

Florian Janik

Personalabgänge 2005

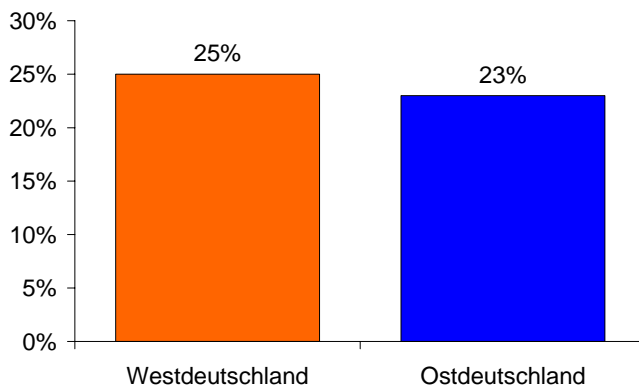
Wie trennen sich Beschäftigte und Betrieb?

Auch wenn der deutsche Arbeitsmarkt in der öffentlichen Debatte häufig als „verkrustet“ charakterisiert wird, findet sich hinter den Kulissen der Arbeitsmarktstatistik doch eine beachtliche Dynamik: Mitarbeiter werden entlassen und eingestellt, manche wechseln den Betrieb, andere gehen in Rente. Im Folgenden stehen die Personalabgänge, also die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, im Mittelpunkt der Betrachtung.

Personalabgänge insgesamt

Laut IAB-Betriebspanel 2005 wurden im ersten Halbjahr 2005 insgesamt ca. 1,48 Millionen Beschäftigungsverhältnisse beendet, davon 1,19 Millionen in West- und 0,29 Millionen in Ostdeutschland¹. Allerdings kann durch die Halbjahresangaben aus dem IAB-Betriebspanel, wie Bielski/Ullmann (2005:10) beispielhaft an den Arbeitgeberkündigungen zeigen, nicht durch einfache Verdopplung auf die Jahreszahlen geschlossen werden.

Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit Personalabgängen (im ersten Halbjahr 2005)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Aus Abbildung 1 wird deutlich, dass aber in rund einem Viertel der Betriebe im ersten Halbjahr 2005 überhaupt Abgänge stattgefunden haben. Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei nicht feststellbar.

Abgangsgründe

Anders verhält es sich aber bei den Gründen des Abgangs im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. Wie Tabelle 1 zeigt, werden im Westen jeweils 27% der Arbeitsverhältnisse durch den Arbeitgeber bzw. den Arbeitnehmer gekündigt. Hingegen sind es im Osten nur 12% Arbeitnehmerkündigungen. Ursachen für diese Unterschiede sind zum einen in der angespannten Situation des

¹ Ostdeutschland umfasst die fünf neuen Bundesländer und Berlin-Ost, Westdeutschland die alten Bundesländer und Berlin-West.

ostdeutschen Arbeitsmarktes und zum anderen in der kleinteiligeren Struktur der ostdeutschen Betriebslandschaft zu suchen.

Tabelle 1: Personalabgänge nach Gründen (im ersten Halbjahr 2005)

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Arbeitnehmerkündigung	27%	12%
Kündigung durch Betrieb	27%	32%
Ende des befristeten Arbeitsvertrags	15%	28%
einvernehmliche Aufhebung (inkl. Sozialplan)	7%	5%
Abgänge nach Ausbildung	5%	3%
Versetzung in anderen Betrieb	4%	4%
Ruhestand mit Erreichen der regul. Altersgren-	4%	3%
Ruhestand vor Erreichen der regul. Altersgren-	4%	3%
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1%	1%
sonstige Abgänge	5%	7%
Gesamt	100%*	100%*

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, * Abweichungen aufgrund von Rundungen

Auffällig ist des Weiteren der hohe Anteil der Beendigung durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages in Ostdeutschland. Mehr als ein Viertel der Arbeitsverhältnisse endet dort auf diese Weise. Dies lässt sich insbesondere durch die umfangreiche, aber stets befristete, öffentliche Förderung von Arbeitsplätzen erklären.

Etwa 70% der Abgänge verteilen sich jeweils auf diese drei Beendigungsarten. Die anderen 30% verteilen sich in Ost- und West relativ einheitlich auf die übrigen Abgangsgründe, die ebenfalls Tabelle 1 zu entnehmen sind. Von größerer Bedeutung – zumindest in Westdeutschland – sind dabei nur noch die einvernehmlichen Beendigungen (inkl. Sozialplan), die, wie Jahn (2005) und Pfarr et al. (2005) zeigen, häufig mit der Zahlung einer Abfindung einhergehen.

Literatur

Bielenski, H./Ullmann, K. (2005): Arbeitgeberkündigungen und Klagequote. In: Bundesarbeitsblatt 10, 4-13.

Jahn, E. (2005): Wie wirkt der Kündigungsschutz? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38(2+3), 284-304.

Pfarr, H./Ullmann, K./Bradtke, M./Schneider, J./Kimmich, M./Bothfeld, S. (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit: Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. München und Mering: Rainer Hampp.