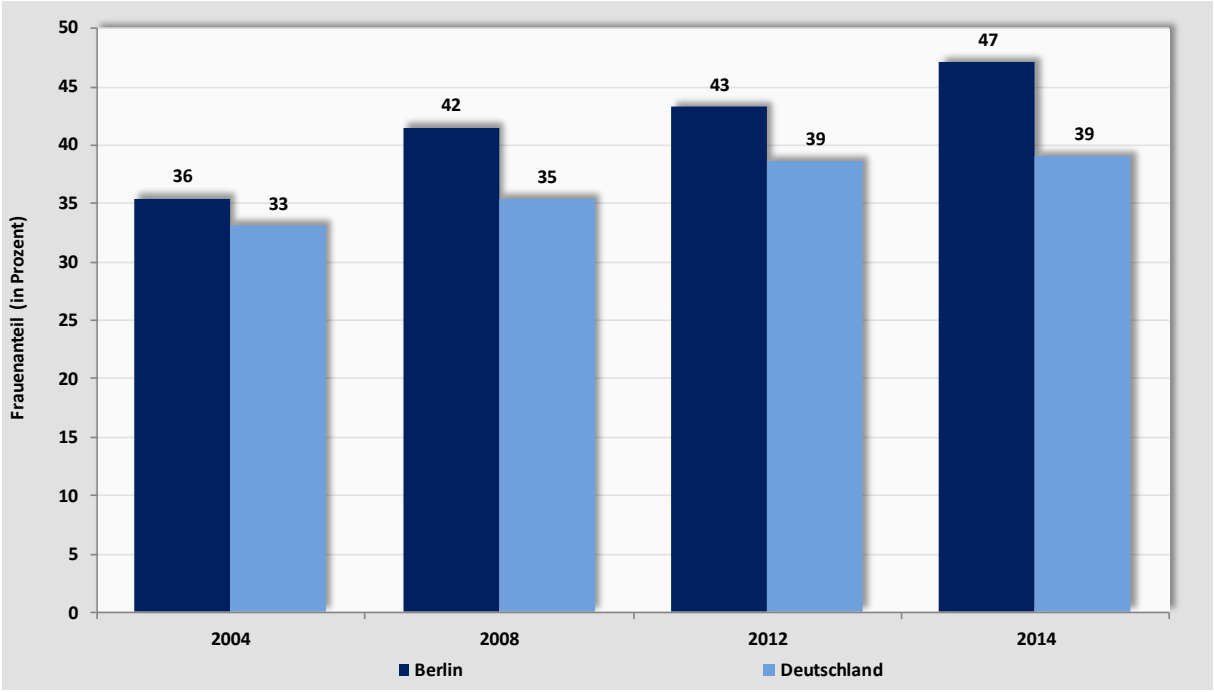
Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene		
	Alle Betriebe	Betriebe im öffentlichen Bereich	Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich
	Prozent		
unter 25 Prozent	12	22	11
25 bis unter 50 Prozent	19	17	16
ab 50 Prozent	43	43	37
Insgesamt	**27**	**36**	**24**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Höhere Beteiligung von Frauen auf der zweiten Führungsebene

Im Jahr 2014 waren 47 Prozent aller Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene in Berliner Betrieben mit Frauen besetzt. Unter Führungsaufgaben auf der zweiten Führungsebene werden jene verstanden, die unterhalb der ersten Führungsebene wahrgenommen werden. Im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2012 ist der Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Berlin und Deutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: jew. 30. Juni)



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

Weibliche Vorgesetzte sind auf der zweiten Führungsebene somit deutlich stärker vertreten als auf der ersten bzw. obersten Führungsebene. Dabei ist allerdings zu beachten, dass eine nachgeordnete Führungsebene eher selten ist. In Berlin hat nur jeder vierte Betrieb (24 Prozent) eine zweite Führungsebene, im Bundesdurchschnitt beträgt der Anteil 28 Prozent. Mit der Betriebsgröße steigt erwartungsgemäß der Anteil von Betrieben mit einer zweiten Führungsebene. Bei über 80 Prozent aller Betriebe in Berlin mit mindestens 50 Beschäftigten gibt es eine entsprechende Ebene.

Im Bundesdurchschnitt sind Frauen mit derzeit 39 Prozent ebenfalls stärker auf der zweiten Führungsebene vertreten. Die Führungsbeteiligung von Frauen ist hier anders als in Berlin gegenüber dem Jahr 2012, als diese Informationen das letzte Mal ermittelt wurden, jedoch nicht mehr gestiegen.

4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit

Eine zunehmende Aufmerksamkeit erlangt die Frage, ob sich Führungsaufgaben auch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit erfüllen lassen. Das Meinungsspektrum ist breit gefächert: Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen in Teilzeit wird zum einen grundsätzlich für möglich gehalten, zum anderen gibt es die Sichtweise, nach der sich Führungsverantwortung und Teilzeit ausschließen. Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels werden erstmals empirische Daten zur Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit vorgelegt. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gilt als Teilzeit jedes Arbeitszeitvolumen, welches unterhalb der vereinbarten wöchentlichen Vollzeitarbeitszeit liegt. Damit ist der Teilzeitbegriff hier sehr breit gefasst.

Teilzeitoption für Führungskräfte in 16 Prozent der Berliner Betriebe möglich und in neun Prozent auch genutzt

In der aktuellen Befragung gaben 16 Prozent aller Berliner Betriebe an, dass es in ihrem Betrieb möglich sei, Führungsverantwortung auch im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben (Deutschland: 17 Prozent).[11] In rund jedem zweiten Betrieb mit entsprechenden Möglichkeiten wurde hiervon Gebrauch gemacht. In Berlin gibt es damit in etwa jedem 10. Betrieb mindestens eine Führungskraft, die ihre Leitungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnimmt (Deutschland: 10 Prozent).

Im Hinblick auf die Verbreitung solcher Optionen in den einzelnen Bereichen der Berliner Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit wahrzunehmen, wurde am häufigsten und mit deutlichem Abstand von Betrieben der Öffentlichen Verwaltung angeboten. Hier bestehen entsprechende Möglichkeiten in rund drei Viertel der Betriebe und Dienststellen (74 Prozent). Der zweithöchste Anteil wurde im Gesundheits- und Sozialwesen beobachtet: Hier gibt es in rund jedem vierten Betriebe solche Möglichkeiten. Beide Branchen zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten aus. In stark männerdominierten Branchen wie z. B. dem Baugewerbe bieten lediglich vier Prozent der Betriebe an, Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrzunehmen (vgl. Tabelle 19).

11 Es kann an dieser Stelle nicht unterschieden werden zwischen Vorgesetztenpositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene.

Tabelle 19: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach ausgewählten Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe mit Option auf Teilzeit	Betriebe, die die Option auf Teilzeit nutzen	Betriebe mit Teilzeit in Führung an allen Betrieben	Frauenanteil an den Beschäftigten
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	16	61	10	29
Baugewerbe*	4	81	3	10
Handel und Reparatur	12	56	7	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	57	8	41
Gesundheits- und Sozialwesen	26	43	11	71
Übrige Dienstleistungen	15	55	8	54
Öffentliche Verwaltung*	74	23	17	66
Insgesamt	**16**	**55**	**9**	**48**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen werden ebenfalls beträchtliche Unterschiede deutlich: Mit der Betriebsgröße erhöht sich die Teilzeitoption für Führungskräfte (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächliche Nutzung nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche		Betriebe mit Option auf Teilzeit	Betriebe, die die Option auf Teilzeit nutzen	Betriebe mit Teilzeit in Führung an allen Betrieben	Frauenanteil an den Beschäftigten
		Prozent			
Kleinstbetriebe	(< 10 Beschäftigte)	11	44	5	49
Kleinbetriebe	(10-49 Beschäftigte)	26	72	19	46
Mittlere Betriebe	(50-249 Beschäftigte)	37	65	24	43
Großbetriebe	(mind. 250 Beschäftigte)	56	41	23	52
Insgesamt		**16**	**55**	**9**	**48**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Sofern in Betrieben die Option bestand, eine Vorgesetztenposition auch in Teilzeit auszuüben, wurde diese bei Kleinbetrieben in etwa einem Fünftel, bei Mittel- und Großbetrieben in etwa einem Viertel der Fälle auch genutzt.

Optionen auf Führung in Teilzeit wurden von Betrieben des öffentlichen Bereichs fast viermal so häufig wie von privaten Betrieben angeboten (44 vs. 12 Prozent). Genutzt wurden sie in 47 bzw. 42 Prozent der Fälle. Im Ergebnis gibt es in rund sechs Prozent aller Betriebe in Privateigentum und in 18 Prozent aller Betriebe in öffentlichem Eigentum mindestens eine Führungskraft, die ihre Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnimmt.

Weniger als 10 Prozent aller Führungskräfte in Berliner Betrieben in Teilzeit tätig; Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit ist eine Domäne von Frauen

Insgesamt übten sechs Prozent aller Führungskräfte ihre Vorgesetztentätigkeit in Teilzeit aus. Damit ist diese Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gegenwärtig relativ wenig verbreitet. Dass dies keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft ist, zeigt der Blick auf die Werte für Deutschland insgesamt. Mit lediglich sieben Prozent ist der Anteil ähnlich klein.

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen in Teilzeit ist derzeit vorrangig ein Merkmal von weiblichen Führungskräften. Frauen stellen mehr als zwei Drittel (69 Prozent) der Teilzeitführungskräfte. Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften in Teilzeit liegt damit deutlich über ihren Anteilen an den Führungskräften auf der ersten und auch auf der zweiten Führungsebene. Dementsprechend unterschiedlich fallen die Teilzeitquoten männlicher und weiblicher Führungskräfte aus. Von allen männlichen Führungskräften arbeiten lediglich drei Prozent auf einer Teilzeitstelle, aber 13 Prozent aller Frauen mit Führungsverantwortung (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Anteil der in Teilzeit tätigen Führungskräfte insgesamt und nach Geschlecht sowie Anteil der Frauen an Teilzeitführungskräften in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Anteil der Teilzeit-Führungskräfte an allen Führungskräften	Anteil weiblicher Teilzeit-Führungskräfte an allen weiblichen Führungskräften	Anteil männlicherer Teilzeit-Führungskräfte an allen männlichen Führungskräften	Anteil der Frauen an allen Teilzeit-Führungskräften
	Prozent			
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	4	9	2	62
Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte)	9	11	6	57
Sonstiges bzw. nicht bekannt	14	23	5	79
Insgesamt	**6**	**13**	**3**	**69**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

In Betrieben im öffentlichen Eigentum ist der Anteil von Führungskräften, die ihre Aufgaben im Rahmen einer Teilzeitstelle wahrnehmen zwar rund doppelt so hoch wie in Betrieben der Privatwirtschaft. In beiden Bereichen gleichermaßen sind es jedoch vor allem Frauen, die solche Stellen besetzen.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass die Führungspositionen in den Betrieben nach wie vor mehrheitlich von Männern besetzt sind. In Berlin wie auch im Bundesdurchschnitt konnten in dieser Hinsicht keine nennenswerten Veränderungen beobachtet werden. Frauen auf der obersten Führungsetage gibt es nach wie vor nur in rund jedem dritten Berliner Betrieb. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil dagegen nicht nur höher als auf der ersten Führungsebene, sondern es gab auch nennenswerte Zuwächse. Generell haben die Branche und damit verbundene Beschäftigtenanteile von Frauen sowie die Eigentumsform der Betriebe einen Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen. In frauendominierten Bereichen der Wirtschaft sowie in Betrieben in öffentlichem Eigentum sind die Chancen auf eine Leitungsposition für Frauen deutlich höher als in männerdominierten Branchen. Ein kleiner Teil der Betriebe bietet die Option an, Führungsverantwortung in Teilzeit wahrzunehmen. Diese Möglichkeiten werden selten genutzt, und dann ganz überwiegend von weiblichen Vorgesetzten. Die große Mehrheit der weiblichen Führungskräfte arbeitet jedoch genau wie ihre männlichen Kollegen auf Vollzeitstellen.

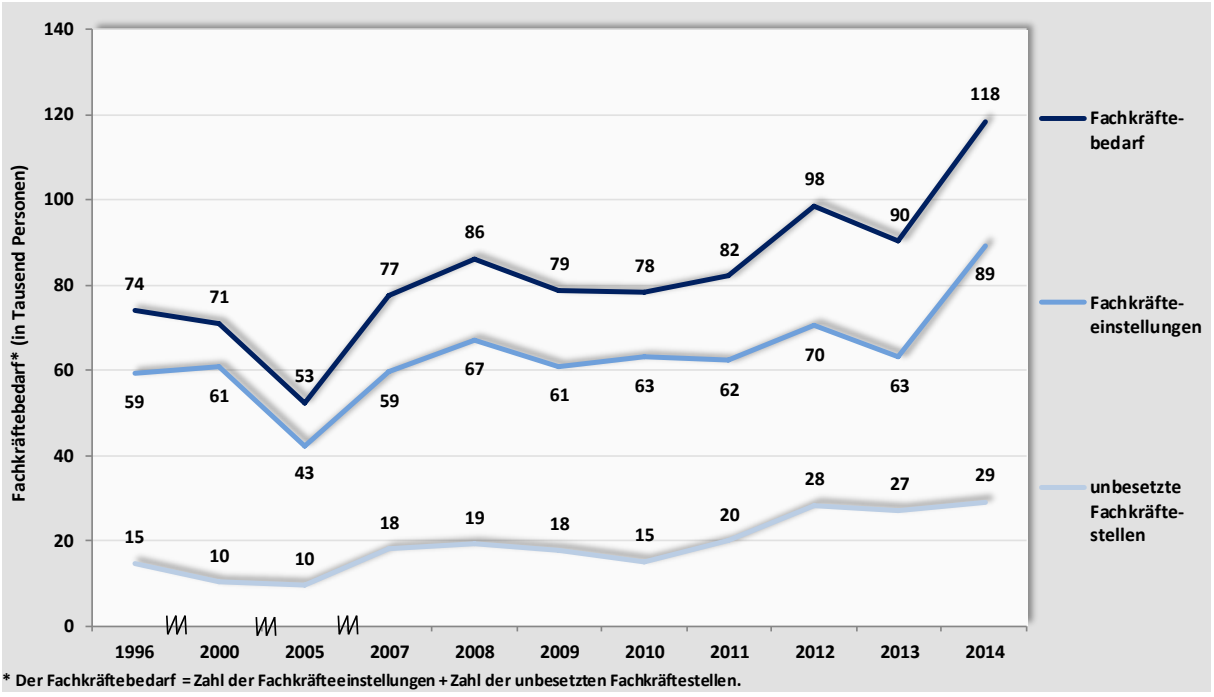
5 Fachkräftebedarf

Seit Mitte der 1990er Jahre werden mit dem IAB-Betriebspanel kontinuierlich Informationen zum Umfang und zur Struktur des betrieblichen Fachkräftebedarfs, zu erfolgten Einstellungen sowie nicht besetzten Fachkräftestellen erhoben. Die kontinuierliche Abfrage solcher Angaben ermöglicht es, nicht nur die aktuelle Situation zu beschreiben, sondern auch Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen. Mit den Ergebnissen der aktuellen Befragung können darüber hinaus Informationen zu betrieblichen Reaktionsmustern auf erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs[12] dargestellt werden. Solche Informationen werden in mehrjährigen Abständen erhoben, zuletzt im Jahr 2011.

5.1 Umfang und Struktur des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2014 wurden hochgerechnet deutlich mehr als 100 Tsd. Fachkräfte gesucht. Der Bedarf der Berliner Wirtschaft an Fachkräften[13] ist damit gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Fachkräftebedarf* in Berlin 2000 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2014.

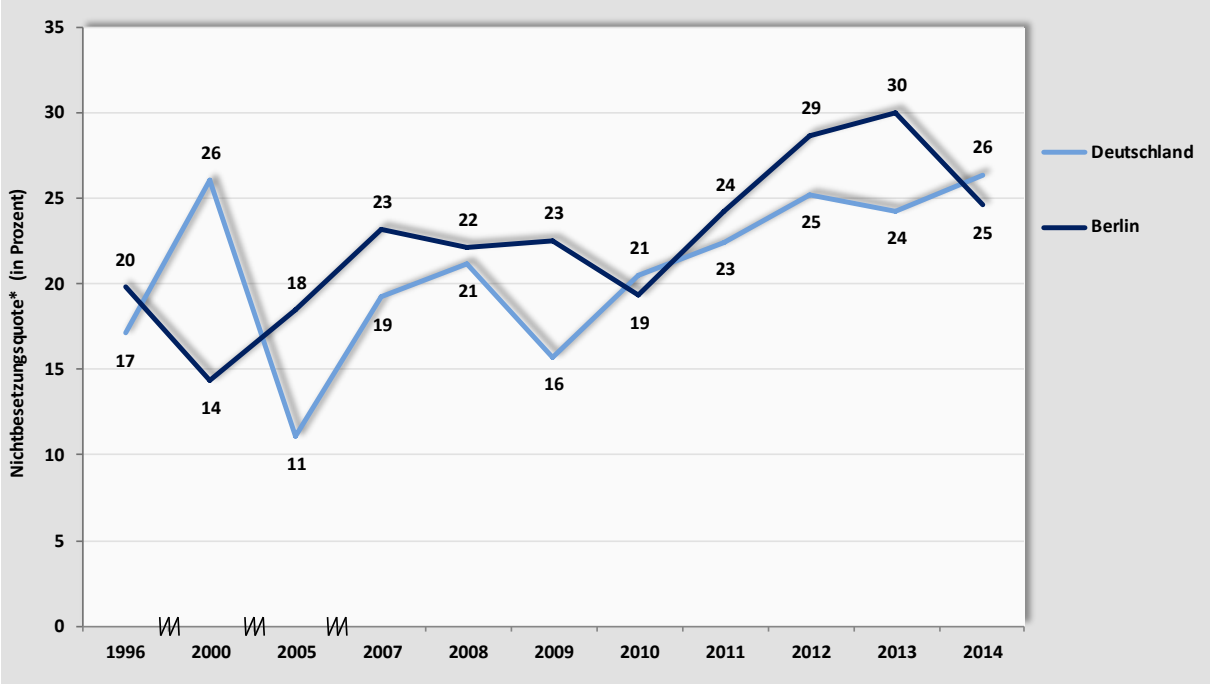
Betrieblicher Fachkräftebedarf kann sowohl aus der Schaffung von neuen Fachkräftestellen (Erweiterungsbedarf) als auch aus der erforderlichen Wiederbesetzung von Stellen, wenn Beschäftigte ausscheiden, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufzunehmen (Ersatzbedarf), entstehen. Gerade in konjunkturstarken Phasen, so zeigen vorliegende Panelergebnisse, wechseln zahlreiche Beschäftigte ihren Betrieb.

