

Bellmann, Lutz; Dahms, Vera; Wahse, Jürgen

Research Report

Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende (IAB-Betriebspanel Ost: Ergebnisse der neunten Welle 2004

IAB-Forschungsbericht, No. 2005,20

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Dahms, Vera; Wahse, Jürgen (2005) : Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende (IAB-Betriebspanel Ost: Ergebnisse der neunten Welle 2004, IAB-Forschungsbericht, No. 2005,20, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/26676>

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.

IAB *Forschungsbericht*

Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Nr. 20/2005

IAB-Betriebspanel Ost
- Ergebnisse der neunten Welle 2004 -
Teil I
Entwicklung und Struktur der Betriebe
und Beschäftigten
Auszubildende

Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse

IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der neunten Welle 2004 -

Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende

Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse

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

Abstract	4
1 Datenbasis	6
2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung	14
2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2005	14
2.2 Branchen.....	17
2.3 Betriebsgrößenklassen	19
2.4 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse	21
2.5 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)	25
3 Betriebliche Ausbildung	28
3.1 Ausbildungsbeteiligung.....	29
3.2 Bestand an Auszubildenden	39
3.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	41

Abstract

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in den neuen Bundesländern zu erhalten. Für Auswertungen in Ostdeutschland liegen für das Jahr 2004 Interviews von 5.585 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,4 Prozent der Betriebe mit 10,9 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland.

Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung

Die Anzahl der bestehenden Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Ostdeutschland ist nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit – nachdem 1999 mit 440 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und lag Mitte 2003 nur noch bei 391 Tsd. Betrieben. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel / Reparatur bei, auf die über 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können.

Der Beschäftigungsrückgang hat sich in Ostdeutschland zwischen Mitte 2003 und Mitte 2004 nach Angaben des Panels mit ca. 50 Tsd. Beschäftigten (-1 Prozent) fortgesetzt, wenn auch im Vergleich zu den Vorjahren in deutlich abgeschwächter Form. Dabei zeigt die Untersuchung, dass unternehmensnahe Dienstleistungen deutliche und das Gesundheits- und Sozialwesens leichte Beschäftigungszuwächse verzeichnen konnten. Auch das Verarbeitende Gewerbe hatte eine etwas höhere Beschäftigtenzahl. Alle anderen Branchen haben die Zahl ihrer Beschäftigten verringert.

Auch zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 ist mit einem weiteren, wenn auch abgeschwächten Beschäftigungsrückgang in Ostdeutschland zu rechnen.

Ausbildung

Trotz stabiler Anteile der Auszubildenden an den Beschäftigten hat die Zahl der Auszubildenden in Ostdeutschland im Vergleich mit den Vorjahren wiederum abgenommen. Etwa 7 Prozent der für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 angebotenen Ausbildungsplätze (ca. 10 Tsd.) blieben insbesondere in Folge fehlender geeigneter Bewerber unbesetzt. Am häufigsten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die schulischen Kenntnisse der Bewerber unzureichend waren.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 24 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Die Hauptgründe für die Nichtbeteiligung dieser Unternehmen an der Ausbildung liegen darin, dass ca. die Hälfte von ihnen keine Übernahmemöglichkeit sieht und die andere Hälfte zu hohe Ausbildungskosten benennt.

Während zwischen 1996 und 2003 in Ostdeutschland ein Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu verzeichnen war, ist die Übernahmequote in Ostdeutschland 2004 im Vorjahresvergleich um 3 Prozentpunkte auf 41 Prozent angestiegen (Westdeutschland 54 Prozent). Die Übernahmequoten der Frauen und Männer sind gleich. Der wichtigste Grund für die Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen ist die betriebliche Ausbildung über Bedarf.

1 Datenbasis

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Ebenfalls zum neunten Mal wurden mit Hilfe von Aufstockungsstichproben eigene Panels für alle ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet.

Die Stichprobe wurde beschäftigtenproportional nach dem Prinzip der optimalen Schichtung über 170 Schichtungszellen gezogen. Die 170 Schichtungszellen ergeben sich aus der Kombination von 17 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen (17x10-Matrix), sodass alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen berücksichtigt sind.

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen. Aus der jeweils oberen Zeile ist die Zahl der Betriebe in Ostdeutschland entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit ersichtlich (Soll-Matrix). Die jeweils untere Zeile gibt die Zahl der durchgeführten Interviews entsprechend der geschichteten Stichprobe an, die für Querschnittsauswertungen herangezogen werden können (Ist-Matrix).

Im Jahr 2004 liegen für Querschnittsauswertungen in Ostdeutschland verwertbare Interviews von 5.585 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird.¹ Die befragten 5.585 Betriebe repräsentieren Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland.²

Mit der Stichprobe wurden 1,4 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die Klasse der kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die

¹ Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Arbeitsagentur vergeben wird.

² ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen

Beschäftigtenzahl mit 10,9 Prozent deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe.

Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in den neuen Bundesländern zu erhalten. Dazu werden auf der Grundlage einheitlicher Fragebogen mündliche Interviews mit Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Ostdeutschland ansässiger Betriebe durchgeführt. Diese Angaben werden in der vorliegenden Studie für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost) zusammengefasst und zumindest auf aggregierter Basis den Paneldaten für Westdeutschland gegenübergestellt. Dies ist aufgrund des gleichen Fragenprogramms und des gleichen Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahrens ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten möglich.

In Anbetracht der bereits zum neunten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Ostdeutschland konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2004 in die Auswertung aufgenommen werden.

Die Gliederung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Strukturierung (WZ 2003³).

³ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die WZ 2003 das Ergebnis einer behutsamen Aktualisierung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993 (WZ 93), deren Struktur weitgehend beibehalten werden konnte.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2003 in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im IAB-Betriebspanel nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl SV-pflichtig Beschäftigter)								Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	ab 500	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8.838 (36)	2.205 (16)	1.593 (26)	1.308 (45)	314 (20)	74 (12)	25 (9)	2 (0)	14.359 (164)
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	558 (15)	251 (15)	233 (16)	279 (12)	137 (16)	69 (11)	44 (13)	26 (13)	1.597 (111)
Verarbeitendes Gewerbe	17.990 (326)	7.698 (219)	5.468 (236)	4.331 (336)	1.730 (208)	892 (174)	452 (127)	106 (39)	38.667 (1.665)
Baugewerbe	30.238 (178)	11.133 (85)	6.182 (115)	3.025 (79)	795 (38)	264 (28)	59 (11)	9 (2)	51.705 (536)
Handel und Reparatur	52.836 (233)	15.795 (104)	7.348 (85)	4.031 (97)	1.066 (36)	380 (19)	120 (12)	14 (4)	81.590 (590)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11.557 (38)	3.809 (33)	2.536 (19)	1.620 (18)	524 (19)	236 (16)	121 (18)	51 (18)	20.454 (179)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6.821 (27)	692 (19)	317 (8)	307 (7)	191 (9)	127 (11)	73 (24)	18 (3)	8.546 (108)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41.771 (177)	8.787 (95)	4.673 (98)	2.837 (99)	1.047 (70)	453 (37)	179 (29)	32 (8)	59.779 (613)
Erziehung und Unterricht	3.549 (22)	1.547 (23)	1.466 (25)	1.397 (43)	589 (26)	301 (40)	191 (37)	64 (25)	9.104 (241)
Gesundheits- und Sozialwesen	29.962 (120)	5.934 (32)	2.046 (30)	1.705 (43)	807 (51)	448 (46)	259 (62)	127 (36)	41.288 (420)
Übrige Dienstleistungen	33.947 (163)	6.603 (48)	2.839 (38)	1.719 (60)	566 (37)	205 (22)	100 (26)	19 (8)	45.998 (402)
Org. ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	9.177 (51)	2.589 (28)	1.928 (49)	2.086 (92)	909 (72)	501 (97)	321 (94)	141 (73)	17.652 (556)
Nicht zuordenbar	172	7	2	1	0	0	0	0	182
Insgesamt	247.416 (1.386)	67.050 (717)	36.631 (745)	24.646 (931)	8.675 (602)	3.950 (513)	1.944 (462)	609 (229)	390.921 (5.585)

Werte in Klammern: Zahl der verwertbaren Interviews (Querschnittsfälle)

Quelle: Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Auswertung wird in vorliegender Studie in bezug auf die Branchen folgende Verfahrensweise gewählt:

- Die Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung werden getrennt dargestellt.
- Innerhalb der gesamten Dienstleistungen werden die unternehmensnahen Dienstleistungen gesondert ausgewiesen. Diese Dienstleistungen (Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung beweglicher Sachen, übrige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) gelten als Wachstumsmotor und Hoffnungsträger für neue Arbeitsplätze. Die Verflechtung von industrieller Produktion und Dienstleistungen wird in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen.

Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen in drei Untergruppen ausgewiesen. Wie in den vorherigen Panels werden Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten und Beherbergungsgewerbe; Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung; Kultur, Sport und Unterhaltung; andere Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunen, Solarien usw. Auch von den personenbezogenen Dienstleistungen werden neue Arbeitsplätze in Ostdeutschland erwartet.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). Daraus wird jeweils die Inverse der Auswahlwahrscheinlichkeit als Hochrechnungsfaktor für jeden Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Grundgesamtheit

von 390.921 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland am 30.06.2003⁴.

2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe.

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 5.585 Interviews bzw. auf die 4.478 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2: Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des IAB-Betriebspanels Ostdeutschland 2004

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Umsatz 2004	806	18,0
Vorleistungen 2003	727	16,2
Geschäftsvolumen 2003	693	12,4
Struktur des Umsatzes 2003	531	11,9
Lohn/Gehalt 2004	574	10,3
Beschäftigte 2005	503	9,0

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen - Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder - sind folgende Punkte zu beachten:

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

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

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik der BA* keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und

⁴ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Stichprobe nicht enthalten sind.

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

3. Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).

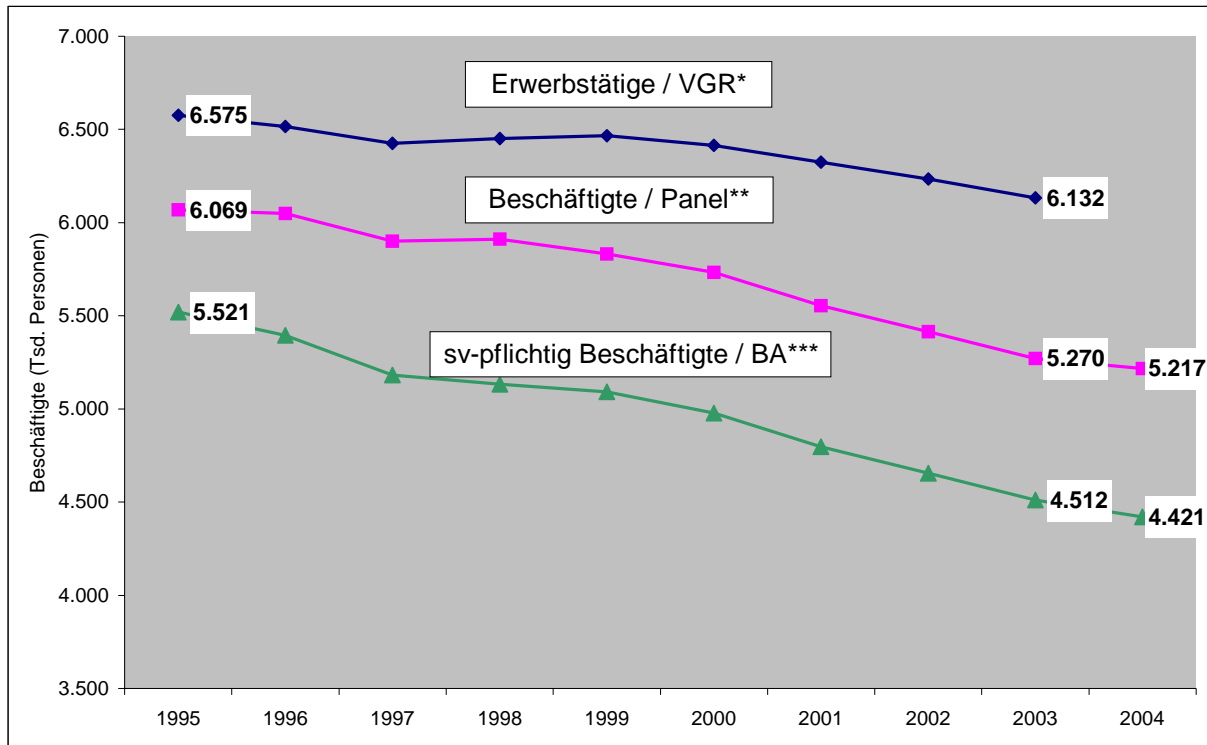
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.

