

Bellmann, Lutz; Dahms, Vera; Wahse, Jürgen

Research Report

IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil II

IAB-Forschungsbericht, No. 2004,3

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bellmann, Lutz; Dahms, Vera; Wahse, Jürgen (2004) : IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil II, IAB-Forschungsbericht, No. 2004,3, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/21539>

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-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 - Teil II

Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse

IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II

Personalpolitik

Betriebliche Flexibilität

Weiterbildung

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.

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). Im Sommer 2003 fand diese Befragung zum achten Mal statt, um aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in den neuen Bundesländern zu erhalten. Für die Auswertungen in Ostdeutschland liegen für das Jahr 2003 Interviews von 5.767 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,4 Prozent der Betriebe mit 11,3 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 401.018 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland.

Betriebliche Flexibilität

Fast jedes dritte Arbeitsverhältnis - sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland - zählt zu den flexiblen/nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen. Der Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse in den letzten Jahren war beachtlich. Trotz der großen und wachsenden Bedeutung von flexiblen/nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen haben nach wie vor solche klassischen Formen der Bewältigung von Schwankungen in der Geschäftstätigkeit wie Überstunden und Inanspruchnahme von Urlaub sowie freier Tage den höchsten Stellenwert für die betroffenen Betriebe:

- Die **Teilzeitbeschäftigung** erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 21 Prozent an den Beschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland (24 Prozent) einen geringeren Wert. Die Teilzeitbeschäftigung ist in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

- **Befristete Arbeitsverhältnisse** spielen in den neuen Bundesländern (8 Prozent aller Beschäftigten) eine größere Rolle als in Westdeutschland (5 Prozent). Die Ursachen dafür liegen u. a. in der stärkeren Inanspruchnahme von öffentlicher Beschäftigungsförderung in Ostdeutschland. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2000 deutlich gesunken.
- 27 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse** (Westdeutschland 46 Prozent). Zwischen 1995 und 1998 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen. Die Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Mit dem Zweiten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 1. April 2003 fand eine weitere Ausweitung der 400-€-Jobs statt. Ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen lag am 30.6.2003 in Ostdeutschland gut 6 Prozent (Westdeutschland 11 Prozent).
- Die zum 1.4.2003 neu geschaffenen **Midi-Jobs** spielen in Ostdeutschland bereits eine große Rolle. 20 Prozent aller Betriebe beschäftigen derartige Arbeitnehmer, das sind immerhin 4 Prozent aller Beschäftigten (Westdeutschland 25 bzw. 3 Prozent). Diese Midi-Jobs werden zu 70 Prozent als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt.
- Die **Leiharbeit** ist sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland nur schwach ausgeprägt. Ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen liegt unter 1 Prozent und ist im letzten Jahr trotz PSA nicht gestiegen. Die Leiharbeit konzentriert sich fast ausschließlich auf un- und angelehrte Arbeiter sowie Facharbeiter. Die Einsatzdauer der Leiharbeit ist in der Regel kurzfristiger Natur (75 Prozent aller Leiharbeiter arbeiten kürzer als 3 Monate).
- **Kurzarbeit** wurde in 3 Prozent aller ostdeutschen Betriebe (2 Prozent aller Beschäftigten) im 1. Halbjahr 2003 verfügt. Nur in 5 Prozent dieser Betriebe mit Kurzarbeit wurden Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung für die Kurzarbeiter durchgeführt.

Personalpolitik

Die Zahl der Personalabgänge in den ostdeutschen Betrieben lag im 1. Halbjahr 2003 mit 325 Tsd. niedriger als im gleichen Zeitraum der vergangenen Jahre. Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit gut 2 Prozent von den Betrieben ähnlich häufig genannt wie der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (knapp 3 Prozent). Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus fast jeder zweite Eintritt in den Ruhestand vorzeitig erfolgt.

Weiterbildung

Die ostdeutschen Betriebe haben ihr Weiterbildungsengagement verstärkt. 44 Prozent aller Betriebe förderten im 1. Halbjahr 2003 Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung (Westdeutschland 41 Prozent). Insgesamt haben 27 Prozent der Beschäftigten an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Der größte Anteil der Betriebe, die sich nicht bei der betrieblichen Weiterbildung engagiert haben, gab dafür weniger finanzielle Probleme an, sondern nannte als Grund, dass das vorhandene Qualifikationsniveau den betrieblichen Anforderungen entspricht. Die Priorität in der betrieblichen Weiterbildung liegt nach wie vor bei den institutionalisierten Lehr- und Lernformen.

Datenerhebung:

TNS Infratest Sozialforschung / TNS Infratest

Nürnberg und Berlin, Juli 2004

Das IAB-Betriebspanel (Basisstichprobe) wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

1 Datenbasis

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Im Jahre 2003 fand diese Befragung zum achten Mal statt. Ebenfalls zum achten Mal wurden mit Hilfe von Aufstockungsstichproben eigene Panels für alle ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 mittlerweile - mit Ausnahme Hamburgs - alle westdeutschen Bundesländer.

Im Jahr 2003 liegen für Querschnittsauswertungen in Ostdeutschland verwertbare Interviews von 5.767 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 5.767 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 401.018 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 Beschäftigtenzahl mit 11,3 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 ag-

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

² Ohne private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

gregierter 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.

Ein zentrales **Schwerpunktthema** wurde in den Fragebogen der achten Welle explizit nicht aufgenommen. In der folgenden Auswertung sind aber - ausgehend von der Frage nach stärkeren Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit - die verschiedensten Instrumente zur Bewältigung dieser Schwankungen gebündelt worden. Unter dem Stichwort „Betriebliche Flexibilisierung“ wurden Fragenkomplexe zur Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung, befristeten Arbeitsverhältnissen, geringfügiger Beschäftigung (400-€-Kräften), Midi-Jobs, Kurzarbeit und Überstunden zusammengefasst und ausgewertet.

Die mit dem Panel gewonnenen Ergebnisse über die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird. Dies gewinnt in dem Maße zusätzlich an Bedeutung, wie das Statistische Bundesamt seine getrennte Berichterstattung für Ost- und Westdeutschland reduziert.

In Anbetracht der bereits zum achten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Ostdeutschland konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2003 in die Auswertung aufgenommen werden.

Die Gliederung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Strukturierung (WZ 93).

Bei der Auswertung wird in der vorliegenden 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 Dienstleis-

tungen 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 die personenbezogenen Dienstleistungen zählen zu den Hoffnungsträgern für neue Arbeitsplätze in Ostdeutschland.

Alle in der vorliegenden 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 ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2002.³
2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe (Branche x Betriebsgrößenklasse).

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 5.767 Interviews bzw. auf die 4.564 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 1 aufgeführt.

³ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

Tabelle 1:
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des IAB-Betriebspanels Ostdeutschland 2003

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Beschäftigterwartung 2008	1.899	33
Vorleistungen 2002	745	16
Umsatz 2003	738	16
Investitionsentwicklung 2003	711	12
Geschäftsvolumen 2002	689	12
Struktur des Umsatzes 2002	510	11
Lohn/Gehalt 2003	610	11
Beschäftigte 2004	509	9

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – z. B. Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder oder Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit – 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 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. Es sei auch darauf hingewiesen, dass im IAB-Betriebspanel alle ostdeutschen Gesamtdaten das Gebiet von Berlin-Ost mit einschließen.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2003 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 nichts. Mit einem „ . “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, bei de-

nen die Beobachtungszahl zu klein ist, mit einem „ - “ nicht vorhandene Werte.

2 Personalpolitik

2.1 Einstellungen

Zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Ostdeutschland um knapp 100 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2003 gab es 315 Tsd. Personaleinstellungen.⁴ Dies war allerdings ein geringerer Wert als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Die Einstellungen im 1. Halbjahr 2003 hatten einen Anteil von 6 Prozent an den Beschäftigten insgesamt. Der Frauenanteil betrug 41 Prozent, was leicht unter ihrem Beschäftigtenanteil (46 Prozent) lag. Eingestellt wurde vor allem im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den übrigen Dienstleistungen, aber auch im Baugewerbe, wobei speziell hier die Saison einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause. Allein auf die genannten Branchen entfielen zwei Drittel aller neu eingestellten Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 2).

Unter den Beschäftigten, die im 1. Halbjahr 2003 neu eingestellt wurden, waren auch Personen, die unmittelbar vor ihrer Einstellung oder auch zu einem früheren Zeitpunkt als Leiharbeiter in dem einstellenden Unternehmen tätig waren. Ihr Anteil an den Neueinstellungen betrug 1,1 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

⁴ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tabelle 2:
Einstellungen* in Ostdeutschland 1996 bis 2003 (1. Halbjahr) nach Branchen

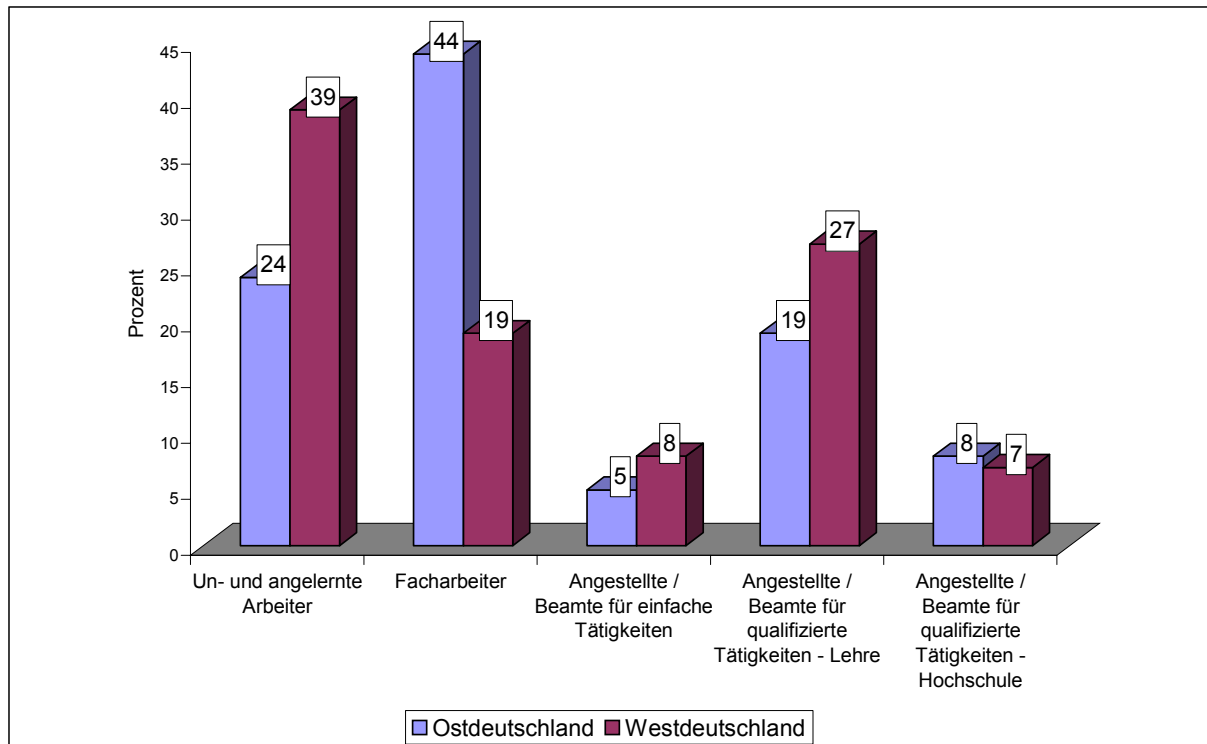
Branche	Einstellungen insgesamt				Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt	Anteil ehemaliger Leiharbeiter an Einstellungen insgesamt
	1996	2001	2002	2003			
	Tsd. Personen						
Land- und Forstwirtschaft	26	23	19	17	11	33	0,2
Bergbau/Energie/Wasser	7	5	3	2	2	19	2,7
Verarbeitendes Gewerbe	45	46	34	33	4	30	3,3
Baugewerbe	98	63	52	50	10	7	0,8
Handel und Reparatur	38	30	26	25	4	47	3,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	18	17	15	4	11	2,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	2	2	2	62	0,4
Dienstleistungen	142	142	148	141	7	57	0,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	55	55	63	10	47	0,6
Erziehung und Unterricht	18	20	24	15	5	49	0,0
Gesundheits- und Sozialwesen	27	31	32	30	5	68	0,1
Übrige Dienstleistungen	49	36	37	32	8	69	0,6
Org. ohne Erwerbscharakter	19	21	21	16	17	46	0,0
Öffentliche Verwaltung	19	25	19	14	3	47	0,0
Ostdeutschland insgesamt	424	376	341	315	6	41	1,1
Westdeutschland	1.414	1.724	1.492	1.285	5	45	1,5

* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen in Ostdeutschland weicht deutlich von der Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen in Westdeutschland ab (vgl. Abbildung 1).

Darüber hinaus unterscheidet sich in Ostdeutschland die Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen deutlich von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. So liegt der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter an den Einstellungen mit 24 Prozent deutlich höher als der entsprechende Anteil an der Qualifikationsstruktur (11 Prozent). Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen wurden 40 Prozent der Einstellungen über eine un- bzw. angelernte Arbeitskraft realisiert.

**Abbildung 1:
Qualifikationsstruktur der Einstellungen im 1. Halbjahr 2003 in Ost- und Westdeutschland**



30 Prozent der Betriebe hatten im 1. Halbjahr 2003 Einstellungsbedarf

24 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland haben im 1. Halbjahr 2003 Personal eingestellt. Darüber hinaus haben 6 Prozent der Betriebe bis zum Stichtag zunächst ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. Aus diesen Zahlen geht aber nicht hervor, ob diese vollzogenen oder versuchten Einstellungen den Personalbestand halten (Ersatzbedarf) oder erweitern (Mehrbedarf) sollten. Im IAB-Betriebspanel von 1998 waren diese Relationen 20 : 80 Prozent, d. h. der überwiegende Teil diente zur Ausweitung des Personals in den Betrieben.⁵

70 Prozent der Betriebe hatten keinen Personalbedarf (vgl. Tabelle 3).

⁵ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in den neuen Bundesländern, Ergebnisse der dritten Welle des IAB-Betriebspanels Ost, IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 12.4.1999, S. 37.

Tabelle 3:
Betriebe mit und ohne Einstellungen* in Ost- und Westdeutschland im
1. Halbjahr 2003

	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe ohne Einstellungen	
		Hätten gerne eingestellt	Kein Bedarf
	Prozent	Prozent	
Ostdeutschland	24	6	70
Westdeutschland	24	4	72

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Jede zweite Neueinstellung ist befristet

Im 1. Halbjahr 2003 gab es in Ostdeutschland 151 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren fast 50 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 37 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Beschäftigungssituation ostdeutscher Betriebe (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4:
Befristete Einstellungen* in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2003 nach Branchen

Branche	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	9	53	35
Bergbau/Energie/Wasser	1	34	33
Verarbeitendes Gewerbe	14	44	35
Baugewerbe	18	36	4
Handel und Reparatur	8	32	48
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	41	17
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	35	47
Dienstleistungen	68	49	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	33	52
Erziehung und Unterricht	13	87	49
Gesundheits- und Sozialwesen	19	62	65
Übrige Dienstleistungen	15	47	66
Organisationen ohne Erwerbscharakter	14	90	47
Öffentliche Verwaltung	12	84	47
Ostdeutschland insgesamt	151	48	44
Westdeutschland	470	37	47

* Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei 32 Prozent

Im ersten Halbjahr 2003 erfolgten in den Unternehmen Ostdeutschlands insgesamt 315 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 32 Prozent durch Mitwirken des Arbeitsamtes zustande. Das bedeutet aber andererseits, dass bei über zwei Drittel aller Einstellungen von den Betrieben andere Wege gegangen wurden. Zu den neben dem Arbeitsamt von Unternehmen am häufigsten genutzten Möglichkeiten, einen geeigneten Bewerber zu finden, zählen nach wie vor Zeitungsannoncen, private Kontakte, das Internet sowie der direkte Kontakt zu Schulen und Hochschulen.

Das Arbeitsamt spielt bei Personaleinstellungen in Westdeutschland eine wesentlich geringere Rolle als in Ostdeutschland. Lediglich 15 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2003 wurden in den alten Bundesländern durch Einschaltung des Arbeitsamtes vorgenommen. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens gehören zu den vom Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen auch Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie ABM, SAM und BSI sowie Lohnkostenzuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich kleineren Umfang als in Ostdeutschland. Zweitens steht der niedrige Vermittlungsanteil des Arbeitsamtes bei Personaleinstellungen in Westdeutschland offensichtlich in Korrelation zur bestehenden Arbeitsmarktlage, insbesondere zur Höhe der Arbeitslosenquote in den alten Bundesländern, die nur halb so hoch ist wie in den neuen Ländern.

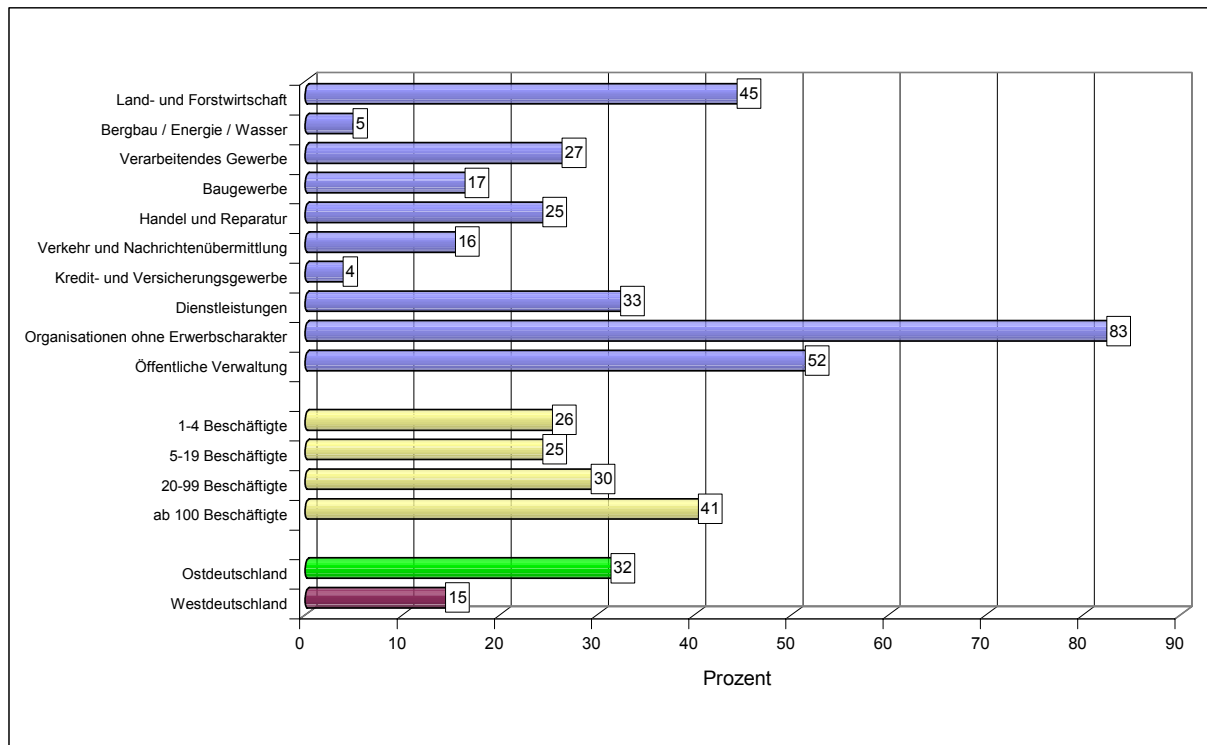
Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2003 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch war, die schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbscharakter (83 Prozent aller Personaleinstellungen durch das Arbeitsamt vermittelt) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht⁶ (57 Prozent) - bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in den unteren und mittleren Qualifikationsstufen. Auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung fielen die Anteile mit 45 bzw. 52 Prozent hoch aus. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen im Bereich

⁶ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Bergbau/Energie/Wasser und im Kredit- und Versicherungsgewerbe fast ohne Mithilfe des Arbeitsamtes (vgl. Abbildung 2).

