

Betriebspanel Berlin

– Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011 –

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, des IAB (Basisstichprobe) und aus Mitteln des Landes Berlin

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung/TNS Infratest

Berlin, Juni 2012

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	3
IN ALLER KÜRZE	5
1. DATENBASIS	8
2. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG.....	10
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe	10
2.2 Entwicklung der Beschäftigung	11
2.3 Beschäftigungszugänge und -abgänge.....	16
3. ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN.....	21
3.1 Veränderungen in der betrieblichen Altersstruktur	21
3.2 Spezifische betriebliche Maßnahmen für Ältere.....	26
4. ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG.....	29
4.1 Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse	29
4.2 Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse	31
5. FACHKRÄFTEBEDARF	37
5.1 Aktuelle Fachkräftesituation	37
5.2 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den kommenden zwei Jahren	42
5.3 Erwartete Probleme der Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe	44
5.4 Betriebliche Strategien der Deckung des Fachkräftebedarfs.....	46
6. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	50
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	50
6.2 Ausbildungsverhältnisse.....	55
6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	58
7. WEITERBILDUNG	62
7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten.....	62
7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten.....	63
8. ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION	69
8.1 Investitionen	69
8.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung.....	70
8.3 Löhne und Gehälter.....	75
8.4 Tarifbindung und Öffnungsklauseln.....	77
8.5 Umsatz und Export	79
8.6 Ertragslage	80
RESÜMEE	82
ANHANG	83

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Berlin als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2011 zum sechzehnten Mal durchgeführt. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat durch ihre finanzielle Beteiligung ein spezifisches Betriebspanel für das Land Berlin ermöglicht. Ziel dieses Panels ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe in Berlin zu erhalten.

Als zentraler inhaltlicher Themenkomplex des Fragebogens 2011 (Schwerpunktthema) stehen die Entwicklung des Fachkräftebedarfs und die Altersstruktur der Beschäftigten im Mittelpunkt des Gesamtberichtes. Vor dem Hintergrund einer steigenden Fachkräftenachfrage in Deutschland sowie demografischer Entwicklungstendenzen rücken Probleme der Deckung des Fachkräftebedarfs wieder verstärkt in den Vordergrund. Älter werdende Belegschaften dürften Einfluss auf die Fachkräftesituation in den Betrieben haben und diese vor neue Herausforderungen stellen. Die aktuelle Abfrage der Altersgruppen der Beschäftigten in den Betrieben ermöglicht es, Aussagen zu unterschiedlichen Problemlagen und Reaktionsmustern der Betriebe hinsichtlich ihrer Fachkräftesituation nach dem Alter der Betriebsbelegschaften zu treffen. Eine wichtige betriebliche Maßnahme zur Deckung des bestehenden und künftigen Fachkräftebedarfs ist die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wird kontinuierlich im IAB-Betriebspanel erhoben. In der diesjährigen Auswertung wird verstärkt auf den Zusammenhang zwischen Problemen bei der Fachkräftebedarfsdeckung und betrieblichem Engagement in der Aus- und Weiterbildung eingegangen. Hierbei wird auch untersucht, inwieweit Betriebe mit unterschiedlichen Altersstrukturen ihrer Belegschaften differenziert agieren.

Standardmäßig wird im IAB-Betriebspanel die sogenannte atypische Beschäftigung in die Auswertung einbezogen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, wie Teilzeitbeschäftigung einschließlich Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Die Bedeutung atypischer Beschäftigung hat sich in den vergangenen Jahren erhöht. In der diesjährigen Auswertung wird verstärkt auf Fragen der Befristung eingegangen. Mit dem Panel kann die aktuelle Inanspruchnahme befristeter Beschäftigung in den Betrieben und ihr Umfang dargestellt werden. Darüber hinaus wird in der Auswertung 2011 auf der Basis von Längsschnittdaten untersucht, ob und wie Befristungen in den Betrieben in den letzten Jahren verbreitet waren.

In das vorliegende Panel wurden im Rahmen des Basisprogramms folgende, sich jährlich wiederholende Fragenkomplexe aufgenommen:

- Beschäftigungsentwicklung;
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung;
- Ertragslage;
- betriebliche Investitionen und Innovationen, Forschung und Entwicklung;
- betriebliche Weiterbildung;
- Personalstruktur, Personalbewegungen und Personalsuche;
- Berufsausbildung und Ausbildungsstellen;
- Tarif und Lohn, Öffnungsklauseln.

Insgesamt beteiligten sich in Berlin 806 Betriebe aller Branchen und Größen an der Befragung; in Ostdeutschland 5.865 und bundesweit 15.283 Betriebe.

Die mit dem Panel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) be-

schränken.¹ Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Befragung besteht darin, dass sowohl für Berlin als auch für Ost- und Westdeutschland insgesamt das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für Berlin, Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Befragung zum wiederholten Mal durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 1995 bis 2011 in die Auswertung aufgenommen werden.

¹ So beinhaltet beispielsweise die amtliche Statistik des Verarbeitenden Gewerbes keine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten umfassen 89 Prozent aller Betriebe in Berlin mit 31 Prozent aller Beschäftigten.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Berliner Betrieben durch (Betriebspanel Berlin). Im Jahr 2011 fand diese Befragung zum sechzehnten Mal statt. Für Auswertungen in Berlin liegen für 2011 Interviews von 806 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,0 Prozent der Betriebe mit 7,4 Prozent der Beschäftigten erfasst.

Zahl der Betriebe auf Rekordniveau und Zuwachs an Beschäftigung

Im Jahr 2011 ist die Zahl der Betriebe zum fünften Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr gestiegen und hat mit rund 86 Tsd. einen neuen Höchstwert erreicht. Im Jahr 2011 gab es in Berlin auch mehr Beschäftigte als im Vorjahr. 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. Im Vergleich zur durchschnittlichen Entwicklung in Ost- und Westdeutschland fiel der relative Beschäftigungszuwachs in Berlin jedoch geringer aus.

Die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft haben in unterschiedlichem Maße zur positiven Entwicklung beigetragen. Die anteilig größten Beschäftigungszuwächse wurden im Baugewerbe sowie im Bereich der übrigen Dienstleistungen erzielt, mit Zuwächsen von jeweils fünf Prozent gegenüber dem Vorjahresbeschäftigtenbestand. Beschäftigung abgebaut wurde demgegenüber bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (minus acht Prozent) sowie in den Bereichen Erziehung und Unterricht (minus vier Prozent), Organisationen ohne Erwerbszweck (minus vier Prozent) und Verkehr, Information und Kommunikation (minus zwei Prozent). Da die Zahl der in Berlin neu geschaffenen Arbeitsplätze höher ausfiel als die Zahl der weggefallenen, fiel die Bilanz insgesamt positiv aus.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag 2011 in Berlin bei 50 Prozent (Ostdeutschland: 48 Prozent, Westdeutschland: 45 Prozent). Damit gehört Berlin bundesweit zu den Ländern mit den höchsten Frauenanteilen an den Beschäftigten.

Beschäftigtenanteil Älterer nimmt zu

In Berlin – wie auch in anderen Bundesländern – setzt sich der Alterungsprozess der Belegschaften in den Betrieben fort. Mittlerweile beschäftigen fast drei Viertel aller Berliner Betriebe Ältere, d. h. Personen ab 50 Jahre. Damit hat es eine deutliche Zunahme von Betrieben mit Älteren gegeben. Innerhalb der letzten drei Jahre ist der Anteil von Betrieben, zu deren Belegschaft Personen ab 50 Jahre gehören, in Berlin um mehr als 10 Prozentpunkte angestiegen.

Im Jahr 2011 war mehr als jede vierte bzw. jeder vierte Beschäftigte in Berlin (29 Prozent) mindestens 50 Jahre alt. Damit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ in Berliner Betrieben stärker vertreten als in westdeutschen Betrieben (26 Prozent). Im Vergleich zu Ostdeutschland zeichnet sich die Berliner Wirtschaft demgegenüber durch einen etwas geringeren Beschäftigtenanteil dieser Altersgruppe aus.

Obwohl in immer mehr Berliner Betrieben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, bietet nach wie vor nur eine Minderheit der Betriebe spezifische Maßnahmen für Ältere an, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe zu sichern. Infolge der Initiativen vorrangig mittlerer und größerer Betriebe partizipieren real jedoch wesentlich mehr Beschäftigte an solchen Maßnahmen, als es der geringe Anteil von Betrieben erwarten ließe. Rund die Hälfte aller Beschäftigten (52 Prozent) in Berliner Betrieben mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist in einem Betrieb tätig, der Maßnahmen für Ältere anbietet (Ostdeutschland: 51 Prozent, Westdeutschland: 57 Prozent).

Atypische Beschäftigung weit verbreitet

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat sich innerhalb der letzten Jahre auch in Berlin deutlich erhöht. Dieser Anstieg beruht vor allem auf der gewachsenen Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen und in Berei-

chen des Dienstleistungssektors ausgeübt. Darüber hinaus gewinnen auch befristete Arbeitsverhältnisse zunehmend an Bedeutung. Ein Teil der Berliner Betriebe stellt mittlerweile nur noch befristet ein. Längsschnittuntersuchungen auf Basis der Paneldaten haben gezeigt, dass die betriebliche Nutzung dieser Beschäftigungsform wesentlich verbreiteter ist, als es die bisherigen Befunde vermuten ließen.

Fachkräftebedarf nimmt zu, Stellenbesetzungsprobleme ebenfalls

Die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Fachkräften war so hoch wie noch nie. Die Zahl der im Beobachtungszeitraum eingestellten Fachkräfte erreichte einen Höchstwert. Mit der gestiegenen Nachfrage haben zugleich die Probleme zugenommen, freie Fachkräftestellen zu besetzen. Der Berliner Wirtschaft ist es weniger gut als im Vorjahreszeitraum gelungen, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Ein erheblicher Teil der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage konnte nicht gedeckt werden. Insgesamt blieb jede vierte angebotene Fachkräftestelle unbesetzt. Im Baugewerbe konnte sogar mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen nicht besetzt werden. Die größten Probleme haben nach wie vor Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten (Nichtbesetzungsquote: 32 Prozent). In größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten war die Situation demgegenüber deutlich entspannter. Gleichwohl hat sich bei diesen die Nichtbesetzungsquote im Vorjahresvergleich von neun auf nunmehr 17 Prozent fast verdoppelt.

Auch für die kommenden zwei Jahre zeichnet sich eine hohe Nachfrage nach Fachkräften ab. Rund 30 Prozent der Berliner Betriebe beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen. Die Realisierung der damit verbundenen Wachstums- und Beschäftigungspotenziale wird vom zukünftigen Erfolg bei der Stellenbesetzung abhängen. In dieser Hinsicht werden von der großen Mehrheit der Betriebe erhebliche Probleme befürchtet. Zwei Drittel der Betriebe mit Bedarf rechnen mit Problemen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Die größten Befürchtungen bestehen im produzierenden Gewerbe.

Übernahmechancen für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen inzwischen ähnlich gut wie in Westdeutschland

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 43 Prozent aus. Die Befunde der aktuellen Befragung belegen, dass wiederum ein nennenswerter Teil des vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplatzpotenzials nicht ausgeschöpft werden konnte. Zahlreichen Betrieben ist es nicht gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Möglichkeiten, durch eigene Ausbildung einem möglichen Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken, werden dadurch eingeschränkt. Betroffen sind vor allem ausbildungsinteressierte Kleinstbetriebe. Ihnen gelang es viel seltener, angebotene Lehrstellen zu besetzen als größeren Betrieben. Insgesamt gab es in jedem dritten Berliner Betrieb unbesetzte Ausbildungsplätze. Anders als in anderen Regionen ist der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Lehrstellen gegenüber dem Vorjahr in Berlin jedoch nicht weiter angestiegen, sondern entgegen dem bundesweiten Trend um drei Prozentpunkte auf 17 Prozent gesunken.

Im Jahr 2011 wurden in Berlin 58 Prozent bzw. – ohne Berücksichtigung der spezifischen Übernahme-situation in der Branche Erziehung und Unterricht – sogar 66 Prozent aller Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Lässt man die spezifische Situation in der Branche Erziehung und Unterricht ausgeklammert, sind die Übernahmechancen für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Berlin inzwischen ähnlich gut wie in Westdeutschland.

Weiterbildung auf Rekordniveau

Mit einer Weiterbildungsbeteiligung aller Berliner Betriebe von aktuell 53 Prozent wurde der höchste Stand der letzten 15 Jahre erreicht (Ostdeutschland: 55 Prozent, Westdeutschland: 52 Prozent). Mit der wieder gestiegenen Zahl von weiterbildungsaktiven Betrieben hat sich auch die Zahl von Beschäftigten, deren Weiterbildungsaktivitäten von ihren Betrieben durch

Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt wurden, erhöht, und zwar um fünf Prozentpunkte auf 36 Prozent (Ostdeutschland: 35 Prozent, Westdeutschland: 30 Prozent).

Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. So wurde gut jede zweite bzw. jeder zweite Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2011 weitergebildet (Weiterbildungsquote: 51 Prozent). Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, ist die Quote mit 42 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden lediglich 19 Prozent aller Un- und Angelernten weitergebildet.

In Berlin waren 56 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (Ostdeutschland: 54 Prozent, Westdeutschland: 47 Prozent). Die Weiterbildungsquote der Frauen betrug 40 Prozent und lag damit um acht Prozentpunkte über der Quote der Männer. In Berlin partizipierten somit Frauen stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Gleiche Relationen gelten für Ostdeutschland. In Westdeutschland waren die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern dagegen annähernd gleich (Frauen: 31 Prozent, Männer: 29 Prozent).

Der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildungsaktivitäten ist im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2008, als entsprechende Angaben letztmalig erhoben wurden, betrug die Weiterbildungsquote Älterer in Berlin 25 Prozent. Mit aktuell 33 Prozent ist die Quote um acht Prozentpunkte und damit genauso stark gestiegen wie im Durchschnitt aller Beschäftigten (von 28 auf 36 Prozent). Somit haben auch ältere Beschäftigte vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Berliner Betriebe profitieren können. Gleichwohl nehmen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach wie vor in etwas geringerem Maße an betrieblich unterstützter Weiterbildung teil als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Positive Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Berlin hat sich im Geschäftsjahr 2010, auf das sich die Angaben des aktuellen IAB-Betriebspanels beziehen, spürbar verbessert. Der Umsatz der Berliner Betriebe hat sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum erhöht. Auch für das Folgejahr ist mit einer Steigerung zu rechnen. Die Investitionsintensität fiel dagegen etwas geringer aus als im Vorjahr. Insgesamt bezeichneten 2010 die Berliner wie auch die ost- und westdeutschen Betriebe ihre Ertragslage als befriedigend.

2010 war etwa ein Drittel aller Berliner Betriebe mit Umsatz innovativ, das heißt, sie realisierten mindestens eine Produktinnovation. Geplante Innovationen konnten in der Regel auch umgesetzt werden. Der Anteil von Forschung und Entwicklung (FuE) betreibenden Betrieben an allen Betrieben ist in den letzten Jahren tendenziell gestiegen. Damit sind wichtige Voraussetzungen gegeben, um potenzielle Wachstums- und Beschäftigungschancen zu nutzen.

1. Datenbasis

Für die Befragungswelle 2011 liegen für Querschnittsauswertungen in Berlin verwertbare Interviews von 806 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 82.554 Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin 2010 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,0 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,4 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

Alle in der vorliegenden Studie ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2010.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung² gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören 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 übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen).
- Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).
- Die Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall werden nicht ausgewiesen.

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit Zahlen anderer Datenquellen – Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Punkte zu beachten:

1. Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar
 - a) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
 - b) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
 - c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

² Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, keine tätigen Inhaberinnen und Inhaber 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 Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.³ Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte 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 eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; analog werden die westdeutschen Daten ohne Berlin ausgewiesen.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der amtlichen Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA.

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2011.

Basierend auf der bereits zum sechzehnten Mal durchgeführten Befragung in Berlin konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2011 in die Auswertung aufgenommen werden.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „ . “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist; mit einem „ - “ nicht vorhandene Werte.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtigen Person.

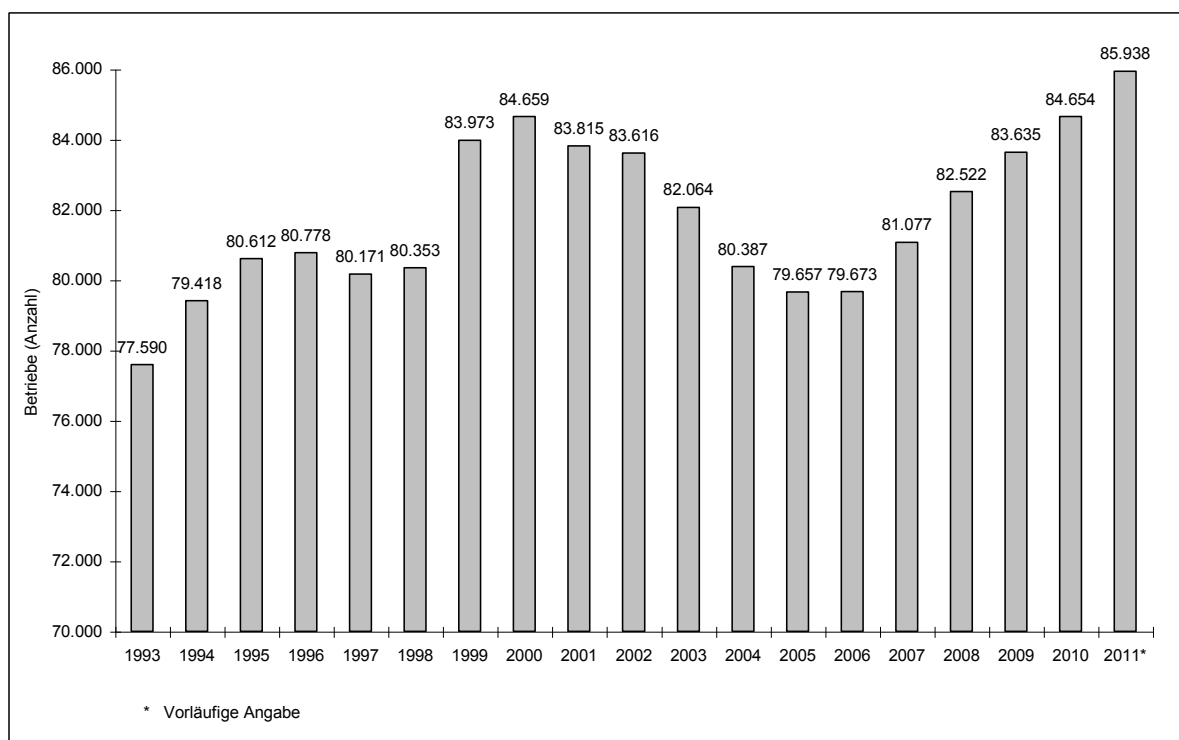
³ Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

2. Betriebe und Beschäftigung

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe

Im Jahr 2011 ist die Zahl der Betriebe zum fünften Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr gestiegen und hat mit rund 86 Tsd. einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:
Anzahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Person in Berlin, 1993 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Eine Betrachtung der Berliner Betriebslandschaft nach dem Gründungsjahr zeigt, dass die große Mehrheit der Betriebe erst 1990 oder später gegründet wurde. Da es sich bei diesen Neugründungen in der Regel um Kleinst- und Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 13 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, wie ihr Anteil an den Betrieben. Gleichwohl stellen sie mit 56 Prozent auch die Mehrheit der Beschäftigten in Berlin. Rund ein Viertel aller Betriebe wurde bereits vor 1990 gegründet. In diesen Betrieben sind 40 Prozent aller Berliner Beschäftigten tätig. Im Vergleich mit Ostdeutschland weist Berlin einen höheren, im Vergleich mit Westdeutschland einen niedrigeren Anteil von Altbetrieben aus (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1:
Betriebe und Beschäftigte in Berlin nach dem Gründungsjahr, 2011 (Stand: 30. Juni)

Gründungsjahr	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
				Berlin	Ostdeutschland	Westdeutschland
Prozent	Personen	Prozent				
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	27	548	25	40	26	64
Neugründungen (Gründung ab 1990)	71	758	13	56	72	34
1990 bis 1991	7	115	19	8	22	2
1992 bis 1995	11	127	14	9	17	5
1996 bis 2000	16	174	13	13	10	8
2001 bis 2005	21	171	10	13	11	9
2006 bis Mitte 2010	15	171	14	13	12	10
Keine Angabe	2	57	29	4	2	2
Insgesamt	100	1.364	17	100	100	100

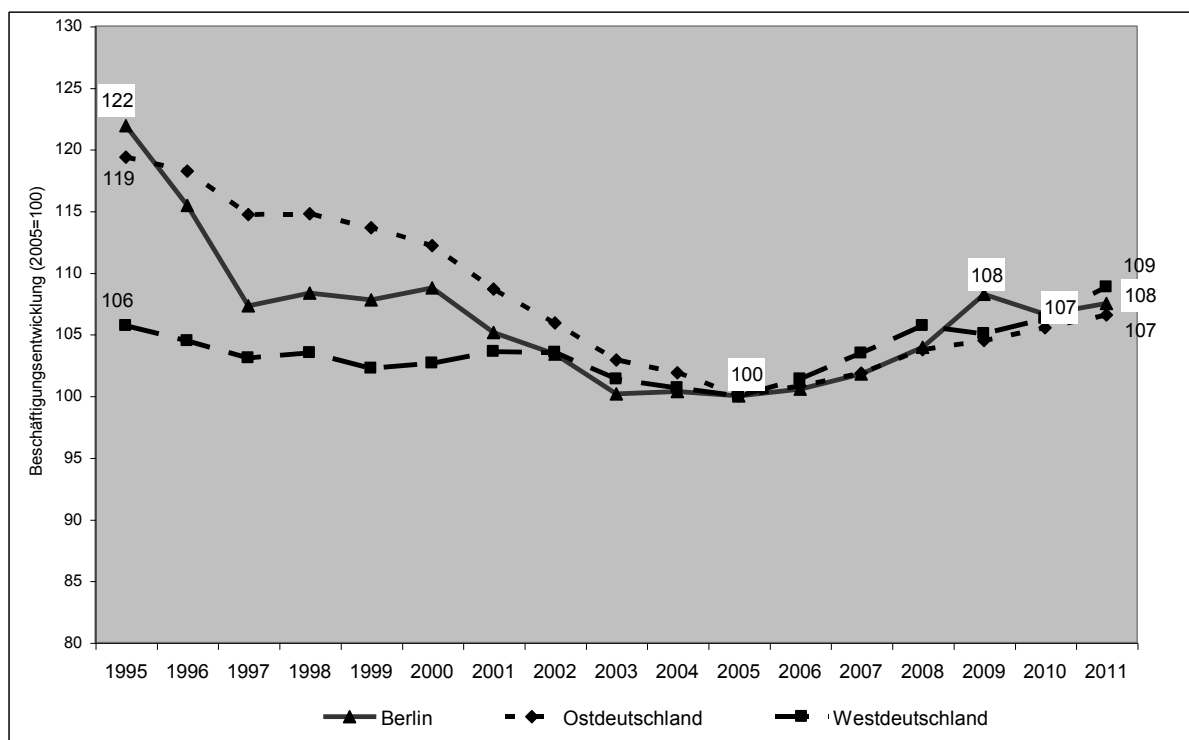
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

2.2 Entwicklung der Beschäftigung

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit war die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin seit Mitte der 1990er Jahre bis 2005 deutlich rückläufig. In den Folgejahren erhöhte sich ihre Anzahl, so dass in Berlin 2011 etwa 14 Prozent mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig waren als noch im Jahr 2005. Mitte 2011 lag deren Anzahl um 2,5 Prozent über dem Vorjahresniveau. Der Zuwachs in Berlin fiel damit etwas höher aus als im bundesweiten Durchschnitt (+2,4 Prozent).

Im IAB-Betriebspanel werden neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte wie Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst (vgl. auch Kapitel „Datenbasis“), die nachfolgend insgesamt als „Beschäftigte“ bezeichnet werden. Nach Angaben des Panels ging die Zahl der Beschäftigten in Berlin in den Jahren 2000 bis 2005 um mehr als 100 Tsd. Personen zurück und fiel im Jahr 2005 auf ein historisches Tief. Seit dem Jahr 2006 ist die Zahl der Beschäftigten in Berlin wie auch in Ost- und Westdeutschland von Jahr zu Jahr gestiegen – unterbrochen nur durch die Entwicklung im Jahr 2010, als der Beschäftigungsumfang in Berlin gegenüber dem Vorjahr leicht um einen Prozentpunkt zurückging. Im Vergleich mit Ostdeutschland zeigte sich die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre in Berlin etwas dynamischer. Während in Berlin 2011 nach Angaben des IAB-Betriebspanels mit 1,36 Mio. etwa acht Prozent mehr Beschäftigte tätig waren als im Jahr 2005, gab es innerhalb dieses Zeitraums in Ostdeutschland insgesamt einen Anstieg von sieben Prozent. In Westdeutschland betrug er neun Prozent (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2:
Beschäftigungsentwicklung in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1995 bis 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag 2011 in Berlin bei 50 Prozent (Ostdeutschland: 48 Prozent, Westdeutschland: 45 Prozent). Allerdings spielt die Beschäftigung von Frauen im privatwirtschaftlichen und im öffentlichen Bereich eine unterschiedliche Rolle.⁴ Während der Frauenanteil im Juni 2011 in Betrieben der Privatwirtschaft bei 43 Prozent lag, erreichte er im öffentlichen Bereich mit 62 Prozent deutlich höhere Werte.

Die große Mehrheit der Berliner Betriebe (78 Prozent) ging Mitte 2011 von einem stabil bleibenden Beschäftigungsniveau bis Mitte 2012 aus (Ostdeutschland: 82 Prozent, Westdeutschland: 81 Prozent). Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau lag bei vier Prozent, während der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungszuwachs 18 Prozent betrug. Damit ist die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenzuwachs mehr als viermal so hoch wie die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenabbau. Die Betriebe hatten Mitte 2011 also auch für die kommenden 12 Monate positive Beschäftigungserwartungen.

Beschäftigungsstruktur und -entwicklung nach Branchen

Der größte Arbeitgeber Berlins im Jahre 2011 ist die Branche unternehmensnahe Dienstleistungen, welche mehr als jeden fünften Arbeitsplatz stellt. Damit sind in Berlin in dieser Branche weit mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig als in anderen Regionen. Demgegenüber ist der Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes in Berlin deutlich kleiner. So ist der Anteil der Beschäftigten, der in Ostdeutschland auf das verarbeitende Gewerbe entfällt, doppelt so hoch, in Westdeutschland sogar dreimal so hoch. In Berlin werden Beschäftigungschancen und -risiken somit stärker von den Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe geprägt, was u. a. auf die spezifische Funktion der Millionenstadt Berlin als Dienstleistungsmetropole und Bundeshauptstadt zurückzuführen ist. Dagegen ist Berlin weit weniger stark als andere Regionen von den Entwicklungen des verarbeitenden Gewerbes abhängig (vgl. Tabelle 2).

⁴ Zum öffentlichen Bereich zählen alle Betriebe, die sich in öffentlichem Eigentum befinden; alle anderen Betriebe bilden den privatwirtschaftlichen Bereich.

Tabelle 2:
Betriebe und Beschäftigte in Berlin nach Branchen, 2011 (Stand: 30. Juni)

Branche	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Berlin	Ostdeutschland	Westdeutschland
Verarbeitendes Gewerbe	5	97	24	7	15	21
Baugewerbe*	9	83	11	6	7	5
Handel und Reparatur	17	134	9	10	13	16
Verkehr, Information u. Kommunikation*	7	130	21	10	8	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleist.*	2	26	14	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	303	14	22	15	14
Erziehung und Unterricht*	2	83	43	6	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	13	177	17	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	14	125	11	9	7	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	42	18	3	2	2
Öffentliche Verwaltung*	1	158	360	12	9	7
Insgesamt	100	1.364	17	100	100	100

* 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 2011

Im Jahr 2011 gab es in Berlin mehr Beschäftigte als im Vorjahr. Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass die einzelnen Bereiche der Wirtschaft in unterschiedlichem Maße zu dieser positiven Entwicklung beigetragen haben. Es gab sowohl Branchen, die ihr Beschäftigungsniveau deutlich erhöhen konnten, als auch Branchen mit Beschäftigungsabbau. In den meisten Branchen ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen. Die anteilig größten Beschäftigungszuwächse wurden im Baugewerbe sowie im Bereich der übrigen Dienstleistungen erzielt mit Zuwächsen von jeweils fünf Prozent gegenüber dem Vorjahresbeschäftigtenbestand. Beschäftigung abgebaut wurde demgegenüber in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (minus acht Prozent), Erziehung und Unterricht (minus vier Prozent), Organisationen ohne Erwerbszweck (minus vier Prozent) sowie Verkehr, Information und Kommunikation (minus zwei Prozent). Da die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze höher ausfiel als die Zahl der weggefallenen, fiel die Bilanz insgesamt positiv aus.

Beschäftigungsstruktur und -entwicklung nach Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Ostdeutschland eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten als in Westdeutschland. Auf diese Betriebsgruppe entfielen 2011 in Ostdeutschland 46 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland 40 Prozent. In Berlin liegt der Anteil dieser Kleinstbetriebe mit 41 Prozent etwa so hoch wie in Westdeutschland. In allen fünf ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen sind in Berlin anteilig ungefähr genauso viele Beschäftigte tätig wie in Westdeutschland. Unterschiede bestehen dagegen zwischen Berlin und den übrigen ostdeutschen Bundesländern, da in Ostdeutschland insgesamt das Beschäftigungsgewicht der größeren Betriebe deutlich geringer ausfällt als in Berlin (vgl. Tabelle 3). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Betriebe Berlins lag Mitte 2011 bei 17 Personen⁵ (Ostdeutschland: 15 Personen, Westdeutschland: 18 Personen).

⁵ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

Tabelle 3:
Betriebe und Beschäftigte in Berlin nach Betriebsgrößenklassen, 2011 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
	Prozent			Tsd. Personen	Personen	Berlin
1 bis 4 Beschäftigte	41	101	3	8	9	6
5 bis 9 Beschäftigte	35	182	6	13	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	19	317	20	23	29	27
50 bis 249 Beschäftigte	4	345	105	25	28	26
ab 250 Beschäftigte	1	419	608	31	22	30
Insgesamt	100	1.364	17	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

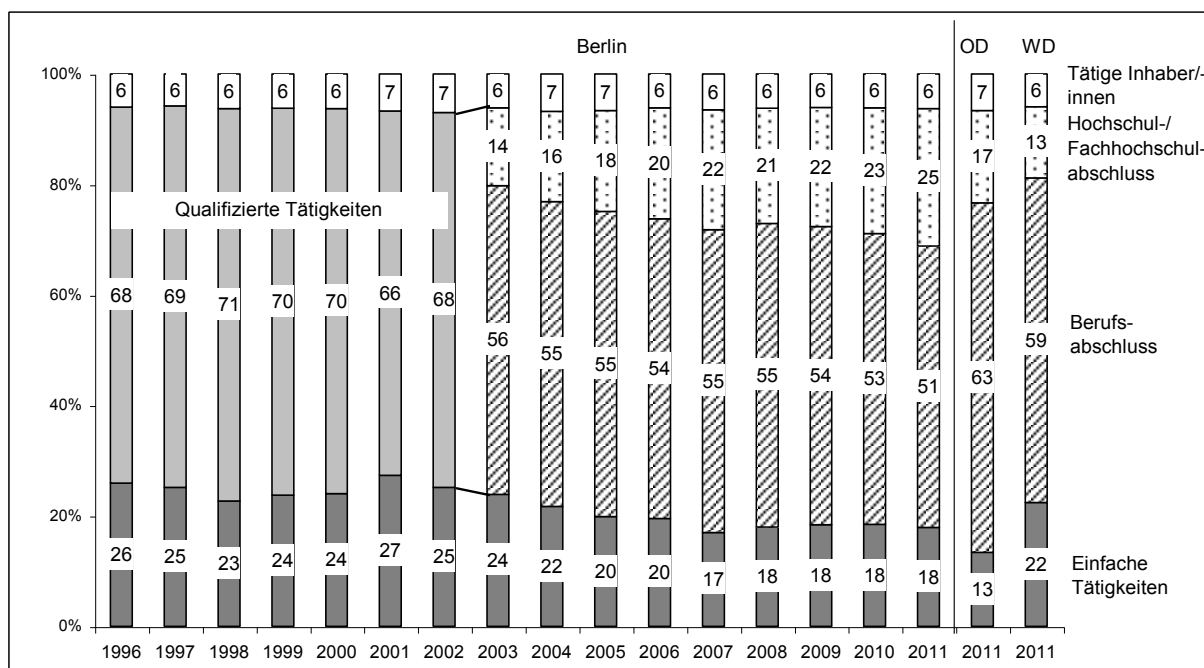
Beschäftigung nach Tätigkeitsgruppen

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht seit 1996 Aussagen zur Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen, wobei es diese nach der ausgeübten Tätigkeit⁶ ordnet. Damit sind Angaben zu längerfristigen wie auch zu aktuellen Qualifikationsanforderungen an die betrieblichen Arbeitsplätze möglich. Zugleich lassen sich Vergleiche zu Westdeutschland ziehen.

Per 30. Juni 2011 waren in Berlin 18 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die keine Berufsausbildung erforderten. 51 Prozent der Beschäftigten waren auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 25 Prozent waren Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (mit abgeschlossenem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium), und sechs Prozent waren tätige Inhaberinnen und Inhaber/Vorstände/Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. Die derzeitige Situation ist das Ergebnis einer langjährigen Entwicklung, die sich zum einen im Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten und zum anderen in einem abnehmenden Stellenwert einfacher Tätigkeiten niederschlägt. 1996 waren noch 26 Prozent aller Berliner Arbeitsplätze der Verrichtung einfacher Arbeitsaufgaben vorbehalten, in den Folgejahren verringerte sich dieser Anteil und seit 2007 stagniert er bei etwa 17 bis 18 Prozent (vgl. Abbildung 3).

⁶ Die Beschäftigten werden in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit in vier Gruppen unterteilt: Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, das sind un- und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten; „Beschäftigte mit Berufsabschluss“, das sind Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Lehre; „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie „Tätige Inhaberinnen und Inhaber/Vorstände/Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer“. Bis 2002 konnten lediglich drei Gruppen ausgewiesen werden: „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“, „Qualifizierte Beschäftigte“ und „Tätige Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen“.

Abbildung 3:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Berlin, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Wenngleich die relative Bedeutung einfacher Arbeit tendenziell abnimmt, bedeutet ein etwa gleich bleibender Anteil von Einfacharbeitsplätzen bei insgesamt steigenden Beschäftigtenzahlen, dass es in den Berliner Betrieben absolut gesehen mehr Einfacharbeitsplätze gibt als in den Vorjahren. Damit haben sich die Erwerbchancen auch für Un- und Angelernte wieder verbessert. Hinsichtlich der Einfacharbeitsplätze vollzog sich in Westdeutschland eine ähnliche Entwicklung. Der gegenwärtige Anteil der Arbeitsplätze, für die keine Berufsausbildung vorausgesetzt wird, ist in Berlin niedriger als im westdeutschen Durchschnitt (22 Prozent), aber höher als im Durchschnitt aller ostdeutschen Bundesländer (13 Prozent).