5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Gebiet von Berlin-Ost mit ein.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen in ihrer absoluten Höhe nicht mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar. Die Werte aus dem IAB-Betriebspanel liegen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Be-

schäftigtenstatistik der BA. Dagegen weist die Beschäftigungsentwicklung unabhängig von der Datenquelle in ihrem zeitlichen Verlauf vergleichbare Tendenzen auf (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Ostdeutschland – 1995 bis 2004



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (für Berlin-Ost: eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels), im Jahresdurchschnitt

** Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6., für 2004 vorläufige Angabe

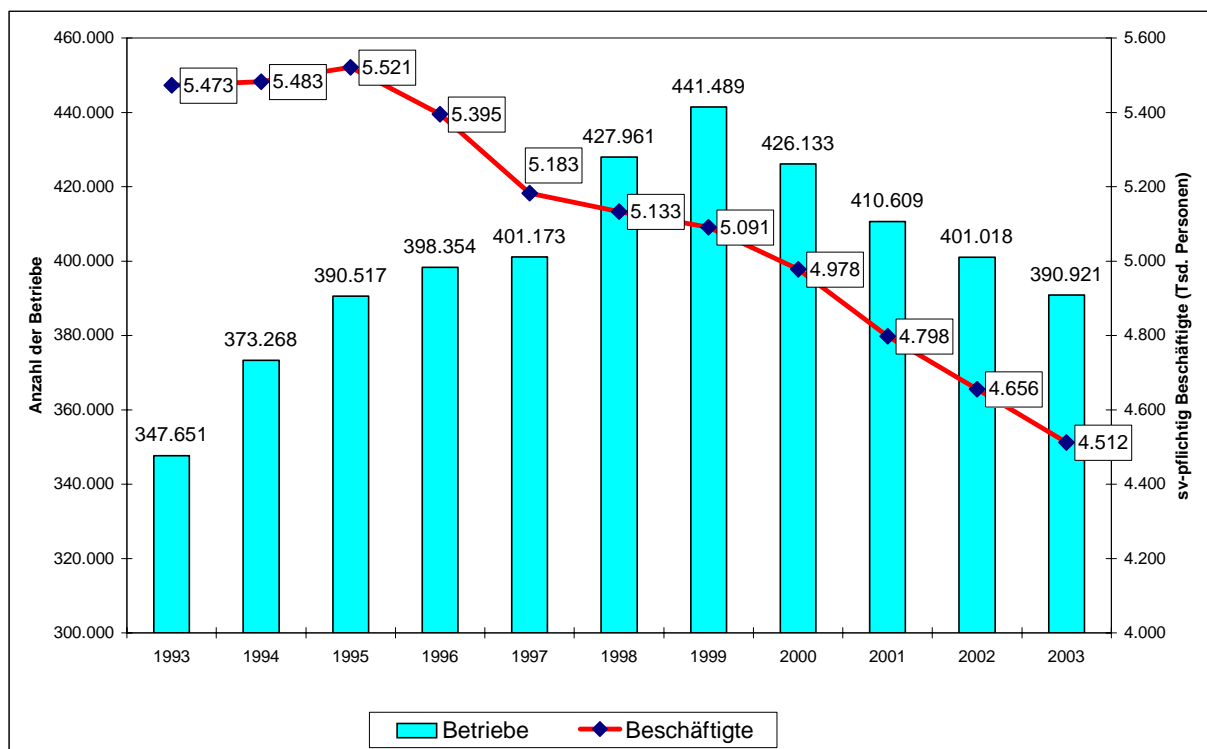
Anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lässt sich nicht nur die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen Verlauf nachvollziehen, sondern auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 2).

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit Mitte der 90er Jahre in Ostdeutschland kontinuierlich gesunken – von 5,5 Millionen im Jahr 1995 auf ca. 4,5 Millionen im Jahr 2003. Auch die Anzahl bestehender Betriebe ist – nachdem 1999 mit über 440.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt nur noch bei knapp 391.000 Unternehmen. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel / Reparatur bei, auf die über 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999

zurückgeführt werden können. Offensichtlich wird der Beschäftigungsabbau nach 1999 verstärkt durch Betriebsschließungen verursacht und weniger durch einen Beschäftigungsabbau in bestehenden Betrieben.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in Ostdeutschland noch nie so niedrig und die Anzahl der Betriebe ist auf den Stand von 1995 zurückgefallen (vgl. ebenfalls Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost) 1993 bis 2003 (Stand: 30. Juni)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2004 statt. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als Null. Mit einem „.“ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „-“ nicht vorhandene Werte.

2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

2.1 Beschäftigungsentwicklung insgesamt 1995 bis 2005

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2004 und zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis 2005 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Ostdeutschland insgesamt eingeschätzt werden.

Beschäftigungsentwicklung bis 2004

Die Beschäftigtenzahl Ostdeutschlands ist zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen IAB-Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2004 (aktuelle neunte Welle) um 850 Tsd. Personen bzw. 14 Prozent gesunken. Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert. In der Konsequenz dessen kam es zu starken Beschäftigungsrückgängen, die sich besonders im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung zeigten und nur zum Teil durch Zuwächse im Dienstleistungssektor kompensiert werden konnten. Andererseits wurden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Ostdeutschland deutlich gekürzt.

Die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen in den vergangenen Jahren in Ostdeutschland ging mit relevanten Veränderungen ihrer Struktur einher. Während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist, steigt insbesondere der Anteil der geringfügig Beschäftigten ständig an. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die 2003 modifizierten Mini-Jobs, die stark in Anspruch genommen werden. Die Anteile bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen Mitte 2004 bei 85 Prozent, bei den nicht sozialversicherungspflichtig bei 8 und bei den geringfügig Beschäftigten bei 7 Prozent.

Auch zwischen Juni 2003 und Juni 2004 war ein Beschäftigtenabbau von 52 Tsd. Personen zu verzeichnen. Insgesamt gab es am 30.6.2004 in Ostdeutschland nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 5.217 Tsd. Beschäftigte (bei einem Frauenanteil von 46 Prozent).

Zusätzlich zu diesen Beschäftigten werden durch das IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte erfasst,

die lt. Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanel nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl liegt somit außerhalb der angegebenen Beschäftigtenzahl von 5.217 Tsd. Personen und umfasste Mitte 2004 knapp 300 Tsd. Personen.

Exkurs zu weiteren Mitarbeitern (Aushilfen, Leiharbeitskräfte u.a.)

Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte gehen keinen „klassischen“ Arbeitsvertrag mit dem Betrieb ein, sondern arbeiten auf Basis von Honorarverträgen, Werk- oder Dienstverträgen, von Vereinbarungen mit einer ausbildenden bzw. umschulenden Einrichtung oder haben einen Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma.

Die Zahl der Betriebe, die derartige Arbeitskräfte beschäftigen, ist nicht unbedeutend. Am 30.6.2004 waren es immerhin 23 Prozent aller Betriebe. Die Zahl dieser Arbeitskräfte mit knapp 300 Tsd. Personen liegt auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr (vgl. Tabelle 3). Relativ klein - aber mit steigender Tendenz - ist nach wie vor die Zahl der Leiharbeitskräfte, die nur einen Anteil von knapp 1 Prozent an allen Beschäftigten haben.

Tabelle 3: Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte in Ost- und Westdeutschland 2004 (Stand: 30.Juni)

	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Aushilfen, Prakti- kanten	freien Mitar- beitern	Leih- arbeits- kräften	Aushilfen, Prakti- kanten	freie Mitar- beiter	Leih- arbeits- kräfte
	Prozent			Tsd. Personen		
Ostdeutschland	20	4	2	167	78	41
Westdeutschland	17	6	3	688	485	272

Beschäftigungsentwicklung 2004 bis 2005

Bei der Ermittlung der künftigen Beschäftigungsentwicklung für 2005 muss berücksichtigt werden, dass das Panel die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigungserwartungen nur in den Betrieben erfasst, die am 30.6.2003 (dem Stichtag der Stichprobenziehung) bereits bestanden haben. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hängt aber von zwei Komponenten ab: zum einen von der Veränderung des Personalbestandes der Betriebe, die Bestandteil des IAB-Betriebspanels sind (Betriebsbestand am 30.6.2003), die daher befragt und deren Ergebnisse hochgerechnet wurden. Zum anderen muss in die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung aber auch die Beschäftigtenzahl der Betriebe einbezogen werden, die erst nach dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung entstanden sind bzw. entstehen werden und die im IAB-Betriebspanel nicht abgebildet werden können. Die

gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung ergibt sich letztendlich aus der Saldierung der Werte beider Gruppen (sowohl bestehender als auch neuer Betriebe). Daher müssen für die zweite Gruppe der Betriebe plausible Annahmen außerhalb der Panelbefragung zugrunde gelegt werden. Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekt der Neugründungen lässt sich grob abschätzen, wenn man die Zahl der Arbeitsplätze, die in den Betriebsneugründungen der letzten Jahre entstanden sind, als Anhaltspunkt verwendet. Hier ist die Unsicherheit der Vorausschätzungen noch größer als bei den Antworten der befragten Betriebe.

Unter Beachtung dieser Annahme muss davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben Ostdeutschlands zwischen Mitte 2004 und Mitte 2005 mit einer weiteren negativen Veränderung des Beschäftigungsniveaus von ca. 30 Tsd. zu rechnen ist. Diese Einschätzung basiert auf einem erwarteten Personalabbau in den Mitte 2004 bestehenden Betrieben (Panelbetriebe) und einem etwas geringeren Personalaufbau in den bis Mitte 2005 neu gegründeten Betrieben.

Tabelle 4 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2005 einschätzen. Die Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass größere Betriebe eher vom Personalabbau ausgehen als die kleineren Betriebe.

Tabelle 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland zwischen 2004 und 2005 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	Insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	6	85	9	100
5 bis 19 Beschäftigte	7	77	16	100
20 bis 99 Beschäftigte	9	73	18	100
100 bis 499 Beschäftigte	11	64	25	100
ab 500 Beschäftigte	10	53	37	100
Ostdeutschland insgesamt	7	80	13	100
Westdeutschland	9	80	11	100

Die im IAB-Betriebspanel prognostizierte weitere Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2005 deckt sich nur zum Teil mit der Einschätzung im Herbstgutachten 2004 der sechs Wirtschaftsforschungsinstitute. Nach die-

sem Gutachten verlangsamt sich der Beschäftigtenrückgang in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) deutlich – insbesondere infolge der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik. Im Laufe von 2005 wird für Ostdeutschland sogar eine leichte Besserung auf dem Arbeitsmarkt erwartet (+20 Tsd. im Jahresdurchschnitt 2005 im Vergleich zu 2004), im Jahresdurchschnitt 2004 ist die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zu 2003 noch um ca. 20 Tsd. gesunken⁵. Diese vom Panel abweichenden Angaben für 2005 beruhen im Wesentlichen darauf, dass in der Prognose der Beschäftigten durch die Wirtschaftsforschungsinstitute die Entwicklung der Ich-AG sowie die erwartete Zahl der Ein-Euro-Jobs berücksichtigt wurden.⁶ Darüber hinaus unterscheiden sich die Prognosezeiträume im Panel (Jahresmitte 2005) und im Herbstgutachten (Jahresdurchschnitt 2005).

