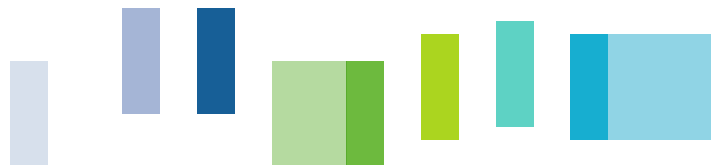




WIRTSCHAFT & POLITIK

Arbeitsmarktausblick 2021



In aller Kürze

Zum Jahresende stagnierte der Anstieg der Arbeitslosigkeit und viele Unternehmen nutzten Kurzarbeit, um die Auswirkungen der Krise abzufedern. Doch es zeigt sich mittlerweile deutlich, dass es Gewinner und Verlierer der Corona-Pandemie gibt und der Einfluss des Lockdowns auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung vorerst bleiben wird. So befand sich die Nachfrage nach Arbeitskräften zum Jahresende auf einem Tiefststand. Zudem zeichnet sich ein Digitalisierungsschub ab, der ohnehin bestehende Weiterbildungs- und Schulungsbedarfe noch offensichtlicher macht und die Notwendigkeit einer kohärenten Landesstrategie verstärkt. Da der „Beschäftigungsmotor BER“ zudem auf absehbare Zeit ausfällt, müssen Alternativen her, die sich in den wachstumsstarken und zukunftsfesten Clustern der Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg ergeben können. Da Berlin vom Corona-Effekt stärker getroffen ist als der Rest der Republik, sind Politik und Verwaltung mehr denn je gefragt, eigene landespolitische Maßnahmen zu ergreifen.

GEWINNER UND VERLIERER DER CORONA-KRISE

In Berlin hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung trotz Corona zuletzt weiterhin zugenommen. Mit 1.564.800 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen, waren dies im Oktober 2020 6.100 Personen (+0,4 Prozent) mehr als im Vorjahresmonat. Der Anstieg der gesamten Arbeitslosigkeit in 2020 war in der Hauptstadt allerdings besonders hoch und lag gegenüber dem Vorjahresmonat im Dezember 2020 um 35 Prozent höher (52.238 Personen mehr). Ursächlich hierfür ist unter anderem die spezielle Wirtschaftsstruktur Berlins, mit einem stark ausgeprägten Gastgewerbe sowie der eher schwach ausgeprägten Industrie. Hatte sich diese geringe Exportabhängigkeit in vergangenen Wirtschaftskrisen noch als Vorteil der Hauptstadt erwiesen, schlägt die aktuelle Krise mit ihren Spezifika, wie beispielsweise den massiven Einschränkungen bei Gastronomie, Hotellerie sowie Kultur- und Kreativbranche, nun besonders hart zu. Aufgrund der anhaltenden Bemühungen eines Großteils der Betriebe, ihre Beschäftigten zu halten, blieb ein Einbruch bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung allerdings bislang aus. Die Branchen, die maßgeblich von den Einschränkungen zum Infektionsschutz betroffen waren, fallen bei der Beschäftigungsentwicklung als „Verlierer“ auf, während besonders die Informations- und Kommunikationsbranche den größten Aufwuchs verzeichnet.

52.238

Arbeitslose mehr gab es im Dezember 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat

HANDLUNGSEMPFEHLUNG 

Finanzielle Überbrückung der Betriebe sicherstellen

Nur so kann eine Rückkehr aus der Kurzarbeit für viele Beschäftigte ermöglicht werden. Zwar sind seit Beginn der Krise vielfältige Unterstützungsmaßnahmen aufgelegt worden – schauen die Betriebe jedoch ins Kleingedruckte, dann können sie oftmals die Hilfen gar nicht erst beantragen. Entweder haben sie aufgrund von langen Zahlungszielen noch im Bemessungszeitraum zu hohe Umsätze erwirtschaftet, oder sie verfügen gar nicht über die hohen Fixkosten bei gleichzeitig ausbleibenden Unternehmerinnen- und Unternehmerlohn. Und selbst wenn der Antrag Erfolg hatte, dauert die Auszahlung häufig noch zu lange.