Für die einzelnen Branchen zeigen sich unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsplätze. Dies findet seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen in Berlin, 2011 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaberinnen und Inhaber/Vorstände/Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	19	60	17	4	100
Baugewerbe*	11	73	6	10	100
Handel und Reparatur	14	68	6	12	100
Verkehr, Information u. Kommunikation*	18	44	33	5	100
Finanz- u. Versicherungsdienstleist.*	2	72	19	7	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	41	30	8	100
Erziehung und Unterricht*	6	49	43	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	24	50	21	5	100
Übrige Dienstleistungen	35	51	4	10	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	20	47	31	2	100
Öffentliche Verwaltung*	3	47	50	0	100
1 bis 4 Beschäftigte	20	43	8	29	100
5 bis 9 Beschäftigte	14	56	12	18	100
10 bis 49 Beschäftigte	16	58	20	6	100
50 bis 249 Beschäftigte	24	51	24	1	100
ab 250 Beschäftigte	14	47	39	0	100
Berlin insgesamt	18	51	25	6	100
Ostdeutschland	13	63	17	7	100
Westdeutschland	22	59	13	6	100

* 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 2011

Die Untersuchung der Tätigkeiten im Kontext der Betriebsgröße spiegelt erwartungsgemäß ein höheres Gewicht der Gruppe tätiger Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen in den Kleinstbetrieben wider, wo deren Anteil an allen Beschäftigten 29 Prozent bzw. 18 Prozent beträgt. Beträchtliche Unterschiede – mit einer Spannweite von acht bis 39 Prozent – zwischen den Betriebsgrößenklassen sind auch bei den Anteilen für Beschäftigte mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss erkennbar. Diese Gruppe ist am stärksten in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten vertreten. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels steigt der Anteil dieser Qualifikationsgruppe mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. Allerdings sollte in Rechnung gestellt werden, dass ein Teil der Inhaberinnen und Inhaber bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Kleinst- und Kleinbetrieben ebenfalls über eine akademische Ausbildung verfügt.

2.3 Beschäftigungszugänge und -abgänge

Arbeitsmarktpolitische Entscheidungen setzen nicht nur Kenntnisse darüber voraus, ob die Beschäftigung kurz-, mittel- oder langfristig steigt oder sinkt. Wichtig sind ebenfalls Informationen über die Dynamik am Arbeitsmarkt. Hinter Bestandsgrößen, fallenden bzw. steigenden Beschäftigtenzahlen verbergen sich stets sowohl Beschäftigungszu- als auch -abgänge. Diese Bewegungen kennzeichnen die Aufnahme- bzw. die Durchlassfähigkeit des Arbeitsmarktes. Sie sind damit auch ein wichtiger Indikator für die Reintegrationschancen Arbeitsloser. Die Relationen zwischen Beschäftigungszugängen und -abgängen kennzeichnen die Dyna-

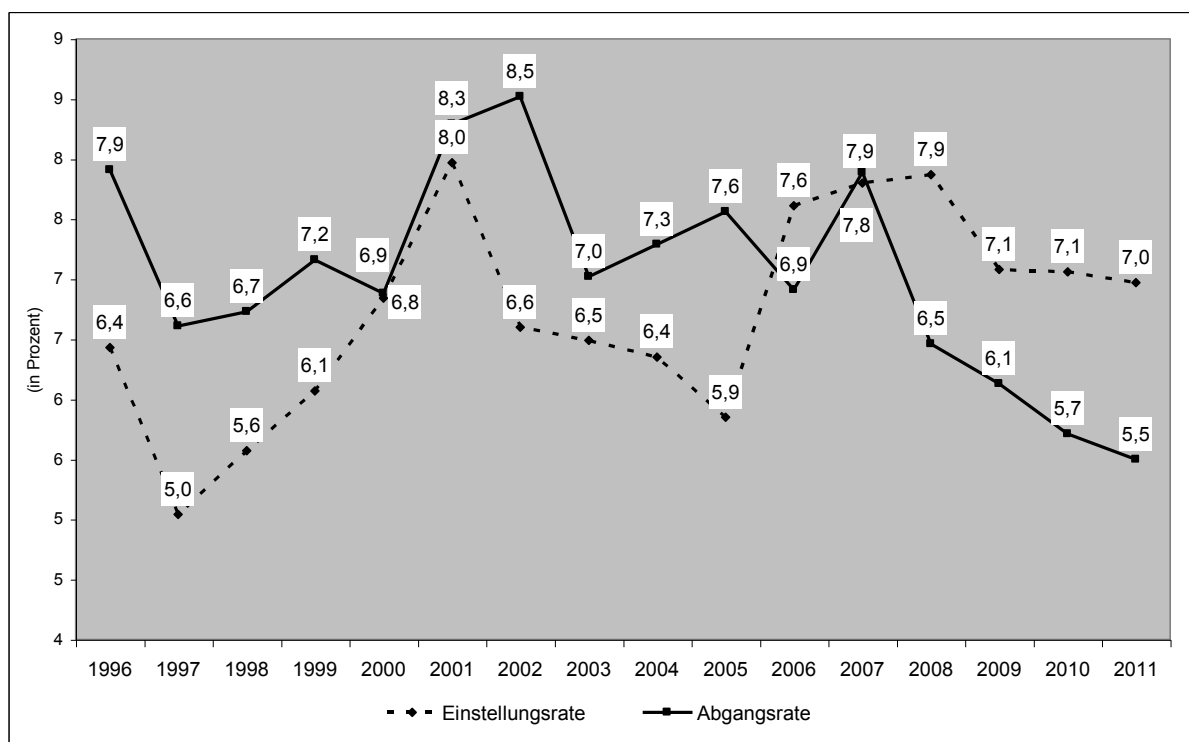
mik des Arbeitsmarktes.⁷ Um die Dynamik einschätzen zu können, sind daher Informationen darüber erforderlich, in welchem Umfang Betriebe gleichzeitig Personal freisetzen und einstellen. Methodisch lässt sich dies anhand von Einstellungs- und Abgangsraten ermitteln.⁸

Wieder wachsende Beschäftigungsdynamik in Berlin

Die Einstellungs- und Abgangsraten in den Berliner Betrieben unterlagen seit Mitte der 1990er Jahre deutlichen Schwankungen (vgl. Abbildung 4). In der Phase des kontinuierlichen Beschäftigungsabbaus bis 2005 waren die Einstellungsraten mit Ausnahme des Jahres 2001 vergleichsweise niedrig, die Abgangsraten vergleichsweise hoch. Das schlug sich insgesamt in einem Rückgang der Beschäftigung nieder. Seit 2006 liegen die Einstellungsraten oberhalb der Abgangsraten und spiegeln eine Zunahme der Beschäftigung wider.

2011 betrug die Einstellungsrate in Berlin 7,0 Prozent, die Abgangsrate 5,5 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr sind beide Kennziffern geringfügig gesunken. Damit ist die Beschäftigungsdynamik im oben definierten Sinne gestiegen.

Abbildung 4:
Einstellungs- und Abgangsraten in Berlin, 1996 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Höchste Beschäftigungsdynamik im Bereich der übrigen Dienstleistungen

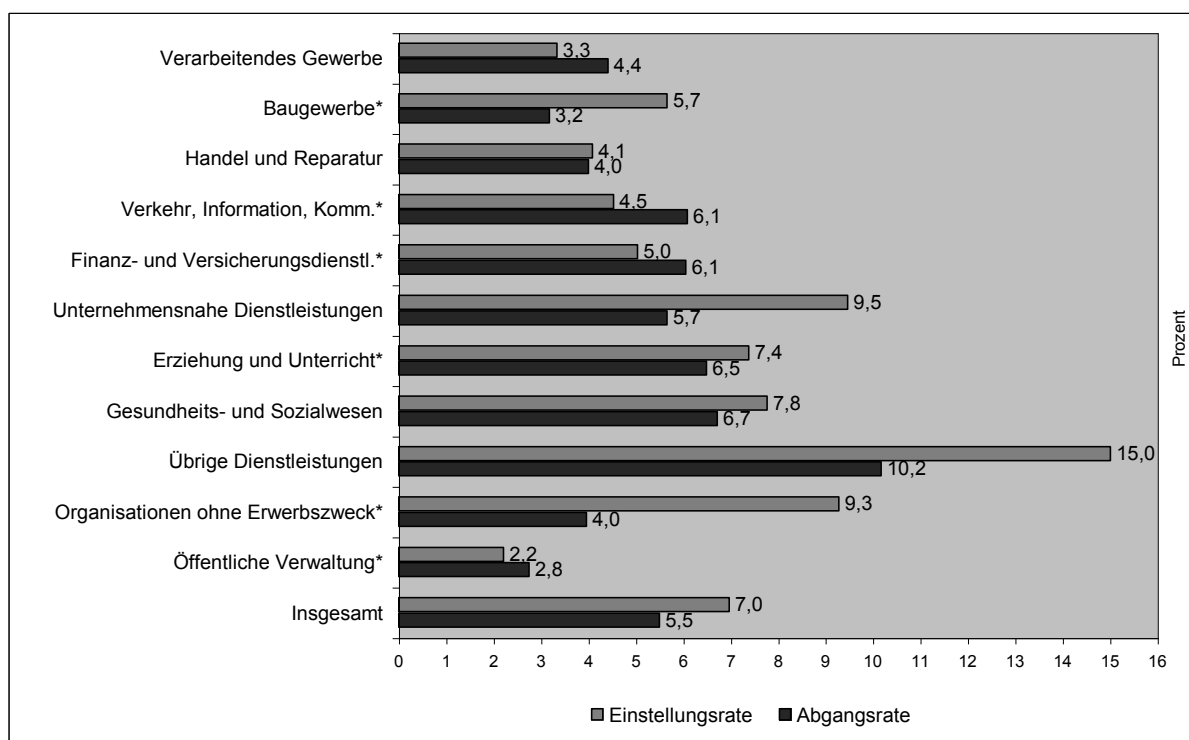
Eine besonders hohe Dynamik – jeweils gemessen an der Höhe der Einstellungs- und der Abgangsraten – bestand 2011 vor allem bei den übrigen Dienstleistungen und damit in jener Branche, die neben dem Baugewerbe die höchsten Beschäftigungszuwächse gegenüber dem Vorjahr erzielen konnte. Des Weiteren zeichneten sich 2011 auch unternehmensnahe Dienstleistungen wie auch Organisationen ohne Erwerbszweck durch eine relativ hohe Beschäftigungsdynamik aus. Demgegenüber gehörten 2011 das verarbeitende Gewerbe, die

⁷ Die Dynamik nimmt beispielsweise zu, wenn die Betriebe mehr Personen einstellen und zugleich Personen ausscheiden. Dynamik ist gering, wenn kaum Einstellungen und Personalabgänge erfolgen.

⁸ Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen (= Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag + Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang)/2).

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung zu den Bereichen, die eine relativ geringe Dynamik aufwiesen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5:
Einstellungs- und Abgangsraten in Berlin nach Branchen, 2011 (erstes Halbjahr)



* 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 2011

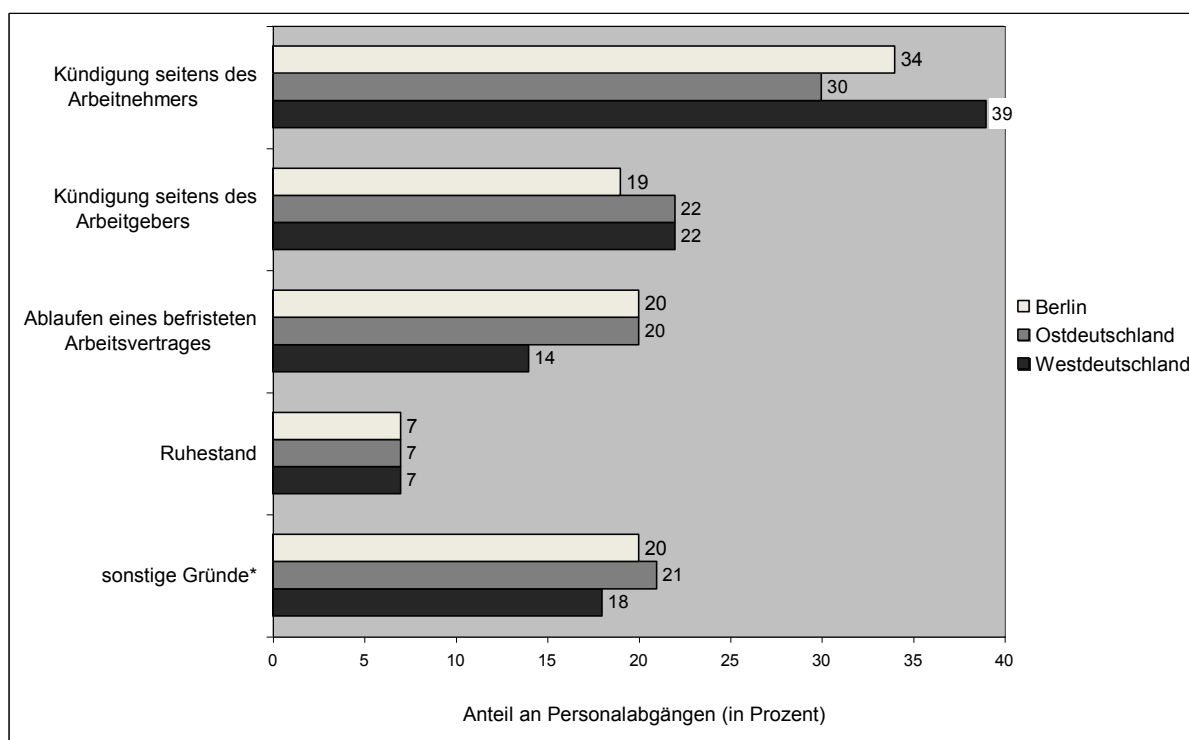
Aktuell häufig Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im ersten Halbjahr 2011 verzeichneten 29 Prozent aller Berliner Betriebe (Ostdeutschland: 24 Prozent, Westdeutschland: 27 Prozent) Personalabgänge. 53 Prozent der insgesamt rund 75 Tsd. im ersten Halbjahr 2011 erfolgten Personalabgänge betrafen Frauen. Neben Informationen über den Umfang ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefert das IAB-Betriebspanel auch Angaben zu den Gründen von Personalabgängen. Personalabgänge haben vielfältige Ursachen, sie können sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite hervorgerufen werden. Auch die konjunkturelle Entwicklung hat Einfluss auf das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf die Gründe ihres Ausscheidens. Im Zuge des aktuellen konjunkturellen Aufschwungs sind verstärkt Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerkündigungen zu beobachten. Scheinbar nutzen Beschäftigte in dieser Zeit das verfügbare Stellenangebot zur betrieblichen Um- bzw. Neuorientierung.

Rund ein Drittel der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2011 war in Berlin auf Kündigungen seitens der Beschäftigten zurückzuführen. Die Ausgeschiedenen verließen das Unternehmen also auf eigenen Wunsch. Dieser Anteil war in Westdeutschland deutlich höher. Ein Fünftel der Personalabgänge in Berlin war durch Kündigungen der Arbeitgeberseite erfolgt, ein weiteres Fünftel war auf das Auslaufen eines befristeten Vertrages zurückzuführen. Diese beiden Formen des Ausscheidens aus einem Arbeitsverhältnis erfolgten aus Sicht der Beschäftigten eher „unfreiwillig“, so dass etwa 40 Prozent aller in Berlin im ersten Halbjahr 2011 erfolgten Personalabgänge unfreiwillig waren. Damit sind in Berlin mehr Personalabgänge aufgrund von Arbeitgeberkündigungen und ausgelaufenen Befristungen erfolgt als im Durchschnitt Westdeutschlands (36 Prozent). Wie in Ost- und Westdeutschland gingen auch in Berlin sieben Prozent aller ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ru-

bestand. Andere Gründe für Personalabgänge spielten demgegenüber kaum eine Rolle (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6:
Gründe für das Ausscheiden von Personal in Berliner, ost- und westdeutschen Betrieben, 2011 (erstes Halbjahr)



* Abgänge nach Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung, Versetzung in anderen Betrieb, Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Die für die Berliner Wirtschaft insgesamt festzustellende Rangfolge zu den Gründen für Personalabgänge traf fast auf alle Branchen zu. Ausnahmen sind das Baugewerbe, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung. Im Baugewerbe entfielen 46 Prozent aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2011 auf Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Der Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie im Berliner Durchschnitt. Demgegenüber war lediglich ein Viertel der Personalabgänge im Baugewerbe auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Auch die Situation in der öffentlichen Verwaltung wies Besonderheiten auf. So spielten Kündigungen hier nur eine untergeordnete Rolle. Dies betraf sowohl Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (sieben Prozent) als auch Kündigungen seitens der Arbeitgeber (drei Prozent). Dagegen waren mehr als 40 Prozent und damit rund sechsmal so viele Personalabgänge wie im Durchschnitt auf den Übergang in den Ruhestand zurückzuführen. Im Bereich Erziehung und Unterricht wiederum spielte vor allem das Auslaufen befristeter Verträge eine Rolle. Mit 64 Prozent entfielen hier mehr als dreimal so viele Personalabgänge auf diesen Grund als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Interessante Unterschiede zeigen sich ebenso beim Vergleich der Betriebsgrößenklassen. Dies betrifft vor allem die Bedeutung des Auslaufens befristeter Verträge sowie betriebsbedingter Kündigungen. Beide Personalabgangsgründe nehmen mit der Betriebsgröße deutlich zu. Waren in den Kleinstbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten lediglich zwei Prozent und bei Kleinstbetrieben mit fünf bis neun Beschäftigten lediglich drei Prozent der Personalabgänge auf das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses zurückzuführen, so war der Anteil bei Großbetrieben mit 30 Prozent um ein Vielfaches höher. Demgegenüber spielten betriebsbedingte Kündigungen bei Kleinstbetrieben eine deutlich größere Rolle als bei Großbetrieben.

Fazit: Die aus den erfolgten Einstellungen und Abgängen im ersten Halbjahr 2011 resultierende Beschäftigungsdynamik eröffnete neue Erwerbschancen – auch für geringqualifizierte Personen. Die Beschäftigungsdynamik war in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders hohe Einstellungs- und gleichzeitig hohe Abgangsraten gab es vor allem im Bereich der übrigen Dienstleistungen. Die gute Beschäftigungssituation hat 2011 verstärkt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu veranlasst, sich betrieblich um- bzw. neu zu orientieren. Allerdings traten „unfreiwillige“ Personalabgänge infolge von Arbeitgeberkündigungen bzw. der Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch im letzten Jahr häufiger auf als „freiwillige“ Personalabgänge durch Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerkündigungen.

3. Altersstruktur der Beschäftigten

Demografisch bedingte Alterungsprozesse in Kombination mit der Abkehr von der jahrelang praktizierten Frühverrentung zeigen Wirkungen in den Betrieben. Seit 2000 ist nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel eine kontinuierliche Zunahme der Beschäftigung Älterer festzustellen.⁹ Auf betrieblicher Ebene schlägt sich dies in der Alterung der Belegschaften nieder. Damit sind zwei Herausforderungen verbunden: Ein wachsender Anteil Älterer an den Beschäftigten bedeutet für die Betriebe, altersbedingt ausscheidendes Personal in höherem Maße als in den Vorjahren bedarfsgerecht ersetzen zu müssen – und zwar bei generell zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten von Fachkräftestellen. Gleichzeitig wird es mit einer tendenziell alternden Belegschaft immer wichtiger, Rahmenbedingungen für ein alters- und alternsgerechtes Arbeiten zu schaffen. Die Betrachtung der Altersstruktur der Betriebsbelegschaften bleibt daher ein hochaktuelles Thema für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- wie Politikakteure.

Das IAB-Betriebspanel begleitet diesen Prozess, indem es Informationen und Einschätzungen zum Voranschreiten des Alterungsprozesses der Betriebsbelegschaften und zu den Reaktionen der Betriebe darauf vorlegt. War die Thematik zunächst noch vergleichsweise unspezifisch in den Untersuchungskomplex „Personalprobleme“¹⁰ eingebettet, werden Fragen zur Alterung und Altersstruktur der Beschäftigten seit dem Jahr 2000 in regelmäßigen Abständen tiefergehend untersucht.¹¹

3.1 Veränderungen in der betrieblichen Altersstruktur

Drei von vier Berliner Betrieben beschäftigen Arbeitskräfte der Altersgruppe „50 Jahre und älter“

Mit der aktuellen Erhebungswelle ist es im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals möglich, die Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt, d. h. sowohl den Anteil jüngerer als auch älterer Beschäftigter, abzubilden.¹² Mitte 2011 waren 18 Prozent der Beschäftigten in Berlin jünger als 30 Jahre, 53 Prozent befanden sich in der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen und 29 Prozent gehörten zur Altersgruppe der ab 50-Jährigen. In ostdeutschen Betrieben war die durchschnittliche Altersstruktur der Beschäftigten ähnlich. In westdeutschen Betrieben lag der Anteil der Jüngeren an den Beschäftigten 2011 etwas höher (21 Prozent) und der Anteil der Älteren niedriger (26 Prozent) als in Berlin. Der Anteil der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen betrug wie in Berlin 53 Prozent.

Mitte 2011 beschäftigten 71 Prozent der Berliner Betriebe Ältere. 2002 waren nur in 59 Prozent der Berliner Betriebe Ältere tätig (Ost- und Westdeutschland: ebenfalls jeweils 59 Prozent). Damit hat es bundesweit eine deutliche Zunahme der Betriebe mit Älteren gegeben. Innerhalb der letzten drei Jahre ist der Anteil von Betrieben, zu deren Belegschaft Personen ab 50 Jahren gehören, in Berlin um mehr als 10 Prozentpunkte angestiegen (vgl. Abbildung 7).

⁹ Zur Gruppe der Älteren zählen laut IAB-Betriebspanel Personen ab 50 Jahre.

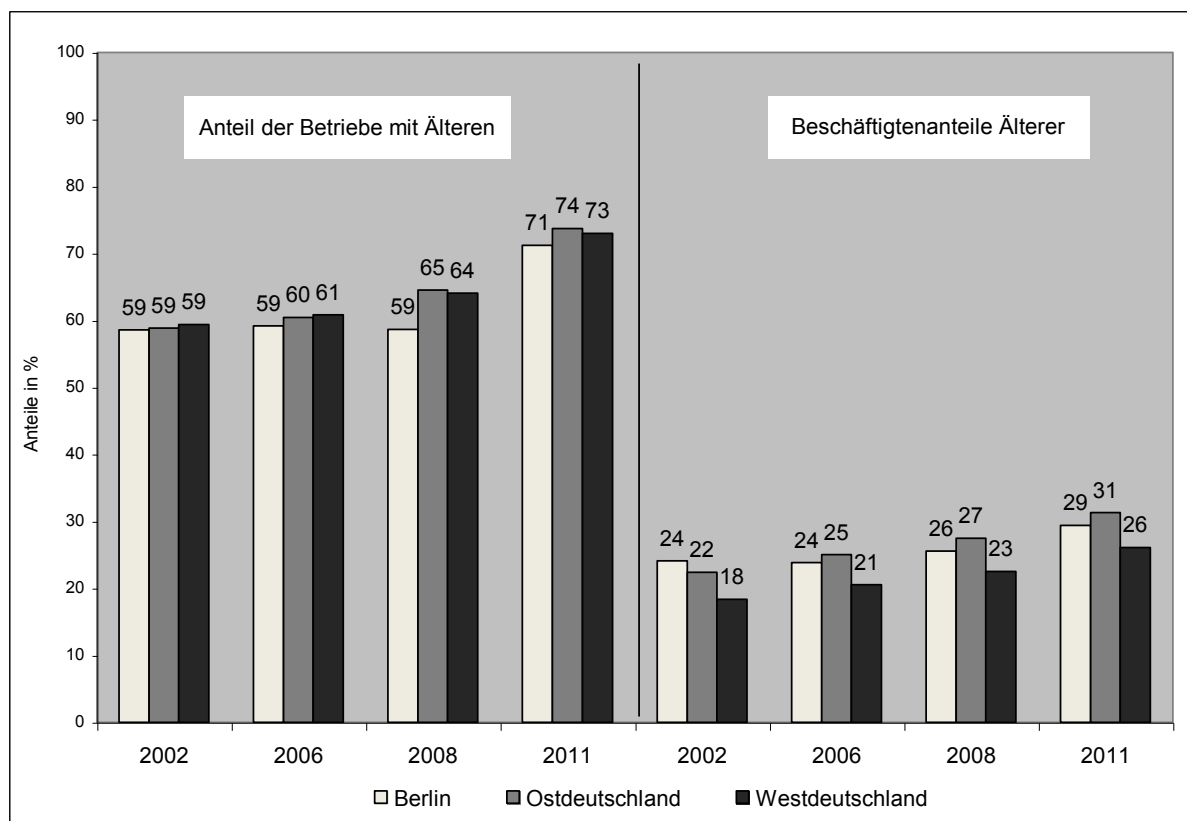
¹⁰ Personalprobleme werden von den Betrieben seit 1997 erhoben, anfangs in mehrjährigem Abstand, seit 2004 alle zwei Jahre.

¹¹ 2000 wurden die Betriebe erstmalig zur Leistungsfähigkeit und zum Umgang mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befragt. Die Erhebungswelle im Jahr 2002 ermöglichte die Gegenüberstellung des Leistungsportfolios Älterer und Jüngerer, fragte nach personalpolitischen Maßnahmen der Betriebe für Ältere und dem Einstellungsverhalten gegenüber Älteren. 2004 standen die Erfahrungen der Betriebe mit älteren Bewerbern und Bewerberinnen, Gründe für die Ablehnung dieser Bewerbergruppe sowie Bedenken der Betriebe, die sie mit einer Einstellung Älterer verbinden, im Mittelpunkt. 2006 und 2008 wurden wiederholt personalpolitische Maßnahmen der Betriebe für Ältere erfasst. 2008 wurden erstmalig die Weiterbildungsaktivitäten der älteren Belegschaftsmitglieder erfragt.

¹² Im Rahmen der Befragung wurden Informationen über die Beschäftigtenanteile von drei Altersgruppen erhoben: Beschäftigte bis unter 30 Jahre, Beschäftigte 30 bis unter 50 Jahre und Beschäftigte 50 Jahre und älter.

Abbildung 7:

Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren und Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 Jahre und älter in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2002, 2006, 2008 und 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2006, 2008 und 2011

Die starke Zunahme des Anteils von Betrieben mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfte in erster Linie auf natürliche Alterungsprozesse der Belegschaften und weniger auf bewusstes personalpolitisches Handeln, etwa zu Gunsten älterer Bewerberinnen und Bewerber, zurückzuführen sein. So steigt die Zahl der älteren Beschäftigten, weil die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1965 mehr und mehr in die höheren Altersklassen hineinwachsen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bislang der mittleren Altersgruppe (30- bis unter 50-Jährige) angehörten, haben in den letzten 10 Jahren die 50 erreicht bzw. überschritten. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Ältere beschäftigt, ist somit in den letzten Jahren gestiegen.

Im Jahr 2011 war über ein Viertel aller Beschäftigten in Berlin (29 Prozent) mindestens 50 Jahre alt. Gegenüber 2008 – als diese Information zum letzten Mal ermittelt wurde – entspricht dies einer Zunahme um drei Prozentpunkte. Im Vergleich zu 2002 ist ein Zuwachs um fünf Prozentpunkte festzustellen. Von 2002 bis 2008 ist der Beschäftigtenanteil der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ somit relativ langsam, von 2008 bis 2011 dagegen relativ schnell angestiegen. In Westdeutschland gehören derzeit 26 Prozent zu dieser Altersgruppe. Damit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ in Berliner Betrieben etwas stärker vertreten als in westdeutschen Betrieben. Im Vergleich zu Ostdeutschland zeichnet sich die Berliner Wirtschaft demgegenüber durch einen etwas geringeren Beschäftigtenanteil dieser Altersgruppe aus.

Beschäftigtenstruktur in den Branchen und Betriebsgrößenklassen

In den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen sind die Anteile von Betrieben, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ beschäftigen, unterschiedlich hoch. Überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und öffentliche Verwaltung. In den genannten Branchen gibt es in nahezu allen Betrieben mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, die

bzw. der 50 Jahre oder älter ist. Demgegenüber gibt es in einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, wie z. B. übrige Dienstleistungen, einen hohen Anteil von Betrieben ohne eine einzige Beschäftigte bzw. einen einzigen Beschäftigten dieser Altersgruppe. Der Beschäftigtenanteil dieser Altersgruppe schwankt zwischen den übrigen Dienstleistungen mit lediglich 18 bis zur öffentlichen Verwaltung mit 43 Prozent (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5:

Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren und Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 Jahre und älter nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern, 2011 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Anteil der Betriebe mit Älteren an allen Betrieben	Anteil der Älteren an den Beschäftigten
Verarbeitendes Gewerbe	76	28
Baugewerbe*	78	26
Handel und Reparatur	69	31
Verkehr, Information und Kommunikation*	65	29
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	99	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	75	27
Erziehung und Unterricht*	54	35
Gesundheits- und Sozialwesen	75	29
Übrige Dienstleistungen	57	18
Organisationen ohne Erwerbszweck*	73	31
Öffentliche Verwaltung*	100	43
1 bis 4 Beschäftigte	60	35
5 bis 9 Beschäftigte	71	26
10 bis 49 Beschäftigte	88	24
50 bis 249 Beschäftigte	97	28
ab 250 Beschäftigte	99	34
Berlin	71	29
Mecklenburg-Vorpommern	72	32
Brandenburg	74	33
Sachsen-Anhalt	74	31
Sachsen	76	32
Thüringen	74	32
Ostdeutschland	74	31
Westdeutschland	73	26

* 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 2011

Bestehen zwischen den Branchen teils erhebliche Unterschiede, so ist der Beschäftigtenanteil der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ in den ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen relativ ähnlich. Ob Betriebe ältere Personen beschäftigen, hängt somit anscheinend weniger mit der Größe eines Betriebes als vielmehr mit der Branchenzugehörigkeit zusammen.

Knapp 30 Prozent der Berliner Betriebe sind alterszentriert

Die bis hierhin dargestellten Befunde zur Altersstruktur der Betriebsbelegschaften weisen zwar auf die generelle Entwicklung eines zunehmenden Anteils älterer Beschäftigter in immer mehr Betrieben hin, sie verdecken aber, dass auf betrieblicher Ebene durchaus unterschiedliche Konstellationen vorzufinden sind. In Abhängigkeit vom Anteil einzelner Altersgruppen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten wurde daher mit Hilfe einer Clusteranalyse geprüft, wie viele Betriebe ausgewogene und wie viele jugend- oder alterszentrierte Beleg-

schaften aufweisen.¹³ In den drei Betriebstypen sind jeweils alle Altersgruppen vertreten – allerdings mit unterschiedlich hohen Anteilen. In Berliner Betrieben, die als „jugendzentriert“ eingeordnet werden können, ist durchschnittlich knapp die Hälfte aller Beschäftigten jünger als 30 Jahre. Lediglich 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jugendzentrierten Betrieben sind 50 Jahre oder älter. Demgegenüber stellen in alterszentrierten Betrieben Ältere (57 Prozent) die große Mehrheit der Beschäftigten. In ausgeglichenen Betrieben sind dagegen Beschäftigte der mittleren Altersgruppe am stärksten vertreten. Diese stellen mit 64 Prozent fast zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Betrieben (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6:

Altersstruktur der Belegschaften in jugendzentrierten, ausgeglichenen und alterszentrierten Betrieben in Berlin, 2011 (Stand: 30. Juni)

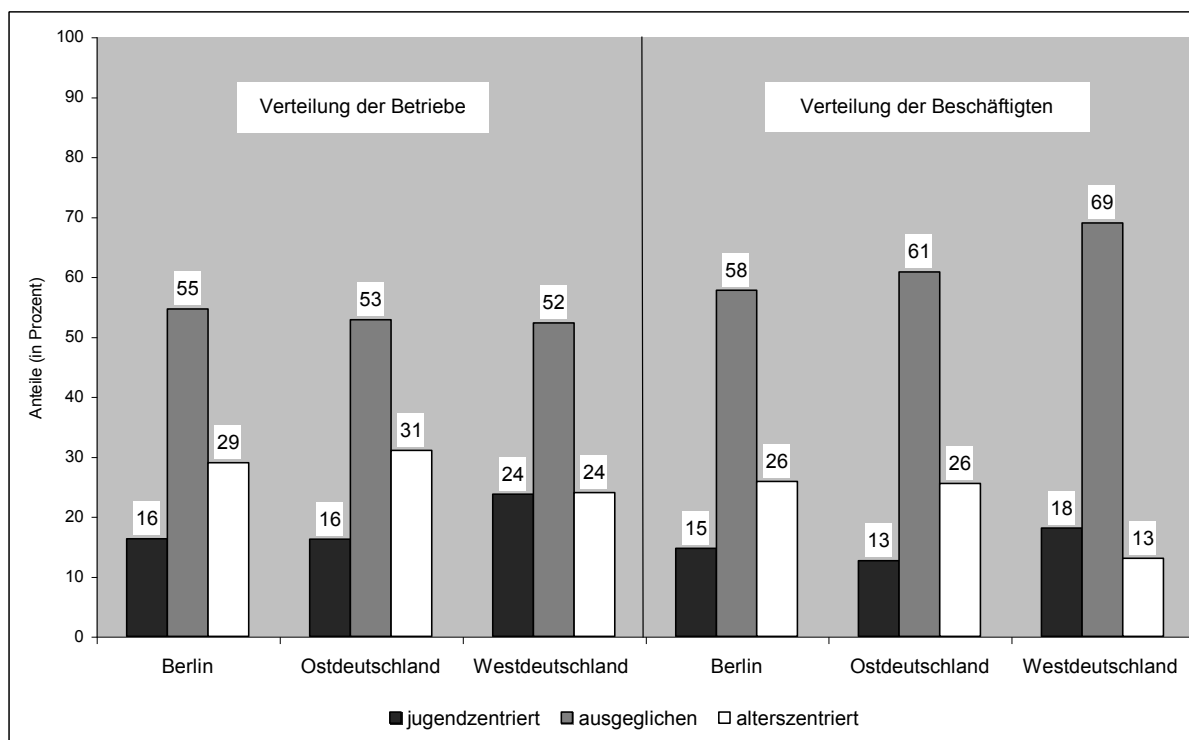
Betriebstyp	Altersstruktur der Beschäftigten			
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	50 Jahre und älter	Insgesamt
	Prozent			
Jugendzentriert	49	41	10	100
Ausgeglichen	14	64	22	100
Alterszentriert	6	37	57	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Wie viele Betriebe der Berliner Wirtschaft entfallen auf die einzelnen Betriebstypen? Den Panelergebnissen zufolge hat mehr als jeder zweite Berliner Betrieb (55 Prozent) eine dem Alter nach ausgewogene Belegschaft. 45 Prozent der Betriebe weisen demgegenüber unausgewogene Altersstrukturen auf. Entweder ist der Anteil Jüngerer (jugendzentriert) oder der Anteil Älterer (alterszentriert) überdurchschnittlich hoch. Der Anteil von Betrieben mit solchen unausgewogenen Belegschaften ist in Berlin, Ost- und Westdeutschland annähernd gleich hoch. Während sich in Westdeutschland jugend- und alterszentrierte Betriebe allerdings die Waage halten, gibt es in Berlin wie in Ostdeutschland insgesamt etwa doppelt so viele alterszentrierte wie jugendzentrierte Betriebe. Diese Unterschiede spiegeln sich auch in der Verteilung der Beschäftigten wider (vgl. Abbildung 8).