Die zögerliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – bei einer für Ostdeutschland prognostizierten Wachstumsrate von ca. 1 Prozent – ergibt sich daraus, dass die Beschäftigungsentwicklung ein „typischer Nachläufer“ der Konjunktur ist.

2.2 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Ostdeutschland im Jahre 2004 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 37 Prozent der Beschäftigten, das Verarbeitende Gewerbe (16 Prozent) sowie der Bereich Handel / Reparatur (14 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden immer noch das hohe Gewicht des Baugewerbes, aber auch die höheren Anteile in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und andererseits der relativ geringe Anteil des Verarbeitenden Gewerbes und auch des Bereiches Handel / Reparatur deutlich. Insgesamt schreitet die Angleichung an die westdeutsche Struktur aber ständig fort (vgl. Tabelle 5).

⁵ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2004, *Wirtschaft im Wandel* Nr. 13/2004, S. 378 ff., Tabelle 3.7.

⁶ Die Wirksamkeit dieser neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente kann sich in den Panelergebnissen von 2004 (noch) nicht widerspiegeln. Ich-AG werden im Panel generell nicht erfasst, da sie keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Ein-Euro-Jobs spielten zum Befragungszeitpunkt des Panels (30.6.2004) nur eine geringe Rolle.

Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Betriebe		Beschäftigte			
	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland	Anzahl Ostdeutschland	Anzahl je Betrieb Ostdeutschland	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland
	Prozent		Tsd. Personen	Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	4	3	147	10	3	1
Bergbau / Energie / Wasser	0	0	72	46	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	11	837	22	16	24
Baugewerbe	13	10	478	9	9	5
Handel und Reparatur	21	22	721	9	14	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	5	318	16	6	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	3	95	11	2	4
Dienstleistungen	40	42	1.935	12	37	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	17	661	11	13	13
Erziehung und Unterricht	2	3	322	39	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	572	14	11	11
Übrige Dienstleistungen	12	12	380	8	7	7
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	2	103	12	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	2	510	67	10	7
Insgesamt	100	100	5.217	13	100	100

Bei einem Beschäftigungsabbau zwischen Mitte 2003 und Mitte 2004 in Ostdeutschland von 52 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen eine äußerst differenzierte Entwicklung. Positiv ist vor allem die Entwicklung in den unternehmensnahen Dienstleistungen zu beurteilen, die z. T. auf Ausgründungen aus dem Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen ist.

- Wie bereits in den Vorjahren setzt sich der Stabilisierungsprozess im Verarbeitenden Gewerbe fort. Die relativ konstanten Beschäftigtenzahlen der vergangenen Jahre setzen sich auch im Jahr 2004 fort. Hervorzuheben ist die positive Entwicklung in den unternehmensnahen Dienstleistungen.
- Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält demgegenüber an; ein Ende der Talfahrt ist – auch nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute⁷ - immer noch nicht abzusehen.
- Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel. Vor allem die unternehmensnahen Dienstleistungen konnten

⁷ Ebenda, S. 374 f.

ihre Beschäftigtenzahl deutlich erhöhen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen (im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung, umfangreichen Pflegedienstleistungen und sozialer Betreuung) gab es leichte Zuwächse. Demgegenüber mussten die übrigen Dienstleistungen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, dem Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in das Bildungswesen) Verluste hinnehmen.

- Die negative Beschäftigungsentwicklung in der öffentlichen Verwaltung ist vor allem durch den Personalabbau infolge der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden.
- Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel / Reparatur ist überwiegend auf die schwache Kaufkraft der Konsumenten zurückzuführen.
- Alle anderen Branchen (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe) verzeichnen ebenfalls Beschäftigtenrückgänge, wobei diese Entwicklungen vorsichtig zu interpretieren sind, da die Fallzahlen für diese Branchen relativ niedrig ausfallen.

2.3 Betriebsgrößenklassen

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in den neuen Bundesländern eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe als in den alten. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Ostdeutschland 50 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 43 Prozent. Genau umgekehrt verhält es sich in der Betriebsgrößenklasse zwischen 5 und 19 Beschäftigten.

Bei der Verteilung der Beschäftigten ist der Anteil von Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich höher und liegt dort mit 21 Prozent um 8 Prozentpunkte über dem in Ostdeutschland. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Ostdeutschlands lag Mitte 2004 bei 13 Personen⁸ (in Westdeutschland aber bei 17 Personen) (vgl. Tabelle 6).

⁸ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h. dass bei-

Tabelle 6: Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

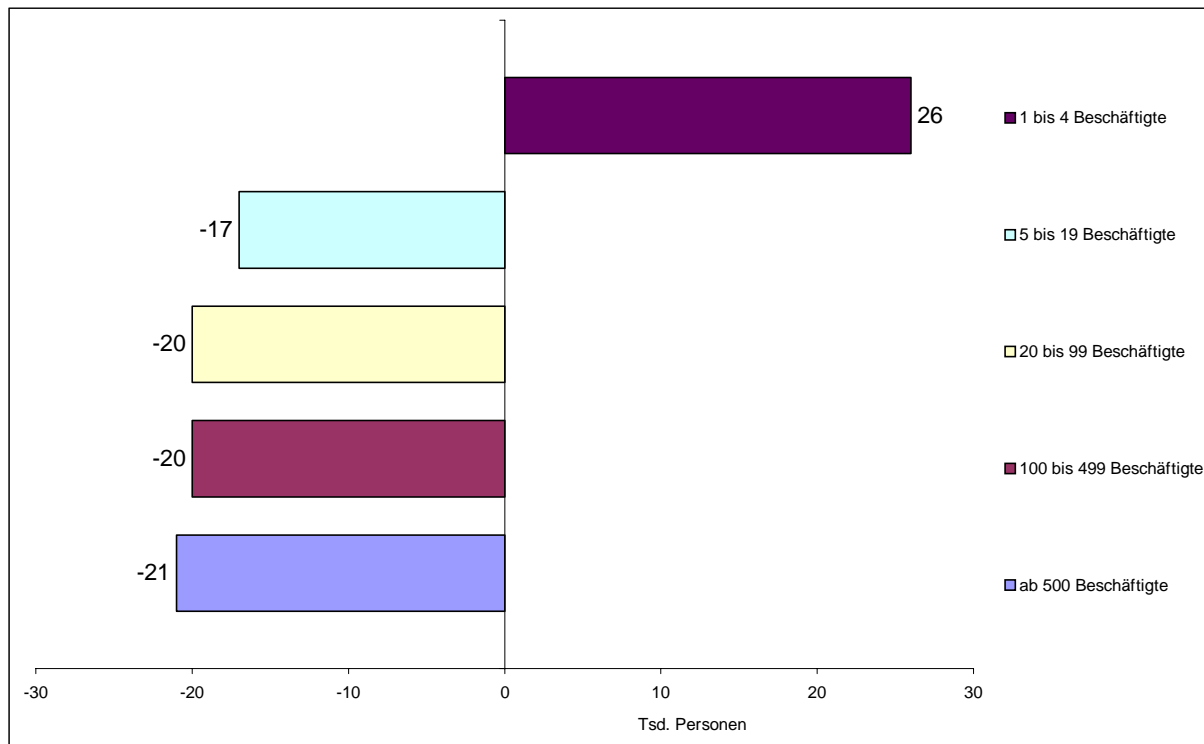
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Betriebe		Beschäftigte			
	Verteilung Ostdeutsch- land	Verteilung West- deutsch- land	Anzahl Ostdeutsch- land	Anzahl je Betrieb Ostdeutsch- land	Verteilung Ostdeutsch- land	Verteilung West- deutschland
	Prozent		Tsd. Personen	Personen	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	50	43	526	3	10	7
5 bis 19 Beschäftigte	38	44	1.258	9	24	23
20 bis 99 Beschäftigte	10	11	1.516	40	29	25
100 bis 499 Beschäftigte	2	2	1.262	194	24	24
ab 500 Beschäftigte	0	0	655	934	13	21
Insgesamt	100	100	5.217	13	100	100

Bei der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2003 und 2004 in Ostdeutschland gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen Beschäftigungszugang (+26 Tsd.) charakterisiert. Sie sind auch der Hoffnungsträger für einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben (ab 20 Beschäftigte) bestätigt sich auch für Ostdeutschland (-61 Tsd.) (vgl. Abbildung 3)⁹.

spielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

⁹ Diese Panelergebnisse decken sich mit den Aussagen des KfW-Mittelstandspanels 2004 zur Beschäftigungsentwicklung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (eine Befragung von ca. 10.700 kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland 2004). Vgl. KfW Mittelstandspanel 2004, KfW Bankengruppe (Hrsg.), Frankfurt am Main, November 2004, S. 44

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 2003 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Tsd. Personen)



2.4 Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnisse

Die ostdeutsche Betriebslandschaft ist keine in sich gewachsene Größe. Sie ist infolge des nach der Wende einsetzenden Transformationsprozesses, der formaljuristisch im Wesentlichen bereits nach ca. 5 Jahren abgeschlossen war, stärker und vor allem anders differenziert als in Westdeutschland. Dies schlägt sich nicht nur in anderen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen nieder, sondern auch in unterschiedlichen **Betriebsbiografien**.

Betriebsspezifische Charakteristika zeigen sich nicht nur bei Groß- und Kleinunternehmen, sondern insbesondere auch bei etablierten Altbetrieben und Neugründungen. Diese Unterschiede sind schwerpunktmäßig auf ein völlig unterschiedliches Verhalten am Markt, auf eine differenzierte Innovationsstrategie, den Zugang zu bestehenden Netzen, auf verschiedene Muster der Personalrekrutierung, auf eine unterschiedliche Alters- und Qualifikationsstruktur usw. zurückzuführen. Aufschlüsse über die Personalentwicklung und daraus resultierende Verhaltens- und Anpassungspotenziale lassen sich gerade in den neuen Bundesländern nur durch ganz spezifische unternehmenstypische Untersuchungen gewinnen. Viele Anzei-

chen sprechen dafür, dass die Betriebsbiografie sogar eine ausschlaggebende Determinante für die Personalentwicklung ist.

In einer groben Unterteilung kann man nach den bereits vor 1990 bestehenden Altbetrieben und den nach der Wende erfolgten Neugründungen differenzieren.

Zu den Altbetrieben¹⁰ gehören die ehemaligen Treuhandbetriebe¹¹, die ehemaligen Genossenschaften und die Privatbetriebe, die bereits vor 1990 privat geführt wurden. Zu den Neugründungen nach 1990 zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des in der DDR vernachlässigten Dienstleistungsgewerbes, aber auch die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen.

Die Beschäftigten in neu gegründeten Betrieben konzentrieren sich sehr stark auf solche, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erwartungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit abnehmenden Wachstumsraten. Das jährliche Gründungsgeschehen ist aber wesentlich dynamischer, als es die Bestandsveränderungen zum Ausdruck bringen, da der moderate Nettozuwachs an Selbstständigen mit einer erheblichen Umwälzung im Bestand einhergeht. Trotzdem ist festzustellen, dass seit 1999 die Zahl der Betriebe insgesamt in Ostdeutschland rückläufig ist (vgl. Abbildung 2).

