

Fischer, Gabriele et al.

Research Report

Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006

IAB-Forschungsbericht, No. 2007,5

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fischer, Gabriele et al. (2007) : Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB-Forschungsbericht, No. 2007,5, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/26707>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**Standortbedingungen und
Beschäftigung in den Regionen
West- und Ostdeutschlands
Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006**

*Gabriele Fischer, Jürgen Wahse, Vera Dahms,
Marek Frei, Arnold Riedmann, Florian Janik*

Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006

*Gabriele Fischer (TNS Infratest Sozialforschung),
Jürgen Wahse, Vera Dahms, Marek Frei
(SÖSTRA - Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen),
Arnold Riedmann (TNS Infratest Sozialforschung),
Florian Janik (IAB)*

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abstract	6
1 Datenbasis	8
2 Wirtschaftliche Indikatoren im Ländervergleich	9
2.1 Export.....	10
2.2 Investitionen	11
2.3 Technischer Stand der Anlagen.....	13
2.4 Qualifikationsniveau.....	14
2.5 Produktivität	15
2.6 Löhne und Gehälter	19
2.7 Ertragslage.....	22
2.8 Fazit	23
3 Standortbewertung aus Sicht der Betriebe	24
3.1 Bedeutung der einzelnen Standortfaktoren.....	26
3.2 Bewertung der einzelnen Standortfaktoren.....	27
3.3 Beurteilung der Standortfaktoren im Ländervergleich.....	32
3.4 Fazit	38
4 Personalbewegungen und Beschäftigung	39
4.1 Einstellungen und Personalabgänge	41
4.2 Bewegung auf dem Arbeitsmarkt	42
4.3 Fazit	47
5 Betriebliche Bündnisse für Wettbewerb und Standortsicherung.....	47
5.1 Betriebliche Bündnisse: Neuland der Tarifpolitik.....	49
5.2 Verbreitung betrieblicher Bündnisse	51
5.3 Regelungsinhalte betrieblicher Bündnisse.....	57
5.4 Fazit	60
6 Berufsausbildung und Ausbildungsstellen	62
6.1 Aktuelle Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung.....	63
6.2 Ausbildungsbeteiligung im Zeitverlauf	66
6.3 Ausbildungsintensität	69
6.4 Übernahme von Auszubildenden	70
6.5 Fazit	72

7 Betriebliche Arbeitszeiten	73
7.1 Entwicklung der Wochenarbeitszeit	73
7.2 Entwicklung der Teilzeitarbeit	76
7.3 Überstundenarbeit	77
7.4 Vom Gleitzeitkonto zum Lebensarbeitszeitkonto	79
7.5 Fazit	83
Literatur	84
Anhang: Klassifikationen	88
Tabellenübersicht	89

Vorwort

Nach der Premiere im Jahr 2006 ist mit diesem Bericht über Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel der zweite gemeinsame Bericht für West- und Ostdeutschland erschienen.

Ich freue mich, Ihnen damit einen aktuellen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigung in hiesigen Betrieben vorstellen zu dürfen. Mit dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung, befragt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit seit 1993 die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes.

Erste Ergebnisse der Befragung des Jahres 2006 sind im vorliegenden Forschungsbericht dokumentiert. Erstmals werden dabei für das Bundesgebiet repräsentative Daten über die Verbreitung Betrieblicher Bündnisse für Arbeit präsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen empirischen Befunde schließen damit erneut eine Informationslücke der amtlichen Statistik und leisten in Politik und Wissenschaft einen wesentlichen Diskussionsbeitrag. Darüber hinaus gibt der Bericht Auskunft über eine Vielzahl arbeitsmarktrelevanter Themen, zum Beispiel bei der Gestaltung der Arbeitszeiten oder auch den Ausbildungsaktivitäten von Betrieben.

Ich hoffe, dass der vorliegende Bericht Sie umfassend informiert und gleichzeitig neugierig macht, mehr über das IAB-Betriebspanel zu erfahren. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter <http://betriebspanel.iab.de>. Über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Zugriff auf diesen und andere Datensätze, um ihren eigenen, vielleicht gerade durch die Lektüre dieses Berichts angeregten Forschungsfragen nachzugehen.

Viel Spaß bei der Lektüre.

Nürnberg, im Juni 2007

Ulrich Walwei
Vizedirektor des IAB

Abstract

Der vorliegende Bericht stellt erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006 für West- und Ostdeutschland vor.¹ Folgende Themen werden behandelt:

In den Kapiteln 2 und 3 werden einzelne wirtschaftliche Indikatoren sowie die Zufriedenheit der Betriebe mit ihrem Standort näher analysiert. Die Standortzufriedenheit wurde in der Befragung 2006 erstmals erhoben. Die regionale Betrachtung auf der Bundesländerebene steht bei beiden Kapiteln im Mittelpunkt. Für wichtige wirtschaftliche Indikatoren wie die Produktivität oder die Exportquote zeigt sich nach wie vor ein deutlicher West-Ost-Unterschied. Bei anderen Indikatoren wie der Investitionsintensität, dem technische Stand der Anlagen oder der Ertragslage sind zwischen West- und Ostdeutschland so gut wie keine Unterschiede mehr erkennbar.

Die Zufriedenheit mit dem eigenen Standort ist bei den Betrieben vergleichsweise hoch. Die meisten Standortfaktoren, die für die Betriebe von Bedeutung sind, werden auch gut bewertet. Dies gilt im Aggregat. Bei einzelnen Faktoren signalisieren die Betriebe allerdings Handlungsbedarf. Während bei einigen wirtschaftlichen Indikatoren nach wie vor ein West-Ost-Gefälle zu erkennen ist, lässt sich bei der Standortzufriedenheit ein leichtes Süd-Nord-Gefälle feststellen.

In Kapitel 4 wird auf die Beschäftigungsentwicklung und die dahinter stehenden Personalbewegungen eingegangen. Erstmals seit längerem ist die Beschäftigungsentwicklung wieder positiv. Auch die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt hat zugenommen. Bedingt durch eine höhere Einstellungsrate ist die Labour-Turnover-Rate als Maß für die zwischenbetriebliche Mobilität angestiegen. Ebenso nimmt die beschäftigungsneutrale Personalfluktuation (Churning) wieder zu.

¹ Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag des IAB gemeinsam von TNS Infratest Sozialforschung und SÖSTRA verfasst. Die Autorinnen und Autoren bedanken sich ausdrücklich für die zahlreichen konstruktiven Kommentare von Ernst Kistler (inifes), Harald Bielenski (TNS Infratest Sozialforschung) sowie Lutz Bellmann, Peter Ellguth, Florian Janik und Susanne Kohaut vom IAB, die sich aktiv an der Konzeptdiskussion beteiligt und verschiedene Entwurfsfassungen kritisch kommentiert haben.

Kapitel 5 widmet sich dem Schwerpunktthema der Befragung 2006: Betriebliche Bündnisse für Wettbewerb und Standortsicherung. Es zeigt sich, dass diese Bündnisse nur im Ausnahmefall abgeschlossen werden und sich somit die Intention der Tarifparteien bestätigt. Die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates spielt für das Zustandekommen eine wichtige Rolle. Überdurchschnittlich häufig werden betriebliche Bündnisse in größeren Betrieben mit Haustarifvertrag vereinbart.

Kapitel 6 beschreibt die aktuelle Ausbildungssituation aus der Sicht der Betriebe. Dabei wird besonderes Augenmerk auf das Ausbildungspotenzial gelegt – also auf Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die nicht ausbilden. In einer Längsschnittanalyse zeigt sich, dass ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe im Untersuchungszeitraum von 2000 bis 2005 tatsächlich gar nicht ausgebildet hat. Dabei handelt es sich vor allem um kleinere Betriebe. Drei Viertel der Betriebe hat – wenn auch zum Teil mit Unterbrechungen – ausgebildet.

Kapitel 7 behandelt das Thema Arbeitszeit. Es wird ein genereller, nicht auf bestimmte Branchen beschränkter Trend zu einer längeren vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit festgestellt. Gleichzeitig nimmt die Teilzeitarbeit zu. Auch im europäischen Vergleich ist Deutschland hinsichtlich der Teilzeitarbeit mit auf den vordersten Plätzen. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten hat nicht weiter zugenommen. Aber auch hier gehört Deutschland im europäischen Vergleich mit zu den Vorreitern. Langzeitkonten sind noch wenig verbreitet. Die Guthaben von Langzeitkonten sind bisher nur in wenigen Betrieben gegen Insolvenz gesichert.

Im Anhang werden noch einige Indikatoren wie die Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung, Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit sowie befristeten und geringfügigen Beschäftigung in einer Tabellenübersicht dokumentiert.

1 Datenbasis

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16.000 Betriebe. Die Erhebung begann zunächst in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auch auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet, so dass seitdem Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich sind.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und exterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.² Wenn im Folgenden von „Betrieben“ gesprochen wird, sind damit stets „Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte³ sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.

Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt (Panel). Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, vielmehr ist auch die Untersuchung betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden,

² Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

³ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6., Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen, Inanspruchnahme von Fördermitteln oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben. An einigen Stellen wird bei den Analysen zwischen Ost- und Westdeutschland unterschieden. Dabei umfasst Ostdeutschland die ostdeutschen Bundesländer und das frühere Ost-Berlin, Westdeutschland entsprechend die westdeutschen Bundesländer und das frühere West-Berlin. Wenn auf Zahlen aus anderen Quellen zurückgegriffen wird, die eine andere Zuordnung verwenden, wird dies explizit ausgewiesen.

2 Wirtschaftliche Indikatoren im Ländervergleich

Die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland ist für wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Einerseits spielt sie eine wichtige Rolle für die Ansiedlung neuer Betriebe, andererseits trägt sie auch dazu bei, bereits ansässige Betriebe vor Ort zu halten.

Die Beurteilung von Standorten kann mit zwei Betrachtungsweisen erfolgen: Zum einen gibt die reale Entwicklung wirtschaftlicher Indikatoren Hinweise auf die Attraktivität eines Standortes. Zum anderen ist die subjektive Zufriedenheit der dort ansässigen Betriebe mit harten und weichen Standortfaktoren von Bedeutung.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2006 können beide Aspekte betrachtet werden. Seit Jahren werden im IAB-Betriebspanel ökonomische Kennziffern erfragt, die die wirtschaftliche Lage der Betriebe beschreiben, so dass auch Vergleiche der einzelnen Indikatoren auf Bundesländerebene angestellt werden können. Zusätzlich wurde in der Erhebung 2006 erstmals auch die Zufriedenheit der Betriebe mit ihrem derzeitigen Standort erhoben. Auf beides wird im Folgenden eingegangen.

In diesem Kapitel werden verschiedene wirtschaftliche Indikatoren regional differenziert analysiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Beschreibung der Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern.⁴

Die subjektive Bewertung einzelner ausgewählter Standortfaktoren durch die Betriebe wird in Kapitel 3 näher betrachtet. Auch dort werden regionale Auswertungen auf der Bundesländerebene vorgenommen.

2.1 Export

Trotz steigender Binnennachfrage ist der Export nach wie vor die Stütze der Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Die Exportaktivitäten der Betriebe sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels stieg die Exportquote Deutschlands (Exportanteil am Umsatz) von 13 % in 1997 auf 18 % in 2005⁵ an. Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Exportquote höher als im Durchschnitt, dort ist auch der Anstieg steiler verlaufen: Die Exportquote stieg von 30 % in 1997 auf 37 % in 2005 an.

Nicht alle Bundesländer sind gleichermaßen international aktiv. Die Exportquote differiert sehr stark zwischen den Bundesländern (vgl. Abbildung 2.1).

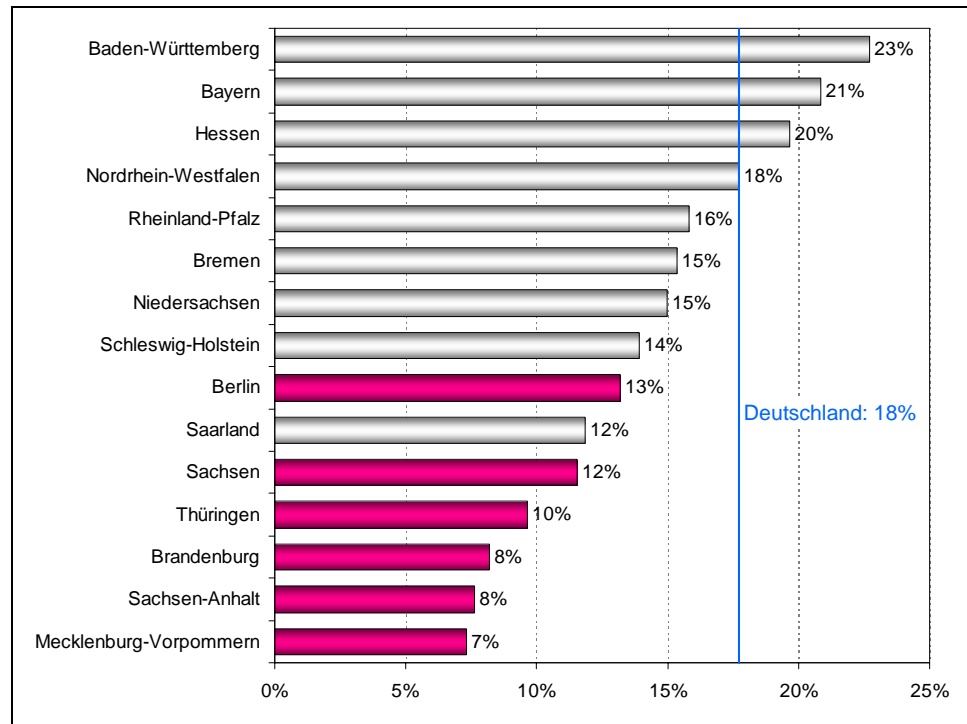
Baden-Württemberg, Bayern und Hessen liegen als einzige Bundesländer über dem bundesweiten Durchschnitt. Die geringste Außenorientierung zeigen die Betriebe in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. In diesen drei Bundesländern werden nur einstellige Werte erreicht. Bei der Reihenfolge der Länder fällt – mit Ausnahme Berlins – eine klare West-Ost-Trennung auf. Zwar gibt es auch innerhalb der westdeutschen Bundesländer Unterschiede, trotzdem sind die Betriebe in

⁴ Grundlage der Auswertung für die Kapitel 2 und 3 sind – wenn nicht anders angegeben – die Betriebe der Privatwirtschaft, also Betriebe mit Umsatz, zuzüglich der Betriebe aus den Branchen Banken/Kreditinstitute und Versicherungen, die ihr Geschäftsvolumen über eine Bilanzsumme bzw. Beitragssumme angeben. Dabei handelt es sich um 92 % aller Betriebe und 81 % aller Beschäftigten. Regional erfolgen die Auswertungen für alle Länder – mit Ausnahme Hamburgs. In Hamburg wurde die Stichprobe nicht landesspezifisch aufgestockt, deswegen lagen für die Auswertung zu wenig Interviews vor.

⁵ In der Erhebung 2006 werden die Betriebe nach Exportaktivitäten des vergangenen Geschäftsjahrs, in den meisten Fällen also des Jahres 2005 gefragt.

Westdeutschland insgesamt exportintensiver als die Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern.

Abbildung 2.1: Exportquoten nach Bundesländern in 2005



Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Trotz deutlicher Zuwächse bleibt der Export der ostdeutschen Betriebe also nach wie vor eine Schwachstelle. Die Exportquote in Ostdeutschland ist mit 10 % insgesamt nur halb so hoch wie die in Westdeutschland (20 %). Ein Grund dafür liegt in der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur. Der hohe Anteil kleiner Betriebe und der relativ geringe Anteil von Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe sind kontraproduktiv für eine Ausweitung der Exportaktivitäten in Ostdeutschland. Nicht nur der Anteil exportierender Betriebe, auch der Exportumfang je Betrieb liegt in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland.

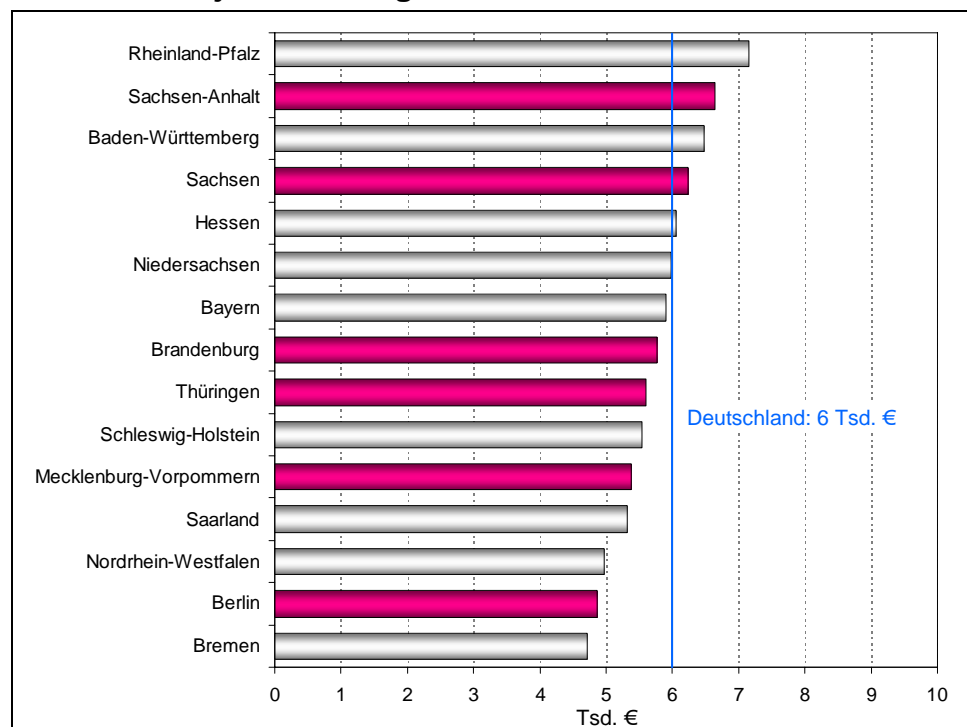
2.2 Investitionen

Die Investitionsaktivitäten der Betriebe sind ein wichtiger Indikator für die künftige wirtschaftliche Entwicklung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels war das Investitionsvolumen der privatwirtschaftlichen Betriebe zwischen 2000 und 2003 in Deutschland rückläufig, 2004 setzte ein leichter Anstieg ein, der sich 2005 allerdings nicht fortsetzte. Die Investitionsintensität, d. h. die Investitionssumme je Beschäftigten, ist nach Angaben

des IAB-Betriebspanels in Deutschland in den Betrieben der Privatwirtschaft seit 2000 ebenfalls leicht rückläufig und schwankt zwischen sechs und sieben Tausend € pro Beschäftigten.

Eine Betrachtung der einzelnen Bundesländer zeigt, dass die Investitionsintensitäten im Jahr 2005 bei den Betrieben in Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Sachsen und Hessen über dem bundesdeutschen Durchschnitt lagen (vgl. Abbildung 2.2).

Abbildung 2.2: Investitionen je Beschäftigten nach Bundesländern in 2005



Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

In Nordrhein-Westfalen, Berlin und Bremen waren die Investitionsintensitäten in 2005 am niedrigsten. Im Gegensatz zu der Exportquote fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern bei der Investitionsintensität geringer aus. Zudem ist keine West-Ost-Trennung erkennbar. Der Angleichungsprozess folgte hier allerdings einem anderen Muster als bei anderen Indikatoren. Hinsichtlich der Exportquote oder der Produktivität beispielsweise haben die ostdeutschen Bundesländer im Moment noch Aufholbedarf (vgl. auch Abschnitt 2.5). Ursache für die Angleichung der Investitionsintensität der ostdeutschen an die westdeutschen Bundesländer war hingegen der Rückgang der Investitionsintensitäten in Ostdeutschland. Unmittelbar nach der Wende wurde in Ostdeutschland auf-

grund der Privatisierung, Umstrukturierung und Modernisierung der ostdeutschen Wirtschaft viel investiert. Anfang und Mitte der 90er-Jahre wurde je Beschäftigten fast doppelt so viel investiert wie heute. Seitdem ist die Investitionsintensität in Ostdeutschland rückläufig.⁶ Dieser Prozess ist nicht unbedingt positiv zu bewerten. Es stellt sich eher die Frage, ob das aktuelle Investitionsniveau der ostdeutschen Betriebe ausreicht. Für eine positive wirtschaftliche Entwicklung wäre im Vergleich zu Westdeutschland noch immer höhere Investitionsintensitäten notwendig.

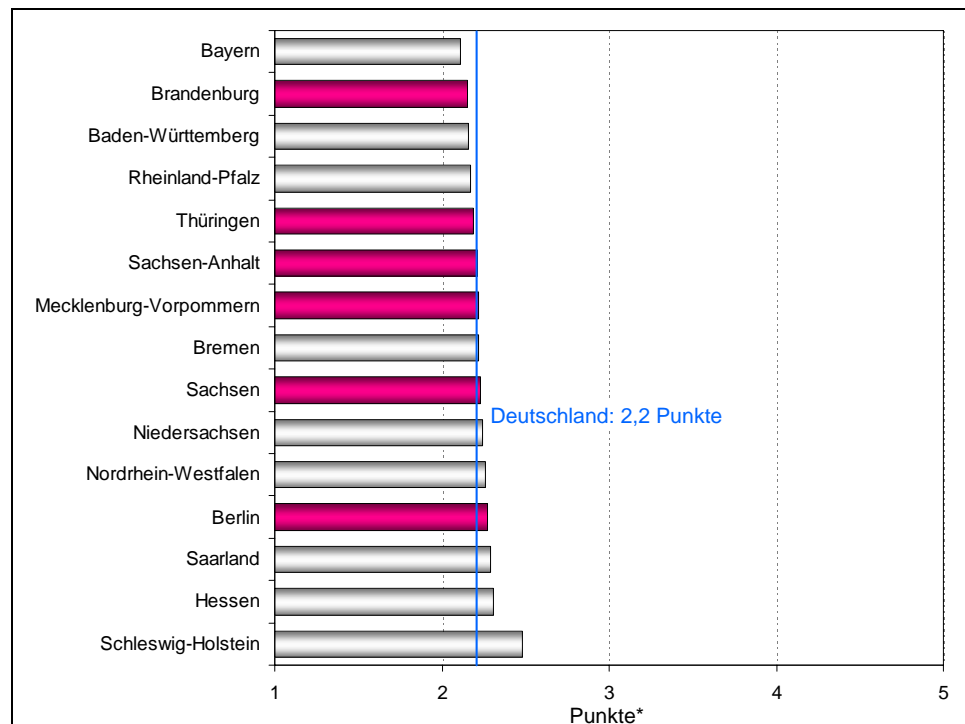
2.3 Technischer Stand der Anlagen

Für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben ist eine ausreichende und moderne Kapitalausstattung notwendig. Die Abfrage des Kapitalstocks ist nicht einfach und kann im Rahmen von Betriebsbefragungen nur näherungsweise erfolgen. Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe gebeten, den technischen Stand ihrer Anlagen auf einer Skala von eins (= auf dem neuesten Stand) bis fünf (= völlig veraltet) im Vergleich zu branchenüblichen Standards einzuschätzen.

Im Durchschnitt bewerten die Betriebe in Deutschland den technischen Stand ihrer Anlagen als annähernd auf dem neuesten Stand (vgl. Abbildung 2.3). Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es keine starken Unterschiede. Mit Bayern, Brandenburg, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen liegen drei westdeutsche und zwei ostdeutsche Bundesländer besser als der bundesdeutsche Durchschnitt. Eine weniger gute technische Ausstattung geben die Betriebe in Saarland, Hessen und Schleswig-Holstein an. Bei der technischen Ausrüstung der Betriebe zeigt sich also auch keine West-Ost-Trennung mehr. Dies dürfte das Ergebnis der hohen, teilweise mit öffentlicher Förderung finanzierten Investitions- und Innovationsanstrengungen in den 90er-Jahren sein, die die ostdeutschen Betriebe auf einen teilweise moderneren technischen Stand gebracht haben, als er in manchen westdeutschen Betrieben zu finden ist.

⁶ Die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler ostdeutscher Betriebe mindert außerdem deren Investitionsbereitschaft.

Abbildung 2.3: Bewertung des technischen Standes der Anlagen nach Bundesländern im Jahr 2006



* auf dem neuesten Stand = 1 Punkt, ... völlig veraltet = 5 Punkte

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

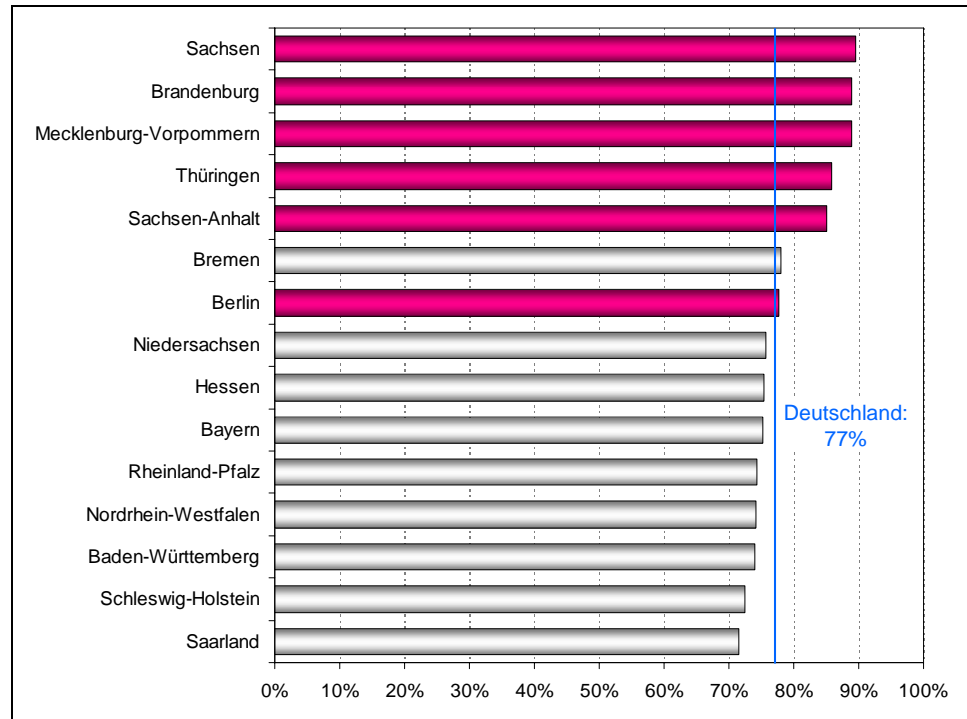
2.4 Qualifikationsniveau

Für viele Betriebe spielen Fachkräfte eine wichtige Rolle. Das lässt sich auch an der immer wiederkehrenden Diskussion um einen bereits bestehenden oder bevorstehenden Fachkräftemangel feststellen. Die Ergebnisse aus früheren Wellen des IAB-Betriebspanels weisen auf keinen generellen Fachkräftemangel hin (Bellmann et al. 2006). Trotzdem hat Qualifikation aufgrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen deutlich an Bedeutung gewonnen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen für alle Bundesländer einen relativ hohen Anteil an Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte, das heißt für Tätigkeiten, die mindestens einen Berufsabschluss erfordern. Dieser Anteil liegt in allen Bundesländern bei mindestens 70 % (vgl. Abbildung 2.4). Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte weisen alle ostdeutschen Bundesländer sowie Berlin und Bremen auf, wobei Sachsen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen-Anhalt mit 85 % noch einmal deutlich vom bundesweiten Durchschnitt nach oben abweichen. Die restlichen westdeutschen

Bundesländer (mit Ausnahme von Bremen und Berlin) stellen sich relativ homogen dar. Der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten schwankt dort zwischen 70 und 75 %.⁷

Abbildung 2.4: Anteil der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten* an Beschäftigten insgesamt im Jahr 2006 nach Bundesländern



* Qualifizierte Tätigkeiten erfordern eine Berufsausbildung, einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

2.5 Produktivität

Die Produktivität ist ein wichtiger Indikator für die Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Die Produktivitätskennziffer ist ein hoch aggregierter Indikator, in den unter anderem auch die bisher beschriebenen betrieblichen Merkmale einfließen (Exportaktivitäten, Investitionstätigkeiten, technischer Stand der Anlagen oder Qualifikationsstruktur der Beschäftigten). Die Produktivität (hier konkret die betriebliche

⁷ Der hohe Anteil an qualifizierten Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern hängt sicherlich mit dem Ausbildungssystem der DDR zusammen, in dem jeder mindestens einen Berufsabschluss gemacht hat. Dies bedeutet, dass das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise hoch ist. Dies kann sich auf das Anspruchsniveau der Betriebe auswirken, die möglicherweise nur Beschäftigte mit Berufsabschluss einstellen wollen.

Arbeitsproduktivität) wird allgemein definiert als der Quotient zwischen Ergebnis (wirtschaftliche Leistung) und Aufwand (Zahl der Beschäftigten) im Produktionsprozess.⁸ Die Aussagen zur Produktivität, die auf den Daten des IAB-Betriebspanels beruhen, beziehen sich auf die Umsatzproduktivität.⁹

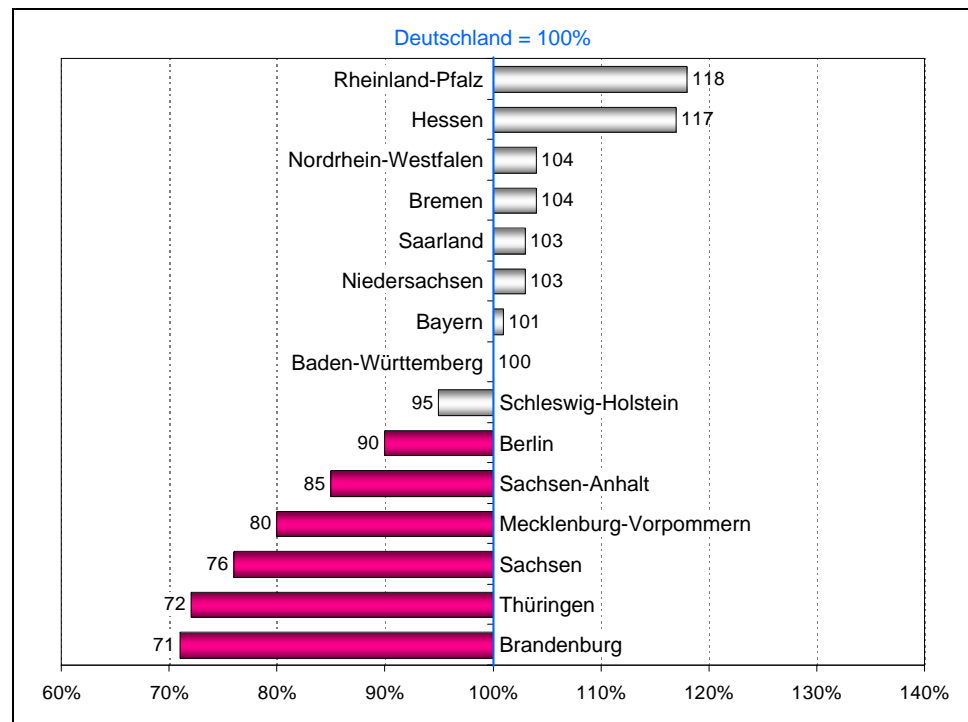
Die Analyse der Umsatzproduktivität auf Bundesländerebene zeigt eine breite Streuung der einzelnen Produktivitätsniveaus (vgl. Abbildung 2.5). Am höchsten ist die Umsatzproduktivität in Rheinland-Pfalz und Hessen. Diese beiden Bundesländer bildeten für das Jahr 2005 mit Abstand die Spitze. Daneben gibt es eine größere Gruppe von Ländern, deren Produktivitätsniveaus eng beieinander liegen und die nur leicht um den gesamtdeutschen Durchschnitt schwanken. Dazu zählen Nordrhein-Westfalen, Bremen, das Saarland, Niedersachsen, Bayern, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein.