12 Unter „Fachkräftebedarf“ wird die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im betrachteten Zeitraum (jeweils zurückliegendes Halbjahr) verstanden.

13 Im Rahmen des vorliegenden Berichts gelten als „Fachkräfte“ alle Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt.

Die gestiegene Fachkräftenachfrage führte einerseits zu einer gestiegenen Zahl von Einstellungen. Andererseits konnte ein erheblicher Teil der Nachfrage nicht gedeckt werden. Rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen war zum Befragungszeitpunkt noch nicht besetzt. Damit war der Anteil unbesetzt gebliebener an allen im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Fachkräftestellen kleiner als im entsprechenden Zeitraum des vorangegangenen Jahres. Im Bundesdurchschnitt war die Nichtbesetzungsquote nahezu identisch, ist aber im Gegensatz zu Berlin gegenüber dem Vorjahreswert leicht gestiegen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote* bei Fachkräftestellen in Berlin und Deutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



* Die Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Von Besetzungsschwierigkeiten war in Berlin mehr als jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf betroffen (37 Prozent). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen war damit kleiner als im vorangegangenen Jahr. Im Bundesdurchschnitt betrug der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen demgegenüber genau wie im Vorjahr 34 Prozent.

Fachkräftebedarf und Besetzungserfolg nach Branchen

Hinter der insgesamt gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften verbergen sich ganz unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Branchen und Größenklassen. Der größte Fachkräftebedarf entfiel auf die zwei beschäftigungsstarken Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen. Diese stellten zusammen rund die Hälfte aller im ersten Halbjahr 2014 nachgefragten Fachkräfte. Eine Gegenüberstellung der jeweiligen Branchenanteile an der Fachkräftenachfrage und an den Beschäftigten insgesamt zeigt, dass in den Unternehmensnahen Dienstleistungen der Anteil an der Fachkräftenachfrage mit 36 Prozent deutlich über dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag (Beschäftigtenanteil: 24 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen entsprach die Nachfrage nach Fachkräften mit 15 Prozent dagegen annähernd dem Anteil dieser Branche an der Gesamt-

beschäftigung (13 Prozent). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen wurden somit nicht nur absolut, sondern auch relativ betrachtet überdurchschnittlich viele Fachkräfte nachgefragt. Die Nachfrage im Gesundheits- und Sozialwesen entsprach demgegenüber nahezu dem Beschäftigtenanteil und ist somit als durchschnittlich einzuschätzen.

Von Besetzungsproblemen waren die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft unterschiedlich stark betroffen. Wie in den Vorjahren wies die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen die höchste Nichtbesetzungsquote auf: Hier waren rund ein Drittel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt noch unbesetzt. Damit war genau jener Bereich der Berliner Wirtschaft von Stellenbesetzungsproblemen betroffen, von dem die höchste Fachkräftenachfrage im letzten Jahr ausging. Ein erheblicher Teil der nicht realisierten Fachkräftenachfrage hing somit mit den Problemen von Betrieben aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen zusammen. Überdurchschnittlich hohe Schwierigkeiten bestanden auch im Bereich Verkehr/Information/Kommunikation.

Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche auch im letzten Jahr wieder sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb, umso mehr Stellen blieben unbesetzt. Bei Kleinstbetrieben lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen mit 42 Prozent deutlich über, bei Großbetrieben mit 10 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt aller Betriebe. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen mehr als ein Drittel auf Kleinstbetriebe und lediglich sieben Prozent auf Großbetriebe. Es kann an dieser Stelle nicht geklärt werden, ob die größeren Besetzungsprobleme einzelner Branchen oder Betriebe bestimmter Größenklassen mit einem Fehlen an (geeigneten) Bewerbern und Bewerberinnen oder eher mit einer möglicherweise eingeschränkten Attraktivität der angebotenen Arbeitsplätze zusammenhängen. Aktuelle Untersuchungen des IAB zeigen hierzu jedoch, dass Stellen mit ungünstigen Arbeitsbedingungen schwieriger zu besetzen sind als solche mit günstigen Bedingungen.[14] Angesichts dieser Erkenntnisse ist zu erwarten, dass Aspekte im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten), die letztlich wesentlich darüber mitbestimmen, ob ein Arbeitgeber von potenziellen Bewerbern als attraktiv eingeschätzt wird, an Bedeutung gewinnen werden.

5.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf

In rund 40 Prozent aller Berliner Betriebe sollen in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzt werden. In diesen Betrieben sind mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten Berlins tätig. Weitere 41 Prozent der Betriebe gingen hingegen davon aus, dass sie voraussichtlich keinen neuen Fachkräftebedarf haben werden. In den übrigen 19 Prozent der Betriebe konnte zum Befragungszeitpunkt noch keine Auskunft über den künftigen Bedarf an Fachkräften gegeben werden oder traf die Frage nicht zu, da die betreffenden Betriebe keine Fachkräfte beschäftigen. Im Vergleich zu den Jahren 2007 und 2011, als diese Informationen zuletzt erhoben wurden, ist der Anteil von Betrieben mit zukünftigem Bedarf an Fachkräften damit deutlich gestiegen (vgl. Tabelle 22).

14 Kubis A.; Müller, A.: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014.

Tabelle 22: Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren in Berlin 2007, 2011 und 2014

	2007	2011	2014
	Prozent		
Ja	29	30	40
Nein	50	51	41
Weiß nicht/Trifft nicht zu, da keine Fachkräfte	20	19	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011 und 2014

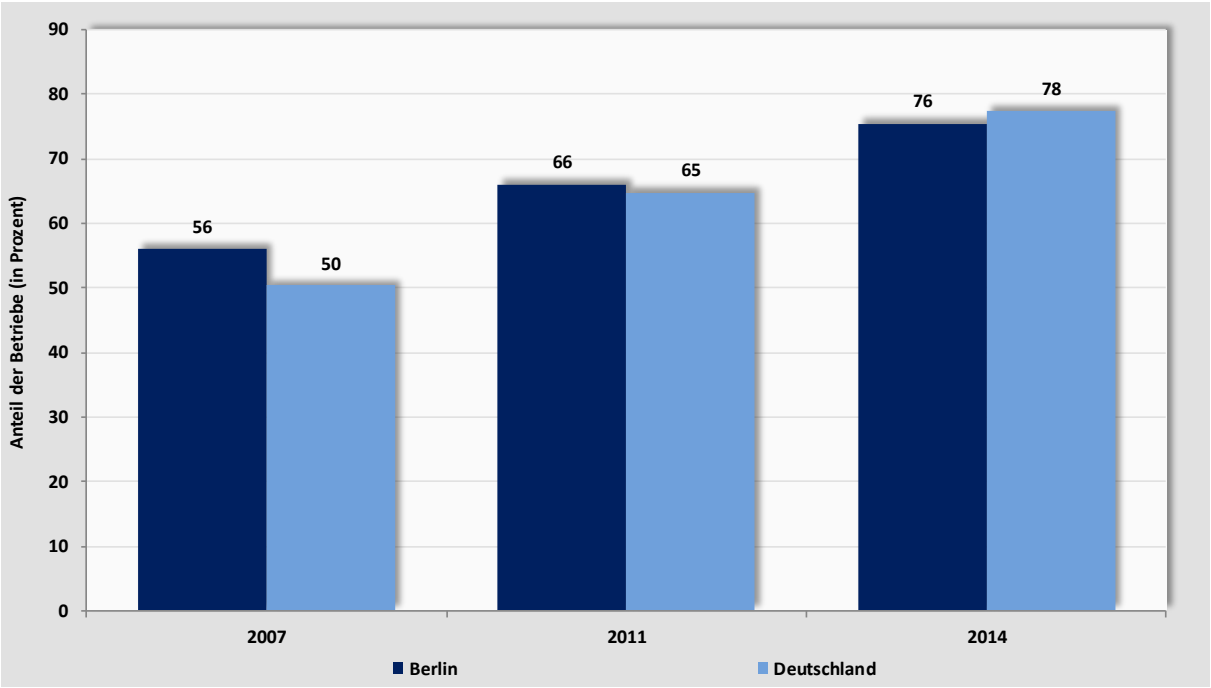
Im Bundesdurchschnitt betrug der Anteil von Betrieben mit geplanten Stellenneu- bzw. Stellenwiederbesetzungen 31 Prozent und war somit kleiner als in der Berliner Wirtschaft. Ebenso wie in Berlin planten jedoch mehr Betriebe als noch vor drei Jahren Stellenbesetzungen. Im Jahr 2011 hatte bundesweit nur rund jeder vierte Betrieb (26 Prozent) die Absicht, innerhalb der nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederzubesetzen, im Jahr 2007 sogar nur 23 Prozent.

Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen rechnen mehrheitlich mit Problemen bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

Die Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wird davon abhängen, ob es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Ergebnisse zur aktuellen Situation haben gezeigt, dass in dieser Hinsicht bereits erhebliche Herausforderungen, insbesondere für Kleinstbetriebe sowie Betriebe einzelner Branchen, bestehen. Im Hinblick auf die kommenden zwei Jahre rechnen rund drei Viertel aller Berliner Betriebe mit geplanten Neubesetzungen mit Problemen, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden. Lediglich 17 Prozent schlossen derartige Probleme aus; sieben Prozent konnten die künftige Einstellungssituation zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen. Von allen Betrieben mit erwarteten Problemen sagten rund 71 Prozent, dass sie solche Probleme hinsichtlich einzelner Stellen erwarten, 29 Prozent demgegenüber bei allen künftig zu besetzenden Stellen.

Der Vergleich der aktuellen Befragungsergebnisse mit jenen aus den Jahren 2007 und 2011 macht deutlich, dass ein zunehmend größerer Anteil von Betrieben davon ausgeht, mit Problemen bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften konfrontiert zu werden. Im Vergleich zu 2011 ist der gegenwärtige Anteil um 10, im Vergleich zu 2007 sogar um 20 Prozentpunkte höher. Im Bundesdurchschnitt ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, auch hier ist der Anteil von Betrieben, die mit Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen rechnen, deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Betriebe mit erwartetem Bedarf an Fachkräften und erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren in Berlin und Deutschland, 2007, 2011 und 2014 (Anteil der Betriebe)

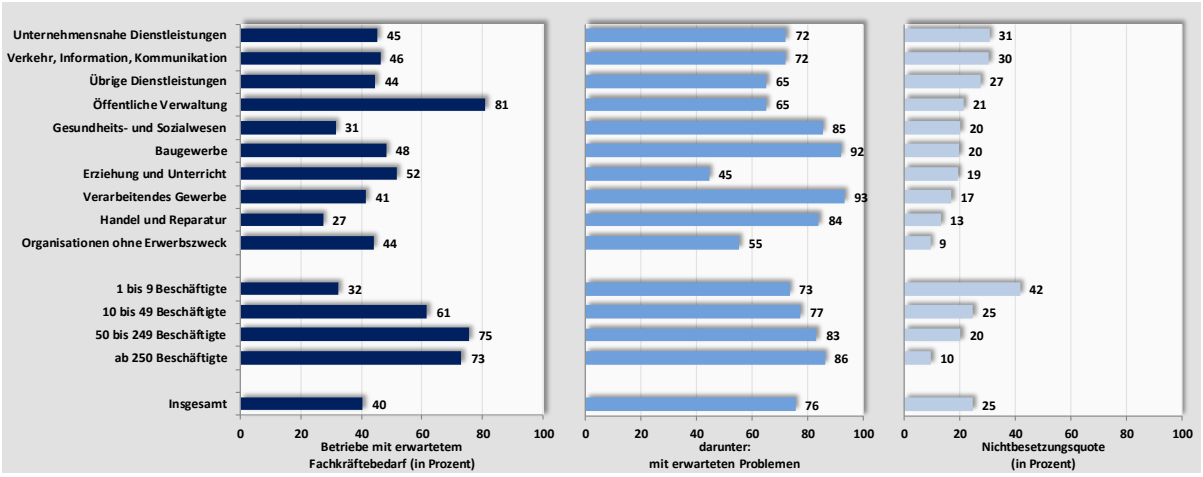


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011 und 2014

Erwartete Probleme müssen nicht in jedem Fall bedeuten, dass Stellen grundsätzlich nicht zu besetzen sind. In vielen Fällen dürfte dies vor allem eine Erhöhung des Aufwandes bedeuten, der sich mit der Besetzung von Stellen verbindet. Dies bedeutet, dass z. B. mehr Zeit für die Suche geeigneter Bewerber und Bewerberinnen einkalkuliert oder der bisherige Suchradius erweitert werden muss. Dies kann ebenso bedeuten, dass bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber mangels Alternativen berücksichtigt werden müssen, was wiederum einen höherem Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann. Insgesamt führt dies für die betroffenen Betriebe zu einer Erhöhung der Kosten für die Besetzung von Stellen.

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die Skepsis der Betriebe hinsichtlich der Möglichkeiten, ihren künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, in nahezu allen Branchen ähnlich groß ausfällt. In einigen Branchen, wie z. B. den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dürfte der gegenwärtig sehr skeptische Blick in die Zukunft vermutlich sehr stark mit den aktuellen Erfahrungen bei der Stellenbesetzung zusammenhängen und ist insofern wenig überraschend. Wie die aktuellen, weiter oben dargestellten Ergebnisse zur aktuellen Situation gezeigt haben, blieb bei Betrieben dieser Branche zuletzt tatsächlich ein deutlich höherer Anteil von Stellen unbesetzt als in anderen Branchen. Insofern ist die überdurchschnittlich starke Skepsis begründet. Aber auch in Branchen, in denen es demgegenüber zuletzt vergleichsweise gut gelungen ist, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, wie z. B. im Handel (Nichtbesetzungsquote: 13 Prozent), rechneten ebenfalls mehr als drei Viertel aller Betriebe mit Problemen bei den in den nächsten beiden Jahren geplanten Stellenbesetzungen (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren und erwarteten Probleme bei der Stellenbesetzung sowie Nichtbesetzungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Im Hinblick auf die Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: Im Gegensatz zu aktuellen Besetzungsproblemen, wonach vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Fachkräftestellen nicht besetzt werden konnte, fallen die Einschätzungen der künftigen Fachkräftesituation vor allem in größeren Betrieben sehr kritisch aus. In allen vier Betriebsklassen rechneten mindestens rund drei Viertel aller Betriebe mit Einstellungsabsichten mit Problemen bei den in den nächsten beiden Jahren geplanten Stellenbesetzungen.

5.3 Betriebliche Strategien zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

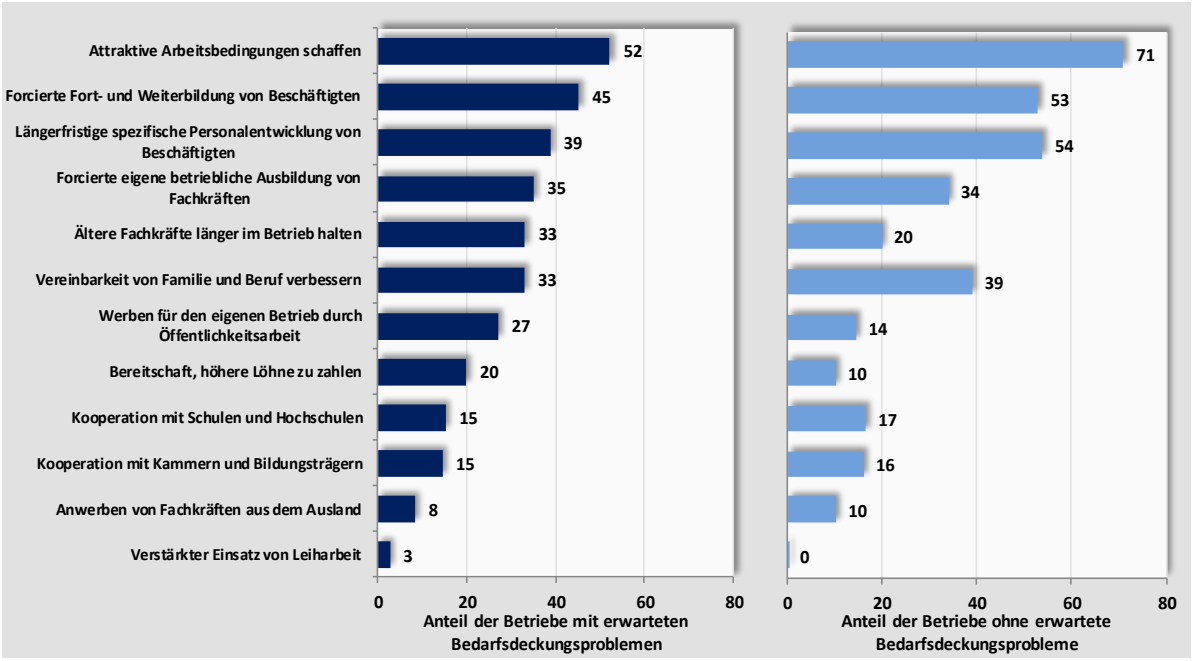
Die Sicherung des Fachkräftebestandes ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Diese können hierzu auf eine Reihe von verschiedenen personalpolitischen Strategien zurückgreifen. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurden die Betriebe gebeten, anhand einer umfangreichen Liste von insgesamt 12 Items anzugeben, welche Strategien sie als bedeutsam ansehen, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Spektrum der abgefragten Strategien ist breit und reicht von innerbetrieblichen personalpolitischen Strategien (z. B. forcierte Aus- und Weiterbildung), Strategien zur Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktivere Arbeitsbedingungen) bis hin zu einem verstärktem externen Fachkräfteeinsatz (Leiharbeit, Fachkräfte aus dem Ausland) und einer verbesserten Außendarstellung und einer Intensivierung von Außenkontakten (wie u. a. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern).