Wenn auch die Zahl der ostdeutschen Betriebsgründungen in der Vergangenheit rückläufig war, ist doch der Umfang der jährlichen Betriebsneugründungen immer noch beachtlich, was sicher auch mit der entsprechenden Förderpolitik der neuen Bundesländern, des Bundes und der EU zu-

¹⁰ Neben den hier genannten Unternehmenstypen gibt es darüber hinaus reprivatisierte und kommunalisierte ehemalige VEB, die nicht unter Treuhandverwaltung standen, sowie ehemalige staatliche Einrichtungen, wie z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungseinrichtungen.

¹¹ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im Mai 2003 im Auftrag der BvS, In: „Schnell privatisieren, entschlossen sanieren, behutsam stilllegen.“ Ein Rückblick auf 13 Jahre Arbeit der Treuhandanstalt und der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Berlin, 2003, S. 303-330.

sammenhängt. 2003 erfolgte erstmals seit 4 Jahren sogar ein deutlicher Zuwachs an Unternehmensgründungen (nicht zuletzt infolge einer veränderten Arbeitsmarktpolitik)¹². Die Vielzahl der Gründungen und ihre bemerkenswerten Überlebens- und Wachstumsraten haben zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt. Inzwischen ist der grundlegende Neuaufbau der Betriebslandschaft in Ostdeutschland abgeschlossen. Die wirtschaftliche Umstrukturierung wird daher in Zukunft sowohl von der Wachstumsstärke der bestehenden Jungunternehmen als auch von der Dynamik des weiteren Gründungsgeschehens abhängen. Daher ist es in Bezug auf die Förderphilosophie von Bund und Ländern sinnvoll, sowohl neue Existenzgründungen zu fördern als auch bereits bestehende Betriebe des „Altbestandes“ bei Lösungen des Nachfolgeproblems zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es aber auch, die vollzogenen Existenzgründungen zumindest in den ersten Jahren zu begleiten. Dabei sollte die Eigenkapitalschwäche der Neugründungen stärker beachtet werden, die häufig zu Liquiditätsengpässen infolge schlechter Zahlungsmoral der Auftraggeber führt.

Aber auch dem Gründungsgeschehen werden neue Impulse verliehen. Mit den Hartz-Gesetzen ist eine Gründungsinitiative unter Arbeitslosen gestartet worden. Hierbei geht es insbesondere darum, den großen Bedarf an kostengünstigen Dienstleistungen zu befriedigen. Die Aufnahme einer Tätigkeit in Form der Ich-AG wird durch eine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung begleitet. Für die Ich-AG wie auch für andere Kleinstunternehmen gelten steuerliche Vereinfachungen. Im Juni 2004 gab es deutschlandweit über 142 Tsd. Ich-AGs, darunter knapp 44 Tsd. in Ostdeutschland. Eine endgültige Beurteilung zur Bedeutung und vor allem Nachhaltigkeit der Ich-AGs kann erst nach Ablauf der dreijährigen Förderperiode gezogen werden.¹³ Darüber hinaus können Arbeitslose nach wie vor Überbrückungsgeld für den Weg in die Selbstständigkeit erhalten, wo-

¹² Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2004, S. 171.

¹³ Eine Zwischenbilanz des IAB Nürnberg belegt, dass etwa jeder fünfte Empfänger von Existenzgründungszuschüssen bis Ende 2004 aus der Förderung ausschied. Über die Hälfte dieser Abbrecher wurde arbeitslos, ca. 40 Prozent nahmen eine Erwerbstätigkeit auf. Vgl. Frank Wießner: Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite, in IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 2 / 14.2.2005.

bei deren Umfang mit ca. 21 Tsd. in Ostdeutschland (Stand: Juni 2004) deutlich niedriger war.¹⁴

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Ostdeutschland auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen **Eigentumsverhältnissen** entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben ergab sich – auch politisch gewollt – eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den ostdeutschen Betrieben. Tabelle 7 zeigt die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in den neuen Bundesländern nach den Eigentumsverhältnissen.

51 Prozent der Beschäftigten Ostdeutschlands sind in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 18 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum¹⁵. Da aber nur 9 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt, gleiches gilt für Betriebe in ausländischem Besitz. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 9 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum jeweils 26 Beschäftigte).

Mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Privatisierungszeitpunkt der Treuhandbetriebe gehört der Kreis der vollständig privatisierten Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer im ostdeutschen Vergleich günstigeren Betriebsgröße, dem Engagement der hier stark vertretenen westdeutschen und ausländischen Eigentümer und dem Modernisierungsschub der Vorjahre zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern¹⁶.

¹⁴ Vgl. Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Juni 2004, Bundesagentur für Arbeit, Tabelle: Wichtige arbeitsmarkt-politische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit.

Bis Januar 2005 stieg deutschlandweit die Zahl der Ich-AGs auf knapp 240 Tsd., darunter in Ostdeutschland ca. 84 Tsd. Überbrückungsgeld erhielten in Ostdeutschland 25 Tsd. Personen (Stand: Januar 2005). Vgl. Arbeitsagentur für Arbeit, Tabelle: Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit.

¹⁵ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

¹⁶ Vgl. auch J. Wahse: Das gegenwärtige Beschäftigungs- und Wirtschaftspotenzial privatisierter ehemaliger Treuhandunternehmen, ... a. a. O., S. 306-308, 318, 329.

Tabelle 7: Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte		
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	79	2.669	9	51
Westdeutsches Eigentum	9	938	26	18
Ausländisches Eigentum	2	201	26	4
Öffentliches Eigentum	4	886	66	17
Sonstiges bzw. nicht bekannt	6	523	22	10
Insgesamt	100	5.217	13	100

2.5 Tätigkeitsgruppen (Qualifikation)

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu. 14 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) waren 2004 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern (11 Prozent un- und angelernte Arbeiter, 3 Prozent Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten). 35 Prozent der Erwerbstätigen waren als Facharbeiter beschäftigt, 43 Prozent waren Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten (dabei 28 Prozent mit abgeschlossener Lehre und 15 Prozent mit abgeschlossenem Hochschulstudium) und 8 Prozent tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und Facharbeitern, die insbesondere auf die in der DDR dominierende Praxis in der beruflichen Ausbildung zurückzuführen sind¹⁷. Der Facharbeiteranteil liegt in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben, entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung. Unter den Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten besitzt in den neuen Bundeslän-

¹⁷ In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausbildung erforderten, Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

dem jeder dritte einen Hochschulabschluss, in den alten Bundesländern nur jeder fünfte.

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stellt einen wichtigen Vorzug der neuen Bundesländer dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial – einschließlich auspendelnder Fachkräfte – an Bedeutung.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Ost- und Westdeutschland über 9 Panelwellen hinweg signalisiert in den neuen Bundesländern einerseits einen steigenden Anteil bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhabern / Vorständen / Geschäftsführern sowie andererseits leicht sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten und auch bei den Facharbeitern (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss	Tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	9	65	1	7	5	13	100
Bergbau / Energie / Wasser	3	47	2	25	22	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	13	55	1	14	11	5	100
Baugewerbe	7	65	1	10	5	13	100
Handel und Reparatur	11	36	5	32	5	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	57	2	18	4	7	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	2	5	68	16	8	100
Dienstleistungen	13	21	4	31	23	8	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	21	3	27	23	10	100
Erziehung und Unterricht	5	12	2	26	55	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	10	16	6	45	16	7	100
Übrige Dienstleistungen	18	34	6	20	9	12	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16	21	7	32	22	3	100
Öffentliche Verwaltung	5	16	3	52	24	0	100
Ostdeutschland insgesamt 2004	11	35	3	28	15	8	100
2003	11	35	4	29	14	7	100
2002	11	37	5		39	8	100
1996	14	38	7		36	5	100
Westdeutschland 2004	20	19	6	38	10	7	100

Tabelle 8 zeigt auch, welchen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Ostdeutschlands haben:

- Nicht überraschend ist der hohe Anteil von un- und angelernten Arbeitern in den übrigen Dienstleistungen (18 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei / Reinigung zurückzuführen ist. Dagegen verwundert der hohe Anteil in den unternehmensnahen Dienstleistungen (16 Prozent), die eigentlich durch anspruchsvolle Arbeitsaufgaben charakterisiert sind.
- Facharbeiter dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 60 Prozent im Produzierenden Gewerbe, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung.
- Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 84 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht (81 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (76 Prozent) konzentriert. Überproportional hoch ist der Anteil der Hochschulabsolventen im Bereich Erziehung und Unterricht mit 55 Prozent. Auch die öffentliche Verwaltung beschäftigt mit 24 Prozent viele Hochschulabsolventen, wogegen das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel und Reparatur, die Land- und Forstwirtschaft sowie die übrigen Dienstleistungen nur einstellige Werte aufweisen.

Es ist auch zu erkennen, dass forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des Verarbeitenden Gewerbes einen deutlich höheren Anteil an Hochschulabsolventen haben als nicht FuE-intensive. Gleiches gilt für die exportintensiven Branchen.

- Tätige Inhaber sind in besonderem Maße im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft (jeweils 13 Prozent), den übrigen Dienstleistungen (12 Prozent), im Bereich Handel / Reparatur (11 Prozent) sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (10 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

3 Betriebliche Ausbildung

Exkurs zur Ausbildung

Der Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland leidet - wie in Deutschland insgesamt - unter der Konjunkturschwäche der Wirtschaft und der insgesamt schlechten Arbeitsmarktsituation. Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in den neuen Bundesländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft eine Lücke, die sich im Vorjahresvergleich sogar wieder vergrößerte. Diese Entwicklung gibt Anlass zur Sorge und bildet eine große Herausforderung für die Bundesregierung, die Länder und die Sozialpartner. Mit dem Ausbildungspakt 2004 haben sich Bundesregierung, Länder und Wirtschaftsverbände verpflichtet, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Im jeweiligen Jahresdurchschnitt sollen für eine Dauer von 3 Jahren 30 Tsd. neue Ausbildungsplätze eingeworben werden.¹⁸

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und der Agenturen für Arbeit richten sich sowohl an bereits ausbildende Betriebe, als auch direkt an nicht ausbildende Betriebe, indem sowohl durch Appelle als auch durch zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird. Auch Unternehmen, die gegenwärtig noch keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Die Aktivitäten zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sind vielfältig:

- Ein besonders effektives Mittel, gerade kleineren Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, ist die Verbundausbildung, die in Ostdeutschland von den Betrieben in hohem Maße genutzt wird.
- Im Rahmen der Ausbildungs Offensive 2003 haben Bundesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften beschlossen, weitere Ausbildungshemmnisse abzubauen und die Anzahl der ausbildenden Betriebe zu erhöhen. So wurde die Ausbilder-Eignungsverordnung im Mai 2003 für 5 Jahre ausgesetzt, d. h. die Betriebe brauchen für die Ausbilder keine formale Kammerprüfung mehr.

¹⁸ Die Wirkungen des Ausbildungspaktes 2004 können in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels aufgrund des frühen Befragungszeitpunkt (30.06.2004) kaum Widerspiegelung finden. Bundesregierung und Wirtschaft ziehen Ende 2004 eine insgesamt positive Bilanz (vgl. www.bundesregierung.de), während die Gewerkschaften darauf hinweisen, dass die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze rückläufig ist und eine Versorgung von Jugendlichen in Einstiegspraktika bzw. berufsvorbereitenden Maßnahmen nicht mit Ausbildung gleichgesetzt werden darf (vgl. www.dgb.de).

- Auf der Ebene von Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Agenturen für Arbeit und kommunalen Spitzenverbänden gibt es zahlreiche regionale Vereinbarungen und Aktivitäten zu einem gemeinsam getragenen „Ausbildungskonsens“.