Deutlich unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts liegen die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin. Aber auch dort differieren die Produktivitätsniveaus. Berlin, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern weisen höhere Produktivitätsniveaus auf als Sachsen, Thüringen und Brandenburg. Diese Unterschiede sind zum Teil auf unterschiedliche Branchen- und Größenklassenstrukturen in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen.

⁸ Bei der Messung einer derartigen betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es mindestens zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten einfließen, wird als Ergebnis in der einen Methode die (Brutto)Produktion betrachtet (Umsatz je Beschäftigten bzw. Umsatzproduktivität) und in der anderen Methode nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten). Unterschiede im Ergebnis zwischen beiden Messkonzepten können sich vor allem aus einer in den letzten Jahren steigenden Vorleistungsquote bzw. sinkenden Wertschöpfungsquote ergeben.

⁹ Im IAB-Betriebspanel wird auch die Wertschöpfung erfasst, die aber aufgrund hoher Antwortausfälle nicht für die Produktivitätsbestimmung verwendet wird. Berechnet man nach Angaben des Statistischen Bundesamtes das BIP je Erwerbstätigen auf Länderebene, so liegen im Länderranking die neuen Länder und Berlin am Ende, an der Spitze stehen Hamburg, Hessen und Bremen.

Abbildung 2.5: Produktivitätsunterschiede zwischen den Bundesländern im Jahr 2005



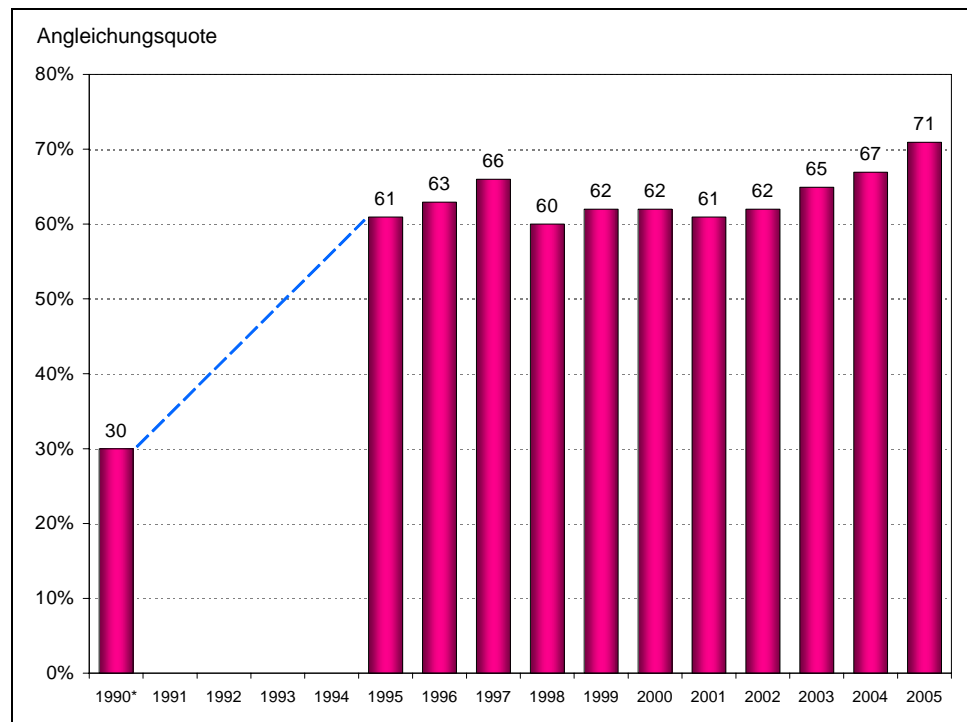
Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Auch wenn sich zwischen allen Bundesländern Unterschiede im Produktivitätsniveau zeigen, ist die West-Ost-Trennung bei diesem ökonomisch wichtigen Indikator sehr deutlich. Auch 17 Jahre nach dem Fall der Mauer ist die Produktivitätslücke zwischen Ost- und Westdeutschland noch immer nicht geschlossen.

In den ersten Jahren nach der Wende war der Aufholprozess der neuen Länder im Hinblick der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das schätzungsweise nur 30 % des westdeutschen betrug, hat sich dieser Rückstand bis Mitte der 90er-Jahre mehr als halbiert (vgl. auch Statistisches Bundesamt 2006). Nach einer langen Stagnationsphase (1995 – 2002) hat sich der Produktivitätsunterschied erst wieder zwischen 2002 und 2005 deutlich verringert. Er ist in dieser Zeit um ca. 9 Prozentpunkte geringer geworden. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erreichten die ostdeutschen Betriebe im Jahr 2005 auf Basis der Umsatzproduktivität 71 % der westdeutschen Werte (vgl. Abbildung 2.6).

Abbildung 2.6: Produktivitätsangleichung in Ostdeutschland 1990 bis 2005 (Westdeutschland = 100)



*1990 geschätzter Wert

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 – 2006

Trotz des Aufholprozesses zeigt dieser immer noch deutliche Produktivitätsrückstand, dass die wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern nach wie vor sehr angespannt ist. Dies ist nicht nur als ein regionales Problem hinzunehmen, sondern beeinflusst die wirtschaftliche Lage in Gesamtdeutschland negativ. „Die Entwicklung der neuen Bundesländer ist ... von der Wirtschaftskraft Deutschlands ebenso abhängig, wie umgekehrt auch die Prosperität Deutschlands von der Lage in den neuen Bundesländern maßgeblich beeinflusst wird. Aus diesem Wechselverhältnis ergibt sich die gesamtgesellschaftliche Herausforderung, mit unverminderter Intensität für eine sich selbst tragende Wirtschaft in Ostdeutschland und damit für eine schrittweise Unabhängigkeit von Sondertransfers zu sorgen.“ (Bundesregierung 2006: 8)

Die Erklärung der Produktivitätslücke zwischen West- und Ostdeutschland ist ein schwieriges Themenfeld, das mit der ebenso komplexen Frage der Determinanten von Produktivität zusammenhängt. Wie oben bereits angedeutet, sind es verschiedene Merkmale, die das Produktivitätsniveau bestimmen. Eine umfassende Analyse dieser Determinanten würde an die-

ser Stelle zu weit führen. Verschiedene Studien haben allerdings gezeigt, dass die Betriebsgröße durchaus in signifikantem Zusammenhang mit der Produktivität steht (vgl. z. B. Bellmann et al. 2006), so dass das niedrigere Produktivitätsniveau in Ostdeutschland zumindest teilweise auf die Größenklassenstruktur zurückgeführt werden kann.

Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln. Der Umsatz je Beschäftigten erreicht in den Betrieben mit weniger als neun Beschäftigten nur rund die Hälfte der Werte mittlerer und größerer Betriebe (vgl. Tabelle 2.1). In Ostdeutschland ist die durchschnittliche Betriebsgröße deutlich kleiner als in Westdeutschland. Große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung fehlen in Ostdeutschland weitgehend. Auch wenn die Produktivität in Ostdeutschland in allen Betriebsgrößenklassen geringer ist als in Westdeutschland, so tragen sowohl der vergleichsweise hohe Anteil von kleinen Betrieben mit geringerer Produktivität als auch der vergleichsweise geringe Anteile von großen Betrieben mit hoher Produktivität mit zur Produktivitätslücke zwischen Ost- und Westdeutschland bei.

Tabelle 2.1: Beschäftigte und Umsatz je Beschäftigten in West- und Ostdeutschland 2005 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2006	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Verteilung der Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Verteilung der Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. €	Prozent	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	22	100	27	82
10 bis 49 Beschäftigte	28	140	31	119
50 bis 249 Beschäftigte	24	189	27	141
ab 250 Beschäftigte	26	232	15	163
Insgesamt	100	166	100	121

Basis: Betriebe mit Umsatz

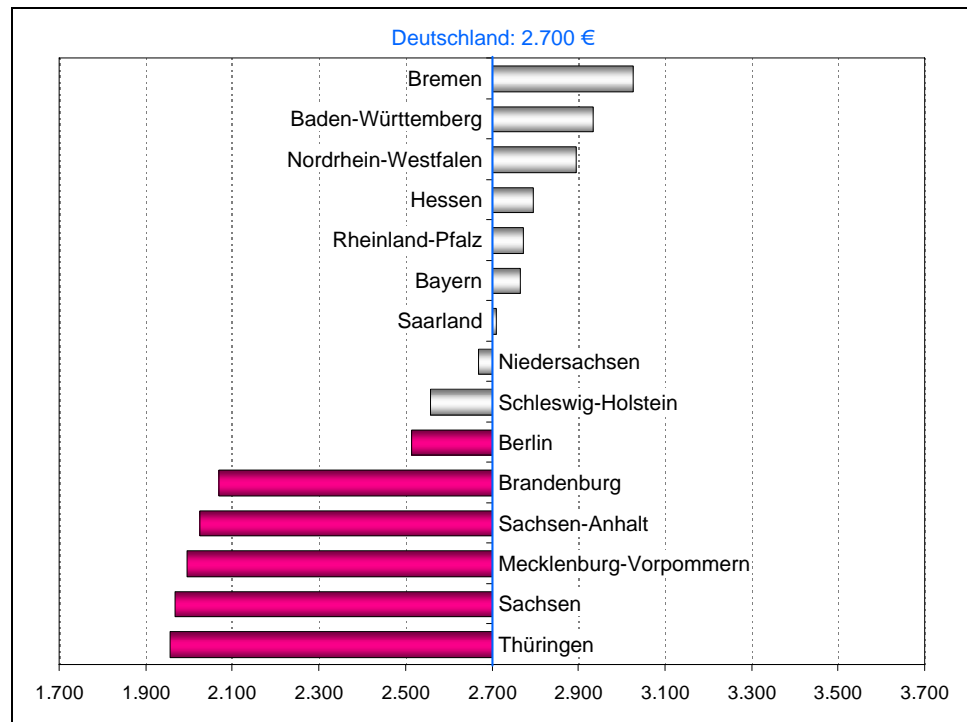
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

2.6 Löhne und Gehälter

Die Entwicklung der Löhne und Gehälter hängt eng mit der Entwicklung der Produktivität zusammen. Um vergleichbare Angaben zum Lohn- und Gehaltsniveau zwischen den einzelnen Bundesländern zu erhalten, ist auf Grundlage des IAB-Betriebspanels der durchschnittliche Bruttolohn (ohne

Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) je Vollzeitäquivalent¹⁰ für die abhängig Beschäftigten errechnet worden.

Abbildung 2.7: Abweichungen der Löhne je Vollzeitäquivalent* nach Ländern (Stand: Juni 2006)



* Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent
(ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, je abhängig Beschäftigten)

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

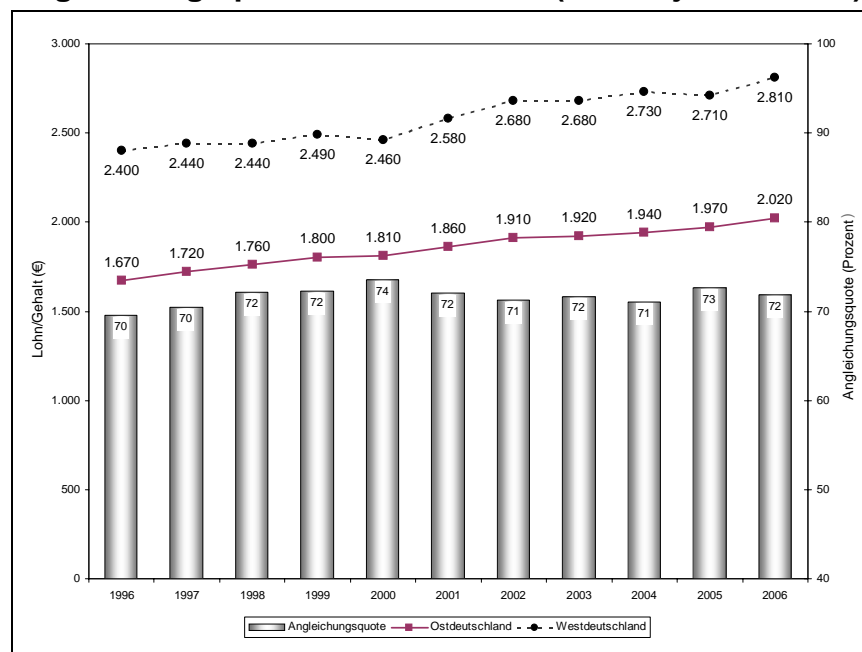
Innerhalb Deutschlands gibt es hinsichtlich des Lohnniveaus große Unterschiede. Die höchsten Löhne und Gehälter je Vollzeitäquivalent werden in Bremen, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen gezahlt (vgl. Abbildung 2.7). Mit Ausnahme von Niedersachsen und Schleswig-Holstein liegt das Lohnniveau in allen westdeutschen Bundesländern über dem Bundesdurchschnitt. In den ostdeutschen Bundesländern inklusive Berlins werden Löhne und Gehälter unterhalb des Bundesdurchschnitts gezahlt. Besonders stark ist die Abweichung in Brandenburg, Sachsen-Anhalt,

¹⁰ Für die Ermittlung von Vollzeitäquivalenten wird die Teilzeitbeschäftigung unter Einbeziehung der Teilzeitquote und der Länge der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten sowie der Auszubildenden in Vollzeitbeschäftigung umgerechnet.

Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen, zwischen denen sich auch keine großen Unterschiede zeigen.¹¹

Ähnlich wie bei der Produktivität zeigt sich also auch beim Lohnniveau ein eindeutiges West-Ost-Gefälle. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels werden seit Ende der 90er-Jahre in Ostdeutschland im jeweiligen Jahresdurchschnitt 70 bis 74 % der westdeutschen Bruttodurchschnittslöhne und Gehälter je Vollzeitäquivalent gezahlt. Der Angleichungsprozess stagniert und lag im Juni 2006 bei 72 % (vgl. Abbildung 2.8).

Abbildung 2.8: Löhne je Vollzeitäquivalent* in Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquoten 1996 bis 2006 (Stand: jeweils Juni)



* Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je Vollzeitäquivalent
(ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, je abhängig Beschäftigten)

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2006

Das im Vergleich zu Westdeutschland deutlich niedrigere Lohnniveau in Ostdeutschland beruht insbesondere auf dem Produktivitätsrückstand ostdeutscher Betriebe. Da Mitte der 90er-Jahre die Angleichungsquote des Lohnniveaus über der des Produktivitätsniveaus lag, sind die Spielräume für eine fortschreitende Lohnangleichung allerdings eingeschränkt. Hinzu

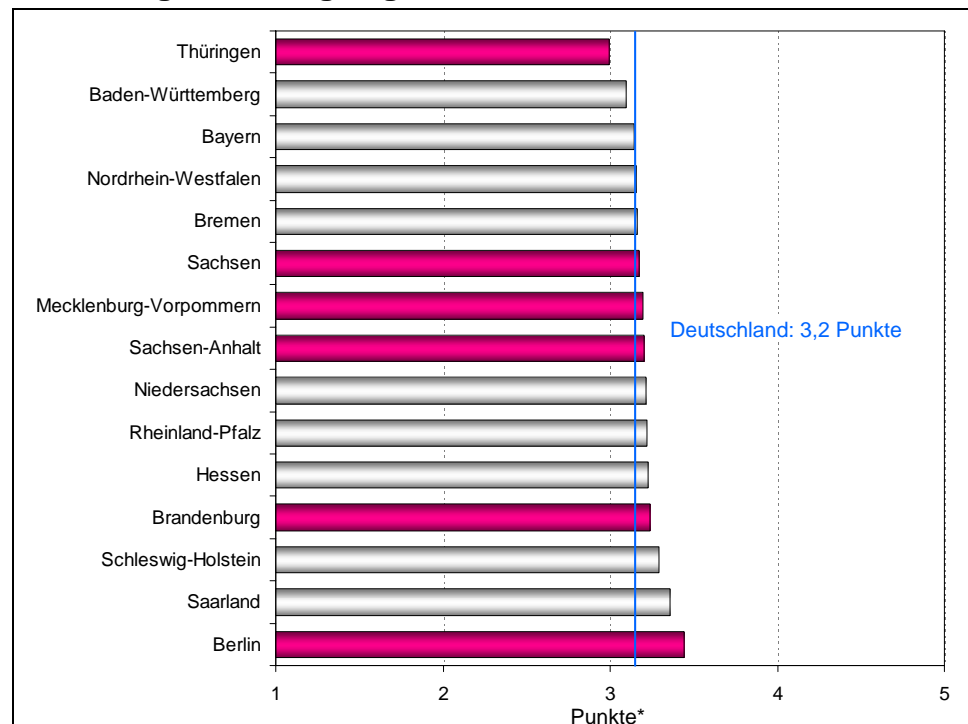
¹¹ Die Rangfolge der Länder nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stimmt in hohem Maße mit den Angaben des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden zu regionalen Lohndisparitäten des Jahres 2004 überein (vgl. Statistisches Bundesamt 2005).

kommt, dass in Ostdeutschland weniger Betriebe tarifvertraglich gebunden sind. In den Tarifbetrieben gelten außerdem niedrigere Tariflöhne als in Westdeutschland. Bei der hier auf Basis des IAB-Betriebspanels ausgewiesenen Angleichungsquote ist zu berücksichtigen, dass der Berechnung nur Betriebe der Privatwirtschaft zugrunde liegen. So geht der öffentliche Dienst, dessen Tarifvertrag in den neuen Ländern 92,5 % und in Berlin 100 % der Westlöhne und -gehälter vorsieht, nicht in die hier ausgewiesene Angleichungsquote ein. Unter Einbeziehung der Betriebe und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes würde sich die Angleichungsquote insgesamt um 4 Prozentpunkte auf 76 % erhöhen. In westdeutschen Betrieben werden zudem sehr häufig übertarifliche Löhne und Gehälter gezahlt. Dies hat zur Folge, dass die effektiv gezahlten Löhne in westdeutschen Betrieben höher liegen als in ostdeutschen.

2.7 Ertragslage

Inwieweit die ökonomischen Bemühungen in den Betrieben tatsächlich zu einem guten Ergebnis hinsichtlich Gewinn oder Ertrag führen, ist schwierig zu messen. Es handelt sich dabei um sensible Informationen, die von den Betrieben ungern angegeben werden. Für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe wird im IAB-Betriebspanel näherungsweise nach der Ertragslage gefragt. Dabei handelt es sich um subjektive Einschätzungen, die nicht unbedingt der realen Gewinn- oder Ertragssituation entsprechen müssen. Gerade diese subjektiven Einschätzungen sind aber für strategische oder personalpolitische Entscheidungen oftmals handlungsleitend.

Die Beurteilung der Ertragslage wurde auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt. Im Durchschnitt schätzten die Betriebe in Deutschland ihre Ertragslage als „befriedigend“ ein (3,2). Große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern zeigen sich dabei nicht (vgl. Abbildung 2.9). An erster Stelle stehen hier die Betriebe in Thüringen, die ihre Ertragslage insgesamt besser einschätzen als die an letzter Stelle aufgeführten Betriebe in Berlin.

Abbildung 2.9: Bewertung der Ertragslage 2005 nach Ländern

sehr gut=1 Punkt, ... mangelhaft=5 Punkte

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Nach den bisherigen Ergebnissen überrascht, dass Betriebe in den neuen Bundesländern ihre Ertragslage ähnlich, teilweise sogar als besser einstufen als die Betriebe in den westdeutschen Bundesländern. Wie oben bereits dargestellt, handelt es sich bei den Ergebnissen um subjektive Einschätzungen der Betriebe. Die Bewertung der eigenen Ertragslage dürfte eng an die jeweiligen Erwartungen geknüpft sein. Betriebe, deren Ertragslage in etwa den Erwartungen entsprach, können sich zufrieden zeigen, auch wenn die realen Erlöse und Gewinne deutlich niedriger sind als in anderen Betrieben.

2.8 Fazit

Die wirtschaftliche Situation ist in den einzelnen Ländern der Bundesrepublik Deutschland sehr unterschiedlich, wobei nach wie vor insbesondere zwischen den alten und neuen Ländern sehr große Entwicklungsunterschiede auftreten. Dies zeigt sich vor allem bei der wichtigen Kennziffer zur Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit - der Produktivität - sowie beim Export. Die Unterschiede resultieren vor allem aus strukturellen Defiziten der ostdeutschen Wirtschaft.

Korrespondierend mit der niedrigeren Arbeitsproduktivität in den neuen Ländern weisen diese auch ein niedrigeres Lohnniveau auf. Innerhalb Deutschlands ist der Osten nach wie vor ein „Niedriglohn-Gebiet“, wobei eine weitere Lohnangleichung in erster Linie von einer fortschreitenden Produktivitätsanpassung an das Niveau westdeutscher Betriebe abhängt.

Andere wichtige Kennziffern wie die Investitionsintensität, die technische Ausstattung der Betriebe, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten und auch die Ertragslage weisen dagegen in den alten und neuen Ländern einen vergleichbaren, teilweise sogar besseren Stand auf bzw. werden ähnlich eingeschätzt. Das bedeutet, dass in diesen ausgewählten Bereichen nicht mehr von einem West-Ost-Gefälle gesprochen werden kann. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass die inzwischen erfolgte Angleichung bei den Investitionsintensitäten den weiteren Angleichungsprozess nicht befördert. Auf diesem Gebiet wären deutlich höhere Investitionsaktivitäten erforderlich, als dies gegenwärtig der Fall ist.

3 Standortbewertung aus Sicht der Betriebe

Im IAB-Betriebspanel wurden die Betriebe in der Erhebung 2006 gebeten, anhand von vorgegebenen Standortfaktoren ihren eigenen Standort zu beurteilen. Der Begriff des Standortfaktors wurde erstmals 1909 von Alfred Weber verwendet. Weber reduzierte in seinem deduktiven Modell die Standortfaktoren auf die Transportkosten, die Arbeitskosten und die Agglomerationswirkung. Ein Standortfaktor bezeichnet nach Weber „einen seiner Art nach scharf abgegrenzten Vorteil, der für eine wirtschaftliche Tätigkeit dann eintritt, wenn sie sich an einem bestimmten Ort [...] vollzieht“ (Weber 1922: 16).

Standortentscheidungen werden oftmals nur auf Basis von harten Standortfaktoren (verschiedene Kostenarten, verfügbare und qualifizierte Arbeitskräfte, wissenschaftliches Umfeld, Kunden- und Lieferantennähe, Infrastruktur usw.) getroffen. Die Attraktivität eines Standorts wird allerdings nicht allein durch Kostenvorteile ausgedrückt. Die Qualität der kommunalen Verwaltung, Attraktivität für Arbeitskräfte, Wohn- und Freizeitwert, Image, Rechtssicherheit usw. sind als so genannte weiche Standortfaktoren wichtige Voraussetzungen für eine effektive Produktion. Auch wenn diese weichen Faktoren schwerer zu quantifizieren sind, so sind sie trotzdem ein unverzichtbarer Bestandteil jeder Standortanalyse.

Diesem Ansatz wurde im IAB-Betriebspanel mit der Auswahl der abgefragten Standortfaktoren Rechnung getragen. Insgesamt flossen in die Befragung des IAB-Betriebspanels zwölf Standortfaktoren ein. Im Einzelnen sind das:

- Nähe zu Kunden
- Nähe zu Lieferanten
- Qualität des Fachkräfteangebots
- Attraktivität für Arbeitskräfte (Wohn- und Freizeitwert)
- Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen
- Verfügbarkeit von Gewerbeflächen
- Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro- und Ladenmieten
- Überregionale Verkehrsanbindung
- Regionales Lohnniveau
- Zusammenarbeit mit Behörden
- Kommunale Steuern
- Preisniveau für Energie und Wasser

Die Beurteilung der einzelnen Standortfaktoren ist für sich genommen noch wenig aussagekräftig. Nicht alle der oben genannten Items haben für alle Betriebe die gleiche Bedeutung. Die Relevanz einer positiven oder negativen Bewertung ist umso größer, je wichtiger dieser Faktor für die Mehrheit der Betriebe ist. Spielt er im betrieblichen Alltag nur eine untergeordnete Rolle, so verliert die Einschätzung an Bedeutung.

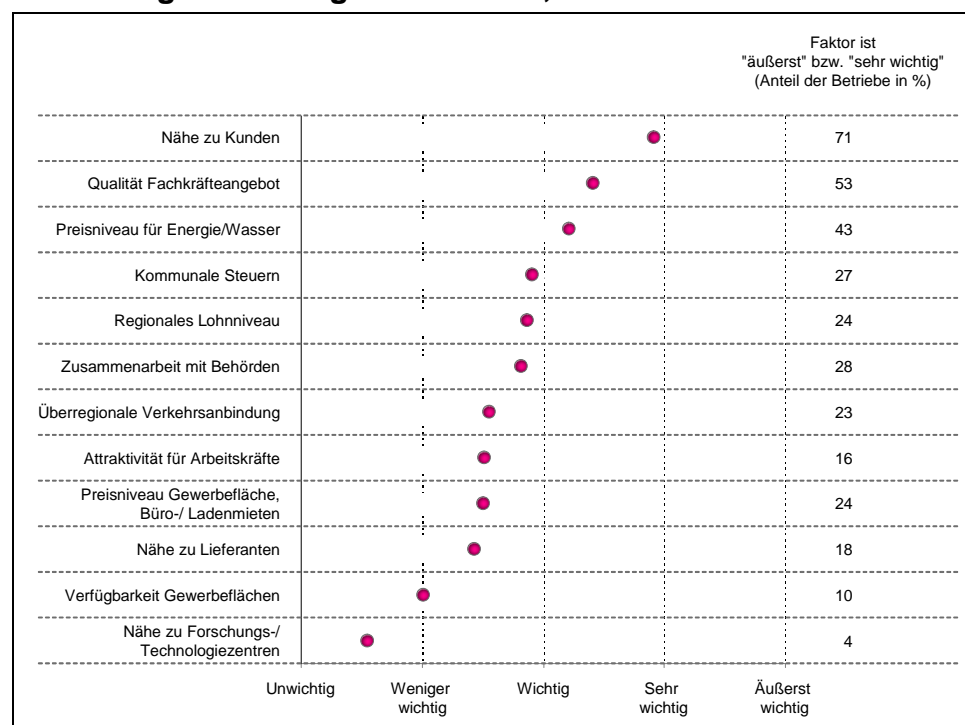
Im IAB-Betriebspanel wurden beide Dimensionen abgefragt: Zunächst wurden die Betriebe gebeten, die Wichtigkeit jedes einzelnen Faktors für ihren betrieblichen Alltag anzugeben. Damit wird die Bedeutung der Faktoren für die Betriebe gemessen. In einem zweiten Schritt wurden die Faktoren dann von den Betrieben bewertet. Die Kombination aus der Bedeutung der einzelnen Faktoren und deren Bewertung ergibt die für die politische Debatte relevante Maßzahl.

Für die Interpretation der nun folgenden Ergebnisse muss im Hinterkopf behalten werden, dass diese Standortfaktoren nur von den bereits ansässigen Betrieben bewertet wurden, nicht jedoch von ansiedlungswilligen Betrieben.

3.1 Bedeutung der einzelnen Standortfaktoren

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen, dass die einzelnen Faktoren durchaus von unterschiedlicher Bedeutung für die Betriebe sind. Ordnet man die zwölf Faktoren nach ihrer Bedeutung an, so steht die „Kundennähe“ deutlich an erster Stelle, gefolgt von der „Qualität des Fachkräfteangebots“ sowie dem „Preisniveau für Energie/Wasser“ (vgl. Abbildung 3.1). Überraschend folgt das „regionale Lohnniveau“ als ein wesentlicher Kostenfaktor für die Betriebe erst an fünfter Stelle. Am Ende der Skala rangieren die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ sowie „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“. Diese Reihenfolge der Bedeutung einzelner Standortfaktoren zeigt sich fast durchgängig in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Abbildung 3.1: Durchschnittswert* der einzelnen Standortfaktoren nach ihrer Bedeutung für den eigenen Betrieb, Deutschland



Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Für die politische Debatte sind vor allem die Standortfaktoren relevant, die von den Betrieben als „äußerst wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ eingestuft wurden. Abbildung 3.1 zeigt, dass die Nähe zu Kunden für fast drei Viertel der Betriebe von sehr großer Bedeutung ist, die Qualität des Fachkräfteangebots sieht gut die Hälfte der Betriebe als mindestens sehr wichtig an. Relativ wenig Betriebe halten die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen oder

die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren für äußerst bis sehr wichtig. Dies erscheint plausibel. Zum einen sind durch die guten Förderkonditionen ausreichend Gewerbeflächen erschlossen worden. Zum anderen ist die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren für die Vielzahl der Kleinst- und Kleinbetriebe nur im Ausnahmefall von Bedeutung. Allerdings nimmt der Stellenwert des Faktors „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Er spielt vor allem in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten eine Rolle, während Kleinstbetriebe diesen Faktor fast völlig ausblenden.