¹³ Die Clusteranalyse ist ein Verfahren zur sogenannten Gruppenbildung. Die Betriebe wurden aufgrund ihrer Ähnlichkeit hinsichtlich der Merkmale: Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre und Anteil der Beschäftigten mit 50 Jahren und älter zu in sich möglichst homogenen, also hinsichtlich der eben genannten Merkmale möglichst ähnlichen Gruppen zusammengefasst; die Gruppen selbst sollten hinsichtlich dieser beiden Merkmale möglichst unterschiedlich sein. Auch wenn in jeder Betriebsgruppe Beschäftigte Altersgruppen vorhanden waren, waren in der Gruppe der Betriebe mit einer eher jüngeren Belegschaft die Beschäftigten mehrheitlich unter 30 Jahre alt, in der Gruppe der Betriebe mit einer ausgeglichenen Altersstruktur mehrheitlich 30 Jahre alt und jünger als 50 Jahre (die Anteile der eher jüngeren und eher älteren Beschäftigten waren vergleichsweise ähnlich) und in der Gruppe der Betriebe mit einer eher älteren Belegschaft mehrheitlich 50 Jahre alt und älter.

Abbildung 8:
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Berlin, Ost- und Westdeutschland nach Alterstyp, 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Beschäftigtenanteile der Betriebstypen

Der Anteil der Beschäftigten, welche in Betrieben mit altersmäßig ausgewogener Belegschaft tätig sind, ist in den drei mittleren Größenklassen – also bei Betrieben mit fünf bis 249 Beschäftigten – am größten. So arbeiten z. B. 62 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten tätig sind, in sogenannten ausgeglichenen Betrieben. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands scheint es demgegenüber größeren Betrieben etwas besser als kleineren Betrieben zu gelingen, die Altersstruktur ihrer Belegschaften auszubalancieren. Für Berlin fällt auf, dass in den Größenklassen „weniger als fünf Beschäftigte“ und „250 und mehr Beschäftigte“ alterszentrierte Betriebe eine deutlich höhere Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigen als jugendzentrierte Betriebe. So sind 34 Prozent aller in Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte) tätigen Arbeitskräfte in Betrieben beschäftigt, die als alterszentriert gelten müssen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7:
Beschäftigte nach Betriebstypen, Betriebsgrößenklassen und Ländern, 2011 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse/Land	Betriebstyp		
	Jugendzentriert	Ausgeglichene	Alterszentriert
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	10	52	38
5 bis 9 Beschäftigte	21	58	21
10 bis 49 Beschäftigte	20	63	17
50 bis 249 Beschäftigte	17	58	25
ab 250 Beschäftigte	9	57	34
Berlin	15	58	27
Mecklenburg-Vorpommern	15	57	28
Brandenburg	11	60	29
Sachsen-Anhalt	12	62	26
Sachsen	12	65	23
Thüringen	13	63	24
Ostdeutschland	13	61	26
Westdeutschland	18	69	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

3.2 Spezifische betriebliche Maßnahmen für Ältere

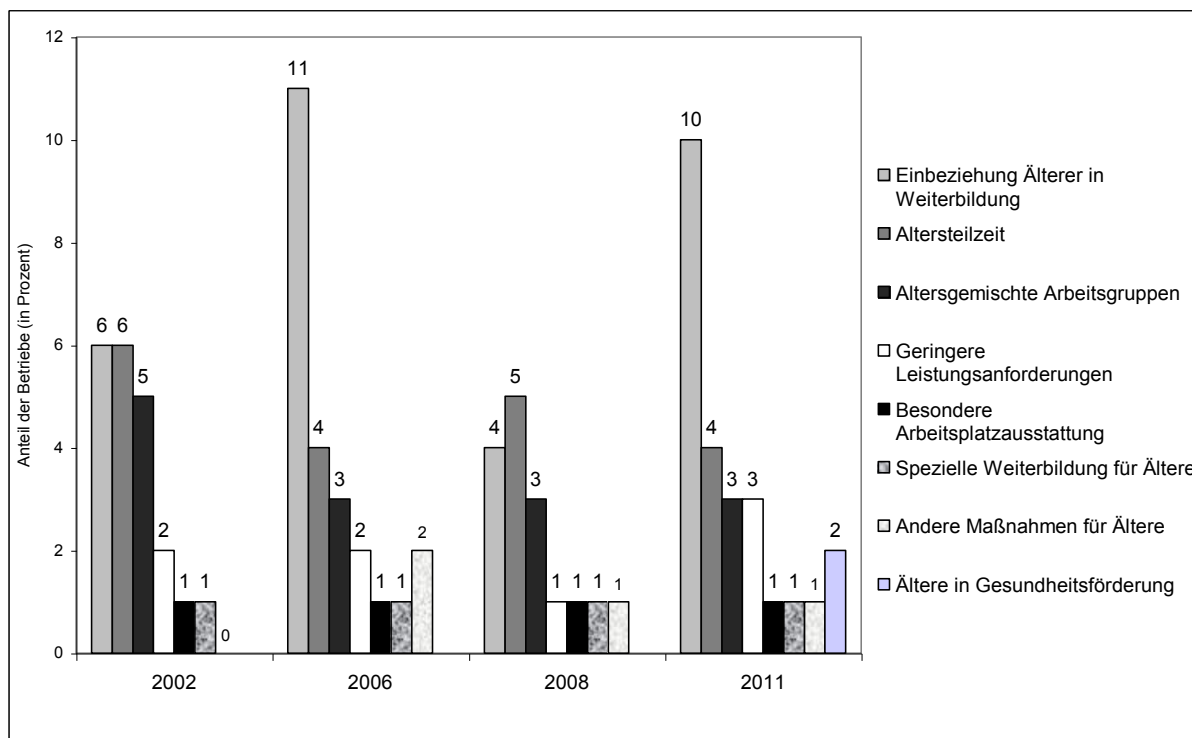
In der Diskussion um die Beschäftigtengruppe Älterer wird in der Regel davon ausgegangen, dass es sich hierbei um eine Beschäftigtengruppe handelt, die zum Erhalt bzw. zur Entfaltung ihrer Leistungsfähigkeit besonderer betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen bedarf. Entsprechend wurden im IAB-Betriebspanel Informationen über personalpolitische Maßnahmen der Betriebe erhoben, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen. Mitte 2011 gaben die Betriebe zum vierten Mal Auskunft über die Verbreitung entsprechender Maßnahmen. Die Ergebnisse der Erhebungswellen der Jahre 2002, 2006 und 2008 hatten gezeigt, dass es bislang nur in einem relativ kleinen Teil von Betrieben spezifische Maßnahmen gab, um die Ressourcen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten bzw. gezielt weiterzuentwickeln. 2011 lag der Anteil der Betriebe, in denen Ältere beschäftigt waren und die Maßnahmen für Ältere durchführten, in Berlin bei 15 Prozent (Ost- und Westdeutschland: jeweils 18 Prozent). Damit zeigten sich im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungswellen keine Fortschritte (2002: 16 Prozent). Vor dem Hintergrund des wachsenden Anteils der Betriebe, die Ältere beschäftigen und des weiteren Anstiegs der Personengruppe 50+ an den Beschäftigten insgesamt hätte ein gewachsenes Engagement der Betriebe gegenüber der älteren Generation erwartet werden können.

Die Angebotsstruktur der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ realisierten betrieblichen Maßnahmen erweist sich seit 2002 als relativ stabil. Tendenziell hat die Altersteilzeit an Bedeutung verloren, da die Förderung dieses Instrumentes ausgelaufen ist.¹⁴ Zugleich hat es Zuwächse bei der Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gegeben (vgl. Abbildung 9).

¹⁴ Ab Jahreswechsel 2009/2010 können im Rahmen der Förderung keine neuen Anträge für die Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung gestellt werden. Bis dahin geschlossene Vereinbarungen bleiben aber für die nächsten Jahre in Kraft.

Abbildung 9:

Maßnahmen der Betriebe in Berlin in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 2002, 2006, 2008 und 2011 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren)*



* Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für Ältere wurden nur in der Welle 2011 erfragt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2006, 2008 und 2011

Das Engagement steigt mit der Größe der Betriebe. Mitte 2011 führten 80 Prozent aller Berliner Großbetriebe, in denen Ältere beschäftigt waren, Maßnahmen für Ältere durch. Von den mittleren Betrieben realisierten 47 Prozent derartige Maßnahmen. Demgegenüber gab es in nur 19 Prozent aller Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spezifische Angebote zur Förderung dieser Beschäftigtengruppe. Die Entwicklungsmöglichkeiten und -chancen, die Ältere in ihrem Betrieb geboten bekommen, sind somit sehr ungleichmäßig verteilt. Sie hängen vor allem von der Größe des Betriebes ab. Infolge der Initiativen vorrangig größerer und mittlerer Betriebe partizipieren real wesentlich mehr Beschäftigte an solchen Maßnahmen, als es der Anteil der Betriebe zunächst vermuten ließ. Rund die Hälfte aller Beschäftigten (52 Prozent) in Berliner Betrieben mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist in Betrieben tätig, welche Maßnahmen für Ältere anbieten (Ostdeutschland: 51 Prozent, Westdeutschland: 57 Prozent).

Die eingangs formulierte Annahme, dass Ältere zum Erhalt und zur Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit besondere Unterstützung erhalten, wird mit den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels nicht bestätigt. Obwohl der Beschäftigtenanteil Älterer in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, bietet nach wie vor nur ein kleiner Teil der Berliner Betriebe mit älteren Beschäftigten gesonderte Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe an. Dies kann zweierlei bedeuten: Entweder partizipieren ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den in den Betrieben für alle Beschäftigten angebotenen Leistungen zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit (z. B. im Rahmen von Qualifizierung, Gesundheitsschutz) und spezifische Angebote für Ältere sind aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich – oder Betriebe mit Älteren agieren kurzsichtig. Es wäre zu erwarten, dass Betriebe mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig umdenken müssen, wenn nicht auf Kosten und zu Lasten älterer Beschäftigter gearbeitet werden soll.

Fazit: In immer mehr Berliner Betrieben sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Der Beschäftigtenanteil dieser Gruppe ist innerhalb der letzten Jahre deutlich gestiegen. Angesichts dieser Entwicklung war davon auszugehen, dass Konzepte, die ein al-

ters- und altersgerechtes Arbeiten in den Betrieben ermöglichen, immer dringlicher werden, um längerfristig die Beschäftigungsfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe zu sichern. In dieser Hinsicht scheint jedoch nicht nur in Berlin Nachholbedarf zu bestehen. Obwohl 2011 drei Viertel der Berliner Betriebe Ältere beschäftigt haben, bietet nach wie vor nur eine Minderheit der Betriebe spezifische Maßnahmen für Ältere an.

4. Atypische Beschäftigung

Das IAB-Betriebspanel beobachtet seit der ersten Welle (1996) nicht nur die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt, sondern auch die einzelner Beschäftigungsformen. Die vorliegenden Zeitreihen weisen für Berlin – wie für Ost- und Westdeutschland – längerfristig eine abnehmende Bedeutung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses zu Gunsten sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse¹⁵ aus. Letzteren werden verschiedene Formen der Teilzeitarbeit¹⁶, befristete Beschäftigung¹⁷ und Leiharbeit zugeordnet. Durch die Schaffung gesetzlicher Grundlagen wurde die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in der jüngeren Vergangenheit begünstigt. Aufgrund der Besonderheiten atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf verschiedene Aspekte wie Beschäftigungsstabilität, soziale Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Rentenversicherung), Einkommenshöhe oder Teilhabechancen (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) werden diese kontrovers bewertet.

4.1 Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Nach Berechnungen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen in Berlin in den vergangenen 15 Jahren stark angestiegen. Eine vergleichbare Entwicklung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Zählte 1996 lediglich gut jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis in Berlin zu den atypischen (22 Prozent), war es 2005 bereits mehr als jedes dritte (34 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse zwar leicht zurückgegangen, liegt aber mit aktuell 39 Prozent weiterhin auf einem hohen Niveau.

Im Hinblick auf die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen bestehen beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft. Generell lässt sich beobachten, dass der Anteil atypischer Beschäftigungsformen in den Dienstleistungsbereichen besonders hoch ist. So können z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck rund zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse als atypisch eingeordnet werden. Im verarbeitenden Gewerbe fällt der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse demgegenüber mit 23 Prozent deutlich kleiner aus. Diese Unterschiede sind seit Mitte der 1990er Jahre konstant geblieben, auch wenn in beiden Wirtschaftssektoren ein deutlicher Anstieg des Flexibilisierungsgrades zu beobachten ist. Die in den letzten Jahren beobachtete Zunahme atypischer Beschäftigungsformen ist somit auch eine Folge der Tertiärisierung der Wirtschaft, d. h. der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors.

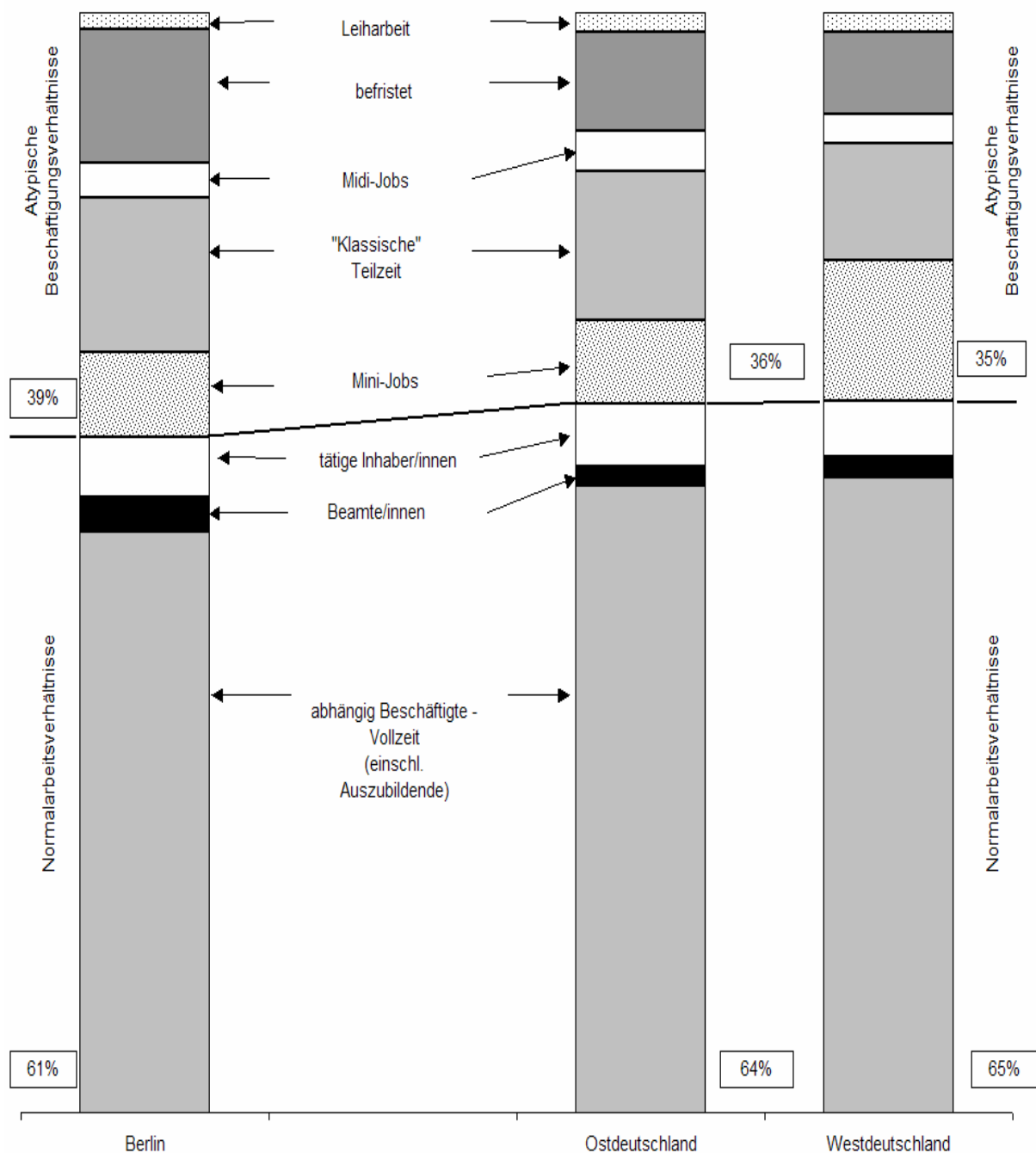
Die folgende Abbildung 10 vermittelt einen Gesamtüberblick darüber, welche Bedeutung den einzelnen Beschäftigungsformen zurzeit in der Berliner Wirtschaft zukommt. Sie weist aus, dass die verschiedenen Formen der Teilzeit – das heißt „klassische“ Teilzeit sowie sogenannte Mini- und Midi-Jobs – unter den atypischen Beschäftigungsformen am stärksten vertreten sind. Unter ihnen hat die „klassische“ Teilzeit das höchste Gewicht. Den zweithöchsten Stellenwert haben befristete Arbeitsverhältnisse. Leiharbeit kommt demgegenüber bislang nur eine marginale Bedeutung zu.

¹⁵ Bei atypischer Beschäftigung handelt es sich um einen Sammelbegriff in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis.

¹⁶ Teilzeitarbeit umfasst geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs, Teilzeit-Midi-Jobs) sowie „klassische“ Teilzeit. Sogenannte „klassische“ Teilzeit wird ohne abgesenkte Sozialbeiträge ausgeübt.

¹⁷ Befristungen beziehen sich sowohl auf ungeforderte als auch geforderte Beschäftigung. Eine Überschneidung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten ist nach Angaben des SOEP eher marginal gegeben.

Abbildung 10:
Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2011 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen wird durch viele Faktoren beeinflusst. Auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit wurde bereits hingewiesen. Atypische Beschäftigung dürfte nicht zuletzt auch mit dem Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten und den spezifischen Erwerbsvorstellungen der Geschlechtergruppen zusammenhängen (Stichwort: Teilzeittätigkeit): In Berlin ist der Anteil atypischer Beschäftigungsformen bei Frauen mit 50 Prozent (Ostdeutschland: 50 Prozent, Westdeutschland: 55 Prozent) mehr als doppelt so hoch wie bei Männern mit 23 Prozent (Ostdeutschland: 18 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent).

4.2 Umfang und Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse

a) Teilzeitbeschäftigung und ihre verschiedenen Formen

Teilzeitbeschäftigung umfasst verschiedene Formen von Beschäftigungsverhältnissen, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)¹⁸, Teilzeit-Midi-Jobs¹⁹ sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. In Berlin gab es 2011 in 69 Prozent aller Betriebe entsprechende Teilzeitbeschäftigte, in Ostdeutschland 65 Prozent und in Westdeutschland 77 Prozent. Auf Teilzeitbeschäftigung entfielen 2011 in Berlin mit 63 Prozent fast zwei Drittel aller zum Stichtag erfassten atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland: 68 Prozent, Westdeutschland: 73 Prozent). Angesichts dieses Gewichtes prägt die Nachfrage nach Teilzeiterwerbsformen die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in überdurchschnittlich hohem Maße.

In der langfristigen Betrachtung zeigt sich eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in Berlin wie in Ost- und Westdeutschland. Die Teilzeitquote – d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (sowohl sozialversicherungspflichtiger als auch nicht sozialversicherungspflichtiger) an allen Beschäftigten – erreichte Mitte 2011 in Berlin 24 Prozent. Sie lag damit um vier Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8:

Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Land	Teilzeitbeschäftigte									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent									
Berlin	17	22	20	23	24	23	27	23	28	24
Mecklenburg-Vorpommern	13	20	19	20	23	22	22	21	26	23
Brandenburg	13	20	19	18	23	21	22	23	24	25
Sachsen-Anhalt	11	20	19	20	22	20	24	23	24	25
Sachsen	14	21	19	20	22	22	24	22	25	24
Thüringen	12	20	19	20	23	21	20	21	23	24
Ostdeutschland	14	20	19	20	23	22	23	22	25	24
Westdeutschland	22	23	22	22	26	25	26	25	28	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Teilzeittätigkeit ist überdurchschnittlich stark in den Dienstleistungsbereichen verbreitet. Spitzenreiter ist das Gesundheits- und Sozialwesen: Hier arbeiten 49 Prozent aller Beschäftigten auf Teilzeitarbeitsplätzen. Demgegenüber lagen die Teilzeitquoten im verarbeitenden Gewerbe wie auch im Baugewerbe mit neun bzw. sieben Prozent deutlich unter dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Teilzeitbeschäftigung wird vor allem von Frauen ausgeübt. So stellen Frauen mehr als drei Viertel (77 Prozent) aller Teilzeitbeschäftigten in Berlin. Der durchschnittliche Umfang einer Teilzeitbeschäftigung betrug in Berlin rund 22 Stunden je Woche (Ostdeutschland: 22 Stunden, Westdeutschland: 18 Stunden).

¹⁸ Zu geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen jene, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die dieser Beschäftigung ausschließlich nachgehen und Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zugleich einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der BA gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Da im IAB-Betriebspanel nach Beschäftigungsverhältnissen gefragt wird, sind beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

¹⁹ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € brutto liegt. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

„Klassische Teilzeit“ dominiert Teilzeitbeschäftigung

Von den in Berliner Betrieben tätigen Teilzeitbeschäftigten entfielen 2011 59 Prozent auf „klassische“ Teilzeittätigkeit. Dies entspricht einem Anteil in Höhe von 14 Prozent an allen Berliner Beschäftigten. Weitere ca. 31 Prozent der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entfielen auf sogenannte Mini-Jobs und 10 Prozent auf Midi-Jobs (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9:

„Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Land	Beschäftigte in „klassischer Teilzeit“									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent									
Berlin	10	12	9	11	13	12	15	12	17	14
Mecklenburg-Vorpommern	10	10	9	9	14	12	13	12	16	14
Brandenburg	10	12	9	8	13	11	11	13	14	15
Sachsen-Anhalt	10	12	10	11	13	11	13	12	13	14
Sachsen	10	12	9	10	14	11	13	12	15	13
Thüringen	10	11	10	10	12	10	10	10	13	14
Ostdeutschland	10	12	9	10	13	11	13	12	15	14
Westdeutschland	9	10	8	8	12	9	12	10	13	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse stagniert

Bei den sogenannten Mini-Jobs, vielfach auch 400-Euro-Jobs genannt, handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Versicherungsgrenze liegen. Zusammen mit den Midi-Jobs wurden sie in der heutigen Form erst im Zuge der sogenannten Hartz-Reformen eingeführt. In Berlin spielen Mini-Jobs eine geringere Rolle als „klassische“ Teilzeit. So ist ihr Anteil an den Beschäftigten mit acht Prozent deutlich kleiner als der Beschäftigtenanteil klassischer Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. .

Gegenüber Westdeutschland fällt der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten deutlich kleiner aus. Dort beläuft sich ihr Anteil auf über die letzten Jahre hinweg konstant bleibende 12 Prozent (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10:

Geringfügig Beschäftigte* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Land	Geringfügig Beschäftigte/Mini-Jobs									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent									
Berlin	7	6	8	7	6	7	7	8	7	8
Mecklenburg-Vorpommern	2	6	7	7	7	6	6	7	6	7
Brandenburg	3	6	7	6	6	6	7	8	7	8
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6	7	7	7	7
Sachsen	4	6	6	5	6	6	7	7	7	7
Thüringen	2	7	7	7	8	7	8	7	8	8
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	6	7	7	7	7
Westdeutschland	12	11	11	11	12	12	12	12	12	12

* Bis 2004 wurden geringfügig Beschäftigte in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst, seit 2005 werden sie gesondert ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Mini-Jobs sind in der Berliner Wirtschaft vor allem in den Dienstleistungsbereichen präsent, wobei allein auf die beiden Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen und übrige Dienstleistungen zusammen die Hälfte dieser Beschäftigungsverhältnisse entfällt. Ver-

gleichsweise bedeutsam sind Mini-Jobs auch für den Berliner Handel, der mit 13 Prozent den drittgrößten Anteil stellt.

Drei Prozent der Beschäftigten üben einen Midi-Job aus

Midi-Jobs, Beschäftigungsverhältnisse, deren Einkommen die 800-Euro-Grenze nicht übersteigt, machen in Berlin drei Prozent der Beschäftigungsverhältnisse aus (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11:

Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland, 2003 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe)

Land	Midi-Jobs								
	Anteil an allen Beschäftigten								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent								
Berlin	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Mecklenburg-Vorpommern	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Brandenburg	3	3	4	4	4	4	3	3	3
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	4	5	5	5	5
Sachsen	4	4	4	4	5	5	3	4	5
Thüringen	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Besonders starke Verbreitung fanden Midi-Jobs 2011 in den übrigen Dienstleistungen: Mit 10 Prozent war der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse hier mehr als dreimal so hoch wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Fast ein Drittel aller Berliner Midi-Jobber war zum Stichtag in den übrigen Dienstleistungen tätig.

b) Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

Im Jahr 2011 gab es in fast jedem fünften Berliner Betrieb befristet Beschäftigte. Der Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten zum 30.6. betrug in Berlin 12 Prozent²⁰ und war damit höher als im Durchschnitt der ostdeutschen (neun Prozent) und der westdeutschen Bundesländer (sieben Prozent). Seit 2006 hat sich der Anteil befristeter an allen Beschäftigungsverhältnissen kaum verändert und bewegt sich zwischen 11 und 12 Prozent. Da in diesem Zeitraum die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin zugenommen hat, ist jedoch die absolute Zahl befristet Beschäftigter von Jahr zu Jahr gestiegen (vgl. Tabelle 12).

²⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Ausbildungsverhältnisse nicht als befristete Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

Tabelle 12:
Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Befristet Beschäftigte									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent									
Berlin	5	7	9	10	12	11	11	11	12	12
Mecklenburg-Vorpommern	9	8	8	10	10	10	9	9	9	10
Brandenburg	6	7	8	7	10	8	8	8	9	9
Sachsen-Anhalt	7	7	7	9	8	8	7	7	7	7
Sachsen	6	7	7	8	8	8	9	9	10	8
Thüringen	7	7	8	7	8	9	9	8	8	8
Ostdeutschland	6	7	8	8	9	9	9	9	9	9
Westdeutschland	3	5	5	6	6	7	7	7	7	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Bei befristeter Beschäftigung bestehen vergleichsweise geringe geschlechterspezifische Unterschiede. 2011 waren in Berlin 52 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen, ein ähnlicher Anteil gilt für Ost- und Westdeutschland. Die Befristungsquote der Frauen beträgt in Berlin 13 Prozent, die der Männer 12 Prozent.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem ein Merkmal des Dienstleistungsgewerbes. Der Anteil der befristet Beschäftigten dieses Bereichs liegt mit 17 Prozent um fünf Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Am höchsten ist der Wert allerdings im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (26 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe sind befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Anteil von sechs bzw. vier Prozent demgegenüber deutlich weniger verbreitet. Insgesamt sind lediglich vier Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse dem verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen.

Mehr als jede zweite Neueinstellung lediglich befristet

Im ersten Halbjahr 2011 stellte fast jeder dritte Berliner Betrieb neues Personal ein (Ostdeutschland: 28 Prozent, Westdeutschland: 30 Prozent). Damit haben in Berlin anteilig mehr Betriebe neu eingestellt als in anderen Bundesländern. In den meisten Fällen stellten die Betriebe jedoch lediglich befristet ein. Insgesamt waren 55 Prozent der im ersten Halbjahr 2011 in Berlin erfolgten Neueinstellungen befristet (Ostdeutschland: 50 Prozent, Westdeutschland: 44 Prozent). 29 Prozent aller Berliner Betriebe, die im ersten Halbjahr 2011 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein.

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2011 endete. Nur etwas weniger als ein Drittel (31 Prozent) der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Weitere 30 Prozent der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für die restlichen 39 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen. Die in Berlin beobachteten Relationen waren in Ost- und Westdeutschland ähnlich.

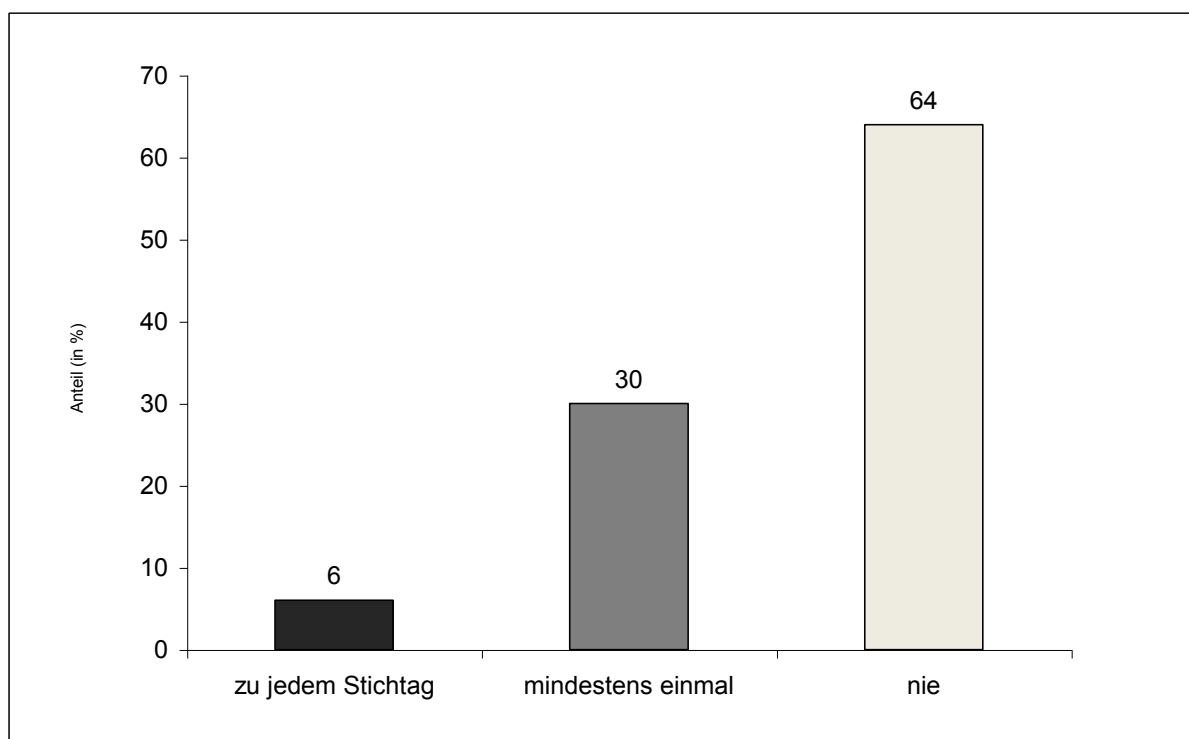
Betriebliche Basis für Befristungen wesentlich breiter als nach stichtagsbezogener Analyse

Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgende jährliche Ermittlung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zum jeweiligen Stichtag Mitte des Jahres gibt Aufschluss über die Verbreitung und Nutzung dieser Beschäftigungsform. Demnach beschäftigten zum 30.6.2011 19 Prozent aller Berliner Betriebe mindestens einen befristet Beschäftigten. Da es möglich ist, dass es sich bei den jährlich zum 30.6. erfassten Nutzerbetrieben nicht um dieselben Betriebe handelt, kann der tatsächliche Kreis der betrieblichen Nutzer durchaus größer sein, als es in der rein stichtagsbezogenen Ermittlung zum Ausdruck kommt. Aufgrund des Panelcha-

racters der Erhebung kann mit Hilfe einer Längsschnittuntersuchung geprüft werden, wie umfangreich der betriebliche Nutzerkreis tatsächlich ist. Mit den vorliegenden Daten wurde eine entsprechende Analyse für den Zeitraum 2005 bis 2010 – und damit sechs Stichtage – durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass in insgesamt 36 Prozent aller Berliner Betriebe an mindestens einem der insgesamt sechs erfassten Stichtage Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen tätig waren. Das sind fast doppelt so viele Betriebe wie in der aktuellen Momentaufnahme zum 30.6.2011. Damit sind Befristungen in der Berliner Wirtschaft stärker verbreitet, als es die bisherigen, nur auf einen einzigen Stichtag bezogenen Angaben vermuten ließen. Für die Mehrheit der Nutzerbetriebe ist allerdings typisch, dass Befristungen nicht zu jedem der sechs betreffenden Stichtage genutzt wurden (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11:
Nutzung befristeter Beschäftigung in Berlin, 2005 bis 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2010

c) Nutzung von Leiharbeit

Seit Erfassung der Leiharbeit im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist in Berlin wie in Ost- und Westdeutschland eine nahezu stetige Zunahme des Anteils von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an den Beschäftigten zu verzeichnen – wenngleich von einem geringen Ausgangsniveau aus. Bis 2003 lag der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Berlin unter ein Prozent. In den Folgejahren ist er schrittweise gestiegen und betrug zum letzten Stichtag 30.6.2011 rund zwei Prozent. Der Anteil von Leiharbeitskräften in Berlin entspricht annähernd den Werten der anderen Bundesländer (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13:
Entwicklung von Leiharbeit, 1998 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Leiharbeit										
	Anteil an allen Beschäftigten										
	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Prozent										
Berlin	0,8	0,8	0,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	0,4	0,7	0,3	0,5	0,6	1,6	1,4	1,2	0,9	1,0	1,3
Brandenburg	0,6	0,7	0,7	0,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,0	1,2	1,5
Sachsen-Anhalt	0,8	0,7	0,6	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7
Sachsen	0,5	0,5	0,5	0,9	1,0	2,3	2,1	2,0	1,6	1,4	2,0
Thüringen	0,4	0,7	0,7	0,8	1,0	2,3	2,9	2,4	1,0	1,5	2,3
Ostdeutschland	0,6	0,7	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,8	1,4	1,5	1,8
Westdeutschland	0,7	0,8	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,2	1,6	1,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2011

Leiharbeit wurde zum Stichtag 30.6.2011 von drei Prozent aller Berliner Betriebe genutzt (Ostdeutschland: drei Prozent, Westdeutschland: vier Prozent) und war damit weniger stark verbreitet als andere atypische Beschäftigungsformen wie z. B. befristete Beschäftigung. Die Branchenbetrachtung zeigt, dass Leiharbeit eine Domäne des produzierenden Gewerbes ist. Im verarbeitenden Gewerbe nutzten 18 Prozent der Betriebe Leiharbeit und im Baugewerbe 14 Prozent. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Dienstleistungsbranchen betrug der entsprechende Anteil lediglich ein Prozent. Mit acht Prozent war zugleich der Beschäftigtenanteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern im verarbeitenden Gewerbe um ein Vielfaches höher als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft.

Die Nutzung von Leiharbeit hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe greifen kaum auf sie zurück (ca. ein Prozent), demgegenüber gut jeder fünfte mittlere Betrieb und mehr als jeder zweite größere Betrieb.