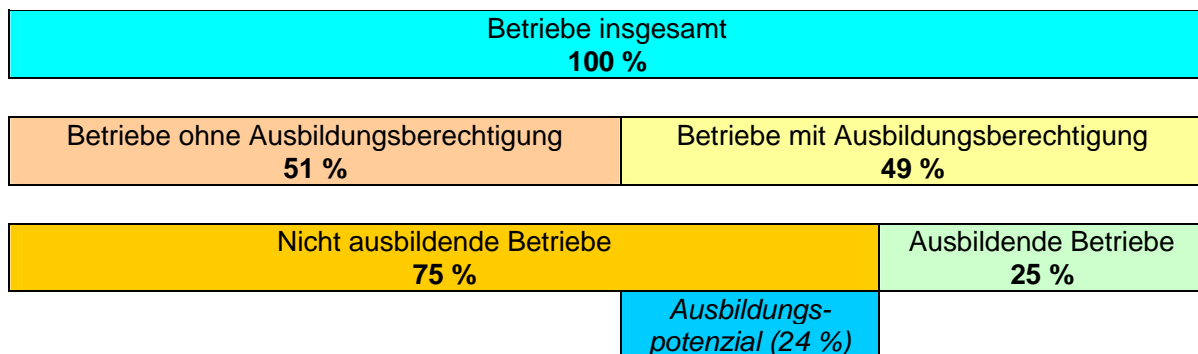
3.1 Ausbildungsbeteiligung

Jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Ostdeutschland Mitte 2004 bei 25 zu 75 Prozent (im produzierenden Gewerbe bei 35 zu 65 Prozent). Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Wenn in drei von vier ostdeutschen Betrieben nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass die Hälfte aller Betriebe (51 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 24 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 4).

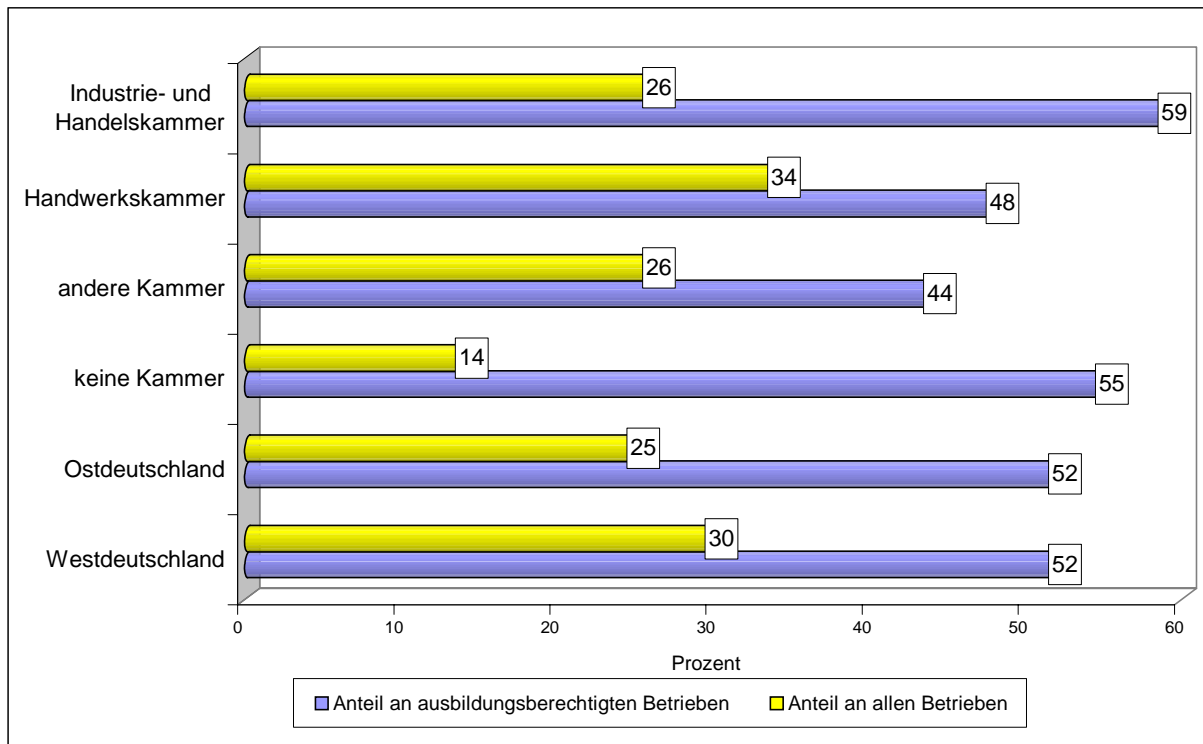
Abbildung 4: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ostdeutschland 2004



Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 24 Prozent ein Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings erschweren die gegenwärtigen Rahmenbedingungen – Beschäftigungsabbau, geringes Wachstum – die Erschließung dieses Potenzials. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Die Werte für den Anteil der ausbildenden Betriebe sowohl an allen Betrieben als auch an den ausbildungsberechtigten Betrieben sind zwischen den einzelnen Kammerbereichen unterschiedlich (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsbe-
rechtigung und an allen Betrieben nach Kammerbereichen in
Ostdeutschland 2004**



Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zumessen (vgl. Tabelle 9). Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung seit Jahren überdurchschnittlich hoch. 44 Prozent der Betriebe dieser Branche bildeten Mitte 2004 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt nur noch bei 28 Prozent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, wo noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden.

Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe - von 11 Prozent in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 75 Prozent in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern und sogar auf über 90 Prozent in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (vgl. Tabelle 10). Der geringe Anteil in kleineren Unternehmen ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen haben 64 Prozent der Kleinstfirmen keine Ausbildungsbe-
rechtigung, zum anderen legen gerade kleine Betriebe auch „Ausbildungspausen“ ein. Der relativ geringe Eigenbedarf dieser Betriebe sowie die betrieblichen Anforderungen, die eine

Ausbildung mit sich bringt, führen offensichtlich dazu, dass Kleinbetriebe Ausbildungsleistungen nur diskontinuierlich anbieten. Insgesamt wird in Ostdeutschland von den kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten mehr als die Hälfte der Ausbildungsleistungen (53 Prozent) erbracht, in den alten Bundesländern sind es sogar 59 Prozent.

Tabelle 9: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	25	20	55
Bergbau / Energie / Wasser	34	21	45
Verarbeitendes Gewerbe	44	24	32
Baugewerbe	28	37	35
Handel und Reparatur	28	27	45
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13	22	65
Kredit- und Versicherungsgewerbe	16	12	72
Dienstleistungen	21	20	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	20	58
Erziehung und Unterricht	21	14	65
Gesundheits- und Sozialwesen	20	30	50
Übrige Dienstleistungen	23	14	64
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	6	91
Öffentliche Verwaltung	26	11	63
Ostdeutschland insgesamt	25	24	51
Westdeutschland	30	28	42

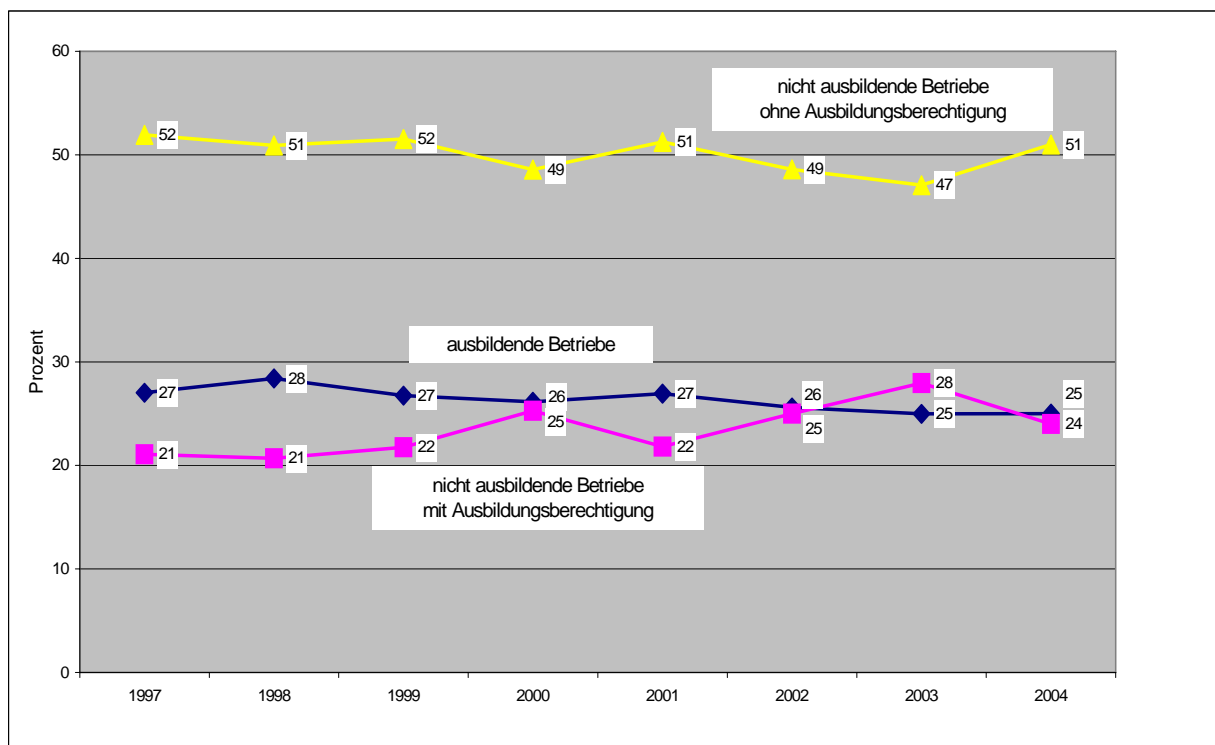
Tabelle 10: Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	11	26	64
5 bis 19 Beschäftigte	33	25	42
20 bis 99 Beschäftigte	60	12	28
ab 100 Beschäftigte	75	9	16
Insgesamt	25	24	51

Während der Anteil der ausbildenden Betriebe in den letzten Jahren relativ konstant bei ca. 25 Prozent lag, ist - trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess - der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in der Tendenz bis zum Vorjahr auf 28 Prozent gestiegen. Erfreulicherwei-

se – auch im Zusammenhang mit dem Ausbildungspakt von Bundesregierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften – wurde diese Tendenz im letzten Jahr durchbrochen, der Anteil liegt nur noch bei 24 Prozent (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung des Anteils ausbildender Betriebe, nichtausbildender Betriebe mit und ohne Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben in Ostdeutschland von 1997 bis 2004 (Stand: jeweils 30.6.)



In Westdeutschland verfügen prozentual mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in den neuen Bundesländern (58 gegenüber 49 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in West und Ost (30 gegenüber 25 Prozent).

Gründe für die Nichtbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung

Wenn seit Jahren nur jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb in Ostdeutschland ausbildet, ist nach den Gründen für diese mangelhafte Ausbildungsbeteiligung zu fragen. Die aktuelle Befragungswelle des IAB-Betriebspanels liefert – differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen – folgende Ergebnisse. Mehr als jeder zweite Betrieb (55 Prozent) gibt fehlende Möglichkeiten einer Übernahme der Auszubil-

denden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis des Betriebes als Grund für eine Nichtausbildung an. Diese Argumentation wird nur schwer auszuräumen sein, wogegen die Angaben von 46 Prozent der Betriebe, die wegen zu hohem Aufwand bzw. finanzieller Kosten¹⁹ nicht ausbilden, trotz umfangreicher Fördermaßnahmen hinterfragt werden sollten. Dieses Kostenargument tritt besonders stark in den kleinen Betrieben auf. Alle anderen Argumente haben nur ein geringes Gewicht, was bedeutet, dass die Eignung der Bewerber (6 Prozent) grundsätzlich kaum bemängelt wird (vgl. Tabelle 11). Die Ergebnisse einer vergleichbaren Frage aus dem Panel 2000 waren ähnlich²⁰.