3.2 Bewertung der einzelnen Standortfaktoren

Insgesamt bewerten die Betriebe ihren Standort in Deutschland positiv. Über alle Standortfaktoren erhält er eine Durchschnittsnote von 2,6. Die zusammenfassende Note beinhaltet die Beurteilung des jeweiligen Standortes – gewichtet über seinen Stellenwert und zusammengefasst über alle Standortfaktoren.¹² Die einzelnen Standortfaktoren wurden von den Betrieben allerdings durchaus unterschiedlich gut beurteilt.¹³

Wie nachfolgende Abbildung 3.2. zeigt, werden die „Nähe zu Kunden“, die „Qualität des Fachkräfteangebots“ und die „Attraktivität für Arbeitskräfte“ überdurchschnittlich gut bewertet. Weniger gut schneiden aus Sicht der Betriebe das „Preisniveau für Gewerbeflächen, Büro- und Ladenmieten“, die „kommunalen Steuern“ und das „Preisniveau für Energie und Wasser“ ab.

¹² Beispiel für die Ermittlung einer zusammenfassenden Note für drei Standortfaktoren (A, B, C):

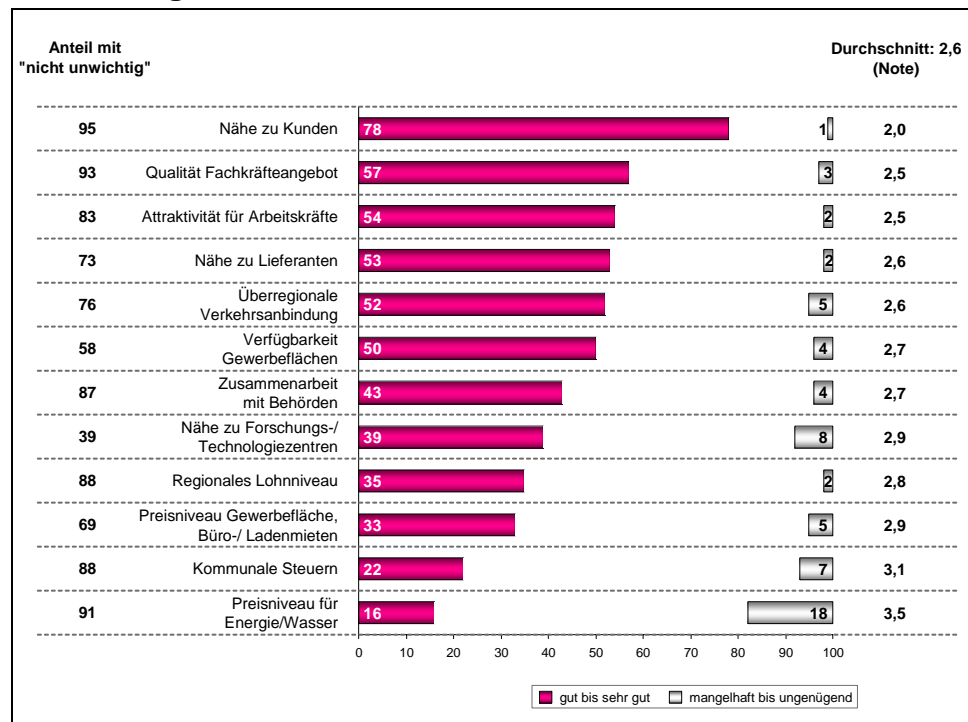
Bedeutung (auf einer Skala von 0 bis 100) für A: 100; B: 70; C: 30.

Beurteilung (auf einer Skala von 1 bis 6) für A: 3; B: 2; C: 1.

Das arithmetische Mittel der Beurteilungen würde bei 2 liegen $[(3+2+1)/3=2]$. Da bei der Gesamtbewertung von Faktoren die Bedeutung der einzelnen Faktoren berücksichtigt werden sollte, erfolgt eine Gewichtung der Beurteilungen mit der Bedeutung der Faktoren. Damit gehen Faktoren mit hoher Bedeutung (A) stärker in die Gesamtbeurteilung ein als Faktoren mit geringerer Bedeutung (C). Die zusammenfassende Note liegt dementsprechend nicht bei 2, sondern bei 2,35 $[(3*100+2*70+1*30)/(100+70+30)=470/200=2,35]$.

¹³ In die Bewertung der Standortfaktoren sind nur die Betriebe einbezogen worden, für die der jeweilige Standortfaktor eine Rolle spielte, d. h. es wurden nur die Betriebe berücksichtigt, die den jeweiligen Faktor mindestens als „weniger wichtig“ bis hin zu „äußerst wichtig“ einschätzten. Betriebe, die „unwichtig“ angaben, gingen damit in die Bewertung nicht ein.

Abbildung 3.2: Beurteilung einzelner Standortfaktoren in Deutschland



Basis:
 Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Politischer Handlungsbedarf ergibt sich vor allem dann, wenn Standortfaktoren eine hohe Bedeutung für Betriebe haben, aber schlecht bewertet werden. Im Folgenden werden die einzelnen Standortfaktoren auf diese Diskrepanz hin untersucht. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die zwölf Standortfaktoren in die folgenden vier Bereiche eingeordnet:

<p>Produktionsfaktorkosten und Steuern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionales Lohnniveau - Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro- und Ladenmieten - Preisniveau für Energie und Wasser - Kommunale Steuern 	<p>Infrastruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verfügbarkeit von Gewerbeflächen - Überregionale Verkehrsanbindung
<p>Fachkräfte/Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualität des Fachkräfteangebots - Attraktivität für Arbeitskräfte 	<p>Wirtschaftsbeziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nähe zu Kunden - Nähe zu Lieferanten - Nähe zu Forschungs- und Technologie-Zentren bzw. Hochschulen - Zusammenarbeit mit Behörden

• Produktionsfaktorkosten und Steuern

Eine eindeutig schlechte Beurteilung erhalten alle Standortfaktoren, die sich unter dem Begriff Produktionsfaktorkosten zusammenfassen lassen. Von allen untersuchten Parametern kristallisiert sich eine Größe heraus - nämlich das „Preisniveau für Energie/Wasser“ –, bei der Bedeutung und Beurteilung extrem weit auseinander fallen. Dem „Preisniveau für Energie/Wasser“ wird einerseits die dritthöchste Priorität (in Ostdeutschland sogar die zweithöchste) in der Bedeutung für den eigenen Standort zugemessen, andererseits wird dieser Faktor mit der mit Abstand schlechtesten Note beurteilt (3,5).¹⁴ Hier geben die Betriebe also ein deutliches Signal für Handlungsbedarf an die Politik bzw. die Versorgungsunternehmen.

Ähnliches gilt für weitere Kostenfaktoren wie „kommunale Steuern“ (3,1) und „regionales Lohnniveau“ (2,8). Auch diese Faktoren haben für die Betriebe eine relativ hohe Bedeutung, werden aber unterdurchschnittlich bewertet. „Preise für Gewerbeflächen, Büro- und Ladenmieten“ werden mit 2,9 aber ebenfalls relativ schlecht bewertet. Sie haben für die Betriebe allerdings nur eine untergeordnete Bedeutung.

• Fachkräfte/Arbeitsmarkt

Mit der Note 2,5 erhält die „Qualität des Fachkräfteangebots“ eine leicht überdurchschnittliche Bewertung. Mehr als die Hälfte aller Betriebe ist der Meinung, dass die Qualität des Fachkräfteangebots „gut“ bis „sehr gut“ ist, wobei die Einschätzungen der Betriebe in Ostdeutschland deutlich positiver ausfallen als die in Westdeutschland. Gleichzeitig hat die „Qualität des Fachkräfteangebots“ auch eine hohe Bedeutung für die Betriebe. Damit bestätigen sich die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005, in welchem die gute Qualität und auch Verfügbarkeit von Fachkräften in Deutschland herausgearbeitet wurde (vgl. Bellmann et al. 2006).

Zu den so genannten „weichen“ Standortfaktoren zählt der Wohn- und Freizeitwert (Wohnungen und Wohnumfeld, Bildungseinrichtungen, Kin-

¹⁴ Die gegenwärtigen Diskussionen zwischen Energiekonzernen, Kartellbehörden und Landesregierungen unterstreichen die Bedeutung des Standortfaktors Preisniveau für Energie/Wasser. Ein aktuelles Gutachten der TU Dresden im Auftrag des Verbandes der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft stützt bestehende Klagen der Industrie über zu hohe Strompreise, die auf die Marktmacht der vier großen Energiekonzerne in Deutschland zurückzuführen seien (vgl. Handelsblatt vom 19./20./21. Januar 2007).

dertagesstätten, medizinische Versorgung, kulturelles Angebot). Dieser wird hier gemessen als „Attraktivität für Arbeitskräfte“. Dieser Standortfaktor ist aus Sicht der Betriebe relativ unbedeutend, seine Beurteilung erreicht mit 2,5 aber ebenfalls eine der besten Bewertungen. Die Einschätzungen in Westdeutschland fallen dabei etwas positiver aus als in Ostdeutschland.

• **Infrastruktur**

Die „überregionale Verkehrsanbindung“ wird mit der Note 2,6 eher durchschnittlich bewertet. Mehr als die Hälfte der Betriebe bezeichnet sie sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland als „gut“ bis „sehr gut“. Dieser Faktor hat für die Betriebe zwar keine sehr hohe Bedeutung, wird allerdings auch nicht als unwichtig eingestuft.

Die „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ rangiert mit einer Note von 2,7 im Mittelfeld der Faktorenbewertungen. Insbesondere in Ostdeutschland gibt es infolge der Förderung der vergangenen Jahre ein breites Angebot, in einzelnen Regionen sogar weit über den Bedarf hinaus. So bezeichnen in Ostdeutschland immerhin 60 % der Betriebe das Angebot an Gewerbeflächen als „gut“ bis „sehr gut“, in Westdeutschland liegt der Anteil mit 48 % deutlich niedriger. Die Bedeutung dieses Standortfaktors ist für die große Mehrheit der Betriebe allerdings relativ gering.

• **Wirtschaftsbeziehungen**

Die „Nähe zu Kunden“ hat für die Betriebe deutlich die höchste Bedeutung. Dies gilt für kleinere Betriebe noch stärker als für größere. Gleichzeitig erhält dieser Faktor mit einer Note von 2,0 in Ost- und Westdeutschland die beste Beurteilung. Mehr als drei Viertel aller Betriebe vergaben „gute“ bis „sehr gute“ Noten.

Die „Nähe zu Lieferanten“ ist für die Betriebe weniger wichtig und wird auch nur durchschnittlich bewertet. Hier ist zu vermuten, dass die meisten Lieferantenbeziehungen heutzutage auch über eine weitere räumliche Distanz hinweg gut organisierbar sind.

Diese beiden Standortfaktoren unterscheiden sich insofern von den anderen untersuchten Faktoren, als Betriebe die Auswahl ihrer Kunden oder Lieferanten selbst treffen und sie somit diese Wirtschaftsbeziehungen auch selbst gestalten. Möglicher Handlungsbedarf für eine positive Veränderung

dieser Faktoren entsteht in erster Linie für die Betriebe selbst und weniger für die Politik.

Die „Zusammenarbeit mit den Behörden“ liegt mit einer Note von 2,7 ebenfalls im Mittelfeld der erfolgten Faktorenbewertungen. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sind 42 bzw. 48 % der Betriebe der Meinung, dass die Zusammenarbeit mit den Behörden „gut“ bis „sehr gut“ ist. Gleichzeitig halten die Betriebe diesen Faktor im Aggregat für weniger wichtig. Dies erscheint plausibel, da nicht alle Betriebe im alltäglichen Geschäft mit Behörden konfrontiert sind.

Die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ hat nur für einen geringen Anteil von Betrieben einen wichtigen Stellenwert. Knapp zwei Drittel der Betriebe gaben an, dass dieser Faktor für sie „unwichtig“ wäre. Das restliche Drittel der Betriebe bewertete die Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren mit 2,9. Sowohl der niedrige Anteil der Betriebe, für die dieser Faktor relevant ist, als auch die im Durchschnitt ungünstige Bewertung sollten allerdings nicht zu Fehlinterpretationen führen. Naturgemäß ist dieser Faktor für Kleinst- und Kleinbetriebe kaum von Bedeutung, umso mehr aber für die größeren Betriebe. Von den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten wird diesem Faktor dann auch eine größere Bedeutung und eine etwas bessere Beurteilung (2,7) gegeben.

Diese regional noch nicht differenzierte Auswertung zeigt, dass politischer Handlungsbedarf vor allem bei den Faktoren besteht, die dem Bereich Produktionsfaktorkosten und Steuern zuzuordnen sind. Dies gilt vor allem für das „Preisniveau für Energie und Wasser“. Mit diesem Standortfaktor waren die Betriebe besonders unzufrieden, obwohl er im betrieblichen Alltag eine relativ große Bedeutung hat. Dieses Ergebnis kann sicherlich von der aktuellen öffentlichen Diskussion über Energiepreise geprägt sein. Trotzdem überrascht es nicht. Kosten an sich haben eine hohe ökonomische Bedeutung in betrieblichen Abläufen und Kostensenkung gehört zur dauerhaften Herausforderung in den Betrieben.

Sehr zufrieden sind die Betriebe mit den Faktoren, die dem Bereich Fachkräfte und Arbeitsmarkt zugeordnet wurden. Aggregiert über alle Regionen sind die Betriebe auch vergleichsweise zufrieden mit der Infrastruktur und der Art und Weise, wie sie ihre Wirtschaftsbeziehungen gestalten

können. Gerade bei den letzten beiden Standortfaktoren bedarf es allerdings für die Herausarbeitung konkreten politischen Handlungsbedarfs noch regional stärker differenzierter Analysen.

3.3 Beurteilung der Standortfaktoren im Ländervergleich

Die Ergebnisse, wie sie sich hier für die Bundesebene gezeigt haben, gelten nicht zwangsläufig auch für die einzelnen Bundesländer. Sowohl in der Bedeutung als auch in der Bewertung der einzelnen Standortfaktoren unterscheiden sich die einzelnen Bundesländer. Die Gesamtbewertung der Länder setzt sich also aus unterschiedlichen Einzelbewertungen der jeweiligen Faktoren zusammen. Dies wird im Folgenden an ausgewählten Standortfaktoren veranschaulicht. Im Einzelnen sind das:

- „Qualität des Fachkräfteangebots“ und „Preise für Energie/Wasser“, da diese beiden Faktoren in allen Ländern zu den drei wichtigsten Standortfaktoren gehören.
- „Regionales Lohnniveau“, da dieser Standortfaktor in der Regel die Diskussionen über Standortbeurteilungen dominiert und häufig als Hauptgrund für Produktionsverlagerungen angeführt wird.
- „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren“, da sich hier bei der Bewertung deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern zeigen.

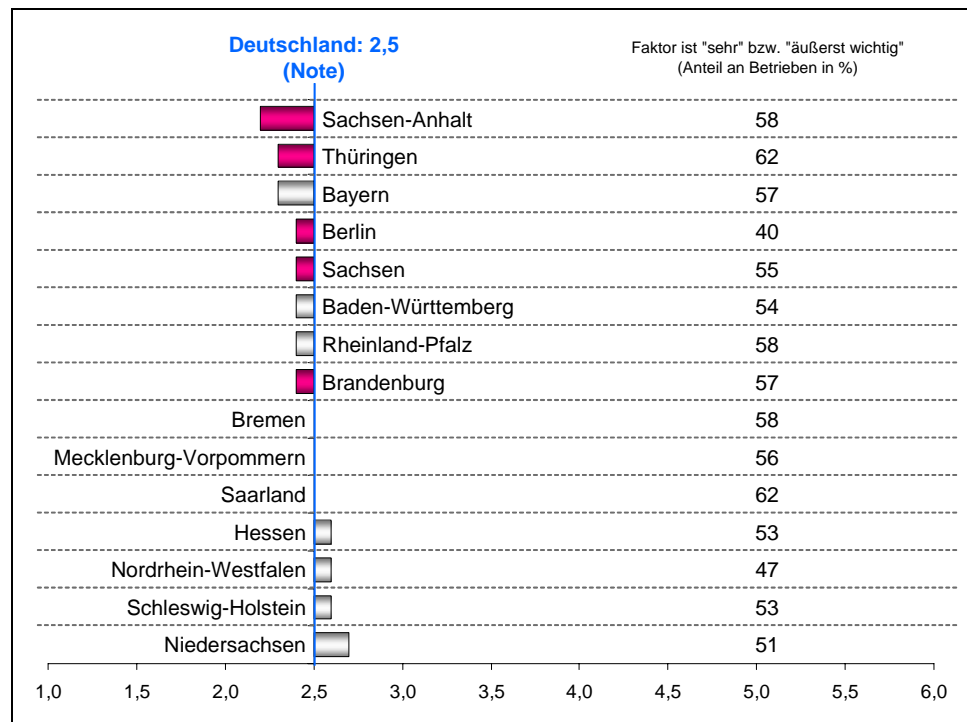
„Qualität des Fachkräfteangebots“

Der Standortfaktor „Qualität des Fachkräfteangebots“ spielt in allen Ländern für jeweils mehr als 90 % der Betriebe eine Rolle (von „weniger wichtig“ bis „äußerst wichtig“), für über die Hälfte der Betriebe in allen Ländern ist dieser Faktor sogar „sehr“ bis „äußerst wichtig“ (vgl. Abbildung 3.3). Damit wird von den Betrieben aller Bundesländer ein relativ einheitliches Bild von der hohen Bedeutung des Fachkräfteangebots gezeichnet.

Die besten Noten werden für diesen Standortfaktor von den Betrieben in Sachsen-Anhalt, Thüringen und Bayern vergeben. Die schlechtesten Bewertungen erfolgen in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen. Der Unterschied zwischen der besten und schlechtesten Bewertung liegt bei 0,5 Notenpunkten. Auffällig sind die überdurchschnittlich guten Bewertungen in den neuen Ländern. Diese liegen – mit Ausnahme

Mecklenburg-Vorpommerns - oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts. Ein Grund für das positive Abschneiden der neuen Länder dürfte u. a. der aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit große Anteil von verfügbaren Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten sein.

Abbildung 3.3: Bewertung des Fachkräfteangebots nach Ländern (in Noten)



Basis:

Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist

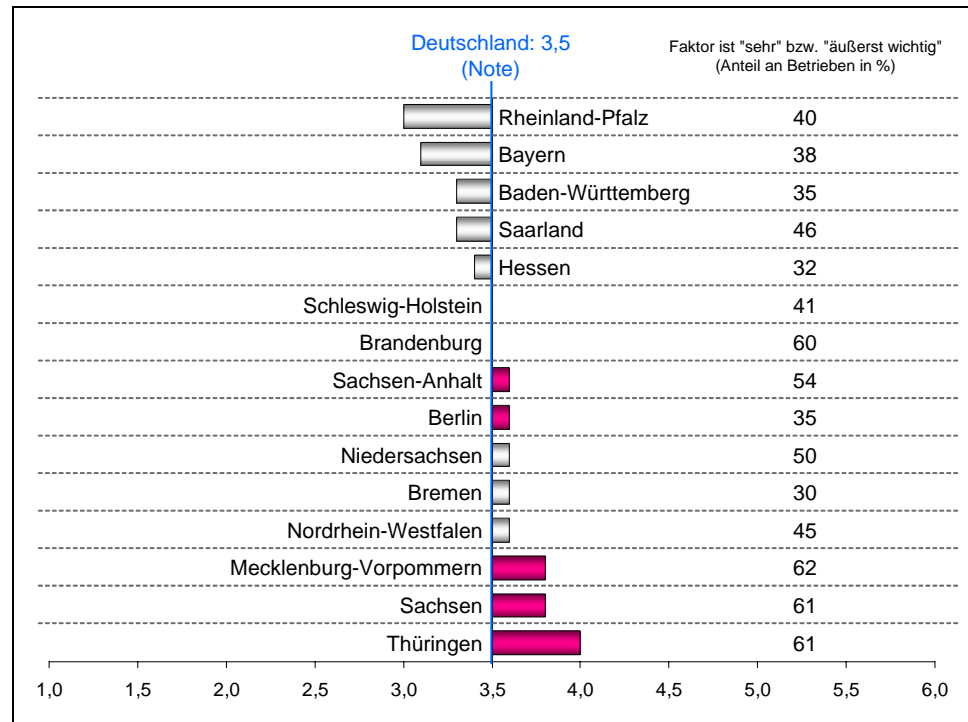
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

„Preise für Energie/Wasser“

Das „Preisniveau für Energie/Wasser“ ist ebenfalls in jedem Land für ca. 90 % der Betriebe von Bedeutung, wobei in den neuen Ländern dies sogar für ca. 95 bis 97 % der Betriebe zutrifft. In den neuen Ländern schätzen mit ca. 60 % allerdings deutlich mehr Betriebe diesen Faktor als „sehr wichtig“ bis „äußerst wichtig“ ein, als dies mit ca. 40 % in den alten Ländern der Fall ist (vgl. Abbildung 3.4). Ebenso wie auf der Bundesebene driften auch in den einzelnen Bundesländern Bedeutung und Beurteilung dieses Faktors auseinander wie bei keinem anderen Standortfaktor. Der diesbezügliche politische Handlungsbedarf zeigt sich also auch auf Länderebene. In ausnahmslos allen Ländern belegt dieser Standortfaktor bei der Bewertung – teilweise mit großem Abstand – den letzten Platz. Auf Länderebene zeigt sich in der Tendenz, dass sich die Beurteilung dieses Standortfaktors mit steigender Bedeutung verschlechtert. So werden die

schlechtesten Bewertungen von den neuen Ländern, aber auch von Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen vergeben. Selbst die besten Bewertungen in Rheinland-Pfalz und Bayern erreichen gerade die Note 3. Insgesamt weist dieser Standortfaktor eine vergleichsweise hohe Streuung (1,0 Notenpunkte) in der Beurteilung der Länder auf.

Abbildung 3.4: Bewertung der Preise für Energie/Wasser nach Ländern (in Noten)



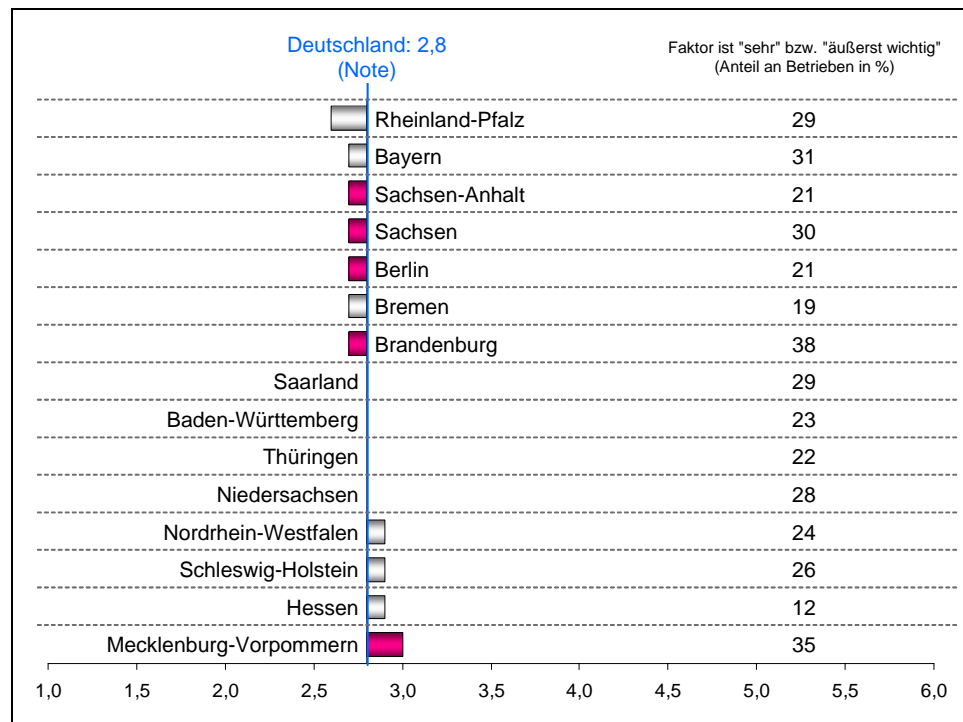
Basis:
Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

„Regionales Lohnniveau“

Das regionale Lohnniveau wird in allen Bundesländern relativ einheitlich von ca. 80 % der Betriebe als wichtig eingeschätzt. Im Unterschied zu den Faktoren „Qualität des Fachkräfteangebots“ und „Preisniveau von Energie/Wasser“ ist das „regionale Lohnniveau“ aber für deutlich weniger Betriebe „sehr wichtig“ bis „äußerst wichtig“, wobei zwischen den einzelnen Ländern größere Unterschiede auftreten. Während in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bayern und Sachsen jeder dritte Betrieb das „regionale Lohnniveau“ als „sehr wichtig“ bis „äußerst wichtig“ bezeichnet, ist es in Hessen nur jeder achte Betrieb (vgl. Abbildung 3.5).

Abbildung 3.5: Bewertung des regionalen Lohnniveaus nach Ländern (in Noten)



Basis:

Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

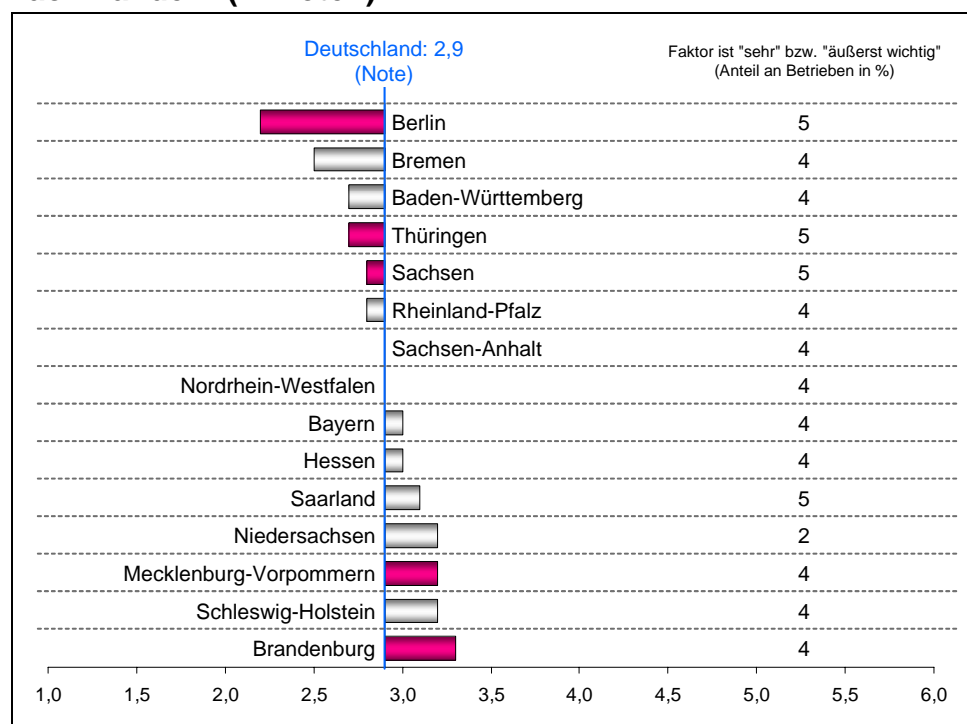
Die Schwankungsbreite der Bewertungen um den bundesdeutschen Durchschnitt ist in den einzelnen Ländern relativ gering und liegt bei 0,4 Notenpunkten. Die besten Bewertungen erfolgen in Rheinland-Pfalz und Bayern sowie in fast allen neuen Ländern, die schlechtesten in Mecklenburg-Vorpommern und Hessen.

Die Bewertung des „regionalen Lohnniveaus“ hängt offensichtlich nur bedingt mit dem absoluten Lohnniveau eines Landes, also der Höhe der gezahlten Löhne, zusammen. Mit Ausnahme Mecklenburg-Vorpommerns liegt die Bewertung des regionalen Lohnniveaus in den Ländern mit den niedrigsten Löhnen (neue Länder und Berlin) zwar oberhalb des Durchschnitts, am besten wird das regionale Lohnniveau aber in Rheinland-Pfalz und Bayern bewertet, in denen die Löhne leicht oberhalb des bundesdeutschen Durchschnitts liegen. In Mecklenburg-Vorpommern werden im Ländervergleich die zweitniedrigsten Löhne gezahlt, das regionale Lohnniveau wird aber dennoch von den Betrieben des Landes im Vergleich mit den anderen Ländern am schlechtesten bewertet (vgl. auch Abschnitt 2.6).

„Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren“

Charakteristisch für die bisher auf Länderebene betrachteten Standortfaktoren „Qualität des Fachkräfteangebots“, „Preise für Energie/Wasser“ und „regionales Lohnniveau“ war, dass jeder dieser Faktoren in den einzelnen Ländern jeweils ähnlich wichtig war, und zwar für eine deutliche Mehrheit der Betriebe. Dies trifft auf den Standortfaktor „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren“ nicht zu. Die Mehrheit der Betriebe in allen Ländern - mit Ausnahme des Saarlands - gab an, dass dieser Faktor für sie gar keine Bedeutung hätte. Die Anteile reichen von 68 % in Berlin, über 51 % in Thüringen bis 47 % im Saarland. Damit ist die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren“ nur in jedem zweiten bis dritten Betrieb ein wichtiger Standortfaktor und hat in ausnahmslos allen Ländern die niedrigste Bedeutung. Relativ einheitlich über alle Länder bezeichneten nur 4 bis 5 % aller Betriebe diesen Faktor als „sehr wichtig“ bis „äußerst wichtig“ (vgl. Abbildung 3.6).

Abbildung 3.6: Bewertung der Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren nach Ländern (in Noten)



Basis:

Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist

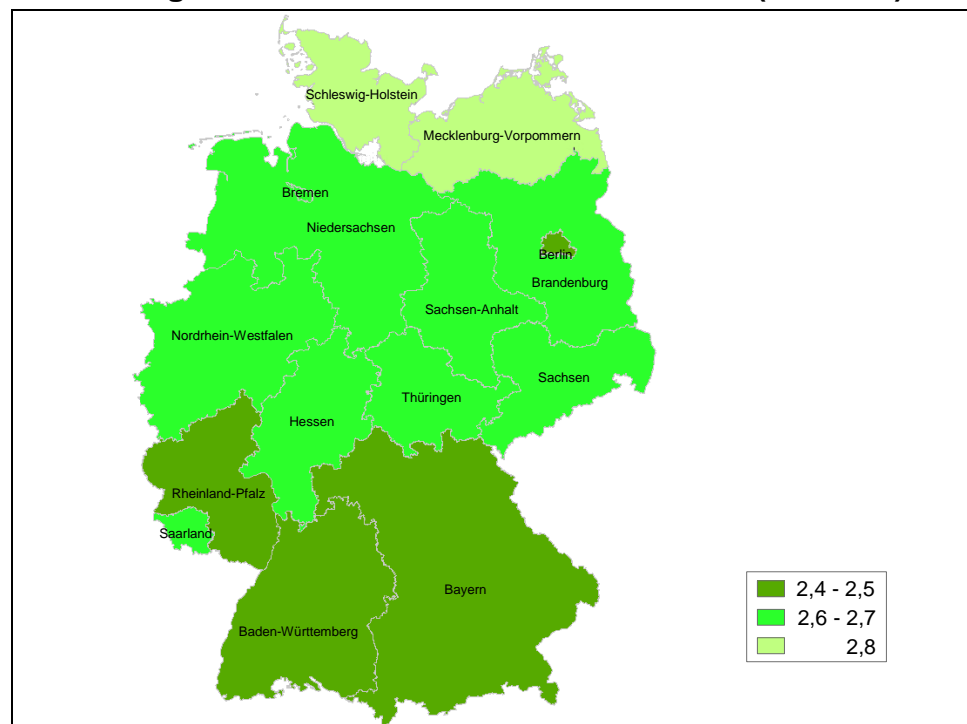
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Die Schwankungsbreite der Bewertungen der einzelnen Länder ist mit 1,1 Notenpunkten relativ hoch. Die besten Bewertungen erfolgen in Berlin, Bremen, Baden-Württemberg und Thüringen mit Noten, die zwischen 2,2

und 2,7 liegen, die schlechtesten in Brandenburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen mit Noten von 3,2 bis 3,3.