Beurteilung personalpolitischer Strategien

Die aktuelle Befragung zeigt, dass die Berliner Betriebe die Nutzung der vorhandenen Personalressourcen als geeignetste Strategie betrachten, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. So werden die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen sowie die betriebliche Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen. Rund 46 bzw. 37 Prozent aller Betriebe – unabhängig von konkreten Einstellungsabsichten – messen diesen beiden Strategien eine hohe Bedeutung für die Fachkräftesicherung zu. Auf dem dritten Rang folgt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche von 30 Prozent aller Betriebe als hoch bedeutsam beurteilt wird. Auf dem vierten Rang folgt das Halten älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Betrieb, was für 28 Prozent der Betriebe eine hohe Bedeutung hat. Die eigene betriebliche Ausbildung wird von 25 Prozent als bedeutsam beurteilt und rangiert auf dem fünften Platz.

Wie weiter oben bereits dargestellt, geht die Mehrheit der Berliner Betriebe mit Einstellungsabsichten von Problemen aus, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Beurteilen Betriebe mit erwarteten Deckungsproblemen personalpolitische Strategien anders als jene Betriebe, die keine Probleme erwarten? Die folgende Abbildung 16 zeigt, dass die Rangfolge der als bedeutsam beurteilten Strategien in beiden Gruppen nahezu identisch ist.

Abbildung 16: Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach prognostizierter Deckungslage, Berlin 2014

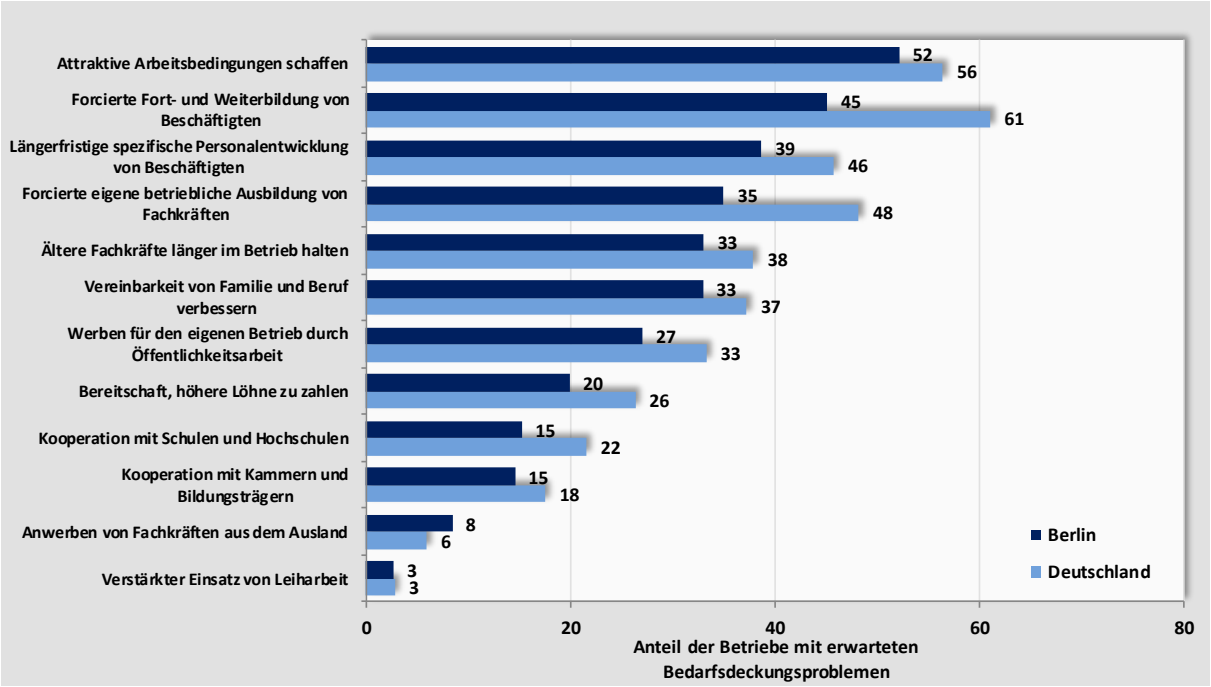


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen, die forcierte Fort- und Weiterbildung sowie die längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stehen auf den ersten drei Plätzen aller Nennungen. Der verstärkte Einsatz von Leiharbeitskräften oder das Anwerben von ausländischen Fachkräften stehen auf den untersten Plätzen. Die jeweiligen Anteile fallen in der Gruppe der Betriebe ohne erwartete Probleme bei den am häufigsten genannten Strategien teils deutlich größer aus. So gehen z. B. 71 Prozent der Betriebe ohne erwartete Probleme davon aus, dass die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen von hoher Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs ist, aber „nur“ 52 Prozent der Betriebe mit erwarteten Problemen. Ähnlich fallen auch die

Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung von Fort- und Weiterbildung aus (53 vs. 45 Prozent) sowie bei der längerfristigen Personalentwicklung (54 vs. 39 Prozent) aus (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Betriebliche Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen hat an Bedeutung gewonnen

Wie beurteilen Betriebe mit erwarteten Problemen die personalpolitischen Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Vergleich zum Jahr 2011, als die Frage letztmalig gestellt wurde? Welche personalpolitische Strategien haben aus Sicht der Betriebe an Bedeutung gewonnen, welche an Bedeutung verloren? Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Anteil von Nennungen bei der derzeit am bedeutsamsten eingeschätzten Strategie, d.h. der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, im Vergleich zu 2011 um neun Prozentpunkte gestiegen ist. Nennenswerte Zuwächse gab es auch beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Demgegenüber liegt der aktuelle Anteilswert bei der Strategie Fort- und Weiterbildung um acht Prozentpunkte unterhalb des Wertes aus dem Jahr 2011. Gleichwohl liegt diese mit den zweitmeisten Nennungen auf dem zweiten Platz der möglichen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Es kann zusammenfassend festgestellt werden, dass unter den anhaltend schwierigen Bedingungen der Fachkräftebedarfsdeckung in Teilbereichen der Berliner Wirtschaft solche Strategien an Bedeutung gewonnen haben, welche sich auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen beziehen. Die überdurchschnittlich gestiegene Bedeutung, die Betriebe mit erwarteten Problemen dem Aspekt der Verbesserung von Arbeitsbedingungen beimessen, dürfte vermutlich mit den Möglichkeiten zur Ausschöpfung vorhandener Fachkräftepotenziale wie auch mit den Ursachen der Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zusammenhängen. Im Hinblick auf die Fokussierung auf Arbeitsbedingungen kann auf ungünstige Faktoren wie Schichtdienst, Dienst an Feiertagen oder in den Abendstunden verwiesen werden, welche vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) sowie für einzelne Bereiche des Handels typisch sind. Die stärkere

Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte demgegenüber in erster Linie auf die Potenziale gut qualifizierter Frauen abzielen. Veränderte Rahmenbedingungen, wie etwa die tendenzielle Verringerung des Arbeitskräfteangebots, haben möglicherweise dazu geführt, dass mittlerweile bestimmte Strategien in Erwägung gezogen werden, die vor einigen Jahren noch nicht auf der Agenda der betrieblichen Personalpolitik standen. Letztlich muss es den Betrieben nicht nur gelingen, für freie Stellen qualifizierte Bewerber zu gewinnen, sondern auch – bei gestiegener Gesamtnachfrage – Fluktuationstendenzen entgegenzuwirken.

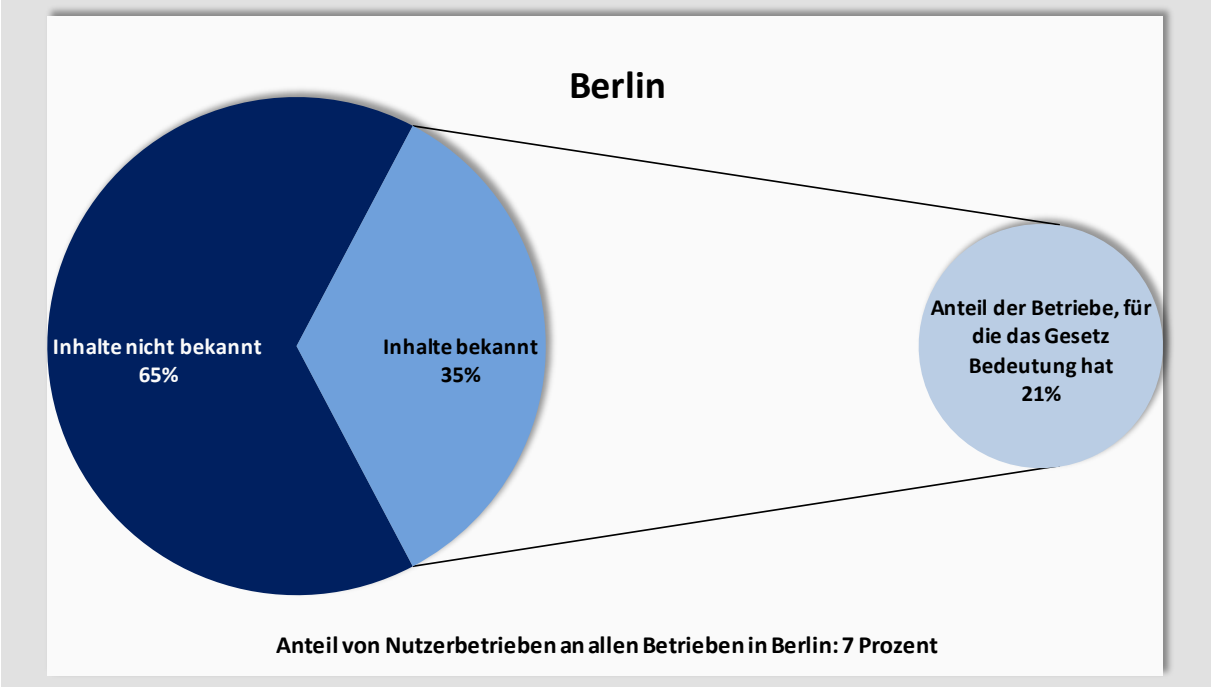
5.4 Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für die Personalgewinnung

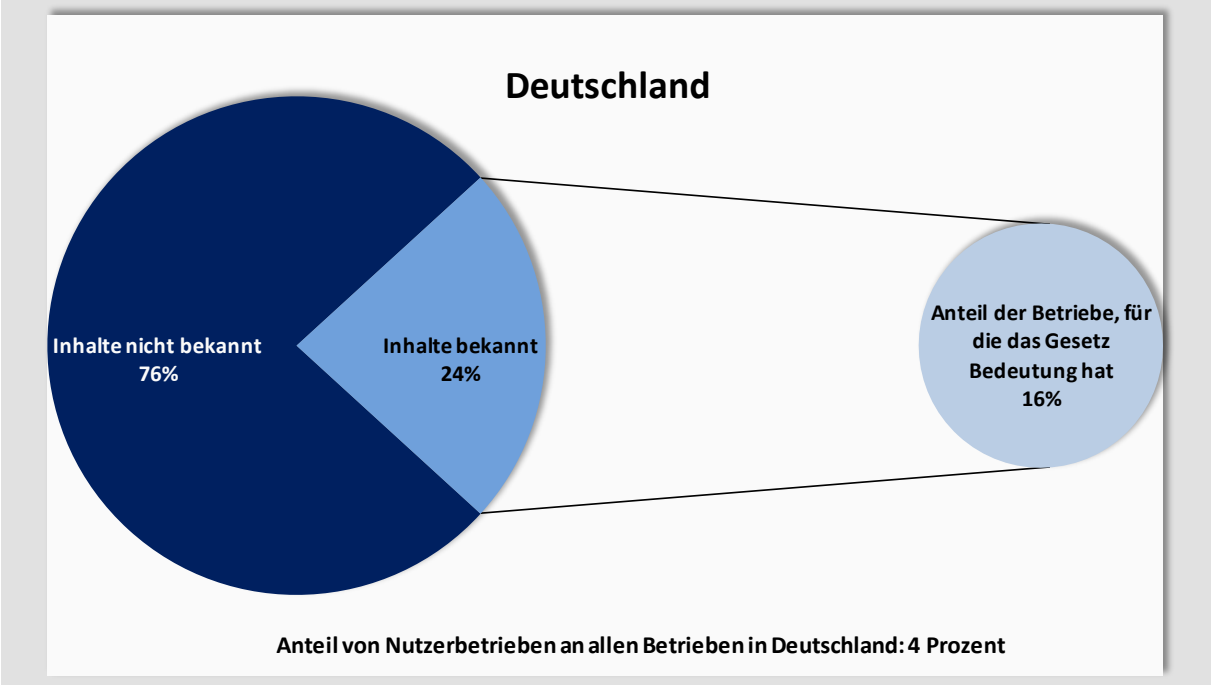
Angesichts der Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Bedarfs stellt sich die Frage, wie bestehende, aber bislang ungenutzte Potenziale besser ausgeschöpft werden können. Hierzu gehören z. B. Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Berufsabschluss. Im Falle sogenannter reglementierter Berufe ist die Anerkennung zwingende Voraussetzung, um diesen Beruf ausüben zu können (z. B. Ärzte). Mit dem im April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz [BQFG], sog. Anerkennungsgesetz) des Bundes sowie dem im Februar 2014 in Kraft getretenen „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen im Land Berlin“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz [BQFG Bln]) sollen die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht, vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet werden. Die Neuregelungen sollen es Fachkräften aus dem Ausland erleichtern, ihre beruflichen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Diese Regelungen können damit ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sein, da sie zu einer besseren Ausschöpfung des verfügbaren Potenzials an Fachkräften beitragen.

Die Anerkennungsgesetze bieten für alle Personen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, einen gesetzlichen Anspruch auf eine individuelle Überprüfung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikationen. Für den Fall, dass keine volle Gleichwertigkeit festgestellt wird, dokumentiert der Bescheid die vorhandenen Qualifikationen und beschreibt die wesentlichen Unterschiede des ausländischen Abschlusses im Vergleich zum deutschen Referenzabschluss. Dies hilft Betrieben, die Qualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen besser einschätzen zu können.

Vor dem Hintergrund der erfolgten Neuregelungen wurden die Betriebe danach gefragt, ob ihnen die Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes des Bundes bekannt sind, und wenn ja, ob es von Bedeutung für die eigene Personalgewinnung ist. Rund 35 Prozent der Berliner Betriebe sind die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes bekannt. Dieser Wert liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt in Höhe von 24 Prozent. Von den Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes sagte allerdings nur rund jeder fünfte, das dieses Gesetz für die eigene Personalrekrutierung von Bedeutung wäre. Dies entspricht einem Anteil von lediglich sieben Prozent an allen Betrieben in Berlin, der aber dennoch höher ausfällt als der entsprechende Anteil im Bundesdurchschnitt (vier Prozent aller Betriebe bzw. 16 Prozent aller Betriebe mit Kenntnis des Gesetzes) (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung





Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die folgende Tabelle 23 zeigt, dass zwischen den einzelnen Branchen sowohl in Hinsicht auf die Kenntnis des Gesetzes als auch dessen Bedeutung für die betriebliche Personalgewinnung erhebliche Unterschiede bestehen. Am bekanntesten ist das Anerkennungsgesetz in den Betrieben und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung: Mehr als zwei Drittel kennen die Inhalte und Regelungen dieses Gesetzes. Im Gesundheits- und Sozialwesen kennt zwar „nur“ rund jeder zweite Betrieb dieses Gesetz. Von diesen gaben jedoch 27 Prozent an, dass das Anerkennungsgesetzes von Bedeutung für die betriebliche Personalrekrutierung sei. Insgesamt nutzen damit 14 Prozent aller Betriebe in diesem Bereich die Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. In keiner anderen Branche war der Anteil größer.

Tabelle 23: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014

Branche / Betriebsgrößenkasse	Inhalte des Anerkennungsgesetzes sind bekannt	Anteil der Betriebe, für die das Gesetz Bedeutung hat, an allen Betrieben mit Kenntnis des Gesetzes
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	29	11
Baugewerbe*	27	13
Handel und Reparatur	32	20
Verkehr, Information, Kommunikation*	36	24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	38	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	13
Erziehung und Unterricht*	37	19
Gesundheits- und Sozialwesen	52	27
Übrige Dienstleistungen	23	49
Organisationen ohne Erwerbszweck*	19	10
Öffentliche Verwaltung*	69	13
1 bis - 9 Beschäftigte	30	16
10 bis 49 Beschäftigte	48	27
50 bis 249 Beschäftigte	54	29
ab 250 Beschäftigte	67	44
Insgesamt	**35**	**21**

* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die deutlich stärkere Nutzung der Möglichkeiten dieses Gesetzes im Gesundheits- und Sozialwesen dürfte vor allem mit der gegenüber anderen Branchen überdurchschnittlich starken Verbreitung von so genannten reglementierten Berufen zusammenhängen. Eine Ausübung reglementierter Berufe ist in der Regel nur möglich, wenn die erworbene Qualifikation anerkannt wird. Am zweithäufigsten wird das Anerkennungsgesetz bei Berufen in der Branche Übrige Dienstleistungen genutzt. Die allgemeine Kenntnis ist mit lediglich 23 Prozent zwar nur unterdurchschnittlich. Betriebe mit Kenntnis machen dafür aber in überdurchschnittlich hohem Maße von den Möglichkeiten dieses Gesetzes bei der Personalgewinnung Gebrauch (49 Prozent). Insgesamt spielten in diesem Bereich für 11 Prozent aller Betriebe die Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes eine Rolle.

Der Anteil von Betrieben mit Kenntnis der Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Lediglich 30 Prozent aller Berliner Kleinstbetriebe sind die entsprechenden Regelungen bekannt, aber rund zwei Drittel aller Großbetriebe. Dementsprechend unterschiedlich ist auch die Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung. Rund 44 Prozent der Großbetriebe mit Kenntnis gaben an, dass das Anerkennungsgesetz eine Rolle bei der Personalgewinnung spielen würde. Das entspricht einem Anteil von 29 Prozent an allen Großbetrieben in Berlin. Bei Mittel- und Kleinbetrieben wird es mit 16 bzw. 13 Prozent demgegenüber weniger genutzt. Bei Kleinstbetrieben ist es im Prinzip nahezu bedeutungslos (fünf Prozent).