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei den im ersten Halbjahr 2003 erfolgten Vermittlungen deutlich stieg. Während in Kleinbetrieben nur jede vierte Einstellung über das Arbeitsamt erfolgte, waren es in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten 41 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 2).

Abbildung 2:
Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2003 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2003 (Anteil an allen Personaleinstellungen)



Geringe Vermittlungsquote des Arbeitsamtes bei Hochschulabsolventen

Nach den Einschätzungen des IAB-Betriebspanels liegt der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes durchweg bei allen Qualifikationsstufen mit Ausnahme der Hochschulabsolventen jeweils bei gut 30 Prozent. Dagegen wurden nur 16 Prozent der im ersten Halbjahr 2003 insgesamt eingestellten Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss in den Unternehmen Ostdeutsch-

lands über eine Vermittlung durch das Arbeitsamt eingestellt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5:
Durch das Arbeitsamt vermittelte Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2003 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2003 (Anteil an allen Personaleinstellungen)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tä- tigkeiten mit abge- schlossener Lehre	Angestellte/Beamte für qualifizierte Tä- tigkeiten mit Hoch- schulabschluss	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	73	33	45	22	13	45
Bergbau/Energie/Wasser	17	1	0	7	0	5
Verarbeitendes Gewerbe	24	28	34	27	24	27
Baugewerbe	37	14	10	10	16	17
Handel und Reparatur	25	28	55	21	0	25
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	37	11	0	2	33	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe		0	46	4	3	4
Dienstleistungen	31	40	29	36	13	33
Unternehmensnahe Dienstleistun- gen	18	29	10	42	12	25
Erziehung und Unterricht	74	84	100	27	17	57
Gesundheits- und Sozialwesen	52	54	40	38	11	38
Übrige Dienstleistungen	42	37	11	22	21	32
Organisationen ohne Erwerbs- charakter	78	100	92	84	34	83
Öffentliche Verwaltung	61	73	20	36	20	52
1 bis 4 Beschäftigte	29	20	14	44	4	26
5 bis 19 Beschäftigte	35	24	18	24	19	25
20 bis 99 Beschäftigte	32	29	29	38	26	30
ab 100 Beschäftigte	43	49	56	36	13	41
Ostdeutschland insgesamt	37	31	34	32	16	32
Westdeutschland	16	15	16	15	4	15

Über die Gründe für die unterschiedlichen Vermittlungsergebnisse nach Qualifikationsanforderungen liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor, aber mindestens vier Aspekte scheinen wichtig zu sein. Zum einen ist Arbeitslosigkeit zunehmend ein Risiko gering qualifizierter Beschäftigter, deren Anteil an den Arbeitslosen überdurchschnittlich hoch ist. Diese Gruppe ist aufgrund der betrieblichen Anforderungen an einfache Tätigkeiten vom Arbeitsamt leichter zu vermitteln und bildet darüber hinaus das Gros der

Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ABM, SAM, BSI, Lohnkostenzuschüsse). Zum Zweiten finden Arbeitslose mit höherer Qualifikation häufig ohne Unterstützung des Arbeitsamtes einen neuen Arbeitsplatz. Hier spielt sowohl die höhere Eigeninitiative dieser Personengruppe eine Rolle als auch die außerhalb des Arbeitsamtes über private Vermittler bzw. Job-Börsen vorhandenen Vermittlungsmöglichkeiten. Drittens melden Unternehmen überdurchschnittlich viele Stellen für Facharbeiter und Un- und Angelernte an das Arbeitsamt. Nach den diesjährigen Befragungsergebnissen waren 70 Prozent der Facharbeiter und 60 Prozent der Stellen für un- und angelernte Arbeiter dem Arbeitsamt gemeldet, aber nur 34 Prozent der Stellen für Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss. Das kann bedeuten, dass Unternehmen schlechte Erfahrungen gesammelt haben, wenn sie gut qualifiziertes Personal über das Arbeitsamt suchten bzw. dass sie dem Arbeitsamt die Vermittlungskompetenz absprechen und andere Wege beschreiten.

Viertens scheitert die Vermittlung höher qualifizierter Arbeitnehmer durch das Arbeitsamt häufig an der unzureichenden Berufserfahrung sowie an fehlenden Branchenkenntnissen, obwohl diese durch Qualifizierung und Einarbeitung ausgeglichen werden könnten. Dies belegen sowohl die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels als auch die Panelergebnisse des Jahres 2000 sowie Umfrageergebnisse des Industrie- und Handelskammertages (DIHK).⁷

Fünftens sind viele Hochschulabgänger nicht bei den Arbeitsämtern registriert, weil sie keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen haben. Da dies den Unternehmen bekannt ist, bieten sie Stellen für Hochschulabsolventen oftmals nicht über die Arbeitsämter an.

Auch für Westdeutschland ist charakteristisch, dass das Arbeitsamt überwiegend im Bereich niedriger und mittlerer Qualifikationen wirksam wird und nur einen sehr geringen Vermittlungsanteil an hoch qualifizierten Beschäftigten hat (vgl. ebenfalls Tabelle 5).

⁷ Vgl. „Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe“, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung von 10.000 Unternehmen, Frühjahr 2002, Hrsg. DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Mai 2002.

Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte ... a. a. O., S. 55 f.

Die Vermittlungsanteile nach Qualifikationsstufen geben keinen Hinweis zum Umfang der durch das Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen im Betrieb. Von den insgesamt im ersten Halbjahr 2003 in Ostdeutschland erfolgten Vermittlungen des Arbeitsamtes entfielen nach Angaben des IAB-Betriebspanels 28 Prozent auf un- und angelernte Arbeiter, 43 Prozent auf Facharbeiter, 5 Prozent auf Angestellte und Beamte für einfache Tätigkeiten und 20 Prozent auf Angestellte und Beamte mit Berufsausbildung und auf qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss sogar nur 4 Prozent.

Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 fallen resümierend folgende Erscheinungen ins Auge:

Erstens, die Neueinstellungen erfolgten schwerpunktmäßig im Dienstleistungsgewerbe.

Zweitens, der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter und auch der Facharbeiter an den Neueinstellungen ist überproportional hoch, umgekehrt sind die Verhältnisse bei Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten.

Drittens liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen unterhalb ihres Beschäftigtenanteils.

Viertens liegt der Anteil ehemaliger Leiharbeiter des Betriebes an den gesamten Einstellungen bei ca. 1 Prozent.

Fünftens wird jede zweite Neueinstellung in Form einer befristeten Einstellung vorgenommen.

Sechstens werden 32 Prozent aller Neueinstellungen über das Arbeitsamt vermittelt, wobei die Vermittlungstätigkeit bei Angestellten und Beamten mit Hochschulabschluss deutlich niedriger ausfällt.

2.1.1 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den ostdeutschen Betrieben lag im 1. Halbjahr 2003 mit 325 Tsd. niedriger als im gleichen Zeitraum der vergangenen Jahre (vgl. Tabelle 6). Der Frauenanteil betrug 44 Prozent, er entspricht damit etwa dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (46 Prozent).

Tabelle 6:
Personalabgänge in Ostdeutschland 1996 bis 2003 (1. Halbjahr) nach Branchen

Branche	Personalabgänge			
	1996	2001	2002	2003
	Tsd. Personen			
Land- und Forstwirtschaft	20	16	15	13
Bergbau/Energie/Wasser	6	4	5	3
Verarbeitendes Gewerbe	59	39	38	35
Baugewerbe	95	65	58	43
Handel und Reparatur	40	36	34	32
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	31	20	19	18
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	4	6	3
Dienstleistungen	115	131	145	137
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	54	58	56
Erziehung und Unterricht	18	24	28	29
Gesundheits- und Sozialwesen	22	26	26	28
Übrige Dienstleistungen	37	27	33	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16	24	22	21
Öffentliche Verwaltung	25	27	25	21
Ostdeutschland insgesamt	411	366	367	325
Westdeutschland	1.614	1.698	1.554	1.413

Hauptgrund für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren Mitte der 90er-Jahre mit ca. 35 Prozent immer Kündigungen seitens des Betriebes. Seit dem 1. Halbjahr 1999 hatte demgegenüber das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen mit etwa 30 Prozent das gleiche Gewicht als Grund für den Personalabgang. Eine Erklärung dafür ist einerseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, andererseits ist es der hohe Anteil von befristeten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, in der Land- und Forstwirtschaft, in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung auf. Aufgrund langfristiger Regelungen und der Verbeamtung werden die Personalabgänge im öffentlichen Dienst nur selten über Kündigungen vollzogen. Im Produzierenden Gewerbe ist der Trend zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht fest-

zustellen. Hier bleibt die betriebliche Kündigung der Hauptgrund für den Personalabgang (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7:
Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2003 nach Branchen

Branche	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze	Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze	Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	Übriges	Insgesamt
	Prozent										
Land- und Forstwirtschaft	4	20	1	60	2	7	1	2	2	1	100
Bergbau/Energie/Wasser	2	36	11	11	4	13	2	18	1	3	100
Verarbeitendes Gewerbe	13	43	4	15	5	4	5	4	1	6	100
Baugewerbe	12	63	3	10	3	0	1	1	1	7	100
Handel und Reparatur	17	42	8	16	6	2	2	1	1	6	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21	26	4	7	15	2	1	5	0	19	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	10	26	10	21	16	4	5	4	0	5	100
Dienstleistungen	17	30	3	33	4	2	3	1	1	5	100
Unternehmensnahe Dienstleistung	22	46	2	15	4	3	1	1	1	5	100
Erziehung und Unterricht	6	13	4	64	3	3	2	1	2	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	11	13	3	47	7	1	6	3	1	9	100
Übrige Dienstleistungen	26	34	5	24	2	2	2	1	1	4	100
Organisationen o. Erwerbscharakter	3	8	0	85	1	0	1	1	0	1	100
Öffentliche Verwaltung	2	5	1	56	6	8	10	7	2	4	100
Ostdeutschland insgesamt	14	33	4	30	5	3	3	2	1	6	100
Westdeutschland	30	30	4	13	6	3	4	4	1	5	100

Beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass aufgrund der besonders in den neuen Bundesländern extrem angespannten Arbeitsmarktsituation nur 14 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 30 Prozent.

Fast jeder zweite Eintritt in Altersrente erfolgt vorzeitig

Im aktuellen IAB-Betriebspanel wird zum ersten Mal das Renteneintrittsalter differenziert ausgewiesen. Beim Abgangsgrund Ruhestand wird zwischen dem Ruhestand mit Erreichen der regulären gesetzlichen Altersgrenze (in der Regel 65 Jahre) und dem Ruhestand vor dem Erreichen derselben unterschieden. Da das Renteneintrittsalter eine der wichtigsten strategischen Variablen für wirtschaftliche und sozialpolitische Entscheidungen ist und unmittelbaren Einfluss auf Erwerbsverhalten und Rentenlast hat, wurde damit der gegenwärtigen Debatte um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre) oder eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters entsprochen. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Altersrenten, d. h. ohne Rentenzugänge wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, lag 2002 laut VDR-Statistik in Deutschland bei 62,6 Jahren (in Ostdeutschland sogar nur bei 61,7 Jahren), mit Zugängen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bei 60,4 Jahren (Ostdeutschland 58,7 Jahre). Während zur Entlastung der Kassen der Gesetzlichen Rentenversicherungsträger eine Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze sinnvoll ist, wäre einer Erhöhung des tatsächlichen Rentenalters aus arbeitsmarktpolitischer Sicht der Vorzug zu geben. Die damit verbundene Reduzierung bzw. Abschaffung der verschiedensten Modelle eines vorzeitigen Übergangs in die gesetzliche Altersrente sollte aber nicht schematisch in alle Berufs- und Tätigkeitsgruppen übernommen werden, sondern von den einzelnen Berufen bzw. konkreten Arbeitsinhalten abhängig gemacht werden.

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit gut 2 Prozent von den Betrieben ähnlich häufig genannt wie der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (knapp 3 Prozent). Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus fast jeder zweite Eintritt in den Ruhestand vorzeitig erfolgt. Diese bedenkliche Relation unterstützt die Forderung nach Reduzierung aller Formen von Vorruhestandsregelungen und der damit verbundenen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich.

Kündigung - Domäne der Kleinstbetriebe

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens des Arbeitnehmers spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 100. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (darunter ein großer Teil Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) der Hauptgrund für Personalabgänge (fast 50 Prozent) (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8:
Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2003	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes/der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand <u>mit</u> gesetzlicher Altersgrenze	Ruhestand <u>vor</u> gesetzlicher Altersgrenze	Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	Übriges	Insgesamt
1 bis 4 Beschäftigte	11	57	4	14	2	2	1	1	1	7	100
5 bis 19 Beschäftigte	22	45	4	11	5	2	3	0	0	7	100
20 bis 99 Beschäftigte	14	34	3	32	3	4	2	3	1	4	100
ab 100 Beschäftigte	10	16	4	47	7	2	4	4	1	6	100
Insgesamt	14	33	4	30	5	3	3	2	1	6	100

Präventive Personalpolitik schwach ausgeprägt

Im Rahmen einer präventiven Personal- bzw. Arbeitsmarktpolitik sind rechtzeitige Reaktionen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch eine betriebliche Kündigung von großer Bedeutung. Eine dieser beruflichen Orientierungsmaßnahmen ist die frühzeitige Teilnahme (also zwischen dem Aussprechen der Kündigung und dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb) an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Orientierung bzw. an anderen Weiterbildungsmaßnahmen. Fast 4 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland, in denen im 1. Halbjahr 2003 Kündigungen ausgesprochen

wurden, haben die betroffenen Arbeitskräfte dafür bezahlt freigestellt, das betraf von ca. 110 Tsd. ausgesprochenen betrieblichen Kündigungen aber nur gut 4 Tsd. Personen. In Westdeutschland beteiligten sich ebenfalls 4 Prozent der Betriebe an präventiven Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, an denen - wie in Ostdeutschland - 4 Prozent der Beschäftigten teilnahmen, die vom Betrieb gekündigt wurden (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9:

Teilnahme an bezahlten präventiven Maßnahmen (Kurse, Lehrgänge) zur beruflichen Orientierung in Betrieben Ostdeutschlands (1. Halbjahr 2003) nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Kündigungen seitens des Betriebes)

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2003	Anteil Betriebe mit präventiven Maßnah- men zur beruflichen Orientierung an allen Betrieben mit Kündi- gung seitens des Betriebes	Teilnehmer an präventiven Maßnahmen zur beruflichen Orientierung	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten mit Kündigung seitens des Betriebes
	Prozent	Tsd.	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	2	1	3
5 bis 19 Beschäftigte	4	1	3
20 bis 99 Beschäftigte	5	2	6
ab 100 Beschäftigte	5	1	4
Ostdeutschland insgesamt	4	4	4
Westdeutschland	4	16	4

2.1.2 Freie Stellen

Die Ermittlung der freien Stellen im IAB-Betriebspanel ist eine stichtagsbezogene Erhebung, die keine Rückschlüsse auf die Zeitdauer zulässt, während der eine gemeldete Stelle nicht besetzt werden konnte. Vielmehr handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung.

Trotz der nach wie vor angespannten Beschäftigungssituation in Ostdeutschland ist die Zahl der Betriebe, die aktuell – zum Stichtag der Befragung – Arbeitskräfte suchen, d. h. sofort Einstellungsabsichten haben, nicht zu unterschätzen. Danach suchten 8 Prozent aller Betriebe zum Befragungszeitpunkt Personal.

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Ostdeutschlands belief sich Mitte 2003 nur noch auf 52 Tsd. (2002: 67 Tsd.), davon entfielen über 50 Prozent auf das Dienstleistungsgewerbe (vor allem auf unternehmens-

nahe Dienstleistungen). Von den freien Stellen waren 60 Prozent dem Arbeitsamt gemeldet⁸ (vgl. Tabelle 10).

Die 52 Tsd. freien Stellen wurden im Wesentlichen (84 Prozent) von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nachgefragt. 77 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Tabelle 10:
Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte Ostdeutschland 2003 nach Branchen (Stand: Befragungszeitpunkt)

Branche	Betriebe ohne Einstellungsabsichten	Betriebe mit Einstellungsabsichten	gesuchte Arbeitskräfte	davon: dem Arbeitsamt gemeldet
	Anteil an allen Betrieben			
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	97	3	1	85
Bergbau/Energie/Wasser	93	7	0	67
Verarbeitendes Gewerbe	92	8	5	64
Baugewerbe	97	3	3	63
Handel und Reparatur	92	8	8	50
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	95	5	2	83
Kredit- und Versicherungsgewerbe	87	13	2	49
Dienstleistungen	91	9	27	62
Unternehmensnahe Dienstleistungen	90	10	13	62
Erziehung und Unterricht	89	11	2	53
Gesundheits- und Sozialwesen	93	7	6	62
Übrige Dienstleistungen	90	10	6	63
Organisationen ohne Erwerbscharakter	89	11	2	40
Öffentliche Verwaltung	92	8	1	78
Ostdeutschland insgesamt	92	8	52	60
Westdeutschland	92	8	268	49

Fast die Hälfte aller freien Stellen für Facharbeiter

Für 43 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht, immerhin 17 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist, 23 Prozent auf Ange-

⁸ In Ostdeutschland (einschließlich Berlin) dem Arbeitsamt gemeldete freie Stellen im Juni 2003: 67 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 7 vom 31. Juli 2003, S. 863). Hierbei handelt es sich um sofort und später zu besetzende freie Stellen, im IAB-Betriebspanel werden demgegenüber nur die sofort zu besetzenden freien Stellen erfasst, so dass diese Panelangabe geringer ausfallen muss.

stellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Berufsabschluss und 17 Prozent auf Hochschulabsolventen.

Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen Tätigkeiten werden besonders viele Arbeitskräfte in der Tätigkeitsgruppe Facharbeiter gesucht (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11:
Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte sowie des Personalbestandes Mitte 2003 in Ostdeutschlande (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Anteil an gesuchten Arbeitskräften insgesamt)

Branche	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abge- schlossener Lehre*	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hoch- schulab- schluss*
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	52 (12)	48 (61)	0 (1)	0 (9)	0 (17)
Bergbau/Energie/Wasser	42 (3)	24 (51)	0 (1)	2 (25)	32 (21)
Verarbeitendes Gewerbe	8 (12)	65 (56)	4 (2)	11 (15)	13 (15)
Baugewerbe	2 (7)	88 (66)	2 (1)	6 (10)	2 (17)
Handel und Reparatur	15 (9)	41 (35)	4 (7)	34 (32)	7 (16)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3 (9)	61 (61)	8 (3)	21 (16)	6 (10)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0 (1)	0 (2)	15 (2)	73 (73)	12 (22)
Dienstleistungen	12 (15)	38 (20)	7 (4)	22 (33)	22 (28)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14 (22)	46 (21)	6 (2)	15 (26)	18 (29)
Erziehung und Unterricht	0 (6)	0 (12)	1 (1)	25 (31)	74 (51)
Gesundheits- und Sozialwesen	2 (9)	28 (13)	1 (6)	36 (50)	33 (22)
Übrige Dienstleistungen	20 (19)	40 (33)	16 (8)	21 (21)	3 (19)
Organisationen o. Erwerbscharakter	7 (10)	28 (20)	5 (8)	7 (40)	53 (21)
Öffentliche Verwaltung	3 (6)	32 (13)	0 (2)	45 (55)	20 (24)
Ostdeutschland insgesamt	11 (11)	43 (35)	6 (4)	23 (29)	17 (21)
Westdeutschland	22 (20)	26 (19)	7 (6)	33 (39)	12 (16)

* einschließlich tätiger Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

Werte in Klammern: Qualifikationsstruktur des Personalbestands

Wenn im Durchschnitt 60 Prozent der freien Stellen dem Arbeitsamt gemeldet sind, so ist die Struktur dieser Stellen doch sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 12). Während sehr viele offene Stellen für un- und angelernte Arbeiter (60 Prozent), für Facharbeiter (70 Prozent) und für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre (69 Prozent) dem Arbeitsamt gemeldet waren, ist es bei qualifizierten Tätigkeiten für Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss nur jede dritte Stelle (34 Prozent).

Tabelle 12:
Meldung der offenen Stellen an das Arbeitsamt Mitte 2003 in Ostdeutschland
(Stand 30. Juni) nach Branchen (Anteil der gemeldeten Stellen nach Tätigkeits-
gruppen)

Branche	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abge- schlosse- ner Lehre	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hoch- schulab- schluss	Insge- sam
Land- und Forstwirtschaft	100	69	-	-	-	85
Bergbau/Energie/Wasser	100	0	-	0	78	67
Verarbeitendes Gewerbe	47	71	65	61	43	64
Baugewerbe	0	64	100	85	16	63
Handel und Reparatur	29	53	100	66	4	50
Verkehr und Nachrichtenübermitt- lung	82	83	100	100	0	83
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-	-	16	60	11	49
Dienstleistungen	65	77	24	70	39	62
Unternehmensnahe Dienstleistun- gen	64	81	0	81	22	62
Erziehung und Unterricht	-	100	0	89	43	53
Gesundheits- und Sozialwesen	0	64	89	66	60	62
Übrige Dienstleistungen	74	75	40	52	14	63
Organisationen ohne Erwerbs- charakter	87	45	49	72	26	40
Öffentliche Verwaltung	100	90	-	91	27	78
Ostdeutschland insgesamt	60	70	38	69	34	60
Westdeutschland	47	60	48	44	41	49

Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen noch nicht besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Bundesländern bekannt, dass allein friktionsbedingt mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt ist. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies bedeutet bei einer Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland lt. IAB-Betriebspanel von ca. 5,3 Millionen eine friktionsbedingte Zahl von rund 50 Tsd. freien Stellen.

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich, wobei die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Ungleichgewichte weit auseinander gehen.

Arbeitsamt und Mund-zu-Mund-Propaganda - Hauptwege der Personalrekrutierung

Die Betriebe suchten ihre benötigten Arbeitskräfte auf verschiedenen Wegen (vgl. Tabelle 13). Die wichtigste Rolle bei der Suche nach Arbeitskräften spielen die Arbeitsämter und die Mund-zu-Mund-Propaganda. Jeweils zwei Drittel aller Betriebe praktizieren diese beiden Wege.

Neben dem Arbeitsamt und der Mund-zu-Mund-Propaganda ist aber nach wie vor die Suche über Zeitungsanzeigen in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie in Fachzeitschriften für die Betriebe ein gangbarer Weg, den 36 Prozent der Betriebe in Anspruch nahmen. Dabei zeigen sich in Abhängigkeit von der gesuchten Qualifikation durchaus Unterschiede. Während Facharbeiter fast ausschließlich regional gesucht werden, agieren die Betriebe bei der Besetzung von Stellen für Fachhochschul- und Hochschulabsolventen stärker überregional. Auch die Auswahl aus Initiativbewerbungen hat eine vergleichbare Bedeutung (37 Prozent).

Das Internet ist inzwischen zu einem wichtigen Weg bei der Suche nach Personal geworden und dürfte in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Gut jeder vierte Betrieb nutzte das Internet. Die Verbreitung dieses Mediums eröffnet den Unternehmen zunehmend Chancen, ihren bestehenden Fachkräftebedarf relativ schnell zu decken.⁹ In Abhängigkeit von der gewünschten Qualifikation der benötigten Arbeitskräfte wird das Internet unterschiedlich genutzt, wobei mit steigenden Qualifikationsanforderungen die Bedeutung des Internets zunimmt. Informierten sich im Jahre 2000 bei der Facharbeitersuche 19 Prozent der Betriebe

⁹ Die Bundesagentur für Arbeit startete am 1.12.2003 einen virtuellen Arbeitsmarkt im Internet. Unter www.arbeitsagentur.de kann auf die bisherigen Online-Börsen des Arbeitsamtes (wie z. B. den Stellen-Informationen-Service (SIS) sowie den Ausbildungsstellen-Informationen-Service (ASIS)) zurückgegriffen werden. Das Internet ist gegenwärtig das Medium, in dem neben den Arbeitsämtern auch weitere Stellenvermittlungssysteme agieren. Es gibt zahllose Arbeitsvermittlungsfirmen, die sich beispielsweise auf bestimmte Branchen, Telearbeit, Zeitarbeit bzw. Personalberatung spezialisiert haben. Darüber hinaus wächst die Anzahl der Online-Jobbörsen. Neben dem SIS als Deutschlands größter Online-Jobbörse gibt es in der Bundesrepublik weitere Online-Jobbörsen. Diese konzentrieren sich beispielsweise auf bestimmte Berufsfelder (Fach- und Führungskräfte, EDV-Berufe, kaufmännische und technische Berufe) bzw. bedienen zielgerichtet ausgewählte Branchen. Das Spektrum hierbei reicht vom EDV- und Multimedia-Bereich bis zu den klassischen Branchen wie z. B. Banken und Versicherungen sowie Gastronomie. Einige der Anbieter agieren europaweit.

über das AIS bzw. SIS des Arbeitsamtes und 11 Prozent darüber hinaus im Internet, waren es bei Fachkräften mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss 29 bzw. 18 Prozent.¹⁰

Private Arbeitsvermittler, PSA und gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung spielen jeweils mit 15 bis 20 Prozent nur eine geringe Rolle.

Die Nutzung der verschiedenen Wege bei der Personalrekrutierung unterscheidet sich zwischen den Branchen nicht wesentlich.

Die Rekrutierungspraxis in west- und ostdeutschen Betrieben weist sowohl deutliche Unterschiede als auch Ähnlichkeiten auf (vgl. ebenfalls Tabelle 13). Die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes wird in ostdeutschen Betrieben (65 Prozent) häufiger als in westdeutschen (56 Prozent) in Anspruch genommen. Auch spielen private Arbeitsvermittler, PSA und die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung in Ostdeutschland eine deutlich größere Rolle als in Westdeutschland. Demgegenüber geben in den alten Bundesländern 61 Prozent aller Unternehmen Zeitungsannoncen auf. Dies bildet neben der Mund-zu-Mund-Propaganda den Hauptweg der Personalrekrutierung.

Tabelle 13:

Wege der Suche nach Arbeitskräften (unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf) in den Betrieben Ostdeutschlands nach ausgewählten Branchen (Stand 2003) (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Wege der Personalrekrutierung	Ost-deutsch-land	darunter:			West-deutsch-land
		Verarbei-tendes Gewerbe	Bauge-werbe	Dienst-leistun-gen	
	Prozent				Prozent
Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes	65	69	66	65	56
Private Arbeitsvermittlungen/Headhunter	20	22	21	19	11
Personal-Service-Agenturen	18	21	20	16	10
Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung	16	21	20	14	9
Zeitungsanzeigen	36	38	29	39	61
Internet	27	27	20	30	23
Mund-zu-Mund-Propaganda	68	73	71	65	68
Initiativbewerbungen	37	34	40	38	30
Sonstiges	24	24	24	22	16

¹⁰ Vgl. Schaefer, Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität, Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels in: IAB-Werkstattbericht Nr. 8/2001, S. 54/55.

Eine Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit wachsender Betriebsgröße alle Wege der Personalrekrutierung - mit Ausnahme der Mund-zu-Mund-Propaganda - zunehmend genutzt werden. Größere Unternehmen agieren dementsprechend wesentlich aktiver, um geeignetes Personal zu finden, als kleinere. In Kleinstbetrieben werden Arbeitskräfte überwiegend durch Mund-zu-Mund-Propaganda (69 Prozent) bzw. über Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes (59 Prozent) gesucht. Demgegenüber spielt in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten eine Vielzahl von Wegen eine größere Rolle. Immerhin wendeten sich 82 Prozent an das Arbeitsamt, über die Hälfte dieser Firmen konzentrierten sich jeweils auf Zeitungsannoncen, Initiativbewerbungen, die Mund-zu-Mund-Propaganda und das Internet (vgl. Tabelle 14).

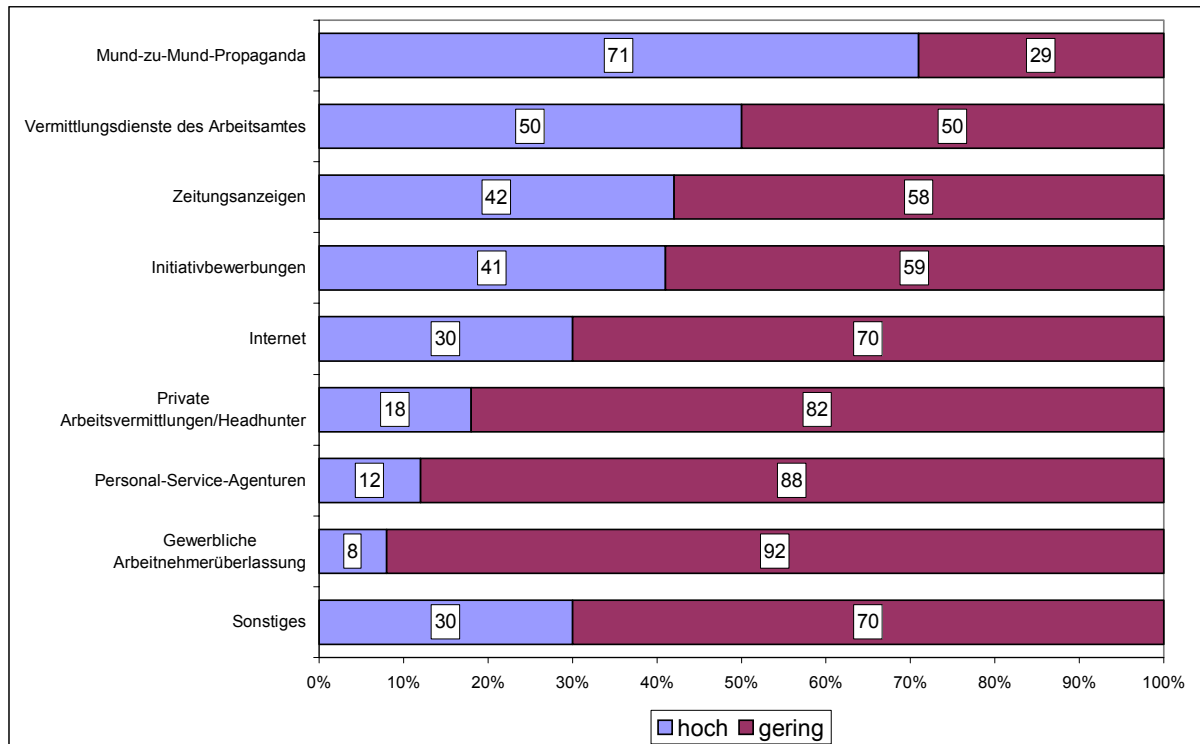
Tabelle 14:

Wege der Suche nach Arbeitskräften (unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf) in den Betrieben Ostdeutschlands 2003 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich,)

Wege der Personalrekrutierung	1	5	20	ab 100	Insgesamt
	bis 4	bis 19	bis 99		
	Beschäftigte				Prozent
Prozent					
Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes	59	70	76	82	65
Private Arbeitsvermittlungen/Headhunter	19	20	24	28	20
Personal-Service-Agenturen	19	16	21	25	18
Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung	16	16	17	27	16
Zeitungsanzeigen	33	38	46	63	36
Internet	24	27	33	49	27
Mund-zu-Mund-Propaganda	69	68	65	55	68
Initiativbewerbungen	33	39	44	59	37
Sonstiges	25	22	24	24	24

Im Zusammenhang mit der Frage nach der bevorzugten Nutzung der verschiedenen Wege der Personalrekrutierung wurde auch die Beurteilung dieser Wege für die betriebliche Personalpolitik hinterfragt. Wie nicht anders zu erwarten, ergibt sich eine enge Korrelation zwischen der Präferenz der Nutzung dieser Wege und ihrer Bedeutung für den Betrieb. Das heißt, den Wegen, die für die Personalrekrutierung am häufigsten gegangen werden (also Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes und Mund-zu-Mund-Propaganda), wird auch die höchste Wertschätzung beigemessen, wobei die Mund-zu-Mund-Propaganda (71 Prozent) sogar noch deutlich höher geschätzt wird als die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes (50 Prozent) (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:
Beurteilung der genutzten Wege der betrieblichen Personalrekrutierung
(unabhängig vom gegenwärtigen Bedarf) in den Betrieben Ostdeutschlands
2003 (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)



Mit Ausnahme der Betriebe des öffentlichen Dienstes (öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter) schätzen alle Branchen die Mund-zu-Mund-Propaganda am höchsten ein, nur in den beiden genannten Branchen sind es die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes.

Besonders in Kleinst- und Kleinbetrieben wird der Mund-zu-Mund-Propaganda eine besonders hohe Wertschätzung zu teil, während in den größeren Betrieben Zeitungsannoncen und das Internet am meisten geschätzt werden.

3 Betriebliche Flexibilität

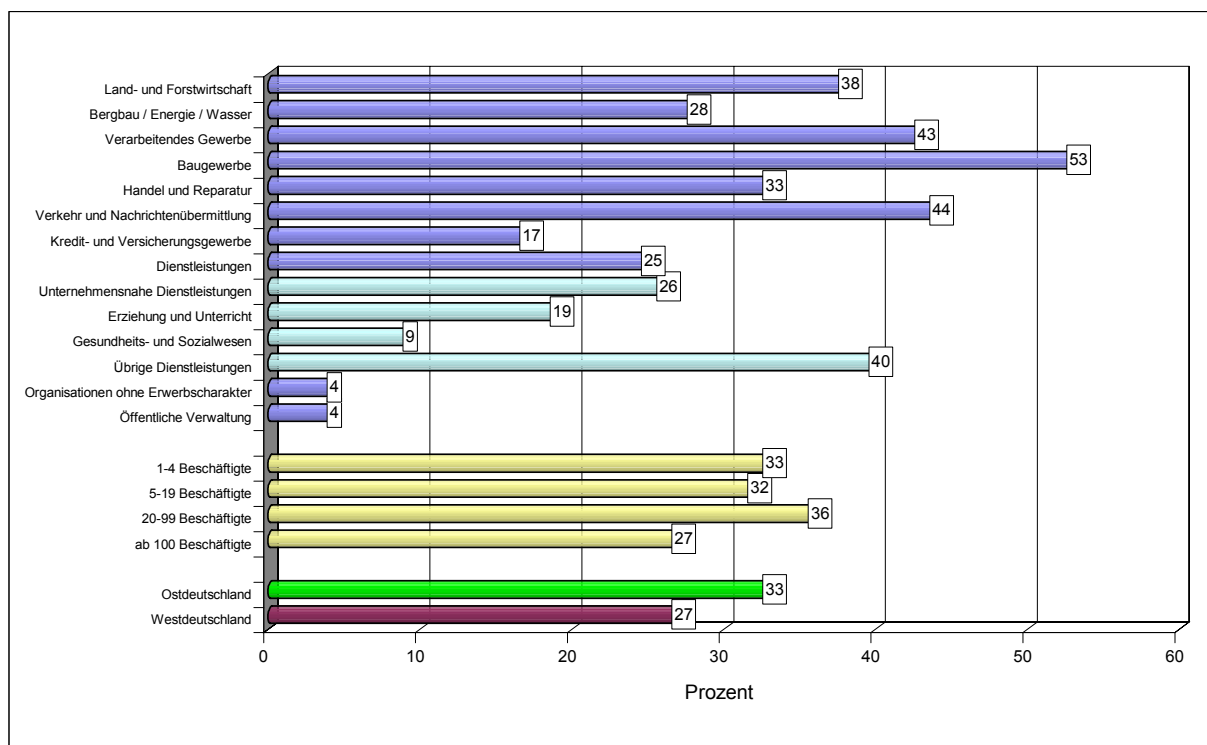
3.1 Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit

Im diesjährigen Panel wurden die Betriebe nach Schwankungen in ihrer Geschäftstätigkeit befragt und nach den Möglichkeiten und Instrumenten, diesen Schwankungen zu begegnen. Derartige Schwankungen können sowohl saisonal als auch konjunkturell begründet sein, was hier nicht getrennt analysiert werden kann. Immerhin gab jeder dritte der ostdeut-

schen Betriebe an, von stärkeren Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit im Jahre 2002 betroffen gewesen zu sein (Westdeutschland 27 Prozent).

Dass im Bauwesen die Schwankungen in der Produktionstätigkeit mit 53 Prozent aller Betriebe besonders stark sind, hängt naturgemäß mit saisonalen Einflüssen zusammen. Gleiches gilt für die Land- und Forstwirtschaft (38 Prozent) sowie die übrigen Dienstleistungen (40 Prozent). Die höheren Werte in Ostdeutschland insgesamt (33 Prozent) gegenüber Westdeutschland (27 Prozent) basieren u. a. auf dem hohen Anteil des Baugewerbes und davon abhängiger Zweige im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4:
Anteil der Betriebe mit stärkeren Schwankungen der Produktions- bzw. Geschäftstätigkeit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002 (Anteil an der Zahl aller Betriebe)



Überstunden und Inanspruchnahme von Urlaub sowie freier Tage – wichtigste Instrumente bei Schwankungen der Geschäftstätigkeit

Den Betrieben steht eine breite Palette an Instrumenten zur Verfügung, um auf Schwankungen in der Produktion und Geschäftstätigkeit zu reagieren. Diese Palette reicht von Veränderungen der Lagerbestände und Lie-

ferzeiten über eine Regulierung durch Überstunden und flexible Arbeitszeiten bis zu einer korrektiven Personalpolitik (vgl. Tabelle 15).

Im Wesentlichen reagieren alle Betriebe in Ostdeutschland mit einem oder mehreren Instrumenten auf Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit.