Die Betrachtung der vier ausgewählten Standortfaktoren nach Ländern macht deutlich, dass sich hinter den Durchschnittswerten der Bewertung der einzelnen Faktoren auf Bundesebene teilweise breite Streuungen in den Ländern verbergen. Dies trifft insbesondere auf den Faktor „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren“, aber auch auf das „Preisniveau für Energie/Wasser“ zu. Demgegenüber werden die „Qualität des Fachkräfteangebots“ und das „regionale Lohnniveau“ in den Ländern nicht ganz so unterschiedlich bewertet.

Abbildung 3.7: Beurteilung aller Standortfaktoren nach Ländern (in Noten)



Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Auch auf der Ebene der Bundesländer ergeben sich aus Sicht der Betriebe gute Gesamtbewertungen über alle Standortfaktoren. Die Bewertungen schwanken geringfügig um die bundesdeutsche Durchschnittsnote von 2,6. Am besten bewerten die Betriebe in Berlin, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Bayern ihren Standort (vgl. Abbildung 3.7). Weniger gut schätzen die Betriebe in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern ihren Standort ein, in Schleswig-Holstein sogar bezüglich fast aller Standortfaktoren. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundeslän-

dem sind allerdings moderat (0,4 Notenpunkte). Ostdeutsche Standorte bleiben aus Sicht der Betriebe nicht hinter westdeutschen Standorten zurück. In der Gesamtbewertung liegt der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland bei 0,1 Notenpunkten.

3.4 Fazit

Die Analyse der Standortbewertungen der Betriebe hat gezeigt, dass der Standort Deutschland insgesamt sowie auch die einzelnen Bundesländer von den Betrieben eher gut bewertet werden.

Die Standortfaktoren „Nähe zu Kunden“, „Qualität des Fachkräfteangebots“ sowie „Preisniveau für Energie/Wasser“ haben sowohl bundesweit als auch in allen einzelnen Bundesländern für die Betriebe die größte Bedeutung. Demgegenüber spielen aus Sicht der Betriebe die „Attraktivität des Standorts für Arbeitskräfte“, das „Preisniveau und die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“ sowie die „Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen“ eine eher untergeordnete Rolle.

Die aus der Sicht der Betriebe wichtigsten Standortfaktoren erhalten nicht immer auch die besten Bewertungen. Während die „Kundennähe“ mit Abstand die beste Bewertung aller Faktoren erhält, verteilen die Betriebe für das „Preisniveau für Energie/Wasser“ die schlechteste Note. Hier gaben die Betriebe ein deutliches Signal für Handlungsbedarf an die Politik.

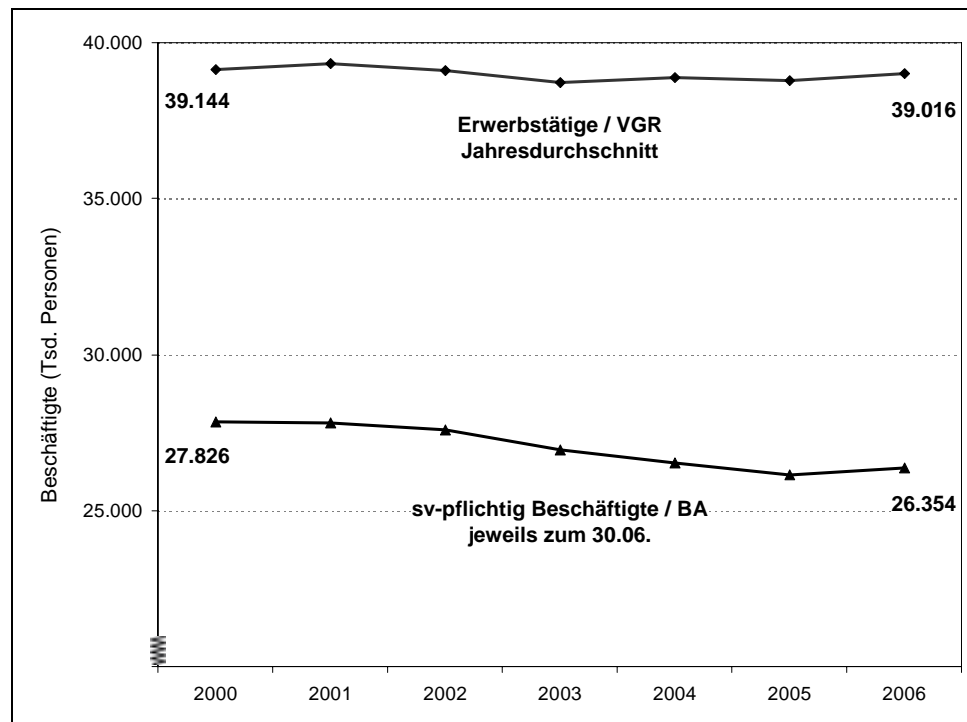
Bei der Gesamtbeurteilung der Standorte zeigt der Ländervergleich fast keine Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Es zeichnet sich eher ein leichtes Süd-Nord-Gefälle ab. Dieses Ergebnis gilt für die Gesamtbewertung und kann sich bei den einzelnen Standortfaktoren durchaus unterschiedlich darstellen.

Die Ausführungen in Kapitel 2 haben bei einigen Indikatoren deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland aufgezeigt. Die subjektive Zufriedenheit der Betriebe mit dem jeweiligen Standort spiegelt also nicht zwangsläufig den wirtschaftlichen Erfolg der Region wider. Der Zusammenhang zwischen Standortzufriedenheit und wirtschaftlichem Erfolg auf der betriebsindividuellen Ebene kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels vertiefend analysiert werden. Insgesamt liegen die süddeutschen Bundesländer sowohl bei der Bewertung des Standorts als auch bei der wirtschaftlichen Entwicklung häufig vorne.

4 Personalbewegungen und Beschäftigung

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt stimmt optimistisch: Die Anzahl der Erwerbstätigen ist in 2006 angestiegen und dies ist auch auf einen Anstieg der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückzuführen (vgl. Abbildung 4.1).

Abbildung 4.1: Entwicklung der Beschäftigung 2000 bis 2006



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder, Beschäftigtenstatistik der BA jeweils zum 30.6.

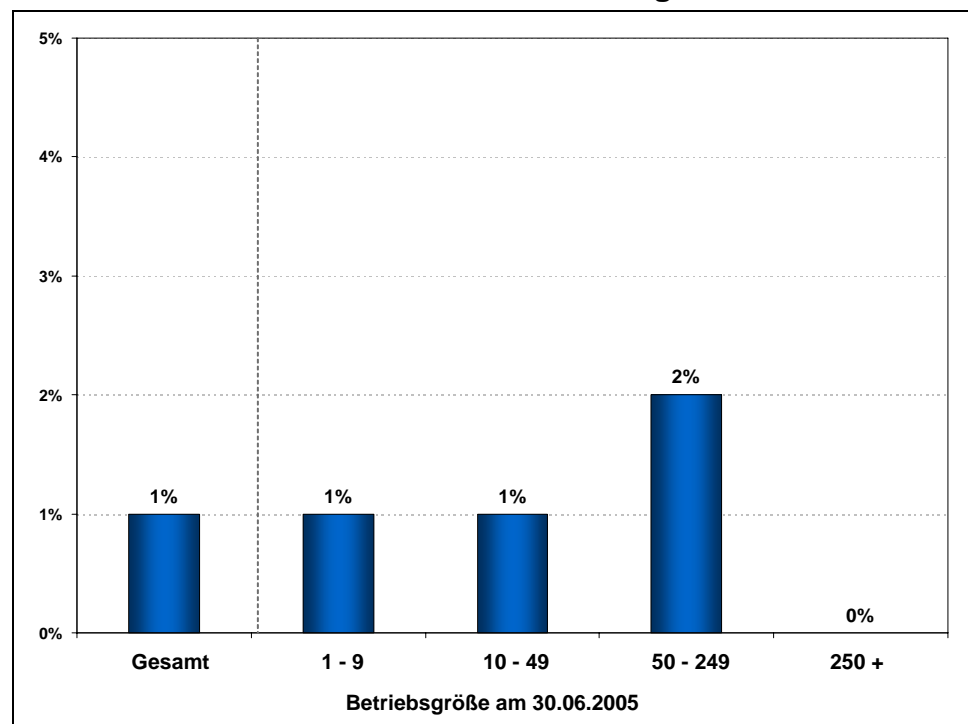
Dieser Trend setzte sich auch zu Beginn des Jahres 2007 fort. Im Februar 2007 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland um 2 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, in Ostdeutschland um 1,7 %. Von diesem Anstieg profitierten alle Bundesländer, den deutlichsten Anstieg verzeichneten Hamburg (2,6 %) und Sachsen (2,5 %), den geringsten Mecklenburg-Vorpommern (1 %). Auch bei einer Betrachtung der Branchen zeigen sich überwiegend Zuwächse, am deutlichsten ist der Anstieg mit knapp 8 % bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (Bundesagentur für Arbeit, 2007).

Im Moment scheint also die positive konjunkturelle Entwicklung tatsächlich auch einen Effekt auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen und dies erfreulicherweise auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Inwie-

weit schon von einer nachhaltigen Trendwende gesprochen werden kann, bleibt abzuwarten.

Nach Informationen des IAB-Betriebspanels sind es vor allem die mittleren Betriebe, die zu der positiven Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beitragen. Zwischen dem 30. 6. 2005 und dem 30. 6. 2006 gab es bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten einen überdurchschnittlichen Anstieg von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vgl. Abbildung 4.2).¹⁵

Abbildung 4.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vom 30.6.2005 bis 30.6.2006 nach Betriebsgröße



Basis:

Alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2005 und am 30.6.2006

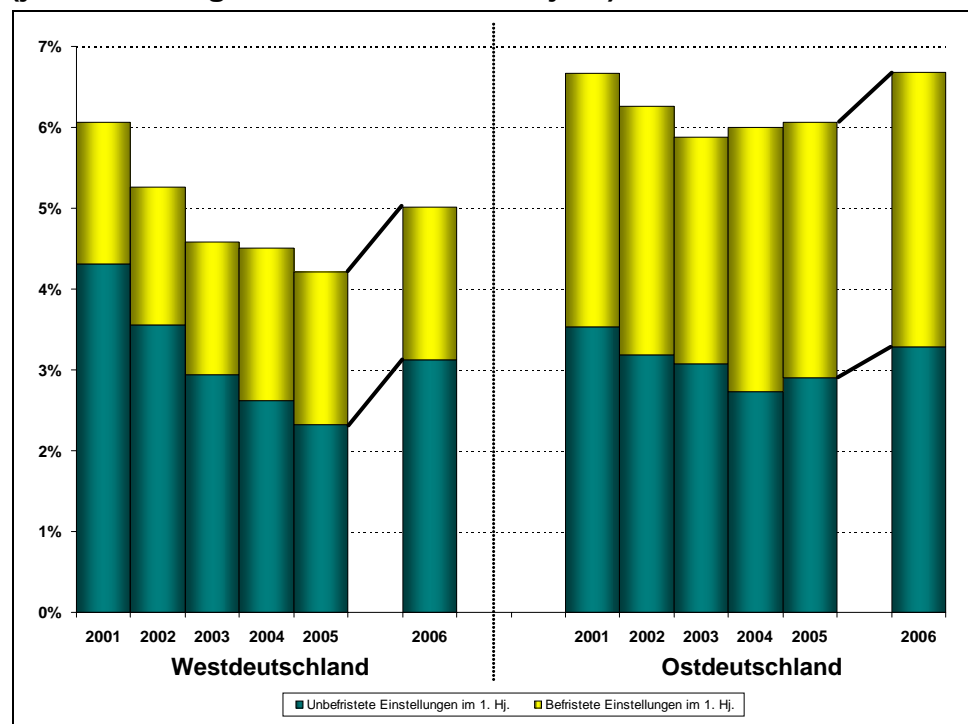
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

¹⁵ In die Betrachtung fließen nur Betriebe ein, die sowohl am 30.6.2005 als auch am 30.6.2006 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten. Beschäftigungseffekte von Betrieben, die in diesem Zeitraum neu gegründet wurden oder erloschen sind, werden nicht berücksichtigt. Um deren Beschäftigungseffekt mit in die Analyse einzubeziehen wären Längsschnitt-Auswertungen notwendig.

4.1 Einstellungen und Personalabgänge

Im 1. Halbjahr 2006 sind die Einstellungsraten¹⁶ in Ost- und Westdeutschland erstmals seit Ende der 90er-Jahre wieder angestiegen.¹⁷ Nach wie vor spielen befristete Einstellungen in Ostdeutschland eine wichtige Rolle. Während in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr deutlich mehr unbefristete Einstellungen vorgenommen wurden und die Quote der befristeten Einstellungen nahezu unverändert blieb, stiegen in Ostdeutschland sowohl der Anteil der befristeten als auch der Anteil der unbefristeten Einstellungen an (vgl. Abbildung 4.3).

Abbildung 4.3: Einstellungsraten in Ost- und Westdeutschland 2001* bis 2006 (jeweils bezogen auf das erste Halbjahr)



* In der Erhebung 2000 wurden die befristeten Einstellungen nicht abgefragt.

Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2006

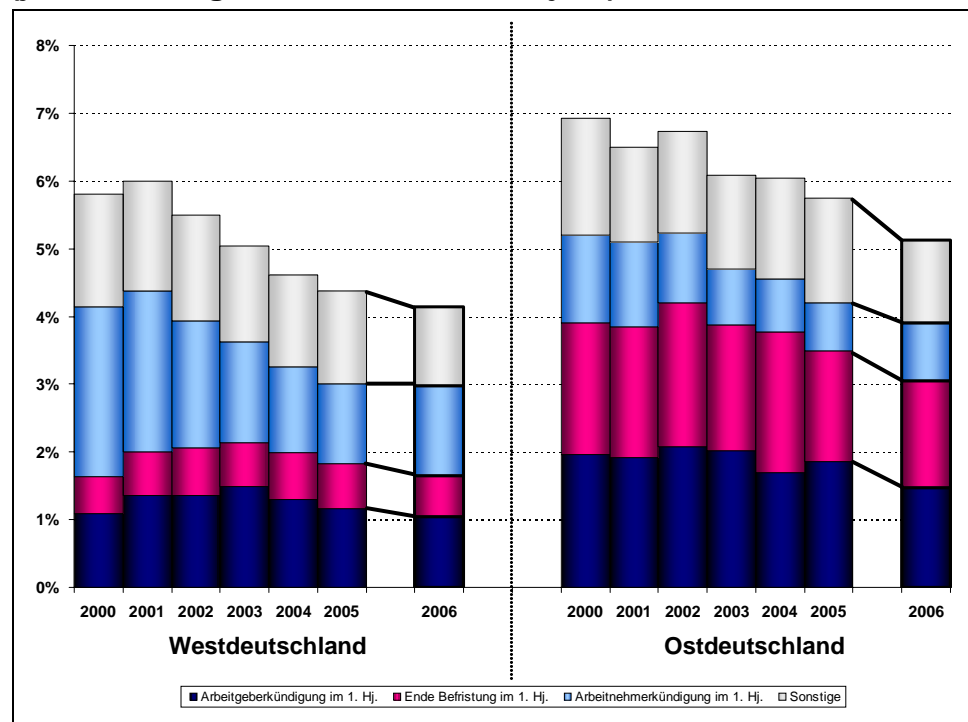
¹⁶ Einstellungen bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung des Befragungsjahres und des jeweiligen Vorjahres.

¹⁷ Im IAB-Betriebspanel liegen keine Informationen darüber vor, ob aus der Einstellung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis resultiert oder nicht. Die hier vorgestellten Zahlen beziehen sich also auf beides: sozialversicherungspflichtige und nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die Abgangsraten¹⁸ sind – wie bereits in den vergangenen Jahren – in 2006 rückläufig. Vor allem in Ostdeutschland ist ein deutlicher Rückgang zu beobachten (vgl. Abbildung 4.4).

Interessant ist die Entwicklung der einzelnen Abgangsgründe: Im Jahr 2006 sind die Entlassungen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland deutlich zurückgegangen. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Kündigungen von Beschäftigtenseite in 2006 angestiegen. Dieser war in den vergangenen sechs Jahren rückläufig. Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt führt offensichtlich dazu, dass der Anteil der Beschäftigten, die aus eigener Initiative den Arbeitsplatz wechseln, ansteigt.

Abbildung 4.4: Abgangsraten in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2006 (jeweils bezogen auf das erste Halbjahr)



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2006

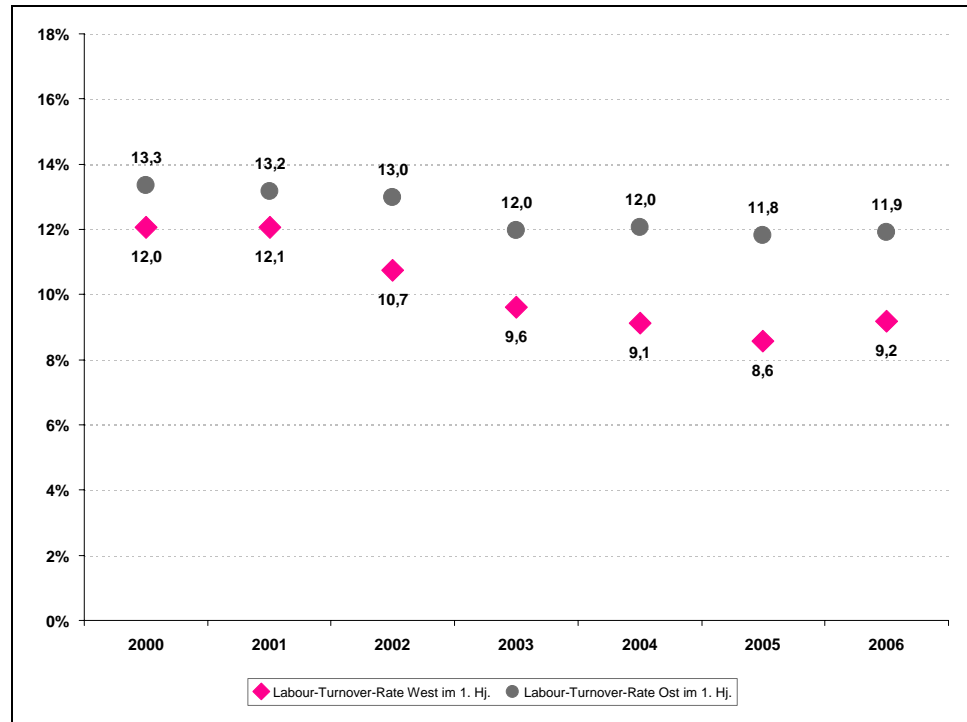
4.2 Bewegung auf dem Arbeitsmarkt

Neben steigender Beschäftigung und abnehmender Arbeitslosigkeit ist insgesamt auch mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten. Ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik ist die Labour-Turnover-Rate, berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate. Sie beschreibt also die

¹⁸ Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung.

Summe aller Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung.¹⁹

Abbildung 4.5: Labour-Turnover-Rate: Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2006 (jeweils bezogen auf das erste Halbjahr)



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2006

Wie bereits im Bericht mit den ersten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2005 ausführlicher beschrieben, war die Labour-Turnover-Rate seit dem Jahr 2000 rückläufig. In Ostdeutschland gab es aufgrund des stärkeren Einsatzes von Befristung mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt als in Westdeutschland (vgl. dazu ausführlicher Bellmann et al. 2006). Für das erste Halbjahr 2006 zeigt sich sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ein Anstieg der Labour-Turnover-Rate. Dieses Mehr an Bewegung auf dem Arbeitsmarkt ist ausschließlich auf die höheren Einstellungsraten zurückzuführen. Der Anstieg der Einstellungsraten von 2005 auf 2006 hat den Rückgang der Abgangsraten überkompensiert. Diese Entwicklung ist in Westdeutschland deutlicher ausgeprägt als in Ostdeutschland.

¹⁹ Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.

Bewegung oder Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist ein ambivalenter Indikator. Sehr wenig Bewegung führt auf der einen Seite dazu, dass Arbeitslose schwer in den Arbeitsmarkt hineinkommen. Auf der anderen Seite gibt es wenig Personalaustausch zwischen den Betrieben. Das kann zur Folge haben, dass suboptimale Beschäftigungsverhältnisse länger als notwendig aufrechterhalten werden – sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite. Eine sehr hohe Dynamik hingegen kann ein Hinweis auf instabile Arbeitsverhältnisse sein. Tatsächlich gibt es kein „richtiges“ Maß für Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Die Bewertung hängt von der jeweiligen Situation des Arbeitsmarktes ab.

Die aktuelle Entwicklung kann allerdings positiv bewertet werden. Zum einen ist das Mehr an Bewegung nicht durch ein Mehr an Abgängen, sondern durch höhere Einstellungsraten entstanden. Zum anderen hat bei den Abgängen der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zugenommen. Unter der Annahme, dass bei der trotzdem noch schwierigen Arbeitsmarktlage Beschäftigte mehrheitlich erst dann kündigen, wenn sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben, ist das ein Hinweis auf mehr freiwillige Mobilität. Diese kann zu Wissenstransfer zwischen den Betrieben und mehr Motivation bei den Beschäftigten führen.

Parallel zur positiven Beschäftigungsentwicklung ist in den Betrieben auch ein erhöhter Personalaustausch ohne Beschäftigungseffekt zu beobachten. Das Phänomen der Personalbewegungen ohne Beschäftigungseffekt wird in der wissenschaftlichen Diskussion als „Churning“ bezeichnet (Beckmann/Bellmann 2002). Personalbewegungen ohne Beschäftigungseffekt vollziehen sich, indem beendete Beschäftigungsverhältnisse durch neue Beschäftigungsverhältnisse mit anderen Personen ersetzt werden. Dabei muss es sich nicht zwangsläufig um Personen mit dem gleichen Profil handeln. Der Personalaustausch kann auch einer betrieblichen Strategie folgen, über das Neubesetzen von frei gewordenen Stellen gezielt andere Qualifikationen oder Altersgruppen in den Betrieb zu holen. Dies kann aktiv durch vorzeitige Verrentung oder Kündigung mit anschließender qualitativ veränderter Neubesetzung der Stellen einhergehen. Dies kann aber auch sukzessiv passieren, indem frei werdende Stellen mit Personen besetzt werden, die sich im Profil von den Vorgängern unterscheiden.

Personalbewegungen ohne Beschäftigungseffekt lassen sich mit Hilfe der Churning-Rate beschreiben.²⁰ Sie drückt den Grad des Personalaustauschs bezogen auf die Gesamtbeschäftigung aus. Die Churningrate ist positiv. Sie nimmt den Wert 0 an, wenn überhaupt kein Personal ausgetauscht wurde. Dies ist zum einen der Fall, wenn es überhaupt keine Personalbewegungen gab. Es trifft aber auch dann zu, wenn es nur Einstellungen gab (der Betrieb ist ohne Personalaustausch gewachsen) oder nur Personalabgänge (der Betrieb ist ohne Personalaustausch geschrumpft).

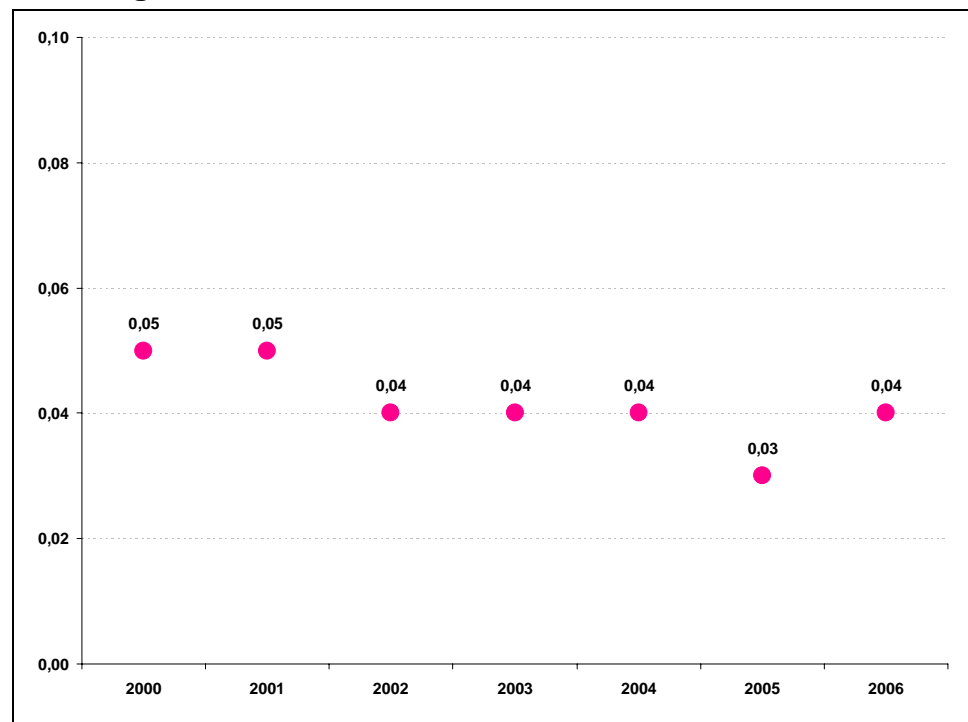
Die durchschnittliche Churningrate in Deutschland liegt aktuell bei 0,04, d. h. 4 % der Beschäftigten wurden im ersten Halbjahr 2006 eingestellt oder haben den Arbeitsplatz verlassen, ohne dass es zu einem Beschäftigungseffekt kam. Dieser sehr niedrige Wert entsteht aufgrund des sehr hohen Anteils von Betrieben, in denen es überhaupt keine Einstellungen oder Personalabgänge gab, die also eine Churningrate von 0 aufweisen. Dieser Anteil ist in den letzten sechs Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt mittlerweile bei knapp zwei Drittel (64 %). Legt man nur die Betriebe mit Personalbewegungen zugrunde, so fanden dort im ersten Halbjahr 2006 10 % der Personalbewegungen nur zum Austausch von Personal statt.

Die Churningrate zeigt seit dem Jahr 2000 einen leichten Abwärtstrend. Das heißt, der reine Personalaustausch in den Betrieben ist im Laufe der letzten sechs Jahre zurückgegangen. Der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland ist marginal. Zwischen den Jahren 2005 und 2006 ist die Churningrate wieder angestiegen (Abbildung 4.6). Es finden also wieder verstärkt Einstellungen statt, um Personalabgänge zu ersetzen. Diese Entwicklung bestätigt die Ergebnisse von Alda et al. (2005), wonach die Entwicklung von Churningrate und Arbeitslosenquote in einem inversen Zusammenhang stehen: Eine hohe Arbeitslosenquote ist auch das Ergebnis von Personalabgängen, für die niemand eingestellt wurde. Dies drückt sich in einer niedrigen Churningrate aus.

²⁰ Die Churning-Rate ist wie folgt definiert: $CR = [(Einstellungen + Personalabgänge - \text{Betrag der Beschäftigungsveränderung}) / \text{mittlerer Beschäftigtenbestand}]$. Zur Herleitung siehe Alda et al. (2005). Die Berechnungen wurden auf der Betriebsebene durchgeführt. Die angegebenen CR sind also die durchschnittliche CR der jeweiligen Betriebe.

Aktuell vollzieht sich der umgekehrte Fall: Die Arbeitslosigkeit geht zurück, der Personalaustausch in Betrieben, also die Churningrate, steigt. Eine Entspannung des Arbeitsmarktes erhöht offensichtlich auch – das wurde bereits oben ausgeführt – die Bereitschaft der Beschäftigten, den Arbeitsplatz auf eigene Initiative hin zu wechseln. In der Konsequenz müssen mehr frei werdende Stellen wieder besetzt werden. Dies wirkt sich positiv auf die Durchlässigkeit betrieblicher Arbeitsmärkte aus.

Abbildung 4.6: Churningrate 2000 bis 2006



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2006

Offensichtlich hängt das Ausmaß des Personalaustausches auch mit dem Aufbau von Beschäftigung zusammen, denn wachsende Betriebe weisen eine höhere Churningrate auf als schrumpfende Betriebe. Dieses Ergebnis ist auch im Zeitverlauf stabil. In Betrieben, in denen Beschäftigung aufgebaut wird, wird also auch mehr Personal ausgetauscht als in Betrieben, in denen Personal abgebaut wird. Das erscheint plausibel. Betriebe, deren Auftragslage es ermöglicht und erfordert, mehr Personal zu beschäftigen, müssen frei werdende Stellen wieder besetzen, um die Personaldecke nicht zu verkleinern.

4.3 Fazit

Die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland hat eine positive Wendung genommen: Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen, aber auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind im Jahr 2006 angestiegen. Der Trend setzte sich zu Beginn des Jahres 2007 fort. Die positive Beschäftigungsentwicklung wird insbesondere von mittleren Betrieben induziert.