Fazit: Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat sich innerhalb der letzten 15 Jahre auch in Berlin deutlich erhöht. Dieser Anstieg beruht vor allem auf der gewachsenen Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen und in Bereichen des Dienstleistungssektors ausgeübt. Darüber hinaus gewinnen auch befristete Arbeitsverhältnisse zunehmend an Bedeutung. Ein Teil der Berliner Betriebe stellt mittlerweile nur noch befristet ein. Längsschnittuntersuchungen haben gezeigt, dass die betriebliche Nutzung dieser Beschäftigungsform wesentlich verbreiteter ist, als es die bisherigen Befunde vermuten ließen.

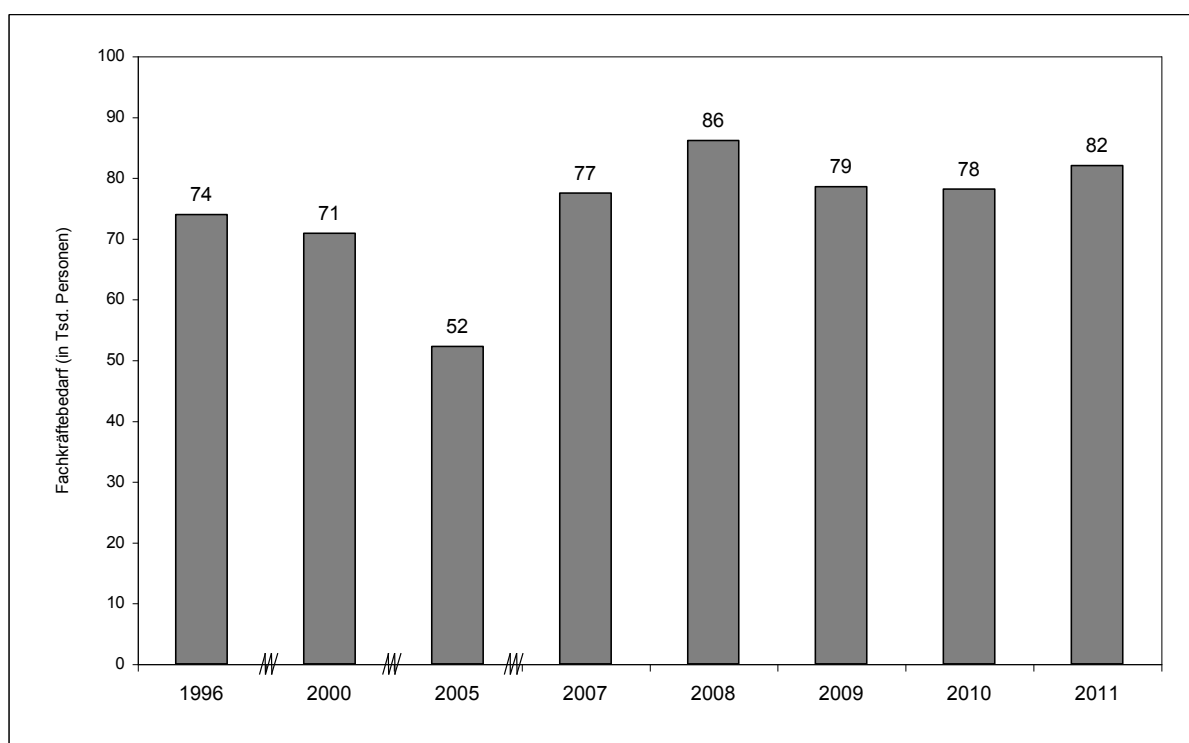
5. Fachkräftebedarf

5.1 Aktuelle Fachkräftesituation

Die kontinuierliche Abfrage von Angaben zum betrieblichen Fachkräftebedarf im IAB-Betriebspanel seit Mitte der 1990er Jahre ermöglicht es, nicht nur die aktuelle Fachkräftesituation zu beschreiben, sondern auch Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen.²¹ Der im IAB-Betriebspanel ausgewiesene Fachkräftebedarf ist kein reiner Zusatzbedarf an Fachkräften. Er umfasst sowohl die erforderliche Wiederbesetzung von Stellen, weil Beschäftigte ausgeschieden sind (Ersatzbedarf), als auch die Neubesetzung von Fachkräftestellen, wenn diese zusätzlich geschaffen wurden (Erweiterungsbedarf). Ein hoher betrieblicher Fachkräftebedarf ist gegeben, wenn die Mobilität der Beschäftigten hoch ist, es also eine hohe Wechselbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, wie es für Phasen guter konjunktureller Entwicklung typisch ist. Wenn gleichzeitig Beschäftigung aufgebaut wird, müssen parallel neu entstandene Arbeitsplätze besetzt werden.

Mit dem Konjunkturaufschwung zwischen 2005 und 2008 hatte sich der Fachkräftebedarf²² auch in Berlin deutlich erhöht. Nach einem Rückgang im Krisenjahr 2009 lag der betriebliche Bedarf an Fachkräften im ersten Halbjahr 2011 fast wieder auf Vorkrisenniveau (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12:
Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Berlin, 1996 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996, 2000, 2005, 2007 bis 2011

²¹ Zur Einschätzung der betrieblichen Fachkräftesituation werden im Rahmen des IAB Betriebspanels verschiedene Befunde der Befragung ausgewertet. Hierzu gehören vor allem: Zahl der erfolgten Neueinstellungen, Zahl der nicht besetzten Stellen und gesuchte Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin. Darüber hinaus wurde in der aktuellen Befragungswelle nach dem voraussichtlichen Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren gefragt.

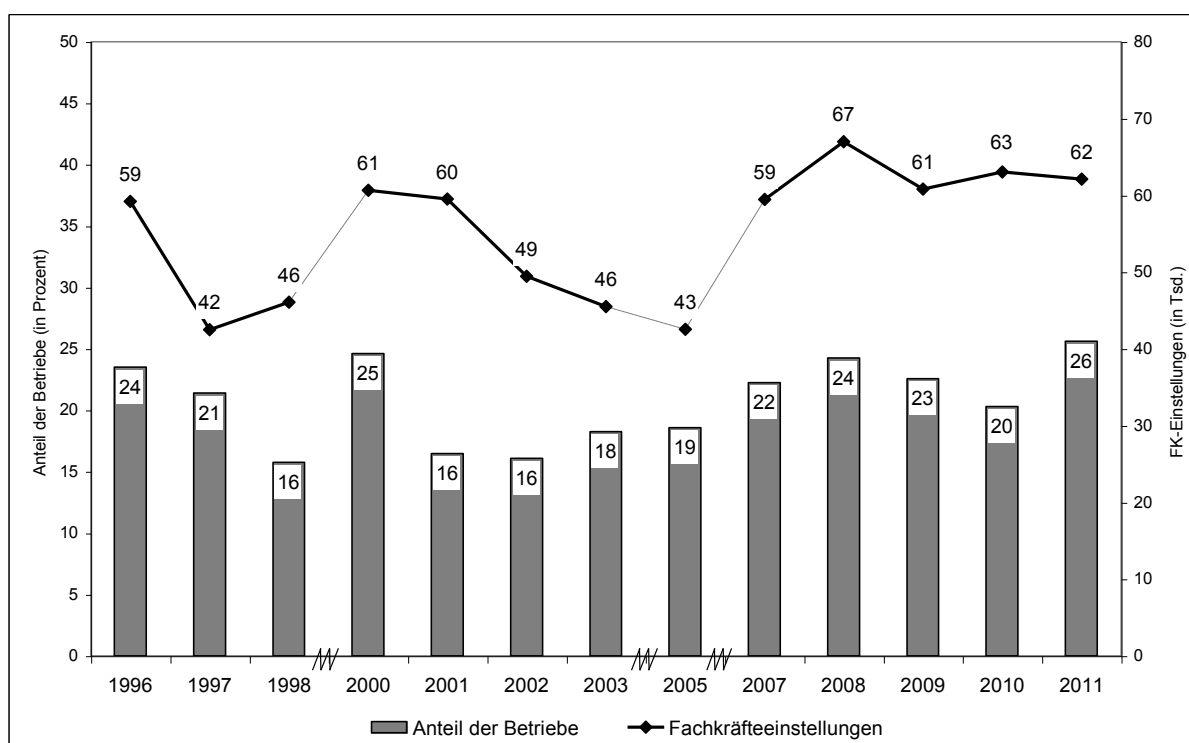
²² Unter „Fachkräftebedarf“ wird nachfolgend die Summe aus eingestellten Fachkräften und nicht besetzten Fachkräftestellen im zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegenden Halbjahr verstanden.

Zahl einstellender Betriebe auf Rekordniveau

Seit dem Jahr 2003 ist der Anteil einstellender Betriebe in Berlin kontinuierlich von Jahr zu Jahr gestiegen. Diese Entwicklung wurde erst 2009 gestoppt. Auch im Folgejahr stellten wiederum weniger Betriebe neues Personal ein als im Jahr zuvor. Im aktuellen Befragungsjahr ist die Zahl einstellender Betriebe demgegenüber wieder gestiegen. Mit 26 Prozent fiel der Anteil einstellender Betriebe so hoch aus wie nie zuvor. Das jüngste Einstellungs-geschehen wurde somit von einer breiten betrieblichen Basis getragen. Trotz der gegenüber den Vorjahren breiteren Einstellungs-basis lag die Zahl der realisierten Neueinstellungen von Fachkräften unter dem Niveau des Vorjahres. Es haben somit zwar mehr Betriebe eingestellt, je einstellendem Betrieb wurden jedoch anscheinend weniger Neueinstellungen vorgenommen als im Vorjahreszeitraum (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13:

Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Einstellungen von Fachkräften und der Zahl eingestellter Fachkräfte, 1996 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)*



* Für die Jahre 1999, 2004 und 2006 liegen keine Daten zur Zahl der Einstellungen von Fachkräften vor.

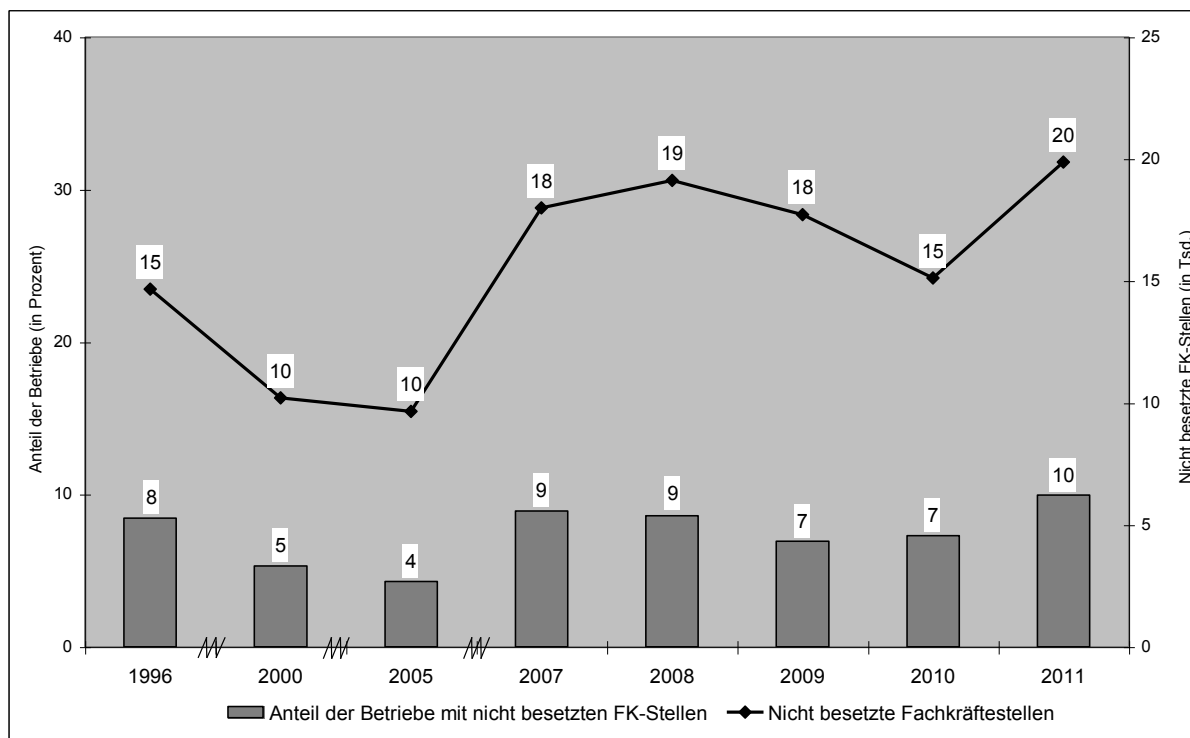
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Besetzungsprobleme haben deutlich zugenommen

Der Blick auf die Zahl der im ersten Halbjahr 2011 angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres noch unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte zeigt, dass ein erheblicher Teil des vorhandenen Stellenpotenzials nicht ausgeschöpft werden konnte. Insgesamt blieben etwa 20 Tsd. angebotene Fachkräftestellen unbesetzt. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es somit schwieriger geworden, vorhandene Stellen zu besetzen. Von Besetzungsproblemen waren insgesamt 10 Prozent aller Berliner Betriebe betroffen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14:

Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Fachkräftestellen und der Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen, 1996 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)*



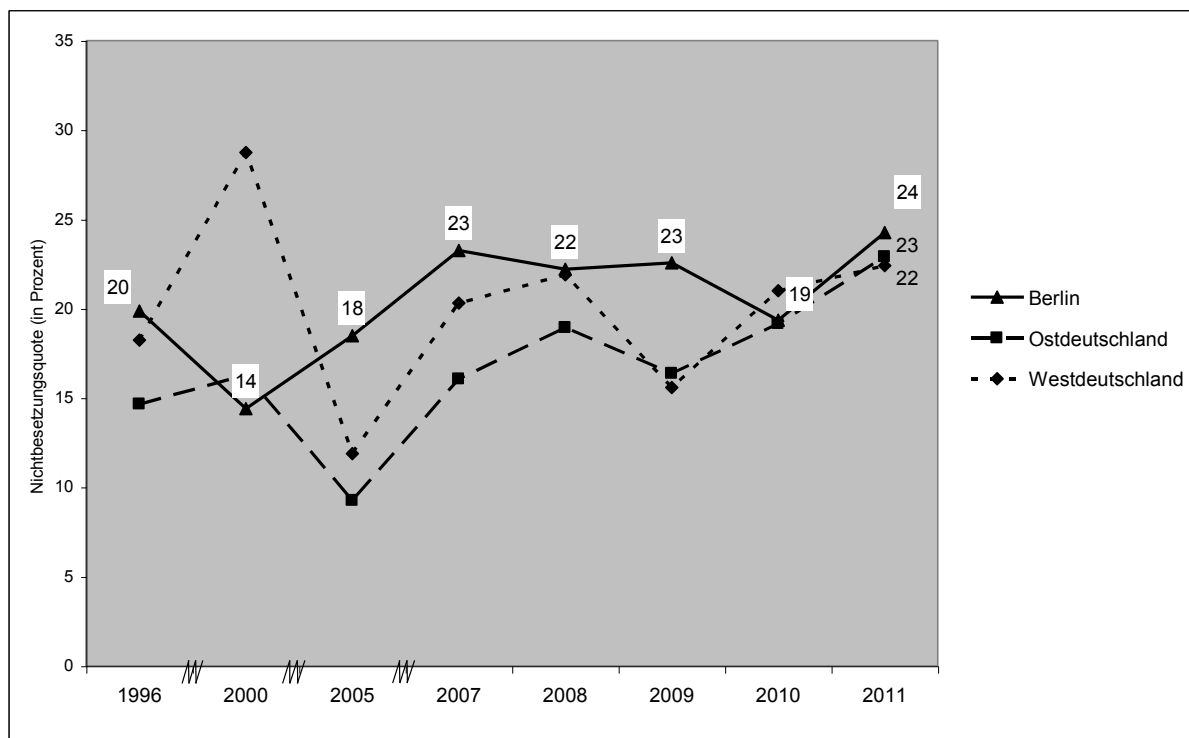
* Für die Jahre 1997 bis 1999, 2001 bis 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Es ist zu berücksichtigen, dass „lediglich“ 30 Prozent aller Betriebe überhaupt Stellen für Fachkräfte angeboten hatten. Demzufolge blieben in rund jedem dritten Betrieb mit angebotenen Fachkräftestellen entsprechende Stellen unbesetzt. Besetzungsprobleme waren somit nicht auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt, sondern betrafen eine erhebliche Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf.

Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte – definiert als Anteil nicht besetzter Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus unbesetzt gebliebene Stellen) – war in den vergangenen Jahren in Berlin teilweise höher als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands. So blieben z. B. im ersten Halbjahr 2009 rund 23 Prozent aller in Berlin angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt, aber nur jeweils 16 Prozent in Ost- und Westdeutschland. Mit der bundesweit wieder einsetzenden Konjunktur im Jahr 2010 erhöhte sich dagegen die Nichtbesetzungsquote in Westdeutschland, während sie in Berlin wieder sank. Im Jahr 2011 verlief die Entwicklung parallel: In Berlin wie auch in anderen Regionen erhöhte sich der Anteil unbesetzt gebliebener Fachkräftestellen gegenüber dem Vorjahreszeitraum, wobei der Anstieg in Berlin mit fünf Prozentpunkten auf nunmehr 24 Prozent am deutlichsten ausfiel. In Berlin wie auch im Durchschnitt Ostdeutschlands ist die Nichtbesetzungsquote damit auf ein Rekordniveau geklettert. In keinem Jahr zuvor war die Quote höher. In Westdeutschland dagegen war die Quote im Jahr 2000 noch höher (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15:
Entwicklung der Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011
(jeweils erstes Halbjahr)*



* Für die Jahre 1997 bis 1999, 2001 bis 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

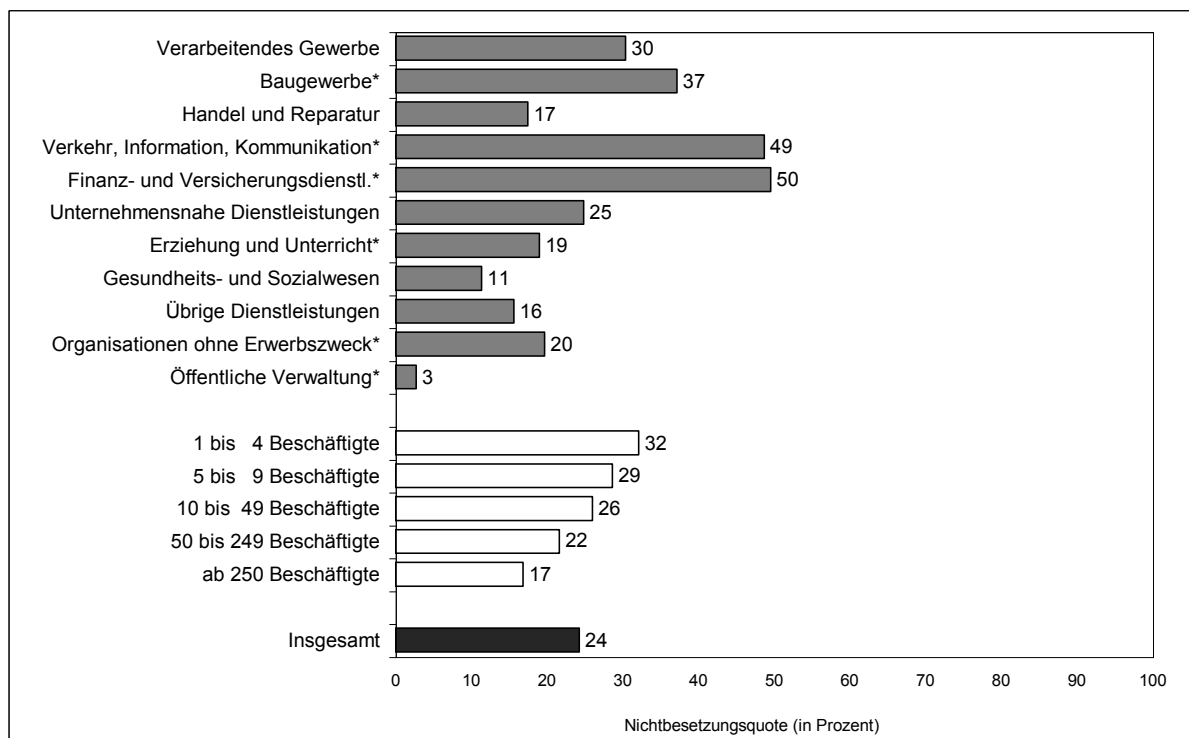
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996, 2000, 2005, 2007 bis 2011

Die Ergebnisse zeigen, dass es der Berliner Wirtschaft weniger gut als im Vorjahreszeitraum gelungen ist, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Die Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben somit zugenommen. Die Berliner Wirtschaft hat mehr Fachkräftestellen angeboten als im Vorjahr, womit sich sowohl die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen als auch die Nichtbesetzungsquote erhöhten.

Fachkräftesituation in den Branchen

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft unterschiedlich stark von den Besetzungsproblemen betroffen waren. Überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten weisen die beiden Bereiche Verkehr, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf: Hier blieb rund jede zweite Stelle unbesetzt. Auffällig ist auch die Situation im Baugewerbe, wo mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen nicht besetzt werden konnte. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung von Fachkräftestellen gehört u. a. die öffentliche Verwaltung. Hier lag die Nichtbesetzungsquote im einstelligen Prozentbereich (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16:
Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2011 (erstes Halbjahr)



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

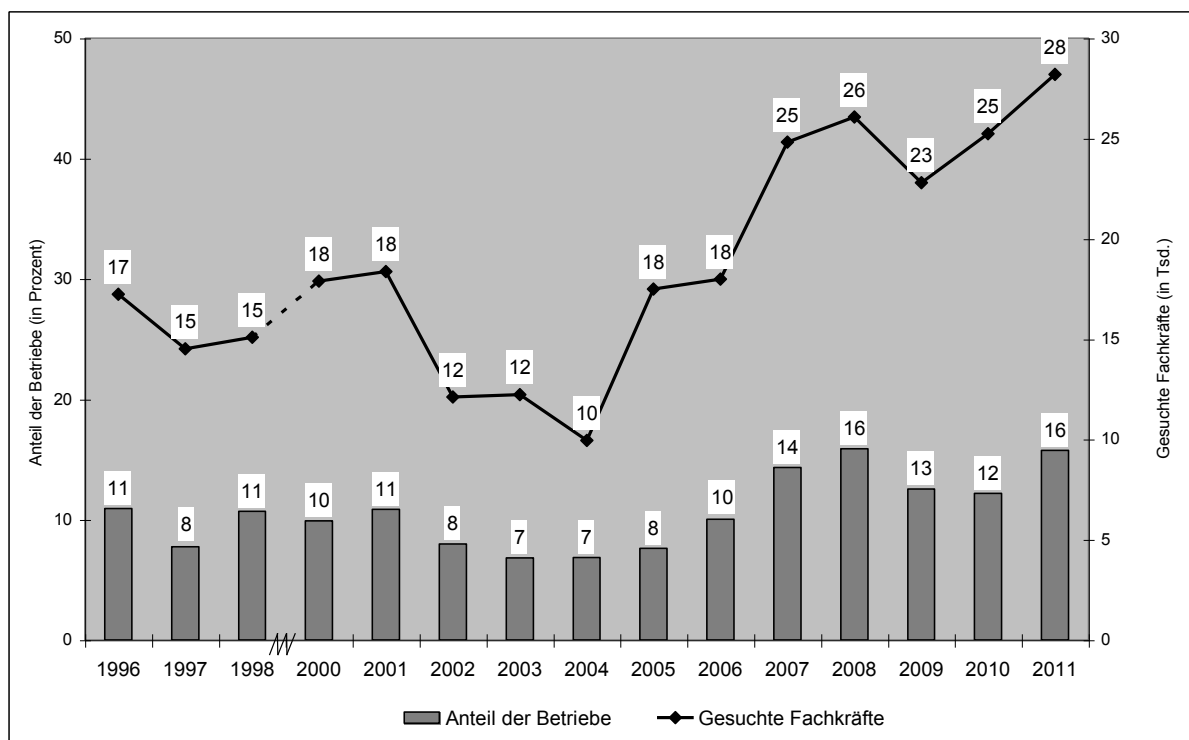
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Die aus den Vorjahren vorliegenden Panelergebnisse zur Besetzung von Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen werden auch in diesem Jahr bestätigt. Wiederum zeigt sich, dass die Besetzungsprobleme mit steigender Betriebsgröße deutlich abnehmen. Die größten Probleme haben nach wie vor Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten (Nichtbesetzungsquote: 32 Prozent). In größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten ist die Situation demgegenüber deutlich entspannter. Gleichwohl hat sich bei diesen die Nichtbesetzungsquote im Vorjahresvergleich von neun auf nunmehr 17 Prozent fast verdoppelt.

Suche nach Fachkräften

Die Zahl der zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesuchten Fachkräfte hat sich seit 2005 – mit Ausnahme des Jahres 2009 – stetig erhöht. 2011 wurden fast dreimal so viele Fachkräfte gesucht wie noch 2004. Das ist der höchste Wert seit Beginn der Beobachtungen. Auch in Ost- und Westdeutschland wurden noch nie so viele Fachkräfte gesucht wie Mitte 2011. Auch der Anteil der Betriebe mit Fachkräftesuche ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen und erreichte das Niveau des Jahres 2008 (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17:
Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Berlin, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils 30. Juni)*



* Für das Jahr 1999 liegen keine Daten vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Bei den gesuchten Fachkräften ist es von Interesse, in welchem Umfang und in welcher Relation beide Teilgruppen der Fachkräfte – Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre einerseits und Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits – gesucht werden. Von allen gesuchten Fachkräften in Berlin entfielen 70 Prozent auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 30 Prozent auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Gemessen an der Struktur des Beschäftigtenbestandes wurden damit überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht.

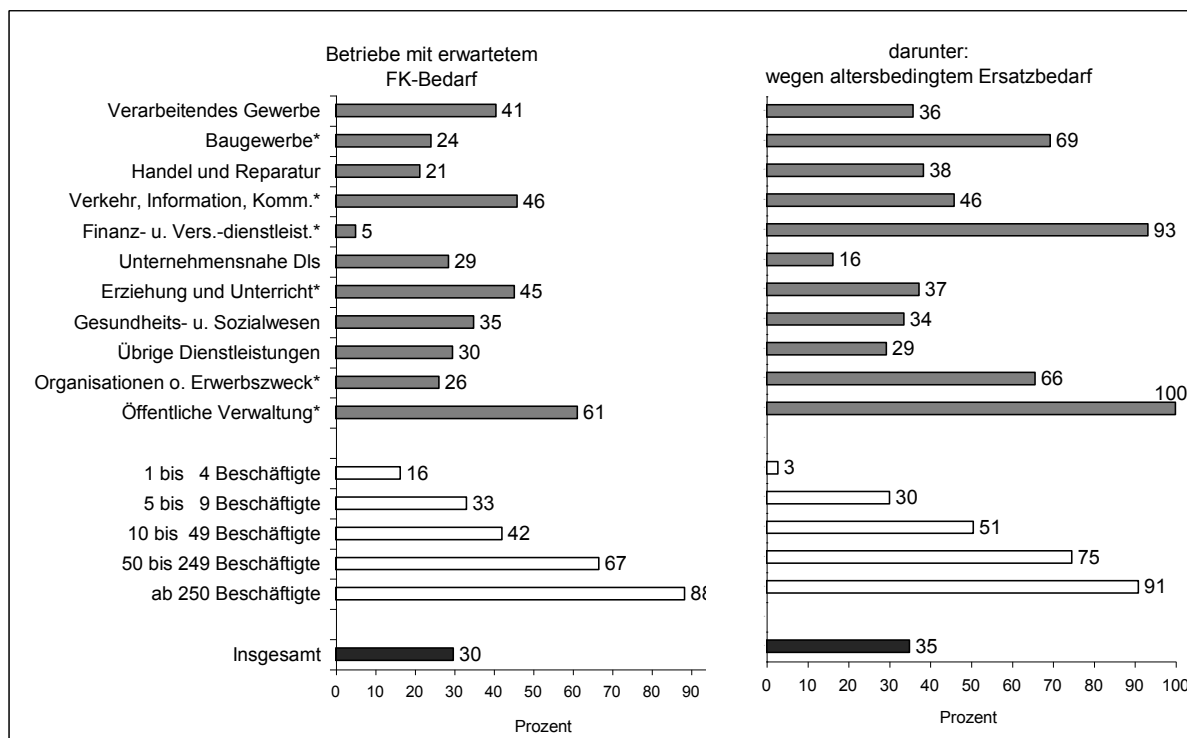
5.2 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den kommenden zwei Jahren

Die bisherigen Ausführungen zeigten, dass sich die Nachfrage nach Fachkräften gegenüber den Vorjahren erhöht hat. Gleichzeitig sind die Herausforderungen für erfolgreiche Stellenbesetzungen gestiegen. Wie gehen die Betriebe mit der Situation schwieriger werdender Stellenbesetzungen um und welche Strategien entwickeln sie, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken? Vor dem Hintergrund dieses Interesses wurden die Betriebe im IAB-Betriebspanel 2011 gebeten, Einschätzungen zu ihrem Fachkräftebedarf für die nächsten beiden Jahre zu treffen. Des Weiteren werden im IAB-Betriebspanel Informationen darüber erhoben, ob die Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren Probleme erwarten, geeignete Bewerber zu finden, und worauf die befürchteten Probleme aus ihrer Sicht zurückzuführen sind.

Rund 30 Prozent der Berliner Betriebe beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu zu besetzen. Der Anteil von Betrieben mit erwarteten Neubesetzungen ist im Bereich Erziehung/Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung, im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation überdurchschnittlich hoch. Den mit Abstand geringsten Anteil weist demgegenüber die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18:

Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren, darunter altersbedingt, in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2011



* 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 2011

Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist nicht nur konjunkturell bedingt. Er wird auch dadurch verstärkt, dass aufgrund demografischer Veränderungen ein größerer Teil der Beschäftigten altersbedingt aus dem Betrieb ausscheidet bzw. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselt als in früheren Jahren. Beide Prozesse bestimmen den Ersatzbedarf in den Betrieben. Gerade altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften ist eine Information, die den Betrieben relativ frühzeitig vorliegt, so dass Betriebe auf diese Situation vorausschauend reagieren können. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels geht mehr als jeder dritte Berliner Betrieb (Ostdeutschland: 45 Prozent, Westdeutschland: 38 Prozent), der in den nächsten zwei Jahren Neubesetzungen von Stellen für Fachkräfte erwartet, davon aus, dass Beschäftigte altersbedingt ausscheiden bzw. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln werden.²³ In diesen Betrieben ist also bereits jetzt klar, dass Stellen für Fachkräfte wieder besetzt werden müssen. In den letzten Jahren sind stark besetzte Jahrgänge in die Gruppe älterer Beschäftigter über 50 Jahre gewachsen und haben zu einem deutlichen Anstieg dieser Altersgruppe an allen Beschäftigten geführt. Mit dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten dieser Altersgruppe aus der Erwerbstätigkeit dürfte in absehbarer Zeit auch der Ersatzbedarf an Fachkräften erheblich zunehmen.

In Branchen, in denen ein hoher Anteil von Betrieben Neubesetzungen von Fachkräftestellen erwartet, gibt es in der Regel auch einen hohen Anteil von Betrieben, die Stellen auch wegen des altersbedingten Ausscheidens von Fachkräften neu besetzen müssen. Erwartungsgemäß ist der Anteil älterer Beschäftigter insbesondere in diesen Branchen mit Anteilen von teilweise deutlich über 30 Prozent bzw. sogar über 40 Prozent überdurchschnittlich hoch, wie etwa im Falle der öffentlichen Verwaltung (vgl. Kapitel „Altersstruktur der Beschäftigten“).

²³ Zur Anzahl altersbedingt ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im IAB-Betriebspanel keine Angaben erhoben.

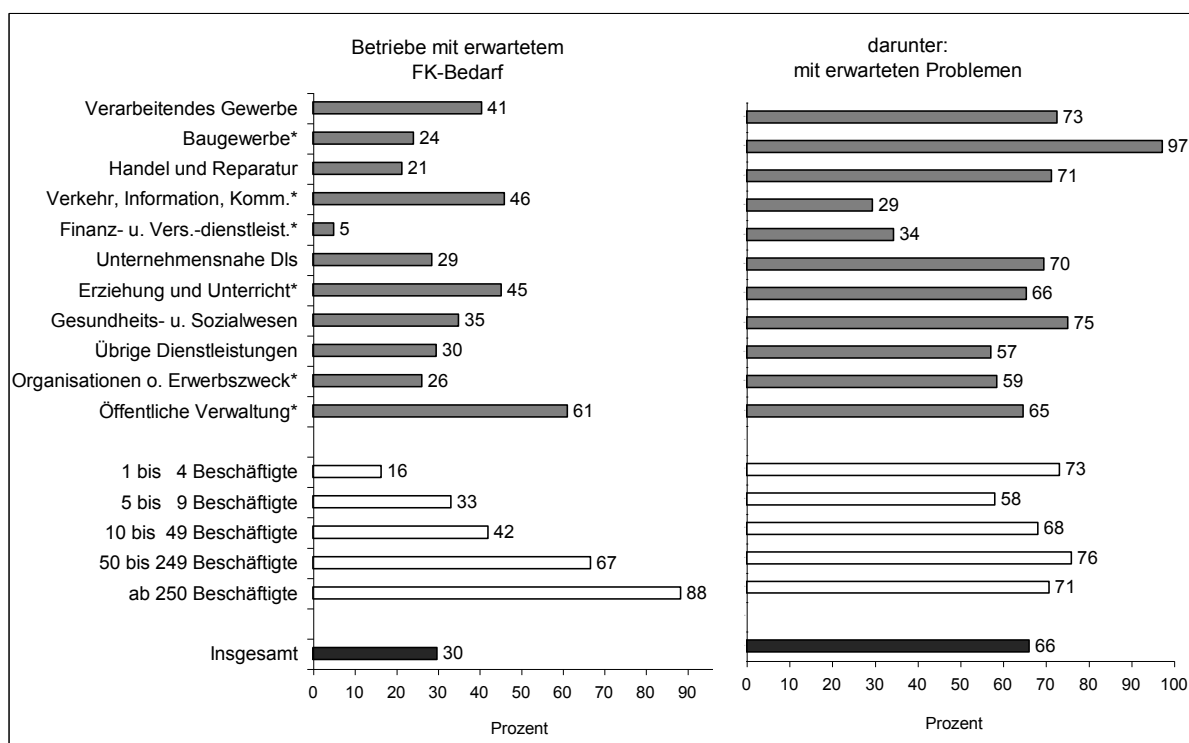
Mit steigender Betriebsgröße steigt zum einen der Anteil der Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren Fachkräfte einstellen wollen. Zum anderen spielt der altersbedingte Ersatzbedarf in größeren Betrieben eine deutlich stärkere Rolle als in kleineren.