Gewinner- und Verlierer-Branchen der Krise: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

prozentuale Veränderung, Oktober 2019 vs. Oktober 2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

HANDLUNGSEMPFEHLUNG 

Vorbeschäftigungsverbot aussetzen

Das temporäre Aussetzen des Vorbeschäftigungsverbotes wird von über 50 Prozent der IHK-Mitgliedsunternehmen in Berlin als sinnvolles Instrument begrüßt. Es ist zu erwarten, dass eine befristete Aussetzung dieser Regelung Neueinstellungen aktuell deutlich erleichtern würde. Unter anderem könnten so ehemalige Mitarbeitende in den Betrieb zurückgeholt werden, die aufgrund der Corona-Pandemie freigestellt werden mussten.

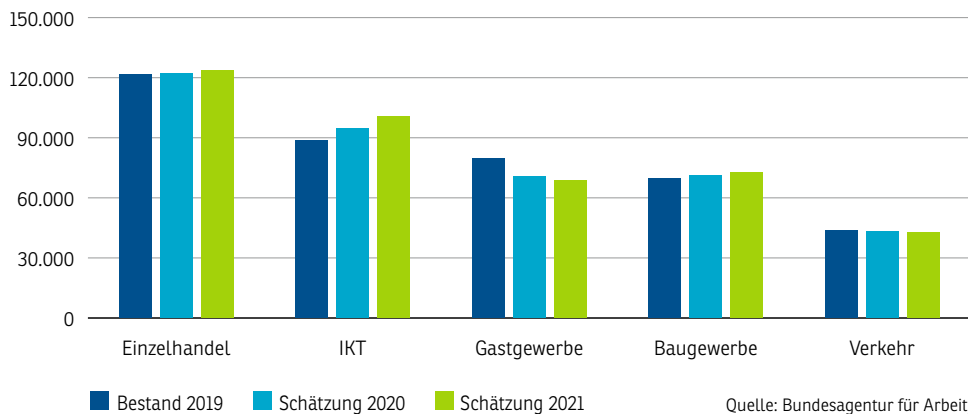
BERLIN LAUT PROGNOSE BEI BESCHÄFTIGUNGSaufbau WEITER AUF PLATZ EINS

Für 2021 wird in Berlin – wie schon in den letzten Jahren – der relativ gesehen stärkste Beschäftigungsaufbau (+1,8 Prozent) im Bundesvergleich erwartet.¹ Allerdings sind solche Prognosen in der aktuellen Zeit sehr fragil. Abhängig von der Entwicklung des außenwirtschaftlichen Umfeldes, des Infektionsgeschehens und der Zulassung von Impfstoffen sowie möglicher Insolvenzen kann die Konjunktur auch mehr oder weniger stark anziehen. Dementsprechend könnten die Trends bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sich verstärken oder ins Gegenteil umschlagen. Mit 1,6 Prozent wäre das Wachstum in 2021 im Durchschnitt auch deutlich geringer als in den Jahren vor der Covid-19-Pandemie. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in den Betrieben voraussichtlich zunächst Kurzarbeit abgebaut wird und zumindest in der nahen Zukunft die Zahl der Neueinstellungen gering bleiben dürfte. Für ganz Deutschland geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung davon aus, dass das Vorkrisenniveau bei der Beschäftigung bis Ende 2021 nicht erreicht wird.

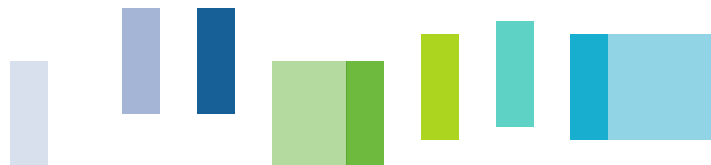
1,6 %

Wachstum wird bei der SV-Beschäftigung in 2021 erwartet

SV-Beschäftigte in ausgewählten Branchen



¹ Die Bundesagentur für Arbeit (BA) prognostiziert auf Basis von Langzeitdaten unter Mitwirkung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jährlich die erwartete Beschäftigungsentwicklung. Unter Einbindung der Partner vor Ort, wird zusätzlich eine regionale Brancheneinschätzung für Berlin vorgenommen.