Im Hinblick auf die Kosten einer Ausbildung wurde im Rahmen einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ermittelt, dass durchschnittlich die Hälfte der betrieblichen Gesamtkosten der Berufsausbildung auf die Personalkosten der Auszubildenden – Ausbildungsvergütung einschließlich gesetzlicher, tariflicher und freiwilliger Sozialleistungen – entfallen. Die Ausbildungsvergütungen sind damit für Ausbildungsbetriebe einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung.²¹

¹⁹ Das BIBB hat ein neues Forschungsprojekt gestartet, das sich mit dem Problem der Konjunkturabhängigkeit der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auseinandersetzt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auch bei schlechter wirtschaftlicher Lage und damit bei verringertem Fachkräftebedarf gesichert werden kann (vgl. Krekel, E.M./Troltsch, K./Ulrich, J.G.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. BIBB startet neues Forschungsprojekt, in: Jugendliche in Ausbildung bringen, BWP-Sonderausgabe 2003, H. 20155, S. 13-16.

²⁰ Vgl. Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, in: IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr.8 / 14.8.2001, S. 69

²¹ Vgl. Beicht, U./Walden, G.: Wirtschaftliche Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002, S. 38 ff. Den gesetzlichen Rahmen für die Bestimmung der konkreten Höhe der Ausbildungsvergütung bildet das Berufsausbildungsgesetz (BBiG). Entsprechend den Regelungen des BBiG müssen Ausbildungsbetriebe ihren Auszubildenden eine „angemessene Vergütung“ zahlen (vgl. § 10 Abs. 1 BBiG). Die Frage, wie hoch die im BBiG geforderte angemessene Ausbildungsvergütung zu sein hat, hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil beantwortet (BAG - 5 AZR 690/97). Danach gilt eine Vergütung als noch angemessen, wenn sie branchenübliche Sätze um nicht mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Tabelle 11: Gründe für die Nichtbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung (Stand: 30.6.2004) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, Mehrfachnennungen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	A	B	C	D	E	F
Land- und Forstwirtschaft	4	29	67	2	1	14
Bergbau / Energie / Wasser	44	65	44	11	13	0
Verarbeitendes Gewerbe	8	52	52	17	6	8
Baugewerbe	8	56	55	14	20	4
Handel und Reparatur	10	57	42	17	12	9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	35	53	64	8	9	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	42	39	22	1	52	17
Dienstleistungen	9	57	39	14	14	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	45	45	18	16	3
Erziehung und Unterricht	9	42	28	11	3	0
Gesundheits- und Sozialwesen	8	72	30	12	12	5
Übrige Dienstleistungen	10	52	46	13	16	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	41	38	23	38	0
Öffentliche Verwaltung	5	51	31	17	15	0
1 bis 4 Beschäftigte	11	55	50	15	10	6
5 bis 19 Beschäftigte	10	55	42	14	18	5
20 bis 99 Beschäftigte	9	44	36	16	17	4
ab 100 Beschäftigte	10	59	48	10	16	4
Ostdeutschland insgesamt	10	55	46	14	14	6
Westdeutschland	12	35	42	13	13	9

- A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermitteln.
 B Wir können die Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen.
 C Die eigene Ausbildung ist zu aufwendig / zu teuer.
 D Unsere betrieblichen Anforderungen erfordern keine eigene Ausbildung.
 E Wir decken unseren Bedarf eher durch Anwerbung von Fachkräften
 F Wir würden gerne ausbilden, finden aber keine geeigneten Bewerber.

Bei einer Gegenüberstellung der Kosten mit dem erzielbaren Nutzen zeigt sich allerdings, dass Ausbildung nicht nur Kosten verursacht, sondern auch einen Nutzen für die Betriebe erbringt, wie in einer weiteren Studie des BIBB herausgestellt wird. Allerdings gibt es je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb erhebliche Unterschiede. So erzielt ein Teil der Betriebe bereits aus der Ausbildung selbst, und zwar aus der produktiven Arbeitsleistung der Auszubildenden finanzielle Vorteile. Dies betrifft tendenziell eher kleinere Betriebe, da deren Ausbildungsschwerpunkte häufig bei Berufen mit geringeren Kosten liegen (z. B. Bäcker/-in, Friseurin/-in) und sie bereits während der Ausbildung einen Gewinn erzielen können – unabhängig von einer späteren Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Der andere Teil der ausbildenden Betriebe erzielt

demgegenüber erst in langfristiger Hinsicht einen Nutzen. Während der Ausbildung übersteigen die Ausbildungskosten deutlich den betrieblichen Nutzen der Ausbildung. Dies betrifft in der Tendenz vor allem Großbetriebe, die überdurchschnittlich häufig in kostenintensiven Berufen ausbilden (z. B. Mechatroniker). Die Ausbildungsinvestitionen rentieren sich in diesen Fällen erst bei einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb, also erst lange nach Abschluss der Ausbildung.²²

Von Berufsbildungsexperten wird letztlich darauf verwiesen, dass die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses in der Regel trotz der anfallenden Ausbildungskosten erheblich günstiger sei als die Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt. So entstehen bei eigener Ausbildung keine Kosten der externen Personalgewinnung sowie auch keine Kosten für die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter. Diese Vorteile sind natürlich nur dann bedeutsam, wenn überhaupt ein Bedarf an Fachkräften existiert.

Nur 7 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen

In der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde erstmals auf repräsentativer Basis untersucht, wie hoch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in den Betrieben tatsächlich ist.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels waren 7 Prozent der von den Betrieben für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt. Damit kommen auf 121 Tsd. besetzte Ausbildungsplätze 10 Tsd. nicht besetzte Ausbildungsplätze, was einem Verhältnis von 12 zu 1 entspricht. Die Befunde machen deutlich, dass zwar ein Teil der vorhandenen Lehrstellen noch nicht besetzt war, dass aber andererseits friktionsbedingt und auch aufgrund von Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage dieses Potenzial kaum auf Null reduzierbar ist.

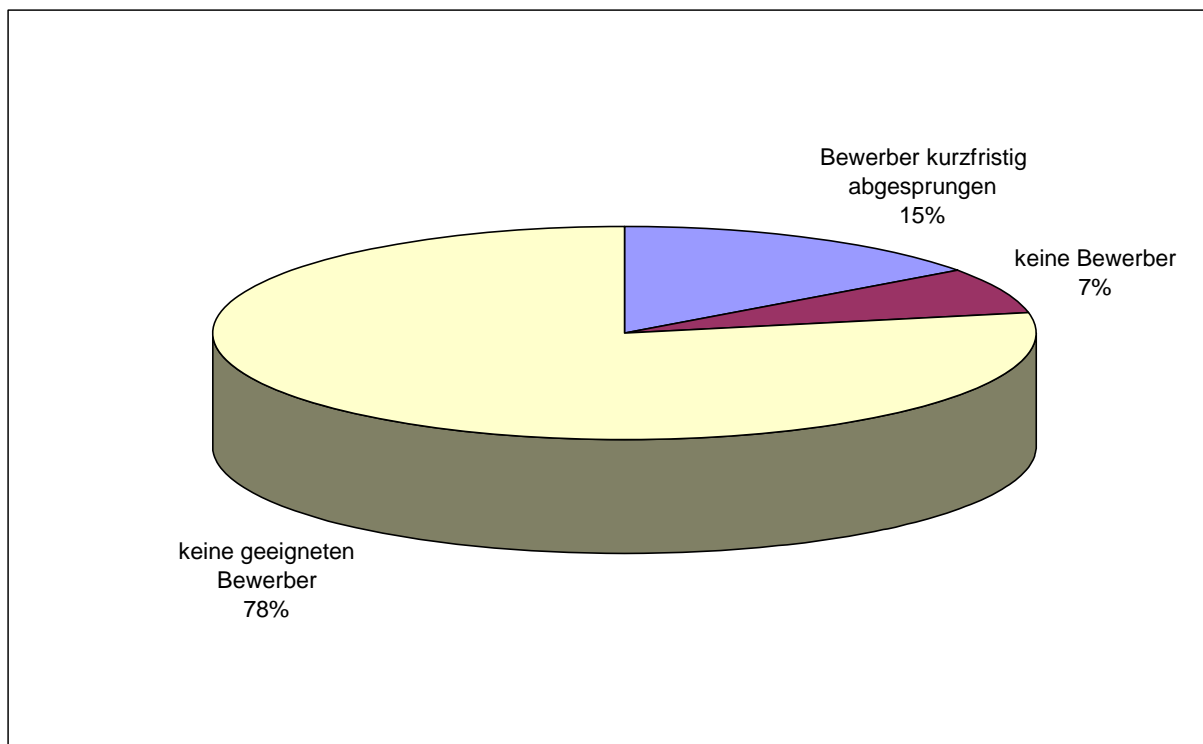
Wie die Differenzierung der Befunde nach Wirtschaftszweigen zeigt, ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze in der Land- und Forstwirtschaft, den übrigen Dienstleistungen, im Bereich Handel / Reparatur, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Erziehung / Unterricht am größten.

²² Vgl. Beicht, U./Walden, G./Herget, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld, 2003.

Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen – keine geeigneten Bewerber

Vier von fünf der freien Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden, weil aus Sicht der Arbeitgeber keine bzw. nicht genügend geeignete Bewerber vorhanden waren. In rund 7 Prozent der Fälle gab es keine Bewerber – trotz der momentan ungünstigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt. 15 Prozent der freien Ausbildungsplätze waren zum Befragungszeitpunkt unbesetzt, weil die vorgesehenen Bewerber ihre Bewerbung rückgängig machten und in der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Lehrjahres kein entsprechender Ersatz gefunden werden konnte (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2003/2004 in Ostdeutschland



Zwar kann das IAB-Betriebspanel zu den konkreten, von einem Mangel an Bewerbern betroffenen Ausbildungsberufen keine direkten Aussagen treffen, da entsprechende Fragen den Umfang des Fragebogens unzulässig überschritten hätten. Die Entwicklung der Zahl der Bewerber und Ausbildungsstellen der letzten Jahre zeigt jedoch, dass es in einigen Ausbildungsberufen immer wieder zu einer erheblich Differenz zwischen Lehrstellennachfrage und Lehrstellenangebot kommt. Während Ausbildungsbe-

rufe wie z. B. Kraftfahrzeugmechaniker, Verkaufs- und Büroberufe allgemein ebenso wie die IT- und Medienberufe jedes Jahr durch einen großen Bewerberüberhang gekennzeichnet sind, gibt es daneben immer wieder auch Ausbildungsberufe, überwiegend im Handwerk, für die in der Regel stets mehr Stellen angeboten werden, als Bewerber vorhanden sind. Wie aktuelle Statistiken des BIBB zeigen, war diese Situation im Jahr 2003 in nennenswertem Umfang bei Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk, in geringerem Ausmaß auch bei Bäckern, Restaurantfachleuten und zahnmedizinischen Fachangestellten zu beobachten. Auch in der Systemgastronomie - also bei Auszubildenden in Schnellrestaurants - gab es mehr Lehrstellenangebote als Bewerber.²³

Mangelnde schulische Vorbildung der Bewerber – Hauptgrund für Ablehnung

Wenn ausbildungsberechtigte Betriebe Bewerber ablehnen, wird dies meistens mit vorhandenen Defiziten bei den Ausbildungsplatzsuchenden begründet. So klagen Betriebe immer häufiger speziell über gravierende Defizite der Schulabgänger im Hinblick auf Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen und die damit verbundene mangelnde Ausbildungsreife eines Teils der jugendlichen Ausbildungsplatzbewerber. Experten verweisen zwar darauf, dass die generelle Kritik, dass es zu vielen Jugendlichen an der erforderlichen Ausbildungsreife mangle, nicht neu sei. Sie wird immer dann verstärkt vorgetragen, wenn der Ausbildungsstellenmarkt durch einen deutlichen Bewerberüberhang und einen Mangel an Ausbildungsplätzen gekennzeichnet ist.²⁴ Die Kritik der Betriebe scheint jedoch durch die Befunde internationaler Leistungstests wie z. B. der PISA-Untersuchung gestützt. Danach liegt „der Anteil von Schülern und Schülerinnen in Deutschland, die lediglich die erste Stufe in der Lesekompetenz erreichen, (...) bei 13 Prozent; fast 10 Prozent erreichen nicht einmal diese Stufe. Damit kann fast ein Viertel der Jugendlichen nur auf einem elementaren Niveau lesen (OECD-Durchschnitt: 18 Prozent).“²⁵

²³ Vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_ab0505.pdf.

²⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004. Berlin, 2004, S.18.

²⁵ Vgl. Stanat, P. u. a. (Hrsg.). Pisa 2000. Die Studie im Überblick. Grundlagen, Methoden und Ergebnisse. Berlin, 2002.

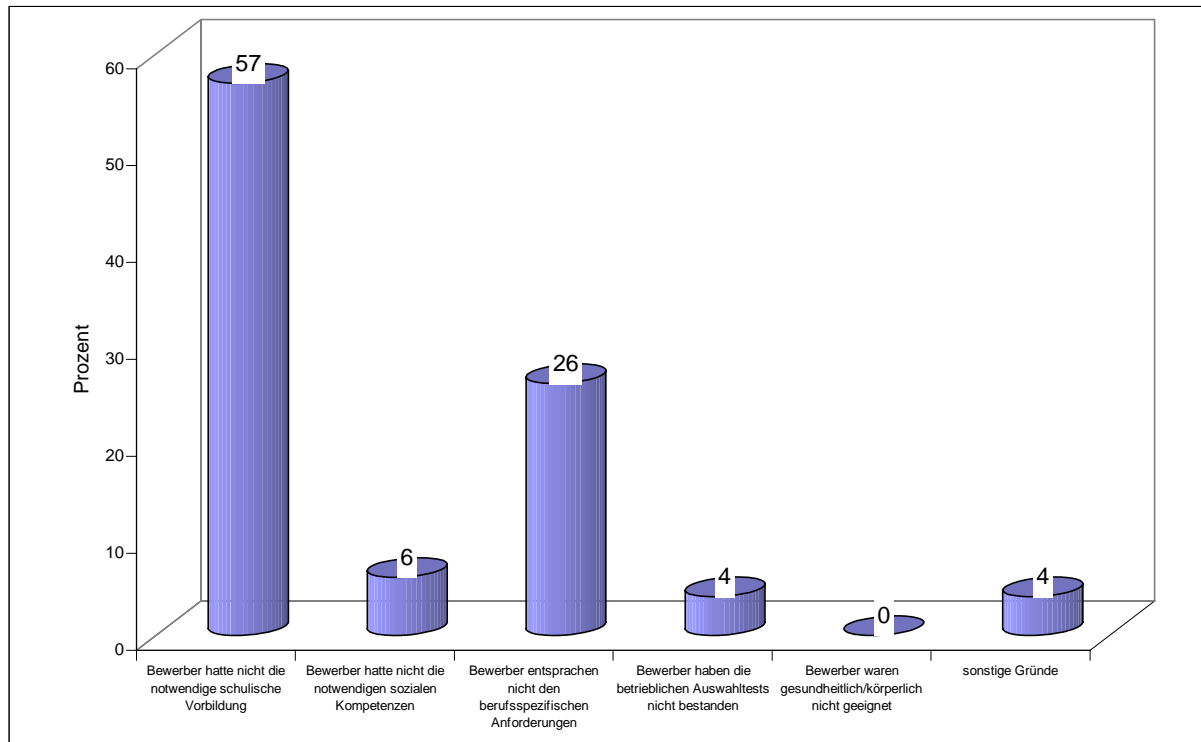
Diese Entwicklungen können dazu führen, dass – trotz einer rein rechnerisch hohen Zahl an Ausbildungsplatzsuchenden – vorhandene Ausbildungsplätze in Betrieben aufgrund der von Arbeitgebern als nicht ausreichend erachteten Qualifikationen der Bewerber nicht besetzt werden.

Wie bereits oben dargestellt, waren zum Befragungszeitpunkt 10 Tsd. Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004 nicht besetzt – trotz vorhandener Bewerber. Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Welle wurde detailliert nach den konkreten Gründen für die Ablehnung der Bewerber gefragt, wobei die Arbeitgeber aus einer vorgegebenen Liste mit sechs Antwortmöglichkeiten wählen konnten.

Wie die Ergebnisse zeigen, wurden Bewerber am häufigsten wegen unzureichender schulischer Kenntnisse abgelehnt. Hier sind vor allem Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen angesprochen. Insgesamt verzichteten 57 Prozent der Betriebe aus diesem Grund auf die Besetzung der Ausbildungsstelle.²⁶ Nur 6 Prozent der Betriebe begründeten ihre Ablehnung mit einem Mangel an sozialen Kompetenzen bei den Bewerbern. Im Einzelnen können dies Defizite im persönlichen Verhalten (Ehrlichkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit), in der Motivation (Fleiß, Zielstrebigkeit, Interesse, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit) oder bei den sozialen Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit) sein. Bei 26 Prozent der Betriebe, die vorhandene Ausbildungsplätze trotz vorhandener Bewerbungen nicht besetzen konnten, entsprachen die Bewerber nicht den berufsspezifischen Anforderungen. In seltenen Fällen wurden Bewerber abgelehnt, weil sie gesundheitlich bzw. körperlich nicht für die Ausbildung im entsprechenden Ausbildungsberuf geeignet waren bzw. entsprechende Auswahltests nicht bestanden hatten (vgl. Abbildung 8).

²⁶ Die Aussagen beziehen sich auf die Teilgruppe jener Betriebe und Dienststellen, die für das Ausbildungsjahr 2003/2004 Bewerber auf Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten, abgelehnt haben.

Abbildung 8: Wichtigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2003/2004 in Ostdeutschland, die nicht besetzt werden konnten (alle Betriebe mit offenen Ausbildungsstellen, die Bewerber abgelehnt haben)



3.2 Bestand an Auszubildenden

Jeder zweite Auszubildende im Dienstleistungsbereich

Insgesamt gab es Mitte 2004 in Ostdeutschland nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 302 Tsd. Auszubildende (darunter 121 Tsd. mit neuen Verträgen für das Ausbildungsjahr 2003 / 2004). Dies entspricht einer Auszubildendenquote²⁷ von 6 Prozent. Damit sind die Auszubildendenquoten in Ostdeutschland seit Jahren stabil. Dies kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren leicht abgenommen hat, vor allem im Baugewerbe (vgl. Tabelle 12).

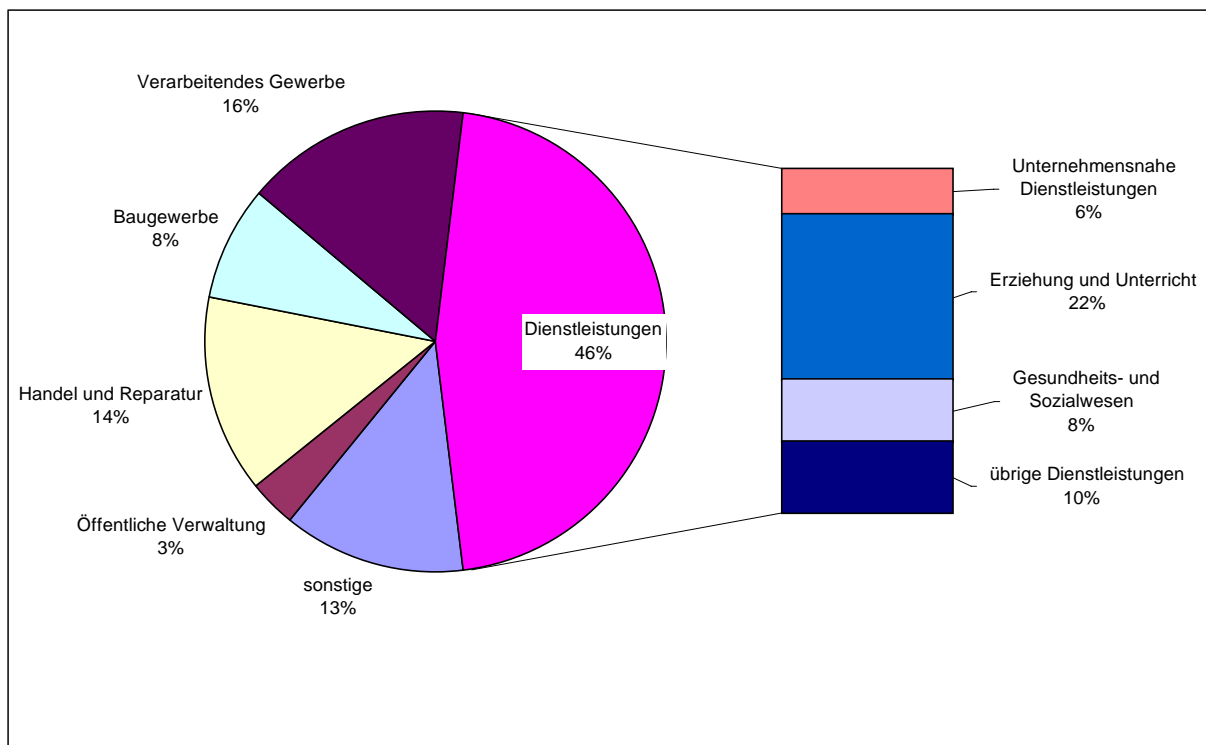
Die Ausbildungssituation ist in den ostdeutschen Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2004 entfielen 46 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe. Dieser hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes resultiert in erster Linie daraus, dass fast die Hälfte der Auszubildenden in diesem Bereich auf Erziehung und Unterricht entfällt,

²⁷ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufsakademien usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen erfasst, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt - bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses.

16 Prozent aller Auszubildenden in Ostdeutschland entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe, 14 Prozent auf den Bereich Handel / Reparatur und nur noch 8 Prozent auf das Baugewerbe. Das Baugewerbe verzeichnete im Vorjahresvergleich wiederum einen Rückgang der Ausbildungsleistungen (vgl. Abbildung 9 und Tabelle 12).