5.3 Erwartete Probleme der Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe

Zum Befragungszeitpunkt rechneten zwei Drittel der Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf mit Problemen, geeignete Bewerber zu finden. Die gegenwärtig sehr skeptische Sicht der Betriebe hinsichtlich erwarteter Besetzungsschwierigkeiten wird sicherlich auch von dem bestehenden Erfahrungshintergrund aus der Vergangenheit beeinflusst. Im ersten Halbjahr 2011 war es für die Betriebe schwieriger, ihren Fachkräftebedarf zu decken als in früheren Jahren. Innerhalb dieses Zeitraums haben sich die Nichtbesetzungsquoten in vielen Branchen erhöht, ebenso in den Betrieben aller Größenklassen. Während jedoch die aktuellen Nichtbesetzungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen stark differieren, d. h. die gegenwärtigen Besetzungserfolge in den einzelnen Bereichen unterschiedlich ausfallen, zeigt sich inzwischen ein relativ einheitliches Bild, wenn die Betriebe nach zukünftigen Problemen gefragt werden. So rechnen in jeder Branche und in jeder Betriebsgrößenklasse – mit Ausnahme der beiden Branchen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen – jeweils deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe mit Problemen bei der Stellenbesetzung. Die größten Befürchtungen bestehen im Baugewerbe: Hier rechnet nahezu jeder Betrieb, der in den nächsten zwei Jahren Fachkräfte neu einstellen möchte, mit Problemen (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19:

Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf in den nächsten zwei Jahren und erwarteten Problemen bei der Stellenbesetzung in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2011



* 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 2011

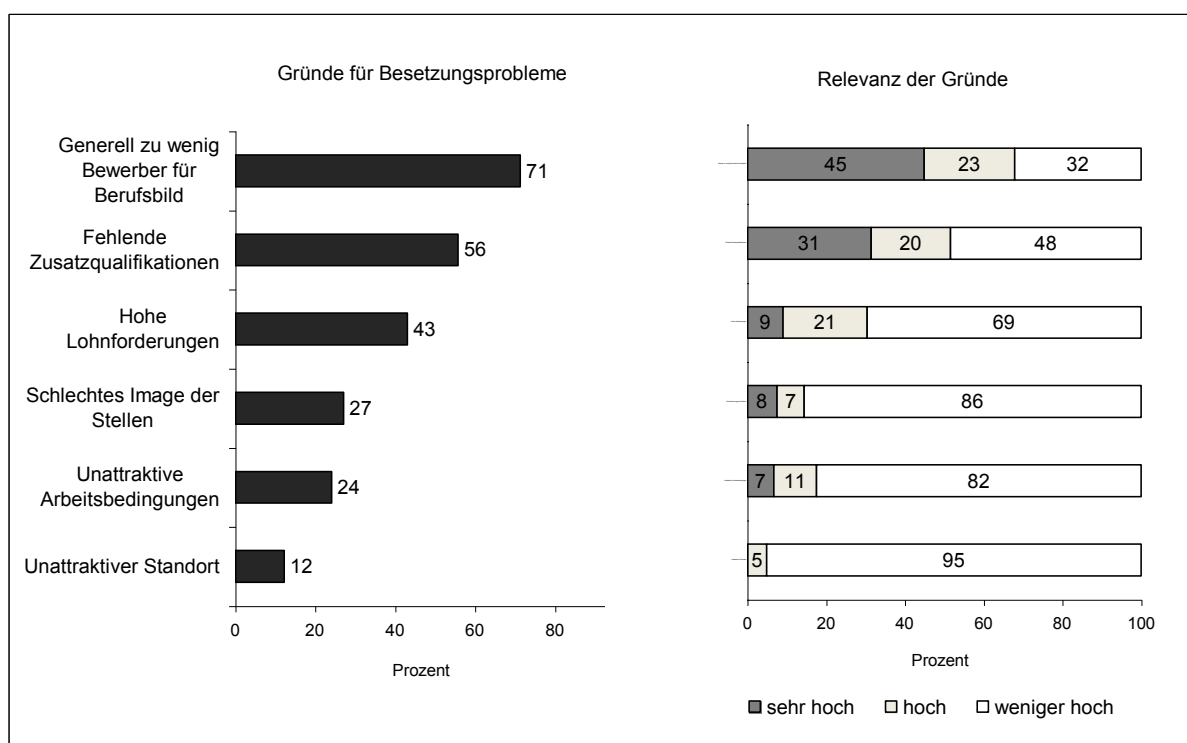
Die relativ einheitliche betriebliche Problemsicht dürfte nicht nur mit den bisherigen Erfahrungen bei der Stellenbesetzung zusammenhängen, sondern möglicherweise auch mit einer gestiegenen Sensibilisierung der Betriebe hinsichtlich der Fachkräfteproblematik, auch vor dem Hintergrund öffentlich geführter Diskussionen zum Thema Fachkräfte und Fachkräftemangel.

Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern befürchtet

Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen befürchten, wurden gebeten, anhand einer Liste von sieben Gründen zu sagen, warum sie Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten. Darüber hinaus gaben die Betriebe an, ob die einzelnen Gründe die Stellenbesetzung voraussichtlich „sehr stark“, „stark“ oder „weniger stark“ erschweren werden. Zu den abgefragten Gründen zählten das generelle Fehlen von Bewerbern und Bewerberinnen, das Fehlen nachgefragter spezifischer Zusatzqualifikationen, das schlechte Stellenimage, unattraktive Arbeitsbedingungen, zu hohe Lohnforderungen sowie unattraktiver Standort. Diese Gründe lassen sich danach unterscheiden, in welchem Maße sie von den Betrieben selbst beeinflussbar, d. h. externer oder betriebspezifischer Natur sind. Zu den externen bzw. kaum vom Betrieb selbst beeinflussbaren Problemen zählen ein Mangel an Bewerbern und Bewerberinnen für das gesuchte Berufsbild bzw. an solchen, die über erforderliche spezifische Zusatzqualifikationen verfügen. Diese lassen sich nur bedingt vom Betrieb beeinflussen. Betriebspezifische Faktoren wie Stellenimage, Arbeitsbedingungen sowie die Höhe von Löhnen und Gehältern können die Betriebe in den Verhandlungen mit den Bewerbern und Bewerberinnen dagegen prinzipiell beeinflussen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20:

Gründe für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren in Berlin (Mehrfachnennungen möglich) und Relevanz der Gründe



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

An der Spitze der betrieblichen Nennungen steht die Befürchtung, dass es für die in den nächsten zwei Jahren zu besetzenden Stellen zu wenige Bewerber und Bewerberinnen geben wird. Fast drei Viertel der Betriebe in Berlin, die Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, trafen diese Einschätzung (Ostdeutschland: 69 Prozent, Westdeutschland: 75 Prozent). Mehr als jeder zweite Berliner Betrieb (56 Prozent) geht mit jetzigem Erkenntnisstand davon aus, dass Bewerber und Bewerberinnen mit spezifischen Zusatzqualifikationen schwer zu finden sein werden. Beide Gründe erschweren häufiger als andere genannte Ursachen „stark“ bis „sehr stark“ vorgesehene Stellenbesetzungen. Auch befürchtete, aus Sicht der befragten Betriebe zu hohe Lohnforderungen wurden von 43 Prozent der Berliner Betriebe als Grund für Besetzungsprobleme benannt (Ostdeutschland: 40 Prozent, Westdeutschland: 29 Prozent). Allerdings ist dieser Grund nur für 30 Prozent der Betriebe von „sehr hoher“ bzw. „hoher“ Relevanz. Für die große Mehrheit spielen Lohnfragen somit zwar auch, al-

lerdings eine eher weniger bedeutsame Rolle für die erwarteten Besetzungsprobleme. Etwa jeder vierte Berliner Betrieb mit Fachkräftebedarf begründete seine Befürchtungen mit den unattraktiven Arbeitsbedingungen, jeder achte mit dem als unattraktiv empfundenen Standort des Betriebes. Mehr als jeder vierte Betrieb verwies auf das schlechte Image der zu besetzenden Stellen.²⁴

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass externe Gründe, also ein generelles Fehlen von Bewerbern und Bewerberinnen mit den gesuchten Berufsabschlüssen bzw. fehlende spezifische Zusatzqualifikationen, aus Sicht der Betriebe die Besetzung von Fachkräftestellen in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich stark bis sehr stark erschweren werden. Alle anderen Gründe spielen zwar eine Rolle, sind aber nach betrieblichen Einschätzungen für die Stellenbesetzungen von deutlich geringerer Relevanz.

5.4 Betriebliche Strategien der Deckung des Fachkräftebedarfs

Betriebliche Strategien der Deckung des Fachkräftebedarfs

Betriebliche Entscheidungen, um den Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, hängen in hohem Maße von den konkret in den Betrieben vorhandenen Problemlagen ab. Nachfolgend wird analysiert, ob Betriebe, die Schwierigkeiten bei der zukünftigen Wieder- bzw. Neubesetzung von Stellen für Fachkräfte befürchten, andere Strategien verfolgen als Betriebe, die keine Probleme befürchten.

Die Betriebe wurden gebeten, anhand einer umfangreichen Liste von insgesamt 12 Items anzugeben, welche betrieblichen Strategien sie verfolgen, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Spektrum der abgefragten Strategien ist breit und reicht von innerbetrieblichen personalpolitischen Strategien (wie u. a. forcierte Aus- und Weiterbildung), Strategien zur Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen (wie u. a. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktivere Arbeitsbedingungen), externen Fachkräfteeinsatz (Leiharbeit, Fachkräfte aus dem Ausland) bis zu Außenkontakten und -darstellung des Betriebes (wie u. a. Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern) (vgl. Abbildung 21). Darüber hinaus hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Priorität der Strategien mit „hoch“ bzw. „gering“ einzuschätzen oder anzugeben, dass diese „keine Rolle spielen“.

Abbildung 21:
Betriebliche Strategien der Sicherung des Fachkräftebedarfs

Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen	Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen	Externer Fachkräfteeinsatz	Außenkontakte und Außendarstellung
- Forcierte betriebliche Ausbildung	- Höhere Löhne	- Einsatz von Leiharbeit	- Kooperation mit Schulen und Hochschulen
- Forcierte betriebliche Weiterbildung	- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland	- Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern
- Längerfristige Personalentwicklung	- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen		- Werben durch Öffentlichkeitsarbeit
- Ältere Fachkräfte länger halten			

Die genannten Strategien sind nicht nur für die Betriebe relevant, die in den kommenden zwei Jahren von zu besetzenden Fachkräftestellen ausgehen. Sie sind letztlich für alle Betriebe von Bedeutung, in denen Fachkräfte tätig sind. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass im Durchschnitt 82 Prozent aller Berliner Betriebe mit Fachkräften mindestens eine der genannten Strategien für sich als relevant erachten (Ostdeutschland: 84 Prozent, Westdeutschland: 85 Prozent). Der Stellenwert der Strategien hängt mit den Einschätzungen der

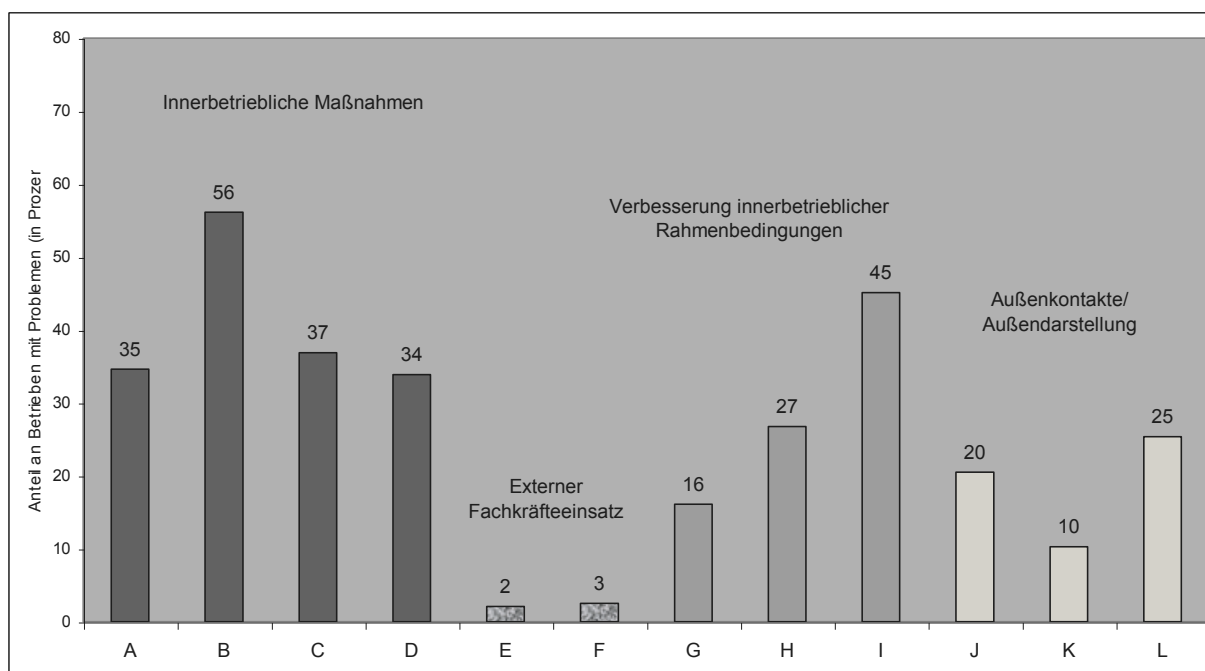
²⁴ Rund 20 Prozent der Nennungen entfielen auf „sonstige“, nicht weiter spezifizierte Gründe.

Betriebe hinsichtlich des erwarteten Fachkräftebedarfs zusammen. Während für rund drei Viertel der Berliner Betriebe, die derzeit keinen Fachkräftebedarf haben, mindestens eine der Strategien von Bedeutung ist, sind diese für über 80 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf und für fast alle Betriebe, die Probleme bei geplanten Stellenbesetzungen erwarten, relevant. Die Befragungsergebnisse belegen somit, dass Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren bei voraussichtlichen Stellenbesetzungen Probleme befürchten, deutlich häufiger als andere Betriebe den abgefragten Strategien Bedeutung beimessen – sowohl hinsichtlich innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen, der Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen, der Einstellung von Fachkräften von außen als auch hinsichtlich der Außenkontakte und Außendarstellung.

Nachfolgend werden die betrieblichen Strategien betrachtet, die nach eigener Aussage der Betriebe von „hoher Bedeutung“ sind, wenn Betriebe Probleme bei der Besetzung von Fachkräftenstellen in den kommenden zwei Jahren erwarten. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Abstand am häufigsten genannt wurde. Diese Strategie ist für mehr als jeden zweiten Berliner Betrieb mit befürchteten Stellenbesetzungsproblemen von hoher Bedeutung, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Auf dem zweiten Platz steht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Für 45 Prozent der Betriebe hat dieser Faktor eine hohe Bedeutung bei der Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs. Auf den weiteren Plätzen folgen etwa gleichrangig die Intensivierung der eigenen Ausbildungsanstrengungen, die spezifische Personalentwicklung sowie das Bemühen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Diese drei genannten Strategien haben für jeweils rund ein Drittel der Betriebe eine hohe Bedeutung. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erachtet etwa jeder vierte Betrieb als wichtig. Die Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, ist deutlich seltener gegeben. Für 16 Prozent der Betriebe käme dies in Frage. Die mit Abstand am seltensten genannten Strategien sind der Einsatz von Leiharbeit sowie das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22:

Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren und erwarteten Problemen in Berlin



A	Ausbildung	D	Ältere länger halten	G	Löhne	J	Kooperation mit Schulen
B	Weiterbildung	E	Leiharbeit	H	Beruf/Familie	K	Kooperation mit Kammern
C	Personalentwicklung	F	Ausland	I	Arbeitsbedingungen	L	Öffentlichkeitsarbeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

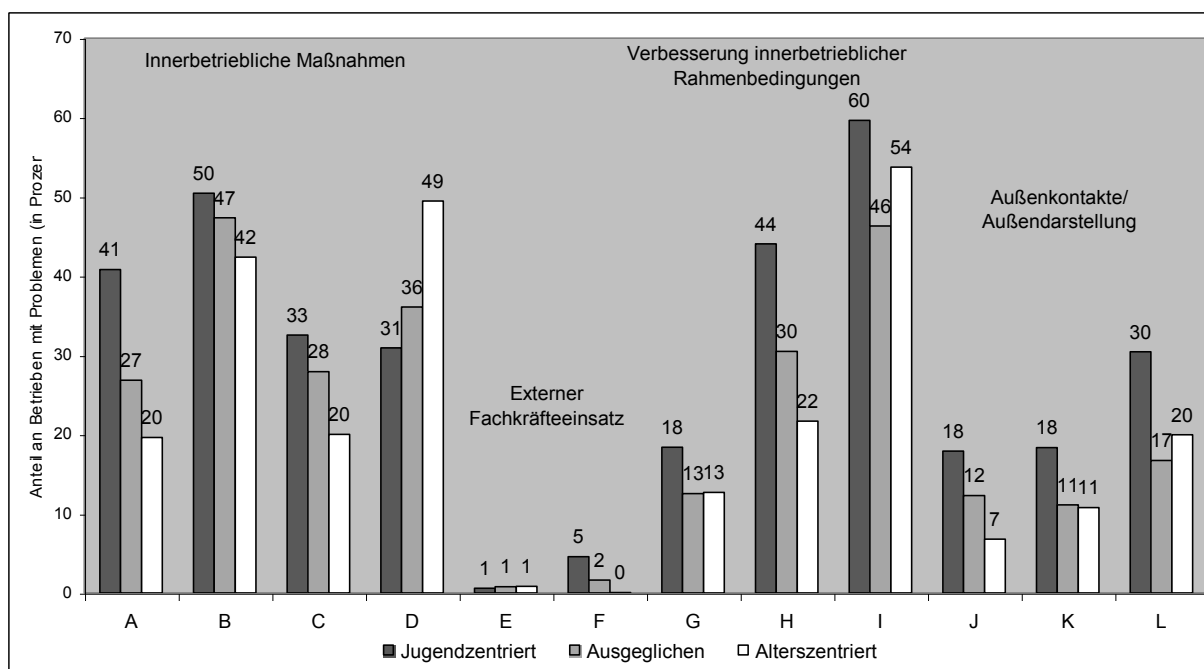
Lösungsstrategien nach dem Alter der Belegschaften

Betriebe mit jüngeren Belegschaften signalisierten häufiger als Betriebe mit älteren Beschäftigten für die kommenden zwei Jahre Fachkräftebedarf (36 zu 23 Prozent). Wenn Stellenbesetzungen geplant sind, dann gehen sie allerdings fast gleichermaßen von Problemen bei ihren geplanten Stellenbesetzungen aus. Bei Betrieben mit eher jungen Belegschaften rechnen 69 Prozent mit Problemen bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. Bei Betrieben mit eher älteren Belegschaften beträgt der entsprechende Anteil sogar 78 Prozent.

Die folgende Abbildung 23 zeigt, dass jugendzentrierte Betriebe auf die befürchteten Stellenbesetzungsprobleme zum Teil mit anderen Strategien reagieren wollen als alterszentrierte Betriebe.²⁵ So messen z. B. deutlich mehr jugendzentrierte Betriebe der eigenen Ausbildung eine hohe Bedeutung zu als alterszentrierte Betriebe. Nicht überraschend wollen Letztere demgegenüber die vorhandenen Potenziale im Betrieb noch stärker nutzen als Erstere: Rund die Hälfte der alterszentrierten Betriebe will ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Betrieb halten. Generell fällt auf, dass von Betrieben mit jüngeren Belegschaften fast alle abgefragten Strategien, die für die Betriebe von hoher Bedeutung sind, deutlich häufiger genannt wurden als von Betrieben mit ausgeglichener bzw. älterer Belegschaft.

Abbildung 23:

Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren und befürchteten Stellenbesetzungsproblemen nach dem Alter der Belegschaften in Berlin



A Ausbildung

B Weiterbildung

C Personalentwicklung

D Ältere länger halten

E Leiharbeit

F Ausland

G Löhne

H Beruf/Familie

I Arbeitsbedingungen

J Kooperation mit Schulen

K Kooperation mit Kammern

L Öffentlichkeitsarbeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Fazit: Die Nachfrage der Berliner Wirtschaft nach Fachkräften war so hoch wie noch nie. Die Zahl der im Beobachtungszeitraum eingestellten Fachkräfte erreichte einen Höchstwert. Mit der gestiegenen Nachfrage haben zugleich die Probleme zugenommen, freie Fachkräftestellen zu besetzen. Die Besetzungsprobleme waren in einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Größeren Betrieben ist es auch weiterhin besser als kleineren Betrieben gelungen, wenn auch mit zunehmenden Schwierigkeiten, freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Auch für die kommenden zwei Jahre zeichnet sich eine hohe Nachfrage nach Fachkräften ab. Die Realisierung der damit verbundenen Wachstums- und Be-

²⁵ Betriebe mit hohen Anteilen jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten als jugendzentrierte, Betriebe mit hohen Anteilen Älterer als alterszentrierte Betriebe. Die übrigen werden als ausgeglichene Betriebe bezeichnet (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3).

schäftigungspotenziale wird vom Erfolg bei der Stellenbesetzung abhängen. In dieser Hinsicht werden von der großen Mehrheit der Betriebe erhebliche Probleme befürchtet.

6. Betriebliche Ausbildung

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

In Berlin wie auch in anderen Bundesländern war die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger viele Jahre deutlich höher als das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Betriebe konnten aus einer Vielzahl von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern auswählen. Zahlreiche überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsplätze ergänzten das betriebliche Lehrstellenangebot. Mit der seit einigen Jahren stetig sinkenden Schulabgängerzahl hat sich die Lage auf dem Berliner Ausbildungsmarkt allerdings zunehmend verändert. Die Möglichkeiten der Betriebe, für angebotene Ausbildungsplätze aus einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern auswählen zu können, sind im Vergleich zu früheren Jahren deutlich geringer geworden.

Etwa jeder zweite Berliner Betrieb ist ausbildungsberechtigt

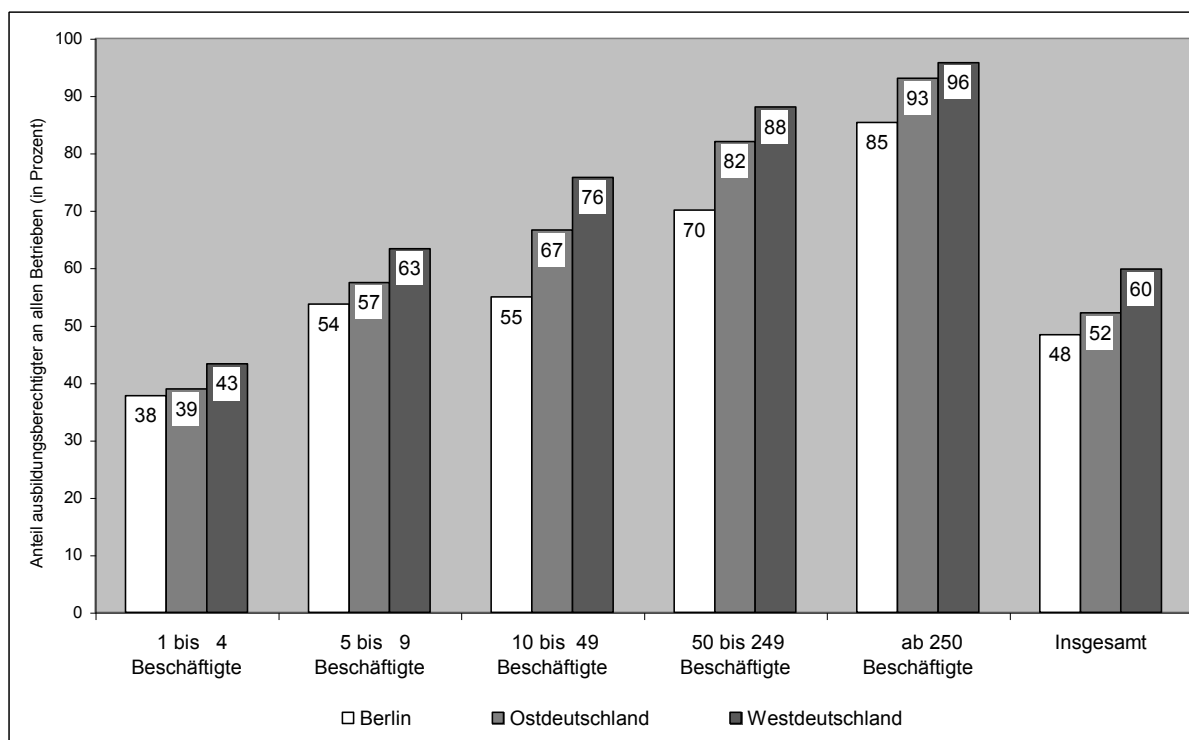
Die Möglichkeiten der Wirtschaft, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, ist – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen und -abgängern – von bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen abhängig. Um überhaupt ausbilden zu dürfen, müssen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und Ausbilderinnen in den Betrieben vorhanden sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein. Das Vorhandensein dieser Faktoren berechtigt zur eigenen Ausbildung und wird durch die zuständigen Kammern geprüft. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird daher regelmäßig erhoben, wie viele Betriebe überhaupt ausbildungsberechtigt sind.²⁶ In Berlin verfügte 2011 weniger als die Hälfte aller Betriebe²⁷ eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Damit sind in Berlin anteilig deutlich weniger Betriebe ausbildungsberechtigt als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands. Die potenzielle betriebliche Ausbildungsbasis in Berlin ist somit deutlich schmaler als in anderen Regionen.

Ein Blick auf den Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in allen hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in Berlin nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe insgesamt, sondern auch in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger ist als in anderen Regionen. Berliner Betriebe verfügen somit insgesamt und in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse weniger häufig als Betriebe in Ost- und Westdeutschland über die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (vgl. Abbildung 24).

²⁶ Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Erfüllt dieser Betrieb/diese Dienststelle die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung? Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte.“

²⁷ Als Betriebe gelten dem methodischen Konzept des IAB-Betriebspanels entsprechend nur Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Abbildung 24:
Ausbildungsberechtigte Betriebe in Berlin, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

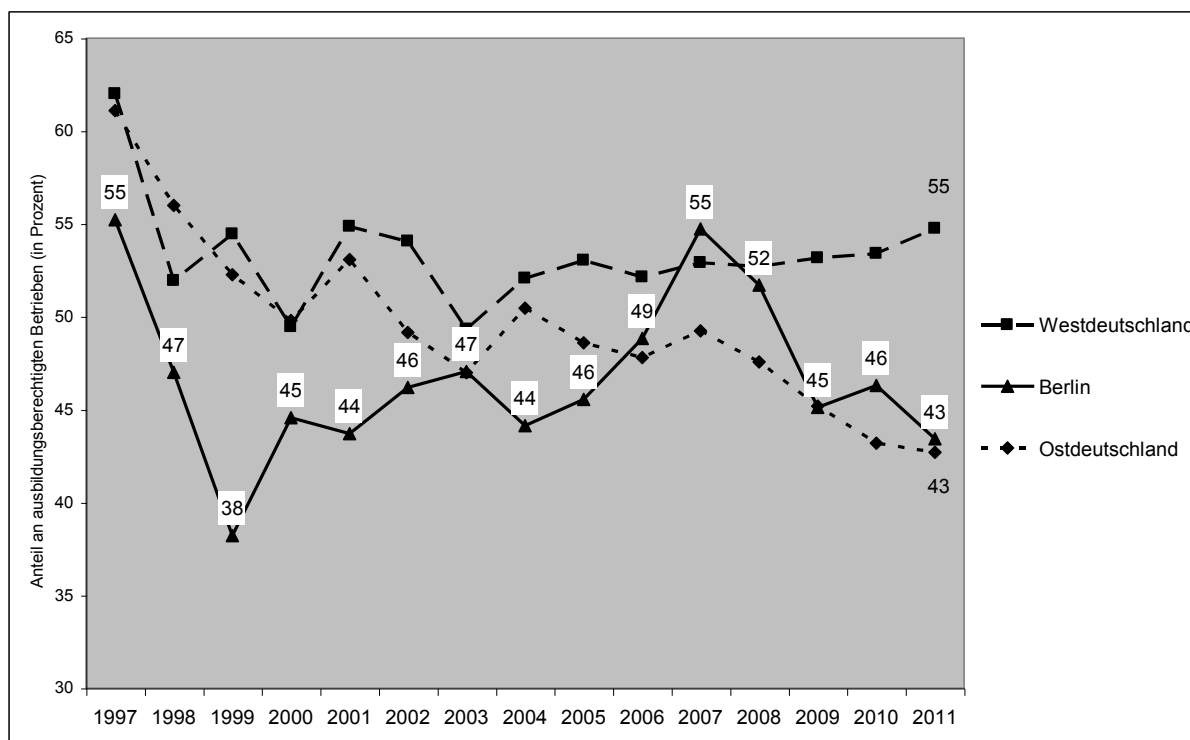
Ausbildungsbeteiligung in Berlin rückläufig

Ausbildungsberechtigte Betriebe bilden die Basis der beruflichen Ausbildung im dualen System und stecken den betrieblichen Rahmen für Ausbildungsleistungen ab. Wie oben beschrieben, ist diese Basis in Berlin kleiner als in anderen Regionen. Wie viele der formal berechtigten Betriebe bildeten im Befragungsjahr 2011 aus? Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Berlin bildeten 43 Prozent aus. Die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung²⁸ in Berlin ist damit nicht nur gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen, sondern lag auch wie die der ostdeutschen Betriebe insgesamt deutlich unter der Beteiligung westdeutscher Betriebe (vgl. Abbildung 25).²⁹

²⁸ Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets die Netto-Ausbildungsbeteiligung, d. h. der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildenden Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint. Im Gegensatz hierzu erfasst die Brutto-Ausbildungsbeteiligung den Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben.

²⁹ Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels weit gefasst. Es werden neben Angaben zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende und für das beginnende Ausbildungsjahr noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

Abbildung 25:
Ausbildungsbeteiligung* der Betriebe in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1997 bis 2011



* Ausbildungsbeteiligung = Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben

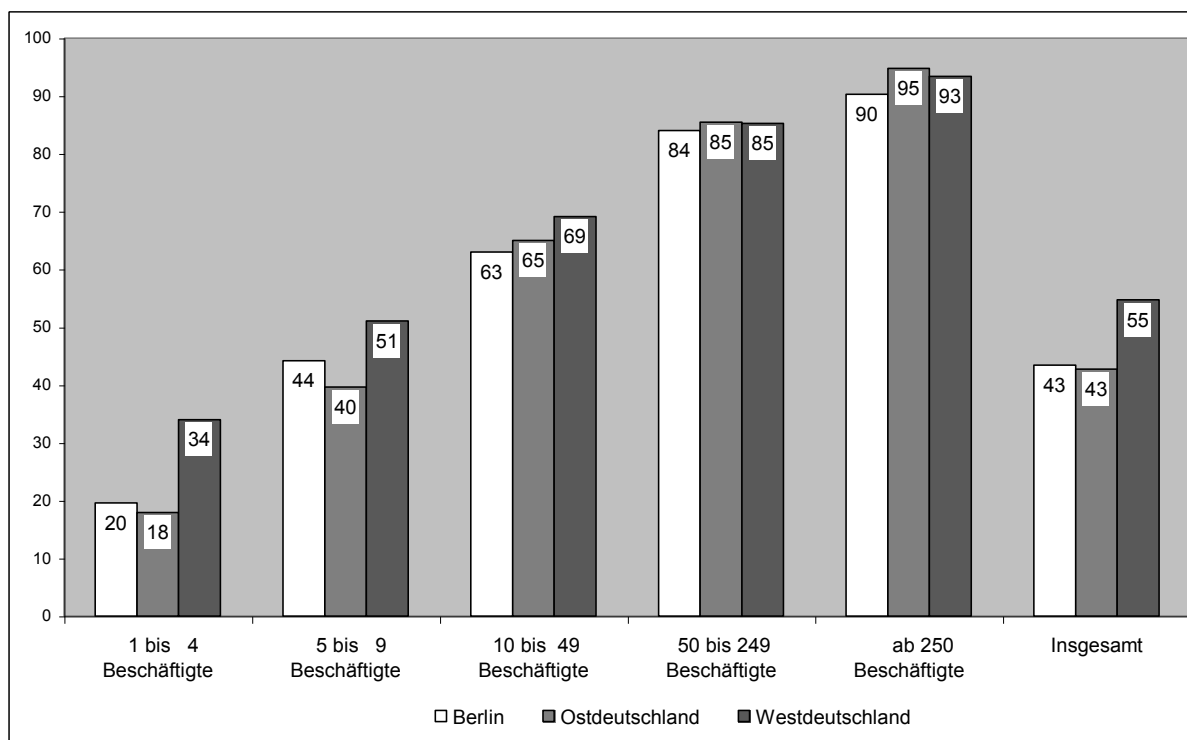
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2011

Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – wird somit in Berlin wie auch in Ostdeutschland insgesamt weit weniger ausgeschöpft als in Westdeutschland. Der in dieser Hinsicht vorhandene Abstand zwischen Berlin und Westdeutschland besteht – mit Ausnahme des Jahres 2007 – seit vielen Jahren. Bereits in den Vorjahren war die Ausbildungsbeteiligung der Berliner Betriebe stets geringer als in Westdeutschland und zumeist auch geringer als in Ostdeutschland. Da die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland im letzten Jahr weiter gestiegen, die Beteiligung in Berlin dagegen gesunken ist, hat sich der Abstand im Jahr 2011 auf 12 Prozentpunkte erhöht.³⁰

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, bilden ausbildungsberechtigte kleinere Betriebe anteilig seltener aus als ausbildungsberechtigte größere Betriebe. Dieser Zusammenhang lässt sich in allen Regionen beobachten. Der regionale Vergleich zeigt allerdings, dass sich insbesondere ausbildungsberechtigte Kleinstbetriebe zu einem vergleichsweise geringeren Anteil an der Ausbildung beteiligen als in Westdeutschland. Demgegenüber erreicht die Ausbildungsbeteiligung in mittleren und größeren Berliner Betrieben ein ähnlich hohes Niveau wie in anderen Regionen (vgl. Abbildung 26).

³⁰ Die in jüngster Zeit tendenziell rückläufige Ausbildungsbeteiligung in Berlin lässt sich teilweise auf die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zurückführen. Vor allem Kleinstbetriebe haben Probleme, Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Ein erheblicher Teil des in diesen Betrieben vorhandenen Angebots an Ausbildungsplätzen wird nicht ausgeschöpft. Im Ergebnis führt dies zu einer Untererfassung des potenziell möglichen Ausbildungsengagements.

Abbildung 26:
Ausbildungsbeteiligung* in Berlin, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, 2011



* Ausbildungsbeteiligung = Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Branchen

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen der Berliner Wirtschaft unterschiedlich hoch. Bei der Interpretation dieser Unterschiede sollte berücksichtigt werden, dass hiermit ausschließlich über die Breite der betrieblichen Ausbildung informiert und damit gezeigt wird, wie stark das vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben in den einzelnen Branchen ausgeschöpft wird. Über die tatsächliche Zahl von damit verbundenen Ausbildungsplätzen gibt die Ausbildungsbeteiligung keine Auskunft. In Berlin erstreckt sich die ermittelte Ausbildungsbeteiligung von 17 Prozent im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck bis hin zu 95 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Im erstgenannten Bereich beteiligt sich somit lediglich eine Minderheit der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung, im letztgenannten dagegen fast ausnahmslos jeder Betrieb bzw. jede Dienststelle. Eine vergleichsweise hohe Ausbildungsquote weist neben der öffentlichen Verwaltung das verarbeitende Gewerbe auf: Mit 58 Prozent liegt die Ausbildungsbeteiligung hier um 15 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert der Berliner Wirtschaft. In allen anderen Branchen bildeten dagegen deutlich weniger ausbildungsberechtigte Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung aus.