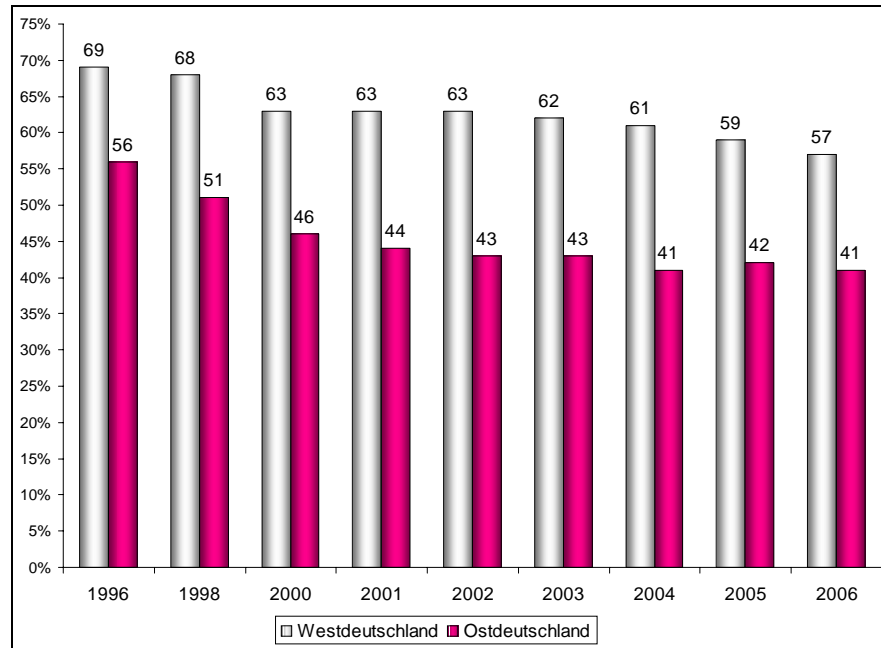
Parallel zur Entwicklung der Beschäftigung sind auch die Indikatoren für Dynamik auf dem Arbeitsmarkt nach einem länger anhaltenden Rückgang wieder angestiegen. Dies gilt sowohl für die Labour-Turnover-Rate als Maß für die Mobilität von Beschäftigten als auch für die Churningrate als Maß für Personalaustausch ohne Beschäftigungseffekt. Diese ersten Gegenüberstellungen legen die Vermutung nahe, dass mit der positiven Beschäftigungsentwicklung der Arbeitsmarkt auch wieder stärker in Bewegung gekommen ist. Sicherlich ist Dynamik auf dem Arbeitsmarkt nicht bedingungslos als positiv einzustufen, beinhaltet sie doch oftmals auch instabile Arbeitsverhältnisse. Auf den ersten Blick scheint sich die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland positiv zu entwickeln. Die Erhöhung der Mobilität der Beschäftigten ist vor allem auf einen Anstieg der Einstellungsrate zurückzuführen. Außerdem ist bei den Abgängen ein Anstieg des Anteils der Kündigungen von Seiten der Beschäftigten zu verzeichnen, was auf ein höheres Maß an freiwilliger Mobilität schließen lässt.

5 Betriebliche Bündnisse für Wettbewerb und Standortsicherung

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Ausgestaltung der industriellen Beziehungen in Deutschland stark verändert. Seit Mitte der 90er-Jahre steht der Flächentarifvertrag als Institution der Lohnfindung im Zentrum der Diskussion. Tatsächlich hat die Tarifbindung in den letzten zehn Jahren an Bedeutung verloren. Die Anzahl der tarifgebundenen Betriebe ist zurückgegangen, dadurch sank auch der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. 1996 arbeiteten in Westdeutschland noch mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (69 %) in tarifgebundenen Betrieben; dieser Anteil ging bis zum Jahr 2006 kontinuierlich auf 57 % zurück (vgl. Abbildung 5.1). Auch wenn die Tarifbindung zurückgeht, gilt noch immer für mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Westdeutschland ein Flächentarif-

vertrag. Auch in Ostdeutschland ist ein Rückgang zu verzeichnen; der entsprechende Anteil der Beschäftigten sank von 56 % 1996 auf 41 % im Jahr 2006.²¹

Abbildung 5.1: Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben (West- und Ostdeutschland 1996 bis 2006)



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2006

Sowohl die Gründe für den Rückgang der Tarifbindung als auch die Prognosen für die Zukunft des Flächentarifvertrags werden in Politik und Wissenschaft kontrovers diskutiert. Befürworter sehen im Flächentarifvertrag eine ordnungspolitisch wichtige und bewährte Institution, die die Absicherung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen gewährleistet, den Wettbewerb stabilisiert und die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten durch kollektive Verhandlungen ausgleicht. Kritiker halten eine Reform des Flächentarifvertrags zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe – auch im internationalen Wettbewerb – für notwendig.²²

²¹ Für eine ausführliche Diskussion der Tarifbindung in Verbindung mit verschiedenen betrieblichen Merkmalen siehe Kohaut/Schnabel 2003.

²² An dieser Stelle kann nicht die gesamte Diskussion um die Zukunft des Flächentarifvertrages wiedergegeben werden. Für eine ausführlichere Darstellung der Debatte siehe z. B. Berthold/Brischke/Stettes 2003; Rehder 2003.

5.1 Betriebliche Bündnisse: Neuland der Tarifpolitik

Der Rückgang der Tarifbindung hat bei den Tarifparteien Handlungsdruck ausgelöst. In der Folge wurden in die Tarifverträge verstärkt Möglichkeiten zur Flexibilität bei der Gestaltung von Lohn und Arbeitszeit eingebaut. Dies geschah vor allem durch die Stärkung der betrieblichen Ebene als Verhandlungsort. Mittlerweile gelten in den meisten Tarifverträgen der wichtigsten Tarifbereiche Öffnungsklauseln, die den Betrieben Abweichungen von einzelnen tarifvertraglichen Vereinbarungen erlauben.²³ Die in Öffnungsklauseln vereinbarten Abweichungen vom Tarifvertrag beziehen sich dabei überwiegend auf Arbeitszeitregelungen und seltener auf das Entgelt.

Einen weiteren Baustein der Dezentralisierung der Tarifpolitik stellen die betrieblichen Vereinbarungen für Wettbewerb und Standortsicherung dar, die oftmals auch als betriebliche Bündnisse bezeichnet werden.²⁴ Im Rahmen dieser Vereinbarungen machen Arbeitnehmer Zugeständnisse bei den Arbeitsbedingungen, im Gegenzug verpflichtet sich die Arbeitgeberseite dazu, Arbeitsplätze zu erhalten oder Beschäftigung aufzubauen bzw. den Standort zu sichern.

Betriebliche Bündnisse stellen hinsichtlich der Organisation der industriellen Beziehungen Neuland dar. Einzelne Aspekte der Lohnfindung und Arbeitszeitregelungen werden hier von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verlagert. Gleichzeitig werden in diesen Bündnissen – vom Grundgedanken her – überprüfbare Parameter für Beschäftigungssicherung oder Ausweitung der Beschäftigung ausgehandelt und festgelegt – Aspekte, die die Geschäftsführung bisher autonom und ohne Beteiligung der Belegschaft entschieden hat. Das heißt, die Geschäftsführung verzichtet für einen gewissen Zeitraum auf die Option, beschäftigungspolitische Anpas-

²³ Eine ausführliche Analyse der verschiedenen Formen von Öffnungsklauseln in den einzelnen Tarifbereichen findet sich bei Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004. Auch wenn in der öffentlichen Debatte die Notwendigkeit von Öffnungsklauseln lautstark eingefordert wurde, scheinen sie für die meisten Betriebe nur eine untergeordnete praktische Relevanz zu haben. Zur Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln vgl. Kohaut/Schnabel 2007.

²⁴ In der Literatur und in der politischen Diskussion werden diese Vereinbarungen zur Wettbewerbs- und Standortsicherung unterschiedlich bezeichnet, z. B. betriebliche Bündnisse für Arbeit, Wettbewerbspakt oder Standortsicherungsvertrag. Im Folgenden wird der Einfachheit halber der Begriff „betriebliches Bündnis“ verwendet.

sungsmaßnahmen eigenständig zu entscheiden (Seifert/Massa-Wirth 2004).

Verhandlungen auf der betrieblichen Ebene werden von einer noch stärkeren Machtasymmetrie zwischen Arbeitsgebern und Beschäftigten bestimmt als das bei Verhandlungen im Rahmen von Flächentarifverträgen der Fall ist (Müller-Jentsch 2003). Vor allem in Situationen, in denen Arbeitsplätze oder Standorte auf dem Spiel stehen, sind die Handlungsspielräume für die Beschäftigtenvertreter gering. Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2002 zeigen, dass sich die Betriebsräte selbst in einer eher ohnmächtigen Situation sehen: Zwei Drittel der Betriebsräte gaben an, dass die Dezentralisierung der Tarifpolitik den Arbeitgebern eher die Möglichkeit gibt, ihre betrieblichen Interessen durchzusetzen (Bispinck 2003). Für ein effizientes Bündnis müssen die Beschäftigtenvertreter sicherstellen, dass die Zugeständnisse der Arbeitnehmerseite für die jeweilige Investitionsentscheidung oder Beschäftigungszusage auch wirklich notwendig sind. Dafür müssen ihnen von der Arbeitgeberseite alle für die Verhandlung relevanten Informationen zur Verfügung gestellt werden. Die Belegschaftsvertreter sind vermutlich häufig überfordert, die zur Verfügung gestellten Informationen auf Vollständigkeit hin zu prüfen, deren betriebliche und überbetriebliche Relevanz einzuschätzen und die für das Unternehmen und die Beschäftigten richtigen Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Hierfür kann gewerkschaftliche Unterstützung hilfreich oder sogar notwendig sein.

Die Möglichkeit, betriebliche Bündnisse abzuschließen, wurde und wird politisch kontrovers diskutiert. Gewerkschaftliche Kritiker sehen in der stärkeren Dezentralisierung die Gefahr, dass einerseits der Einfluss der Gewerkschaften auf die Ausgestaltung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen zurückgedrängt wird und es andererseits zu einer Aushöhlung des Flächentarifvertrags kommt (Bispinck 2003). Es gibt aber auch Gewerkschaftsvertreter, die in einer „kontrollierten Dezentralisierung“ die Chance sehen, den Flächentarifvertrag zu erhalten und die Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften zu stärken, indem auf die betriebliche Situation

eingegangen wird.²⁵ Die Arbeitgeberverbände hingegen befürworten klar eine Stärkung der betrieblichen Ebene als Ort der Verhandlungen. Sie versuchen, die Dezentralisierung voranzutreiben. Obwohl die meisten Tarifverträge bereits die Möglichkeit von betrieblichen Vereinbarungen beinhalten, unterstützte die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in einem Präsidiumsbeschluss des Jahres 2003 die Initiative des damaligen Bundeskanzlers Gerhard Schröder, die Möglichkeit betrieblicher Bündnisse gesetzlich zu verankern (BDA 2003).²⁶

5.2 Verbreitung betrieblicher Bündnisse

Nach den Informationen des IAB-Betriebspanels 2006 ist der Anteil der Betriebe, in denen betriebliche Bündnisse gelten, gering. Lediglich 2 % aller Betriebe gaben an, dass eine Vereinbarung zur Wettbewerbs- und Standortsicherung im Betrieb existiert.²⁷

Eine Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt, dass erst ab einer Beschäftigtenzahl von 50 Beschäftigten und mehr der Anteil der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen einen nennenswerten Umfang annimmt (vgl. Abbildung 5.2). Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit, dass ein betriebliches Bündnis abgeschlossen wird, zeigt sich auch unter Kontrolle anderer Merkmale, die eng mit der Be-

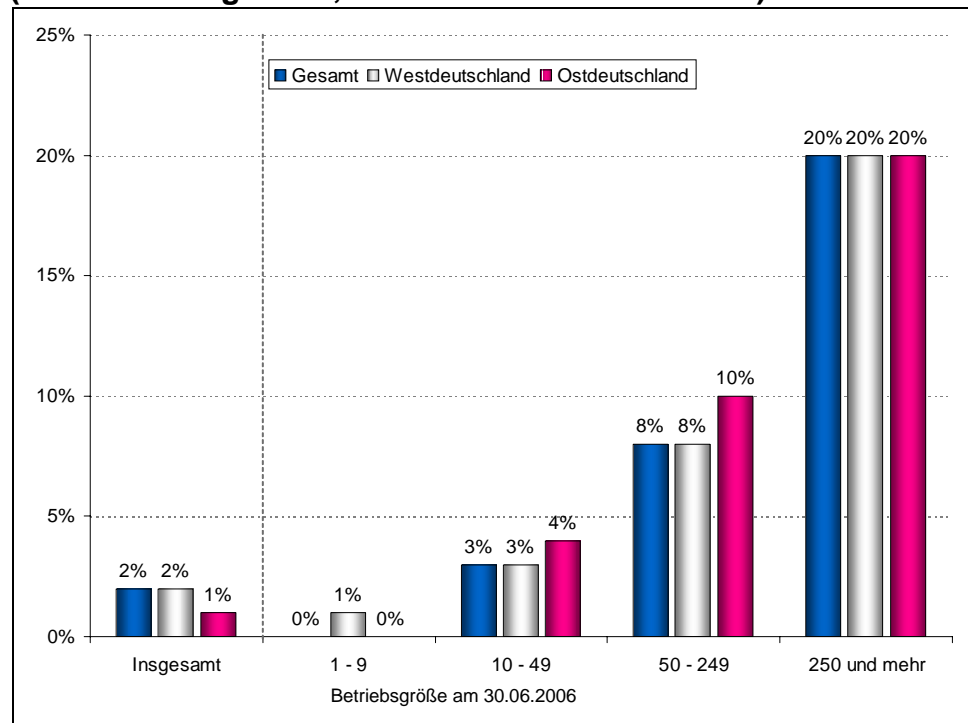
²⁵ Entsprechend argumentierten das Vorstandsmitglied der IG BCE, Werner Bischoff, und der zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, in Interviews der Zeitschrift *Mitbestimmung* 9/2006.

²⁶ Die Initiative scheiterte. Auch aktuell ist für Tarifbetriebe die Möglichkeit, betriebliche Bündnisse abschließen zu können, an entsprechende Vereinbarungen in Tarifverträgen gebunden.

²⁷ Dieser Anteil liegt unterhalb der Werte, die die beiden anderen Befragungen zu diesem Thema ausweisen (WSI-Betriebsrätebefragung und Befragung im Rahmen des Projekts „Betriebliche Interessensregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse (BISS)“. Im IAB-Betriebspanel ist die Beidseitigkeit – also Zusagen sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite – ein konstitutives Element. In der BISS-Befragung wurde lediglich nach einer formellen Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gefragt, was zu einem höheren Anteil von Betrieben mit betrieblichen Bündnissen führt. Bei der in dieser Befragung vorliegenden Grundgesamtheit von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten in der Privatwirtschaft haben 7 % ein betriebliches Bündnis, (Hauser-Ditz/Hertwig/Pries 2006), der entsprechende Anteil im IAB-Betriebspanel liegt bei 4 %. Die WSI-Betriebsrätebefragung hat als Basis Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr, in denen es einen Betriebs- bzw. Personalrat gibt. Dort lag der Anteil der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen im Jahr 2003 bei 23 %. Allerdings enthalten 13 % dieser Bündnisse keine Arbeitgeberzusagen. Aufgrund der unterschiedlichen Abgrenzungen und des unterschiedlichen Erhebungszeitpunkts sind die Ergebnisse nicht miteinander vergleichbar.

etriebsgröße korrelieren. Aufgrund dieses Zusammenhangs mit der Betriebsgröße liegt der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit einem betrieblichen Bündnis arbeiten, deutlich höher (11 % bezogen auf das gesamte Bundesgebiet, 12 % in Westdeutschland und 11 % in Ostdeutschland).

Abbildung 5.2: Betriebe mit betrieblichen Bündnissen nach Betriebsgröße (Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)



Basis: alle Betriebe

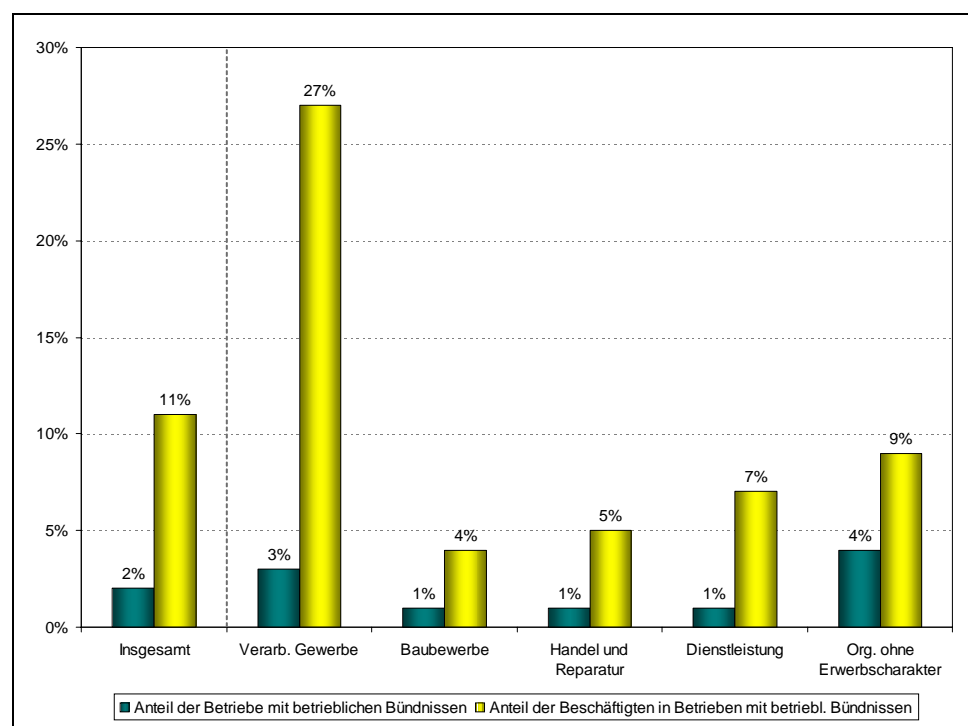
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

In den Betriebsgrößenklassen von 10 bis 249 Beschäftigten zeigt sich in Ostdeutschland ein höherer Anteil von Betrieben mit betrieblichen Bündnissen. Auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Branchen- und Betriebsgrößenstruktur in Ost- und Westdeutschland sowie unter Kontrolle des unterschiedlichen Ausmaßes der Tarifbindung ist die Wahrscheinlichkeit für ein betriebliches Bündnis in Ostdeutschland höher. Dies kann damit zusammenhängen, dass in Ostdeutschland aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Situation der Betriebe deutlich häufiger betriebliche Vereinbarungen im Rahmen von Härtefallklauseln abgeschlossen werden als dies in Westdeutschland der Fall ist (Bispinck 2002).²⁸

²⁸ In Tarifverträgen enthaltene Härtefallklauseln erlauben den Betrieben in nachweislich existenziellen Schwierigkeiten eine vorübergehende Abweichung von tariflich vereinbarten Entgeltzahlungen. Meist ist diese Aussetzung an die Zusage des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen geknüpft (Bispinck 2004).

Die Betrachtung nach Branchen ergibt für den Anteil der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen zunächst keinen eindeutigen Hinweis darauf, dass betriebliche Bündnisse in bestimmten Branchen deutlich häufiger abgeschlossen werden. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe (Gesamt: 3%, West: 4 %, Ost: 3 %) und im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung (Gesamt: 4 %, Westdeutschland: 3 %, Ostdeutschland: 5 %) liegen die Anteile etwas über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 5.3).

Abbildung 5.3: Betriebe mit betrieblichen Bündnissen und Beschäftigte in diesen Betrieben nach Branchen²⁹



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Da es sich im Verarbeitenden Gewerbe vor allem um größere Betriebe handelt, die ein betriebliches Bündnis abgeschlossen haben, ergibt sich bei der Betrachtung der Beschäftigtenanteile ein deutlicheres Bild:

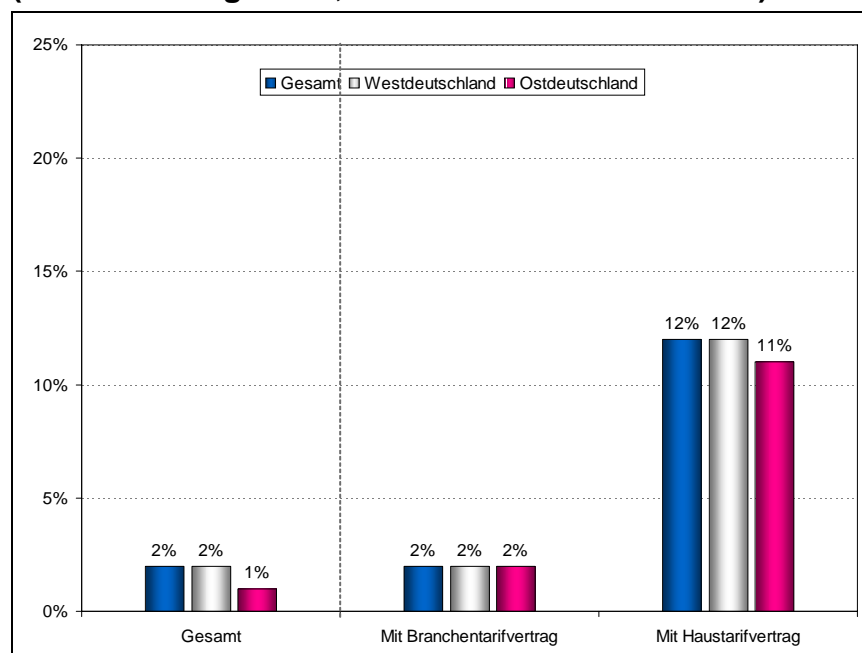
Gut ein Viertel der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes sind in einem Betrieb tätig, in dem ein betriebliches Bündnis abgeschlossen wurde (27 %). In Westdeutschland ist dieser Anteil noch höher als in Ost-

²⁹ Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie- und Wasserversorgung kann aufgrund der zu geringen Fallzahlen keine Angabe gemacht werden. Außerdem wurden die unternehmensnahen, sonstigen Dienstleistungen und Verkehr und Nachrichtenübermittlung in die Kategorie „Dienstleistung“ zusammengefasst.

deutschland (29 % gegenüber 16 %). In Ostdeutschland ist dagegen im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem betrieblichen Bündnis mit gut einem Fünftel (21 %) deutlich höher als in Westdeutschland (6 %).

Gerade vor dem Hintergrund der kontroversen Diskussion um den Branchentarifvertrag ist die Verbreitung Betrieblicher Bündnisse in Abhängigkeit von der Tarifbindung von politischer Bedeutung. Betriebliche Bündnisse werden – das zeigen die Daten des IAB-Betriebspanel – in Betrieben, in denen ein Branchentarifvertrag gilt, nur in Ausnahmefällen abgeschlossen: Nur in 2 % der Betriebe mit Branchentarifvertrag gilt ein betriebliches Bündnis. Das entspricht dem Durchschnitt über alle Betriebe. Überdurchschnittlich häufig hingegen werden betriebliche Bündnisse in Betrieben vereinbart, in denen ein Haustarifvertrag gilt (Abbildung 5.4). Dabei handelt es sich im Durchschnitt um größere Betriebe als bei den Betrieben mit Branchentarifvertrag. Inwieweit in den hier dargestellten Betrieben vorher ein Branchentarifvertrag gegolten hat oder ob diese Betriebe ihre Arbeitsbedingungen schon länger dezentral in Form eines Haustarifvertrags organisieren, lässt sich nur mit einer Längsschnitt-Analyse des IAB-Betriebspanels herausfinden.

**Abbildung 5.4: Betriebliche Bündnisse und Tarifbindung
(Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)**



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

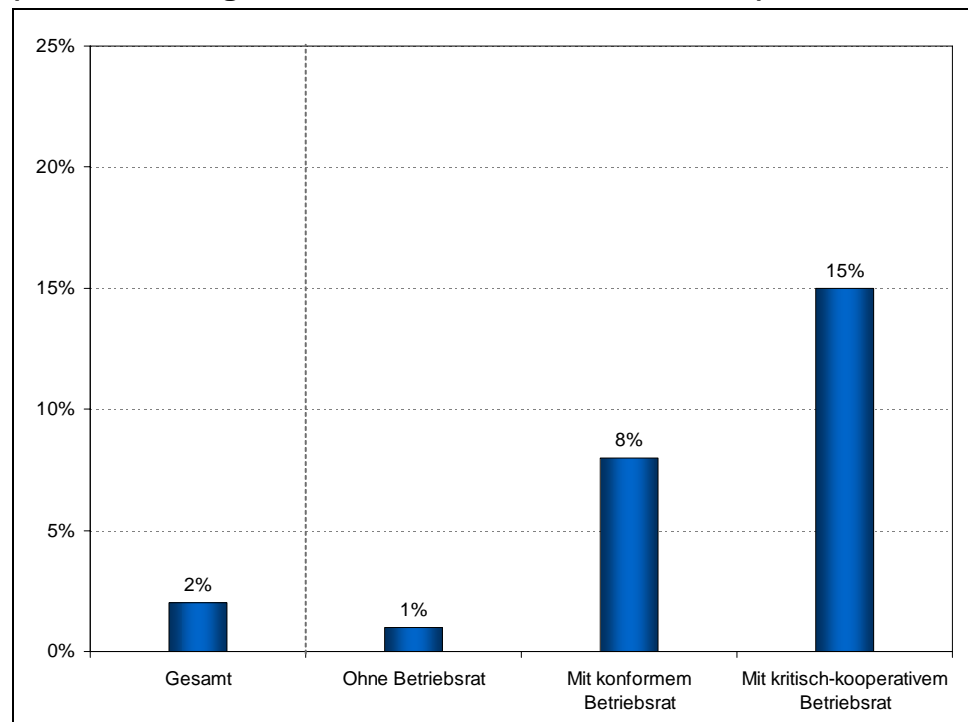
Für das Zustandekommen eines betrieblichen Bündnisses sind Betriebs- oder Personalräte von großer Bedeutung. Sie stehen als Verhandlungspartner für die Geschäftsleitung zur Verfügung. Die Rolle, die Betriebs- oder Personalräte in den Betrieben einnehmen, kann sehr unterschiedlich sein. Das Spektrum reicht hier von Betriebs- oder Personalräten, die von vorneherein mit der Geschäftsleitung einer Meinung sind, bis hin zu Belegschaftsvertretern, die sich mit der Geschäftsführung überwiegend im Widerspruch befinden. Im IAB-Betriebspanel wurde 2006 die Geschäftsleitung erstmals auch danach gefragt, wie sie das Verhältnis zum Betriebs- bzw. Personalrat einschätzt. Es zeigt sich, dass in der Mehrheit der Betriebe die Betriebs- und Personalräte von der Geschäftsführung als kritisch, aber kooperativ eingeschätzt werden: In knapp zwei Dritteln der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat in West- und Ostdeutschland gibt es durchaus kontroverse Diskussionen, die letztendlich aber zu einer einvernehmlichen Lösung führen. In knapp einem Drittel der Betriebe existiert ein konformer Betriebs- oder Personalrat, dort stimmen die Meinung von Geschäftsleitung und Beschäftigtenvertretung von vorneherein überein. In sehr wenigen Betrieben müssen Entscheidungen gegen den Betriebsrat durchgesetzt.

Bezogen auf das Zustandekommen von betrieblichen Bündnissen wird deutlich, dass sie zum einen überdurchschnittlich häufig in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat abgeschlossen werden. Das unterstreicht die Wichtigkeit einer Belegschaftsvertretung bei dezentralen Aushandlungen von Arbeitsbedingungen (vgl. Abbildung 5.5). Zum anderen zeigen sich auch Unterschiede beim Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Am häufigsten werden Bündnisse in den Betrieben vereinbart, in denen es einen kritisch kooperativen Betriebs- oder Personalrat gibt. Deutlich seltener ist dies in Betrieben mit einem konformen Betriebs- oder Personalrat der Fall.³⁰ Letztere treten möglicherweise eher unterstützend auf, so dass konfliktreichere Verhandlungen, in denen die Geschäftsführung Zugeständnisse hinsichtlich Beschäftigungs- und Standortsicherung einbringen muss, seltener auftreten. Die Ergebnisse decken sich mit denen der WSI-Betriebsrätebefragung. Auch dort zeigte sich, dass Koopera-

³⁰ Betriebe, in denen Entscheidungen meist gegen den Willen des Betriebs- oder Personalrats durchgesetzt werden müssen, können hier aufgrund der geringen Fallzahl nicht betrachtet werden.

tionsbereitschaft zwischen Geschäftsführung und Betriebs- oder Personalrat am ehesten zu tragfähigen Kompromisslösungen führt (Massa-Wirth/Seifert 2004).

Abbildung 5.5: Betriebliche Bündnisse und Betriebs- oder Personalrat (Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)



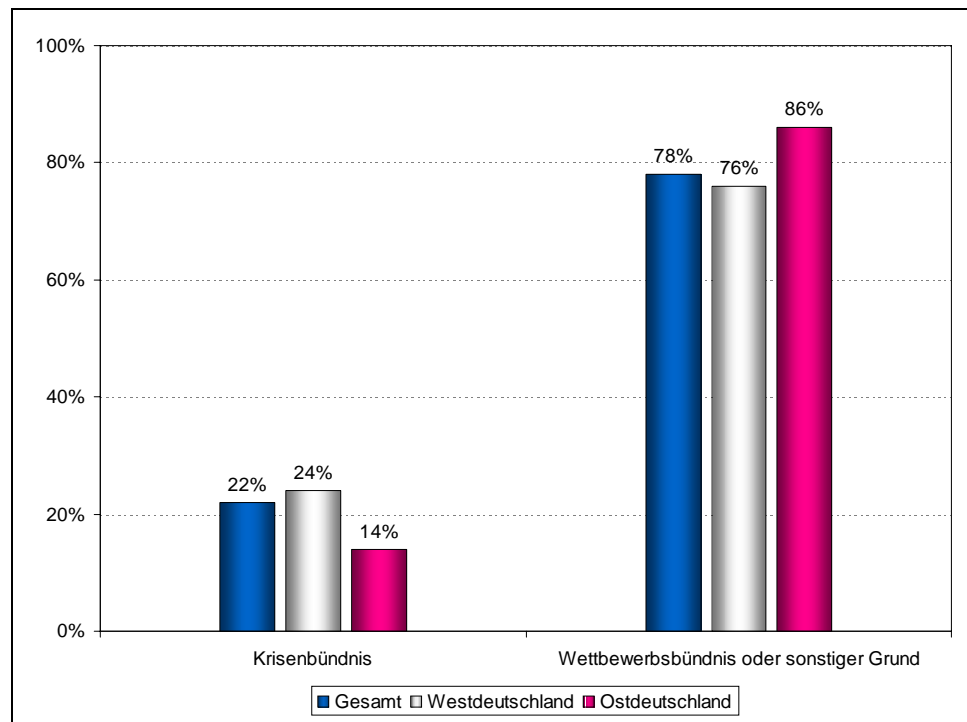
Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Für die Aushandlung betrieblicher Bündnisse gibt es verschiedene Gründe.³¹ Befindet sich ein Betrieb in einer ökonomischen Krisensituation, kann Beschäftigung mit Hilfe eines betrieblichen Bündnisses gesichert oder können Standorte gehalten werden (Krisenbündnis). Betriebliche Bündnisse können aber auch eingesetzt werden, um eine bevorstehende Krise abzuwenden oder um die Konkurrenzfähigkeit des Betriebes generell zu stärken. In beiden Fällen soll mit Hilfe des betrieblichen Bündnisses die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes verbessert werden (Wettbewerbsbündnis). Wie Abbildung 5.6 zeigt, werden betriebliche Bündnisse nur in knapp einem Viertel der Fälle als Reaktion auf eine aktuelle Krise abgeschlossen. In Ostdeutschland ist dieser Anteil mit 14 % sogar noch deutlich geringer.