Prognostizierte SV-Beschäftigungsentwicklung für 2021

nach Branchen, regionale Schätzung der RD

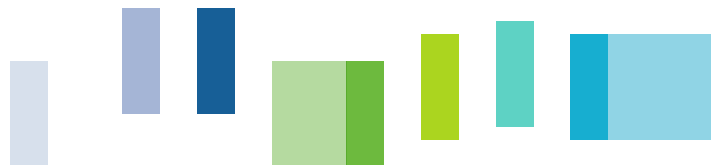
	prognostiziertes Wachstum in 2021	Deutschland
Kommunikationsdienstleistungen (Telekommunikation, Internet)	6,5 %	3,8 %
Lagerei, Post- und Kurierdienste	4,0 %	1,7 %
Erziehung und Unterricht	3,7 %	2,1 %
Architektur-, Ingenieurbüros, Labore	3,7 %	2,4 %
Baugewerbe	2,0 %	1,6 %
Rechts-, Steuer-, Wirtschaftsprüfung	2,0 %	1,8 %
Gesundheitswesen	1,8 %	2,1 %
öff. Verwaltung	1,5 %	1,5 %
Einzelhandel (ohne KFZ)	1,0 %	0,5 %
Gebäudebetreuung	1,0 %	2,6 %
Verwaltung, Führung v. Unternehmen, Unternehmensberatung	1,0 %	2,3 %
Großhandel	0,8 %	0,6 %
Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)	0,2 %	-6,3 %
Landverkehr u. Transport	-0,5 %	1,4 %
sonstige wirtschaftl. DL	-1,5 %	2,0 %
Gastgewerbe	-3,0 %	-0,3 %
ALLE BRANCHEN	1,6 %	1,0 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Eine ähnlich dynamische Entwicklung wird auch bei der Arbeitslosigkeit erwartet – hier wird Berlin aber voraussichtlich in 2021 nicht an die Erfolge der Vorjahre anknüpfen können. Ist die Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2016 bis 2019 durchschnittlich um 5,9 Prozent gesunken, wird für das Jahr 2021 nur ein Rückgang um 1,2 Prozent prognostiziert. Dies liegt unter anderem daran, dass sich in Berlin im Gegensatz zu einem Großteil der anderen Bundesländer im Zeitraum von März bis August 2020 vor allem die SGB II-Arbeitslosigkeit deutlich erhöht hat. Diese Personen – zu denen auch der Kern verfestigter Arbeitslosigkeit gehört – haben im Gegensatz zu SGB III-Arbeitslosen, die erst kürzlich ihren Job verloren haben, weniger gute Chancen, schnell eine neue Beschäftigung zu finden. Hinzu kommt aber, dass während der Krise viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht zur Verfügung standen. Sollte der Regelbetrieb im Laufe des Jahres 2021 wieder anlaufen, ist mit einer Reduzierung der Arbeitslosenzahlen in beiden Rechtskreisen zu rechnen.

-1,2 %

wird für die Entwicklung
der Arbeitslosigkeit in 2021
prognostiziert



HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig abbauen

Die Langzeitarbeitslosigkeit bleibt weiterhin eine der Großbaustellen für die Arbeitsmarktpolitik in der Hauptstadt und muss eine der Hauptaufgaben einer lösungsorientierten Arbeitsmarktpolitik bleiben. Dabei darf es keine Wettbewerbsverzerrung geben, denn aktuell kommt es für Unternehmen mehr denn je auf jeden Auftrag an. Das heißt, öffentlich-geförderte Beschäftigung darf keine Konkurrenz darstellen! Damit Unternehmen auch von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie zum Beispiel dem Teilhabechancengesetz profitieren können, sollten unternehmensnahe Sozialarbeit und Unterstützungsleistungen für Betriebe, die Langzeitarbeitslose einstellen, mitgedacht werden.