Die beobachteten Unterschiede könnten möglicherweise mit den branchenspezifischen Betriebsgrößenstrukturen zusammenhängen. So weisen Branchen mit überdurchschnittlich hoher Ausbildungsbeteiligung einen höheren Anteil größerer und damit potenziell ausbildungsaktiverer Betriebe auf als Branchen mit einer geringen Ausbildungsbeteiligung. Darüber hinaus dürften unterschiedliche Ausbildungstraditionen der einzelnen Bereiche der Wirtschaft sowie die spezifische Bedeutung der eigenen Ausbildung für die Fachkräftegewinnung von Bedeutung für die beobachteten Unterschiede sein. So spielen betrieblich ausgebildete Fachkräfte in einzelnen Branchen eine größere Rolle für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses als in anderen, was sich u. a. an den Anteilen der entsprechenden Arbeitsplätze bzw. den entsprechend qualifizierten Arbeitskräften ablesen lässt.

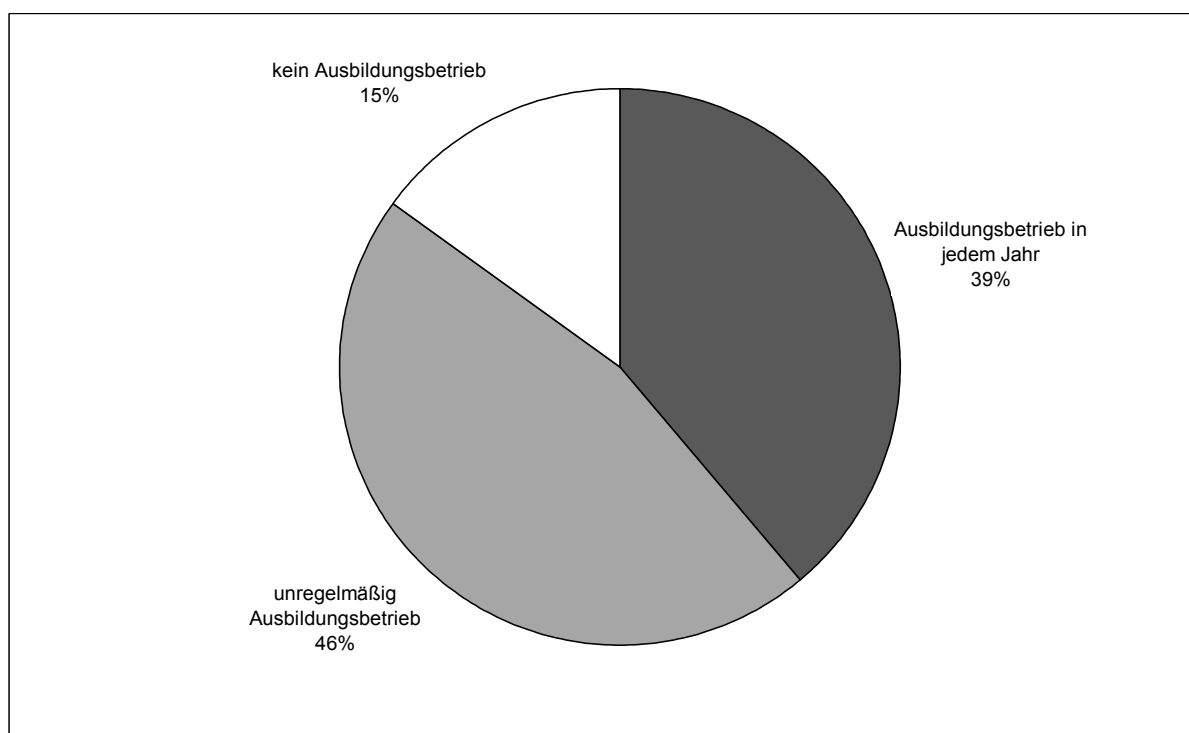
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Längsschnitt³¹

Im Mittelpunkt der Bemühungen, die Ausbildungsbasis zu verbreitern, stehen vor allem jene Betriebe, die berechtigt sind, selbst auszubilden, sich aber aus unterschiedlichen Ursachen nicht an der Ausbildung beteiligen. In den letzten Jahren lag der für das jeweils aktuelle Befragungsjahr ermittelte Anteil dieser Betriebe an den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung in Berlin in jedem Jahr mindestens bei 45 Prozent. Würde sich nur ein Teil dieser ausbildungspassiven Betriebe, so eine mögliche Schlussfolgerung, in der Ausbildung von jungen Frauen und Männern engagieren, könnte die relative Ausbildungsbasis deutlich erweitert werden. Wie Längsschnittuntersuchungen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten im Zeitverlauf gezeigt haben, ist dieser pauschale Schluss jedoch nur mit Einschränkungen zulässig.³² Denn auch wenn sich im Aggregat über alle Betriebe in den letzten Jahren keine Veränderung gezeigt hat, kann sich dies auf der betriebsindividuellen Ebene ganz anders darstellen. Wenn Betriebe nach Abschluss einer Ausbildung nicht sofort eine neue Ausbildung anschließen, tauchen sie in dem Jahr des „Pausierens“ als Betriebe auf, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Diese Betriebe können aber nicht als ausbildungspassiv im eigentlichen Sinne bezeichnet werden, da sie durchaus ausbilden, dies aber nicht permanent tun.

Für Berlin zeigen die Daten, dass sich in einem Zeitraum von insgesamt sieben Jahren rund vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt haben. Das in Berlin vorhandene Ausbildungspotenzial wird demnach in deutlich höherem Maße ausgenutzt als dies die jährlich ermittelten Anteilswerte vermuten ließen (vgl. Abbildung 27).³³

Abbildung 27:

Ausbildungsverhalten der Berliner Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, 2004 bis 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2011

- ³¹ Längsschnittbetriebe sind Betriebe, die seit 2004 bzw. seit Aufnahme in das Panel (für Neugründungen) ohne Unterbrechung an der Befragung teilgenommen haben, in jeder Welle über eine Ausbildungsberechtigung verfügt haben und komplette Angaben zur Ausbildung gemacht haben.
- ³² Vgl. M. Frei, F. Janick: Wo Ausbildungspotenzial noch brach liegt. In: IAB-Kurzbericht 19/2008.
- ³³ Aufgrund methodischer Besonderheiten sind die ermittelten Werte der Längsschnittanalyse nicht identisch mit den Befunden der Querschnittsauswertung.

6.2 Ausbildungsverhältnisse

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, und zwar unabhängig von der tatsächlichen damit verbundenen Zahl von Auszubildenden. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen gewinnen zu können, wird zusätzlich die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, ermittelt. Diese Quote betrug in Berlin zum Stichtag 30.6.2011 3,5 Prozent (Ostdeutschland: 4,0 Prozent) und war damit etwas niedriger als in Westdeutschland (4,4 Prozent). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nach wie vor ein nicht unerheblicher Teil des Ausbildungsplatzangebots in Berlin überwiegend öffentlich finanziert ist (außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse). Als Folge der demografischen Entwicklung verlieren solche außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse, welche die Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage schließen sollen, zwar immer mehr an Bedeutung, spielen aber nach wie vor eine Rolle. Dies zeigt sich z. B. am Auszubildendenanteil der Branche Erziehung und Unterricht, die als Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung gilt. Mit 16 Prozent ist dieser Anteil in Berlin rund fünfmal so hoch wie in Westdeutschland, wo der entsprechende Anteil lediglich drei Prozent beträgt (Ostdeutschland: 16 Prozent).

Verteilung der Auszubildenden: Bereich Erziehung und Unterricht bildet mehr Auszubildende aus als das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe zusammen

Größte Ausbildungsbranche in Berlin – gemessen an der Zahl der Ausbildungsverhältnisse – ist die Branche übrige Dienstleistungen. Allein 18 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse entfallen auf diesen Bereich. Das ist anteilig doppelt so viel wie in Ostdeutschland (neun Prozent) und auch mehr als in Westdeutschland (sieben Prozent). An zweiter Stelle folgt der Bereich Erziehung und Unterricht, auf den wie bereits oben erwähnt 16 Prozent aller Auszubildenden entfallen, und dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, über- und außerbetriebliche Bildungseinrichtungen usw. zugeordnet werden. In den Einrichtungen des Bereiches Erziehung und Unterricht werden die bereits oben erwähnten außerbetrieblichen Ausbildungsleistungen abgedeckt. Im Bereich Erziehung und Unterricht werden damit mehr Auszubildende ausgebildet als im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe zusammen. Damit unterscheidet sich die Verteilung der Auszubildenden auf Branchen in Berlin deutlich von der in anderen Regionen. So ist zwar in Ostdeutschland ebenfalls der Bereich Erziehung und Unterricht größter Ausbilder, ebenso viele Auszubildende entfallen jedoch auf Betriebe des verarbeitenden Gewerbes (16 Prozent). Mit lediglich sieben Prozent ist die Bedeutung dieser Branche in Berlin deutlich geringer als im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer. Noch größer fällt der Abstand bei einem Vergleich mit Westdeutschland aus. Dort beträgt der durchschnittliche Anteil des verarbeitenden Gewerbes an allen Ausbildungsplätzen sogar 22 Prozent und ist damit rund dreimal so hoch wie in Berlin. Eine weitere Besonderheit Berlins stellen die – gemessen am Beschäftigungsgewicht – unterdurchschnittlichen Ausbildungsleistungen der Kleinbetriebe mit ein bis vier Beschäftigten dar. In Westdeutschland entspricht der jeweilige Anteil der Betriebsgrößenklassen an den Auszubildenden annähernd deren Beschäftigtenanteilen. So entfallen z. B. auf die Gruppe der westdeutschen Betriebe mit ein bis vier Beschäftigten fünf Prozent aller Auszubildenden und sechs Prozent aller Beschäftigten. Im Ergebnis sind in Westdeutschland die Ausbildungsquoten in allen 5 Betriebsgrößenklassen nahezu identisch und betragen vier bis fünf Prozent. Demgegenüber liegen die Ausbildungsleistungen der Berliner wie auch der ostdeutschen Kleinbetriebe mit ein bis vier Beschäftigten deutlich unterhalb ihrer Beschäftigungsanteile (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14:
Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2011

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	7	7	3
Baugewerbe*	6	8	5
Handel und Reparatur	10	10	3
Verkehr, Information u. Kommunikation*	10	5	2
Finanz- u. Versicherungsdienstl.*	2	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	10	2
Erziehung und Unterricht*	6	16	9
Gesundheits- und Sozialwesen	13	10	3
Übrige Dienstleistungen	9	18	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	1	1
Öffentliche Verwaltung*	12	14	4
1 bis 4 Beschäftigte	7	3	1
5 bis 9 Beschäftigte	13	14	4
10 bis 49 Beschäftigte	23	23	3
50 bis 249 Beschäftigte	25	31	4
ab 250 Beschäftigte	31	29	3
Berlin	100	100	3

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

** Ausbildungsquote = Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

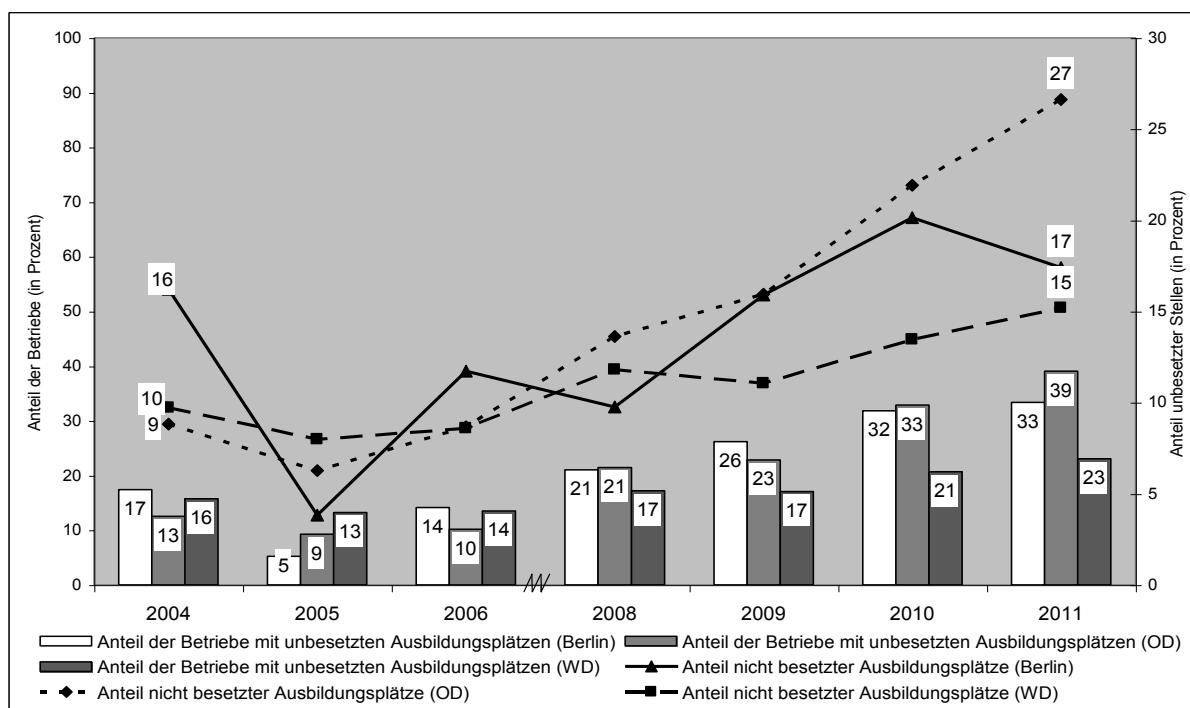
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen – vor allem Kleinstbetriebe betroffen

Bis Mitte der 2000er Jahre ist es den meisten Betrieben in Berlin relativ gut gelungen, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. In den Folgejahren wurde es – parallel zum wieder steigenden Arbeitskräftebedarf der Betriebe bei gleichzeitig rückläufiger Zahl von Schulabgängerinnen und -gängern – jedoch immer schwieriger, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Während es im Jahr 2005 lediglich fünf Prozent aller Berliner Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten nicht gelang, Bewerberinnen und Bewerber für angebotene Lehrstellen zu finden, hatte sich der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen nur drei Jahre später bereits auf 21 Prozent mehr als vervierfacht. In den Folgejahren hat der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen in Berlin wie auch in anderen Regionen stetig zugenommen. Während die Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen in Westdeutschland im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise jedoch wieder leicht zurückgingen, nahmen die Besetzungsprobleme in Berlin und Ostdeutschland weiter zu und erreichten im letzten Jahr einen historischen Höchststand. So gab es in jedem dritten Berliner Betrieb 2011 unbesetzte Ausbildungsplätze. Anders als in anderen Regionen ist Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Lehrstellen gegenüber dem Vorjahr in Berlin jedoch nicht weiter angestiegen, sondern entgegen dem bundesweiten Trend um drei Prozentpunkte auf 17 Prozent gesunken (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28:

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2004 bis 2011

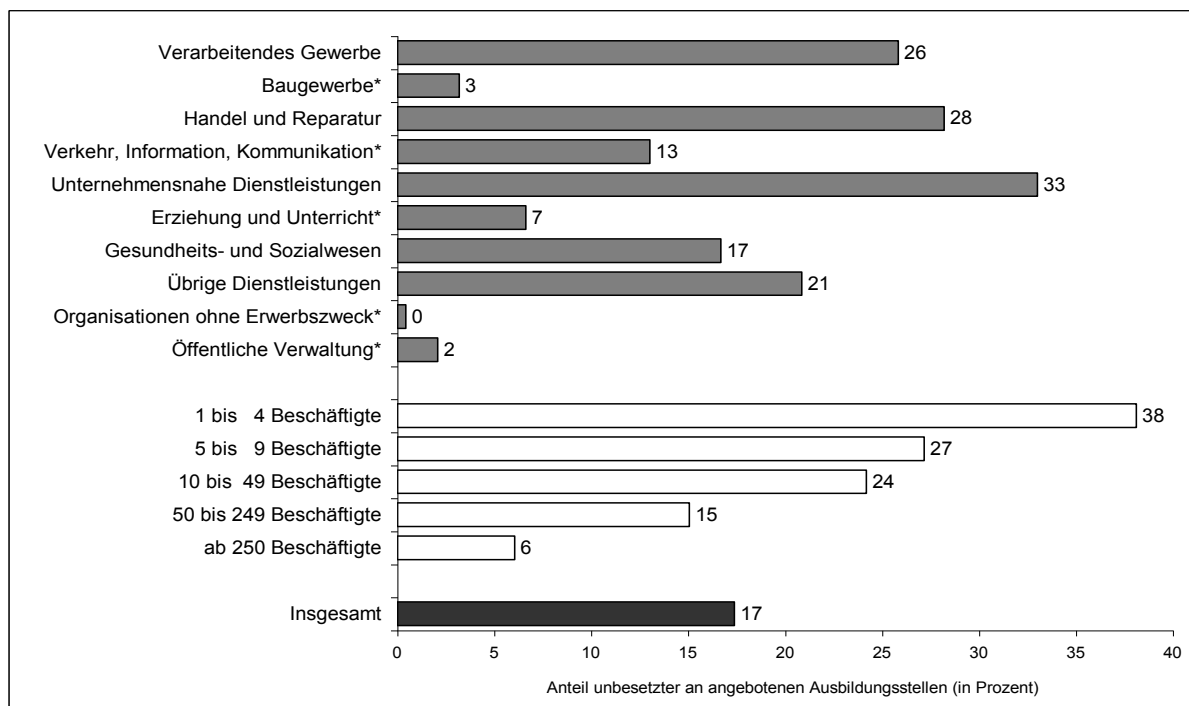


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2011

Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, sind die Besetzungsprobleme nicht überall gleich ausgeprägt, sondern konzentrieren sich auf einzelne Bereiche der Berliner Wirtschaft. Überdurchschnittlich hohe Anteile von unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen waren z. B. in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur zu beobachten (vgl. Abbildung 29).

Mit den vorhandenen Befragungsdaten lässt sich zwar nicht ermitteln, warum in den genannten Branchen größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Lehrstellen bestehen als in anderen Branchen. Bei einer insgesamt schrumpfenden Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden dürften jedoch vor allem jene Betriebe mit Problemen zu kämpfen haben, die aus Sicht der potenziellen Bewerber und Bewerberinnen, etwa im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen oder die Vergütung als wenig attraktiv gelten. In dieser Hinsicht bestehen teilweise erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Daher ist es wenig überraschend, dass es kleineren Betrieben prinzipiell weniger gut gelang, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen als größeren Betrieben. Das ermittelte Ausmaß der aktuellen Probleme kleinerer Betriebe allerdings war so nicht unbedingt zu erwarten: In Betrieben mit ein bis vier Beschäftigten blieben im letzten Jahr 38 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Kleinstbetriebe geraten damit im schärfer gewordenen Wettbewerb um Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber ins Hintertreffen.

Abbildung 29:
Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2010/2011 in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen



* 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 2011

Betriebe mit jüngeren Beschäftigten bilden häufiger aus als alterszentrierte Betriebe

Die eigene Ausbildung dient in erster Linie dazu, den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu sichern. Darüber hinaus trägt sie zur Verjüngung der Belegschaft bei, da Auszubildende in der Regel jünger sind als die bereits im Betrieb tätigen Beschäftigten. Insofern ist der Befund nicht überraschend, wonach Betriebe mit vergleichsweise jungen Belegschaften häufiger selbst ausbilden als Betriebe mit älteren Belegschaften. Im Durchschnitt bildeten in Berlin zum Befragungszeitpunkt von den jeweils ausbildungsberechtigten Betrieben 72 Prozent aller jugendzentrierten, aber nur 37 Prozent aller alterszentrierten Betriebe aus. Jugendzentrierte Betriebe bildeten damit rund doppelt so häufig aus wie alterszentrierte Betriebe. Die unterschiedlich große Ausbildungsbeteiligung spiegelt sich auch in der Ausbildungsquote wider, welche in jugendzentrierten Berliner Betrieben 15 Prozent betrug und damit fünfmal so hoch war wie in alterszentrierten Betrieben (drei Prozent). Alterszentrierte Betriebe bilden deutlich seltener aus als andere Betriebe. Die unausgewogene Altersstruktur und das Fehlen von Nachwuchskräften in diesen Betrieben dürften damit auch auf die unterdurchschnittliche Bereitschaft, selbst auszubilden, zurückzuführen sein. Dies dürfte nur zum Teil mit dem Fehlen der erforderlichen formalen Voraussetzungen zusammenhängen. So verfügen mit 45 Prozent fast genauso viele alterszentrierte Betriebe über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, wie im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft (48 Prozent).

6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

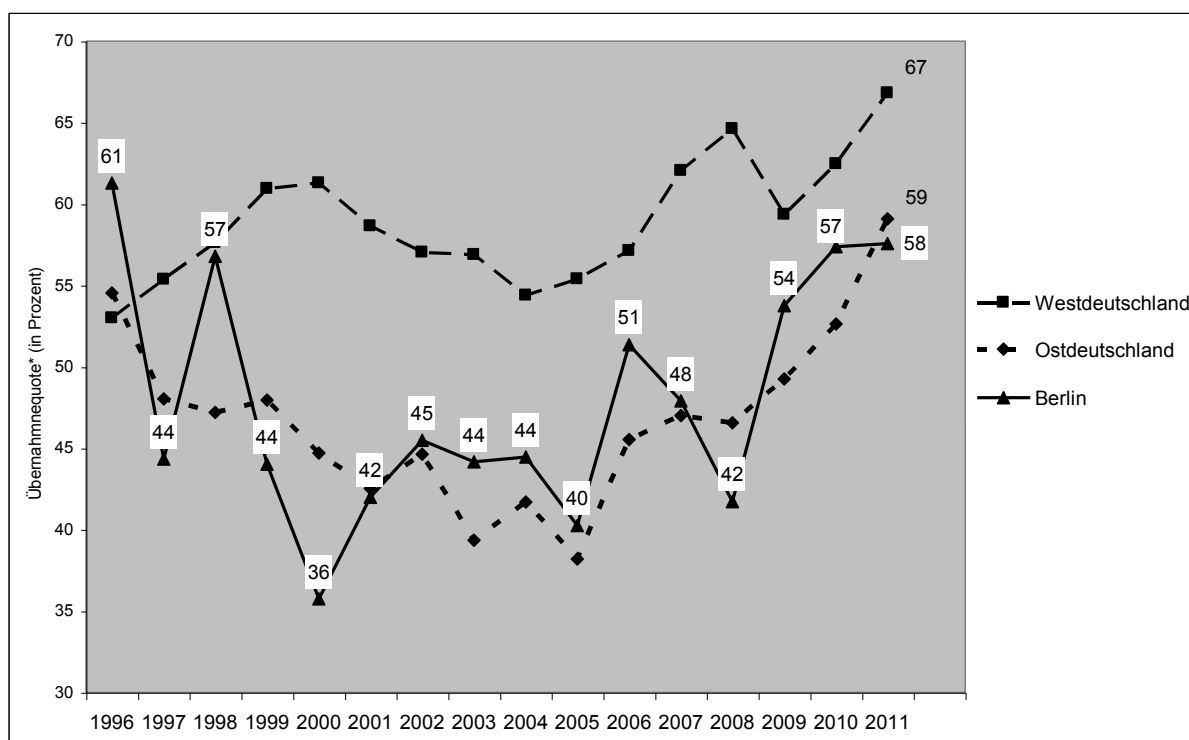
Übernahmequote auf Rekordniveau

Die Situation an der sogenannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, war in Berlin wie in Ostdeutschland insgesamt viele Jahre problematisch – nicht zuletzt eine Folge des eingeschränkten Bedarfs an Nachwuchskräften sowie der erheblichen Ausbildung über Bedarf. Diese Situation hat sich in den letzten zwei bis drei Jahren auch in Berlin deutlich verbessert. Im Jahr 2011 wurden in Berlin

58 Prozent aller Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30:

Entwicklung der Übernahmequote* in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011



* Übernahmequote = Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Bei der Interpretation der Berliner Übernahmequote ist das im Vergleich zu Westdeutschland höhere Gewicht sogenannter außerbetrieblicher bzw. überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildungsverhältnisse zu berücksichtigen. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Außerbetriebliche bzw. überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Bei Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht würde die Durchschnittsquote für Berlin 66 Prozent betragen (Ostdeutschland: 65 Prozent, Westdeutschland: 68 Prozent). Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, ist damit in Berlin, sofern man die Sondersituation der Branche Erziehung und Unterricht unberücksichtigt lässt, inzwischen annähernd so hoch wie in Westdeutschland.

Übernahmechancen in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich gut

Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende in Berlin, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, ist in den letzten Jahren in fast allen Branchen gestiegen. Besonders gute Übernahmechancen bestanden in den beiden Bereichen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Organisationen ohne Erwerbszweck, wo jeweils mehr als 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden. In der stärksten Ausbildungsbranche, den übrigen Dienstleistungen, wurden fast zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen übernommen, was ein Plus von sieben Prozentpunkten gegenüber der Vorjahresquote bedeutet. Im Gegensatz zum allgemeinen Trend wurde im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen ein geringerer Anteil von Absolventinnen und Absolventen übernommen als im Vorjahr. Die geringste Übernahmequote weist der Bereich Erziehung und Unterricht auf, wo ein Großteil der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze angesiedelt ist und eine Übernahme in der Regel nicht möglich ist (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15:
Verteilung der Absolventinnen und Absolventen sowie durchschnittliche Übernahmequoten in Berlin nach Branchen, 2011

Branche	Verteilung der Absolventinnen und Absolventen	Übernahmequote**	Veränderung der Übernahmequote gegenüber dem Vorjahr
	Prozent	Prozent	Prozentpunkte
Verarbeitendes Gewerbe	8	65	+2
Baugewerbe*	7	60	+12
Handel und Reparatur	8	61	+28
Verkehr, Information und Kommunikation*	8	89	+4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	0	-	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	51	-18
Erziehung und Unterricht	13	5	-4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	71	+12
Übrige Dienstleistungen	20	65	+7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	81	+8
Öffentliche Verwaltung*	11	67	+9
Berlin insgesamt	100	58	+1
Berlin (ohne Erziehung und Unterricht)	87	66	+7

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

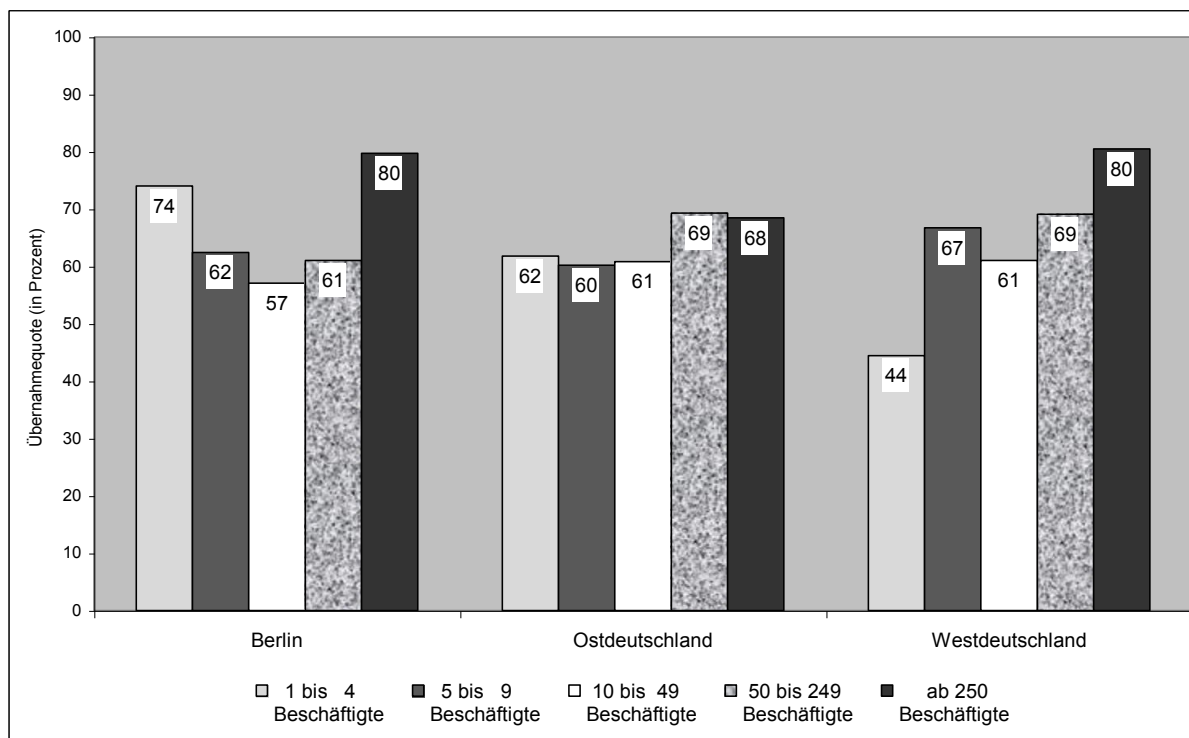
** Übernahmequote = Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Die Übernahmechancen der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hängen teilweise auch mit der Größe der Ausbildungsbetriebe zusammen. Dieser Zusammenhang ist allerdings nicht linear wie in Westdeutschland. Dort steigt die Übernahmewahrscheinlichkeit mit der Größe der Ausbildungsbetriebe. In Berlin ist eher ein u-förmiger Verlauf zu beobachten. So waren die Übernahmequoten in Kleinstbetrieben und Großbetrieben höher als in den mittleren Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 31).³⁴

³⁴ Werte unter Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht.

Abbildung 31:
Übernahmequote* in Berlin, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (ohne Erziehung und Unterricht), 2011



* Übernahmequote = Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Fazit: Die Befunde der aktuellen Befragung zeigen, dass es auch in Berlin für viele Betriebe schwierig ist, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Möglichkeiten, durch eigene Ausbildung einem möglichen Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken, sind damit weniger gut als vor einigen Jahren. Betroffen sind vor allem ausbildungsinteressierte Kleinbetriebe. Ihnen gelingt es viel seltener, angebotene Lehrstellen zu besetzen als größeren Betrieben. Viele Betriebe dürften noch aus früheren Jahren gewohnt sein, bei der Ausbildungsplatzbesetzung aus einer sehr breiten Angebotspalette gut qualifizierte Jugendliche in die engere Wahl ziehen und hohe Ansprüche durchsetzen zu können. Die in Berlin leicht gesunkenen Bewerberzahlen liegen immer noch weit über der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote. Dennoch erfordert die Entwicklung zu einem etwas ausgeglicheneren Ausbildungsstellenmarkt von immer mehr Berliner Betrieben, sich deutlich flexibler als bisher bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für angebotene Ausbildungsplätze zu zeigen. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird zusätzlich dadurch erschwert, dass ein Teil der Betriebe gar nicht in der Lage ist, selbst auszubilden. Die Übernahmekancen haben sich in nahezu allen Branchen der Berliner Wirtschaft deutlich verbessert. Lässt man die spezifische Situation in der Branche Erziehung und Unterricht ausgeklammert, sind die Übernahmekancen für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen inzwischen ähnlich gut wie in Westdeutschland.

7. Weiterbildung

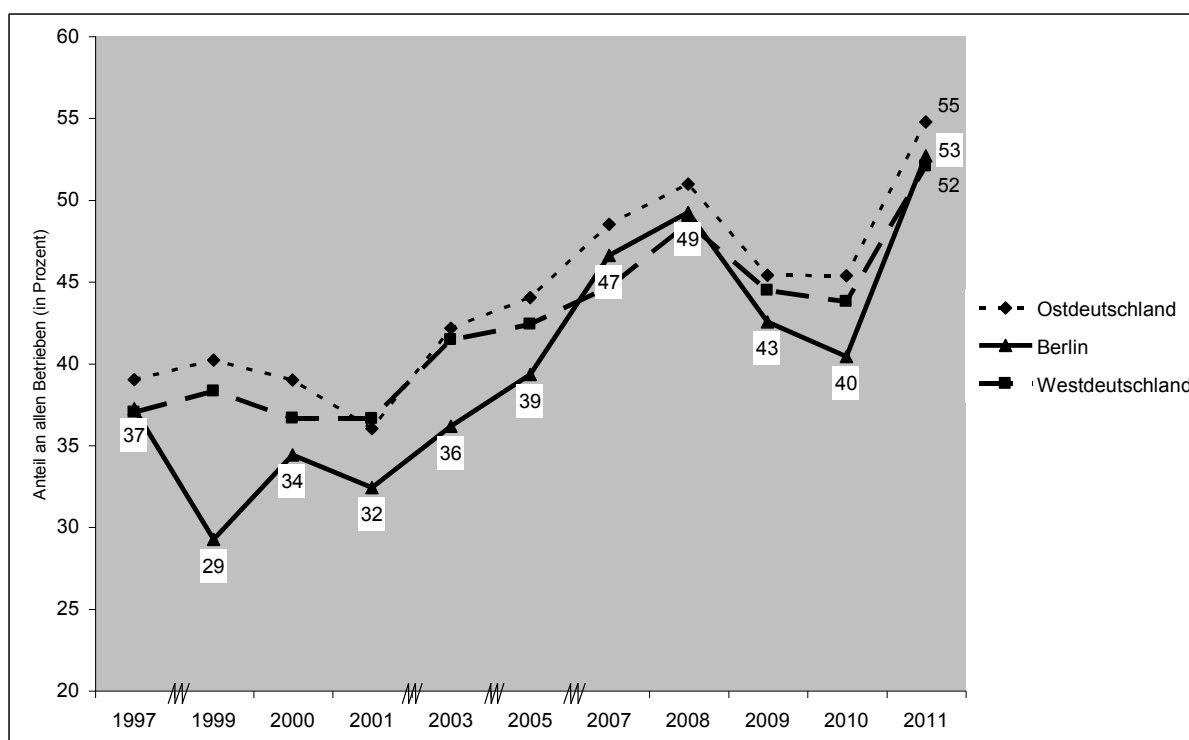
7.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildungsbeteiligung auf Rekordniveau

Nachdem die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten während der Finanzkrise teilweise deutlich eingeschränkt wurden, ist der Anteil von Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützen, in Berlin auf einen neuen Höchstwert gestiegen. Mit einer Weiterbildungsbeteiligung von aktuell 53 Prozent wurde der höchste Stand der letzten 15 Jahre erreicht (vgl. Abbildung 32).³⁵

Abbildung 32:

Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1997 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)



* Für die Jahre 1998, 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2011

Der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten hat sich in allen Branchen mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen erhöht. Nach wie vor bestehen jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen. So ist der Anteil weiterbildender Betriebe in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie öffentliche Verwaltung wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Teilen der Berliner Wirtschaft. In den genannten Bereichen unterstützen zwischen 79 und 86 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme. Schlusslicht ist die Branche übrige Dienstleistungen, wo zwar mehr Betriebe als im Vorjahreszeitraum, aber mit 29 Prozent immer noch deutlich weniger Betriebe als in anderen Branchen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben.