Für die Betriebe sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wurde den Überstunden sowie der Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen das größte Gewicht beigemessen. Jeweils jeder zweite Betrieb mit Schwankungen in der Produktion und Geschäftstätigkeit nutzt diese beiden Instrumente. Weitaus weniger wurden die Instrumente Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle (23 Prozent) und Einstellung/Entlassung von Personal (25 Prozent) eingesetzt. Von geringer Bedeutung war der Einsatz von Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen (3 Prozent) (vgl. Tabelle 15).

Im Verarbeitenden Gewerbe wird den Instrumenten Auf- und Abbau von Lagerbeständen (20 Prozent) sowie der Nutzung von Leiharbeit (10 Prozent) im Vergleich mit Ostdeutschland insgesamt eine deutlich größere Bedeutung eingeräumt (vgl. ebenfalls Tabelle 15).

Tabelle 15:
Genutzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit in den Betrieben Ostdeutschlands 2002 nach ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Schwankungen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Instrumente	Ostdeutschland	darunter:			Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	
	Prozent				Prozent
Auf-/Abbau von Lagerbeständen	11	20	8	5	19
Verkürzung/Verlängerung von Lieferzeiten	6	12	5	3	9
Ausweitung/Verringerung von Unteraufträgen	4	6	5	5	7
Auf-/Abbau von Überstunden u. Sonderschichten	44	52	53	40	45
Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen	47	46	54	49	49
Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle	23	21	25	20	20
Anordnung von Kurzarbeit	9	10	14	5	7
Innerbetriebliche Umsetzungen	10	12	5	13	16
Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen	7	8	4	9	8
Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen	3	10	5	1	5
Einstellung/Entlassung von Personal	25	18	38	23	21
Sonstiges	11	8	9	12	12

Die Bedeutung einzelner Instrumente zur Bewältigung von Produktionsschwankungen wird von der Betriebsgröße beeinflusst. In der Tendenz gilt, dass mit wachsender Betriebsgröße die Nutzung der verschiedenen Instrumente zunimmt. Die Instrumente Ausweitung bzw. Verringerung von Unteraufträgen, innerbetriebliche Umsetzungen, Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen sowie Zusatzpersonal durch befristete Verträge werden naturgemäß in Kleinst- und Kleinbetrieben kaum angewandt, spielen mit steigender Betriebsgröße aber durchaus eine wichtige Rolle (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16:

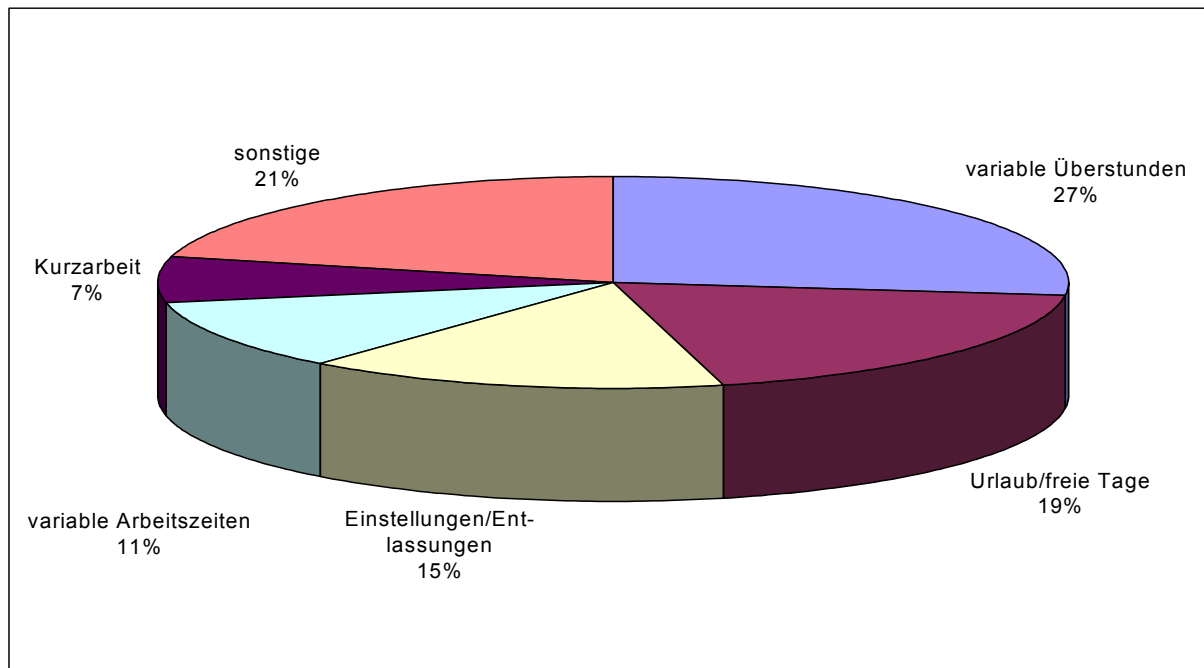
Genutzte Instrumente zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit in den Betrieben Ostdeutschlands 2002 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Instrumente	1	5	20	ab 100	Insgesamt
	bis 4	bis 19	bis 99		
	Beschäftigte				
Prozent					
Auf-/Abbau von Lagerbeständen	8	12	21	26	11
Verkürzung/Verlängerung von Lieferzeiten	5	6	9	11	6
Ausweitung/Verringerung von Unteraufträgen	2	4	11	19	4
Auf-/Abbau von Überstunden u. Sonderschichten	33	53	65	63	44
Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen	39	56	54	57	47
Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle	20	24	33	44	23
Anordnung von Kurzarbeit	6	12	16	14	9
Innerbetriebliche Umsetzungen	5	11	25	36	10
Zusatzpersonal durch befristete Verträge/Aushilfen	4	6	16	34	7
Zusatzpersonal über Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen	1	4	10	30	3
Einstellung/Entlassung von Personal	24	22	36	40	25
Sonstiges	15	7	4	2	11

Die Betriebe wurden im Zusammenhang mit den Schwankungen ihrer Produktions- und Geschäftstätigkeit auch explizit nach dem wichtigsten Instrument zur Bewältigung dieser Schwankungen befragt (nur eine Antwortmöglichkeit). Dabei kristallisierte sich mit deutlicher Konzentration sowohl für Ostdeutschland insgesamt als auch für das verarbeitende Gewerbe die Nutzung von Überstunden heraus. 27 Prozent aller Betriebe mit Schwankungen in der Produktion und Geschäftstätigkeit führten dieses Instrument als wichtigstes an. Mit erheblich weniger Gewicht folgen danach die Instrumente Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen (19 Prozent), Einstellung/Entlassung von Personal (15 Prozent) sowie variable Arbeitszeiten (11 Prozent). Alle anderen Instrumente wurden jeweils

von weniger als 10 Prozent der Betriebe als wichtigste eingestuft (vgl. Abbildung 5).¹¹

Abbildung 5:
Wichtigstes genutztes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen in der Produktions- und Geschäftstätigkeit in den Betrieben Ostdeutschlands 2002 (Anteil an der Zahl der Betriebe)



3.2 Formen flexibler, nicht standardisierter Beschäftigungsverhältnisse

Exkurs zur Flexibilisierung

Hohe Arbeitslosigkeit, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und geringes Wirtschaftswachstum werden immer wieder mit unzureichender Flexibilität der Unternehmen in ursächlichen Zusammenhang gebracht. Dabei wird bei der Flexibilität idealtypisch die sogenannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden.¹²

¹¹ Im öffentlichen Dienst sind bei Geschäftsschwankungen innerbetriebliche Umsetzungen (59 Prozent) das mit Abstand wichtigste Instrument, die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen sowie Einstellung/Entlassung von Personal spielen dagegen nur eine geringe Rolle.

¹² Lutz Bellmann u. a.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg 1996.

Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, atypische oder sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. Im Mittelpunkt steht die optimale Kombination von Stamm- und Randbelegschaften. Letztlich wird eine kurzfristige Senkung der Arbeitskosten angestrebt.

Funktionale Flexibilität konzentriert sich auf betriebsinterne und -externe Qualifizierung, Forschung und Entwicklung, Innovation und Investition, technologische und organisatorische Änderungen, vielfältige Arbeitszeitmuster. Im Ergebnis soll die betriebliche Ertragsseite langfristig gestärkt werden.

Die folgenden Ausführungen im IAB-Betriebspanel 2003 konzentrieren sich im Wesentlichen auf eine differenzierte Betrachtung flexibler betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität. Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Sie weichen von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können nach IAB-Angaben auch als „standardisierte Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet werden.¹³ Flexible betriebliche Beschäftigungsverhältnisse weisen insbesondere seit Mitte der 80er-Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine steigende Tendenz auf.

¹³ Vgl. Holger Alda: Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweise, Berichtsmanuskript, Göttingen u. a. O. 2004.

Die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Beschäftigungsdauer (Befristung) sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit), d. h. es treten Abweichungen von den Normalarbeitsverhältnissen auf. Auch die vom Arbeitsamt geförderten Beschäftigungsverhältnisse (derzeit ABM, SAM, BSI) zählen dazu. Diese „nicht standardisierten“ Arbeitsverhältnisse werden in der Öffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert, insbesondere hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Während einerseits die Entstandardisierung und Individualisierung mit einer Art „brasilianischer Arbeits- und Lebensverhältnisse“ gleichgesetzt wird, sehen andere darin den einzigen Weg, neue bzw. mehr Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Schwerpunkt nachfolgender Ausführungen soll ausschließlich eine Betrachtung dieser Beschäftigungsverhältnisse als Instrumente betrieblicher Flexibilisierung sein und nicht das Aufzeigen von Konsequenzen unmittelbar auf den Arbeitnehmer, die zweifelsohne sowohl in positiver (z. B. höhere individuelle zeitliche Flexibilität) als auch in negativer Hinsicht (z. B. verringerte soziale Sicherheit, unzureichende Alterssicherungsansprüche) vorhanden sind.

Es sei darauf hingewiesen, dass auch standardisierte Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) Spielräume für flexible betriebliche Arbeitsgestaltungen beinhalten. Dazu zählt insbesondere das Instrument der Überstunden, auf das im nachfolgenden Abschnitt 3.3 gesondert eingegangen wird.

Fast 30 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind flexibel

Über das tatsächliche Ausmaß der Entstandardisierung der Erwerbsarbeit herrscht empirisch erheblicher Dissens¹⁴:

Angesichts

- der weit divergierenden Zahlen zur Verbreitung „besonderer Beschäftigungsformen“ in der Bevölkerung (Daten von BA und Bundesknappschaft, SOEP, Mikrozensus, Spezialerhebungen von ISG und Infratest usw.);
- der Betonung des Ziels von „mehr und besseren“ Beschäftigungsverhältnissen gerade in der Europäischen Beschäftigungsstrategie;
- der unbestreitbaren Rolle der Arbeitsnachfrageseite für diese Entwicklungen

ist es besonders wichtig, dass sich mit dem IAB-Betriebspanel eine große, repräsentative Unternehmensbefragung zunehmend dieses Themas annimmt, die auch entsprechende Differenzierungen nach Quer- und Längsschnitten erlaubt.

Als Ergebnis der sich anschließenden Analyse des IAB-Betriebspanels zu den einzelnen Instrumenten der Flexibilisierung zeigt die folgende schematische Darstellung die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten/flexiblen Beschäftigungsverhältnissen aus der Sicht der Betriebe. Die Darstellung verdeutlicht auch die Vielzahl der flexiblen Beschäfti-

¹⁴ Vgl. Schramm, F.: Die Rolle der Arbeitsmarktstatistik für Personalpolitik und Personalforschung, in: Schupp, J. u. a. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion, Berlin 1998, S. 257ff.

Schmid, G.: Wege in eine neue Vollbeschäftigung, Frankfurt/New York 2002, S. 178 ff (weist auf S. 179 aus, dass das „Normalarbeitsverhältnis“ zwischen 1985 (nur West) und 1997 bzw. 1999 von 54,4 auf 51,2 bzw. 50,0% abgenommen habe).

Knuth, M.: Von der Lebensstellung zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, in: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit, Frankfurt/New York 1998, S. 300 ff.

Hoffmann, E.; Walwei, U.: Was ist eigentlich noch „normal“, IAB-Kurzbericht 14/2000

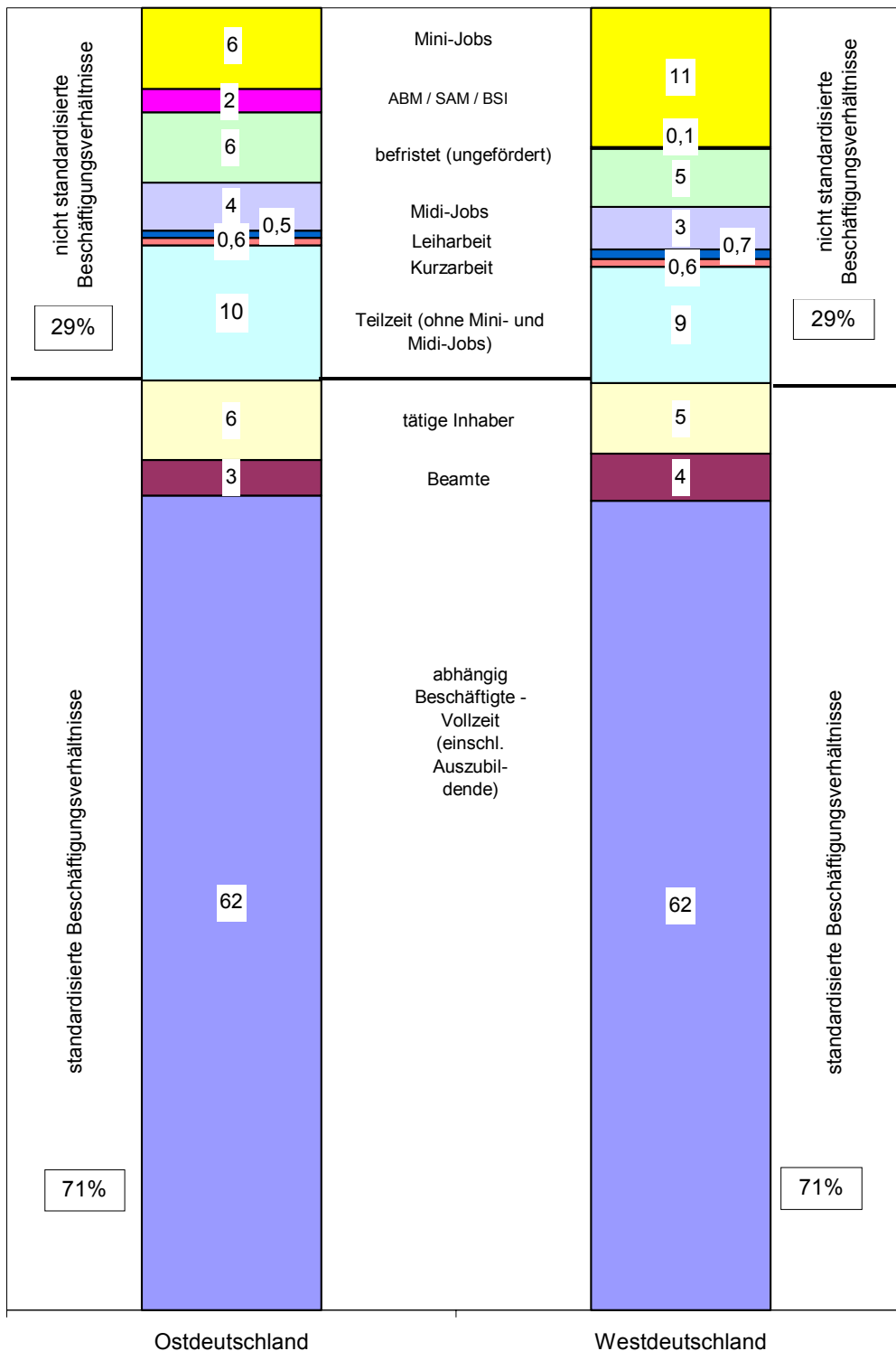
Oschmiansky, H., Oschmiansky, F.: Erwerbsformen im Wandel, WZB-Paper, SP I 2003-106.

Olaf Struck, Christoph Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München 2004.

SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland, a. a. O.

gungsverhältnisse, aus denen die Betriebe wählen können, um ein für sie optimales Arbeitsregime zu gestalten (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6:
Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (Stand: 30.6.2003) (in Prozent)



In der Summe ist der Umfang der verschiedenen flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beachtlich. Mitte 2003 waren in Ostdeutschland ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel, in Westdeutschland ebenfalls ca. 30 Prozent. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Ostdeutschland mit 43 Prozent (Westdeutschland 50 Prozent) deutlich höher. Der Anteil bei den Männern lag bei 14 Prozent (Westdeutschland 11 Prozent). Während die Gesamtrelationen zwischen Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen somit zwischen Ost und West ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. So sind sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geförderte Arbeitsverhältnisse (ABM/SAM/BSI) und befristete ungeforderte Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland etwas stärker ausgeprägt, Mini-Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland.

In den letzten Jahren ist der Gesamtumfang der flexiblen Arbeitsverhältnisse in Ost- und Westdeutschland im Jahresdurchschnitt um etwa 2 Prozent angestiegen, sodass sich ihre Anzahl zwischen 1998 und 2003 um insgesamt 10 Prozent erhöhte. Die Flexibilisierung der Erwerbsformen wird voraussichtlich auch weiter schnell voranschreiten und dürfte expansiv bleiben.

Es hat sich aber nicht nur die Anzahl dieser Arbeitsverträge erhöht, in den letzten Jahren hat auch die Vielfalt bestehender nicht standardisierter Arbeitsverträge zugenommen (z. B. Midi-Jobs, neue Gesetze und Formen für Leiharbeit und Mini-Jobs seit 2003).

Letztlich stellt sich aber nicht die Alternative zwischen Vollzeitarbeitsverhältnissen (standardisierten Arbeitsverhältnissen) und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen). Es ist unbestritten, dass die begehrten und gut bezahlten unbefristeten Vollzeitstellen in Ostdeutschland auf dem Rückzug sind. Aufbauend auf einer intakten Kernbelegschaft wird bei einem Auftragschub das zusätzlich benötigte Arbeitspotenzial überwiegend durch befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Mini- und Midi-Jobs einerseits sowie den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, Überstunden und Outsourcing andererseits beschafft. Das Zauberwort lautet Flexibilisierung, weil letztlich damit die Personalkosten kurzfristig der Auftragslage angepasst werden können. Es ist aber ebenso unbestritten, dass die mit einem Vollzeitarbeitsplatz verbun-

dene, tarifvertraglich geregelte soziale Sicherheit und Stabilität in der persönlichen Lebensplanung dabei ein Stück verloren geht.

3.2.1 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löste das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab.¹⁵ Kernstück der neuen Regelung ist ein gesetzlicher Teilzeitananspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten:

- Arbeitnehmer erhalten nach mindestens sechsmonatiger Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nur wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen, darf ihnen dieser Wunsch verweigert werden. Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze Vorrang. Arbeitnehmern darf nicht mehr gekündigt werden, wenn sie es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Vom Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Teilzeitarbeit sind Betriebe bis zu 15 Mitarbeitern ausgenommen.
- Teilzeitarbeit ist keine Arbeit „zweiter Klasse“. Den Arbeitgebern soll bewusst werden, dass alle Teilzeitbeschäftigten nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte.