EINFLUSS DES LOCKDOWNS BEI ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE BLEIBT VORERST

Die niedrigen Investitionsdynamik bei den Unternehmen ist eine direkt messbare Folge der Corona-Pandemie. Aktuell sind die Gründe hierfür insbesondere Einbrüche bei Umsätzen und Gewinnen, sowie damit verbundene Sparmaßnahmen. Dies erklärt auch die schwache Dynamik bei Neueinstellungen. So wurden im Dezember 2020 1.506 bzw. 27 Prozent weniger neue Stellen gemeldet als noch im Vorjahresmonat. Insgesamt lag der Zugang neuer Stellen seit Jahresbeginn mit 54.723 Stellen um 35,6 Prozent unter dem Wert von 2019. Hinzu kommt die derzeitige Verunsicherung vieler Jobsuchender und deren Fokus auf aktuell krisensichere Arbeitsverhältnisse, wie Auswertungen beispielsweise des Stellenportals Indeed belegen. So können derzeit vermehrte Suchen nach Jobs in Supermärkten, dem E-Commerce oder auch dem öffentlichen Dienst verzeichnet werden.

-35,6 %

weniger neue Stellen
wurden in 2020 im Vergleich zu 2019 gemeldet

HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Anreize für Neueinstellungen setzen

Um die Schaffung neuer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu unterstützen, sollte über die Einführung einer Neueinstellungsprämie oder auch die temporäre Aussetzung der SV-Beiträge bzw. SV-Beitragsreduktion bei Neueinstellungen nachgedacht werden. So könnte der Staat für Beschäftigte, die zuvor arbeitslos waren, nach einer Neueinstellung die Arbeitgeberanteile an den Sozialbeiträgen für einige Monate übernehmen. Hierfür sollte sich das Land Berlin beim Bund einsetzen.



Zudem bestätigt sich die Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt: Während auf der einen Seite hohe Arbeitslosenzahlen zu beklagen sind, ist gleichzeitig auf anderer Seite kein Ende des Fachkräftemangels in Sicht. So geben rund 38 Prozent der Berliner Unternehmen in der letzten IHK-Konjunkturumfrage an, dass der Fachkräftemangel nach wie vor ihr größtes Geschäftsrisiko darstelle. Besonders im Baugewerbe (65 Prozent), im IT-Sektor (62 Prozent) und der Gesundheitswirtschaft (54 Prozent) können Betriebe offene Stellen derzeit nicht besetzen. Daher stellt sich hier die Frage, wie die Treibersektoren des Beschäftigungswachstums ihre wachsenden Fachkräftebedarfe decken können. Einer aktuellen Umfrage des Netzwerks Xing zufolge, geben darüber hinaus 39 Prozent der dort befragten Unternehmen an, dass das Recruiting in den kommenden Monaten noch herausfordernder werde.

38 %

der Unternehmen bewerten den Fachkräftemangel aktuell als größtes Geschäftsrisiko

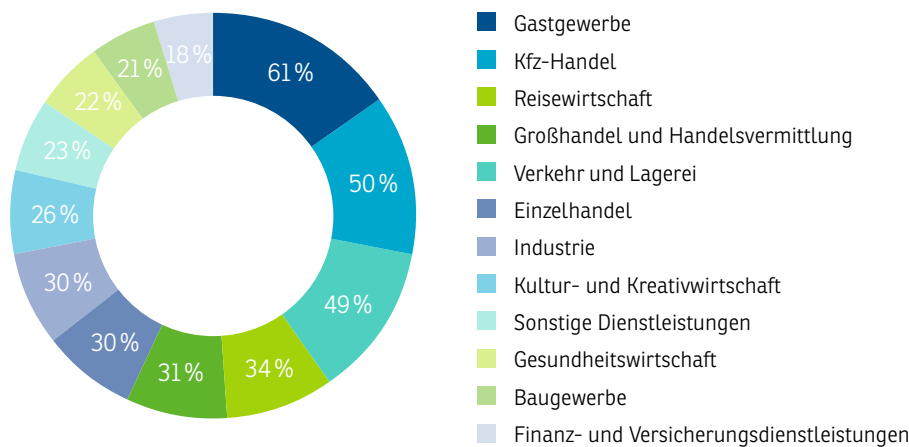
HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Temporäre Aussetzung der Mindestüberlassungsdauer bei Zeitarbeit

Gerade in Zeiten von Corona kann eine ungewollte Abmeldung in einem Einsatz das Abrutschen in die Arbeitslosigkeit bedeuten, wenn keine alternativen Einsätze erschlossen werden können. Umso bedauerlicher ist es, wenn die Abmeldung aufgrund des Erreichens der Höchstüberlassungsdauer erfolgt, obwohl der Kunde die Zusammenarbeit fortsetzen würde. Die Politik sollte dementsprechend für die ersten Monate einer Corona-Erholungsphase die Höchstüberlassungsdauer temporär aussetzen.