Erwartete Besetzungsprobleme und Kenntnis des Anerkennungsgesetzes

Betriebe mit vorgesehenen Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren kennen die Inhalte und Regelungen des Anerkennungsgesetzes häufiger (40 Prozent) als jene, bei denen dies nicht der Fall ist (33 Prozent). Bei ersteren nutzen zudem dreimal so viele dieses Gesetz für die Personalgewinnung wie bei letzteren (12 vs. vier Prozent). Der Unterschied dürfte vermutlich mit Größeneffekten zusammenhängen. Der Anteil von Betrieben mit zukünftigem

Bedarf an Fachkräften korreliert positiv mit der Betriebsgröße. Gleichzeitig haben Großbetriebe häufiger Kenntnis von diesem Gesetz als Kleinstbetriebe. Innerhalb der Gruppe von Betrieben mit vorgesehenen Neubesetzungen bestehen ebenfalls Unterschiede. Rund 17 Prozent der Betriebe, die keine Probleme bei der Deckung ihres zukünftigen Bedarfs an Fachkräften erwarten, nutzen dieses Gesetz bei der Personalgewinnung, aber nur 11 Prozent der Betriebe mit erwarteten Problemen.

Fazit: Nach einer zwischenzeitlichen Stagnation ist die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Fachkräften im letzten Jahr wieder deutlich gestiegen. Einerseits führte dies zu einer gestiegenen Zahl von Einstellungen, andererseits blieb wiederum ein nennenswerter Anteil der Fachkräftestellen unbesetzt. Ein Teil des Wachstumspotenzials, insbesondere bei Kleinstbetrieben, wurde damit nicht ausgeschöpft. Eine intensivere Auseinandersetzung mit den vorhandenen Möglichkeiten der Personalgewinnung, z. B. durch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, könnte zu einer besseren Ausschöpfung der Potenziale beitragen. Während der Mehrheit der Großbetriebe die entsprechenden gesetzlichen Regelungen bekannt sind und diese teilweise auch für die Personalgewinnung genutzt werden, hat bislang nur eine Minderheit der Kleinstbetriebe davon Kenntnis. Im Hinblick auf die zukünftigen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung überwiegt die Skepsis, und zwar in allen Branchen und Betriebsgrößen. Angesichts der erwarteten Probleme bei der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs sehen die Betriebe vor allem in der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen und in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geeignete Strategien, um ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

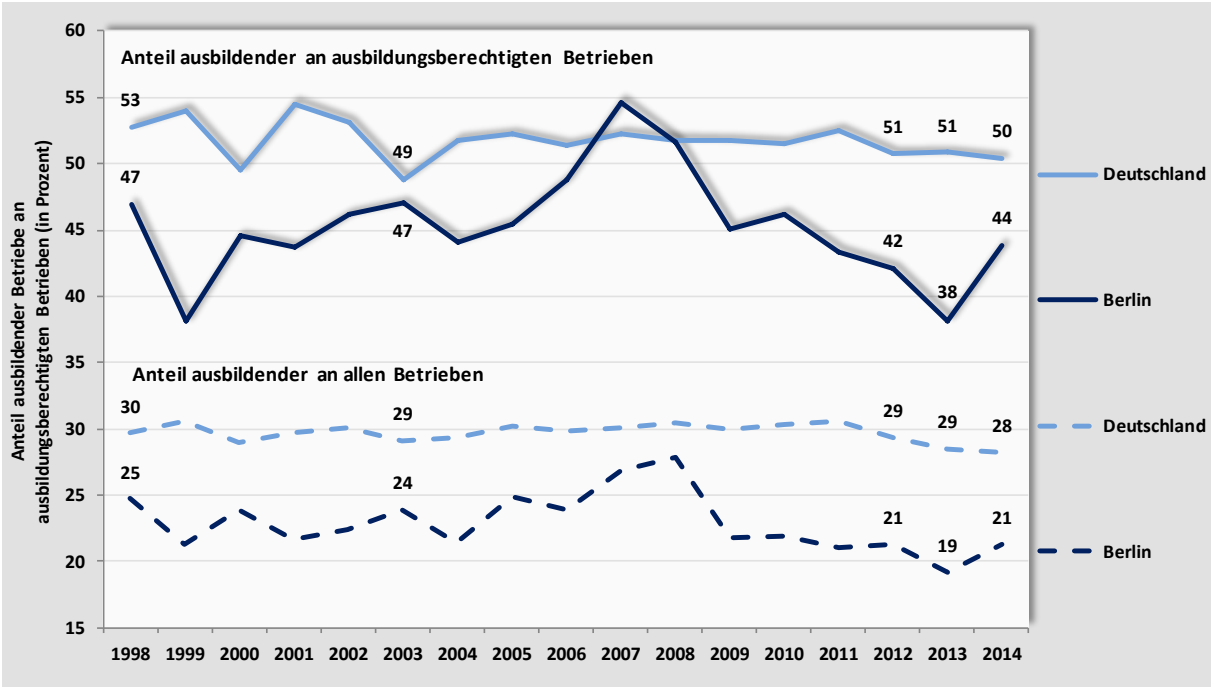
6 Betriebliche Ausbildung

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Bei der Deckung des Fachkräftebedarfs spielt die Ausbildung eine wesentliche Rolle. Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine wesentliche Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, ist neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern und Schulabgängerinnen davon abhängig, ob eine Ausbildungsberechtigung vorliegt. In Berlin waren im letzten Jahr rund die Hälfte aller Betriebe (49 Prozent) eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, wobei größere Betriebe häufiger ausbildungsberechtigt sind als kleinere Betriebe. Der identifizierte Zusammenhang zwischen Ausbildungsberechtigung und Betriebsgröße ist bundesweit zu beobachten.

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 2014 rund 44 Prozent aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe erstmals seit sieben Jahren wieder gestiegen. Wie bereits in den Vorjahren lag die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft jedoch auch im letzten Jahr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, welcher 50 Prozent betrug. Aufgrund der jüngsten Entwicklung hat sich der Abstand zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt im Vorjahresvergleich aber von 13 auf sechs Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass die Einordnung eines Betriebes als „Ausbildungsbetrieb“ im Rahmen des vorliegenden Berichts sehr breit gefasst ist. Als ausbildende Betriebe gelten hier alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von

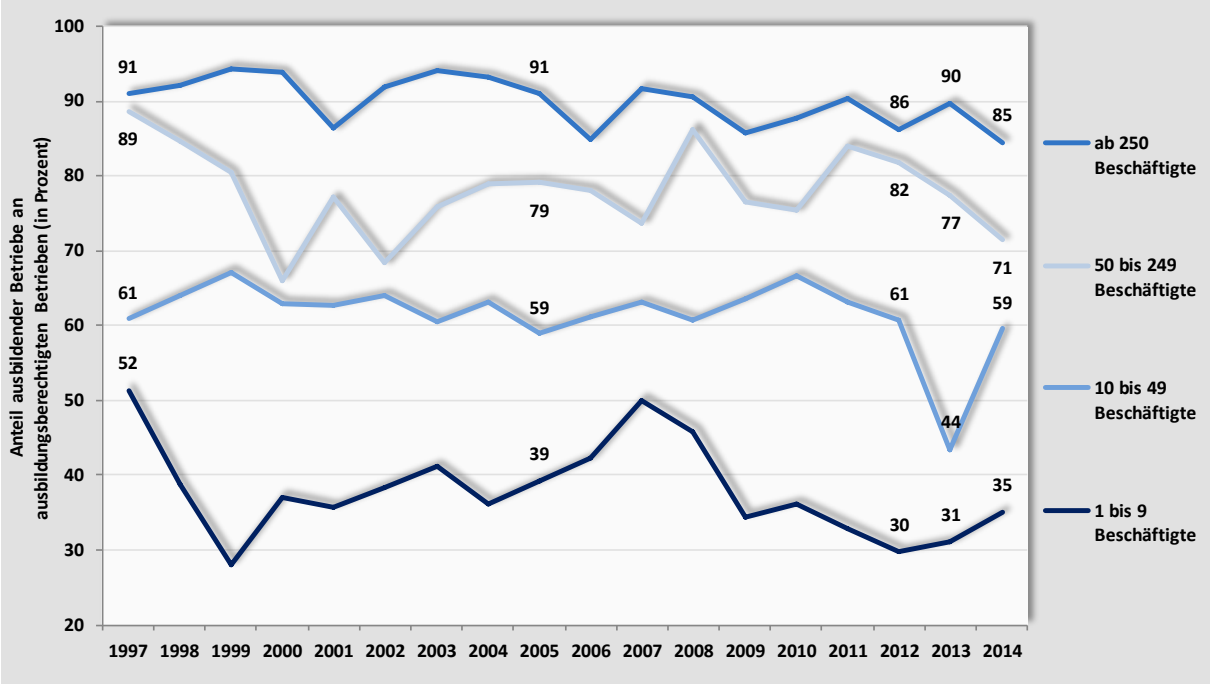
Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

Trotz der gestiegenen Ausbildungsbeteiligung ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurückgegangen. Im Jahr 2014 wurden nur noch 15.840 Ausbildungsverträge in Berlin gezählt. Mit -5,6 Prozent fiel der Rückgang gegenüber dem Vorjahr höher aus als im Bundesdurchschnitt (-1,4 Prozent).[15]

Ausbildungsbeteiligung nach Branchen und nach Betriebsgrößenklassen

Die Ausbildungsbeteiligung steigt erfahrungsgemäß mit der Größe der Betriebe. Dieser Zusammenhang lässt sich auch für das Jahr 2014 belegen. Während lediglich 35 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe ausbildeten, traf dies bereits auf 59 Prozent aller Kleinbetriebe zu. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bildeten 71 Prozent, von Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sogar 85 Prozent aus. Der Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass der jüngste Anstieg auf das wieder gestiegene Ausbildungsengagement von Kleinst- und Kleinbetrieben zurückgeführt werden kann (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 1997 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014

15 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 30, Tab. A1.2-1 (Vorversion).

Die Ausbildungsbeteiligung war in den einzelnen Branchen Berlins unterschiedlich hoch. Mit 48 Prozentpunkten fiel die Differenz zwischen der Branche mit der höchsten und jener mit der niedrigsten Beteiligung relativ groß aus. Die höchste Ausbildungsbeteiligung bestand wie schon in den Vorjahren in der Öffentlichen Verwaltung, wo rund drei Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildeten. Eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung bestand auch in den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen: Dort bildeten jeweils fast zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Zu den Bereichen mit einer demgegenüber eher niedrigen Ausbildungsbeteiligung gehörte die beschäftigungsstarke Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo lediglich 29 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildeten.

Fachkräftebedarf und Ausbildungsbeteiligung

Bei Betrieben mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren betrug der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe 60 Prozent und war damit deutlich größer als im Durchschnitt aller Berliner Betriebe (49 Prozent). Der höhere Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe bei Betrieben mit Fachkräftebedarf dürfte in erster Linie auf Betriebsgrößeneffekte zurückzuführen sein. Größere Betriebe beabsichtigen nicht nur häufiger als kleinere Betriebe, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte zu besetzen, sondern sind auch häufiger ausbildungsberechtigt. Die große Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf ist damit prinzipiell in der Lage, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu sichern. Gleichwohl ist der Anteil von Betrieben, bei denen dies nicht der Fall ist, mit immerhin rund 40 Prozent nicht zu vernachlässigen.

Der Anteil tatsächlich ausbildender Betriebe liegt bei Betrieben mit erwartetem Fachkräftebedarf mit 52 Prozent deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe (44 Prozent). Innerhalb der Gruppe von Betrieben mit vorgesehenen Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte gibt es dagegen keine wesentlichen Unterschiede: Von allen Betrieben, die mit Problemen bei der Deckung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs rechnen, bildeten 51 Prozent aus. Bei Betrieben ohne erwartete Probleme beträgt der Wert 54 Prozent.

Von allen ausbildenden Betrieben mit vorgesehenen Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren hatten etwas mehr als ein Drittel (36 Prozent) für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2013/2014 neue Verträge abgeschlossen (Durchschnitt Berlin: 32 Prozent). Bei ausbildenden Betrieben ohne zukünftigen Bedarf an Fachkräften war der entsprechende Wert mit 24 Prozent deutlich kleiner. Von allen Betrieben, die mit Problemen bei der Deckung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs rechnen, hatten 39 Prozent neue Verträge abgeschlossen. Bei Betrieben ohne erwartete Probleme war der Wert mit 40 Prozent nahezu identisch. Unterschiede bestanden dagegen beim Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung gerade begonnene Ausbildungsjahr 2014/2015: Von allen Betrieben mit vorgesehenen Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte und erwarteten Problemen hatten 42 und von jenen ohne Probleme 47 Prozent neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Struktur der Ausbildungslandschaft

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels betrug die durchschnittliche Ausbildungsquote in Berlin im Jahr 2014 rund drei Prozent. Sie war damit etwas niedriger als im Bundesdurchschnitt (vier Prozent). Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen im Berlin also etwas geringer als im Bundesdurchschnitt. In Berlin wurden im Jahr 2014 die meisten Auszubildenden im Handel ausgebildet. Der Auszubildendenanteil dieser Branche an

allen Auszubildenden betrug 18 Prozent und lag damit um sieben Prozentpunkte über dem Anteil des Handels an der Gesamtbeschäftigung in Berlin. Mit rund fünf Prozent lag die Ausbildungsquote im Handel daher oberhalb des Berliner Durchschnitts (drei Prozent). Auf den weiteren Plätzen folgen das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Anteil von 16 bzw. 14 Prozent an allen Auszubildenden. Die Ausbildungsquoten lagen im erstgenannten Bereich mit vier Prozent über, im letztgenannten Bereich dagegen mit zwei Prozent unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Auszubildenden*	Ausbildungsquote**
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	5	6	4
Baugewerbe*	7	9	4
Handel und Reparatur	11	18	5
Verkehr, Information u. Kommunikation*	9	3	1
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	2	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	14	2
Erziehung und Unterricht*	4	10	7
Gesundheits- und Sozialwesen	13	16	4
Übrige Dienstleistungen	8	9	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4	1	-
Öffentliche Verwaltung*	12	13	3
1 bis 9 Beschäftigte	20	16	2
10 bis 49 Beschäftigte	26	20	2
50 bis 249 Beschäftigte	24	32	4
ab 250 Beschäftigte	30	32	3
Insgesamt	**100**	**100**	**3**

* Auszubildende = Auszubildende plus Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen

** Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die Auszubildendenanteile der beiden oberen Betriebsgrößenklassen waren größer als die Anteile an den Beschäftigten. Die Ausbildungsquoten liegen daher mit drei Prozent bei Großbetrieben auf dem Durchschnittsniveau oder sogar, wie bei Mittelbetrieben, oberhalb des Durchschnitts. Die Auszubildendenanteile der beiden unteren Betriebsgrößenklassen waren dagegen kleiner als deren Anteile an den Beschäftigten. Die Ausbildungsquoten liegen daher mit jeweils zwei Prozent unterhalb des Durchschnitts. Das jüngst wieder gestiegene Ausbildungsengagement von Kleinst- und Kleinbetrieben spiegelt sich somit noch nicht im Ausbildungsumfang wider. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gruppe der Kleinstbetriebe – wie im Folgenden dargestellt wird – mit überdurchschnittlich starken Problemen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze konfrontiert war.