Von dieser „Modernisierung“ der Teilzeitarbeitsverhältnisse erwartet die Bundesregierung die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Gleichzeitig soll die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Die Teilzeitbeschäftigung¹⁶ erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 21 Prozent an den Beschäftigten¹⁷ im Vergleich zu West-

¹⁵ Vgl. auch E. Magvas, E. Spitznagel: „Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt“. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 23/4.10.2002.

¹⁶ Sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte.

¹⁷ Ohne Auszubildende.

deutschland (24 Prozent) nach wie vor einen geringeren Wert. Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Ostdeutschland.¹⁸

Ausschlaggebend für die geringere Teilzeitquote Ostdeutschlands dürfte sein, dass weniger Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt werden. Dabei ist nicht auszuschließen, dass die Einstellung zur Teilzeitbeschäftigung noch nachwirkt, die in der DDR herrschte. Dort waren Vollarbeitsplätze die Regel. Bei vielen Teilzeitangeboten werden zudem Einkommen erzielt, die in Konkurrenz zu Lohnersatzleistungen stehen und sich deswegen nicht „lohnen“. Dabei wirkt die frühere hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen noch nach, die sie zu Lohnersatzleistungen berechtigen. Auch Untersuchungen des DIW zeigen, dass Teilzeitarbeitsplätze vor allem von vormals nicht in den Arbeitsprozess einbezogenen Personen angenommen werden, nur selten von Erwerbstätigen oder vormals Erwerbstätigen. Dies ist insofern auch konsequent, da ein Einkommensverzicht auch Wohlstandsverzicht ist und davon zusätzlich Erwartungen an Lohnersatzleistungen bei eventueller Arbeitslosigkeit und an Renten für das Alter negativ berührt werden.

Wie soziologische Untersuchungen bestätigen, hat sich die Erwerbsneigung der Frauen bisher westdeutschen Verhältnissen wenig angenähert, und es sprechen auch kaum Indizien dafür, dass dies mittelfristig der Fall sein wird. Die Frauenerwerbsquote lag 2002 in den neuen Bundesländern um 9 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (72,6 gegenüber 63,6 Prozent).¹⁹

In Ostdeutschland gab es Mitte 2003 über 1 Million Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf

¹⁸ Analysen des IAB ergaben, dass die Teilzeitarbeit aufgrund der Veränderung der Tätigkeitsstrukturen auch in Ostdeutschland zukünftig ein sehr viel stärkeres Gewicht einnehmen wird. Es wird ein Anstieg der Teilzeitquote in Ostdeutschland bis zum Jahr 2010 auf mehr als 26 Prozent prognostiziert, in Westdeutschland auf 30 Prozent. Vgl. WSI Mitteilungen, 54. Jahrgang, 05/2001, S. 318.

¹⁹ Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-Jährigen nach Ländern (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2002, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2003, S. 162), vgl. auch IAB-Kurzbericht Nr. 4/2.2.2004

21 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 17). 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 37 Prozent, die der Männer 8 Prozent.²⁰

Tabelle 17:
Teilzeitquoten in Ostdeutschland 1996 bis 2003 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2003
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	7	20	11	14	15	13	55
Bergbau/Energie/Wasser	3	5	7	8	9	10	40
Verarbeitendes Gewerbe	7	7	7	7	8	8	80
Baugewerbe	4	4	4	5	7	6	66
Handel und Reparatur	18	25	20	25	25	26	89
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	9	11	7	8	10	55
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	14	12	11	15	16	95
Dienstleistungen	21	25	23	26	29	30	82
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	20	15	20	22	24	77
Erziehung und Unterricht	24	30	30	29	29	33	77
Gesundheits- und Sozialwesen	22	28	30	32	34	34	88
Übrige Dienstleistungen	23	26	22	29	32	33	81
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	37	40	42	40	46	68
Öffentliche Verwaltung	15	22	22	24	24	25	84
Ostdeutschland insgesamt	13	18	16	18	20	21	81
Westdeutschland	23	22	21	23	24	24	82

Teilzeit- und Frauenbeschäftigung hängen in Ostdeutschland eng zusammen. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist deshalb nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels für Organisationen

²⁰ Nach Angaben des Mikrozensus lag die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) 2002 bei 24,9 Prozent, die der Männer nur bei 4,8 Prozent (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2002, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2003, S. 335-336). Diese Angaben liegen unterhalb der Panelergebnisse. Ein Grund für diesen Unterschied könnte darin bestehen, dass die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die zu den Teilzeitbeschäftigten zählen, im Mikrozensus in einer Woche im April des jeweiligen Jahres erhoben werden, im Panel demgegenüber jeweils zum 30. Juni, an dem die Zahl der geringfügig Beschäftigten saisonal bedingt höher sein kann als im April.

ohne Erwerbscharakter (46 Prozent)²¹ charakteristisch. Auch der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 30 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (34 Prozent), den übrigen Dienstleistungen und dem Bereich Erziehung und Unterricht (jeweils 33 Prozent) ergibt. Auch der Bereich Handel/Reparatur weist mit 26 Prozent einen hohen Wert auf. Im Verarbeitenden Gewerbe, in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung sind es dagegen nur rund 10 Prozent der Erwerbstätigen, im Baugewerbe sogar nur 6 Prozent.

Die im Rahmen von Teilzeitarbeit vereinbarte Wochenarbeitszeit liefert interessante Befunde für eine vertiefende Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit. 58 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 24 Stunden in der Woche, 19 Prozent weniger als 15 Stunden (vgl. Tabelle 18). In Westdeutschland unterscheiden sich die Relationen stark. Lediglich 23 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten hier mehr als 24 Stunden in der Woche. Die Teilzeitbeschäftigung ist also in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Tabelle 18:
Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 und 2003 (Stand 30. Juni)

	mehr als 24 Stunden	15 bis 24 Stunden	weniger als 15 Stunden	ohne fest verein- barte Stunden	Insgesamt
	Prozent				
Ostdeutschland					
1996	63	22	11	4	100
2003	58	19	19	4	100
Westdeutschland					
1996	20	39	33	8	100
2003	23	41	28	8	100

²¹ Hier spiegelt sich vermutlich die hohe Zahl an ABM-Beschäftigten in diesem Bereich wider.

3.2.2 Befristet Beschäftigte

Exkurs zu befristet Beschäftigten

Kernstück des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ist hinsichtlich der Befristung die Festlegung von Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Ohne einen solchen Grund ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bei Neueinstellungen zulässig. Damit soll verhindert werden, dass auf Grundlage der gesetzlichen Befristungserleichterungen so genannte Kettenverträge abgeschlossen werden, d. h. dass Arbeitnehmer ihre befristete Stelle immer wieder nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert bekommen. Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden. Nach den Hartz-Vorschlägen sollte die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung Älterer ausgeweitet werden, indem die Altersgrenze für die erweiterte Befristungsregelung auf 50 Jahre vorverlegt wird. Seit dem 01.01.2003 ist mit § 14 (3) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich geregelt, dass diese Altersgrenze auf das 52. Lebensjahr gesenkt wird. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2006 befristet.

Die befristete Beschäftigung setzt sich aus drei Hauptgruppen zusammen: öffentlich geförderte Beschäftigung (vor allem SAM- und ABM-Kräfte), Saisonkräfte (insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft) und „normale“ befristete Arbeitsverträge in allen Wirtschaftsbereichen.

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland. In Ostdeutschland gab es Mitte 2003 nach Angaben des IAB-Betriebspanels 384 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind 40 Tsd. weniger als im Vorjahr, wahrscheinlich bedingt durch den Abbau arbeitsmarktpolitischer Maßnah-

men. 52 Prozent davon waren Frauen.²² Damit hatten 8 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)²³ einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen in Ostdeutschland zurückzuführen (die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Ostdeutschland zu 49 Prozent, in Westdeutschland zu 9 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung).²⁴ Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern deutlich.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren nicht weiter gestiegen, seit dem Jahr 2000 (10 Prozent) - auch im Zusammenhang mit dem ABM-Abbau - sogar gesunken.

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Ostdeutschland Organisationen ohne Erwerbscharakter²⁵ (41 Prozent) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht²⁶ (22 Prozent), aber auch die übrigen Dienstleistungen (13 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Land- und Forstwirtschaft²⁷ (jeweils 11 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe sind es dagegen nur 4 Prozent (vgl. Tabelle 19). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der

²² Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei den übrigen Dienstleistungen liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent.

²³ Der Mikrozensus 2002 gibt den Anteil befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen in den neuen Ländern und Berlin-Ost (ohne Auszubildende) mit 12,2 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2002, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2003, S. 334).

²⁴ R. Schaefer/J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB-Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 35/36.

²⁵ Hier spielt sicher eine Rolle, dass sich unter den Organisationen ohne Erwerbscharakter viele Träger von (zeitlich befristeten) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen befinden.

²⁶ Z. B. akademischer Mittelbau in Universitäten und Hochschulen, private Bildungsträger.

²⁷ In den Unternehmen der übrigen Dienstleistungen sowie der Land- und Forstwirtschaft ist am 30. Juni, dem Stichtag der Erfassung, sicher mit einem relativ hohen Anteil an Saisonkräften zu rechnen.

befristet Beschäftigten zu. 54 Prozent der befristet Beschäftigten sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig.

Tabelle 19:
Befristet Beschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2003 (Stand 30. Juni)
nach Branchen

Branche	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2003
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	23	23	20	16	16	11	40
Bergbau/Energie/Wasser	2	5	4	5	5	3	33
Verarbeitendes Gewerbe	3	5	6	4	4	4	38
Baugewerbe	5	7	6	5	6	5	11
Handel und Reparatur	2	4	3	4	3	3	55
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	3	6	3	3	3	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	4	3	2	3	3	60
Dienstleistungen	11	13	13	12	12	11	60
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	8	10	7	7	6	51
Erziehung und Unterricht	24	24	24	20	23	22	51
Gesundheits- und Sozialwesen	8	12	10	12	11	11	67
Übrige Dienstleistungen	12	13	14	13	13	13	67
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	44	49	48	43	41	57
Öffentliche Verwaltung	5	9	11	11	8	7	54
Ostdeutschland insgesamt	7	9	10	9	8	8	52
Westdeutschland	3	5	5	5	5	5	53

3.2.3 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

Exkurs zu Mini-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die sogenannten Mini-Jobs (geringfügige Beschäftigung) neu definiert. Derartige Arbeitsverhältnisse liegen vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 € (vorher 325 €) nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Auch gab es versicherungstechnisch deutliche Veränderungen:

- Die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebentätigkeit wurde wieder eingeführt.

- Die Grundlagen für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern wurden neu gefasst (der Arbeitgeber zahlt eine 25 %ige pauschale Abgabe: Rentenversicherung 12 %, Krankenversicherung 11 %, Steuern 2 %).
- Für private Haushalte wurden besondere Anreize für eine geringfügige Beschäftigung geschaffen (je 5 % Renten- und Krankenversicherung sowie 2 % Steuern durch Arbeitgeber)²⁸.

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen.²⁹ Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber in den letzten Jahren die Definition und die finanziellen Rahmenbedingungen zweimal (jeweils zum 1.4.1999 und 2003) modifiziert hat und dadurch Zeitreihenvergleiche nur bei Interpretation der veränderten Modalitäten aussagefähig sind.

Derzeit gibt es in Deutschland nach Angaben der Bundesknappschaft rund 7,5 Millionen Mini-Jobs. Diese Zahl wird aber in zunehmendem Maße von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsforschungsinstituten in Zweifel gezogen, d. h. als zu hoch bewertet. Auch das aktuelle IAB-Betriebspanel weist für Deutschland nur eine Zahl von knapp 3,5 Mill. Mini-Jobs aus. Einschränkend zu den Mini-Jobs ist auch zu konstatieren, dass der Arbeitsmarkt durch diese Entwicklung nur bedingt entlastet wird. Ein Grund liegt darin, dass ein Teil der neuen Mini-Jobs bisher als Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze bereits existierte, die in mehrere legale Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnern und Studenten ausgeübt.

Der deutliche Anstieg der geringfügigen Beschäftigung spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Von den 401 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2003 27 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 20). Das waren absolut ca. 330 Tsd. Per-

²⁸ Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, IAB-Kurzbericht Nr. 6 vom 23.5.2003.

²⁹ R. Schaefer/J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB-Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 37/38.

sonen und damit 40 Tsd. mehr als im gleichen Zeitraum 2002. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 46 Prozent (ca. 3 Millionen geringfügig Beschäftigte) weit höher.

Mit Werten

- von rund 30 Prozent und mehr liegen das Gesundheits- und Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, übrige Dienstleistungen sowie Verkehr/Nachrichtenübermittlung an der Spitze und
- das Baugewerbe, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Erziehung und Unterricht mit etwa 20 Prozent am Ende der Skala.³⁰

Tabelle 20:
Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland 1995 bis 2003 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	11	10	10	22	23	20	26
Bergbau/Energie/Wasser	11	3	11	16	15	21	23
Verarbeitendes Gewerbe	14	23	23	22	25	24	27
Baugewerbe	10	11	14	15	15	14	19
Handel und Reparatur	13	18	17	19	21	20	25
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	24	31	14	25	24	30
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	13	4	14	12	16	19
Dienstleistungen	19	24	23	23	23	27	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	17	19	21	23	24	28
Erziehung und Unterricht	6	12	15	15	18	13	22
Gesundheits- und Sozialwesen	33	37	40	35	29	37	41
Übrige Dienstleistungen	13	24	16	17	20	26	29
Organisationen ohne Erwerbscharakter	9	14	17	17	42	23	33
Öffentliche Verwaltung	8	21	24	28	32	23	25
Ostdeutschland insgesamt	14	20	20	20	22	23	27
Westdeutschland	.	47	42	41	43	44	46

³⁰ Besonders hoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den privaten Haushalten mit 57,6 Prozent und im Gastgewerbe mit 42,9 Prozent. Kaum geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in der Industrie (Geringfügige Beschäftigung, Unbegründete Ängste, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 37, Köln 2001, S. 2).

Die jüngere Geschichte der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Ostdeutschland lässt sich im Zusammenhang mit den beiden Novellierungen dieser Beschäftigungsverhältnisse in 3 Etappen gliedern:

1. Zwischen 1995 und 1999 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,7 auf 4,3 Prozent).
2. Eine Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes blieb dieser Sektor aber aufgrund seiner Flexibilität und zumindest zum Teil seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung zum 1.4.1999 partiell eingeschränkt wurde) trotzdem beliebt. Die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, waren nur von kurzer Dauer. Führt die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2002 (von 4,2 auf 5,4 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen.
3. Die Neuregelung im Zusammenhang mit dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 1.4.2003 hat zu einer weiteren deutlichen Ausweitung der Mini-Jobs geführt. Ihr Anteil lag Mitte 2003 bei 6,3 Prozent, obwohl von der Neuregelung zum 1.4. bis zum Stichtag der Panelerhebung am 30.6. erst 3 Monate vergangen waren (vgl. Tabelle 21).

Bei der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung zwischen 2002 und 2003 zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland deutliche Unterschiede. In Ostdeutschland blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere westdeutsche Niveau beim Anteil der seit 2003 existierenden 400 €-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um 13 Prozent, in Westdeutschland um 4 Prozent.

Tabelle 21:
Geringfügig Beschäftigte in Ostdeutschland 1995 bis 2003 (Stand 30. Juni)
nach Branchen

Branche	Anteil an allen Beschäftigten						Verteilung
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2003
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1,7	2,4	4,4	5,1	4,1	5,4	3
Bergbau/Energie/Wasser	0,3	1,5	1,4	0,9	0,7	0,8	0
Verarbeitendes Gewerbe	1,5	2,6	2,7	2,9	2,8	3,2	8
Baugewerbe	1,2	1,8	2,2	2,3	3,1	3,6	5
Handel und Reparatur	3,5	6,3	5,8	6,3	6,7	8,2	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,2	6,6	1,7	3,5	4,6	6,2	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,2	1,6	1,7	1,8	2,5	3,0	1
Dienstleistungen	5,6	6,5	6,7	7,2	8,3	9,2	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10,6	6,7	8,4	10,3	11,9	13,2	25
Erziehung und Unterricht	0,9	1,7	1,1	1,7	1,9	1,9	2
Gesundheits- und Sozialwesen	3,7	6,7	6,7	5,9	6,3	6,8	13
Übrige Dienstleistungen	5,4	10,4	9,0	8,8	11,3	12,6	15
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,3	3,7	3,8	8,2	4,2	6,2	2
Öffentliche Verwaltung	0,5	1,2	1,7	1,8	1,8	1,9	3
Ostdeutschland insgesamt	2,7	4,3	4,2	4,8	5,4	6,3	100
Westdeutschland	12,3	11,1	9,8	10,0	10,2	10,8	

55 Prozent der geringfügig Beschäftigten Ostdeutschlands sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (25 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), der übrigen Dienstleistungen (15 Prozent) und des Gesundheits- und Sozialwesens (13 Prozent). Ähnliches gilt auch für den Bereich Handel/Reparatur (17 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 21).

Fast die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten (46 Prozent) entfällt auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist zwischen 2002 und 2003 eine Zunahme bei der geringfügigen Beschäftigung festzustellen.

3.2.4 Midi-Jobs

Exkurs zu Midi-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden gesetzlich die sogenannten „Midi-Jobs“ mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer eingeführt. Diese Midi-Jobs bewegen sich in einer Gleitzone zwischen 400 € und 800 €. Damit wird eine Ausdehnung der Arbeitszeit von Mini- in Midi-Jobs für Arbeitnehmer attraktiver, weil der bisher bestehende Abgabensprung beim Übergang von geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch eine Gleitzone aufgehoben wird.

Die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer setzen jetzt beim Überschreiten der 400 € Grenze stark vermindert ein und erreichen erst bei 800 € den vollen Satz. Die Arbeitgeber zahlen für Midi-Jobs den üblichen Arbeitgeberanteil an den SV-Beiträgen. Die Lohnsteuer muss wie bisher individuell abgeführt werden.³¹

Midi-Jobs vor allem im Dienstleistungsgewerbe und Kleinbetrieben

In Ostdeutschland gab es zum 30.6.2003 in 82 Tsd. Betrieben 200 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausführten. Bei diesen Betrieben handelt es sich um einen Anteil von 20 Prozent aller Betriebe und bei den Beschäftigten um einen Anteil von 4 Prozent (vgl. Tabelle 22). Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (72 Prozent aller Midi-Jobs).

³¹ Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, IAB-Kurzbericht Nr. 6 vom 23.5.2003.