Berliner Betriebe mit Plänen zum Personalabbau

IHK Corona-Umfrage, November 2020



61 %

der Unternehmen im Gastgewerbe sehen sich gezwungen, zeitnah Personal abbauen zu müssen

Quelle: IHK Berlin



HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Solidaritätsmodelle zur Arbeitszeitreduktion einführen

Um zusätzliche Beschäftigungspotenziale ausschöpfen zu können, bedarf es auch neuer Ansätze. Hierfür könnte beispielhaft das österreichische Solidaritätsprämienmodell als Vorlage dienen. Kern dieses Ansatzes ist es, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei einer Reduktion der Normalarbeitszeit ihrer Arbeitskraft und der gleichzeitigen Neueinstellung einer weiteren, eine Förderung durch den Staat erhalten. Dementsprechend würde Arbeit statt Arbeitslosigkeit gefördert

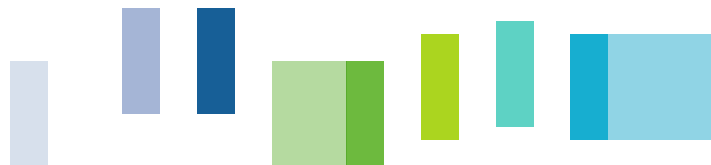
DIGITALISIERUNGSSCHUB SETZT SICH FORT

Aktuell gehen Arbeitsmarktexperten davon aus, dass sich der Digitalisierungsgrad der Wirtschaft und vor allem der Arbeit durch die Covid-19-Pandemie beschleunigt hat. Ein deutlicher Beleg hierfür ist die verstärkte Nutzung von Homeoffice bzw. mobiler Arbeit. Unternehmen waren zudem in 2020 stärker als bislang gezwungen, auf digitale Prozesse zurückzugreifen, um ihre Umsätze zu erzielen und haben nach ersten Analysen auch zum Gesundheitsschutz Tätigkeiten digitalisiert, bei denen ein hoher Kundenkontakt besteht. Dadurch verändern sich aber auch die Anforderungen an Beschäftigte: Kompetenzen wie Prozess-Knowhow, eine interdisziplinäre Arbeitsweise oder überfachliche Fähigkeiten (z. B. persönliche und soziale Kompetenzen, Problemlösungsfähigkeit) werden beispielsweise wichtiger. Die Automatisierung verändert die Tätigkeiten am Arbeitsplatz zulasten von Routineaufgaben, im Produktionsbereich auch zulasten manueller Aufgaben. Abstrakte Tätigkeiten gewinnen dagegen unabhängig vom Automatisierungsgrad stark an Bedeutung. Arbeitsinhalte werden also anspruchsvoller, vielfältiger und komplexer, die Notwendigkeit des kontinuierlichen Lernens wächst folglich. Das erhöht aus Sicht der IHK Berlin die Notwendigkeit einer konsistenten Weiterbildungsstrategie.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Berliner "Arbeit-mit-Zukunft-Gesetz" einführen

Mittelfristig braucht das Land Berlin eine Strategie, Rahmenplanung und einheitliche Governance für den Weiterbildungssektor. Hierzu sollte die Hauptstadt dem Vorbild Brandenburgs folgen und in einem Landesweiterbildungsgesetz eine strategische Ausrichtung und feste Zuständigkeiten regeln.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG **Zukunftsfeste und länderübergreifende Weiterbildungsstrategie implementieren**

Fort- und Weiterbildung sollte über Landesgrenzen hinaus gefördert werden. Dafür ist es notwendig, Angebote der Qualifikationsberatung länderübergreifend auf Berlin und Brandenburg auszuweiten, denn gerade KMU haben oft ähnliche Hürden und Probleme beim Zugang zur Weiterbildung. Zudem empfehlen wir die Förderung von gemeinsamen Weiterbildungsverbänden, die Kosten und Aufwand für Unternehmen reduzieren und Zugangshürden senken. Weiter muss es Ziel beider Länder sein, bestehende Weiterbildungsförderprogramme zu harmonisieren, um Teilnehmenden das länderübergreifende Auswählen von Angeboten zu vereinfachen.