³¹ Für eine ausführliche Diskussion verschiedener Typen von betrieblichen Bündnissen siehe Berthold/Brischke/Stettes 2003.

**Abbildung 5.6: Gründe für betriebliche Bündnisse
(Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)**



Basis: Betriebe mit betrieblichem Bündnis

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland nutzt die Mehrheit der Betriebe die betrieblichen Bündnisse zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

5.3 Regelungsinhalte betrieblicher Bündnisse

Für die Ausgestaltung der betrieblichen Bündnisse gibt es verschiedene Möglichkeiten, welche Zugeständnisse die Beschäftigten eingehen und welche Zusagen von Arbeitgeberseite im Gegenzug gemacht werden. Zugeständnisse auf Arbeitnehmerseite können grob in die Bereiche Arbeitszeit und Entlohnung eingeteilt werden.

Hinsichtlich der Arbeitszeit spielen die Einführung, Ausweitung und Neuregelung von Arbeitszeitkonten die wichtigste Rolle, gefolgt von der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Anpassung der Entlohnung und dem Abbau von Mehrarbeit. Bei der Entlohnung nehmen die Beschäftigten vor allem Abstriche bei Sonderzahlungen, das Aussetzen tariflicher Lohnerhöhungen, Abstriche bei Zuschlägen oder eine Verrechnung von tariflichen Lohnerhöhungen mit übertariflichen Einkommensbestandteilen in Kauf (vgl. Tabelle 5.1.).

**Tabelle 5.1: Arbeitnehmer-Zugeständnisse bei Arbeitszeit und Entlohnung
Mehrfachnennungen
(Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)**

Arbeitszeit	Gesamt	West- deutschland	Ost- deutschland
Einführung/Ausweitung/Neuregelung von Arbeitszeitkonten	46%	47%	41%
Abbau von Mehrarbeit	36%	38%	29%
Verlängerung der Arbeitszeiten mit Anpassung der Entlohnung	22%	25%	10%
Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Anpassung der Entlohnung	29%	32%	13%
Verkürzung der Arbeitszeiten	13%	10%	23%
Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze	15%	15%	14%
Einführung/Ausweitung von Altersteilzeit	20%	21%	19%
Sonstige Maßnahmen	26%	26%	27%
Entlohnung			
Aussetzen von tariflichen Lohnerhöhungen	24%	25%	17%
Verrechnung von tariflichen Lohnerhöhungen mit übertariflichen Einkommensbestandteilen	18%	18%	17%
Abstriche bei Jahressonderzahlungen oder sonstigen finanziellen/geldwerten Leistungen	46%	47%	42%
Umwandlung von festen Einkommensbestandteilen in variable, erfolgsabhängige	12%	12%	11%
Absenkung der Grundvergütung	22%	23%	16%
Abstriche bei Zuschlägen	19%	21%	8%
Einführung von abgesenkten Einstiegsgehältern/ Niedriglohntarifen	10%	10%	9%
Sonstige Maßnahmen	20%	18%	27%

Basis: Betriebe mit betrieblichem Bündnis

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

In Ostdeutschland werden mit Ausnahme der Verkürzung der Arbeitszeiten pro Item weniger Zugeständnisse bei der Arbeitszeit gemacht. Ähnliches gilt für die Zugeständnisse bei der Entlohnung, bei denen nur in der nicht näher spezifizierbaren Kategorie „Sonstiges“ der Anteil in Ostdeutschland höher liegt.

Zugeständnisse bei der Arbeitszeit spielen nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine etwas größere Rolle als Zugeständnisse bei der Bezahlung. 90 % der Betriebe mit einer Vereinbarung zur Beschäftigungs- oder Standortsicherung haben mindestens ein Zugeständnis auf Arbeitnehmerseite hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gemacht; der entsprechende Anteil der Betriebe mit mindestens einem Arbeitnehmer-Zugeständnis im Bereich der Entlohnung liegt bei 78 %. Die Mehrheit der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen (rund zwei Drittel) hat beides, sowohl Zugeständnisse der Beschäftigten bei der Arbeitszeit als auch bei der Entlohnung,

vereinbart. Theoretisch ist vorstellbar, dass für die Betriebe bestimmte Kombinationen einzelner Aspekte von Arbeitszeit- oder Entlohnungszusagen sinnvoll sind. Dies bestätigen die Daten allerdings nicht. Bei der Kombination aus Zugeständnissen bei Arbeitszeit und Entlohnung zeigt sich lediglich bei der Verkürzung der Arbeitszeit eine hohe Korrelation mit fast allen Zugeständnissen hinsichtlich der Entlohnung.³² Eine Verkürzung der Arbeitszeit geht also oftmals – wie zu erwarten – mit einer Verringerung der Entlohnung einher. An dieser Stelle sei aber noch einmal darauf hingewiesen, dass insgesamt nur 11 % der Beschäftigten in Betrieben mit betrieblichen Bündnissen arbeiten.

Bei den Zusagen von Arbeitgeberseite kann zwischen Beschäftigungs- und Standortzusagen unterschieden werden (Seifert/Massa-Wirth 2004). In der Hälfte der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen werden generelle Beschäftigungszusagen gemacht (55 % im gesamten Bundesgebiet, 57 % in Westdeutschland und 47 % in Ostdeutschland; vgl. Tabelle 5.2). In rund einem Viertel der Betriebe (26 % im gesamten Bundesgebiet, 28 % Westdeutschland und 18 % in Ostdeutschland) gab es Zusagen für den Erhalt der Belegschaftsstärke, was bedeutet, dass frei werdende Stellen wieder besetzt werden. Bei den Standortzusagen wurde am häufigsten der Erhalt des Standortes vereinbart (54 % im gesamten Bundesgebiet; 54 % in West- und 55 % in Ostdeutschland). Auch die Zusage von Investitionen am Standort spielt eine wichtige Rolle, 30 % der Betriebe vereinbarten dies in einem betrieblichen Bündnis (31 % in Westdeutschland, 27 % in Ostdeutschland).

Beschäftigungs- und Standortzusagen treten oftmals in Kombination auf. 50 % der Betriebe haben beides in ihren betrieblichen Bündnissen vereinbart. Beschäftigungszusagen sind eng mit Zusagen für Investitionen am Standort oder dem Erhalt von Produktlinien korreliert.

³² In die Betrachtung wurden nur signifikante Korrelationen mit Korrelationskoeffizienten $> 0,7$ aufgenommen. Lediglich bei der Einführung von abgesenkten Einstiegsgehältern/Niedriglohntarifen bzw. Sonstigen Maßnahmen als Restkategorie ist der Korrelationskoeffizient kleiner als 0,7.

**Tabelle 5.2: Arbeitgeber-Zusagen
(Deutschland gesamt, West- und Ostdeutschland)**

Mehrfachnennungen	Gesamt	West- deutschland	Ost- deutschland
Generelle Beschäftigungsgarantie	55%	57%	47%
Beschäftigungsgarantie für Teile der Belegschaft	26%	25%	32%
Zusage für den Erhalt der Belegschaftsstärke	26%	28%	18%
Übernahme von Auszubildenden	27%	30%	10%
Erhalt der Ausbildungskapazität	14%	15%	11%
Erhalt des Standortes	54%	54%	55%
Investitionen am Standort	30%	31%	27%
Verzicht auf Outsourcing-Maßnahmen	18%	18%	15%
Garantie von Produktlinien	12%	12%	12%
Sonstige Zusagen	24%	22%	30%

Basis: Betriebe mit betrieblichem Bündnis

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Die bisherige Betrachtung beschränkte sich auf die Zusagen von Arbeitgeberseite und die Zugeständnisse von Arbeitnehmerseite auf der aggregierten Ebene. Letztendlich handelt es sich aber um beidseitige Vereinbarungen, so dass erst die Kombination aus beidem auf der betrieblichen Ebene einen Eindruck über die Ausgestaltung der betrieblichen Bündnisse gibt. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen vielfältige Kombinationen. Es ergeben sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen einzelnen Arbeitgeberzusagen und Arbeitnehmerzugeständnissen. Lediglich die Einführung/Ausweitung/Neuregelung von Arbeitszeitkonten korreliert mit Beschäftigungszusagen. Sonst zeigen sich auf den ersten Blick keine deutlich erkennbaren Strukturen bei den Inhalten der betrieblichen Bündnisse.³³ Untersuchungen mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung haben gezeigt, dass die Wirksamkeit betrieblicher Bündnisse sehr stark von einer betriebsindividuell sinnvollen Kombination geeigneter Maßnahmen abhängt (Hübler 2005).

5.4 Fazit

Die Daten des IAB-Betriebspanels 2006 bestätigen die Intention der Tarifparteien, betriebliche Bündnisse nur im Ausnahmefall abzuschließen. Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung sind in der Praxis wenig verbreitet. Dies gilt auch für Betriebe, in denen ein Branchentarifvertrag gilt. Betriebe mit Haustarifvertrag hingegen haben

³³ Dieses Ergebnis bestätigt sich auch bei einer Faktorenanalyse.

überdurchschnittlich häufig ein betriebliches Bündnis abgeschlossen. Genutzt werden betriebliche Bündnisse weniger als Reaktion auf eine aktuelle Krise, sondern eher für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Eine relativ große Rolle spielen diese Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung im Verarbeitenden Gewerbe. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten ist dort in Betrieben tätig, in denen ein betriebliches Bündnis vereinbart wurde. Betriebliche Bündnisse werden von größeren Betrieben vereinbart. Neben der Betriebsgröße stellt auch die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates einen wichtigen Bestimmungsfaktor für ein betriebliches Bündnis dar. Ob betriebliche Bündnisse abgeschlossen werden, hängt allerdings noch mit weiteren betrieblichen Charakteristika zusammen. Welche betrieblichen Determinanten zum Abschluss eines betrieblichen Bündnisses führen, wird Bestandteil weiterer Untersuchungen des IAB sein.

Eine letztendliche Bewertung der betrieblichen Bündnisse hängt vor allem davon ab, ob die Beschäftigungs- bzw. Standortzusagen tatsächlich eingehalten werden (können). Denn nur dann haben sich die Zugeständnisse der Beschäftigten tatsächlich ausgezahlt, was für die Akzeptanz der betrieblichen Bündnisse eine wichtige Rolle spielt. Weitere Auswertungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels, die die Analyse der Wirksamkeit der betrieblichen Bündnisse auch im Längsschnitt untersuchen, werden einen Beitrag zur Diskussion um die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen leisten.

Die Tarifparteien haben die schwierige Aufgabe, sich weiterhin auf die Gratwanderung zwischen betrieblicher Flexibilität und Sicherung von Mindeststandards für Beschäftigte zu begeben. Betriebliche Bündnisse können ein Weg sein, in bestimmten Ausnahmesituationen Beschäftigung oder Standorte zu sichern. Problematisch wird es dann, wenn sie dazu genutzt werden, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten abweichend von den Tarifvereinbarungen dauerhaft zu verschlechtern. Ein wichtiges Regulativ stellt in diesem Zusammenhang der Flächentarifvertrag dar. Er kann die ordnungspolitische Funktion wahrnehmen, für die Vereinbarung betrieblicher Bündnisse den Rahmen vorzugeben, in dem Geschäftsleitung und Betriebs- bzw. Personalrat gemeinsam sinnvolle dezentrale und zeitlich befristete Vereinbarungen für die jeweilige Situation der Betriebe treffen. Mit

einer Regelung der betrieblichen Bündnisse im Rahmen von Flächentarifverträgen wird dann auch die Position der Betriebs- und Personalräte in dieser asymmetrischen Verhandlungssituation gestärkt.

6 Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

Die berufliche Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für betriebliche Wettbewerbsfähigkeit. Eine gute Berufsausbildung sorgt für qualifizierten Nachwuchs und trägt damit zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei. Jungen Menschen bietet sie eine solide berufliche Qualifikation und damit Einkommenschancen und Perspektiven. Das duale System der Berufsausbildung, das sich durch eine einzigartige Verbindung der Lernorte Betrieb und Schule auszeichnet, stellt für den überwiegenden Teil der 16- bis 20-jährigen Jugendlichen nach wie vor den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar. Wengleich vor 15 Jahren noch 77 % der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in eine berufliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems einmündeten, ist der Anteil heute mit 58 % zwar geringer, aber immer noch bedeutsam und belegt das nach wie vor hohe Interesse von Wirtschaft und Jugendlichen an dieser Form der Ausbildung (vgl. Reinberg/Hummel 2006).

Der Übergang an der ersten Schwelle, wie der Schritt von der Schule in die Berufsausbildung gemeinhin bezeichnet wird, gestaltet sich jedoch zunehmend schwieriger. Seit Jahren können nicht alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, erfolgreich vermittelt werden. Das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen reicht dafür nicht aus. Obwohl die Zahl der bis Ende September 2006 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge höher ausfiel als im Vorjahr (vgl. BIBB 2007), mussten wiederum zahlreiche Jugendliche auf alternative Angebote des „Übergangssystems“ (Baethge et al. 2007) zurückgreifen.

Seit Jahren werden verstärkt Anstrengungen unternommen, das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Die politischen Maßnahmen versuchen zum einen, die Ausbildungsaktivitäten der bereits ausbildenden Betriebe zu erhalten oder sogar noch auszuweiten. Zum anderen sollen aber auch Betriebe, die bisher nicht ausbilden, für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Beispiele für diese Politik sind sowohl die zahlreichen Vereinbarungen im Rahmen des von Bundesregierung und Wirtschaft gemeinsam getragenen und bis zum Jahr 2010 verlängerten Nationalen

Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland als auch die verschiedenen Aktivitäten im Rahmen des neuen Programms „Jobstarter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In diesem Programm wurden die bisherigen, vormals nach Ost- und Westdeutschland getrennten Einzelprogramme wie z. B. STARegio oder Region-Kompetenz-Ausbildung zusammengeführt (vgl. BMAS 2007, BMBF 2006).

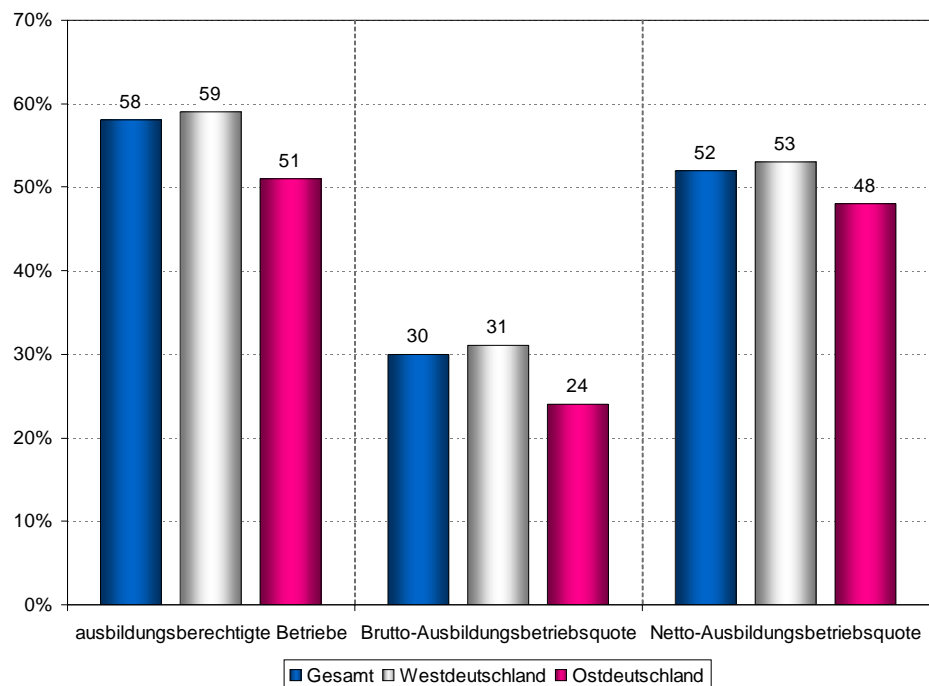
6.1 Aktuelle Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung

Fast jeder dritte Betrieb in Deutschland bildet derzeit aus.³⁴ Das entspricht einer Brutto-Ausbildungsbetriebsquote als Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben von 30 %. Diese Quote ist in Westdeutschland rund sieben Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. Dabei spielt die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur in West- und Ostdeutschland eine Rolle. In Ostdeutschland gibt es einen höheren Anteil von Kleinstbetrieben, die in deutlich geringerem Umfang eine Ausbildungsberechtigung besitzen (vgl. Bellmann et al. 2006).

Insgesamt erfüllen 58 % der Betriebe in Deutschland eigenen Angaben zufolge die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildung, wobei rund jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb derzeit auch ausbildet. Im Hinblick auf die Netto-Ausbildungsbetriebsquote, also den Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben, fällt der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland mit rund fünf Prozentpunkten etwas kleiner aus (vgl. Abbildung 6.1).

³⁴ Die betriebliche Ausbildung bezieht sich im IAB-Betriebspanel auf Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung, nach anderen Ausbildungsregelungen wie die für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen sowie auf die Ausbildung von Beamtenanwärtern. 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 auch noch geplante Neuverträge, der gegenwärtige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt.

Abbildung 6.1: Ausbildungsberechtigte und ausbildende Betriebe (Deutschland, West- und Ostdeutschland)



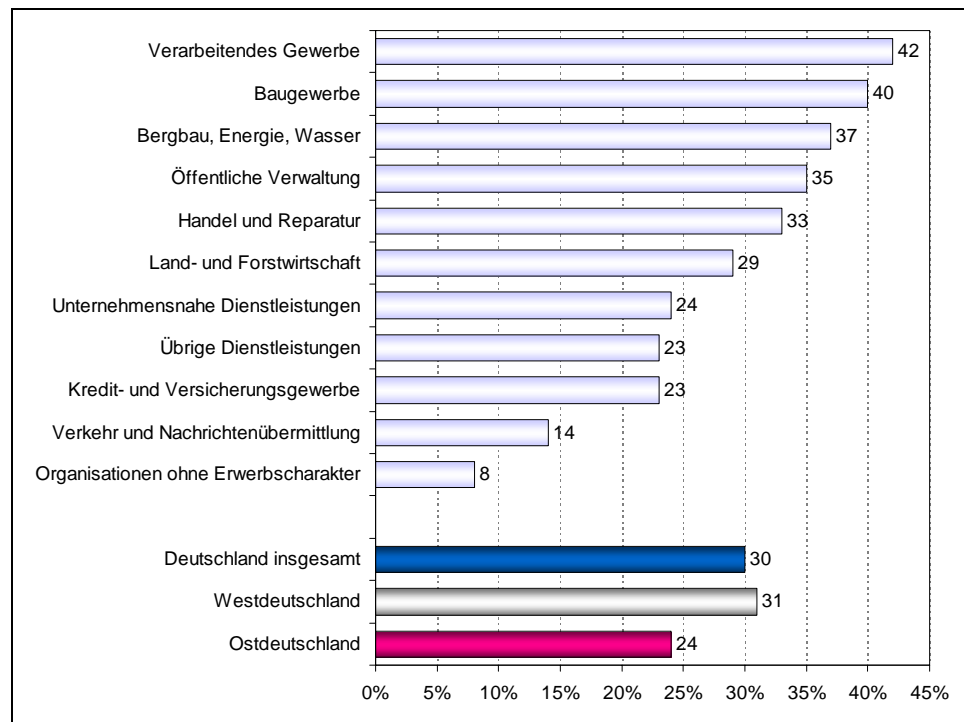
Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Die Brutto-Ausbildungsbetriebsquote ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch, wobei die Quote nichts über die konkreten Ausbildungsleistungen bzw. die Zahl der Auszubildenden aussagt, sondern vielmehr über das Ausmaß der Konzentration dieser Ausbildungsleistungen auf die Betriebe innerhalb der betrachteten Branchen.

In den drei Branchen des produzierenden Gewerbes – Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe – bilden derzeit rund vier von zehn Betrieben aus. In den verschiedenen Branchen des Dienstleistungsgewerbes beteiligen sich demgegenüber deutlich weniger Betriebe an der Ausbildung des beruflichen Nachwuchses (vgl. Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2: Brutto-Ausbildungsbetriebsquote nach Branchen in Deutschland



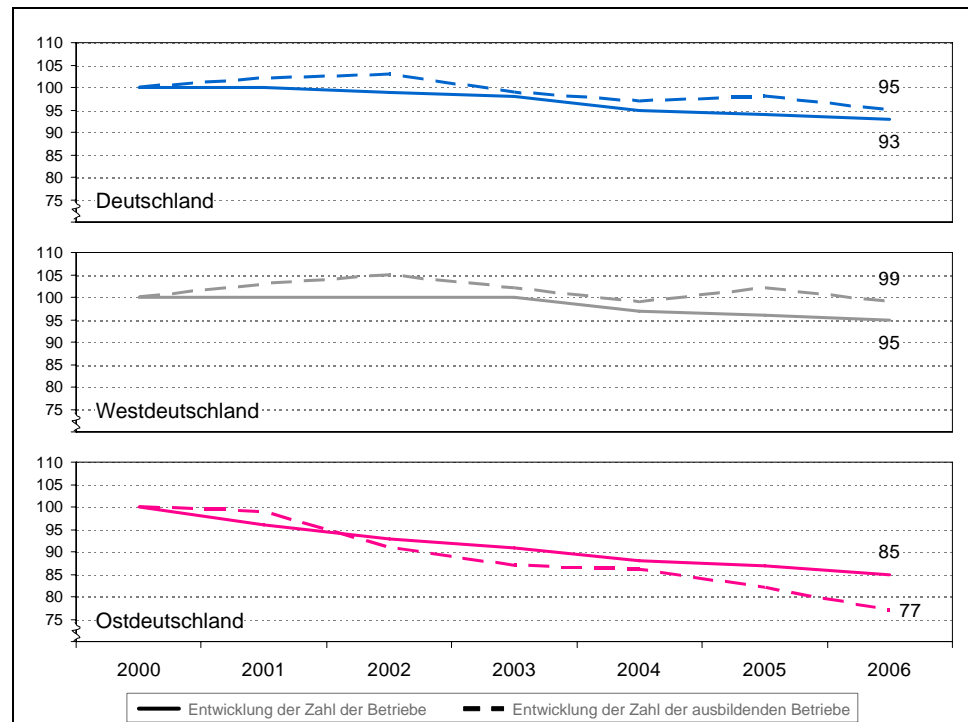
Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Die Ausbildungsbetriebsquote beschreibt die Relation zwischen Ausbildungsbetrieben und der Gesamtzahl der Betriebe. Eine Veränderung dieser Relation im Zeitverlauf kann auf unterschiedliche Entwicklungen dieser beiden Größen zurückgeführt werden. Ebenso können sich hinter einer im Zeitverlauf stabilen Quote unterschiedliche Entwicklungen dieser Kennziffern verbergen. Es ist daher sinnvoll, diese beiden Kenngrößen getrennt zu betrachten (vgl. Abbildung 6.3). Im Zeitraum von 2000 bis 2006 hat sich in Westdeutschland die Zahl der ausbildenden Betriebe in die gleiche Richtung entwickelt wie die Anzahl aller Betriebe, wobei die Zahl der Ausbildungsbetriebe nur geringfügig, die Zahl der Betriebe insgesamt dagegen deutlich zurückgegangen ist. Dies führt dazu, dass die Ausbildungsbetriebsquote im Beobachtungszeitraum leicht gestiegen ist (plus ein Prozentpunkt). In Ostdeutschland zeigt sich ein etwas anderes Bild: Wie in Westdeutschland sind auch hier beide Kenngrößen gesunken. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist dort jedoch in deutlich stärkerem Maße gesunken als die Zahl der Betriebe insgesamt. Ein abnehmender Betriebsbestand wirkt sich in Ostdeutschland demnach negativer auf die Ausbildungsmöglichkeiten aus als in Westdeutschland. Das Auseinanderdriften dieser bei-

den Kenngrößen in Ostdeutschland führte in den letzten Jahren zu einem Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote (minus zwei Prozentpunkte).

Abbildung 6.3: Veränderung der Zahl der Betriebe insgesamt und der Zahl ausbildender Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland 2000 bis 2006 (2000 = 100)*



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2006

6.2 Ausbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussionen sowie der praktischen Bemühungen um eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes stehen seit vielen Jahren jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt sind, derzeit jedoch nicht ausbilden. Nach Informationen des IAB-Betriebspanels bildet rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus (vgl. Abschnitt 6.1). Dieser in den letzten Jahren stabile Anteil legt den Schluss nahe, die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe sei ausbildungspassiv und könnte zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen. Diese Aussage trifft allerdings nicht ganz zu. 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 die politische Debatte ist es also hilfreich, das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe im Zeitverlauf differenzierter zu betrachten. Nur so kann ermittelt werden, wie sich das Ausbildungspotenzial zusammensetzt, und es kann differenzierter über mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes diskutiert werden. Der Längsschnittcharakter des IAB-Betriebspanels bietet die Möglichkeit, das Ausbildungsverhalten der Betriebe im Zeitverlauf zu beobachten. Im Folgenden wird in einer ersten Annäherung das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2005 betrachtet.³⁵

Für die Diskussion des Ausbildungspotenzials sind folgende Betriebsgruppen interessant:

- Betriebe, die kontinuierlich ausbilden (Ausbildungsaktive).
- Betriebe, die zwar ausbilden, aber nicht immer nach Ende einer Ausbildung direkt eine neue anschließen (Ausbildungspausierer).³⁶
- Betriebe, die im gesamten Beobachtungszeitraum überhaupt nicht ausgebildet haben (Ausbildungspassive).

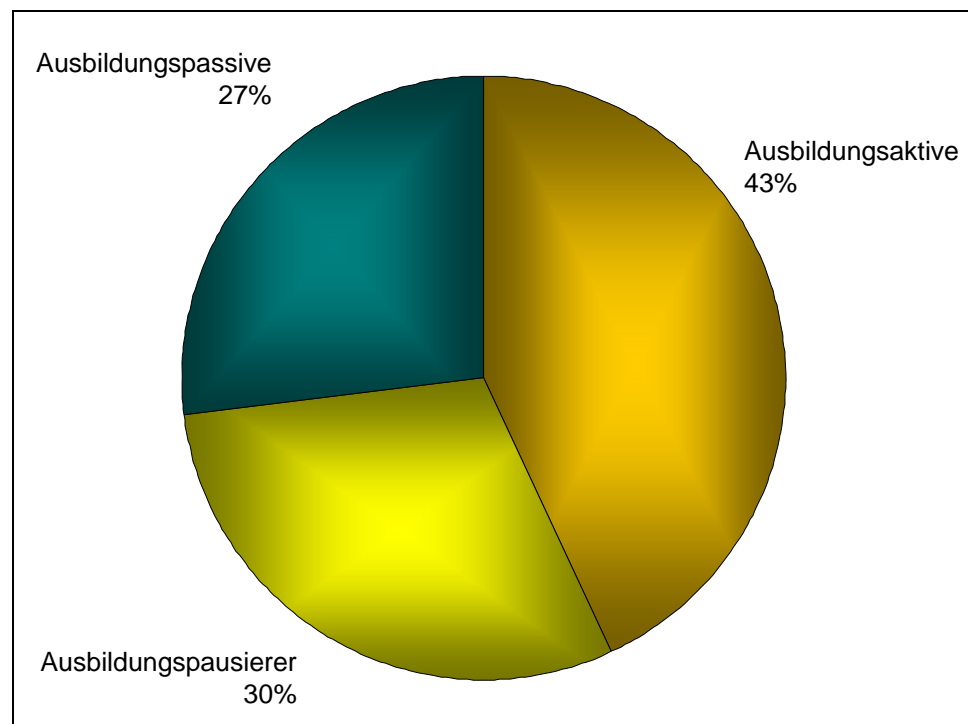
Wie Abbildung 6.4 zeigt, stellen die ausbildungsaktiven Betriebe die größte Gruppe dar: 43 % der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung haben von 2000 bis 2005 kontinuierlich ausgebildet. Erwartungsgemäß handelt es sich bei den Ausbildungsaktiven mit durchschnittlich gut 350 Beschäftigten um größere Betriebe. Knapp ein Drittel der ausbildungsberechtigten Be-

³⁵ In diese Analyse wurden alle Betriebe einbezogen, die von 2000 bis 2005 bestanden haben bzw. in dieser Zeit neu gegründet wurden und die in jeder Befragungswelle ausbildungsberechtigt waren. Für die Analyse wurden nur die Interviews ausgewählt, in denen jeweils vollständige Angaben zu den betreffenden Ausbildungsfragen vorlagen. Die Definition dieser Basis weicht etwas von der Definition der Querschnittsanalysen ab, so dass die ermittelten Werte der Längsschnittsanalyse nicht direkt mit den Ergebnissen der Querschnittsuntersuchung vergleichbar sind.

³⁶ Die Gruppe der Ausbildungspausierer umfasst verschiedene Betriebstypen: Betriebe, die im Jahr 2005, aber in keinem Jahr zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden, Betriebe, die im Jahr 2005 sowie mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden, sowie Betriebe, die zwar nicht im Jahr 2005, aber mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Ausbildungsbetrieb erfasst wurden.

triebe hat im Beobachtungszeitraum immer wieder ausgebildet, aber auch pausiert. Die Ausbildungspausierer sind mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von knapp 50 Beschäftigten deutlich kleiner. Dies erscheint plausibel. Betriebliche Ausbildung dient in erster Linie dazu, den eigenen Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser ist in mittleren Betrieben geringer als in größeren Betrieben, so dass eine kontinuierliche Ausbildung nicht unbedingt notwendig ist. Gut ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe hat zwischen 2000 und 2005 überhaupt nicht ausgebildet. Diese Betriebe sind mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von knapp 25 Beschäftigten noch kleiner.