6.2 Besetzungsprobleme

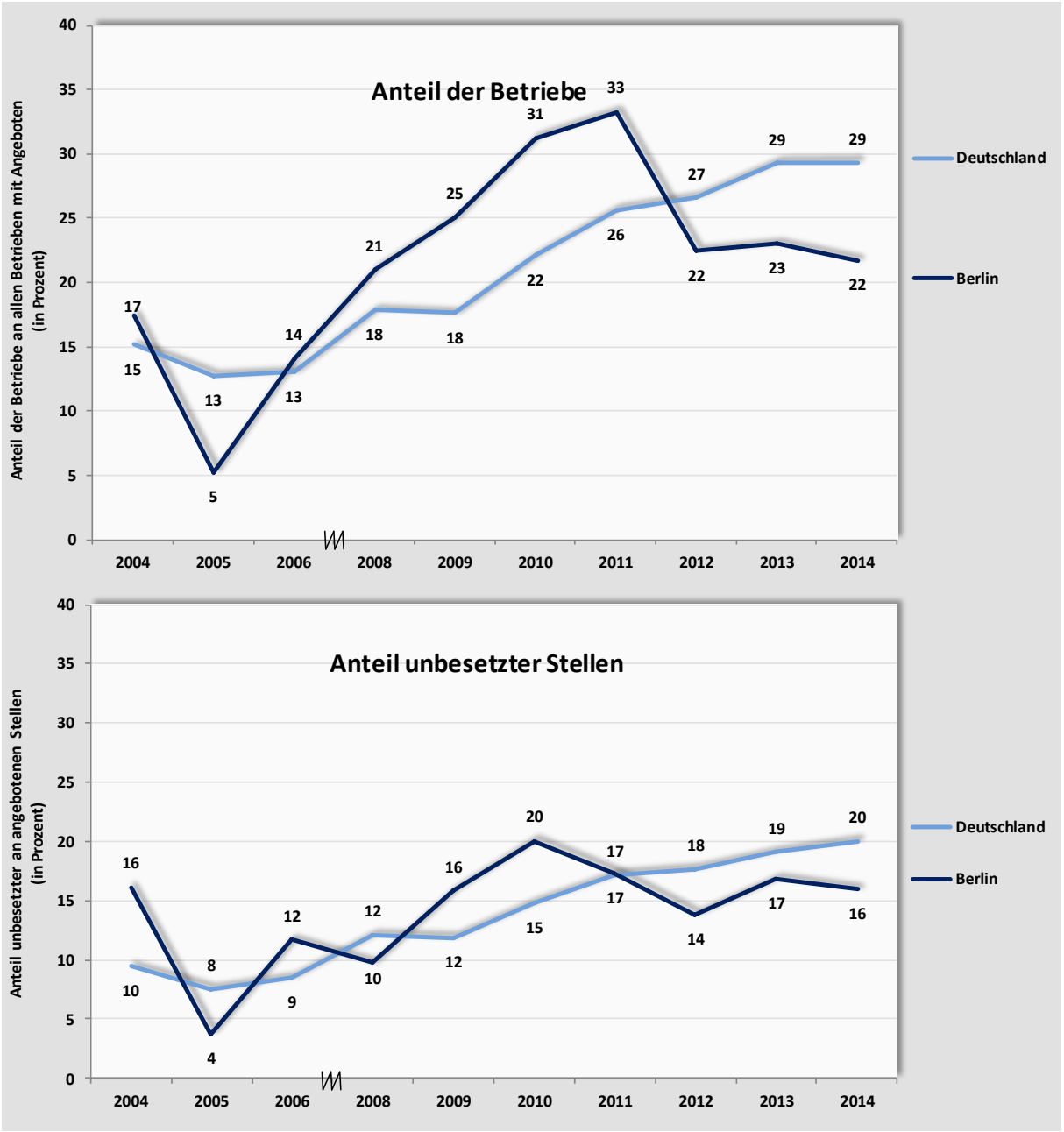
Im Jahr 2014 stellte sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt aus Sicht der Betriebe etwas günstiger dar als im vorangegangenen Jahr. Den Berliner Betrieben standen zwar weniger Nachfragende zur Verfügung (-4,9 Prozent), die Zahl der angebotenen und der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze ging jedoch noch stärker zurück (-5,7 Prozent). Diese Veränderungen spiegeln sich in der sogenannten erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) wider, welche das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt abbildet. Demnach standen 16.482 Ausbildungsplatzangeboten (inkl.

außerbetriebliche) 18.246 Nachfrager und Nachfragerinnen gegenüber. Im Jahr 2014 betrug die ANR für Berlin 90,3. Die Zahl der Ausbildungsplatzangebote ging im Vergleich zum Jahr 2013 um 5,7 Prozent zurück und übertraf damit den Rückgang der Ausbildungsplatznachfrager und Nachfragerinnen im gleichen Zeitraum (-4,9 Prozent). Im Ergebnis standen der Berliner Wirtschaft pro angebotenen Ausbildungsplatz rein rechnerisch geringfügig mehr Bewerber und Bewerberinnen zu Verfügung als im Jahr 2013 (ANR: 91,0). Mit einer ANR in Höhe von 92,7 stand im Jahr 2014 bundesweit pro angebotenen Ausbildungsplatz rein rechnerisch eine etwas kleinere Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen zur Verfügung als in Berlin.[16] In Berlin war die Situation für ausbildungsinteressierte Betriebe somit zum wiederholten Mal etwas günstiger als im Bundesdurchschnitt. Im Umkehrschluss war die Situation für ausbildungsinteressierte Jugendliche auf Bundesebene zum wiederholten Mal besser als in Berlin.

Die aus Sicht ausbildungsinteressierter Berliner Betriebe leicht verbesserte Angebots-Nachfrage-Relation korrespondierte mit den Möglichkeiten, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung boten insgesamt 18 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2013/2014 an (Deutschland: 32 Prozent). In etwa jedem fünften Betrieb mit neuen Ausbildungsplatzangeboten (22 Prozent) konnte einer oder mehrere der angebotenen Plätze nicht besetzt werden. Im Bundesdurchschnitt betrug der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen 29 Prozent. In Berlin waren damit auch im letzten Jahr wieder anteilig weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen als in anderen Bundesländern. Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen betrug 16 Prozent und lag damit geringfügig unter dem Wert des vorangegangenen Jahres. Im Bundesdurchschnitt fiel der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze dagegen etwas höher aus als in Berlin, entsprach aber ebenfalls annähernd dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 21).

16 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 16, Tab. A1.1-2 (Vorversion).

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Berlin und Deutschland 2004 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Bei insgesamt vergleichsweise günstigen Rahmenbedingungen gab es auch im letzten Jahr wieder einzelne Bereiche der Berliner Wirtschaft, die größere Schwierigkeiten hatten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen. Besetzungsprobleme konzentrierten sich wieder auf einzelne Bereiche der Berliner Wirtschaft. Überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze blieben im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Übrigen Dienstleistungen unbesetzt. Mit 28 bzw. 33 Prozent war die Nichtbesetzungsquote in diesen beiden Bereichen etwa doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Im Handel, dem gemessen an der Zahl der Auszubildenden größten Ausbildungsbereich im letzten Jahr, gelang es demgegenüber deutlich besser, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Dort blieben lediglich 10 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Am günstigsten war die Situation im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, wo zum wiederholten Mal nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden konnten.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden auch – wie bereits in den Vorjahren – zwischen kleineren und größeren Betrieben. In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten konnten fünf Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten blieben demgegenüber mit 20 Prozent viermal so viele Ausbildungsplätze unbesetzt.

Rekrutierung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland derzeit nicht verbreitet

Wie weiter oben dargestellt, wurde ein immer größerer Teil der angebotenen Ausbildungsplätze in Deutschland nicht besetzt. Zugleich sind andere europäische Staaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Vor dem Hintergrund des gestiegenen Fachkräftebedarfs und drohenden Fachkräftemangels wäre es für die betroffenen Menschen und Betriebe eine Möglichkeit, spezifische Bedarfe einerseits und Überschüsse andererseits näher zu bringen.[17] Um die Nutzung solcher Möglichkeiten durch die Betriebe der Berliner Wirtschaft zu ermitteln, wurde in der aktuellen Welle gefragt, ob diese sich an Messen zur Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland beteiligen oder entsprechende eigene Aktivitäten durchführen. Die Ergebnisse zeigen, dass von den bestehenden Möglichkeiten bislang nur eingeschränkt Gebrauch gemacht wird und sich entsprechende Aktivitäten auf einen sehr kleinen Kreis von Betrieben beschränken. Insgesamt gaben lediglich zwei Prozent aller Berliner Betriebe an, sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen (Deutschland: zwei Prozent). Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben mit solchen Aktivitäten mit der Betriebsgröße, ist aber auch bei Großbetrieben mit durchschnittlich neun Prozent eher klein.

6.3 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen

Die Ergebnisse der aktuellen wie auch der vorangegangenen Befragungen zeigen, dass es für einen Teil der Betriebe problematisch war, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden. Wenngleich sich die Situation für die Berliner Wirtschaft, verglichen mit anderen Bundesländern, etwas günstiger darstellte, schränkt dies die betrieblichen Möglichkeiten ein, den Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Bedarf zu decken. Die Ergebnisse der Vorjahresbefragung hatten gezeigt, dass dies weniger an einem generellen Mangel liegt, als vielmehr an der aus Sicht der Betriebe unzureichenden Eignung eines Teils der Bewerber und Bewerberinnen.[18] Weitere Einschränkungen können durch vorzeitige Vertragslösungen entstehen. Vertragslösungen sind dabei nicht unbedingt mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen, da ein Teil der Auszubildenden die Ausbildung mit einem neuen Ausbildungsvertrag in einem anderen Betrieb fortsetzt. Vor dem Hintergrund aktueller Engpässe in Teilbereichen der Berliner Wirtschaft sowie eines möglicherweise drohenden Fachkräftemangels betreffen Ausbildungsabbrüche und vorzeitige Vertragslösungen ein berufsbildungspolitisch wichtiges Thema. Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik wurde bundesweit etwa jeder vierte, in Berlin etwa jeder dritte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst.[19] Aus der Perspektive der Betriebe

17 Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen hat die Bundesregierung im Dezember 2012 das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ beschlossen. Mit MobiProEU soll jungen Menschen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit die Chance eröffnet werden, in Deutschland einen Beruf zu erlernen.

18 Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2013. Ergebnisse der achtzehnten Welle. Berlin, September 2014.

19 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 196, Tab. A4.7-5 (Vorabversion). Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2013.

bedeutet dies, dass es nicht nur schwieriger geworden ist, geeignete Bewerber und Bewerberinnen zu finden, sondern diese nach erfolgreicher Suche auch zu halten.

Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen, dass von vorzeitigen Vertragslösungen rund 19 Prozent aller Berliner Betriebe mit Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 betroffen waren.[20] In diesen Betrieben war also mindestens ein neu abgeschlossener Ausbildungsvertrag für das Ausbildungsjahr 2013/2014 bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014 bereits wieder aufgelöst worden. In Berlin waren damit anteilig mehr Betriebe von Vertragslösungen betroffen als im Bundesdurchschnitt (14 Prozent). Innerhalb der Berliner Wirtschaft waren besonders stark Betriebe der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) betroffen. Dort wurde in mehr als jedem zweiten Betrieb mit Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 mindestens ein Vertrag vorzeitig gelöst. Von allen bis zum Zeitpunkt der Befragung vorzeitig gelösten Neuverträgen entfiel fast ein Drittel auf die Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 25).[21]

Tabelle 25: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen nach ausgewählten Branchen und nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014

Branche / Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen an allen Betrieben mit Neuverträgen	Anteil an allen vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen
	Prozent	
Produzierendes Gewerbe	11	12
Handel und Reparatur	15	19
Übrige Dienstleistungen	57	29
unter 250 Beschäftigte	19	92
ab 250 Beschäftigte	29	8
Insgesamt	19	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe zeigt sich, dass der Anteil betroffener Betriebe mit der Zahl der Beschäftigten zunimmt. Während in 19 Prozent aller Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten und Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 vorzeitige Vertragslösungen vorkamen, betrug der Anteil bei Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten 29 Prozent. Die ermittelten Anteile überraschen nicht, da größere Betriebe in der Regel zahlreiche Neuverträge abschließen und damit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass mindestens einer dieser Verträge vorzeitig gelöst wird. Ein Blick auf den Anteil der einzelnen Größenklassen an allen vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen macht dagegen deutlich, dass kleinere Betriebe überdurchschnittlich stark von Vertragslösungen betroffen waren. So

20 „Unter vorzeitigen Vertragslösungen versteht man vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge; diese erfolgen i. d. R. durch Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Nach § 22 BBiG kann ein Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (maximal 4 Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen nur noch seitens der Auszubildenden möglich, und zwar aus den beiden Gründen ‚Ausbildung in einer anderen Berufstätigkeit' oder ‚Aufgabe der Berufsausbildung'. Will der Ausbildungsbetrieb den Vertrag nach der Probezeit kündigen, muss dieser – in Anbetracht der besonderen Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – einen ‚wichtigen Grund' angeben." (Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 162).

21 Aufgrund der begrenzten Fallzahl ist eine weitergehende Branchen- und Betriebsgrößendifferenzierung der vorliegenden Ergebnisse an dieser Stelle nicht möglich.

entfielen mehr als 92 Prozent dieser Lösungen auf Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten. Auf Großbetriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten entfallen demgegenüber weniger als acht Prozent der ermittelten Vertragslösungen.

Die größere Betroffenheit kleinerer Betriebe wird auch bei einer Betrachtung des Anteils der Vertragslösungen an allen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sichtbar. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten betrug dieser Anteil acht Prozent. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten war er mit 14 Prozent fast doppelt so hoch.

Im Durchschnitt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen betrug der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an allen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 12 Prozent. Der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen in Berlin entsprach damit annähernd dem Bundesdurchschnitt (11 Prozent).[22]

Gründe für erfolgte vorzeitige Vertragslösungen und Nachbesetzungen frei gewordener Ausbildungsplätze

Die im hier beobachteten Zeitraum erfassten Vertragslösungen erfolgten vor allem auf Veranlassung des Betriebes. So gaben etwas mehr als die Hälfte der betroffenen Betriebe in Berlin an, dass Vertragslösungen am häufigsten von Seiten des Ausbildungsbetriebes initiiert wurden (55 Prozent).[23] Gut jeder dritte Betrieb (36 Prozent) sagte demgegenüber, dass der Ausbildungsvertrag bzw. die Ausbildungsverträge häufiger von den Auszubildenden gelöst wurden. Bei weiteren neun Prozent der Betriebe hatten die Bewerber und Bewerberinnen den bereits geschlossenen Ausbildungsvertrag noch vor Beginn der Ausbildung gelöst und die Ausbildung nicht angetreten oder es spielten sonstige Gründe eine Rolle.

Die große Mehrheit (66 Prozent) der von Vertragslösungen betroffenen Betriebe bemühte sich um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze. Im Bundesdurchschnitt war der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Bemühungen deutlich kleiner (42 Prozent). Auf Betriebe mit Nachbesetzungsbemühungen entfielen 61 Prozent der vorzeitigen Vertragslösungen. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, waren die Bemühungen der Betriebe nur in seltenen Fällen erfolgreich. Im Ergebnis konnte lediglich ein Fünftel der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge wiederbesetzt werden (Deutschland: 20 Prozent). Eine vorzeitige Vertragslösung führte somit in der Regel zu einem endgültigen „Verlust“ der betroffenen Ausbildungsplätze im betrachteten Zeitraum.

Im Hinblick auf den Erfolg der Nachbesetzungsbemühungen unterschieden sich größere und kleinere Betriebe deutlich voneinander: Während es Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten im Ergebnis ihrer Bemühungen gelungen ist, immerhin rund ein Drittel der frei gewordenen Ausbildungsplätze wiederzubesetzen, gelang dies Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten nur in 16 Prozent der Fälle.

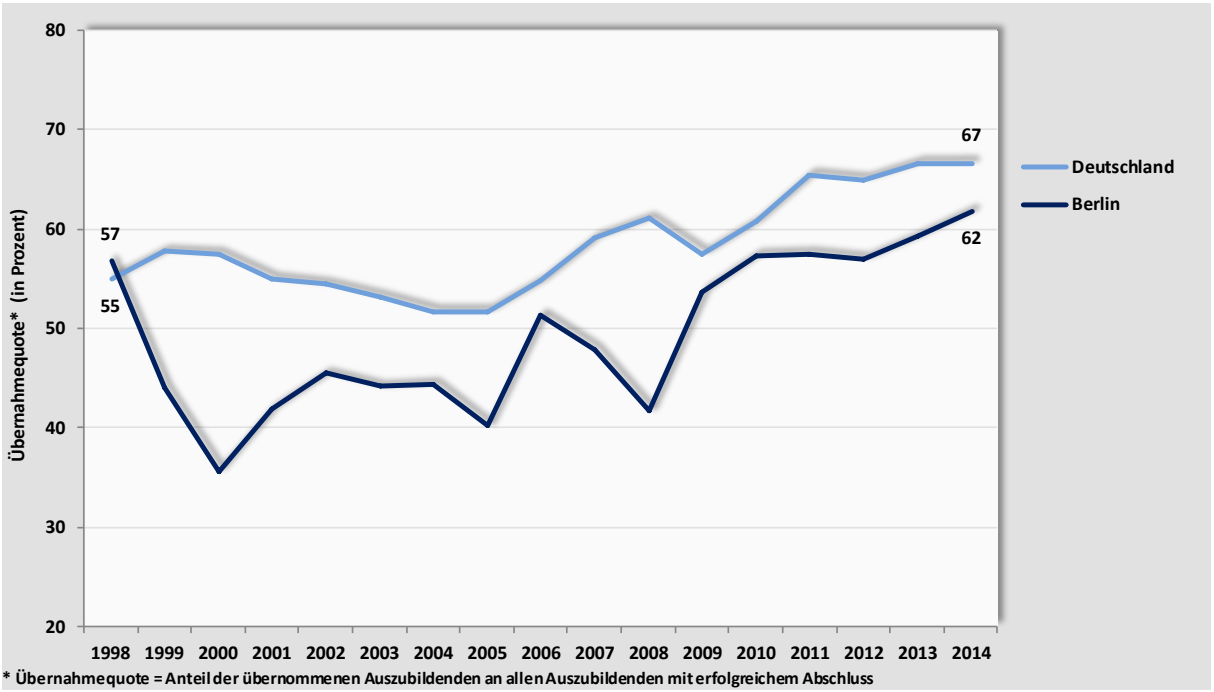
22 Im Gegensatz zur oft diskutierten Lösungsquote nach dem Schichtenmodell der Berufsbildungsstatistik des BiBB (Berlin: rd. ein Drittel; Bund: rd. ein Viertel), die sich auf Vertragslösungen aller Ausbildungsjahre erstreckt, umfasst der hier ausgewiesene Anteil nur das erste Ausbildungsjahr der im Ausbildungsjahr 2013/2014 geschlossenen Ausbildungsverträge.

23 Die ermittelten Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Zahl der betroffenen Betriebe. Ein Rückschluss auf die Zahl der von den genannten Lösungsgründen betroffenen Ausbildungsverhältnisse bzw. Ausbildungsverträge ist nicht zulässig.

6.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Im Jahr 2014 beendeten in sechs Prozent aller Betriebe der Berliner Wirtschaft bzw. 31 Prozent aller Ausbildungsbetriebe Auszubildende ihre Ausbildung. 43 Prozent der Absolventen waren weiblich, 57 Prozent männlich. Insgesamt wurden mehr als 60 Prozent der Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit war die Übernahmequote nicht nur höher als im vorangegangenen Beobachtungsjahr, sondern zugleich die höchste Quote, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Berlin in den letzten Jahren ermittelt wurde. Im Bundesdurchschnitt gab es anders als in Berlin keine Steigerung. Gleichwohl lag die Übernahmequote immer noch über dem Berliner Wert (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Übernahmequoten in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Von den weiblichen Absolventen wurden 58 Prozent, von den männlichen Absolventen 65 Prozent übernommen. Bei der Interpretation der ermittelten Quoten ist zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen vermutlich nur eine befristete Übernahme erfolgt. In der vorangegangenen Befragung wurde ermittelt, dass Berliner Absolventen und Absolventinnen im Falle einer Übernahme häufig nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Der Anteil befristeter Übernahmen fiel zudem höher aus als im Bundesdurchschnitt.[24]

Im letzten Jahr hatten Auszubildende in Betrieben des Handels überdurchschnittlich gute Chancen übernommen zu werden: Dort wurden rund 7 von 10 Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Überdurchschnittlich gute Übernahmechancen bestanden auch im Verarbeitenden Gewerbe, wo fast zwei Drittel der Absolventen und Absolventinnen übernommen wurden.

24 Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2013. Ergebnisse der achtzehnten Welle. Berlin, September 2014.