BERLIN BRAUCHT ALTERNATIVE BESCHÄFTIGUNGSMOTOREN

Infolge der langfristig gesunkenen Zahl an Geschäftsreisen wird es auch in den Mobilitätssektoren (Land- und Luftverkehrsbranche) sowie im Gastgewerbe zu Nachfrageausfällen kommen. Daher sollte Berlin die Mittel aus dem (EU-)Konjunkturpaket für unterstützende Maßnahmen des Beschäftigungsaufbaus in den Clustern der Berlin-Brandenburger Innovationsstrategie nutzen, da Beschäftigung hier mit hoher Wahrscheinlichkeit digitalisierungs- und automatisierungsfest ist und auf lange Sicht Fach- und Hilfspersonal benötigt wird. Bereits in der Schule sollte daher mit der richtigen Berufsorientierung und praxisnaher, verstärkter MINT-Förderung angesetzt werden, um den Personalpool für neue Wachstumsregionen wie beispielsweise rund um das E-Autowerk von Tesla zu stärken.

Da vor allem Innovationsbranchen wie der IT-Sektor zu den Krisengewinnern zählen, braucht der Berliner Arbeitsmarkt mehr denn je Zulauf von (Hoch-)Qualifizierten. Umschulungen und Quereinstiege müssen deutlich stärker als in den Jahren zuvor in den Fokus rücken. Es ist davon auszugehen, dass rund zwei Drittel der Arbeitslosen eine Anschlussbeschäftigung in einem anderen Beruf anstreben werden als vor ihrer Arbeitslosigkeit. Da so jedoch nur ein Bruchteil des Fachkräftebedarfs, beispielsweise für den IT-Sektor, gedeckt werden kann, spielt die Einwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland weiterhin eine zentrale Rolle. Hier müssen Unternehmen durch unbürokratische und schnelle Einwanderungsprozesse unterstützt werden.

8.300

*Fachkräfte werden laut
IHK-Fachkräftemonitor
im Jahr 2026 in der
IKT-Branche fehlen*



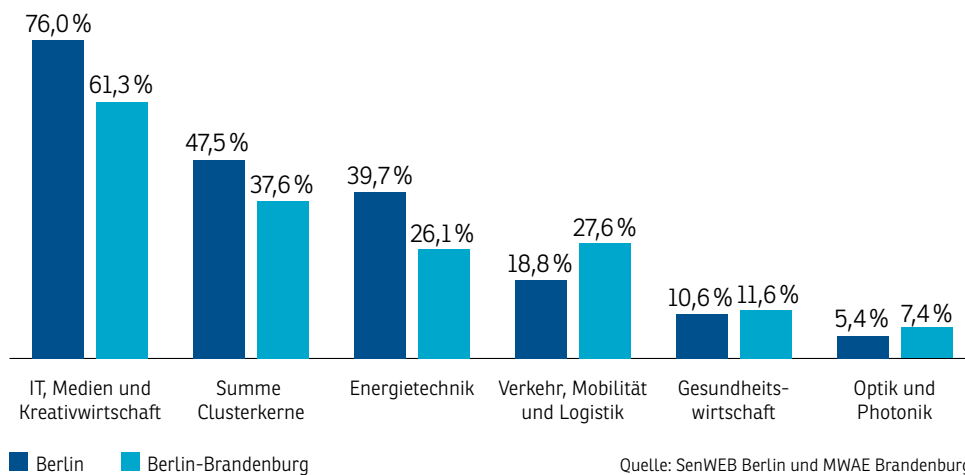
HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Zielgerichtetes Matching und passgenaue Umschulungen mit System

Gerade die Treibersektoren des Beschäftigungswachstum wie beispielsweise die Baubranche, IKT, Unternehmensdienstleister oder das Sozialwesen brauchen zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen durch Politik und Verwaltung. Neben einem schnellen Matching müssen zeitnah passgenaue Umschulungsprojekte für Anschlussbeschäftigungen in aufnehmenden Branchen bereitgestellt werden. Als Grundlage sollten hierfür entsprechende Daten systematischer erfasst werden und bestehende Analysen und Prognosen, wie beispielsweise der IHK-Vorschlag einer Kompetenzanalyse, einbezogen werden.