Abbildung 6.4: Ausbildungsverhalten ausbildungsberechtigter Betriebe in Deutschland im Zeitraum 2000 bis 2005



Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe 2000 bis 2005 (siehe Fußnote 35)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2005

Im beobachteten Zeitraum von insgesamt sechs Jahren haben sich also fast drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligt. Dieser Anteil ist deutlich höher als die bisherigen Querschnittsanalysen vermuten ließen. Bei drei Vierteln der ausbildungsberechtigten Betriebe geht es also nicht darum, sie überhaupt zur Ausbildung zu aktivieren. Bei diesen Betrieben ist eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes über eine Ausweitung bzw. Verstetigung der Ausbildungsaktivitäten zu erreichen. Der Anteil der Betriebe, die formal

ausbildungsberechtigt sind, jedoch dauerhaft nicht ausbilden, ist mit einem Viertel hingegen deutlich kleiner als die Querschnittsdaten vermuten ließen. Diese Betriebe könnten theoretisch ausbilden. Sie könnten das Ausbildungsplatzangebot also erhöhen, wenn sie mit der Ausbildung beginnen würden. Da es sich hierbei um kleine bis Kleinstbetriebe handelt, sind einer vollständigen Ausschöpfung dieses Potenzials jedoch Grenzen gesetzt, da in kleinen Betrieben die Möglichkeiten zur praktischen Durchführung einer Ausbildung eingeschränkt sind. Diese Betriebe könnten eventuell über die Verbundausbildung zu einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen.

6.3 Ausbildungsintensität

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden im Betrieb. Eine Aussage über die tatsächliche Ausbildungsleistung lässt sich aber nur treffen, wenn man auch die Ausbildungsquote ermittelt. Diese Kennziffer setzt die Zahl der Auszubildenden ins Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben beschäftigten Mitarbeiter.³⁷

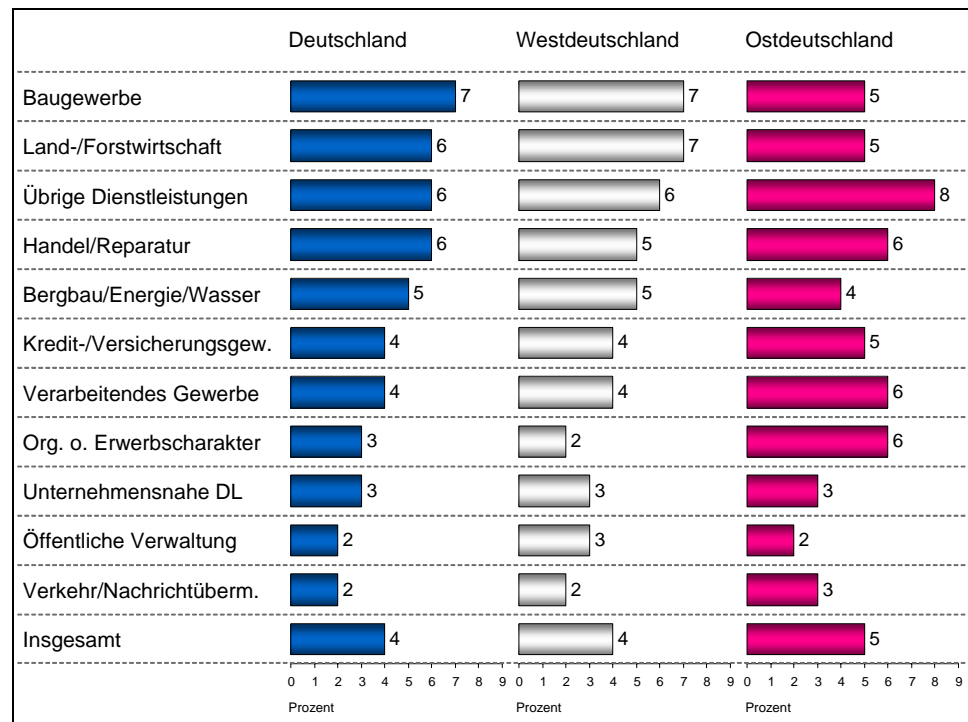
Die Ausbildungsquote in Deutschland beträgt derzeit 4 % (Westdeutschland 4 %, Ostdeutschland 5 %). Die Ausbildungsquoten in West- und Ostdeutschland sind also ungefähr gleich hoch. In Ostdeutschland haben außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, die in die Berechnung der Ausbildungsquoten eingehen, eine deutlich höhere Bedeutung als in Westdeutschland. Ihr Anteil lag im Jahr 2006 in Ostdeutschland bei rund 25 %, in Westdeutschland bei rund 4 % (vgl. BIBB 2007).

Die höchste Ausbildungsquote von allen Wirtschaftszweigen zeigt sich im Baugewerbe. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen weisen die drei Branchen Land- und Forstwirtschaft, übrige Dienstleistungen sowie Handel- und Reparatur auf. Das Verarbeitende Gewerbe, das hinsichtlich der Ausbildungsbetriebsquote auf dem ersten Platz rangiert, liegt bei der Ausbildungsquote lediglich auf dem siebten Rang. Das heißt,

³⁷ Die Ausbildungsquote wird im vorliegenden Bericht wie folgt berechnet: Relation der Anzahl der Auszubildenden zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten x 100 %. Eine alternative Berechnung ausschließlich auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wie z. B. im Berufsbildungsbericht des BMBF, würde zu einer Verringerung des Wertes im Nenner und damit zu höheren Quoten führen (vgl. BMBF 2006).

im Verarbeitenden Gewerbe bilden mehr Betriebe aus als in den anderen Branchen, allerdings werden bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes weniger Jugendliche ausgebildet als in anderen Branchen (vgl. Abbildung 6.5).³⁸

Abbildung 6.5: Ausbildungsquote nach Branchen in Deutschland, West- und Ostdeutschland 2006



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

6.4 Übernahme von Auszubildenden

Die Ausbildung selbst ist bereits eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Für die Jugendlichen, die in ihrem Ausbildungsberuf weiter arbeiten wollen, ist auch die Übernahme nach Abschluss der Ausbildung von Bedeutung. Im Vergleich zum vorangegange-

³⁸ Bei einem Vergleich der hier ermittelten Werte mit Angaben aus anderen Quellen müssen die unterschiedlichen Erfassungskriterien beachtet werden. Im IAB-Betriebspanel werden auch Auszubildende berücksichtigt, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wie z. B. Beamtenanwärter. Andere Statistiken, wie etwa die des Statistischen Bundesamtes, zählen als Auszubildende dagegen lediglich Abschlüsse von Ausbildungsverträgen im Sinne des BBiG oder der HwO. Das IAB-Betriebspanel weist den Bestand an Auszubildenden zum Stichtag 30.6., die Statistik des Statistischen Bundesamtes dagegen zum 31.12. des jeweiligen Jahres aus (vgl. auch Fußnote 34).

nen Jahr haben sich die Übernahmequoten³⁹ sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erhöht, wobei der Anstieg in Ostdeutschland mit acht Prozentpunkten doppelt so hoch ausfiel wie in Westdeutschland. Insgesamt ist die Übernahmequote um fünf Prozentpunkte gestiegen und beträgt nunmehr 59 %⁴⁰, d. h. deutlich mehr als die Hälfte der Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit Erfolg beendet haben, wurde vom Ausbildungsbetrieb anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

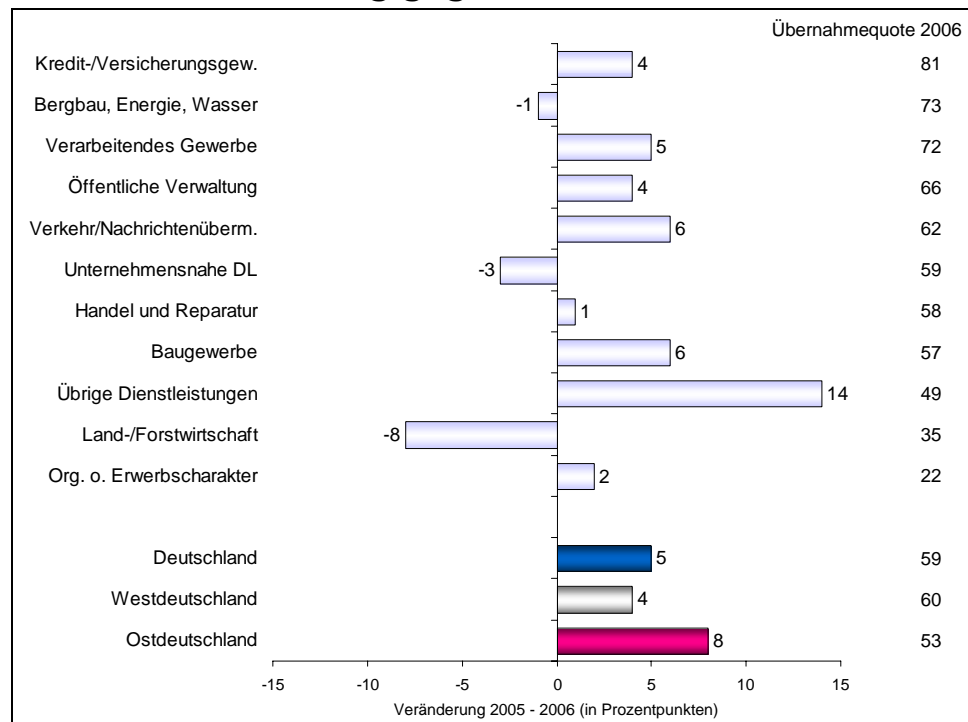
Wie bereits im Vorjahr war die Übernahmequote im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit etwa vier Fünftel am höchsten. Diese Übernahmequote erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr nochmals um vier Prozentpunkte. Gute Übernahmemechancen bestanden auch im Verarbeitenden Gewerbe und in der Branche Bergbau/Energie/Wasser (jeweils fast drei Viertel). Auch in der öffentlichen Verwaltung sowie in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung wurden überdurchschnittlich viele Auszubildende übernommen. Schlusslichter sind die Land- und Forstwirtschaft (ein Drittel) sowie die Organisationen ohne Erwerbscharakter (gut ein Fünftel) (vgl. Abbildung 6.6).

Die Gründe für eine Nicht-Übernahme bzw. einen Nicht-Verbleib von Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb sind vielfältig. In früheren Befragungswellen des IAB-Betriebspanels wurde ermittelt, dass zahlreiche Ausbildungsabsolventen freiwillig den Ausbildungsbetrieb verließen, weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten, in weitere schulische oder berufliche Qualifizierung einmündeten oder ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten mussten. Ausbildungsabsolventen, die nicht von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen werden, münden somit nicht zwangsläufig in Arbeitslosigkeit ein.

³⁹ Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

⁴⁰ Ohne Erziehung und Unterricht, da auf diesen Bereich überwiegend die überbetriebliche Ausbildung entfällt und eine Übernahme dementsprechend nicht erfolgen kann.

Abbildung 6.6: Übernahmequote nach Branchen 2006 sowie Veränderung gegenüber 2005



Basis: Betriebe, in denen Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen wurden

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2006

6.5 Fazit

Die Ausbildungssituation hat sich in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig geändert. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe ist im Vergleich zum Vorjahr insgesamt unverändert geblieben. Dies ist vor allem auf eine relativ konstante Ausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland zurückzuführen. In Ostdeutschland hingegen ist die Ausbildungsbetriebsquote weiterhin rückläufig, was auch in Zusammenhang mit dem abnehmenden Bestand an Betrieben insgesamt gesehen werden muss. Die Ausbildungsquote ist ebenfalls konstant geblieben. Allerdings hat sich die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr sowohl in West- als auch in Ostdeutschland erhöht.

Aktuell bildet jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsberechtigung auch aus. Dieser Anteil ist über die Jahre hinweg stabil. Er bildet jedoch das Ausbildungspotenzial nur bedingt ab. In einer Längsschnitt-Betrachtung des Ausbildungsverhaltens im Zeitraum von 2000 bis 2005 hat sich gezeigt, dass drei Viertel der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sich entweder permanent oder mit Pausen an der Ausbildung beteiligen. Diese Betriebe

könnten durch ein größeres Angebot an Ausbildungsplätzen oder eine Verstärkung ihrer Ausbildungsaktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungssituation beitragen. Ein Viertel der Betriebe hat im Beobachtungszeitraum gar nicht ausgebildet. Hierbei handelt es sich vor allem um kleine und Kleinstbetriebe, deren Bedarf an Fachkräften geringer ist. Diesen Betrieben müsste ein Anreiz zur Ausbildungsbeteiligung gegeben werden. Eine vollständige Ausschöpfung dieses Potenzials dürfte allerdings schwierig sein.

7 Betriebliche Arbeitszeiten

Nachdem in deutschen Betrieben über Jahrzehnte hinweg in erster Linie eine Tendenz zur Verkürzung der Wochenarbeitszeiten bei ansonsten relativ stabilen Arbeitszeitmustern zu beobachten war, ist in die Arbeitszeitdebatte seit etlichen Jahren Bewegung geraten. Eine deutliche Zunahme und Diversifizierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, die Ausweitung von Arbeitszeitkontensystemen auf immer mehr Beschäftigtengruppen und die zunehmende Einbeziehung bisher arbeitsfreier Wochentage haben dazu geführt, dass von einer „Erosion der Normalarbeitszeit“ gesprochen wird (vgl. z. B. Seifert 2007).

Doch wie stark und andauernd ist die Entwicklung weg vom standardisierten Vollzeitarbeitsverhältnis tatsächlich? Welche Betriebe nutzen diese Instrumente verstärkt, welche dagegen nicht oder kaum? Und gibt es dabei Entwicklungen, die als problematisch zu bewerten sind?

Um diese Fragen zu beantworten, wird zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Dauer der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte geworfen. Anschließend werden die Entwicklungen in der Teilzeitarbeit, der Überstundenarbeit und der Verbreitung von Arbeitszeitkonten untersucht. Diese verschiedenen Arbeitszeitformen weichen vom traditionellen Standard-Vollzeitarbeitsmuster mit festgelegtem Arbeitsbeginn und -ende ab – sei es in Bezug auf die Dauer, die Lage oder die Verteilung der Arbeitszeiten. Ein Blick über die Grenzen ordnet die Entwicklung in Deutschland in einen europäischen Kontext ein.

7.1 Entwicklung der Wochenarbeitszeit

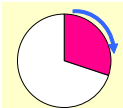
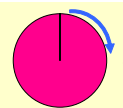
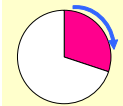
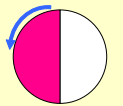
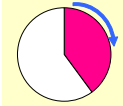
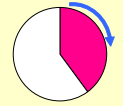
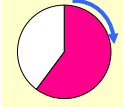


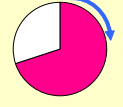


Über Jahrzehnte hinweg war die Dauer der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Deutschland rückläufig. Dieser

Trend ist jedoch etwa Mitte der 90er-Jahre zum Stillstand gekommen. Statt weitere Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, musste die Arbeitnehmerseite beispielsweise im Rahmen betrieblicher Bündnisse oder als Folge des Ausscherens von Unternehmen aus dem Flächentarifvertrag teilweise sogar wieder Verlängerungen der Arbeitszeit in Kauf nehmen - häufig ohne entsprechende Lohnanpassung (vgl. Groß/Schwarz 2006). Einer der „Vorreiter“ bei den Arbeitszeitverlängerungen war der Öffentliche Dienst. Daneben gab es jedoch auch eine Reihe prominenter privatwirtschaftlicher Beispiele von Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich, die meist mit einem zunehmenden Kostendruck aufgrund der Internationalisierung der Märkte begründet wurden. Doch wie repräsentativ ist dieses Bild? Lässt sich tatsächlich bereits von einem Trend hin zu wieder längeren Arbeitszeiten sprechen oder bleibt das in der Öffentlichkeit breit debattierte Phänomen lediglich auf einzelne Betriebe oder Branchen beschränkt?

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit⁴¹ hat sich in den Betrieben im Durchschnitt gegenüber dem Jahr 2004 von 39,1 Stunden auf 39,4 Stunden erhöht (vgl. Abbildung 7.1). Die Erhöhung ist mit durchschnittlich 0,3 Stunden zwar moderat. Sie betrifft aber alle Branchen mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungsgewerbes. Die deutlichsten Arbeitszeitverlängerungen hatten die Bereiche „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ (plus eine Wochenstunde), „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ (plus 0,7 Stunden) sowie das Verarbeitende Gewerbe (plus 0,6 Stunden) zu verzeichnen. Bei den restlichen Branchen fällt der Zuwachs mit 0,1 bis 0,4 Stunden geringer aus.

⁴¹ Hierbei handelt es sich um die durchschnittliche, in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Diese entspricht nicht der tatsächlichen, von den Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit in den Betrieben, da Überstunden nicht mit eingerechnet werden. Sie liegt auch höher als durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten, da die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nicht mit einbezogen wird.

Abbildung 7.1: Veränderung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zwischen 2004 und 2006 nach Branchen

Gesamt	 + 18 Min.	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	 + 60 Min.
Land- und Forstwirtschaft	 + 18 Min.	Kredit- und Versicherungsgewerbe	 - 30 Min.
Bergbau, Energie, Wasser	 + 24 Min.	Unternehmensnahe Dienstleistungen	 + 24 Min.
Verarbeitendes Gewerbe	 + 36 Min.	Sonstige Dienstleistungen	 + 12 Min.
Baugewerbe	 + 6 Min.	Organisationen ohne Erwerbscharakter	 + 42 Min.
Handel und Reparatur	 + 6 Min.	Öffentliche Verwaltung	 + 18 Min.

Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 bis 2006

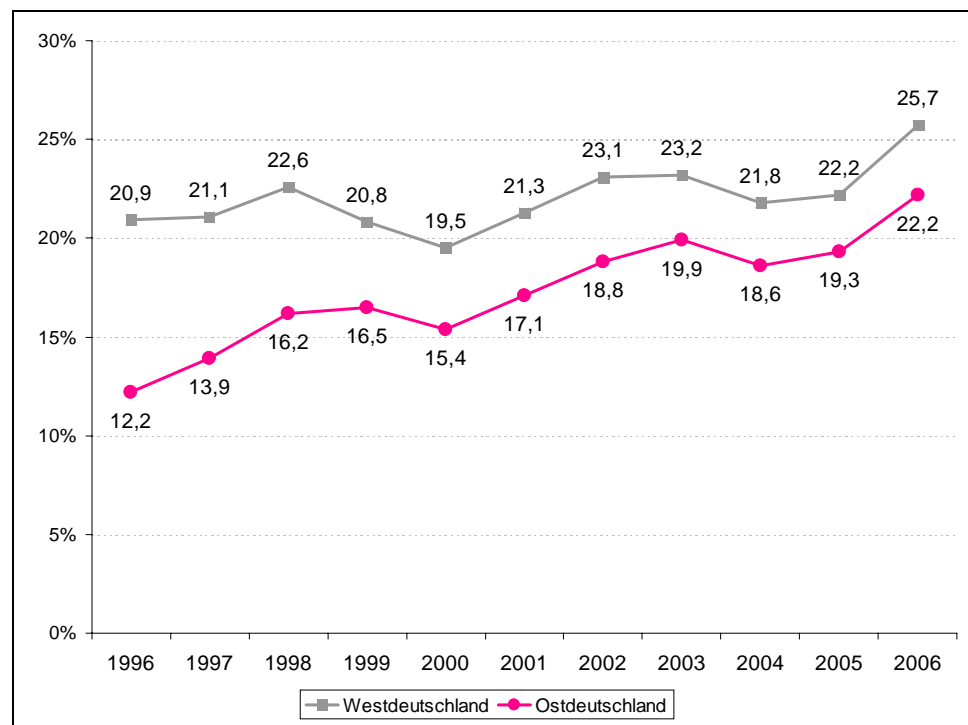
Zwischen West- und Ostdeutschland zeigt sich eine merkliche Annäherung der betrieblichen Arbeitszeiten: Wurde 2002 und 2004 in ostdeutschen Betrieben noch rund eine Stunde mehr gearbeitet als in westdeutschen Betrieben, so hat sich diese Differenz auf 0,5 Stunden in 2006 in etwa halbiert. Diese Angleichung geht im Wesentlichen auf eine Anhebung der Arbeitszeiten in Westdeutschland zurück.

Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist eine wichtige Kenngröße in der Arbeitszeitanalyse, zumal sie häufig auch den Orientierungsrahmen für die in den Betrieben angewandten atypischen, vom Vollzeitarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitszeitvereinbarungen darstellt. Dies sind zum einen die Teilzeitarbeitsverhältnisse, deren Zahl seit dem Beginn der Arbeitszeitrechnung des IAB vor gut 35 Jahren praktisch kontinuierlich zugenommen hat (vgl. Allmendinger/Eichhorst/Walwei 2005) und bei denen das Vollzeitarbeitsvolumen in unterschiedlichem Maße unterschritten wird. Zum anderen wird die vereinbarte Wochenarbeitszeit vielfach durch Überstunden überschritten.

7.2 Entwicklung der Teilzeitarbeit

Die aus Personenbefragungen bekannte Zunahme der Teilzeitarbeit wird durch die Angaben des IAB-Betriebspanels bestätigt: Während 1999 20 % der Mitarbeiter in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten, waren es 2006 25 % (Abbildung 7.2).⁴²

Abbildung 7.2: Entwicklung der Teilzeitquote von 1996 bis 2006 in West- und Ostdeutschland



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2006.

Doch nicht nur der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist gestiegen, sondern auch der Anteil der Betriebe, in denen Teilzeit gearbeitet wird: Während 1999 59 % der Betriebe auch Teilzeitarbeitskräfte beschäftigten, waren es 2002 bereits 65 % und 2006 sogar 72 %. Nur noch gut jeder vierte Betrieb in Deutschland arbeitet damit heute ausschließlich mit Vollzeitkräften.

Teilzeit wird dabei von einer zunehmenden Zahl an Betrieben (auch) als Flexibilitätsinstrument genutzt: 20 % aller Betriebe bzw. 27 % der Betriebe

⁴² Für die genaue Aufteilung der Teilzeitbeschäftigung nach ihrer Dauer siehe Tabellen im Anhang.

be mit Teilzeitarbeit gaben 2006 an, Veränderungen bei der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten als Instrument der Arbeitszeitsteuerung zu nutzen. 2004 war dieser Anteil noch deutlich niedriger.⁴³

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland mit zu den Ländern, in denen Teilzeitarbeit am weitesten verbreitet ist. Nur in den Niederlanden und in Schweden ist der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten noch größer. Das ist das Ergebnis einer europaweiten Betriebsbefragung, die 2004/2005 in 21 Ländern der Europäischen Union durchgeführt wurde („Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance“, ESWT). Diese Studie belegt auch, dass ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit in Deutschland - trotz des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von 2001 - schwierig ist. Ein im EU-Vergleich deutlich überdurchschnittlicher Anteil der befragten Personalleiter in deutschen Betrieben gab an, ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit sei in ihrem Betrieb nur ausnahmsweise oder praktisch überhaupt nicht möglich (einen Überblick über die Ergebnisse dieser Erhebung bieten Riedmann et al. 2006).

7.3 Überstundenarbeit

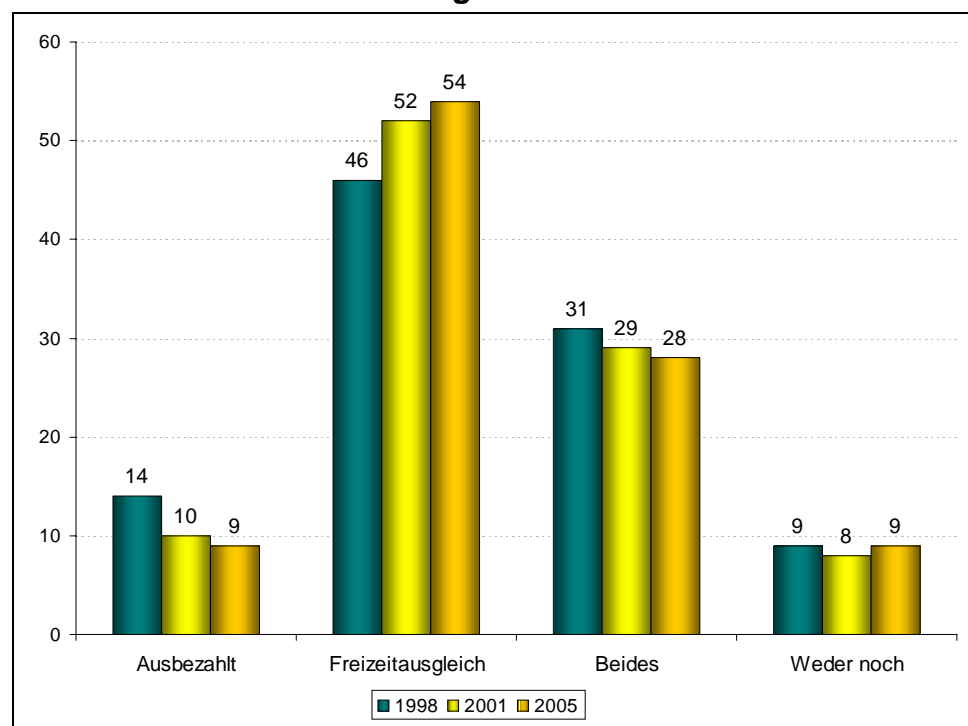
Eine klassische Form der Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit sind Überstunden, die bei Bedarf vom Arbeitgeber angeordnet werden, um Arbeitsspitzen zu bewältigen. Angesichts der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktlage sind Überstunden ein umstrittenes betriebliches Flexibilitätsinstrument. Denn Überstundenarbeit kann, sofern Betriebe systematisch davon Gebrauch machen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze verhindern. Unter welchen Umständen und in welchem Ausmaß durch Überstundenabbau neue Arbeitsplätze entstehen könnten, ist allerdings strittig.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden im Jahr 2005 in 44 % der Betriebe Überstunden geleistet. Der Anteil der Betriebe mit Überstundenarbeit war in Ostdeutschland (47 %) etwas höher als in Westdeutschland (43 %).

⁴³ Aufgrund einer leicht veränderten Fragestellung sind die Angaben aus den beiden Jahren nicht direkt miteinander vergleichbar. Der Trend hin zu einer deutlichen Zunahme der Nutzung dieses Flexibilitätsinstruments ist dennoch eindeutig.

Die Messung und Bewertung von Überstundenarbeit wird zunehmend schwieriger: Zum einen ist innerhalb von Arbeitszeitkontenmodellen die Definition von Überstunden oft erst nach Ende des vereinbarten Bezugszeitraums möglich. Zum anderen werden Überstunden vermehrt nicht mehr finanziell abgegolten, sondern in Form von Freizeit ausgeglichen. Dies gilt auch für Betriebe, in denen keine Arbeitszeitkonten existieren. Während 54 % der Betriebe angaben, die in 2005 angefallenen Überstunden grundsätzlich mit Freizeit abgegolten zu haben, zahlten nur 9 % diese grundsätzlich aus (vgl. Abbildung 7.3). Bei 28 % der Betriebe wurden dagegen beide Ausgleichsformen praktiziert. Bei 9 % der Betriebe erfolgte gar kein Ausgleich. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass sich der Anteil der Betriebe, die Überstunden generell auszahlen, seit 1998 deutlich verringert hat und die Praxis des generellen Freizeitausgleichs in immer mehr Betrieben Einzug hält.

Abbildung 7.3: Formen des Überstundenausgleichs 1998 bis 2005



Basis: Betriebe mit Überstunden, in denen Überstunden geleistet wurden

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 2002 und 2006

In Freizeit abgegoltene Überstunden, die in Betrieben ohne Arbeitszeitkontenregelungen abgeleistet werden, stellen im Grunde genommen eine Art Zwischenform zwischen klassischer Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonto dar, da sie – anders als ausbezahlte Überstunden – längerfristig betrachtet nicht zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Arbeitspensums

des Einzelnen führen. Während der Arbeitnehmer jedoch bei Arbeitszeitkonten eher die Möglichkeit hat, die Arbeitszeitgestaltung auch nach eigenen Bedürfnissen und Wünschen auszurichten, dürfte bei den in Freizeit abgegoltenen Überstunden weitgehend das betriebliche Interesse die Möglichkeit des Abbaus von Überstunden bestimmen.

7.4 Vom Gleitzeitkonto zum Lebensarbeitszeitkonto

Großer Beliebtheit sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern erfreuen sich Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten. Für die Arbeitgeberseite stellen sie eine relativ kostengünstige Maßnahme zur Bewältigung von Schwankungen beim Arbeitsanfall dar, da die Personaldecke nicht kurzfristig durch Kündigungen bzw. Neueinstellungen an das vorhandene Arbeitsaufkommen angepasst werden muss.

Trotz des Wegfalls von Überstundenzulagen werden Gleitzeit- und Arbeitszeitkontenmodelle aber auch von Arbeitnehmerseite vielfach begrüßt, da sie die Zeitautonomie des Einzelnen erhöhen und die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen verbessern. Arbeitszeitkonten führen jedoch nicht generell zu einer „win-win-Situation“, in der beide Seiten gleichermaßen profitieren. Wie arbeitnehmerfreundlich ein flexibles Arbeitszeitmodell tatsächlich ist, hängt in erster Linie von der betrieblichen Ausgestaltung der Regelungen und von der den Arbeitnehmern in der Praxis gewährten Autonomie im Umgang mit den Zeitkonten ab. Betrieblichen Arbeitnehmervertretungen kommt bei der arbeitnehmerfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeitkonten eine wichtige Rolle zu (vgl. Ellguth/Promberger 2004), da diese oftmals formalisierte und damit im Konfliktfall einklagbare Regelungen aushandeln.

Der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten gelten, ist gegenüber der Erhebung von 2004 nicht weiter angestiegen (2004: 22 %; 2006: 21 %). Der von 1999 auf 2004 feststellbare Anstieg von 18 % auf 22 % hat sich demnach nicht weiter fortgesetzt.

Im europäischen Vergleich liegen die Betriebe in Deutschland beim Einsatz von Arbeitszeitkontenmodellen mit in der Spitzengruppe: Während im europäischen Durchschnitt etwa jeder dritte Betrieb ab zehn Beschäftigten

Zeitkonten mit Ansparmöglichkeiten nutzt, ist es in Deutschland fast jeder zweite Betrieb (45 %).⁴⁴ Lediglich in Finnland und Schweden sind Arbeitszeitkonten noch weiter verbreitet. In den mediterranen Ländern nutzen dagegen nur wenige Betriebe dieses Instrument der Arbeitszeitsteuerung (vgl. Riedmann et al. 2006).