³⁵ Im IAB-Betriebspanel konzentrieren sich die Fragestellungen zur Weiterbildung auf inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die die Betriebe Beschäftigte freistellen bzw. anfallende Kosten ganz oder teilweise übernehmen. Aufgrund dieser spezifischen begrifflichen und methodischen Abgrenzung von betrieblicher Weiterbildung können die Panelergebnisse von Befunden anderer Untersuchungen abweichen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur Weiterbildung für das erste Halbjahr erhoben wurden.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme 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. 89 Prozent aller Betriebe ab 250 Beschäftigte haben im ersten Halbjahr 2011 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 39 Prozent aller Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit der Berliner Wirtschaft, sondern lässt sich ebenso in anderen Bundesländern beobachten. Auch dort sind größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

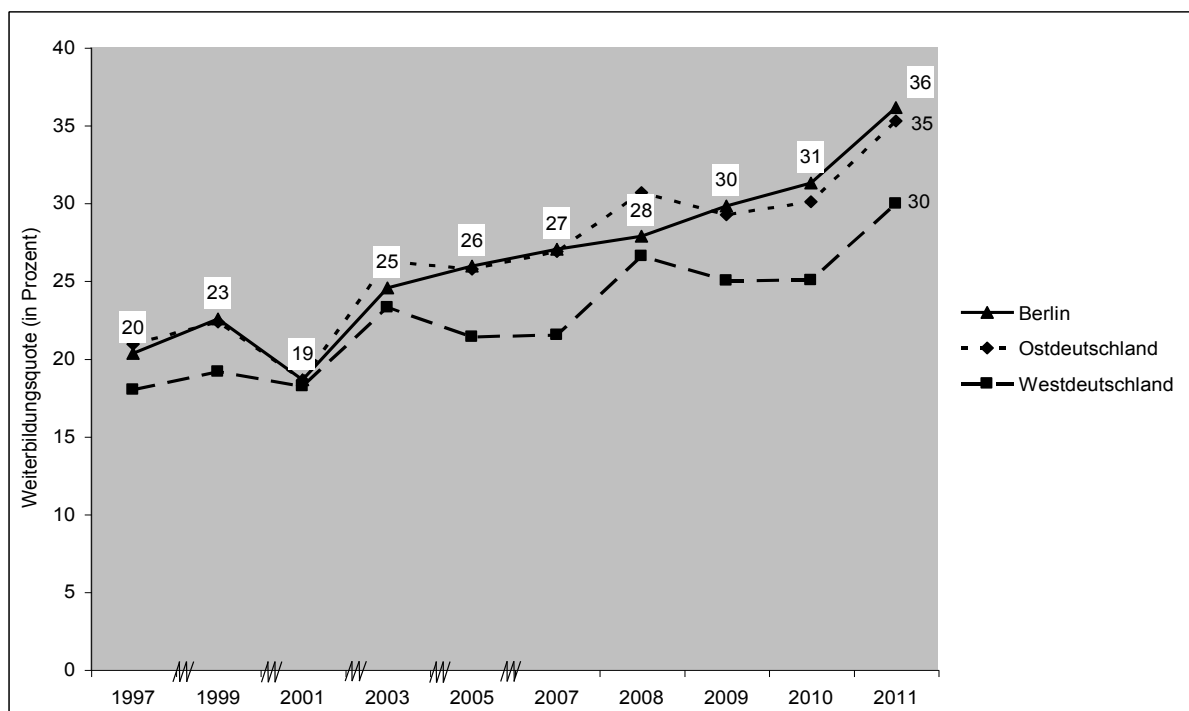
7.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote im Jahr 2011

Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Befragungswelle sind auch Angaben zum Teilnehmendenumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können.³⁶ Die so berechnete Weiterbildungsquote für Berlin lag im ersten Halbjahr 2011 bei 36 Prozent und damit um fünf Prozentpunkte höher als im Vorjahr (bezogen auf alle Beschäftigten). Mit der wieder gestiegenen Zahl von weiterbildungsaktiven Betrieben hat sich somit auch die Zahl von Beschäftigten erhöht, deren Weiterbildungsaktivitäten von ihren Betrieben durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt wurden. Wenngleich auch in Westdeutschland der Anteil von Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, um fünf Prozentpunkte stieg, wurde in Berlin wie in Ostdeutschland insgesamt nach wie vor ein etwas größerer Anteil von Beschäftigten im Hinblick auf betriebliche Weiterbildung von den Betrieben unterstützt (vgl. Abbildung 33).

³⁶ Die Betriebe konnten Angaben entweder zu Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen machen. Bei der Angabe von Teilnehmenden wurden alle Beschäftigten nur einmal gezählt. Dagegen wurde bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme von Teilnehmenden gezählt, so dass je Beschäftigter und je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

Abbildung 33:
Weiterbildungsquote* in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1997 bis 2011 (jeweils erstes Halbjahr)**



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten;

** Für die Jahre 1998, 2000, 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2011

Hoher Stellenwert von Weiterbildung

Ogleich die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren in allen Bereichen der Wirtschaft gestiegen ist, bestehen zwischen den einzelnen Branchen nach wie vor wesentliche Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten – gemessen am Anteil der von den Betrieben unterstützten Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten in der jeweiligen Branche – weisen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht auf. Die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in diesen Bereichen der Wirtschaft spiegelt sich somit auch auf der Beschäftigtenebene wider. In beiden Bereichen wurde jeweils rund die Hälfte aller Beschäftigten im ersten Halbjahr 2011 von ihren Betrieben durch Freistellung oder Kostenübernahme bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen, dem Schlusslicht bei den Weiterbildungsaktivitäten, wurden nur 17 Prozent der Beschäftigten beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben unterstützt.

Wie oben dargestellt, unterstützte im betrachteten Zeitraum nur ein kleiner Teil der Kleinst- und Kleinbetriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Während die Betriebsgröße jedoch 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 weniger nennenswerten Einfluss. Zwar fördern nahezu alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, ist in kleineren Betrieben jedoch fast ähnlich hoch. So liegt die Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen zwischen 32 und 38 Prozent.

Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet

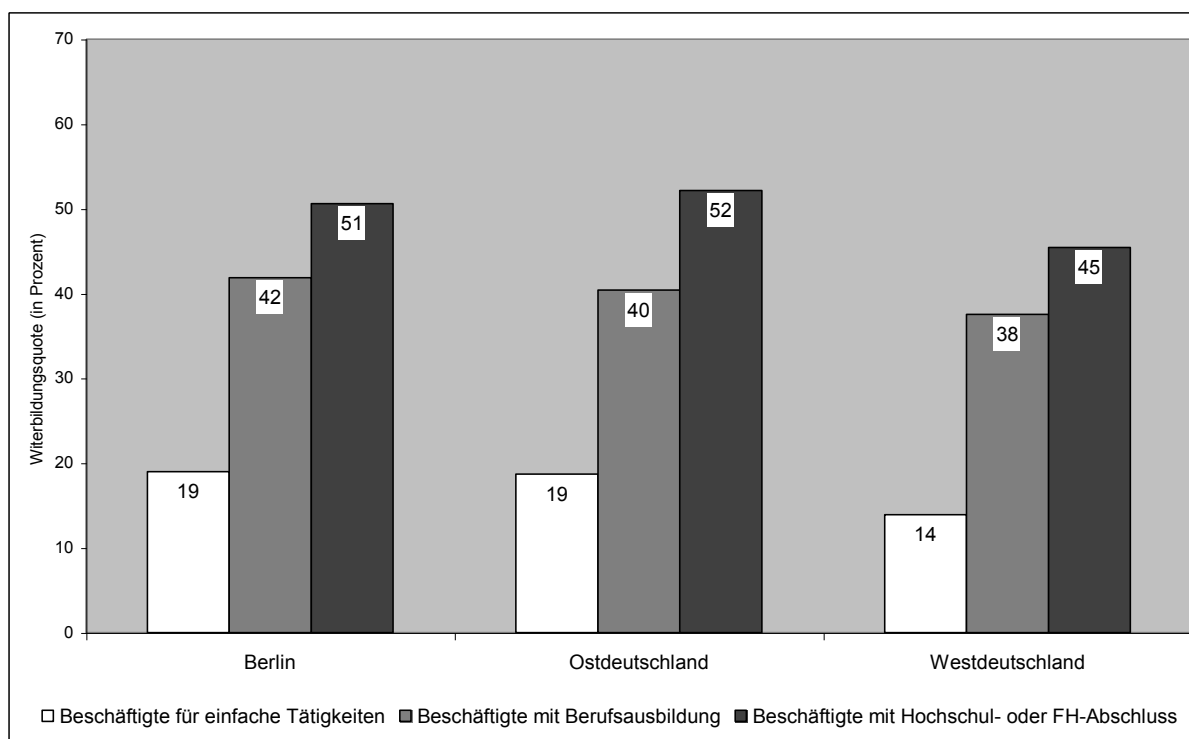
Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufs-, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert, partizipieren etwas stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. So stellen Arbeitskräfte, die auf Arbeitsplätzen für Personen mit Berufsabschluss tätig

sind, 51 Prozent aller Beschäftigten in Berlin, aber 57 Prozent aller Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Bei Tätigkeiten für Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss betragen die Anteilswerte 31 und 34 Prozent, bei Un- und Angelernten 17 Prozent und neun Prozent. Höherqualifizierte Arbeitskräfte besitzen demnach eine deutlich größere Wahrscheinlichkeit, weitergebildet zu werden. Dieser Zusammenhang lässt sich in Berlin wie in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen beobachten.

Neben der Verteilung der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer bestätigen auch die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahren bekannte Tendenz, dass Betriebe ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentrieren. So wurde gut jeder bzw. jede zweite Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2011 weitergebildet (Weiterbildungsquote: 51 Prozent). Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, ist die Quote mit 42 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden lediglich 19 Prozent aller Un- und Angelernten weitergebildet (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34:

Weiterbildungsquote* in Berlin, Ost- und Westdeutschland nach Tätigkeitsgruppen*, 2011



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Im hier betrachteten Zeitraum, d. h. erstes Halbjahr 2011, waren in Berlin 56 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (Ostdeutschland: 54 Prozent, Westdeutschland: 47 Prozent). Die Weiterbildungsquote der Frauen betrug 40 Prozent und lag damit um acht Prozentpunkte über der Quote der Männer. In Berlin partizipieren somit Frauen stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Gleiche Relationen gelten für Ostdeutschland. Dieser Zusammenhang lässt sich auch in Westdeutschland beobachten. Der Unterschied zwischen den Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern betrug dort allerdings nur zwei Prozentpunkte (Frauen: 31 Prozent, Männer: 29 Prozent). In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil tendenziell höhere Weiterbil-

ungsquoten aufweisen als Branchen, in denen Männer dominieren. Dabei handelt es sich um Branchen wie etwa den Bereich Erziehung und Unterricht (Frauenanteil: 78 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen (75 Prozent) sowie die öffentliche Verwaltung (65 Prozent).

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten der Altersgruppe „50 Jahre und älter“

Mit der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften im Zuge des demografischen Wandels einerseits, der angespannteren Situation auf dem Fachkräftemarkt andererseits und nicht zuletzt im Kontext der Erhöhung des Renteneintrittsalters rücken ältere und erfahrene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hier definiert als Arbeitskräfte im Alter von 50 Jahren und älter, immer mehr in den Blickpunkt personal- und arbeitspolitischer Überlegungen. Vor dem Hintergrund der angestrebten längeren Erwerbsphase und damit längeren Nutzung des Arbeitskräftepotenzials dieser Beschäftigtengruppe stellt sich die Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten werden kann. Hier kommt, neben der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, der Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. In dieser Hinsicht zeigten die vergangenen Jahre, dass ältere Beschäftigte in der Regel bislang weniger stark an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten partizipierten als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gestiegen ist. Im Jahr 2008, als entsprechende Angaben letztmalig erhoben wurden, betrug die Weiterbildungsquote³⁷ Älterer in Berlin 25 Prozent.³⁸ Mit aktuell 33 Prozent ist die Quote um acht Prozentpunkte und damit genauso stark gestiegen wie im Durchschnitt aller Beschäftigten (von 28 auf 36 Prozent). Somit haben auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Berliner Betriebe profitieren können. Gleichwohl nehmen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach wie vor in etwas geringerem Maße an betrieblich unterstützter Weiterbildung teil als jüngere Kollegen und Kolleginnen. So ist die durchschnittliche Weiterbildungsquote Älterer insgesamt um drei Prozentpunkte niedriger als im Durchschnitt. Ähnliche Unterschiede lassen sich auch in Ost- und Westdeutschland beobachten. Auch hier partizipierten zwar mehr Ältere an betrieblichen Weiterbildungsangeboten als in früheren Jahren, die Beteiligung älterer Beschäftigter an Weiterbildung liegt aber weiterhin unter dem jeweiligen ost- und westdeutschen Durchschnittswert (vgl. Tabelle 16).

³⁷ Weiterbildungsquote Älterer = Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen älteren Beschäftigten.

³⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Betriebspanel Berlin 2008, Ergebnisse der dreizehnten Welle, Berlin, Mai 2009.

Tabelle 16:
Weiterbildungsquote insgesamt und von Älteren nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern, 2011

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Weiterbildungsquote insgesamt	Weiterbildungsquote Älterer
	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	26	21
Baugewerbe	27	23
Handel und Reparatur	30	26
Verkehr, Information und Kommunikation*	46	41
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	32	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	34
Erziehung und Unterricht*	51	46
Gesundheits- und Sozialwesen	49	50
Übrige Dienstleistungen	17	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	37	25
Öffentliche Verwaltung*	34	27
1 bis 4 Beschäftigte	32	31
5 bis 9 Beschäftigte	32	31
10 bis 49 Beschäftigte	38	38
50 bis 249 Beschäftigte	37	36
ab 250 Beschäftigte	37	30
Berlin	36	33
Mecklenburg-Vorpommern	34	30
Brandenburg	36	31
Sachsen-Anhalt	34	28
Sachsen	36	30
Thüringen	35	31
Ostdeutschland	35	31
Westdeutschland	30	24

* 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 2011

Bei den Branchen und Betriebsgrößen zeigt sich eine Parallelität zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Branchen mit einer allgemein hohen Weiterbildungsaktivität beziehen auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in höherem Maße ein. In fast allen Branchen liegt die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter aber unter der durchschnittlichen Weiterbildungsquote. Das heißt, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer partizipieren branchenübergreifend etwas weniger an den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen. Die beobachteten Unterschiede existieren in nahezu allen Größenklassen. So fällt die Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überall geringer aus als im Durchschnitt aller Beschäftigten in der betreffenden Betriebsgrößenklasse. Die Unterschiede sind allerdings meist minimal. Lediglich in der Gruppe der Großbetriebe ist der Abstand mit sieben Prozentpunkten nennenswert.

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit statt. Rund 67 Prozent der Berliner Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2011 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen.³⁹ Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, steigt mit der Betriebsgröße. In Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten war dies bei 79 Prozent der Fall, bei Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten demgegenüber nur bei 57 Prozent. Beschäftigte in kleineren Betrieben bilden sich somit we-

³⁹ Die Aussagen der Betriebe zu Finanzierungs- und Freistellungsmodalitäten bei Weiterbildungsmaßnahmen beziehen sich auf die in den Betrieben allgemein geltende Praxis, was bedeutet, dass in Einzelfällen auch anders verfahren werden kann.

niger oft als ihre Kollegen und Kolleginnen aus Großbetrieben auch oder ausschließlich während der Arbeitszeit weiter.

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Branchen ergibt ein recht heterogenes Bild. Betriebe der beiden Bereiche, in denen die Beteiligung an Weiterbildung am verbreitetsten ist – Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen – bilden ihre Beschäftigten mehrheitlich während der Arbeitszeit weiter. Mit 59 bzw. 54 Prozent liegt der Anteil allerdings deutlich unter dem Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Dementsprechend gaben mit 35 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildung in der Branche Erziehung und Unterricht sowie 44 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen relativ viele Betriebe an, dass ihre Beschäftigten sich normalerweise auch oder sogar vollständig in der Freizeit weiterbilden (Durchschnitt: 31 Prozent).

Betriebe übernehmen überwiegend Kosten der Weiterbildung

In der großen Mehrheit der Betriebe wurden die Beschäftigten an den Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) nicht beteiligt: so in 80 Prozent aller Berliner Betriebe mit Weiterbildung. In knapp jedem fünften Berliner Betrieb mussten sich die Beschäftigten teilweise oder vollständig an den entstandenen Kosten für Weiterbildung beteiligen. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich, während ostdeutsche Betriebe mit Weiterbildung ihre Beschäftigten etwas häufiger an den Weiterbildungskosten beteiligten. Bei der Kombination beider Merkmale zeigt sich folgendes Bild: Bei 55 Prozent aller Betriebe mit Weiterbildung findet diese üblicherweise während der Arbeitszeit statt und der Betrieb übernimmt vollständig die Kosten. In lediglich fünf Prozent der Betriebe müssen Beschäftigte sich in ihrer Freizeit weiterbilden und auch die Kosten vollständig tragen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17:

Art der betrieblichen Unterstützung nach Zeitpunkt und Kostenbeteiligung in Berlin, 2011 (Betriebe mit Weiterbildung)

		Kostenbeteiligung der Beschäftigten	
		normalerweise gar nicht beteiligt	normalerweise teilweise oder vollständig
		Prozent	
Zeitpunkt der Weiterbildung	normalerweise während der Arbeitszeit	55	11
	normalerweise teilweise oder ganz in Freizeit	24	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Fazit: Mit der steigenden Nachfrage nach Fachkräften hat die Berliner Wirtschaft ihre Weiterbildungsanstrengungen verbreitert und intensiviert. Von diesen Bemühungen profitierten alle Beschäftigtengruppen, auch Ältere. Allerdings werden bestimmte Beschäftigtengruppen wie z. B. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen oder jüngere Beschäftigte von ihren Betrieben nach wie vor stärker unterstützt als andere Gruppen.

8. Zur wirtschaftlichen Situation

Neben den aufgezeigten Entwicklungstendenzen im Bereich der Beschäftigung, insbesondere hinsichtlich atypischer Beschäftigungsformen, des Fachkräftebedarfs, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, erfolgt nunmehr eine Betrachtung ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern. Diese kennzeichnen die wirtschaftliche Situation der Betriebe und beschreiben das Umfeld für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften. Hierbei geht es zum einen um betriebliche Aufwandsgrößen wie Investitionen, Innovationen, Forschung und Entwicklung, Löhne, tarifliche Bindung. Zum anderen sollen Ergebnisgrößen wie Umsatz, Export und Binnenumsatz dargestellt werden. Die genannten wirtschaftlichen Kennziffern und ihre Veränderung in den zurückliegenden Jahren sind wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften.⁴⁰ Abschließend werden die betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage dargestellt. Die genannten Kennziffern charakterisieren die wirtschaftliche Situation Berliner Betriebe und spiegeln ihre Position im Vergleich zu westdeutschen Betrieben wider.

8.1 Investitionen

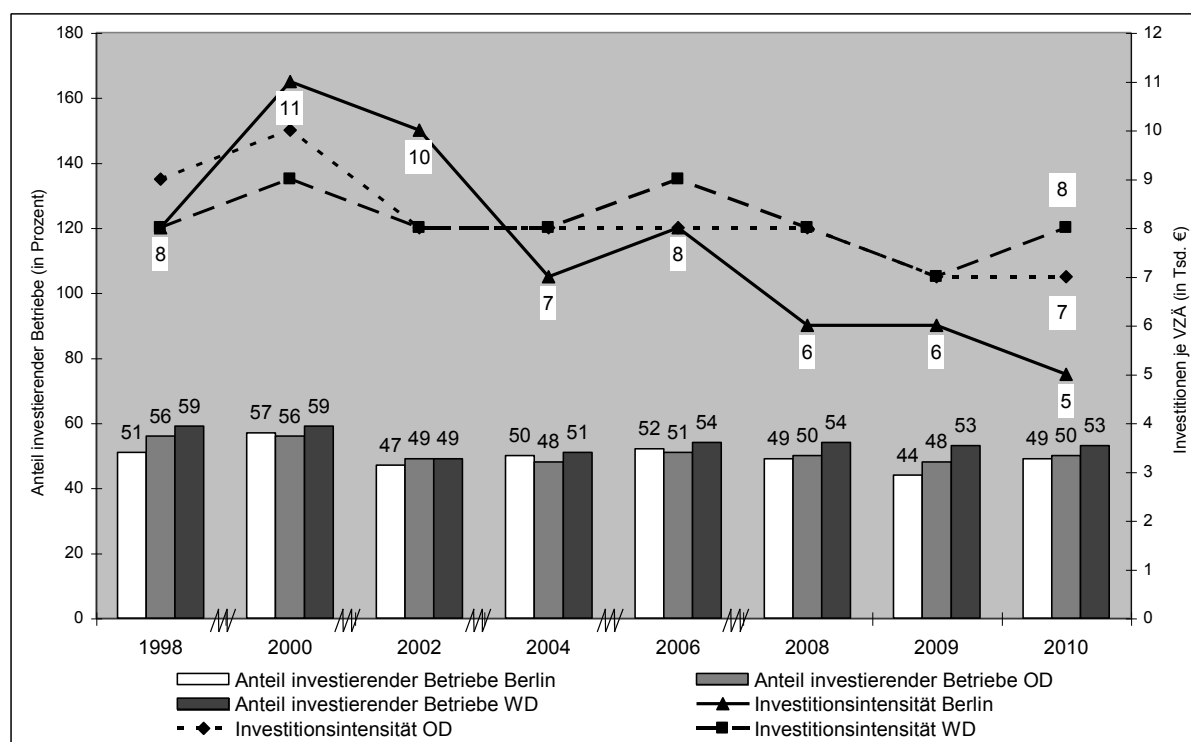
Die Investitionsbereitschaft⁴¹ gibt Aufschluss darüber, wie hoch der finanzielle und damit der materielle Aufwand in den Betrieben ist, um Wachstum und Beschäftigung im Land zu sichern. In den 1990er Jahren war die Investitionsbereitschaft der Berliner Betriebe am höchsten: Deutlich über die Hälfte der Betriebe investierte, das Investitionsvolumen war mehr als doppelt so hoch wie gegenwärtig, und auch die Investitionsintensität erreichte Spitzenwerte. In den Folgejahren ab 2000 erfolgte ein absoluter Rückgang an Investitionen, begleitet von einer deutlichen Verringerung der Investitionsintensitäten in den Berliner Betrieben. Im letzten konjunkturellen Aufschwung vor der Wirtschaftskrise erhöhten sich das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität in den Berliner Betrieben nur partiell. Eine Betrachtung der jüngsten Investitionsbereitschaft zeigt, dass im betrachteten Geschäftsjahr 2010 in Berlin anteilig zwar annähernd genauso viele Betriebe wie in Ost- und in Westdeutschland investierten, die Investitionsintensität mit durchschnittlich etwa fünf Tsd. Euro jedoch niedriger ausfiel als in Ost- und Westdeutschland mit sieben bis acht Tsd. Euro (vgl. Abbildung 35).

⁴⁰ Zu beachten sind die unterschiedlichen Bezugszeitpunkte der Kennziffern: Während in der aktuellen Welle bei Löhnen und Tarifbindung der 30.06.2011 die Basis ist, beziehen sich alle anderen Kennziffern auf das Jahr 2010.

⁴¹ Über die Investitionsbereitschaft der Betriebe können verschiedene Kennziffern Informationen liefern, die im IAB-Betriebspanel erhoben werden. Dazu zählen der Anteil investierender Betriebe, das Investitionsvolumen insgesamt sowie die je Beschäftigten (in VZÄ) getätigten Investitionen (Investitionsintensität).

Abbildung 35:

Investitionsbereitschaft und Investitionsintensität der Betriebe in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1998 bis 2010



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Ein Vergleich der Investitionsintensitäten nach Branchen zeigt, dass diese 2010 in Berlin im produzierenden Gewerbe mit durchschnittlich sechs Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent etwas höher ausfielen als im Durchschnitt der Berliner Wirtschaft. Allerdings fielen diese sowohl im produzierenden Gewerbe insgesamt als auch im verarbeitenden Gewerbe (fünf Tsd. Euro) geringer aus als in Ost- und Westdeutschland mit jeweils acht bis neun Tsd. Euro. Die Anteile der Erweiterungsinvestitionen an den insgesamt getätigten Investitionen dieser Branchen in Berlin lagen mit 47 bzw. 52 Prozent ebenfalls deutlich unter den ostdeutschen (51 bzw. 62 Prozent), aber über den westdeutschen Vergleichswerten (38 bzw. 40 Prozent).

8.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit wird maßgeblich vom Innovationsverhalten der Betriebe geprägt, von Investitionen in Forschung und Entwicklung (FuE). Die Innovationsaktivitäten der Betriebe sind vielfältig und lassen sich nicht durch einen einzelnen Indikator charakterisieren. Ein Bündel von Indikatoren ist erforderlich, um die betrieblichen Innovationsaktivitäten annähernd sowohl input- als auch outputseitig abgrenzen und bewerten zu können. Im Folgenden sollen Aussagen zur Entwicklung der Produkt- und Prozessinnovationen konzentriert werden, weil sich hierin mehrere Indikatoren bündeln. Neu- bzw. Weiterentwicklungen von Produkten und Dienstleistungen (Produktinnovationen) einerseits oder Verfahren zur Verbesserung des Produktionsprozesses bzw. der Bereitstellung von Dienstleistungen (Prozessinnovationen) andererseits und die damit bzw. dabei erzielten internen und externen ökonomischen Wirkungen unterstreichen die komplexe Natur des betrieblichen Innovationsgeschehens. Produktinnovationen zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. Prozessinnovationen sind demgegenüber v. a. auf eine Reduzierung der Kosten gerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Seit 2008 werden die Angaben nicht mehr im 3-Jahresrhythmus sondern jährlich er-

hoben und beziehen sich auf das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr.⁴² Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widergespiegelt.

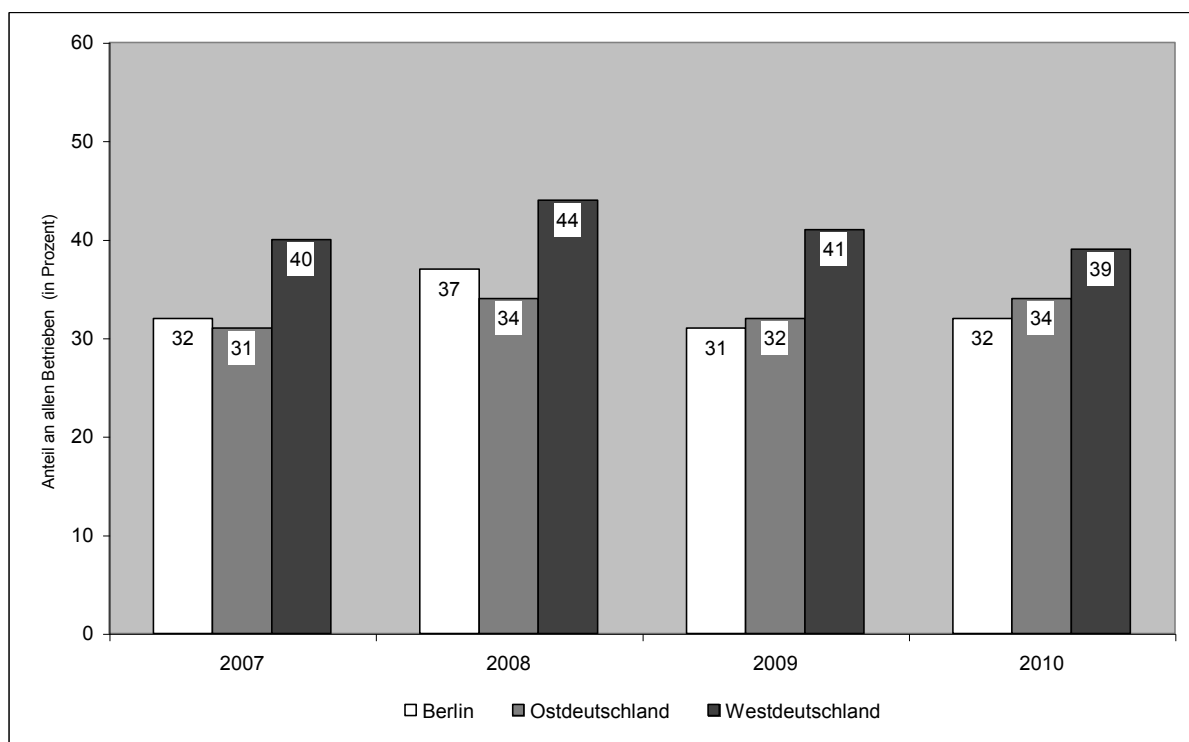
Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren im Jahr 2010 etwa 37 Prozent aller Betriebe⁴³ in Berlin innovativ⁴⁴ und damit anteilig etwas mehr als in Ostdeutschland (36 Prozent), aber etwas weniger als in Westdeutschland (41 Prozent). In den innovativen Betrieben Berlins ist rund die Hälfte (51 Prozent) der Beschäftigten des Landes tätig (Ostdeutschland: 49 Prozent, Westdeutschland: 62 Prozent).

Produktinnovationen

In Berlin ist seit 2007 etwa gleichbleibend rund jeder dritte Betrieb mit Umsatz produktinnovativ. Die vergleichbaren Werte für die westdeutschen Betriebe fielen in jedem Jahr höher aus, und der Abstand verringerte sich nur geringfügig (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36:

Betriebe mit Produktinnovationen in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2007 bis 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2011

Erwartungsgemäß realisierten Betriebe der FuE-intensiven Zweige des Berliner verarbeitenden Gewerbes mit 79 Prozent im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen (Ostdeutschland: 64 Prozent, Westdeutschland: 70 Prozent). Auffällig ist, dass die FuE-intensiven Zweige des Berliner verarbeitenden Gewerbes in den zurückliegenden Jahren ihre Innovationsanstrengungen deutlich erhöht haben. So stieg der Anteil von Betrieben mit Produktinnovationen bei FuE-intensiven Zweigen des Berliner verarbeitenden Gewerbes von 70 Prozent im Jahr 2007 auf 79 Prozent im Jahr 2010.

⁴² In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten zwei Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 miteinander vergleichbar.

⁴³ Die Angaben beziehen sich auf alle Betriebe, welche ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren.

⁴⁴ Als innovativ werden die Betriebe gesehen, die mindestens eine Produkt- oder Prozessinnovation realisierten.

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit und wird nachfolgend zwischen den üblicherweise in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.⁴⁵ Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich sind und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Auch bei Sortimentsneuheiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten in der Regel einen hohen Aufwand an FuE, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreicher sind. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte aber auch neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Insgesamt dominieren in den Betrieben Berlins, Ost- wie Westdeutschlands Weiterentwicklungen von Produkten. Es folgen Sortiments- und mit Abstand Marktneuheiten. In den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes waren – mit Ausnahme von Sortimentserweiterungen – die Innovatorenraten höher als im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes. Dies war auch in anderen Regionen zu beobachten. Der Anteil von Betrieben mit Marktneuheiten fiel dagegen bei FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Berlin deutlich höher aus als in den Vergleichsregionen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18:
Produktinnovationen des Berliner, ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbes, 2010

Branche	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen	Anteil der Betriebe mit ...		
		Weiterentwicklungen	Sortimentserweiterungen	Marktneuheiten
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe Berlin	44	39	21	7
- FuE-intensive Zweige	79	70	20	31
- Exportintensive Zweige	65	50	24	26
Verarbeitendes Gewerbe OD	48	41	24	9
- FuE-intensive Zweige	64	58	27	17
- Exportintensive Zweige	61	53	26	15
Verarbeitendes Gewerbe WD	54	49	25	10
- FuE-intensive Zweige	70	67	26	14
- Exportintensive Zweige	66	62	25	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

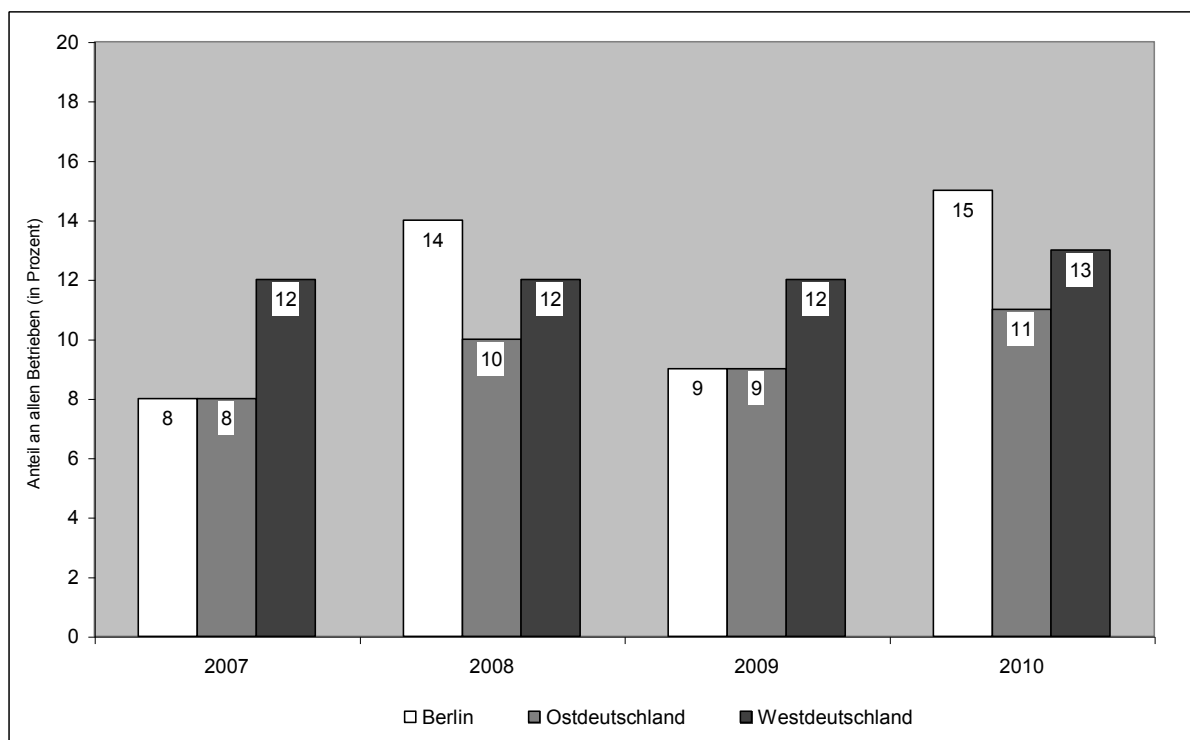
Prozessinnovationen

Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen durch Prozessinnovationen charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind für deutlich weniger Betriebe relevant als Produktinnovationen. Von allen Berliner Betrieben realisierten 2010 etwa 15 Prozent Prozessinnovationen⁴⁶ (Ostdeutschland: 11 Prozent, Westdeutschland: 13 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil in Berlin bei 14 Prozent (Ostdeutschland: 17 Prozent, Westdeutschland: 18 Prozent). Prozessinnovationen wurden im betrachteten Geschäftsjahr von einem wieder gestiegenen Anteil von Betrieben realisiert (vgl. Abbildung 37).