Die Wahrscheinlichkeit für die Übernahme sämtlicher Ausbildungsabsolventen steigt mit der Betriebsgröße – mit Ausnahme von Kleinstbetrieben. Letztere haben in der Regel nur einen einzigen Absolventen bzw. eine einzige Absolventin. In rund drei Viertel aller Kleinstbetriebe mit Absolventen bzw. Absolventinnen wurde der Ausbildungsabsolvent bzw. die Ausbildungsabsolventin übernommen. In den übrigen 26 Prozent der Fälle erfolgte keine Übernahme. Bei Klein- und Mittelbetrieben betrug der Anteil von Betrieben, die alle Absolventen bzw. Absolventinnen übernommen haben, jeweils 44 Prozent, bei Großbetrieben war dieser mit 51 Prozent größer. In Großbetrieben wurden insgesamt drei Viertel aller Absolventen und Absolventinnen übernommen. Bei Klein- und Mittelbetrieben betrug der entsprechende Anteil 53 bzw. 51 Prozent.

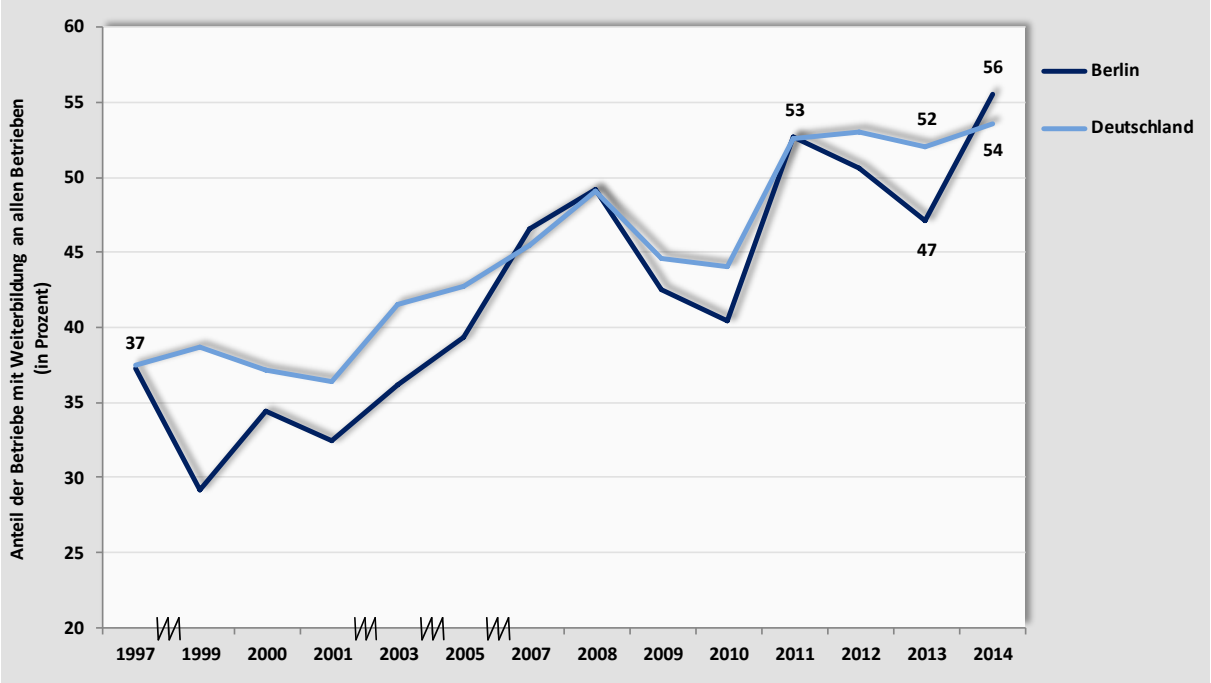
Fazit: Die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft ist erstmals seit vielen Jahren wieder gestiegen. Damit haben sich die Voraussetzungen zur Sicherung der betrieblichen Fachkräftebasis und zur Deckung der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften prinzipiell verbessert. Die Übernahmequote hat sich weiter erhöht, liegt aber noch immer unterhalb des Bundesdurchschnitts. Gleichwohl ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge weiter zurückgegangen. Vor diesem Hintergrund kommt es umso mehr darauf an, die vorhandenen Ausbildungspotenziale möglichst vollständig auszuschöpfen. Ähnlich wie bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte ist es jedoch einem Teil der Betriebe nicht gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Auf der anderen Seite haben viele ausbildungsinteressierte Jugendliche keinen Ausbildungsplatz gefunden. Hinzu kamen Probleme im Zusammenhang mit der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen. Von beiden Problemen waren, ähnlich wie im Bundesdurchschnitt, vor allem Kleinstbetriebe betroffen. Trotz der betrieblichen Bemühungen konnten die frei gewordenen Ausbildungsplätze nur in seltenen Fällen nachbesetzt werden. Angesichts der beschriebenen Probleme ist die Zahl der Berliner Betriebe, die die gegebenen Möglichkeiten zur Erweiterung des Bewerberspektrums nutzte, etwa durch eine Bemühung um Auszubildende aus dem europäischen Ausland, bislang noch relativ gering.

7 Weiterbildung

7.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Den aktuellen Angaben zufolge waren im Jahr 2014 mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe weiterbildungsaktiv. Nachdem die Weiterbildungsbeteiligung zuletzt zweimal hintereinander gesunken war, ist sie nunmehr auf 56 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin und Deutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Ergebnis des deutlichen Anstiegs lag die Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft im letzten Jahr leicht über dem Bundesdurchschnitt. Bei Vergleichen der ermittelten Werte mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigten, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr erhoben werden.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Größenklassen

Die wieder gestiegene Weiterbildungsbeteiligung wurde von nahezu allen Bereichen der Wirtschaft getragen. Bis auf wenige Ausnahmen war der Anteil weiterbildender Betriebe in allen Branchen höher als im vorangegangenen Jahr. Gleichwohl bestanden auch im letzten Jahr erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Wie schon in den Vorjahren war die Weiterbildungsbeteiligung im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (92 Prozent) höher als in anderen Branchen. Und auch die Anteile weiterbildender Betriebe in den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen waren wieder deutlich höher als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft: In beiden Bereichen unterstützten 72 bzw. 74 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht dürfte u. a. mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch im Bundesdurchschnitt gehören diese drei genannten Bereiche zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Schlusslicht in Berlin sind die Übrigen Dienstleistungen, wo mit rund einem Drittel deutlich weniger Betriebe als in anderen Branchen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen Möglichkeiten und Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. Während mit 98 Prozent nahezu alle Betriebe ab 250 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2014 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, betrug der Anteil bei Kleinstbetrieben 49 Prozent. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung ist keine Berliner Besonderheit, sondern lässt sich ebenso in anderen Bundesländern beobachten. Im Bundesdurchschnitt sind größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

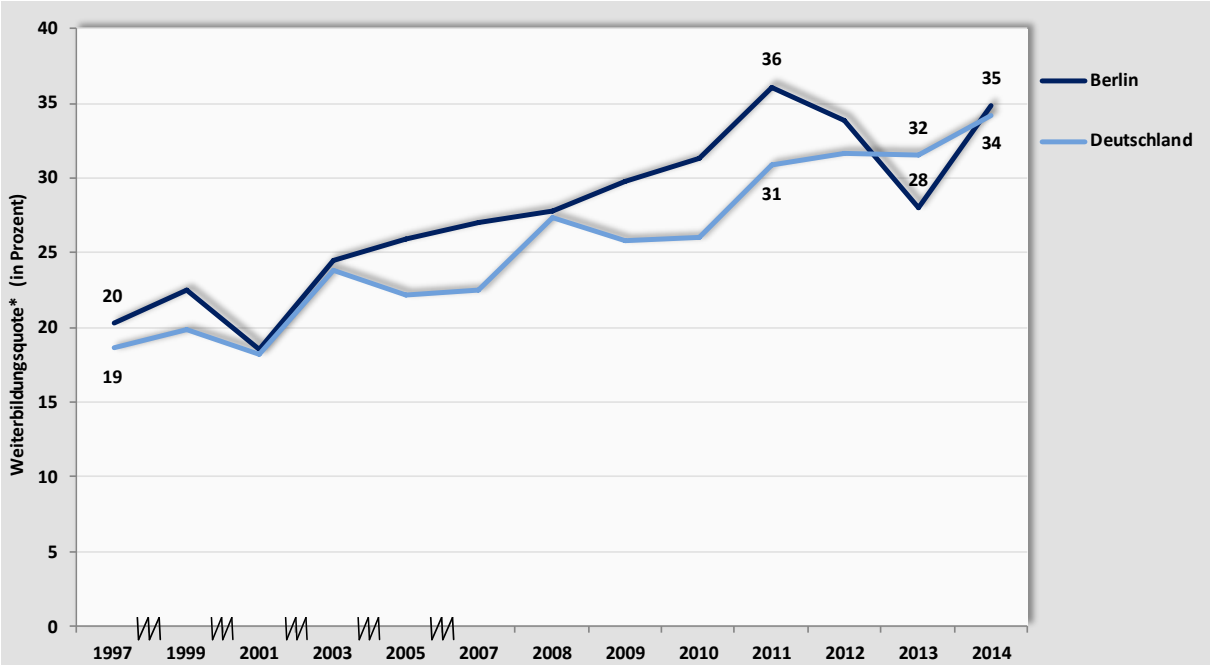
Im Vorjahresvergleich zeigt sich, dass der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung in allen vier Größenklassen gestiegen ist. Die beobachtete Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Wirtschaft ist somit auf das gestiegene Engagement von Betrieben aller Größenklassen zurückzuführen.

7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel werden auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) erhoben, mit denen Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer des jeweils ersten Halbjahres an den Beschäftigten) ermittelt werden können. Mit der aktuellen Entwicklung setzte sich die bis 2011 andauernde Phase stetig steigender Weiterbildungsquoten, welche in den Jahren 2012 und 2013 unterbrochen wurde, wieder fort. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten lag im ersten Halbjahr 2014 bei 35 Prozent und war damit nach zwei Jahren rückläufiger Werte erstmals wieder höher als im Vorjahreszeitraum. Mit der wieder gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe ist somit auch der Anteil der

Weiterbildungsteilnehmer und Weiterbildungsteilnehmerinnen an den Beschäftigten gestiegen (vgl. Abbildung 24).[25]

Abbildung 24: Weiterbildungsquoten in Berlin und Deutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Bundesdurchschnitt ist der Anteil von Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, ebenfalls auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Mit 34 Prozent war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im Bundesdurchschnitt nahezu identisch mit der Berliner Quote.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wenngleich die Weiterbildungsbeteiligung im letzten Jahr in fast allen Bereichen der Berliner Wirtschaft gestiegen ist, bestehen zwischen den einzelnen Branchen nach wie vor wesentliche Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten wiesen wiederum jene Branchen auf, in denen sich anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten. So wurden z. B. 45 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2014 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen, dem Schlusslicht bei den Weiterbildungsaktivitäten, wurden demgegenüber noch nicht einmal halb so viele Beschäftigte wie im Gesundheits- und Sozialwesen beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben unterstützt (20 Prozent).

25 Bei der Interpretation des aktuellen Wertes ist zu berücksichtigen, dass die Art der Erfassung von Beschäftigten mit Weiterbildung mit der Befragungswelle des Jahres 2014 umgestellt wurde. Bis 2013 konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen gemacht werden. Bei der Angabe von Teilnehmern wurde jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wurde bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich waren. Diese Wahlmöglichkeit ist entfallen. Betriebe machen seit 2014 ausschließlich Angaben zu Teilnehmern (Personen).

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten einen eher geringeren Einfluss. Zwar fördern nahezu alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Chance eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch mit der Größe seines Betriebes nur unwesentlich bzw. ist sogar etwas niedriger bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben betrug die Weiterbildungsquote 34 bzw. 35 Prozent, bei Mittelbetrieben 43 Prozent.

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigtengruppen

Im ersten Halbjahr 2014 wurden 32 Prozent aller männlichen und 38 Prozent aller weiblichen Beschäftigten weitergebildet. Frauen partizipierten also auch im letzten Jahr stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Insgesamt stellten Frauen 52 Prozent aller weitergebildeten Personen im betrachteten Zeitraum. Der ermittelte Zusammenhang ließ sich auch in anderen Bundesländern beobachten. Im Bundesdurchschnitt betrug der Unterschied zwischen Männern und Frauen allerdings nur drei Prozentpunkte. In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen. Dabei handelt es sich um Branchen wie etwa das Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht. Im Gesundheits- und Sozialwesen betrug die Weiterbildungsquote von Frauen 49 Prozent und lag damit 11 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Weiterbildungsquote von Frauen. In der Branche mit der niedrigsten Weiterbildungsbeteiligung, den übrigen Dienstleistungen, betrug die Weiterbildungsquote von Frauen lediglich 20 Prozent und lag damit 18 Prozentpunkte unter der durchschnittlichen Weiterbildungsquote von Frauen.

In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen wie schon in den Vorjahren in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen. Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten sowie Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, nahmen deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte. Bei ersteren betrug die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2014 rund 38 bzw. 42 Prozent, bei letzteren nur 23 Prozent. Besser qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen profitierten somit in besonderem Maße von betrieblicher Weiterbildung.

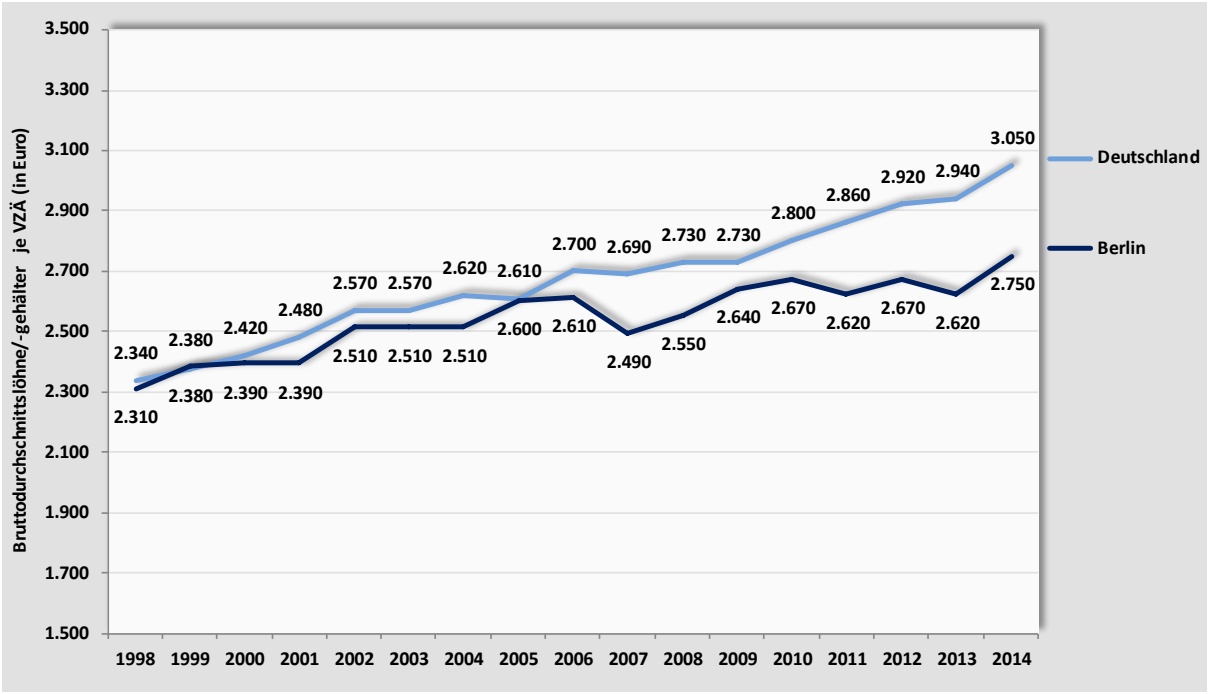
Fazit: Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang ist die Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe wieder gestiegen. Mit der Steigerung des betrieblichen Weiterbildungsengagements erhöhte sich auch die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer. Im Ergebnis dieser Entwicklung liegen sowohl das betriebliche Weiterbildungsengagement als auch die Weiterbildungsquote leicht über dem Bundesdurchschnitt. Die beobachtete Entwicklung bestätigt damit die hohe Bedeutung, die die Personalverantwortlichen der betrieblichen Weiterbildung als Mittel zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs beimessen. Die wieder gestiegene Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe kann zugleich als eine Reaktion auf zukünftig erwartete Fachkräfteengpässe interpretiert werden. Das Ergebnis, wonach Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten stärker als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte an den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierten, zeigt aber auch, dass die vorhandenen Personalressourcen sehr selektiv genutzt werden.

8 Arbeitsentgelt und Tarifbindung

8.1 Entwicklung von Löhnen und Gehältern

Im letzten Jahr betrugen die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in der Berliner Wirtschaft rund 2.330 Euro je abhängig Beschäftigten bzw. rund 2.750 Euro je Vollzeitäquivalent (VZÄ).[26] Die Berliner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erzielten damit durchschnittlich höhere Arbeitseinkommen als im Vorjahr (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter je abhängig Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Im Bundesdurchschnitt sind die Bruttodurchschnittslöhne und -gehälter ebenfalls gestiegen. Die in Berlin durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lagen auch im letzten Jahr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Im letzten Jahr entsprachen sie rund 90 Prozent des Bundesdurchschnitts auf Basis von Vollzeitäquivalenten. Die Differenz zwischen Berlin und dem Bundesdurchschnitt hat sich damit geringfügig gegenüber dem Wert des vorangegangenen Jahres verringert (2013: 89 Prozent).

26 Für die Berechnung von Durchschnittslöhnen stehen die Angaben der Betriebe zur Gesamtlohnsumme sowie die Zahl der Beschäftigten zur Verfügung. Der Ausweis von Löhnen in Vollzeitäquivalenten erfolgt, um die in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich hohen Teilzeitbeschäftigtenanteile zu berücksichtigen. Ohne diese Berücksichtigung würden für Bereiche mit überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten tendenziell zu geringe Durchschnittslöhne ausgewiesen.