Tabelle 22:
Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs in Ostdeutschland 2003 (Stand 30. Juni) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Betrieben	Beschäftigte mit Midi-Jobs	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	15	4	2
Bergbau/Energie/Wasser	6	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	20	22	3
Baugewerbe	18	13	3
Handel und Reparatur	21	31	4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	5	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	16	2	2
Dienstleistungen	24	114	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	35	6
Erziehung und Unterricht	15	7	2
Gesundheits- und Sozialwesen	25	21	4
Übrige Dienstleistungen	33	51	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	12	4	4
Öffentliche Verwaltung	9	3	1
1 bis 4 Beschäftigte	16	41	8
5 bis 19 Beschäftigte	24	70	5
20 bis 99 Beschäftigte	25	48	3
ab 100 Beschäftigte	28	39	2
Ostdeutschland insgesamt	20	198	4
Westdeutschland	25	912	3

Die Bedeutung dieser neu geschaffenen Midi-Jobs ist nach Branchen erwartungsgemäß sehr unterschiedlich. Während fast jedes vierte Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe Midi-Jobs aufweist und jedes fünfte Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel/Reparatur, spielen diese in Bergbau/Energie/Wasser sowie in den Branchen des öffentlichen Dienstes kaum eine Rolle. Fast 60 Prozent aller Midi-Jobs entfallen allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf übrige Dienstleistungen (26 Prozent) und unternehmensnahe Dienstleistungen (17 Prozent).

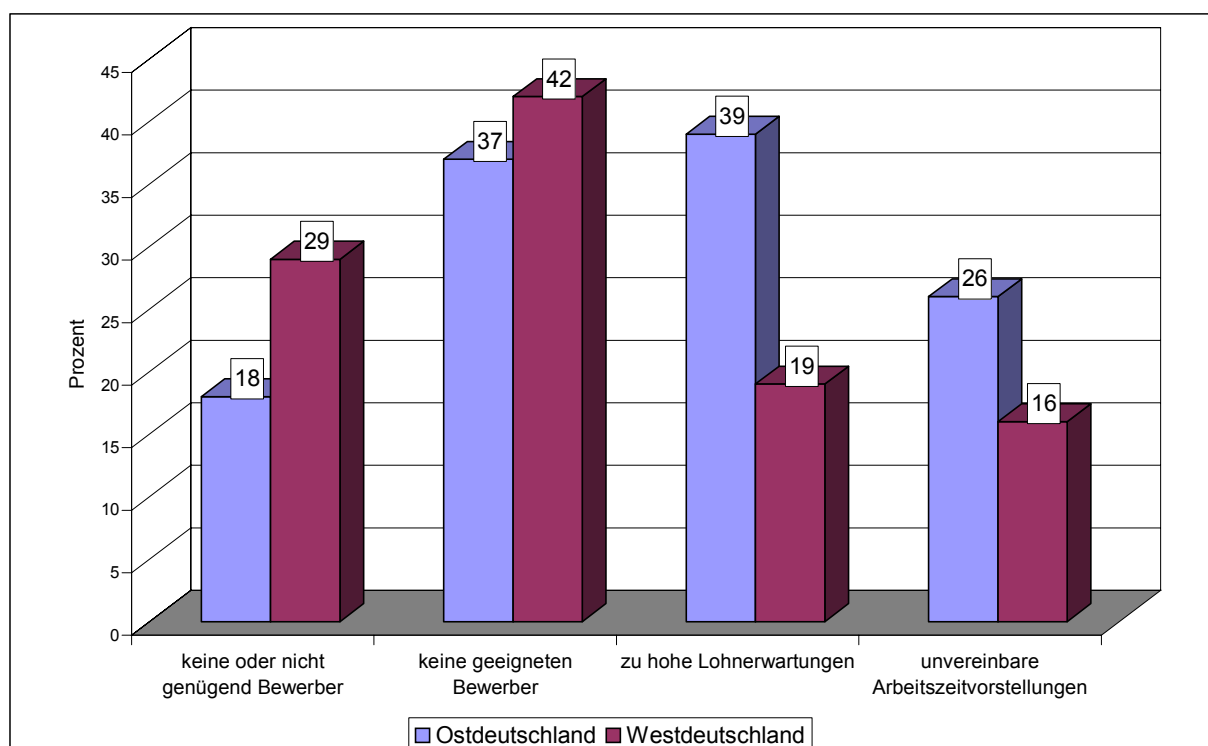
Der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs nutzen, steigt mit wachsender Betriebsgröße. Während nur 16 Prozent der Kleinstbetriebe diese Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, sind es immerhin 28 Prozent aller Firmen mit 100 und mehr Beschäftigten. Gemessen am Beschäftigtenanteil ist die

Rolle der Midi-Jobs in den Kleinstbetrieben allerdings deutlich höher. So zählten zum Befragungszeitpunkt 8 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben zu den Midi-Jobs, demgegenüber nur 2 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ab 100 Beschäftigten. Insgesamt entfiel über die Hälfte aller Midi-Jobs auf Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In dieser Betriebsgrößenklasse zählte jeder dritte Midi-Job zu den Vollzeitverhältnissen, in größeren Unternehmen ab 100 Beschäftigten jeder vierte.

Offene Midi-Jobs wegen zu hoher Lohnerwartungen und ungeeigneter Bewerber

In Bezug auf Angebot und Nachfrage nach Midi-Jobs werden die Betriebe nach Gründen für eine Nichtbesetzung derartiger Stellen befragt. Immerhin gaben 3 Prozent der Betriebe an, offene Stellen für diese Klientel zu haben.

Abbildung 7:
Gründe der Nichtbesetzung offener Stellen für Midi-Jobs im 1. Halbjahr 2003 in Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich)



Die Gründe für die Nichtbesetzung dieser offenen Stellen in Ostdeutschland liegen in erster Linie bei den zu hohen Lohnerwartungen (39 Prozent aller Betriebe mit offenen Stellen für Midi-Jobs) und ungeeigneten Bewerbern (37 Prozent) sowie zu 26 Prozent in unvereinbaren Arbeitszeitvorstel-

lungen und nur zu 18 Prozent an fehlenden Bewerbern (vgl. Abbildung 7). Demnach sind es vor allem subjektive Gründe, die nach Ansicht der Arbeitgeber die Bewerber zu verantworten haben, und nicht objektive Gründe in Form von fehlenden Bewerbern, die eine weitere Ausdehnung der Midi-Jobs behindern.

3.2.5 Leiharbeitskräfte

Exkurs zur Leiharbeit

Leiharbeit ist durch eine Dreieckbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen gekennzeichnet. Es handelt sich um Leiharbeit, wenn ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Hierbei geht das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht des Arbeitgebers auf den Entleihbetrieb über. Die Entlohnung, Sozialversicherungspflicht usw. erfolgt dagegen durch die Verleihfirma. Diese „Dreiseitigkeit“ des Leiharbeitsverhältnisses und das Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis macht die Spezifik dieser atypischen Arbeitsform aus. Die gewerbsmäßige Leiharbeit bedarf der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und unterliegt dem Schutz durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Seit 1994 darf private, auch auf Gewinnerzielung gerichtete Vermittlung von Arbeitsplätzen als selbstständige Tätigkeit neben der öffentlichen Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit betrieben werden. Über die *gewerbsmäßige* Leiharbeit hinaus gibt es auch verschiedene Formen von *gemeinnützigen* Zeitarbeitsagenturen, die sich vor allem auf schwervermittelbare Personengruppen konzentrieren.³²

Leiharbeit soll Schwankungen bei der Auftragslage oder beim Personalbestand (Mutterschaft, Krankheit, Urlaub usw.) der entleihenden Firma ausgleichen. Die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kündigungs-

³² Regina Konle-Seidel/Uwe Walwei: Mehr Markt belebt auch das Geschehen in Deutschland, IAB-Kurzbericht Nr. 4 vom 15.3.2002.

(Entlassungs-)kosten bei permanent Beschäftigten sowie die Rekrutierungs-(Such-)kosten nach geeignetem Personal entfallen.³³

Im Zuge der Hartz-Reformen werden ergänzend zu den etablierten Zeitarbeitsfirmen flächendeckend sogenannte Personal-Service-Agenturen (PSA) durch die Arbeitsämter eingerichtet und subventioniert, um die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter zu intensivieren. Auf diesem Weg soll Arbeitslosen über die Leiharbeit eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ziel der PSA ist es, über den sogenannten „Klebeeffekt“, eine möglichst rasche Übernahme der Leiharbeiter in eine Dauerbeschäftigung zu erreichen. Diesem Ziel dient auch die Betreuung und Qualifizierung der Beschäftigten in den verleihfreien Zeiten. Die Beschäftigung in der PSA ist auf neun bis zwölf Monate befristet. Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen richten sich nach einem Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche. Die Zeitarbeiter erhalten aber sechs Wochen lang ein Entgelt mindestens in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Leiharbeit nur schwach ausgeprägt

Von den zurzeit in Deutschland geplanten und realisierten Veränderungen am Arbeitsmarkt werden deutliche Beschäftigungsimpulse erwartet. Durch Neuregelungen der Leiharbeit im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes sowie des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ soll Leiharbeit hierbei eine besondere Rolle spielen. Der Umfang der Leiharbeit in Deutschland lag bisher deutlich unterhalb des EU-Durchschnitts. Bis 2000/2001 waren nicht einmal 1 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland (einschließlich Selbstständiger und mithelfender Familienangehöriger) Leiharbeitskräfte, und die Bundesrepublik rangierte damit im europäischen Vergleich eher auf den hinteren Plätzen (EU-Durchschnitt 2,1 Prozent).³⁴

Die auf Basis der Hartz-Vorschläge in Kraft gesetzten Gesetze zur Installation von PSA zum 1.4.2003 zeitigen gegenwärtig erste Ergebnisse. Bis Mitte 2003 sind in Deutschland insgesamt flächendeckend knapp 1.000 PSA

³³ Tobias Hagen/Bernhard Boockmann: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit, in: Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg 2002.

³⁴ Vgl. Werner Nienhüser, Wenzel Matiaske: Der „Gleichheitsgrundsatz“ bei Leiharbeit ..., ebenda.

eingerrichtet worden, jedes Arbeitsamt hat mit mindestens einer PSA einen Vertrag geschlossen. Während in den ersten Monaten nach In-Kraft-Treten des Gesetzes ca. 3.500 Arbeitslose in eine PSA eintraten, waren es bis Oktober 2003 beinahe 36.000 Arbeitslose, wobei die von der Bundesagentur für Arbeit angestrebte Zielgröße bis Ende 2003 bei 50.000 Arbeitslosen lag. Im selben Zeitraum erfolgten ca. 9.000 Austritte, von denen nach Angaben der Träger knapp die Hälfte eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm³⁵. Allerdings sollte im Auge behalten werden, dass die über die PSA vermittelten zusätzlichen Arbeitskräfte nicht unbedingt immer einen „realen Nettozuwachs“ beinhalten. Durch nicht unerhebliche Mitnahme- und Verdrängungseffekte - z. B. können die PSA private Leiharbeitsfirmen verdrängen oder Betriebe können „Normalarbeitsverhältnisse“ durch Leiharbeitskräfte ersetzen - kann der Nettoeffekt auf dem Arbeitsmarkt verringert werden.³⁶

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels gab es im ersten Halbjahr 2003 ca. 60 Tsd. Leiharbeiter in Ostdeutschland (Westdeutschland 380 Tsd.). Damit beschäftigten 3 Prozent aller ostdeutschen Betriebe Leiharbeiter. Zum Befragungszeitpunkt am 30.6.2003 gab es in Ostdeutschland ca. 30 Tsd. Leiharbeiter (vgl. Tabelle 23), das sind 0,6 Prozent aller Beschäftigten. Diese Werte liegen deutlich unterhalb des Vorjahresniveaus.

Über die Hälfte (55 Prozent) aller Leiharbeitskräfte am 30.6.2003 waren im Verarbeitenden Gewerbe tätig, weitere 17 Prozent in den unternehmensnahen Dienstleistungen und 14 Prozent im Baugewerbe. Auf die genannten 3 Bereiche entfielen damit zum Befragungszeitpunkt ca. 85 Prozent aller Leiharbeitskräfte in Ostdeutschland.

In Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr waren am 30.6.2003 ca. 80 Prozent aller Leiharbeitskräfte tätig, während Kleinst- und Kleinbetriebe kaum Leiharbeiter beschäftigten.

³⁵ Vgl. Elke J. Jahn, Alexandra Windsheimer: In der Fläche schon präsent, a. a. O.; Elke J. Jahn, Alexandra Windsheimer: Erste Erfolge zeichnen sich ab, Personal-Service-Agenturen – Teil II, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 2/15.1.2004.

³⁶ Vgl. Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2003, a. a. O., S. 427/428.

Tabelle 23:
Leiharbeitskräfte in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräf- ten an allen Betrie- ben		Leiharbeitskräfte	
	1. Halbjahr 2003		30.6.2003	
	Prozent	Tsd. Personen	Tsd. Personen	
Verarbeitendes Gewerbe	11	29	16	
Baugewerbe	5	12	4	
Dienstleistungen	1	11	6	
darunter				
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	6	5	
1 bis 4 Beschäftigte	1	4	2	
5 bis 19 Beschäftigte	3	13	4	
20 bis 99 Beschäftigte	10	20	9	
ab 100 Beschäftigte	25	25	15	
Ostdeutschland insgesamt	3	62	29	
Westdeutschland	3	380	209	

Die Leiharbeitskräfte werden in Ostdeutschland zu 89 Prozent und in Westdeutschland zu 86 Prozent durch kommerzielle Leiharbeitsfirmen vermittelt. Nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher und Verleiher sonstiger Rechtsformen spielen kaum eine Rolle. Die in Verbindung mit den Hartz-Reformen durch die Arbeitsämter neu eingerichteten so genannten Personal-Service-Agenturen (PSA) sind sowohl den kommerziellen Leiharbeitsfirmen als auch den nicht vorrangig gewinnorientierte Verleihern zugeordnet.

Leiharbeit fast ausschließlich bei un- und angelernten Arbeitern und Facharbeitern

Die Verteilung der Leiharbeit in Ostdeutschland ist nach Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich. Zum einen konzentrieren sich die Leiharbeiter sehr stark auf die Gruppe der Facharbeiter (55 Prozent aller Leiharbeiter) sowie auf un- und angelernte Arbeiter (36 Prozent). Zum anderen sind diese Beschäftigtengruppen bei den Leiharbeitern überdurchschnittlich stark vertreten, wenn der entsprechende Anteil an den Beschäftigten insgesamt als Maßstab dient (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24:
Leiharbeitskräfte nach Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2003 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößen- klasse am 30.6.2003	Un- und angeleitete Arbeiter		Facharbeiter		Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten		Angestellte/Beamte für qualifizierte Tä- tigkeiten mit abge- schlossener Lehre		Angestellte/Beamte für qualifizierte Tä- tigkeiten mit Hoch- schulabschluss		Insgesamt	
	Be- stand	Leih- arbeit	Be- stand	Leih- arbeit	Be- stand	Leih- arbeit	Be- stand	Leih- arbeit	Be- stand	Leih- arbeit	Be- stand	Leih- arbeit
	Prozent											
Verarbeitendes Gewerbe	12	41	56	56	2	0	15	2	15	1	100	100
Baugewerbe	7	15	66	83	1	0	10	2	17	0	100	100
Dienstleistungen	15	41	20	42	4	1	33	16	28	2	100	100
darunter												
Unternehmensnahe Dienstl.	22	20	21	58	2	0	26	20	29	2	100	100
1 bis 4 Beschäftigte	7	39	26	55	4	0	23	7	40	0	100	100
5 bis 19 Beschäftigte	9	33	40	60	3	4	26	2	22	2	100	100
20 bis 99 Beschäftigte	13	35	41	57	4	3	26	5	16	1	100	100
ab 100 Beschäftigte	13	39	30	51	3	2	35	8	19	1	100	100
Ostdeutschland insgesamt	11	36	35	55	4	2	29	6	21	1	100	100
Westdeutschland	20	55	19	34	6	3	39	7	16	1	100	100

Leiharbeit vor allem kurzfristiger Natur

Nach Panelangaben werden lediglich 5 Prozent der Leiharbeitskräfte vom Entleihbetrieb länger als 1 Jahr eingesetzt. In der Regel arbeiten Leiharbeitskräfte über einen Zeitraum, der kürzer als 3 Monate ist. Das bedeutet, dass Betriebe eher kurzfristig bestehende Engpässe über den Einsatz von Leiharbeit ausgleichen. Dies traf im 1. Halbjahr 2003 auf 75 Prozent aller Leiharbeiter zu. Jeder dritte Leiharbeiter wird im Entleihbetrieb lediglich zwischen 1 und 6 Wochen eingesetzt. In der Regel gilt: Je kleiner der Betrieb ist, desto kürzer die Einsatzdauer von Leiharbeitern (vgl. Tabelle 25).

Ob die durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ aufgehobene zeitliche Begrenzung von Leiharbeit ab dem 1.1.2004 spürbare Auswirkungen haben wird, scheint aufgrund des eher kurzfristigen Einsatzes von Leiharbeitern fraglich.

Tabelle 25:
Tatsächliche bzw. voraussichtliche Einsatzdauer von Leiharbeitskräften in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2003 nach ausgewählten Branchen und Beschäftigtengrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Einsatzdauer ...				
	bis zu 1 Woche	länger als 1 Woche bis zu 6 Wochen	länger als 6 Wochen bis zu 3 Monaten	länger als 3 Monate bis zu 1 Jahr	länger als 1 Jahr
	Prozent				
Verarbeitendes Gewerbe	17	28	22	25	7
Baugewerbe	13	56	18	13	0
Dienstleistungen	37	17	18	19	9
darunter					
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16	29	26	14
1 bis 4 Beschäftigte	66	15	3	16	1
5 bis 19 Beschäftigte	28	45	13	14	0
20 bis 99 Beschäftigte	19	43	23	13	2
ab 100 Beschäftigte	14	23	23	30	12
Ostdeutschland insgesamt	22	33	19	20	6
Westdeutschland	18	29	18	30	5

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich zu diesem frühen Erhebungszeitpunkt die an Leiharbeit arbeitsmarktpolitisch geknüpften Hoffnungen noch nicht erfüllen. Leiharbeit konzentriert sich auf das Produzierende Gewerbe, auf größere Betriebe und auf die Qualifikation Facharbeiter sowie auf un- und angelernte Arbeiter.

3.2.6 Kurzarbeit

Exkurs zu Kurzarbeit

Kurzarbeit mit der Möglichkeit der teilweisen Kompensation des ausfallenden Lohnes der Arbeitnehmer durch ein Kurzarbeitergeld ist ein traditionelles Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Seit 1969 wird die Kurzarbeit innerhalb des AFG bzw. SGB III geregelt.³⁷

Die Kurzarbeit zielt auf den Ausgleich eines kurzfristigen, durch den Wirtschaftszyklus bedingten Produktionsausfalls (konjunkturell und strukturell bedingte Kurzarbeit). Sie soll helfen, der Belegschaft die Arbeitsplätze zu

³⁷ Zwischen Juli 1990 und Dezember 1991 gab es für die neuen Bundesländer eine AFG-Sonderregelung.

sichern und dem Unternehmen das Humankapital zu erhalten, aber auch einen „sozialverträglichen“ Abbau von Personal abzufedern. Kurzarbeitergeld wird somit als erstes mögliches Interventionsstadium präventiver Arbeitsmarktpolitik verstanden.

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld tritt ein, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der (a) auf „wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis“ beruht, zudem (b) vorübergehend ist, darüber hinaus (c) auch unter Nutzung bestehender Arbeitszeitflexibilisierung unvermeidbar ist sowie (d) im Anspruchszeitraum mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Die Regelungen zur Kurzarbeit laut SGB III sehen auch vor, dass der Betrieb Zeiten des Arbeitsausfalls zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer nutzen soll.