⁴⁵ Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

⁴⁶ Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2010 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Abbildung 37:
Betriebe mit Prozessinnovationen in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2007 bis 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)



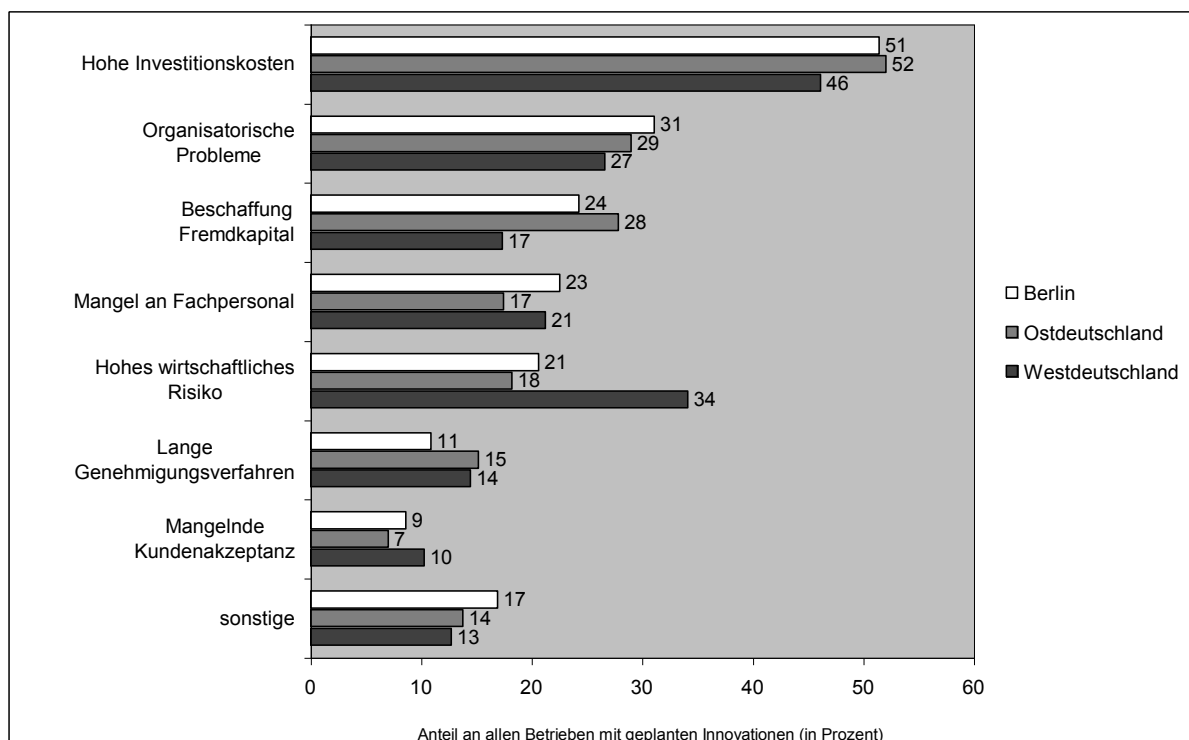
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Umsetzung geplanter Innovationen

Geplante Innovationen wurden in Berlin in der Regel auch umgesetzt. Lediglich neun Prozent aller Berliner Betriebe gaben für 2010 an, vorgesehene Innovationen nicht durchgeführt zu haben. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gaben mit jeweils sechs Prozent etwas weniger Betriebe an, geplante Innovationen nicht durchgeführt zu haben.

Für die Verhinderung von Innovationen waren verschiedene Gründe ausschlaggebend. Rund die Hälfte der Berliner Betriebe mit nicht durchgeführten Innovationen benannten die hohen Investitionskosten als Grund, für fast jeden dritten spielten organisatorische Probleme eine Rolle. Diese beiden Hemmnisse wurden von Berliner Betrieben häufiger genannt als in anderen Regionen. Etwa jeder vierte hatte Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital oder bezeichnete den Mangel an Fachpersonal als ausschlaggebend. Fehlende Fachkräfte behinderten die Umsetzung von Investitionsvorhaben in Berlin deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Bei der Beschaffung von Fremdkapital verhielt es sich genau umgekehrt. Hier hatten Berliner Innovatoren anscheinend weniger Schwierigkeiten als in anderen ostdeutschen Bundesländern (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38:
Innovationshemmnisse in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Zunahme von FuE in Berliner Betrieben

Eine erfolgreiche Innovationstätigkeit der Betriebe als Garant für Wachstum und Beschäftigung steht in engem Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung (FuE), die in den Betrieben erfolgt. Die vorliegenden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass sich das betriebliche Engagement der Berliner Betriebe im Rahmen von FuE seit der Jahrtausendwende positiv entwickelt hat. So ist der Anteil von FuE-betreibenden Betrieben an allen Berliner Betrieben von vier Prozent in 2001 auf sechs Prozent in 2011 angestiegen. Damit liegt Berlin etwas über den Werten der Vergleichsregionen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19:
Betriebe mit FuE in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 2001 bis 2011

Land	2001	2004	2007	2009	2011
	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben				
	Prozent				
Berlin	4	6	6	8	6
Ostdeutschland	3	4	5	5	5
Westdeutschland	5	5	5	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2011

Der Anteil von Beschäftigten in Berlin, die sich mit FuE befassen⁴⁷, betrug 2010 rund fünf Prozent. Damit betreiben in Berlin anteilig mehr Beschäftigte FuE als in anderen Regionen (Ostdeutschland: drei Prozent, Westdeutschland: drei Prozent). Rund drei Viertel der mit solchen Aufgaben befassten Beschäftigten, betreiben kontinuierlich FuE, ein Viertel nur zeitweise.

Größere Betriebe besitzen sowohl personell als auch finanziell deutlich bessere Voraussetzungen für FuE als kleinere Betriebe. Dementsprechend steigt der Anteil von Beschäftigten, die sich kontinuierlich mit FuE befassen, mit der Betriebsgröße deutlich an (vgl. Tabelle 20).

⁴⁷ Die Frage lautete: „Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb ausschließlich oder zeitweise mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben befasst – unabhängig davon, ob es für Forschung und Entwicklung eine eigene Abteilung gibt?“

Tabelle 20:
Beschäftigte mit FuE-Aufgaben in Berlin nach Betriebsgrößenklassen, 2011

Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	davon:	
		kontinuierlich FuE betreiben	zeitweise FuE betreiben
	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	1	15	85
5 bis 9 Beschäftigte	6	66	34
10 bis 49 Beschäftigte	4	59	41
50 bis 249 Beschäftigte	3	73	27
ab 250 Beschäftigte	9	90	10
Berlin	5	77	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Kooperation im Rahmen von FuE

Forschungs- und Entwicklungsleistungen sind aufwendig und übersteigen häufig die Möglichkeiten des einzelnen Betriebes. Da ist es sinnvoll, sich mit Partnern aus der Wissenschaft bzw. mit anderen Betrieben in Verbindung zu setzen und gemeinsam innovative Produkte und Dienstleistungen auf den Weg zu bringen. Dies garantiert höhere Erfolgsaussichten als im Falle der Ausschöpfung nur rein betrieblicher Potenziale. Kooperationsbeziehungen setzen zwischen den Partnern ein hohes Maß an Vertrauen voraus, kooperieren doch häufig auch direkte Wettbewerber miteinander. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sind Kooperationsbeziehungen im Rahmen von FuE weit verbreitet. In der Regel gehen Betriebe Kooperationsbeziehungen mit verschiedenen Partnern ein. Insgesamt 81 Prozent aller Berliner Betriebe, die forschen und entwickeln, kooperieren. Hierbei überwiegen Kooperationsbeziehungen mit anderen Betrieben (60 Prozent) und mit Universitäten/Fachhochschulen (66 Prozent). Demgegenüber weniger verbreitet ist die Zusammenarbeit mit externen Beratern wie z. B. Unternehmensberater oder Ingenieurbüros (39 Prozent).

Die Betriebsgröße hat erstaunlicherweise auf die Kooperationsbereitschaft insgesamt kaum Einfluss. In allen fünf ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen kooperieren mindestens drei Viertel aller FuE-aktiven Betriebe. Auch bei der Wahl der Kooperationspartner bestehen keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Universitäten/Fachhochschulen sind in nahezu allen Größenklassen die am häufigsten gewählten Kooperationspartner, gefolgt von Partnern aus der Wirtschaft. Lediglich die Zusammenarbeit mit anderen, externen Beratern ist bei Kleinstbetrieben weniger stark verbreitet als bei größeren Betrieben.

8.3 Löhne und Gehälter

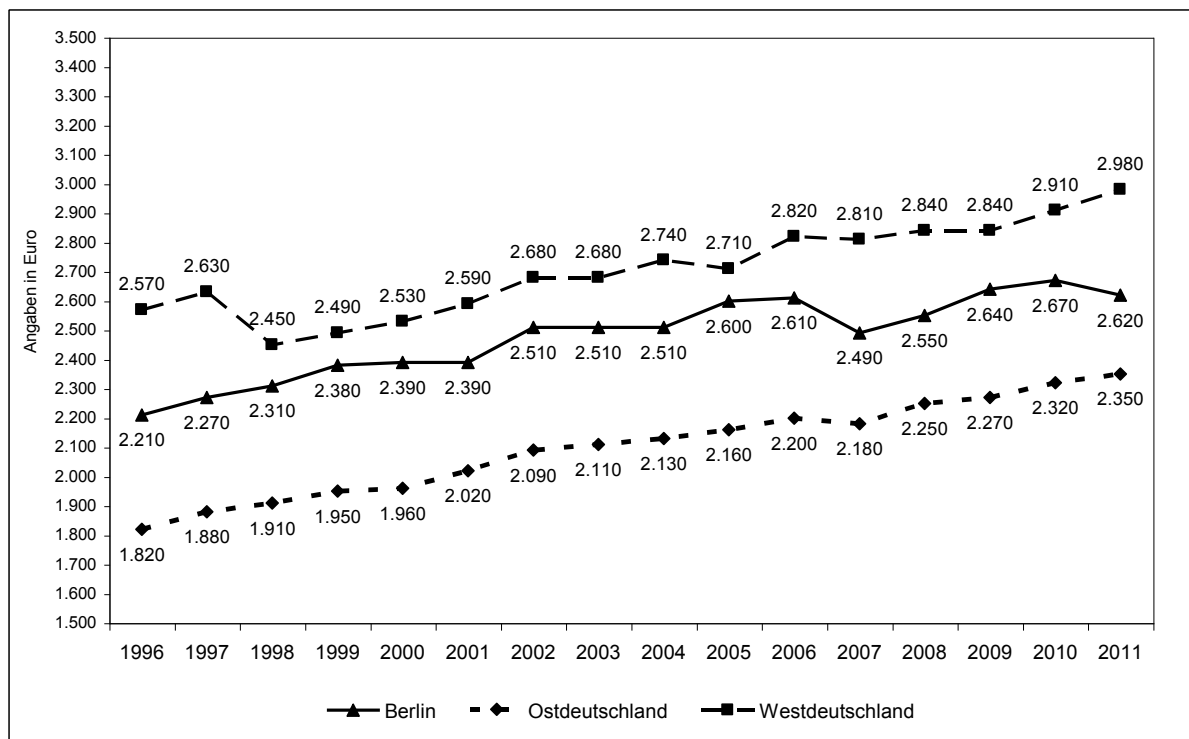
Die Entwicklung der Löhne und Gehälter in den Betrieben wird seit Mitte der 1990er Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels nachgezeichnet, und es erfolgt jährlich eine Gegenüberstellung der in Berliner und westdeutschen Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse gestatten einen Bezug der Löhne und Gehälter sowohl auf die Zahl der Beschäftigten ausgedrückt in Personen als auch einen Bezug auf Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitäquivalente (VZÄ).⁴⁸ In den Auswertungen zurückliegender Befragungswellen wurde jeweils auf die Angleichungsquoten nach beiden Berechnungsmöglichkeiten hingewiesen. Auch nachfolgend werden die Ergebnisse differenziert dargestellt, wobei schwerpunktmäßig auf die Bezüge nach VZÄ eingegangen wird. Der Bruttodurchschnittslohn je VZÄ (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2011 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Berlin 2.620 Euro und lag damit über dem Durchschnittswert für Ostdeutschland, aber unter dem für Westdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Durchschnittsverdienst in Berlin ent-

⁴⁸ Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein, und Vergleiche der Lohnentwicklungen zwischen Ost- und Westdeutschland beziehen sich damit auf Vollzeitbeschäftigte, die realistischer bestehende Unterschiede widerspiegeln.

gegen dem allgemeinen Trend leicht gesunken, womit sich der Abstand zu Westdeutschland erhöht hat (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011 (Stand: jeweils Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, alle Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass die Bruttoverdienste in Berlin stark um den Durchschnittslohn in Höhe von 2.240 Euro differieren (VZÄ: 2.620 Euro). In dieser Hinsicht stehen die Beschäftigten der Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Verkehr, Information und Kommunikation sowie öffentliche Verwaltung am oberen, die Beschäftigten in den übrigen Dienstleistungen am unteren Ende der Lohnskala. Der Unterschied zwischen höchstem und niedrigstem Branchendurchschnittslohn beträgt rund 1.980 Euro. Bei Berücksichtigung der unterschiedlich hohen Anteile von Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Branchen reduziert sich die Differenz zwischen den beiden Polen der Skala um 30 Euro auf 1.950 Euro (VZÄ).

Lohnunterschiede sind zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleinere Betriebe zahlen durchschnittlich weit geringere Löhne als größere. So werden in Berliner Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten je Vollzeitäquivalent durchschnittlich 1.930 Euro gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen mit 3.110 Euro ca. 1.180 Euro mehr (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21:

Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2011 (Stand: Juni 2011, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, (alle Betriebe))

Branche/Betriebsgröße/Land	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt	
	je abhängig Beschäftigten	je Vollzeitäquivalent** (Basis: abhängig Beschäftigte)
Euro		
Verarbeitendes Gewerbe	2.590	2.810
Baugewerbe	2.340	2.560
Handel und Reparatur	1.810	2.200
Verkehr, Information und Kommunikation*	2.940	3.140
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3.260	3.640
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.170	2.520
Erziehung und Unterricht*	2.170	2.740
Gesundheits- und Sozialwesen	1.800	2.330
Übrige Dienstleistungen	1.280	1.690
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2.360	2.860
Öffentliche Verwaltung*	2.840	3.140
1 bis 4 Beschäftigte	1.460	1.930
5 bis 9 Beschäftigte	1.820	2.300
10 bis 49 Beschäftigte	2.180	2.480
50 bis 249 Beschäftigte	2.080	2.420
ab 250 Beschäftigte	2.690	3.110
Berlin	2.240	2.620
Mecklenburg-Vorpommern	1.930	2.270
Brandenburg	1.960	2.300
Sachsen-Anhalt	1.970	2.290
Sachsen	1.920	2.240
Thüringen	1.960	2.290
Ostdeutschland	2.010	2.350
Westdeutschland	2.410	2.980

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

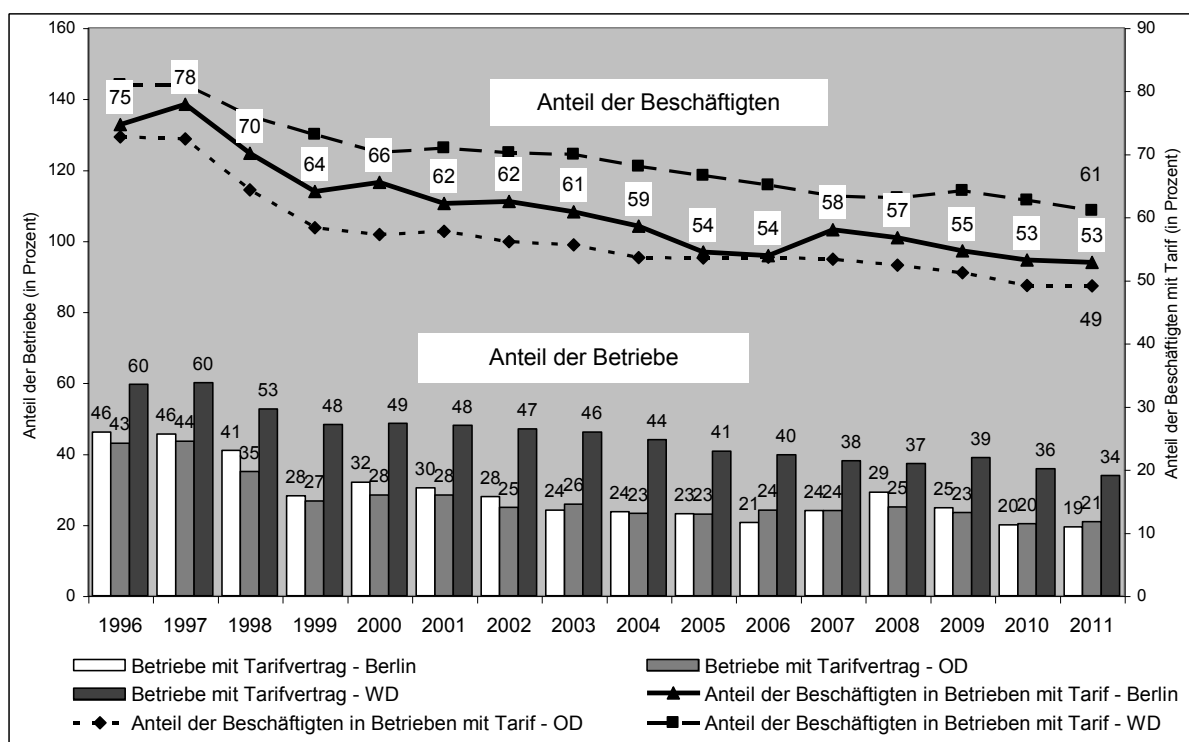
** Berechnet unter Berücksichtigung von Teilzeitarbeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

8.4 Tarifbindung und Öffnungsklauseln

Die Tarifbindung ist in Berlin weiter gesunken und beträgt nur noch 19 Prozent. Während nur jeder fünfte Berliner Betrieb tarifgebunden (Branchen- oder Haustarifvertrag) war, traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb zu. Aufgrund der Tatsache, dass Großbetriebe in der Regel tarifgebunden sind, unterliegt mit 53 Prozent ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten tariflichen Regelungen (Westdeutschland: 61 Prozent). Die Verbreitung von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe. Die Tarifbindung ist allerdings in Berlin wie auch in Ost- und Westdeutschland rückläufig (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40:
Betriebe mit Tarifbindung in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2011 (alle Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2011

Über die Tarifbindung hinaus orientieren sich aber zahlreiche nicht tarifgebundene Betriebe an bestehenden Tarifverträgen. Mehr als jeder dritte Betrieb in Berlin orientiert sich nach eigener Einschätzung an bestehenden Tarifverträgen. Das sind 44 Prozent aller Betriebe ohne Tarifbindung. In diesen Betrieben sind 23 Prozent aller Berliner Beschäftigten tätig. Damit erstrecken sich tarifliche Regelungen auf mehr als drei Viertel aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22:
Betriebe und Beschäftigte nach Tarifbindung und nach Ländern, 2011

Land	Anteil an allen Betrieben			Anteil der Beschäftigten in Betrieben ...		
	Betriebe mit Tarifbindung	Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen*	Betriebe ohne tarifliche Bezahlung	mit Tarifbindung	mit Orientierung an Tarifverträgen*	ohne tarifliche Bezahlung
	Prozent			Prozent		
Berlin	19	36	45	53	23	24
Mecklenburg-Vorp.	23	41	36	48	29	23
Brandenburg	25	34	41	54	23	23
Sachsen-Anhalt	25	37	38	52	29	19
Sachsen	16	35	49	44	26	30
Thüringen	21	35	44	46	25	29
Ostdeutschland	21	36	43	49	26	25
Westdeutschland	34	28	38	61	20	19

* Orientierung hinsichtlich der Bezahlung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Wenn sich Betriebe an bestehenden Tarifverträgen orientieren, können sie sowohl höhere, gleiche oder auch niedrigere Löhne zahlen. Die vorliegenden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass 81 Prozent der Berliner Betriebe ohne formale Tarifbindung vergleichbare und 13 Prozent höhere Löhne zahlen. In Ostdeutschland zahlen durchschnittlich nur acht Prozent, in Westdeutschland dagegen 22 Prozent höhere Löhne.

Öffnungsklauseln

Die sinkende Tarifbindung in Berlin sowie in Ost- und Westdeutschland geht einher mit der Inanspruchnahme sogenannter Öffnungsklauseln. Öffnungsklauseln bieten bereits seit einigen Jahren tarifgebundenen Betrieben die Möglichkeit, spezifische, von tariflichen Standards abweichende Regelungen vorzunehmen, die den betrieblichen Erfordernissen entsprechen. Diese sogenannte Verbetrieblichung der Tarifpolitik bietet einerseits eine höhere Entscheidungsflexibilität in den Betrieben, andererseits stellt sie hohe Anforderungen an die Sozialpartner. Öffnungsklauseln gibt es in erster Linie bezüglich der Arbeitszeit (z. B. Veränderung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit) und der Entlohnung (z. B. Absenken der Grundvergütung, Aussetzen von Lohnerhöhungen, Kürzung oder Wegfall von Sonderzahlungen).

Von allen tarifgebundenen Berliner Betrieben hatte rund ein Fünftel Öffnungsklauseln. Tatsächlich in Anspruch genommen wurden Öffnungsklauseln in Berlin von 81 Prozent der Betriebe im Geltungsbereich. Die Nutzung bestehender Öffnungsklauseln fiel damit ungefähr genauso hoch aus wie in Ost- und Westdeutschland (jeweils ca. 80 Prozent der Betriebe). Wenn Öffnungsklauseln 2011 genutzt wurden, so betraf dies vor allem Veränderungen tariflich vereinbarter Lohnerhöhungen und Wochenarbeitszeiten (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23:
Betriebe mit Öffnungsklauseln und deren Nutzung in Berlin und Ländern, 2011

Land	Anteil Betriebe mit Öffnungsklauseln an tarifgebundenen Betrieben	Darunter: Anteil Betriebe mit genutzten Öffnungsklauseln	Davon			
			Absenken tariflicher Grundvergütung/abgesenkte Einstiegs- tarife	Veränderung tariflich vereinbarter Wochenarbeitszeiten	Aussetzen/ Verschieben tariflicher Lohn- erhöhungen	Kürzung/ Wegfall von Sonder- zahlungen
	Prozent	Prozent	Prozent			
Berlin	22	81	28	63	69	35
Mecklenburg-Vorp. Brandenburg	19	90	53	87	55	76
Sachsen-Anhalt	21	77	48	70	36	38
Sachsen	21	88	58	91	53	73
Thüringen	23	80	37	78	54	71
	22	66	64	78	38	38
Ostdeutschland	21	80	44	77	53	53
Westdeutschland	25	81	42	73	55	61

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

8.5 Umsatz und Export

Das Umsatzvolumen im zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr 2010 hat sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum erhöht. Mit Ausnahme der übrigen Dienstleistungen wurden in allen Bereichen der Berliner Wirtschaft höhere Umsätze erzielt als im Jahr zuvor. Für das nachfolgende Geschäftsjahr 2011 rechneten die Betriebe in Berlin mit einem weiteren Anstieg. Im Durchschnitt aller Branchen wird eine Steigerung des Umsatzes um etwa einen Prozentpunkt gegenüber 2010 erwartet. In Westdeutschland gingen die Betriebe von knapp vier Prozentpunkten aus, in Ostdeutschland von zwei Prozentpunkten. Damit lagen die Erwartungen der Berliner Betriebe etwas hinter denen in anderen Regionen zurück.

Der größte Teil des Umsatzes der Berliner Wirtschaft wird auf dem Binnenmarkt realisiert. Die Binnenumsätze waren in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig. Gleichwohl hatte die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise, wie die Ergebnisse der letzten Befragung zeigten, auch den Binnenmarkt negativ beeinflusst.

Die folgende Tabelle 24 gibt einen Überblick über die Anteile der einzelnen Bereiche der Berliner Wirtschaft am Umsatz. Umsatzstärkste Branchen sind Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen. Auf beide Branchen entfällt zusammen fast die Hälfte des Gesamtumsatzes in Berlin. Hauptträger des Exports ist das verarbeitende Gewerbe, auf das fast 60 Prozent aller im Ausland erzielten Umsätze entfallen. In die internationalen Ab-

satzbeziehungen sind vor allem größere Betriebe eingebunden. So entfallen z. B. auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten lediglich 23 Prozent des gesamten Umsatzes, aber 30 Prozent des Exports.

Tabelle 24:

Verteilung des Umsatzes, des Exports und des Binnenumsatzes in Berlin nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Berlin		
	Umsatz	Export	Binnenumsatz
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	15	57	12
Baugewerbe*	7	2	8
Handel und Reparatur	24	18	24
Verkehr, Information und Kommunikation*	12	9	12
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	1	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	14	23
Erziehung und Unterricht*	1	0	1
Gesundheits- und Sozialwesen	4	0	5
Übrige Dienstleistungen	8	0	9
1 bis 4 Beschäftigte	6	8	6
5 bis 9 Beschäftigte	14	3	14
10 bis 49 Beschäftigte	34	33	34
50 bis 249 Beschäftigte	24	27	24
ab 250 Beschäftigte	23	30	23
Insgesamt	100	100	100

* 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 2011

Der Exportanteil am Umsatz betrug in Berlin im Jahr 2010 laut IAB-Betriebspanel fünf Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 21 Prozent). Damit ist die Exportquote der Berliner Wirtschaft nur halb so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer. Der Abstand zum westdeutschen Durchschnittswert ist noch größer: Mit durchschnittlich 19 Prozent wurde dort anteilig ein rund viermal so hoher Umsatz im Ausland erwirtschaftet. Einer der Gründe für die vergleichsweise niedrigen Exportleistungen der Berliner Wirtschaft liegt in der geringeren Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes. Mit 15 Prozent ist der Anteil des verarbeitenden Gewerbes am Berliner Gesamtumsatz noch nicht einmal halb so hoch wie im Durchschnitt Westdeutschlands (38 Prozent). Daraus resultiert eine geringere Einbindung der Berliner Wirtschaft in die internationalen Absatzmärkte und eine stärkere Ausrichtung auf den Binnenmarkt.

8.6 Ertragslage

Um Informationen über den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe zu erhalten, wird im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach der Ertragslage gefragt. Dabei handelt es sich um subjektive Einschätzungen der Betriebe, die nicht unbedingt der realen Gewinn- oder Ertragssituation entsprechen müssen, aber für strategische oder personalpolitische Entscheidungen oftmals handlungsleitend sind.

Ertragslage so gut wie noch nie

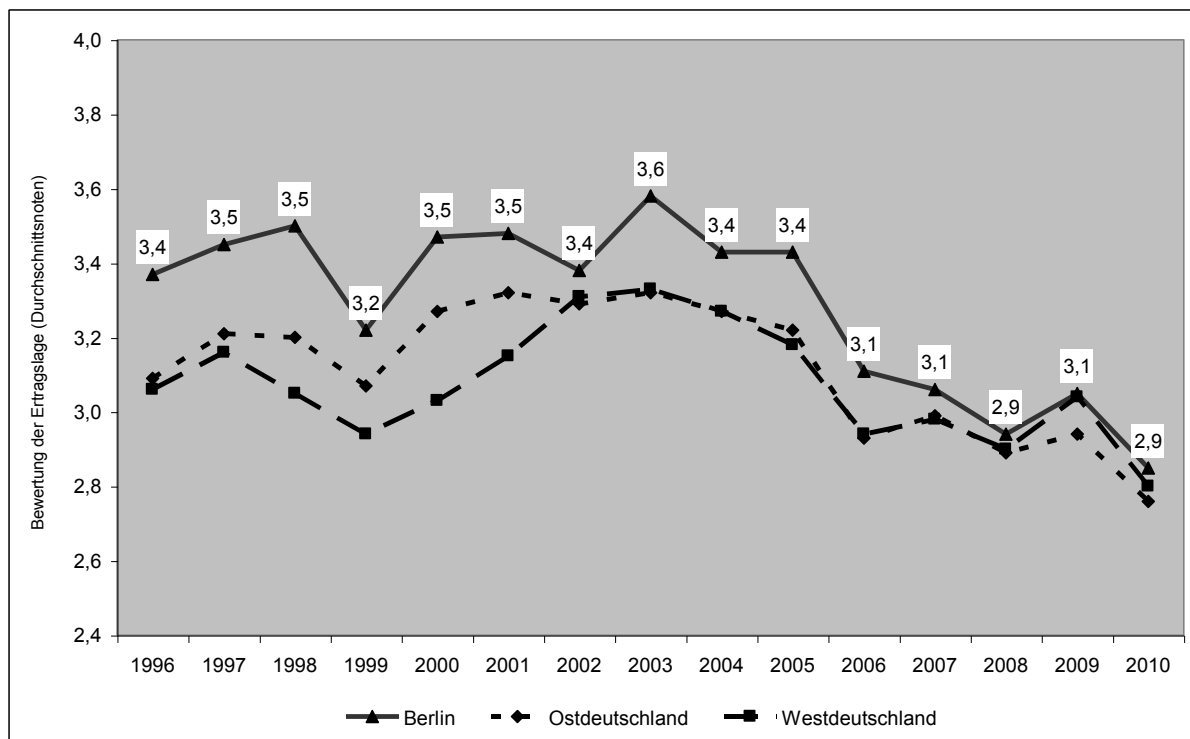
Die Beurteilung der Ertragslage⁴⁹ wurde auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe in Berlin wie in Ost- und Westdeutschland ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2010 als „befriedigend“ ein (2,9). Damit fällt die Beurteilung noch etwas besser aus als im vorangegangenen Jahr. Damit wurde die Er-

⁴⁹ Generell spiegeln sich in der Ertragslage vielfältige betriebswirtschaftliche Sachverhalte wider, die sich kaum in eine Kennziffer fassen lassen. Dazu gehören neben der Kostenstruktur und dem Gewinn auch Einschätzungen zur Auftragslage, zu Bilanzkennziffern usw.

tragslage im Jahr 2010 so gut wie in keinem anderen Jahr bewertet – mit Ausnahme des Jahres 2008 mit identischer Einschätzung (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41:

Bewertung der Ertragslage der Betriebe in Berlin, Ost- und Westdeutschland, 1996 bis 2010 (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2011

Insgesamt beurteilen die Berliner Betriebe ihre Ertragslage mit 2,9 nahezu genauso ein wie die ost- und westdeutschen Betriebe (Durchschnitt: jeweils 2,8). Generell schätzten größere Betriebe ihre Ertragslage besser ein als kleinere Betriebe. Während die Ertragslage in Berliner Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben im Durchschnitt als „befriedigend“ bewertet wurde, bezeichneten größere Betriebe ihre Ertragslage als „gut“.

Fazit: Das Geschäftsjahr 2010 war ein erfolgreiches Wirtschaftsjahr. Die Berliner Betriebe verzeichneten steigende Umsätze, die Umsatzerwartungen fallen positiv aus, die Innovationsanstrengungen sind hoch. Gleichzeitig weisen die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen darauf hin, dass Berliner Betriebe in einzelnen wirtschaftlichen Kennziffern teilweise deutlich unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte liegen.

Resümee

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen die jüngste positive wirtschaftliche Entwicklung. Wichtige wirtschaftliche Indikatoren wie die Umsatzentwicklung und die Ertragslage haben sich verbessert. Diese günstige wirtschaftliche Entwicklung hat sich auch positiv auf die Beschäftigungsentwicklung ausgewirkt: Die Einstellungsrate ist gestiegen, ebenso wie die Nachfrage nach Fachkräften. Die Zahl der eingestellten Fachkräfte war deutlich höher als in den Vorjahren. Auch für die kommenden zwei Jahre zeichnet sich eine hohe Nachfrage nach Fachkräften ab. Die Realisierung der Wachstums- und Beschäftigungspotenziale wird auch vom künftigen Erfolg bei der Stellenbesetzung abhängen. In dieser Hinsicht werden von der großen Mehrheit der Berliner Betriebe erhebliche Probleme befürchtet. Dieser Befund spiegelt einerseits die aktuellen Probleme bei der Stellenbesetzung wider, kann andererseits aber auch als ein Zeichen für die zunehmende Sensibilisierung der Betriebe hinsichtlich der Fachkräfteproblematik verstanden werden.

Als wichtige Stellschrauben für die Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots werden von den Betrieben die betriebliche Aus- und Weiterbildung betrachtet. Dies zeigt sich aktuell in erhöhten Übernahmequoten von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen wie auch in gesteigerten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Von diesen Bemühungen profitierten alle Beschäftigtengruppen. Zu den betrieblichen Stellschrauben der Fachkräftesicherung zählen auch die Möglichkeiten, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern. Der Alterungsprozess der Betriebsbelegschaften setzt sich fort. Inzwischen ist rund jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Berlin älter als 50 Jahre. Entgegen der Erwartung bieten jedoch nach wie vor nur wenige Betriebe spezielle Maßnahmen für Ältere an, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Langfristig dürften die Betriebe vor der Aufgabe stehen, ihre Aktivitäten in Bezug auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhöhen, soll die Weiterbeschäftigung Älterer nicht zu Lasten und auf Kosten dieser Beschäftigtengruppe erfolgen.

Der Wettbewerb um Fachkräfte wird vermutlich auch den künftigen Stellenwert atypischer Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen. Angesichts der in den letzten Jahren zugenommenen Vielfalt der Erwerbsformen bleibt abzuwarten, welche Effekte die wirtschaftliche Erholung und der zunehmende Bedarf an Fachkräften auf die Qualität der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse haben werden. In den letzten Jahren ist ein immer größer werdender Anteil neuer Beschäftigungsangebote mit wachsenden Flexibilitätsanforderungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden gewesen. In wirtschaftlichen Bereichen mit Problemen bei der Personalgewinnung und absehbarem Fachkräftemangel dürfte es Betrieben künftig vermutlich schwerer als gegenwärtig möglich sein, befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund deren mangelnder Attraktivität bei den betroffenen Beschäftigten zu begründen.

Anhang

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008.⁵⁰ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen wurden für die Auswertung Berlin wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Schlüssel-Nr. lt. Fragebogen
Verarbeitendes Gewerbe	03-17
Baugewerbe	18-19
Handel und Reparatur	20-21
Verkehr, Information und Kommunikation	23-24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen ⁵¹	27-36
Erziehung und Unterricht	37
Gesundheits- und Sozialwesen	38
Übrige Dienstleistungen ⁵²	25, 39-41
Organisationen ohne Erwerbszweck	42
Öffentliche Verwaltung	43

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des jeweiligen Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	< 5
Kleinstbetriebe	5 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

⁵⁰ Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

⁵¹ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich der Wirtschaft: Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69-75). Es zählen hierzu folgende Unterbereiche: 69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, 70 Verwaltung und Führung von Unternehmen, Unternehmensberatung, 71 Architektur- und Ingenieurbüros, 72 Forschung und Entwicklung, 73 Werbung und Marktforschung, 74 Sonstige, 75 Veterinärwesen. Aus pragmatischen Gründen wird im Text der Begriff „unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.

⁵² Hierzu gehören folgende Unterbereiche: Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)