Die Hochrechnung der Löhne und Gehälter für Berlin auf Grundlage des IAB-Betriebspanels fällt in der Regel niedriger aus, als die vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg für Berlin ausgewiesenen Bruttolöhne und -gehälter. Letztere Angaben beruhen auf der Verdienststrukturerhebung, die in ausgewählten Betrieben und Einrichtungen mit mindestens 10 Beschäftigten erfolgt. Die Verdienste von Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten werden vom Amt für Statistik nicht berücksichtigt. Demgegenüber gehen im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch solche Kleinstbetriebe in die Ermittlung der Durchschnittslöhne und -gehälter ein. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist in Kleinstbetrieben etwa ein Fünftel aller Berliner Beschäftigten tätig. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, werden in Kleinstbetrieben deutlich geringere Durchschnittslöhne und -gehälter gezahlt als in größeren Betrieben.

Kleinstbetriebe zahlten ihren Beschäftigten im letzten Jahr durchschnittlich rund 1.690 Euro bzw. rund 2.210 Euro auf Basis von Vollzeitäquivalenten. Der durchschnittliche Verdienst der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Kleinstbetrieben ist damit zwar gegenüber dem Vorjahr gestiegen, lag aber nach wie vor deutlich unter dem Durchschnittsverdienst in der Berliner Wirtschaft. Im Durchschnitt verdienten Beschäftigte in Großbetrieben pro Monat 1.090 Euro mehr als Beschäftigte in Kleinstbetrieben bzw. 970 Euro je VZÄ (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter nach Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche		Bruttodurchschnittsverdienst je abhängig Beschäftigten	Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent
		Euro	
Kleinstbetriebe	(< 10 Beschäftigte)	1.690	2.210
Kleinbetriebe	(10-49 Beschäftigte)	2.220	2.600
Mittlere Betriebe	(50-249 Beschäftigte)	2.290	2.670
Großbetriebe	(mind. 250 Beschäftigte)	2.780	3.180
Insgesamt		**2.330**	**2.750**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die Höhe des durchschnittlichen Arbeitseinkommens wird neben der Betriebsgröße auch von der Branche beeinflusst. Die Differenz zwischen der Branche mit den höchsten und jener mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen und -gehältern betrug im letzten Jahr rund 1.230 Euro. Die höchsten Bruttodurchschnittsverdienste je abhängig Beschäftigten wurden im letzten Jahr im Bereich der Öffentlichen Verwaltung gezahlt. Mit durchschnittlich 2.990 Euro je abhängig Beschäftigten lagen diese deutlich über dem Berliner Durchschnitt. Überdurchschnittlich hohe Löhne und Gehälter wurden auch in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und in Betrieben des Baugewerbes gezahlt. Am wenigsten verdienten Beschäftigte im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Friseurbetriebe, Wäschereibetriebe) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Die geringeren Durchschnittsverdienste in diesen beiden Bereichen hängen teilweise mit dem sehr hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zusammen. Diese werden wiederum ganz überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeübt. Bei Berücksichtigung dieser Beschäftigungsverhältnisse und einer Umrechnung auf VZÄ verringern sich die ermittelten Unterschiede, sind aber nach wie vor beträchtlich. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen lagen die Löhne und Gehälter der Beschäftigten je VZÄ um rund ein Fünftel (-18 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen noch um 10 Prozent unter dem Berliner Durchschnittsverdienst. Im Handel, einer Branche mit einem ebenfalls relativ hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten, lagen die gezahlten Löhne und Gehälter der Beschäftigten je VZÄ zwischen den beiden genannten Branchen (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Bruttodurchschnittslöhne/-gehälter nach ausgewählten Branchen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche	Bruttodurchschnittsverdienst je abhängig Beschäftigten	Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent
	Euro	
Verarbeitendes Gewerbe	2.540	2.850
Baugewerbe*	2.700	2.960
Handel und Reparatur	1.920	2.320
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.710	2.990
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.220	2.550
Gesundheits- und Sozialwesen	1.880	2.490
Übrige Dienstleistungen	1.760	2.260
Öffentliche Verwaltung*	2.990	3.380
Insgesamt	**2.330**	**2.750**

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die ermittelten Unterschiede bei Löhnen und Gehältern sind auf eine Reihe von Ursachen zurückzuführen. Diese dürften u. a. mit der unterschiedlich hohen Produktivität infolge eines unterschiedlich starken Kapitaleinsatzes pro Beschäftigten sowie infolge unterschiedlicher Möglichkeiten, Skalenerträge zu realisieren, zusammenhängen. Ungeachtet der vielfältigen Ursachen gehen die Betriebe der einzelnen Größenklassen damit mit unterschiedlichen Voraussetzungen in den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Aus der Perspektive eines Betriebes sind Löhne und Gehälter zwar stets Kostenfaktoren und so betrachtet scheinen geringere Arbeitskosten eher von Vorteil. Gegenüber Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt üben sie jedoch zugleich auch eine Signalfunktion aus, welche über die Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin mit entscheidet. So betrachtet sind kleinere Betriebe eher im Nachteil gegenüber ihren größeren Konkurrenten. Dies wird insbesondere dann sichtbar, wenn sich die Angebotsverhältnisse auf den Teilarbeitsmärkten zu Gunsten der Arbeitskraftanbietenden verschieben. Letztlich dürfte dies auch ein Grund dafür sein, warum kleinere Betriebe auch im letzten Jahr mit deutlich größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung von freien Stellen zu kämpfen hatten als größere Betriebe.

8.2 Reichweite des Mindestlohns

Seit dem 1. Januar 2015 gibt es einen flächendeckenden allgemein gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland in Höhe von 8,50 Euro brutto je Stunde. Es gibt Ausnahmeregelungen, welche die Einstellung von Langzeitarbeitslosen oder Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss sowie bestimmte Praktikantenverhältnisse betreffen. Darüber hinaus sind bis Ende 2017 noch abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen zulässig. In einigen Branchen wurden 2014 auch allgemeingültige tarifliche Mindestlöhne neu vereinbart. In einer dreijährigen Übergangszeit sind durch Mindestlohntarifverträge, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz verbindlich sind, Bruttostundenverdienste unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns regelbar. Dies gilt beispielsweise bundesweit in einzelnen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes (Fleischwirtschaft) und in Teilbereichen der Übrigen Dienstleistungen (Friseurhandwerk), sowie – nur in Ostdeutschland einschließlich Berlin – in Teilbereichen der Unternehmensnahen Dienstleistungen (Zeitarbeit).[27]

27 https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14_358_622.html (Zugriff: 04.11.2014)

In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurden in unmittelbarer Reaktion auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Fragen sowohl zur betrieblichen Reichweite als auch zur Beschäftigungsreichweite von Mindestlöhnen aufgenommen. Die vorliegenden Informationen sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und geben Aufschluss darüber, wie viele Betriebe überhaupt von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen waren. Hierzu wurde ermittelt, in wie vielen Betrieben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, die zum Stichtag 30.6.2014 weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten.[28]

Mindestlohnregelungen betreffen nur eine Minderheit der Betriebe, dort jedoch zahlreiche Beschäftigte

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, war von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur eine Minderheit der Betriebe betroffen. So gaben lediglich 11 Prozent aller Betriebe in Berlin an, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro zu beschäftigen (Stichtag: 30.6.2014). Der für die Berliner Wirtschaft ermittelte Anteilswert entspricht fast exakt dem Bundesdurchschnitt (12 Prozent). Nach den vorliegenden betrieblichen Angaben erhielten hochgerechnet ca. fünf Prozent aller Berliner Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro (Deutschland: vier Prozent).[29]

Von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns waren die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft – entsprechend des unterschiedlichen hohen Anteils von Beschäftigten mit Niedriglöhnen – potenziell unterschiedlich stark betroffen. Im Hinblick auf den Anteil von Betrieben mit Beschäftigten mit einem Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro fallen vor allem zwei Branchen auf: Übrige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur. Mit 26 bzw. 22 Prozent ist der Anteil von Betrieben mit entsprechend entlohnten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Neben diesen beiden Branchen ist nur noch die Branche Verkehr, Information, Kommunikation erwähnenswert (14 Prozent). In allen drei genannten Bereichen betrug der Anteil von Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro jeweils knapp 10 Prozent (Stichtag: 30.6.2014).

Insgesamt waren zwar nur 11 Prozent aller Betriebe von der Einführung des neuen Mindestlohns potenziell betroffen. In den betroffenen Betrieben erstrecken sich die Lohnanpassungen allerdings auf eine teils erhebliche Zahl von Beschäftigten. Insgesamt erhielten 39 Prozent der Beschäftigten in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben zum Zeitpunkt der Befragung Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 Euro.

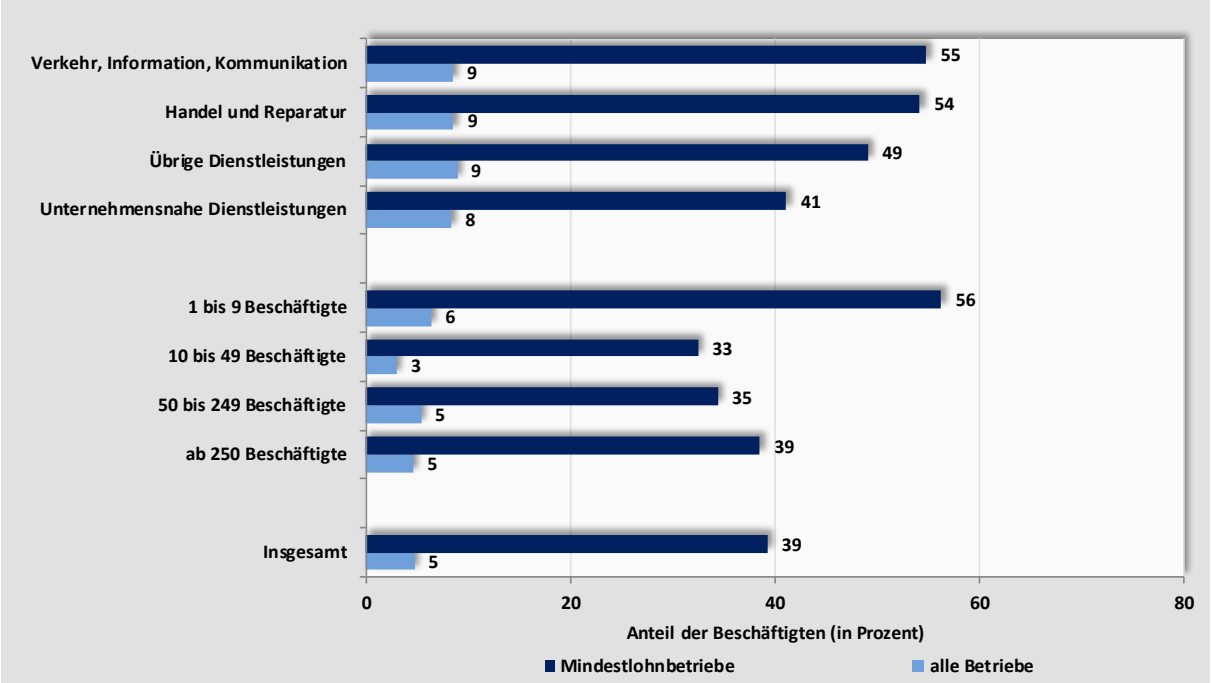
In betroffenen Betrieben in den drei Branchen Übrige Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information, Kommunikation erhielten sogar zwischen 49 und 55 Prozent der dort beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechende Löhne unter 8,50 Euro. In den drei genannten Branchen war zusammen rund die Hälfte aller Berliner Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro tätig. Die beschäftigungsstarke Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigte ebenfalls einen erheblichen

28 Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle derzeit Beschäftigte tätig, die weniger als 8,50 € pro Stunde (brutto) verdienen und die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen wären?“

29 Weitere Erkenntnisse zur Reichweite des Mindestlohns in: Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015): IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. (IAB-Kurzbericht, 06/2015), Nürnberg.

Teil von niedrig entlohnten Arbeitskräften. Dort betrug der Anteil von Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro an allen Beschäftigten rund acht Prozent aller Beschäftigten bzw. 41 Prozent bezogen auf alle in betroffenen Betrieben dieser Branche beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Anteil der Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 Euro an allen Beschäftigten sowie an Beschäftigten in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Berlin 2014 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

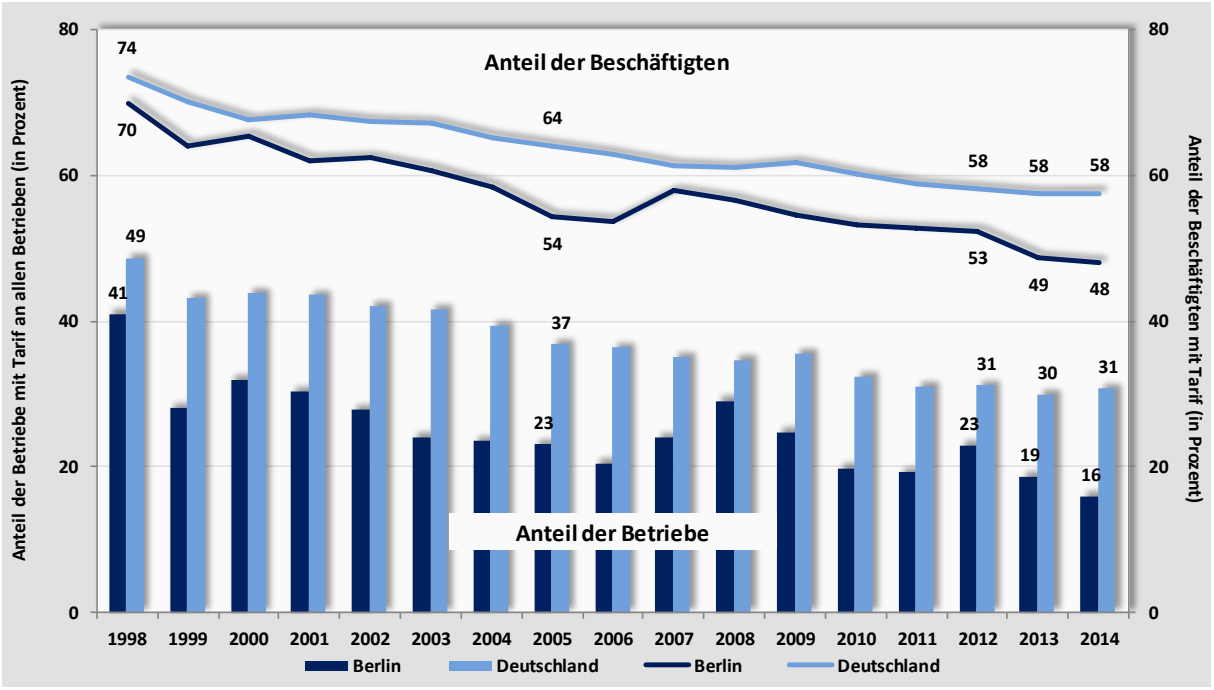
Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die Schwankungsbreite zwischen kleinster und größter Betriebsgrößenklasse relativ gering ist. Die Beschäftigtenanteile reichen – bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl der Betriebe – zwischen drei und sechs Prozent. Bei einer Beschränkung auf die Gruppe der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe fallen die Anteilswerte ebenfalls recht ähnlich aus: Diese bewegen sich zwischen 33 und 39 Prozent. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der betroffenen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe). Dort betrug der Anteil von Beschäftigten mit Stundenlöhnen von weniger als 8,50 Euro rund 56 Prozent. Es sind also vornehmlich kleinere Betriebe, die mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes beträchtliche Herausforderungen zu bewältigen hatten.

8.3 Tarifbindung

Seit Jahren steht das Tarifvertragssystem unter Druck. Dies zeigt sich u. a. in der Entwicklung der Tarifbindung. Immer weniger Betriebe und Beschäftigte in Berlin unterliegen tariflichen Bindungen. Dies wirft die Frage auf, wie tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vor möglichem Lohndumping durch nicht tarifgebundene Betriebe zu schützen sind, um allen Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. Am 16. August 2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten, das unter anderem durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtern sollte. Damit wurde die Erwartung verbundenen, dass künftig wieder mehr Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst werden. Ob sich diese Erwartungen erfüllen werden, wird sich noch erweisen müssen.

Im Jahr 2014 war nur noch jeder sechste Berliner Betrieb tarifvertraglich gebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag). Der Rückgang der betrieblichen Tarifbindung setzte sich somit auch im letzten Jahr fort. Im Bundesdurchschnitt entsprach die Tarifbindung anders als in Berlin annähernd dem Niveau des Vorjahres. Der Anteil tarifgebundener Betriebe war zudem doppelt so hoch wie in Berlin (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der Tarifbindung in Berlin und Deutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Dieser Unterschied dürfte u. a. mit der spezifischen Struktur der Berliner Wirtschaft zusammenhängen, welche durch ein gegenüber anderen Bundesländern relativ geringes Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes charakterisiert ist. Gerade diese Branche zeichnet sich durch eine traditionell hohe Tarifbindung aus. Demgegenüber ist die Tarifbindung in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors mit einem hohen Anteil von Angestellten vergleichsweise gering.

Mit der geringeren betrieblichen Tarifbindung unterliegen anteilig auch immer weniger Beschäftigte entsprechenden Regelungen. Mit zuletzt 48 Prozent hat sich der Anteil der von einem Branchen- oder Haustarifvertrag erfassten Beschäftigten in Berlin weiter verringert. Damit ist seit nunmehr zwei Jahren nur noch rund die Hälfte aller in Berlin beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in tarifgebundenen Betrieben tätig. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten in Berlin in den letzten Jahren erheblich gewachsen ist. Im Ergebnis des erfolgten Beschäftigungsaufbaus entspricht die absolute Zahl von tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Berlin trotz der tendenziell sinkenden Tarifbindung annähernd dem Mitte der 2000er Jahre beobachteten Niveau. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Tarifverträge einen Rahmen vorgeben, an dem sich auch nicht tarifgebundene Betriebe orientieren. So berücksichtigt fast die Hälfte der nicht tarifgebundenen Berliner Betriebe bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern bestehende Tarifverträge. In der Summe von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifen orientierenden Betrieben, erstreckt sich die faktische Geltung von Tarifverträgen auf rund die Hälfte aller Betriebe in Berlin (48 Prozent), die zusammen knapp drei Viertel aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.