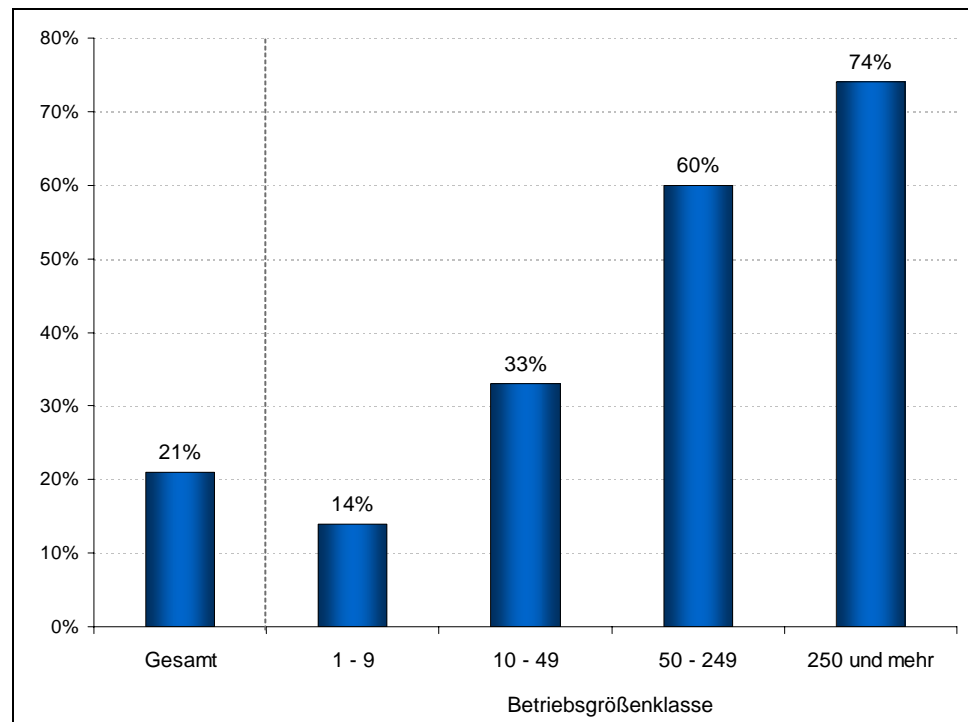
Nach Informationen des IAB-Betriebspanels ist der innerbetriebliche Verbreitungsgrad der Arbeitszeitkonten sehr hoch: In rund 60 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gelten die Kontenregelungen für die gesamte Belegschaft. In den restlichen 40 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten wird die Arbeitszeit von durchschnittlich 61 % der Beschäftigten in Form von Arbeitszeitkonten organisiert.

Die Existenz von Vereinbarungen zu Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten nimmt mit steigender Betriebsgröße deutlich zu (vgl. Abbildung 7.4): Während nur etwa jeder siebte Kleinstbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten flexible Arbeitszeitsysteme nutzt, ist es unter den kleineren Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bereits jeder dritte und bei den Mittel- und Großbetrieben sogar weit mehr als die Hälfte (60 % bzw. 74 %).

Durch diese Konzentration der Arbeitszeitkontenregelungen auf größere Betriebe ergibt sich auf Beschäftigtenebene eine deutlich stärkere Verbreitung: Insgesamt sind 41 % aller Beschäftigten in Deutschland berechtigt, Arbeitszeitkonten zu nutzen.

⁴⁴ Der im IAB-Betriebspanel gemessene Anteilswert fällt – bei Beschränkung auf dieselbe Grundgesamtheit wie im ESWT – um sechs Prozentpunkte niedriger aus. Dies erklärt sich vermutlich im Wesentlichen daraus, dass im ESWT nicht nach der Existenz betrieblicher Regelungen, sondern etwas allgemeiner nach der Möglichkeit der Variation der Arbeitszeiten mit Möglichkeit des Zeitübertrags gefragt wurde. Letzteres schließt auch weniger formalisierte Regelungen sowie reine Langzeitkonten mit ein.

Abbildung 7.4: Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten im Jahr 2006 nach Betriebsgrößenklasse



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Da Einführung und Pflege von Mitarbeiterkonten Investitionen in EDV und Personalverwaltung erfordern, überrascht der deutliche Einfluss der Betriebsgröße auf die Existenz von Arbeitszeitkonten nicht. Ein großer Teil der anfallenden Kosten sind Fixkosten. Pro Person fallen die Kosten somit umso geringer aus, je mehr Mitarbeiter in die Kontenregelung einbezogen sind. Auch in kleineren Betrieben, die diese Kosten scheuen, kann es jedoch Absprachen informeller Art geben, die den Arbeitnehmern eine gewisse Zeitflexibilität erlauben.

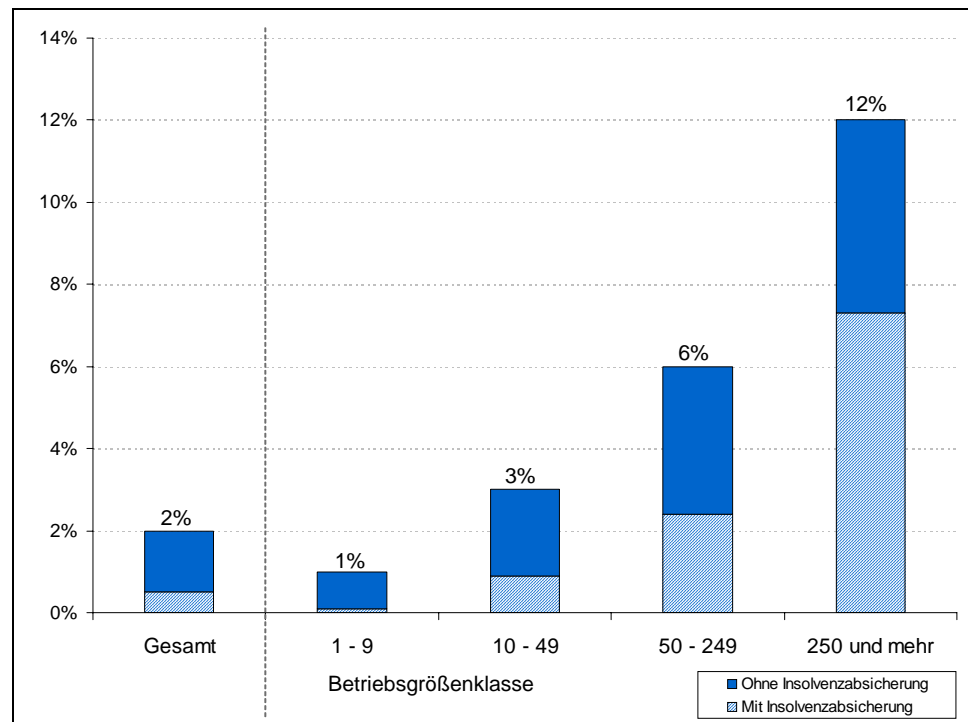
Neben der Existenz und Ausgestaltung von Gleitzeit- bzw. Arbeitszeitkonten wurde im IAB-Betriebspanel 2006 auch nach separaten Langzeitkonten für längere Arbeitsfreistellungen gefragt, wobei zwischen verschiedenen Verwendungszwecken wie Weiterbildungszeiten, Familienzeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit und so genannten „Sabbaticals“ (Langzeitfreistellungen ohne konkrete Zweckbindung) unterschieden wurde. Langzeitkonten sind häufig, jedoch nicht zwangsläufig mit „gewöhnlichen“ Arbeitszeitkonten verbunden. Betriebe können – wie die Daten des IAB-Betriebspanels belegen – durchaus Langzeitkonten führen, ohne „klassi-

sche“ Arbeitszeitkontenmodelle zu etablieren. Die auf das Langzeitkonto gebuchten Stunden stammen dann nicht aus einem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto, sondern beispielsweise aus nicht ausbezahlten Überstunden oder nicht in Anspruch genommenem Jahresurlaub.

Insgesamt bieten gerade einmal 2 % aller Betriebe separate Langzeitkonten für einen oder mehrere der oben genannten Zwecke an (vgl. Abbildung 7.5). Deren Verbreitung hängt sehr stark von der Größe des Betriebes ab: Während im Jahr 2006 nur 1 % aller Kleinstbetriebe und 3 % aller Kleinbetriebe solche Langzeitkonten hatten, waren es bei den Mittelbetrieben immerhin 6 % und bei den Großbetrieben sogar 12 %.

Ein strittiger Punkt bei Langzeitkonten ist insbesondere die Frage nach deren Insolvenzabsicherung. Obwohl der Gesetzgeber diese in § 7 d SGB IV im Prinzip vorschreibt, sind zahlreiche Langzeitkonten bislang nicht entsprechend abgesichert: Nur ein Drittel der Betriebe mit separaten Langzeitkonten hat eine entsprechende Absicherung der Zeitguthaben bereits vorgenommen oder zumindest geplant. Fast zwei Drittel jedoch haben eine solche Absicherung nicht und planen auch keine. Dies sind insbesondere kleinere Betriebe. Auf Beschäftigtenebene berechnet ergibt sich daher ein weniger drastisches Bild, da demnach die Langzeitkonten von immerhin 58 % der Beschäftigten in Betrieben mit Langzeitkonten abgesichert sind.

Abbildung 7.5: Anteil der Betriebe mit Langzeitkonten und die Verbreitung der Insolvenzabsicherung nach Betriebsgrößenklasse



Basis: alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Eine der Ursachen für die fehlende Insolvenzabsicherung von Langzeitkonten liegt darin, dass die hierfür vorgesehenen Möglichkeiten sehr vielfältig und teilweise verwirrend sind.

7.5 Fazit

Die Daten des IAB-Betriebspanels 2006 belegen einen generellen, nicht auf einzelne Wirtschaftssektoren beschränkten Trend hin zu einer längeren vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte.

Parallel dazu ist aber auch die Teilzeitbeschäftigung angestiegen. Das gilt für den Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt, aber auch für den Anteil der Betriebe, in denen Teilzeit gearbeitet wird. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Teilzeitarbeit mit auf den vordersten Plätzen.

Werden Überstunden geleistet, erfolgt der Ausgleich überwiegend und mit zunehmender Tendenz in Form von Freizeit. Der Freizeitausgleich von Überstunden stellt bereits eine Vorform der Arbeitszeitkonten dar. Insgesamt gelten für gut 40 % der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens

einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Arbeitszeitkonten. Die betriebliche Verbreitung dieser Form von Arbeitszeitorganisation hat sich in den letzten drei Jahren nicht wesentlich verändert. Trotzdem ist Deutschland bei der Verbreitung von Arbeitszeitkonten im europäischen Vergleich an dritter Stelle.

Langzeitkonten, auf denen Arbeitszeitguthaben für eine längere Freistellung oder eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit angespart werden können, sind in Deutschland bisher noch wenig verbreitet. Lediglich 2 % der Betriebe haben solche Konten etabliert. Nur in wenigen Betrieben sind diese Konten gegen Insolvenz abgesichert.

Literatur

- Alda, Holger/Aalart, Piet/Bellmann, Lutz (2005): "Churning and institutions – Dutch and German establishments compared with micro-level data", IAB-DiscussionPaper No. 12/2005, Nürnberg.
- Allmendinger, Jutta/Eichhorst, Werner/Walwei, Ulrich (2005): „IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten.“ Frankfurt/New York.
- Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus (2007): „Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs“, Berlin.
- BDA (2003): „Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie“, Beschluss des Präsidiums der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände vom 15. September 2003, Berlin.
- Beckmann, Michael/Bellmann, Lutz (2002): „Churning in deutschen Betrieben: Welche Rolle spielen technischer Fortschritt, organisatorische Änderungen und Personalstruktur?“ in: Bellmann, Lutz/Kölling, Arnd: „Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf“, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, Nürnberg, S. 133–167.
- Bellmann, Lutz/Bielenski, Harald/Bilger, Frauke/Dahms, Vera/Fischer, Gabriele/Frei, Marek/Wahse, Jürgen (2006): „Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung, Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005.“ IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Dahms, Vera/Wahse, Jürgen (2005): „IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der neunten Welle 2004, Teil III.“ In: IAB-Forschungsbericht Nr. 22/2005, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter/Möller, Iris (2006): „Produktivitätsunterschiede in west- und ostdeutschen Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe“, in: Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Hg.): Beschäftigungsanalysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels, Tagungsband, IWH-Sonderheft 1, S. 171–192, Halle.

- Berthold, Norbert/Brischke, Marita/Stettes, Oliver (2003): „Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Gratwanderung zwischen Tarifbruch und Tarif-treue“, Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik Nr. 64, Würzburg.
- Bispinck, Reinhard (2004): „Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance“, in: WSI-Mitteilungen Mitbestimmung 5/2004, Düsseldorf, S. 237-245.
- Bispinck, Reinhard (2003): „Streit um den Flächentarifvertrag“, Mitbestimmung 6/2003, Düsseldorf, S. 16-20.
- Bispinck, Reinhard (2002): „Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung“, in: Seifert, Hartmut (Hg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Rahmenbedingungen, Praxiserfahrungen, Zukunftsperspektiven, Berlin, S. 13-38.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2004): „Kontrollierte Dezentralisierung – Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen“, Düsseldorf.
- Brenke, Karl (2003): „Wie ostdeutsche Unternehmen die Standortbedingungen in ihrer Region einschätzen – Ergebnisse einer Umfrage.“ DIW Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): „Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Monatsbericht Februar 2007“, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2007): „Zahl der Neuverträge zum 30.9.“, Bonn (www.bibb.de).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2007): „Ausbildungspakt verlängert - erfolgreiche Arbeit wird fortgesetzt!“ Pressemitteilung des BMAS vom 5.3.2007, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2006): „Berufsbildungsbericht 2006“, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2004): „Berufsbildungsbericht 2004“, Berlin/Bonn.
- Bundesregierung (2006): „Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2006, Teil A: Entwicklungen und Herausforderungen für die neuen Länder“, Berlin.
- Ellguth, Peter/Promberger, Markus (2004): „Arbeitszeitsituation und Betriebsrat – eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels“, In: Bellmann, Lutz /Schnabel, Claus: „Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel“, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 288, Nürnberg, S. 111-131
- Euler, Dieter/Severing, Eckart (2007): „Flexible Ausbildungswege in der Berufsausbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen“, Bielefeld.

- Groß, Hermann/Schwarz, Michael (2006): „Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung“, Dortmund.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2006): „Kurzbericht – erste Ergebnisse der BISS-Befragung 2005“, Bochum.
- Hübler, Olaf (2005): „Sind betriebliche Bündnisse für Arbeit erfolgreich?“, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 225/6; S. 630-652.
- Jürgens, Kerstin (2005): „Die neue Unvereinbarkeit? – Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten.“, in: Seifert, Hartmut (2005): „Flexible Zeiten in der Arbeitswelt.“ Frankfurt/New York, S. 169-190.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2003): „Tarifverträge – nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe“, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223/3, S. 312–332.
- Kohaut, Susanne/Schnabel, Claus (2007): „Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung“, Sozialer Fortschritt 56, S. 33–39.
- Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (2002): „Arbeitsbeziehungen in Deutschland: Wandel durch Internationalisierung“, Bericht über Forschung am MPIfG, Köln.
- Müller-Jentsch, Walther (2003): „Akteure, Interessen, Institution. Überlegungen zu einer Theorie der Arbeitsbeziehungen.“ In: Schmid, Michael / Maurer, Andrea (Hg.): „Ökonomischer und soziologischer Institutionalismus.“ Marburg, S. 245-257.
- Rehder, Britta (2003): „Mitbestimmung und Flächentarifvertrag im Wandel“, Schriftenreihe des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Band 48, Frankfurt am Main.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2006): „Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000“, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 306, Nürnberg.
- Riedmann, Arnold/Bielenski, Harald/Szczurowska, Teresa /Wagner, Alexandra (2006): „Working time and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Riedmann, Arnold/Bellmann, Lutz (2006): „Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten in europäischen Betrieben“, in: arbeit und beruf 8/2006, S. 234-236.

Seifert, Hartmut/Massa-Wirth, Heiko (2004): „Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite?“, in: WSI-Mitteilungen 5/2004, Düsseldorf, S. 246-254.

Seifert, Hartmut (2007): „Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte“, in: Aus Politik- und Zeitgeschichte 4-5/2007, S. 17-24.

Schnabel, Claus (2003): „Tarifpolitik unter Reformdruck“, Gütersloh.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2006): „Die Bundesländer, Strukturen und Entwicklung“, Ausgabe 2005, Wiesbaden.

Wagner, Joachim (2005): „Exporte und Produktivität in mittelständischen Betrieben, Befunde aus der niedersächsischen Industrie (1995-2004)“. Beitrag zur Tagung: Fortschritte in der MittelstandsForschung CREPS 2005, Universität Lüneburg, 23./24. November 2005.

Weber, Alfred (1922): „Über den Standort der Industrien“, Tübingen.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2003.⁴⁵ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 41 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2003	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01, 02, 05	01
Bergbau/Energie/Wasser	10 – 14, 40 -41	02
Verarbeitendes Gewerbe	15 - 37	03 - 18
Baugewerbe	45	19 - 20
Handel und Reparatur	50 - 52	21- 23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 - 64	24 - 25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	65 - 67	26 - 27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70 - 74	28 - 32
Sonstige Dienstleistungen	55, 80, 85, 90, 92, 93	33 - 38
Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
Öffentliche Verwaltung	75	41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des 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	< 10
Kleinbetriebe	< 50
Mittlere Betriebe	< 250
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer und West-Berlin
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Ost-Berlin

⁴⁵ In der hier verwendeten Aggregation unterschieden sich die WZ93 und die WZ2003 nicht.

Tabellenübersicht

Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ostdeutschland	hochgerechnet	441101	425594	410108	400839	389354	382668	375998
	befragt	5515	5688	5303	5767	5585	5718	5593
Westdeutschland	hochgerechnet	1712406	1719613	1717681	1718188	1665137	1642300	1624299
	befragt	8416	9849	10105	10090	10104	10103	9856
Deutschland	hochgerechnet	2153506	2145207	2127789	2119028	2054491	2024967	2000297
	befragt	13931	15537	15408	15857	15689	15821	15449

TNS Infratest Sozialforschung 2007

Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ostdeutschland		20	20	19	19	19	19	19
Westdeutschland		80	80	81	81	81	81	81
Deutschland		100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2007

Prozentuale Verteilung aller Betriebe nach Branche und Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	
	Verarbeitendes Gewerbe	12	11	11	11	11	11	11	
	Baugewerbe	12	11	11	11	11	11	10	
	Handel und Reparatur	22	22	22	22	22	22	22	
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	2	2	2	2	2	3	3	
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	15	15	16	16	16	16	17	
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25	
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	3	3	3	2	2	2	
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	
	Gesamt		100	100	100	100	100	100	100
	Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	74	74	74	73	74	73
		Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	21	21	22	22	21	22
Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)		4	4	4	4	4	4	4	
Großbetriebe (ab 250 Besch.)		1	1	1	1	1	1	1	
Gesamt			100	100	100	100	100	100	

Prozentuale Verteilung aller Betriebe nach Branche und Größenklasse

Ostdeutschland		Befragungsjahr							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Branche	Land- und Fortwirtschaft	4	3	4	4	4	4	4	
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	
	Verarbeitendes Gewerbe	10	10	10	10	10	10	10	
	Baugewerbe	15	15	14	14	13	13	12	
	Handel und Reparatur	22	22	21	21	21	21	21	
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	2	2	2	2	2	2	2	
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	15	15	15	15	15	15	16	
	Sonstige Dienstleistungen	23	23	24	24	25	25	25	
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	3	2	2	2	2	2	
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	
	Gesamt		100	100	100	100	100	100	100
	Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	77	77	77	77	77	77	76
Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)		19	19	19	19	19	19	19	
Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)		3	3	4	4	4	4	4	
Großbetriebe (ab 250 Besch.)		1	1	1	1	1	1	1	
Gesamt			100	100	100	100	100	100	

Prozentuale Verteilung aller Betriebe nach Branche und Größenklasse

Westdeutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	12	12	12	11	11	11	11
	Baugewerbe	11	11	10	10	10	10	10
	Handel und Reparatur	23	22	22	22	22	22	22
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	2	2	2	2	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	15	15	16	16	17	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	3	3	3	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	1	1
	Gesamt	100	100	100	100	100	100	100
	Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	72	74	73	73	72	73
Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)		23	21	22	23	23	22	23
Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)		4	4	4	4	4	4	4
Großbetriebe (ab 250 Besch.)		1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Branche	Land- und Fortwirtschaft	543	455	474	500	506	454	459
	Bergbau, Energie, Wasser	662	633	492	372	349	343	338
	Verarbeitendes Gewerbe	7851	7679	7923	7824	7574	7439	7594
	Baugewerbe	2617	2471	2264	2113	1978	1877	1953
	Handel und Reparatur	5328	5162	5163	5151	5131	5060	5068
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1901	1935	1922	2060	1904	1938	1820
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	1221	1283	1292	1186	1321	1138	1155
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	4268	4227	3921	3896	4110	4119	4332
	Sonstige Dienstleistungen	6690	6726	6968	6933	7078	7142	7347
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	625	708	616	561	551	543	532
	Öffentliche Verwaltung	2597	2801	2708	2684	2376	2492	2464
Gesamt		34304	34080	33744	33281	32877	32545	33061
Ostdeutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Branche	Land- und Fortwirtschaft	186	169	157	153	147	139	138
	Bergbau, Energie, Wasser	116	92	94	80	72	64	73
	Verarbeitendes Gewerbe	862	870	849	845	837	818	830
	Baugewerbe	746	650	559	503	478	438	427
	Handel und Reparatur	753	722	714	704	721	675	680
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	317	381	371	342	318	330	338
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	138	112	116	102	95	106	96
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	682	664	619	635	661	628	675
	Sonstige Dienstleistungen	1280	1269	1295	1334	1274	1307	1346
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	111	113	109	89	103	88	96
	Öffentliche Verwaltung	611	609	548	529	510	518	523
Gesamt		5801	5650	5431	5316	5217	5110	5225

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Branche	Land- und Fortwirtschaft	358	286	317	347	359	315	320
	Bergbau, Energie, Wasser	545	540	397	292	276	279	264
	Verarbeitendes Gewerbe	6989	6809	7074	6979	6737	6621	6764
	Baugewerbe	1871	1821	1705	1610	1500	1439	1525
	Handel und Reparatur	4576	4440	4449	4447	4410	4385	4388
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	1585	1554	1550	1717	1586	1607	1482
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	1083	1172	1176	1084	1226	1033	1059
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	3587	3563	3302	3261	3448	3492	3657
	Sonstige Dienstleistungen	5410	5457	5673	5600	5803	5835	6001
	Organisationen ohne Erwerbscharakter	514	595	507	471	448	455	436
	Öffentliche Verwaltung	1986	2193	2160	2156	1866	1974	1941
Gesamt		28503	28429	28313	27964	27660	27436	27837

TNS Infratest Sozialforschung 2007

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6539	6470	6472	6471	6348	6247	6148
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	9071	8652	8771	8800	8692	8311	8607
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8559	8575	8393	8239	8302	8522	8598
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10144	10383	10109	9771	9536	9465	9709
Gesamt		34313	34080	33745	33281	32877	32545	33061

Ostdeutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1308	1239	1208	1205	1200	1126	1121
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1679	1592	1496	1487	1449	1401	1412
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1493	1459	1428	1397	1410	1455	1474
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1323	1361	1299	1228	1158	1127	1218
Gesamt		5802	5650	5431	5316	5217	5110	5225

Westdeutschland		Befragungsjahr						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5232	5231	5264	5267	5148	5120	5026
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	7392	7061	7274	7312	7243	6910	7195
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	7066	7116	6966	6842	6891	7067	7124
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8821	9022	8810	8543	8377	8339	8491
Gesamt		28511	28429	28314	27964	27660	27436	27837

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	18,8	20,6	22,4	22,7	21,3	21,8	25,2
Befristet Beschäftigte	5,1	5,0	4,9	5,0	5,6	6,1	6,4
Leiharbeitnehmer	-	-	,8	,7	,9	1,0	1,5
Freie Mitarbeiter	-	-	1,0	1,4	1,7	1,8	1,9
Aushilfen, Praktikanten	-	-	2,2	2,4	2,6	2,8	1,8
Sonstige Beschäftigte	10,1	9,3	9,5	10,0	10,7	11,2	,8
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	11,1*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	1,0	1,3
Ostdeutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	15,4	17,1	18,8	19,9	18,6	19,3	22,2
Befristet Beschäftigte	9,0	8,2	7,8	7,2	8,1	8,3	8,9
Leiharbeitnehmer	-	-	,7	,5	,8	1,0	1,8
Freie Mitarbeiter	-	-	1,1	1,5	1,4	1,9	1,8
Aushilfen, Praktikanten	-	-	3,0	3,2	3,2	3,3	2,4
Sonstige Beschäftigte	4,9	5,0	5,3	6,2	6,7	7,0	1,0
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	6,5*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	3,3	4,7
Westdeutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	19,5	21,3	23,1	23,2	21,8	22,2	25,7
Befristet Beschäftigte	4,3	4,4	4,4	4,6	5,1	5,7	5,9
Leiharbeitnehmer	-	-	,8	,7	1,0	1,0	1,4
Freie Mitarbeiter	-	-	1,0	1,4	1,7	1,8	2,0
Aushilfen, Praktikanten	-	-	2,1	2,2	2,4	2,7	1,7
Sonstige Beschäftigte	11,2	10,1	10,3	10,8	11,5	12,0	,8
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	11,9*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	,6	,7

* bis 2005 waren Geringfügige Beschäftigte in den "Sonstigen" enthalten TNS Infratest Sozialforschung 2007

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeits- zeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autoren- gemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Über- blick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonomische Wirkungs- analyse	3/2005

4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungsanalyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Strukturanalysen - Private Arbeitsvermittler	7/2005
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Strukturanalysen - Tabellenanhang	7/2005
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Alexander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projektergebnisse	7/2005
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozesses in Erwerbstätigkeit	3/2005
12/2005	Axel Deeke	Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003	3/2005
13/2005	Oliver Falck	Das Scheitern junger Betriebe Ein Überlebensdauermodell auf Basis des IAB-Betriebspanels	3/2005
14/2005	Helmut Rudolph, Kerstin Blos	Schätzung der Auswirkungen des Hartz-IV-Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher	4/2005

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005
21/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer	7/2005
22/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil III: Innovationen im Betrieb, wirtschaftliche Lage der Betriebe	7/2005
23/2005	Aderonke Osikominu	Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	9/2005
24/2005	Uwe Blien, Franziska Hirschenauer	Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirke	9/2005
25/2005	Johann Fuchs, Katrin Dörfler	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Grundlagen	9/2005
26/2005	Axel Deeke	Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005	10/2005

1/2006	Lena Koller, Ulrike Kress, Kerstin Windhövel	Blinde Kuh war gestern – heute ist FIS Das Forschungs-Informationssystem – ein neuer Weg wissenschaftlicher Politikbera- tung	1/2006
2/2006	Susanne Wanger	Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeits- volumen nach Geschlecht und Altersgruppe – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004	1/2006
3/2006	Sarah Heinemann, Hermann Gartner, Eva Jozwiak	Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose - Erste Befunde zu Eingliederungsleistun- gen des SGB III im Rechtskreis SGB II	2/2006
4/2006	Jan Binder, Barba- ra Schwengler	Neuer Gebietszuschnitt der Arbeitsmarkt- regionen im Raum Berlin und Brandenburg – Kritische Überprüfung der bisher gültigen Arbeitsmarktregionen und Vorschläge für einen Neuzuschnitt	2/2006
5/2006	Ch. Brinkmann, M. Caliendo, R. Hujer, St. L. Thomsen	Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Gewinner und Verlierer	2/2006
6/2006	Ch. Gaggermeier	Indikatoren-Modelle zur Kurzfristprognose der Beschäftigung in Deutschland	4/2006
7/2006	St. Schiel, R. Gilberg, H. Schröder	Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Pro- gramms FAIR - 3. Zwischenbericht	4/2006
8/2006	K. Blos	Die Bedeutung der Ausgaben und Einnah- men der Sozialversicherungssysteme für die Regionen in Deutschland	3/2006
9/2006	A. Haas, Th. Rothe	Regionale Arbeitsmarktströme - Analyse- möglichkeiten auf Basis eines Mehrkon- tenmodells	4/2006
10/2006	J. Wolff, K. Hohmeyer	Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgele- genheiten: Bislang wenig zielgruppenorien- tiert	6/2006
11/2006	L. Bellmann, H. Bielski, F. Bilger, V. Dahms, G. Fischer, M. Frei, J. Wahse	Personalbewegungen und Fachkräfterekrui- tierung – Ergebnisse des IAB-Betriebs- panels 2005	6/2006

12/2006	Th. Rhein, M. Stamm	Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland: Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirt- schaftszweige	7/2006
13/2006	B. Rudolph, C. Klement	Arbeitsmarktpartizipation von Frauen im Transformationsprozess - Sozio-ökono- mische Realität in den EU-Beitrittsländern Polen, Tschechien und Ungarn	7/2006
14/2006	Th. Rothe	Die Arbeitskräftegesamtrechnung für Ost- und Westdeutschland – Konzeption und ausgewählte Ergebnisse	7/2006
15/2006	R. Konle-Seidl, Kristina Lang	Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials	8/2006
16/2006	Johanna Dornette, Marita Jacob	Zielgruppenerreichung und Teilnehmer- struktur des Jugendsofortprogramms JUMP	8/2006
17/2006	Andreas Damelang, Anette Haas	Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufs- ausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich	8/2006
18/2006	Susanne Rässler	Der Einsatz von Missing Data Techniken in der Arbeitsmarktforschung des IAB	10/2006
19/2006	Kerstin Blos	Haushalte im Umfeld des SGB II	11/2006
20/2006	György Barabas, Roland Döhrn	Konjunktur und Arbeitsmarkt: Simulationen und Projektionen mit der IAB-Version des RWI-Konjunkturmodells	12/2006
21/2006	Axel Deeke	Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm	12/2006
22/2006	K. Hohmeyer, Ch. Schöll, J. Wolff	Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante: Viele Zielgruppen werden noch vernachläs- sigt	12/2006
23/2006	S. Noll, A. Novorozhkin, J. Wolff	Förderung mit dem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II – Erste Befunde zur Implementation und Deskription	12/2006
1/2007	F. Rüb, D. Werner	Typisierung von SGB II-Trägern	1/2007

2/2007	A. Kettner, M. Rebien	Soziale Arbeitsgelegenheiten: Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive	2/2007
3/2007	S. Rässler, U. Jensen	The effects of collective bargaining on firm performance: New evidence based on stochastic production frontiers and multiply imputed German establishment data	2/2007
4/2007	Th. Rothe, St. Tinter	Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt: Eine Analyse von Beständen und Bewegungen	3/2007

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 5 / 2007

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0507.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Florian Janik, Tel. 0911/179-3830,
oder E-Mail: florian.janik@iab.de