3 Prozent aller ostdeutschen Betriebe haben im 1. Halbjahr 2003 Kurzarbeit verfügt. Davon waren 117 Tsd. Beschäftigte (Westdeutschland knapp 440 Tsd.), d. h. 2 Prozent aller Beschäftigten betroffen. Ca. 70 Prozent der Kurzarbeiter kamen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, dort waren 5 bis 7 Prozent aller Beschäftigten betroffen. In diesen Bereichen sind auch die Schwankungen in der Geschäftstätigkeit am größten (vgl. Tabelle 26).

In den Regelungen zur Kurzarbeit im SGB III spielt neben den Voraussetzungen, den Ansprüchen und finanziellen Regelungen zur Kurzarbeit auch die Gestaltung von Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung eine Rolle. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld soll somit die Schaffung und Besetzung neuer Arbeitsstellen erleichtern. „Die Zeiten des Arbeitsausfalls sollen vom Betrieb dazu genutzt werden, die Vermittlungsaussichten der Arbeitnehmer insbesondere durch eine berufliche Qualifizierung, zu der auch eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber gehören kann, zu verbessern.“³⁸ Gemäß AFG und noch explizi-

³⁸ Vgl. SGB III, § 175 (1).

ter im SGB III werden Qualifizierungsmaßnahmen von Kurzarbeitern angestrebt.

Tabelle 26:
Betriebe und Beschäftigte mit Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2003 in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit an allen Betrieben	Beschäftigte in Kurzarbeit	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd.	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	7	56	7
Baugewerbe	6	28	5
Dienstleistungen	2	14	1
darunter			
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	5	1
1 bis 4 Beschäftigte	3	12	2
5 bis 19 Beschäftigte	3	22	2
20 bis 99 Beschäftigte	5	45	3
ab 100 Beschäftigte	5	38	2
Ostdeutschland insgesamt	3	117	2
Westdeutschland	2	436	2

Laut IAB-Betriebspanel führen in Ostdeutschland lediglich 5 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung für ihre Kurzarbeiter durch. Auch nur 4 Prozent aller Kurzarbeiter nehmen an derartigen Maßnahmen teil. Das ist eine verschwindende Minderheit, was zeigt, dass diese präventive Arbeitsmarktpolitik in den Betrieben noch zu wenig genutzt wird. Die Finanzierung dieser Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung erfolgt überwiegend durch die Betriebe selbst: Zwei Drittel der Unternehmen finanzieren diese Maßnahmen ausschließlich aus eigenen Mitteln, ein Drittel der Betriebe erhält darüber hinaus Zuschüsse über eine öffentliche Förderung.

3.3 Überstunden

Exkurs zu Überstunden

Überstunden sind ein nicht unwesentlicher Teil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Ihr Niveau und ihre Entwicklungstendenz verdienen angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation besondere Aufmerksam-

keit.³⁹ Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

Schon über den Umfang des Überstundenvolumens besteht in weiten Bereichen der Öffentlichkeit große Unsicherheit. Um Verwechslungen zu vermeiden, sollten unterschieden werden:

- „transitorische Überstunden“, das sind Überstunden, bei denen ein Zeitausgleich stattfindet;
- „definitive Überstunden“, für die kein Zeitausgleich stattfindet, sondern die (mit oder ohne Zuschläge) bezahlt oder unentgeltlich geleistet werden.

Arbeitsmarktpolitisch orientierte Überlegungen setzen vor allem bei den bezahlten definitiven Überstunden an. Die Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnung des IAB enthält nur diese definitiven bezahlten Überstunden.

Betriebe mit Überstunden

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden in jedem zweiten ostdeutschen Betrieb (47 Prozent) im Jahr 2002 Überstunden geleistet (Westdeutschland 43 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (66 Prozent), in der Land- und Forstwirtschaft (62 Prozent) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (54 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 59 Prozent, was bei der vorherrschenden Konjunktorentwicklung auf den ersten Blick verwunderlich ist, wohl aber mit der angespannten Ertragslage, Terminarbeiten und saisonalen Einflüssen zu begründen ist (vgl. Tabelle 27).

³⁹ Ausführlichere Informationen über Definition, Umfang, Entwicklungstendenzen und Gründe für Überstunden finden sich (auch getrennt für Ost- und Westdeutschland) in: Hans Kohler, Eugen Spitznagel: Überstunden in Deutschland - Eine empirische Analyse, IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 23.8.1996

Hans-Uwe Bach, Eugen Spitznagel: Das gesamtwirtschaftliche bezahlte Überstundenvolumen: Komponente der Arbeitszeitrechnung des IAB - Definitivische, konzeptionelle und empirische Grundlagen, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens, Beiträge zu einer Fachtagung des IAB am 14. Juli 1998 in Nürnberg, IAB-Werkstattbericht Nr. 15 vom 31.8.1999, S. 3-10.

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt mit wachsender Betriebsgröße zu. Leistet jeder dritte Kleinstbetrieb Überstunden, sind es in den Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr rund 70 Prozent.

Tabelle 27:
Betriebe mit Überstunden, Überstundenbezahlung bzw. -ausgleich in Ostdeutschland 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Überstunden)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Anteil der Betriebe mit Über- stunden	davon			
		generell aus- bezahlt	Ausschließ- lich Freizeit- ausgleich	sowohl bezahlt als auch Frei- zeitaus- gleich	weder Aus- bezahlung noch Frei- zeitaus- gleich
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	62	15	44	31	10
Bergbau/Energie/Wasser	87	9	41	47	2
Verarbeitendes Gewerbe	54	14	48	33	6
Baugewerbe	59	10	63	22	5
Handel und Reparatur	37	10	54	22	14
Verkehr und Nachrichtenübermitt- lung	66	16	51	24	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	39	0	88	5	6
Dienstleistungen	45	5	66	20	9
Unternehmensnahe Dienstleistun- gen	49	3	63	20	13
Erziehung und Unterricht	38	12	55	23	9
Gesundheits- und Sozialwesen	48	8	67	21	4
Übrige Dienstleistungen	38	3	71	18	8
Organisationen ohne Erwerbs- charakter	21	0	77	6	17
Öffentliche Verwaltung	33	3	70	15	12
1 bis 4 Beschäftigte	36	5	65	12	18
5 bis 19 Beschäftigte	55	11	61	25	3
20 bis 99 Beschäftigte	68	12	45	42	1
ab 100 Beschäftigte	73	5	35	56	4
Ostdeutschland insgesamt	47	9	59	23	9
Westdeutschland	43	10	53	26	11

Von den Betrieben mit Überstunden gleichen knapp 60 Prozent die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, nur bei 9 Prozent erfolgt generell ein finanzieller Ausgleich. Weitere 23 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- wie den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 9 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Der finanzielle Ausgleich der Überstunden wird überdurchschnittlich in den Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Land- und Forstwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe und in dem Bereich Erziehung und Unterricht praktiziert. Dagegen erfolgt in der öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Dienstleistungsgewerbe der Ausgleich in der Regel über die Freizeit.

Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

Im Mittelpunkt der weiteren Analyse stehen die von den Beschäftigten geleisteten ausbezahlten Überstunden.

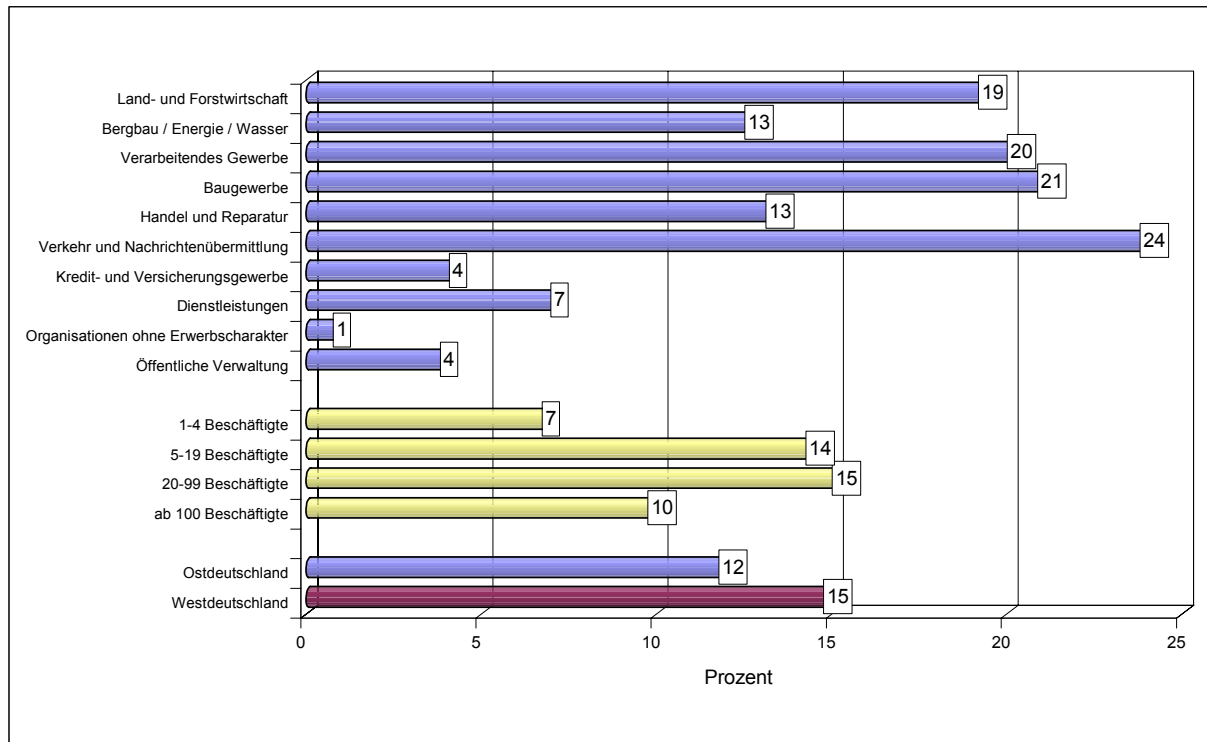
12 Prozent aller abhängig Beschäftigten leisteten 2002 bezahlte Überstunden. Besonders hoch (ca. 20 bis 25 Prozent) liegt der Anteil im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, im Verarbeitenden Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe. Demgegenüber bewegen sich die Anteile in den Branchen des öffentlichen Dienstes im einstelligen Prozentbereich (vgl. Abbildung 8).

Nach Betriebsgrößenklassen gegliedert konzentrieren sich die Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in den mittleren Größenklassen (vgl. ebenfalls Abbildung 8).

Die Überstunden werden vorzugsweise in den Tätigkeitsgruppen der Facharbeiter und der un- und angelernten Arbeiter geleistet. Bei den Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten werden Überstunden offensichtlich stärker durch Freizeit- bzw. überhaupt nicht ausgeglichen; sie werden häufig stillschweigend als Bestandteil ihrer Arbeit betrachtet.⁴⁰

⁴⁰ SÖSTRA: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der siebten Welle 2002, http://doku.iab.de/betriebspanel/2003/panel_ost_2002.pdf, S.45.

Abbildung 8:
Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Ostdeutschland 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an abhängig Beschäftigten, ohne Auszubildende)



4 Weiterbildung

Exkurs zur Definition der Weiterbildung

Die Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung im IAB-Betriebspanel orientieren sich in erster Linie auf die formal-organisierte Weiterbildung, für die die Betriebe Beschäftigte freigestellt bzw. die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernommen haben. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, die in Form von Lehrgängen, Kursen u. Ä. von den Betrieben selbst sowie von anderen Betrieben und Einrichtungen geleistet werden. Infolge der Zunahme des bildungspolitischen Interesses an nicht-formalen und informellen Lernformen der beruflichen Kompetenzentwicklung, den so genannten „weichen“ Faktoren des Lernens, wendet sich das IAB-Betriebspanel auch solchen zu. Dabei wird nicht übersehen, dass anders als bei Personenbefragungen die Bewertung und Beantwortung entsprechender Fragestellungen den verantwortlichen Betriebsvertretern vielfach Schwierigkeiten be-

reitet.⁴¹ Dazu zählen vor allen Dingen Weiterbildungsaktivitäten, die in der unmittelbaren Arbeitsumgebung stattfinden und nicht nach „außen“ dringen.⁴² Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das erste Halbjahr 2003 erhoben wurden. Die ermittelten Indikatoren sind damit grundsätzlich nur für den Zeitraum eines halben Jahres aussagefähig, somit wird ein Vergleich mit anderen Untersuchungsergebnissen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren, erschwert.

Weiterbildungsaktivitäten der ostdeutschen Betriebe wieder gestiegen

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2003 Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben⁴³, so liegt er bei 44 Prozent.⁴⁴ Gegenüber dem 1. Halbjahr 2001 haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe deutlich erhöht (vgl. Tabelle 28). Der Grund hierfür könnte sowohl mit einer restriktiven Einstellungspolitik der Betriebe zusammen hängen und einer sich daraus ergebenden Besinnung auf die eigenen Ressourcen an Humankapital, als auch mit einer Alterung der Betriebsbelegschaften und einem damit verbundenen höheren Weiterbildungsaufwand. Aber auch der sich verstärkende In-

⁴¹ „Über die Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen“, vgl. Berichtssystem Weiterbildung VIII, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn 2003, S. 1-5.

⁴² „Mit dem Postulat des lebensbegleitenden Lernens richtet sich das Augenmerk zunehmend auch auf solche Lernprozesse, die außerhalb von Weiterbildungseinrichtungen bzw. von anderen institutionellen Zusammenhängen stattfinden und damit statistisch sehr schwer erfassbar sind. Dieser Entwicklung tragen sowohl Personen- als auch Betriebsbefragungen in ihren neuen Erhebungen Rechnung.“ Vgl. Berichtssystem Weiterbildung VIII, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn 2003, S. 6.

⁴³ Die Frage lautete: Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2003 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

⁴⁴ Größenordnungen von weit über 90 Prozent der befragten Betriebe, die „in der einen oder anderen Weise“ Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter durchführen, wie sie jüngste Ergebnisse des Instituts der Deutschen Wirtschaft vermitteln, beruhen auf einer anderen Fragestellung, betreffen einen anderen Zeitraum und eine andere Definition der Weiterbildung (Reinhold Weiß: Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung, in iw-trends; hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Heft 1/2003.

novationsdruck erfordert verstärkte Weiterbildungsaktivitäten. Darüber hinaus gibt es speziell in den Dienstleistungsbereichen und im öffentlichen Dienst eine Reihe von neuen bzw. veränderten Gesetzen und Verordnungen, andere Organisationsstrukturen, Umorganisationen von Verwaltungen u. a. m., die einen steigenden Weiterbildungsbedarf erfordern. Und tatsächlich sind es vor allem die nicht produzierenden Bereiche, deren Weiterbildungsaktivitäten überdurchschnittlich gestiegen sind.

Tabelle 28:
Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland nach Branchen 1997 bis 2003 (jeweils 1. Halbjahr)

Branche	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen				
	1997	1999	2000	2001	2003
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	20	25	35	35	32
Bergbau/Energie/Wasser	55	47	60	69	65
Verarbeitendes Gewerbe	30	44	34	37	40
Baugewerbe	37	38	31	27	29
Handel und Reparatur	36	41	36	36	42
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	34	32	29	26	39
Kredit- und Versicherungsgewerbe	43	49	66	44	64
Dienstleistungen	44	45	46	42	51
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	46	51	42	52
Erziehung und Unterricht	72	56	67	83	75
Gesundheits- und Sozialwesen	61	66	64	61	74
Übrige Dienstleistungen	21	26	23	20	26
Organisationen o. Erwerbscharakter	48	37	39	23	37
Öffentliche Verwaltung	64	67	68	64	62
Ostdeutschland insgesamt	39	42	40	37	44
Westdeutschland	37	38	36	36	41

Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Jahren unterliegen z. T. starken Schwankungen. Nur wenige Branchen weisen ein stabiles Niveau auf.

Fragt man nach den Branchen, in denen Betriebe überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsaktivitäten zeigen, so sind es insbesondere die Bereiche Erziehung und Unterricht mit 75 Prozent, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 74 Prozent, Bergbau/Energie/Wasser mit 65 Prozent, das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 64 Prozent und die öffentliche Verwaltung, wo 62 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchführten.

Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen weisen die übrigen Dienstleistungen mit einem Anteil von 26 Prozent der Betriebe, das Baugewerbe (29 Prozent), die Land- und Forstwirtschaft (32 Prozent), Organisationen ohne Erwerbscharakter (37 Prozent) sowie der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (39 Prozent) aus.

Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in der Tendenz mit der Beschäftigtenzahl zu. 91 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2003 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Demgegenüber waren es bei kleinen Firmen mit weniger als 20 Beschäftigten lediglich 40 Prozent der Betriebe, die sich Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“. ⁴⁵ Die Kleinstfirmen mit bis zu 4 Mitarbeitern lagen mit einem Anteil von 31 Prozent am niedrigsten.

Differenziert nach Eigentumsverhältnissen sind vor allem Betriebe im öffentlichen Eigentum überdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligt. In diesem Bereich haben 74 Prozent der Betriebe Weiterbildung durchgeführt.

Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel 2003 sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeit-

⁴⁵ Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser kleineren Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (90 Prozent aller Firmen in Ostdeutschland gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die unterschiedliche Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (44 Prozent) und anderen Umfrageergebnissen sein.

In der Zweiten Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung im Jahre 1999, bei der in Deutschland 10.000 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten befragt wurden, gaben 67 Prozent der Unternehmen an, dass sie Lehrgänge oder Kurse für ihre Mitarbeiter anbieten. Dies entspricht exakt dem Wert, der im IAB-Betriebspanel für die Weiterbildung ostdeutscher Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse ermittelt wurde (67 Prozent).

raum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) ermittelt werden können.⁴⁶

Die so berechnete Weiterbildungsquote lag im ersten Halbjahr 2003 bei 27 Prozent (bezogen auf alle Erwerbstätigen).⁴⁷

Parallel mit der steigenden Beteiligung ostdeutscher Betriebe an der Weiterbildung erhöhte sich auch die Weiterbildungsquote von 19 Prozent aus dem ersten Halbjahr 2001 auf 27 Prozent im Jahr 2003; sie liegt damit jeweils über dem Wert der alten Bundesländer (2003: 23 Prozent).

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen. Die höchste Weiterbildungsquote verzeichnete das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier nahmen im ersten Halbjahr 2003 52 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hohe Weiterbildungsquoten wurden auch im Dienstleistungssektor (vor allem in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen) erreicht. Mit 16 bzw. 15 Prozent weisen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Baugewerbes die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus (vgl. Tabelle 29).

⁴⁶ Über eine „Weichenfrage“ war es den Betrieben möglich, Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen zu machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

⁴⁷ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (37 Prozent gegenüber 27 Prozent).