Entwicklung SV-Beschäftigung in Clusterkernen

2008-2018 (Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg)

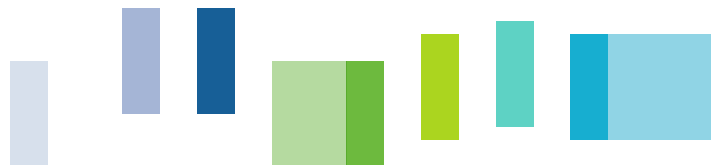


rund 48 %
 ist die Beschäftigung in Berlin in den Wirtschaftsklustern der innoBB seit 2008 gestiegen

HANDLUNGSEMPFEHLUNG !

Zukunftsbranchen noch stärker in den Fokus rücken

Die Clusterbranchen der Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg bieten ein hohes und zukunftsfestes Beschäftigungspotenzial. Jetzt muss der Dialog mit entsprechenden Branchen intensiviert werden, um zu identifizieren, wie der Jobaufbau durch landes- und bundespolitische Maßnahmen gestärkt werden kann. Beide Länder sollten sich nicht nur abstimmen und den jeweils anderen Partner mitdenken, sondern auch gemeinsam handeln. Daher empfehlen wir eine Verabredung beider Bundesländer auf eine gemeinsame Fachkräftestrategie, die den kompletten „Cycle“ der Fachkräftesicherung in den Blick nimmt.



POLITIK UND VERWALTUNG MÜSSEN (NACH-)KRISENMANAGEMENT BEWEISEN

In 2021 muss das Land Berlin die Weichen für den Weg aus der Krise stellen. Da die Hauptstadt von dem Corona-Effekt auf dem Arbeitsmarkt stärker getroffen ist als der Rest der Republik, wird es nach aktueller Einschätzung der IHK nicht ausreichen, sich auf bundespolitische Lösungen zu verlassen. Vielmehr ist eine landesseitige Gesamtstrategie notwendig, die Problembaustellen wie die pandemiebedingte Arbeitslosigkeit, eine fortwährende und durch Corona noch verstärkte Langzeitarbeitslosigkeit, die anhaltend hohe Jugendarbeitslosigkeit sowie den steigenden Bedarf an (betrieblicher) Fort- und Weiterbildung in den Blick nimmt.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Alternative Lösungen für Personalbedarf im Gesundheitswesen finden

Landesunternehmen könnten sich gegenseitig mit Personal aushelfen und die Möglichkeiten der Personalpartnerschaften sollten - vor allem bei helfenden Pflegetätigkeiten oder patientenfernen Aufgaben - stärker genutzt werden. Neben intensiverer Bewerbung und Nutzung des Berliner Krisenpersonalpools für das Pflege- und Gesundheitswesen, sollte zudem geprüft werden, ob für die aktuelle Notsituation Studierende, Ruheständler und Ehrenamtler als „Personal-Backup“ rekrutiert werden können.



Weiterführende Informationen

Ergebnisse der 20. Brancheneinschätzung der RD auf dem Arbeitsmarktmonitor

Lebenslanges Lernen: Fünf Empfehlungen für krisengerechte Fort- und Weiterbildung in KMU

Ergebnisse der IHK-Umfrage „Home Office – neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?“

Kompetenzstudie der IHK Berlin

Berliner Krisenpersonalpool für das Pflege- und Gesundheitswesen



IMPRESSUM

Herausgeber

IHK Berlin
Arbeitsmarkt & Fachkräftesicherung

Julian Algner
Telefon: +49 30 31510 - 373
E-Mail: julian.algner@berlin.ihk.de

Julian Evans
Telefon: +49 30 31510 - 153
E-Mail: julian.evans@berlin.ihk.de

www.ihk-berlin.de

Titelbild

© brightstars – iStockphoto.com

Stand

Januar 2021

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU BERLIN

Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin | Telefon: +49 30 31510 - 0 | www.ihk-berlin.de