Abbildung 9: Struktur der Auszubildenden in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen



**Tabelle 12: Auszubildende in Ostdeutschland 1995 bis 2004 (Stand: 30. Juni)
nach Branchen**

Branche / Land / Region	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubildendenquote*	
	1995	2002	2003	2004	1995	2004	1995	2004
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	5	8	10	9	2	3	4	6
Bergbau / Energie / Wasser*	3	5	4	4	1	1	4	6
Verarbeitendes Gewerbe	39	50	50	49	13	16	5	6
Baugewerbe	72	35	26	24	25	8	7	5
Handel und Reparatur	38	48	47	43	13	14	6	6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung*	14	8	10	10	5	4	3	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe*	7	5	5	4	2	2	5	5
Dienstleistungen	96	138	141	140	34	46	6	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	20	17	19	4	6	3	3
Erziehung und Unterricht*	41	60	67	67	15	22	13	21
Gesundheits- und Sozialwesen	24	30	26	25	8	8	5	4
Übrige Dienstleistungen	19	28	31	29	7	10	5	8
Organisationen ohne Erwerbscharakter*	4	4	9	9	1	3	3	8
Öffentliche Verwaltung	13	10	10	10	4	3	2	2
Ostdeutschland insgesamt	291	310	312	302	100	100	5	6
Westdeutschland	1.133	1.281	1.251	1.223			4	4

* Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

3.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Wieder Anstieg bei der Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung

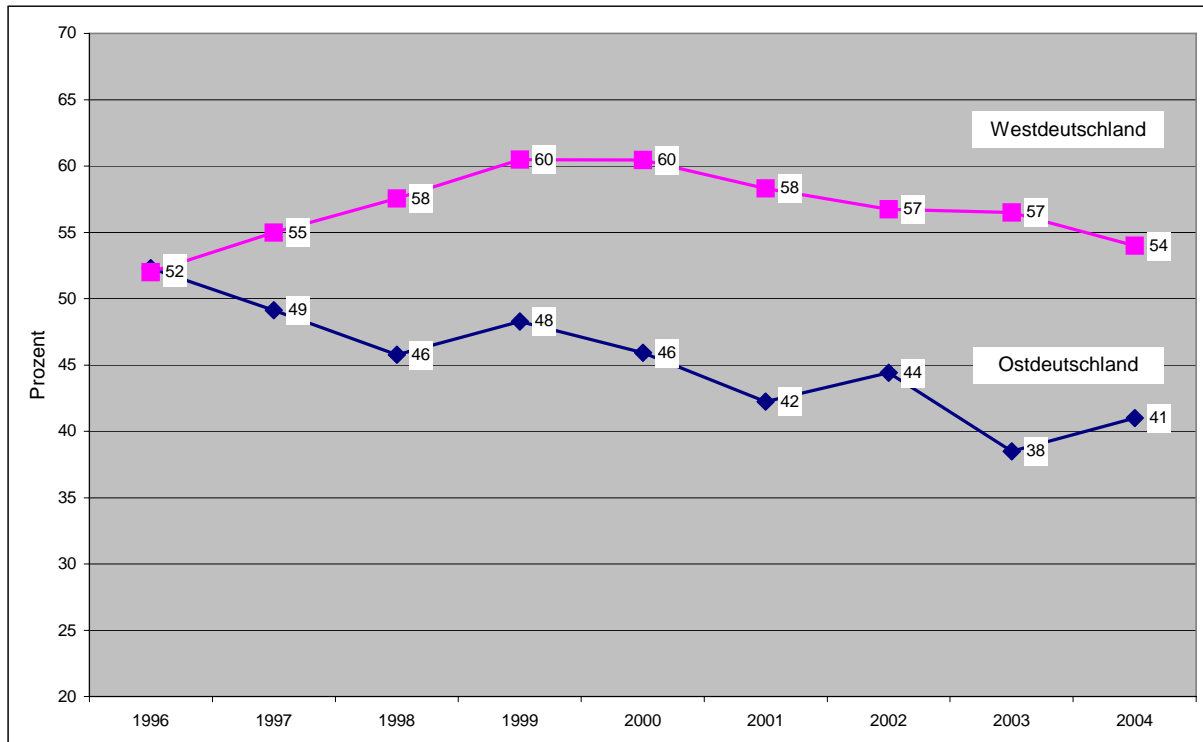
Die duale Ausbildung hat für ausbildende Betriebe wie für Schulabgänger insbesondere der Haupt- und Realschulen eine hohe Bedeutung. Für Betriebe ist die Berufsausbildung ein unverzichtbares Instrument der Personalgewinnung und für Schulabgänger eine Voraussetzung für einen möglichst ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und gute Aufstiegschancen. Die Mehrzahl der Betriebe, vor allem im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und im gewerblich-technischen Bereich, geht davon aus, dass sich der betriebliche Bedarf an Arbeitskräften verstärkt auf ausgebildete junge Leute richten wird, die einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung die Arbeitsplatzrisiken vermindert.

Dennoch ist eine erfolgreich abgeschlossene betriebliche Ausbildung keine Garantie für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das Ausbildungssystem konnte zwar auch in der komplizierten Situation der 90er Jahre im Wesentlichen seine Bindungskraft erhalten, das Beschäftigungssystem dagegen hatte und hat erhebliche Probleme, das vorhandene Arbeitskräfteangebot an Jugendlichen zu absorbieren. Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, aber auch der Weg zu externen Arbeitsmärkten außerhalb Ostdeutschlands sind einige der Folgen dieser Problemlage. Dies könnte sich aber demografisch bedingt in den nächsten Jahren ändern.

Zwischen 1996 und 2003 war ein Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis desselben Betriebes in Ostdeutschland charakteristisch. Wurden 1996 noch 52 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2003 nur noch 38 Prozent. Im letzten Jahr war aber wieder eine Steigerung auf 41 Prozent zu verzeichnen (vgl. Abbildung 10). In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 54 Prozent aber immer noch deutlich höher. Diese Differenz ist zumindest teilweise auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Ostdeutschland zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Ost und West.

Bei den hier verwendeten Übernahmequoten ist Folgendes zu berücksichtigen: In den Quoten wird ausschließlich die Übernahme durch den ausbildenden Betrieb erfasst. Das bedeutet, dass außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche, die naturgemäß von der ausbildenden Einrichtung nicht übernommen werden können, auch nicht in die Übernahmequote eingehen. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht, auf den diese außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse entfallen, kann näherungsweise für Ostdeutschland insgesamt eine „reine“ betriebliche Übernahmequote berechnet werden. Diese liegt Mitte 2004 bei 48 Prozent. Damit relativiert sich etwas der große Unterschied in der Übernahme zwischen Ost- und Westdeutschland von 13 auf 8 Prozentpunkte.

Abbildung 10: Entwicklung der Übernahmequoten von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland von 1996 bis 2004 (Stand: jeweils 30.6.)



In der Übernahmepraxis treten größere sektorale Unterschiede auf. Im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung wurden 72 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im Bereich Kredit / Versicherungsgewerbe 65 Prozent und in der öffentlichen Verwaltung 66 Prozent. Im Dienstleistungsbereich waren es demgegenüber nur 28 Prozent (vgl. Tabelle 13)²⁸.

In der beruflichen Erstausbildung besteht in Ostdeutschland annähernd Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn diese am Zugang weiblicher und männlicher Bewerber zu einem Ausbildungsplatz gemessen wird. Während 59 Prozent der männlichen Bewerber Ostdeutschlands im Ausbildungsjahr 2003/2004 einen Ausbildungsplatz erhielten, waren es 57 Prozent der weiblichen Bewerber. Auch beim Übergang der Ausbildungsabsolventen in Beschäftigung ist diese Chancengleichheit gegeben, denn es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übernah-

²⁸ Die geringe Zahl der übernommenen ehemaligen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen – wie weiter oben erläutert – aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 6 Prozent).

mequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer. 41 Prozent der Frauen und auch 41 Prozent der Männer werden vom ausbildenden Betrieb übernommen (ähnliche Tendenz in Westdeutschland: Übernahmequote der Frauen 53 Prozent, der Männer 56 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 13).

Eine Nichtübernahme in ein Arbeitsverhältnis im ausbildenden Betrieb bedeutet aber nicht automatisch einen Zugang in die Arbeitslosigkeit. Hier nicht zu quantifizieren sind der Verbleib in weiterführenden Bildungseinrichtungen, Migration, Arbeitsaufnahme in anderen Betrieben, Wehr- oder Zivildienst usw.

Tabelle 13: Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, durch den Ausbildungsbetrieb in Ostdeutschland 1996 bis 2004 (Stand: 30.Juni) nach Branchen

Branche	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2002	2003	2004	2004	
					Frauen	Männer
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	21	31	22	41	57	37
Bergbau / Energie / Wasser	51	66	62	54	63	51
Verarbeitendes Gewerbe	58	61	54	58	58	58
Baugewerbe	67	51	45	36	50	34
Handel und Reparatur	56	49	43	49	39	55
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	32	67	39	72	77	70
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	63	72	65	68	59
Dienstleistungen	40	27	26	28	33	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	72	45	41	41	33	52
Erziehung und Unterricht	2	3	5	6	10	3
Gesundheits- und Sozialwesen	53	35	32	37	40	27
Übrige Dienstleistungen	57	38	39	45	50	34
Organisationen ohne Erwerbscharakter	10	5	12	2	5	0
Öffentliche Verwaltung	72	65	60	66	67	65
Ostdeutschland insgesamt	52	44	38	41	41	41
Westdeutschland	52	57	57	54	53	56

Die aktuellen Schwierigkeiten der Jugendlichen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz haben der Problematik der zweiten Schwelle neue Qualität verliehen. Die Orientierung der Berufsbildungspolitik an strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft ist ein aktuelles Erfordernis, um einerseits ausgebildeten Jugendlichen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben und andererseits den Unternehmen die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Ausbildung über Bedarf – wichtigster Grund für eine Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen

Bei einer Übernahmequote von 41 Prozent in Ostdeutschland sind folgerichtig ca. 59 Prozent aller Ausbildungsabsolventen in Ostdeutschland nach erfolgreich absolvierter Ausbildung aus ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeschieden. Die Gründe hierfür sind vielfältig, wie die Befragungsergebnisse verdeutlichen. Jeder zweite Betrieb gab an, dass die Ausbildung in seinem Betrieb von vornherein über Bedarf erfolgte. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Bedarfs an Nachwuchsfachkräften konnte dann lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. 14 Prozent der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sagten, dass zwar ein Übernahmeangebot vorlag, die Absolventen jedoch von selbst gegangen sind, weil sie sich für eine Arbeit in einem anderen Betrieb entschieden hatten, eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung vorhatten (z. B. Studium) oder ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten mussten. Jeder zehnte Betrieb gab an, dass nur die erfolgreichsten Absolventen übernommen wurden. Möglicherweise wurde auch hier bereits von vornherein über Bedarf ausgebildet - mit dem Ziel, unter einer größeren Zahl von Nachwuchskräften auswählen zu können. Diese Fälle finden sich erwartungsgemäß fast ausschließlich bei den größeren Betrieben. Hoch ist allerdings die Zahl der Betriebe (35 Prozent), die sonstige, nicht weiter zu differenzierende Gründe für eine Nichtübernahme angaben (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Gründe für Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen in Ostdeutschland nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2004, Mehrfachnennungen, alle Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Anteil der Betriebe, die <u>nicht alle</u> Absolventen übernahmen	Gründe der Nichtübernahme			
		Ausbildung über Bedarf	Übernahme nur der Er- folg- reichsten	Absolvent wollte keine Übernahme	Sonstiges
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	60	50	7	28	24
Bergbau / Energie / Wasser	64	90	6	4	5
Verarbeitendes Gewerbe	54	33	15	11	45
Baugewerbe	68	57	5	9	45
Handel und Reparatur	57	42	14	21	35
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	45	33	17	27	28
Kredit- und Versicherungsgewerbe	43	38	37	12	38
Dienstleistungen	61	62	4	12	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	74	3	10	15
Erziehung und Unterricht	79	52	2	1	60
Gesundheits- und Sozialwesen	46	56	8	28	14
Übrige Dienstleistungen	58	50	6	12	38
Organisationen ohne Erwerbscharakter	61	64	0	0	36
Öffentliche Verwaltung	50	57	7	2	37
1 bis 4 Beschäftigte	72	60	0	21	24
5 bis 19 Beschäftigte	59	43	6	15	45
20 bis 99 Beschäftigte	51	51	18	10	29
ab 100 Beschäftigte	57	55	24	10	30
Ostdeutschland insgesamt	59	50	10	14	35
Westdeutschland	56	50	10	16	33

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

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 20 / 2005

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/2005/fb2005.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046,
oder e-Mail: lutz.bellmann@iab.de