Fazit: Im Jahr 2014 sind die Durchschnittsverdienste der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Berlin gestiegen. Damit folgte Berlin der bundesweiten Lohn- und Gehaltsentwicklung. Der Berliner Durchschnittsverdienst lag aber auch im letzten Jahr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Die Tarifbindung in Berlin ist entgegen dem Bundestrend weiter gesunken. Hier hat sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt weiter vergrößert. Die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen verlagerte sich damit noch stärker auf die individuelle Ebene. Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung steht die erfolgte Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Potenziell betroffen war hiervon zwar nur eine Minderheit der Berliner Betriebe und Beschäftigten. In den betroffenen Betrieben erstreckten sich Lohnanpassungen infolge der neuen Regelung allerdings auf eine relativ große Zahl von Beschäftigungsverhältnissen. Ob und inwieweit sich hieraus bestimme Personalanpassungen ergeben, lässt sich zum derzeitigen Kenntnisstand allerdings nicht beantworten.

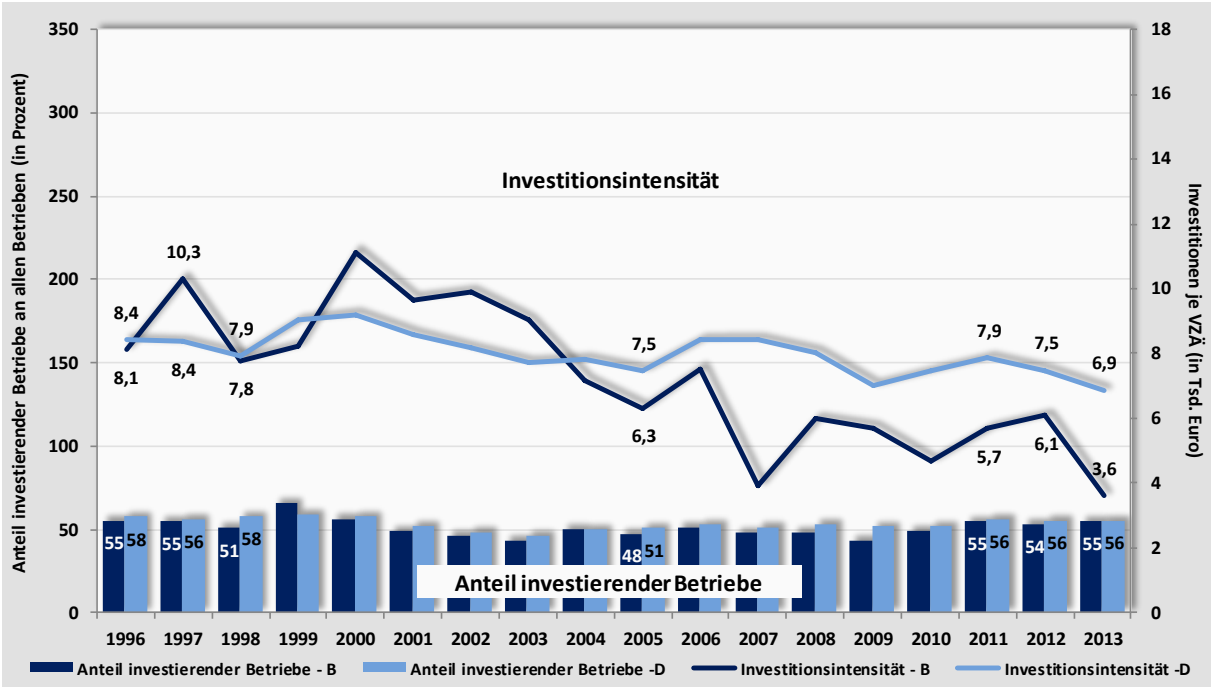
9 Investitionen, Umsatz und Innovationen

9.1 Investitionen

Investitionen sind von grundlegender Bedeutung für Umsatz und Beschäftigung und damit eine konjunkturpolitische Schlüsselgröße. Betriebliche Investitionen sichern Beschäftigung, befördern die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze und sind nicht zuletzt wesentliche Voraussetzung für Produkt- und Prozessinnovationen. Im Betriebspanel gelten als investierende Betriebe alle Betriebe, die Investitionen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt haben: Investitionen in (1) Grundstücke und Gebäude, (2) EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, (3) Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, (4) Verkehrsmittel, Transportsystem.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr[30] lag der Anteil investierender Betriebe mit 55 Prozent annähernd auf dem Niveau des vorangegangenen Geschäftsjahres. Die pro Beschäftigten bzw. pro Beschäftigter getätigten Investitionen je VZÄ sind dagegen deutlich gesunken (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Berlin und Deutschland 1996 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Im Bundesdurchschnitt wurden ebenfalls weniger Investitionen pro Beschäftigten bzw. pro Beschäftigter getätigt als im Jahr zuvor. Die Investitionsintensitäten der Berliner Wirtschaft lagen aber seit Mitte der 2000er Jahre stets unterhalb des Bundesdurchschnitts. Da die Verringerung der Investitionsintensität in Berlin stärker ausfiel als im Bundesdurchschnitt, hat sich der Abstand wieder vergrößert.

30 Die Angaben zu Investitionen im Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Mit der neunzehnten Welle liegen somit Investitionsangaben für das Geschäftsjahr 2013 vor.

Art der getätigten Investitionen

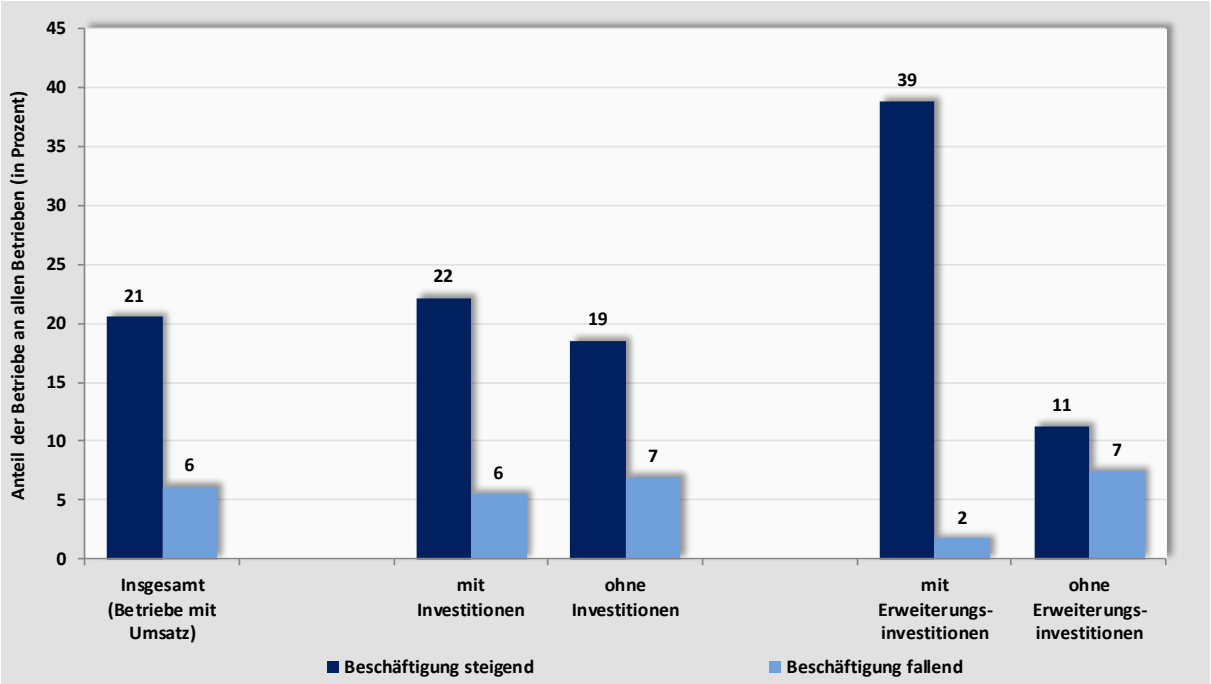
Die Mehrheit der investierenden Betriebe hat reine Ersatzinvestitionen vorgenommen. In der Regel geht es bei diesen Aufwendungen um die Erhaltung oder Erneuerung von bestehenden Maschinen und Anlagen. 46 Prozent der Betriebe mit Investitionen investierten demgegenüber auch oder ausschließlich in die Erweiterung der vorhandenen Produktionskapazitäten, wobei der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen mit der Betriebsgröße steigt. Insgesamt entfiel rund ein Drittel der gesamten Investitionsaufwendungen der Berliner Wirtschaft – genau wie im Bundesdurchschnitt – auf Erweiterungsinvestitionen. In Berlin hat sich damit der Anteil von Erweiterungsinvestitionen am gesamten Investitionsvolumen gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr erhöht.

Im Zusammenhang mit dem Thema Innovation sind vor allem die Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik von Bedeutung. So gilt die Anwendung entsprechender Technologien in nahezu allen Wirtschaftsbereichen als ein wichtiger Treiber für deren Innovationstätigkeit und damit die Schaffung moderner und wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Etwas mehr als die Hälfte der Berliner Betriebe mit Investitionen investierte in diesem Bereich (55 Prozent).

Beschäftigungseffekte von Investitionen

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass investierende Betriebe sowohl eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen, als auch optimistischere Beschäftigungserwartungen haben als nicht investierende Betriebe (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Beschäftigungserwartungen für 2015 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Berlin (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Investierende Betriebe hatten 2014 durchschnittlich zwei Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen verringerte sich die Beschäftigtenzahl demgegenüber um vier Prozent (nur Betriebe mit Umsatz). Auch die betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung fielen in investierenden Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So ging zum Befragungszeitpunkt

mehr als jeder fünfte investierende Betrieb (22 Prozent) von steigender Beschäftigung aus. Überraschenderweise war der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungswachstum bei Betrieben ohne getätigte Investitionen nur unwesentlich kleiner (19 Prozent). Am optimistischsten fielen die Erwartungen bei jenen Betrieben aus, die nicht nur Ersatzinvestitionen vornahmen, sondern auch in die Erweiterung der bestehenden Maschinen und Anlagen investierten. Mit rund 39 Prozent war der Anteil von Betrieben mit Wachstumserwartungen bei dieser Gruppe fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt.

9.2 Umsatz, Export und Innovationen

Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, haben sich die im letzten Panelbericht präsentierten, sehr optimistischen Umsatzprognosen der Betriebe bestätigt.[31] Im zurückliegenden Geschäftsjahr, auf das sich die Ergebnisse der aktuellen Befragung beziehen[32], hat sich das erzielte Umsatzvolumen[33] nach einem zwischenzeitlichen Rückgang wieder erhöht. Dieser Zuwachs wurde von allen Branchen getragen, wenngleich in unterschiedlichem Umfang. Der Bereich Handel und Reparatur war wie schon in den vorangegangenen Geschäftsjahren die mit Abstand umsatzstärkste Branche in Berlin. Auf dem zweiten Platz folgt die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Auf beide Branchen entfiel zusammen mehr als die Hälfte des erzielten Umsatzes in Berlin. Auf den weiteren Plätzen folgen mit jeweils nahezu identischen Anteilen die drei Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Verkehr, Information, Kommunikation.

Regionale Struktur des Umsatzes

Die Berliner Wirtschaft ist nach wie vor überdurchschnittlich stark auf den Binnenmarkt ausgerichtet. Dies zeigt sich allerdings nicht am Anteil exportierender Betriebe, zu denen sowohl in Berlin wie auch bundesweit etwa jeder siebte Betrieb zählte. Demgegenüber erreichten die Anteile der Exporte am Umsatz (Exportquote) der Berliner Wirtschaft nur knapp ein Drittel der bundesweiten Exportquote. Die beobachteten Unterschiede dürften in erster Linie mit der geringeren Industriedichte in Berlin zusammenhängen, gilt doch das Verarbeitende Gewerbe bundesweit als Hauptträger des Exports. Darüber hinaus sind die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Berlin, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt, in etwas geringem Maße in die internationalen Absatzmärkte eingebunden. Dies belegen die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Anteil exportierender Betriebe sowie zur erzielten Exportquote. Danach exportierten im letzten Geschäftsjahr zwar 29 Prozent der Berliner Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, im Bundesdurchschnitt aber etwas mehr als jeder dritte Betrieb (34 Prozent). In Berlin erzielte das Verarbeitende Gewerbe 23 Prozent des Gesamtumsatzes auf ausländischen Märkten gegenüber 41 Prozent im Bundesdurchschnitt. Die Berliner Wirtschaft ist damit zwar weniger stark von Auswirkungen der konjunkturellen Bewegungen auf

31 Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2013. Ergebnisse der achtzehnten Welle. Berlin, September 2014.

32 Die Angaben zum Umsatz im Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Mit der neunzehnten Welle liegen somit Umsatzangaben für das Geschäftsjahr 2013 vor.

33 Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 91 Prozent aller Berliner Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

den internationalen Absatzmärkten abhängig, profitiert aber gleichzeitig weniger stark von den sich bietenden Chancen auf expandierenden Auslandsmärkten (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Regionale Struktur des Umsatzes in Berlin und Deutschland 2013 (Betriebe mit Umsatz)

Region	Berlin	Deutschland
	Prozent	
Alte Bundesländer	16	67
Neue Bundesländer einschließlich Berlin	79	15
Inland insgesamt	95	82
Ausland (Export)	5	18
Insgesamt	**100**	**100**
Anteil der Betriebe mit Export	**13**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Auf das Berliner Verarbeitende Gewerbe entfielen mehr als 40 Prozent des Gesamtexportes der Berliner Wirtschaft. Weitere 21 Prozent entfielen auf die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Die in Berlin produzierten Güter und Dienstleistungen wurden somit ganz überwiegend im Inland abgesetzt, insbesondere in den neuen Bundesländern. Hauptträger des Inlandumsatzes war der Handel, auf den rund ein Drittel des Binnenumsatzes entfiel. In die internationalen Absatzbeziehungen waren erwartungsgemäß vor allem größere Betriebe eingebunden. Fast jeder dritte Berliner Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten erwirtschaftete einen Teil seines Umsatzes im Ausland, aber nur gut jeder 10. Kleinstbetrieb.

Innovationen

Nach Angaben der aktuellen Panelwelle hatte im zurückliegenden Geschäftsjahr, auf das sich die Ergebnisse der aktuellen Befragung beziehen[34], etwa jeder dritte Betrieb in Berlin eine oder mehrere Produktinnovationen realisiert (34 Prozent).[35] Der Anteil produktinnovativer Betriebe in Berlin entsprach damit fast dem bundesweiten Wert (37 Prozent). Die realisierten Innovationen sind vielfältig und umfassen drei Arten von Produktinnovationen: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten. Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Insgesamt dominierten wie auch im Bundesdurchschnitt Weiterentwicklungen von Produkten, (30 Prozent aller Betriebe mit Umsatz). Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern und das Risiko eines Scheiterns vergleichsweise niedrig ist. Mit einem Anteil von 17 Prozent folgen Betriebe mit Sortimentserweiterungen, d. h. bereits auf dem Markt vorhandene Produkte oder Dienstleistungen wurden von den betreffenden Betrieben ins eigene Angebot aufgenommen. Der Anteil von Betrieben mit Marktneuheiten war mit vier Prozent am kleinsten. Diese Betriebe haben völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen. Der vergleichsweise geringe Anteil von

34 Die Angaben zu Innovationen im Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen stets auf das zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Mit der neunzehnten Welle liegen somit Umsatzangaben für das Geschäftsjahr 2013 vor.

35 In den folgenden Ausführungen zu betrieblichen Innovationsaktivitäten werden ausschließlich Betriebe mit Umsatz betrachtet.

Betrieben mit der Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind.

Beschäftigungseffekte in innovativen Betrieben

Im Vergleich zum Stichtag der vorangegangenen Befragung erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit Innovationen um zwei Prozent. Die Beschäftigungsentwicklung fiel damit besser aus als in Betrieben ohne Innovationen. Bei letzteren verringerte sich die Zahl der Beschäftigten um zwei Prozent gegenüber dem Vorjahresstand. Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung fielen in innovativen Betrieben deutlich positiver aus als in nicht-innovativen Betrieben. Rund jeder vierte Betrieb mit Innovationen im zurückliegenden Geschäftsjahr rechnete mit Beschäftigungszuwächsen. Das waren deutlich mehr als bei Betrieben ohne Innovationen. Die Ergebnisse belegen damit, dass Betriebe mit Innovationen nicht nur ein höheres Beschäftigungswachstum realisierten, sondern auch für die kommenden Monate häufiger Beschäftigungszuwächse erwarteten als andere Betriebe. Zwischen Innovationsaktivitäten auf der einen und Beschäftigungswachstum auf der anderen Seite gibt es somit deutliche Zusammenhänge.

Fazit: Die Berliner Wirtschaft hat im beobachteten Geschäftsjahr in vielen Bereichen positive Ergebnisse erzielen können. Damit haben sich die Voraussetzungen für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen gegenüber dem vorangegangenen Befragungsjahr verbessert. Hervorhebenswert sind vor allem die im Vergleich zur Vorjahresbefragung wieder deutlich gestiegenen Umsätze. Demgegenüber stehen allerdings rückläufige Investitionsintensitäten, welche sich mit Risiken für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe verbinden und letztlich mögliche Wachstumspotenziale gefährden können.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

Berlin

Herausgeber:

Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel.: (030) 9028-2853
www.berlin.de/sen/aif
pressestelle@senaif.berlin.de
Bestellungen: (030) 9028-1394.

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

Redaktionsschluss: September 2015.

Druckherstellung:

Spree Druck Berlin GmbH, Wrangelstraße 100, 10997 Berlin. Dieses Produkt ist auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt.

Fotonachweise: Umschlag: oben links: © Marco2811 - Fotolia.com; oben rechts: © jörn buchheim - Fotolia.com; unten links: © Alexander Raths - Fotolia.com; unten rechts: © Minerva Studio - Fotolia.com; Vorwort: © SenArbIntFrau.