Tabelle 29:
Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 1997, 1999, 2001 und 2003 nach Branchen

Branche	Alle Betriebe				Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen			
	1997	1999	2001	2003	1997	1999	2001	2003
	Prozent				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	9	12	8	16	19	23	18	31
Bergbau/Energie/Wasser	27	28	22	18	30	30	25	20
Verarbeitendes Gewerbe	19	19	14	23	30	27	20	31
Baugewerbe	13	15	10	15	24	28	21	30
Handel und Reparatur	25	25	21	27	38	36	33	41
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	22	19	20	20	30	29	27	27
Kredit- und Versicherungsgewerbe	48	34	42	52	52	39	47	56
Dienstleistungen	24	27	21	32	34	36	29	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	27	19	28	36	40	28	39
Erziehung und Unterricht	32	32	28	34	35	35	31	39
Gesundheits- und Sozialwesen	29	28	25	41	35	31	30	45
Übrige Dienstleistungen	15	20	13	21	27	40	27	41
Organisationen ohne Erwerbscharakter	27	22	15	28	37	36	25	45
Öffentliche Verwaltung	27	26	26	29	29	27	28	31
Ostdeutschland insgesamt	22	22	19	27	32	32	27	37
Westdeutschland	.	19	18	23	.	27	25	32

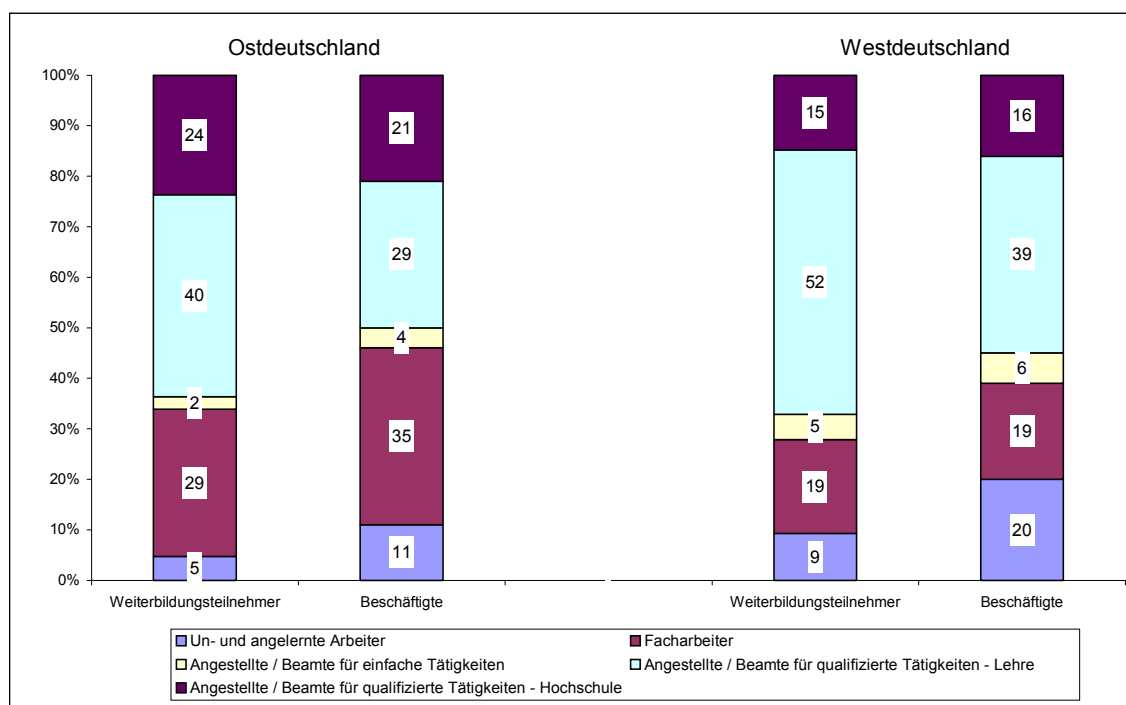
Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2003 bei 29 Prozent, die der Männer bei 24 Prozent. Auch der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern lag mit 51 Prozent höher als ihr Anteil an den Beschäftigten (46 Prozent). Frauen partizipieren gegenüber Männern offensichtlich stärker an Weiterbildungsmaßnahmen.⁴⁸ In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Auch liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten (bei denen Frauen stärker repräsentiert sind) deutlich über der der Arbeiter.

⁴⁸ Diese Ergebnisse entsprechen nicht denen des Berichtssystems Weiterbildung VIII. Bei den Erwerbstätigen nahmen im Jahr 2000 42 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil. Vgl. Berichtssystem Weiterbildung, a. a. O., S. 134.

Große Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten nach Tätigkeitsgruppen

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte nur vergleichsweise wenig an Weiterbildung partizipierten. Diese Verteilung entspricht nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben. In der Grundtendenz ist der Anteil der Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten an solchen Weiterbildungsmaßnahmen (64 Prozent) deutlich höher als ihr Anteil nach der Qualifikationsstruktur (50 Prozent). Umgekehrt ist es bei den Un- und Angelernten und den Facharbeitern (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:
Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2003 nach Tätigkeitsgruppen im Vergleich zur Qualifikationsstruktur (Anteil an der Zahl der Teilnehmer)



Neben der Verteilung der Weiterbildungsteilnehmer bestätigen auch die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der verschiedenen Tätigkeitsgruppen die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Unternehmen ihre Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter konzentrieren. Demgegenüber profitieren Mitarbeiter ohne beruflichen Abschluss in der Regel weniger von Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebes. Damit verringern sie weiter ihre ohnehin schon geringeren

Chancen auf dem Arbeitsmarkt. 49 Prozent der Angestellten bzw. Beamten für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss nahmen im ersten Halbjahr 2003 an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei den un- und angelernten Arbeitern waren es nur 12 Prozent (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30:
Weiterbildungsquoten in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2003 nach Branchen (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe)

Branche	Weiterbildungsquote					Beschäftigte insgesamt
	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	
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	10	17	10	34	55	16
Bergbau/Energie/Wasser	0	14	0	26	30	18
Verarbeitendes Gewerbe	15	23	22	29	45	23
Baugewerbe	8	18	9	21	37	15
Handel und Reparatur	8	31	13	41	58	27
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	23	20	24	31	20
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11	23	17	59	72	52
Dienstleistungen	14	27	24	43	56	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	17	18	46	55	28
Erziehung und Unterricht	24	28	28	33	53	34
Gesundheits- und Sozialwesen	24	40	38	46	68	41
Übrige Dienstleistungen	11	28	13	36	33	21
Organisationen ohne Erwerbscharakter	17	32	18	29	40	28
Öffentliche Verwaltung	7	15	14	36	34	29
Ostdeutschland insgesamt	12	23	19	39	49	27
Westdeutschland	11	24	18	33	39	23

Priorität nach wie vor bei den institutionalisierten Lehr- und Lernformen

In den letzten Jahren werden umfassende Diskussionen darüber geführt, ob mit der Tendenz zum lebenslangen Lernen auch die Formen der beruflichen Weiterbildung einem Wandlungsprozess unterliegen. Danach geht der Trend von vorwiegend institutionellen Lernformen wie Seminaren und Kursen hin zu den arbeitsintegrierten und selbstinitiierten Lernformen wie Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel u. Ä. Von daher erhält die Frage Bedeutung, wie im Verständnis der Betriebe die einzelnen Lernformen an der beruflichen Weiterbildung beteiligt waren und welche Unterschiede es da-

bei zwischen den einzelnen Branchen gab (vgl. Tabelle 31). Die Ergebnisse der Befragung von 2003 entsprechen dabei fast punktgenau den Ergebnissen von 1997 und 1999, eine Verschiebung in den Relationen ist somit nicht festzustellen.

Tabelle 31:
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Ostdeutschlands im ersten Halbjahr 2003 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Maßnahme							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Prozent							
Land- und Forstwirtschaft	67	24	47	63	2	4	4	25
Bergbau/Energie/Wasser	87	49	54	68	1	10	3	12
Verarbeitendes Gewerbe	67	32	53	48	8	14	10	15
Baugewerbe	73	18	46	54	5	8	5	17
Handel und Reparatur	64	42	43	43	3	13	3	15
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	52	32	67	40	10	19	7	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	50	60	66	30	15	33	4	8
Dienstleistungen	76	33	42	51	4	20	8	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	79	32	45	47	3	23	3	7
Erziehung und Unterricht	71	50	40	66	1	40	13	26
Gesundheits- und Sozialwesen	78	31	42	55	5	17	14	12
Übrige Dienstleistungen	65	30	37	42	4	11	3	16
Organisationen o. Erwerbscharakter	69	26	37	52	0	27	9	23
Öffentliche Verwaltung	80	42	46	49	9	18	3	15
1 bis 4 Beschäftigte	65	21	35	44	2	16	3	12
5 bis 19 Beschäftigte	70	34	49	46	5	17	6	14
20 bis 99 Beschäftigte	79	53	59	58	8	20	12	16
ab 100 Beschäftigte	89	78	71	74	13	25	19	28
Ostdeutschland insgesamt 2003	70	34	46	49	5	17	6	14
1999	71	33	47	47	3	16	4	13
1997	73	35	43	52	4	15	4	13
Westdeutschland 2003	80	40	42	45	4	13	8	13
1999	80	43	47	50	5	18	8	10
1997	81	41	46	50	4	16	6	9

- 1 Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- 2 Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- 3 Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- 4 Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. Ä.
- 5 Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- 6 Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- 7 Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- 8 Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurde nach wie vor den institutionalisierten Lehr- und Lernformen der Vorzug gegeben. 70 Prozent der befragten Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten stellten im ersten Halbjahr 2003 Beschäftigte für die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren frei bzw. übernahmen ganz oder teilweise die Kosten dafür. 49 Prozent der befragten Betriebe ermöglichten die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen. Zusätzlich wurden von etwa einem Drittel der Betriebe interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare angeboten.

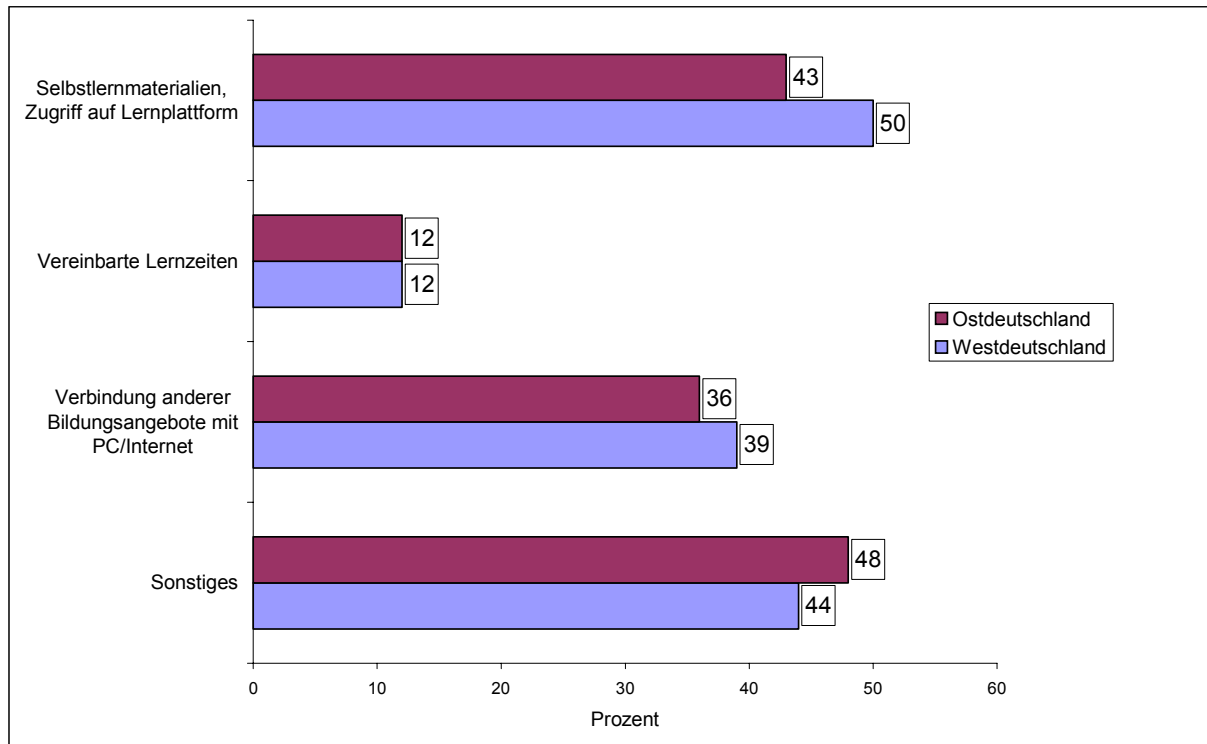
Arbeitsplatzbezogene bzw. arbeitsplatzintegrierte Lernformen hatten demgegenüber eine geringere Bedeutung. Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und gezielten Einarbeitungen nutzten 46 Prozent der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten. Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) wurden lediglich von 5 Prozent der Betriebe als Weiterbildungsmöglichkeit eingesetzt.

Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u. Ä. als moderne Weiterbildungsformen beschränkten sich auf 6 Prozent aller Betriebe.

Das selbst initiierte, selbstgesteuerte Lernen fand in 17 Prozent aller Betriebe Anwendung. Branchenspezifisch konzentrierte sich diese Lernform vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe. In diesem Kontext wird gesondert gefragt, wie der Betrieb die Nutzung von PC und Internet im Rahmen der Weiterbildung (E-Learning) unterstützt. 29 Prozent der Betriebe geben explizit an, E-Learning zu unterstützen. Über die Formen der Unterstützung informiert Abbildung 10.

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass der Anteil der Betriebe mit externen und internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in den neuen Bundesländern niedriger ist (70 bzw. 34 gegenüber 80 bzw. 40 Prozent). Auch die modernen Lernformen Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe werden weniger genutzt.

Abbildung 10:
Formen der betrieblichen Unterstützung bei der Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich)



Betrachtet man die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, dann zeigt sich folgende Tendenz: Je größer der Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der angewandten Weiterbildungsformen durch den einzelnen Betrieb (vgl. ebenfalls Tabelle 31).

Besonders auffällig ist logischerweise die Diskrepanz zwischen kleinen und großen Betrieben bei internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren, aber auch bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Derartige Maßnahmen gibt es nur in jedem dritten bis vierten Kleinstbetrieb, dagegen in fast allen Betrieben ab 100 Beschäftigten. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei Arbeitsplatzwechseln, bei Maßnahmen wie Qualitäts- und Werkstattzirkeln sowie beim selbst gesteuerten Lernen.

Betriebliche Weiterbildungsabstinenz ist vordergründig kein finanzielles Problem

Insgesamt haben etwa 56 Prozent aller befragten Betriebe im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Befragt nach den Ursachen⁴⁹, gaben 69 Prozent dieser Betriebe an, das gegenwärtige Qualifikationsniveau der Mitarbeiter reiche aus, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. 8 Prozent der Betriebe ohne Weiterbildung fördern grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen (mit sinkender Tendenz), 15 Prozent hatten im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildung vorgesehen, 7 Prozent gaben an, dass aus zeitlichen Gründen keine Mitarbeiter freigestellt werden konnten (mit sinkender Tendenz), und 16 Prozent hatten nicht die notwendigen finanziellen Mittel. Finanzielle Engpässe sind also offensichtlich nicht der Hauptgrund, wenn auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen verzichtet wird. In den meisten Betrieben scheint das nach Meinung der Betriebe ausreichende Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter die entscheidende Ursache dafür zu sein, dass keine Weiterbildung vorgesehen ist⁵⁰ (vgl. Tabelle 32).

⁴⁹ Vgl. auch eine Umfrage des Statistischen Bundesamtes zur Weiterbildungspraxis in deutschen Unternehmen aus dem Jahr 2000. Danach gaben sogar 79 Prozent der nicht weiterbildenden Betriebe an, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Mitarbeiter dem Bedarf entsprechen und somit keine Weiterbildung notwendig sei. (Kleine erwachen aus Dornröschenschlaf, in: *iwd*, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 15, Köln 2002, S. 8).

⁵⁰ Lt. einer IW-Umfrage könnte eine flexible Arbeitszeitgestaltung (Jahresarbeitszeitkonten) sowie eine längere Arbeitszeit neue Spielräume für Weiterbildungsmaßnahmen eröffnen. In: *iwd*, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 27, Köln 2003, S. 4/5.

Tabelle 32:
Gründe, warum es in Betrieben Ostdeutschlands im ersten Halbjahr 2003 keine betriebliche Fort- und Weiterbildung gegeben hat, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an den Betrieben ohne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2003	Gründe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Prozent							
Land- und Forstwirtschaft	6	9	73	9	23	0	4	3
Bergbau/Energie/Wasser	10	28	67	7	3	8	3	2
Verarbeitendes Gewerbe	8	16	71	8	19	0	4	3
Baugewerbe	4	13	61	9	22	0	5	7
Handel und Reparatur	13	13	70	4	12	0	4	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	15	75	10	8	0	0	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	34	68	0	0	0	0	0
Dienstleistungen	7	16	72	7	14	1	2	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	21	70	5	10	3	1	2
Erziehung und Unterricht	7	29	65	0	7	0	6	2
Gesundheits- und Sozialwesen	0	23	78	5	7	0	0	1
Übrige Dienstleistungen	13	8	73	10	19	0	2	2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	13	62	8	22	0	1	10
Öffentliche Verwaltung	4	12	66	1	46	0	1	11
1 bis 4 Beschäftigte	9	12	70	5	16	0	2	6
5 bis 19 Beschäftigte	6	16	70	10	16	1	4	2
20 bis 99 Beschäftigte	5	32	53	14	20	2	5	2
ab 100 Beschäftigte	11	41	35	14	13	2	2	7
Ostdeutschland insgesamt 2003	8	15	69	7	16	1	3	4
1999	9	21	62	14	15	1	4	8
1997	14	15	62	15	17	2	6	7
Westdeutschland insgesamt 2003	18	16	56	11	15	0	8	7
1999	28	19	43	13	11	2	11	7
1997	25	11	45	14	14	1	11	9

- 1 Betrieb fördert grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen
- 2 Im 1. Halbjahr 2003 waren keine Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen
- 3 Qualifikationsniveau der Mitarbeiter reicht zurzeit aus
- 4 Freistellung von Mitarbeitern war aus zeitlichen Gründen nicht möglich
- 5 Finanzielle Mittel für Weiterbildung standen nicht zur Verfügung
- 6 Qualifikationsdefizite wurden durch Neueinstellungen gedeckt
- 7 Kein Interesse bei den Mitarbeitern
- 8 sonstige Gründe

Zwischen den Antworten ost- und westdeutscher Betriebe gibt es bemerkenswerte Unterschiede. Als Grund dafür, dass es im ersten Halbjahr 2003 keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gab, erklärten nur 8 Prozent der ostdeutschen, aber 18 Prozent der westdeutschen Betriebe, dass sie grundsätzlich keine derartigen Maßnahmen fördern. Ein ausreichendes Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter nannten als Grund 69 Prozent der ostdeutschen und nur 56 Prozent der westdeutschen Betriebe, in denen es keine Fort- und Weiterbildung gab.

Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen unterscheiden sich die Gründe recht stark, warum es im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildung gab. Ein ausreichendes Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter konstatieren 70 Prozent der Kleinbetriebe (1 bis 19 Beschäftigte) ohne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, aber nur 35 Prozent der entsprechenden Betriebe mit 100 Mitarbeitern und mehr. Fehlende finanzielle Mittel als Ursache für fehlende Weiterbildung lassen sich kaum mit der Betriebsgröße in Zusammenhang bringen (vgl. Tabelle 32).

Impressum

IAB *Forschungsbericht*
Nr. 3 / 2004

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/2004/fb0304.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

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