

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Projektgruppe Betriebspanel

Beschäftigungsentwicklung und –strukturen
in den alten und neuen Bundesländern
Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Beschäftigungsentwicklung und -strukturen in den alten und neuen Bundesländern

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996

Projektgruppe Betriebspanel*

Seit 1993 unterhält das IAB mit dem Betriebspanel für Westdeutschland ein repräsentativ angelegtes Informationssystem auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Mit der Einbeziehung der neuen Bundesländer im Jahr 1996 ist der Aufbau des IAB-Betriebspanels in ganz Deutschland abgeschlossen worden. Da die amtliche Statistik immer weniger die Struktur- und Entwicklungsunterschiede beider Landesteile belegt, steht mit dem IAB-Betriebspanel eine Datenbasis zur Verfügung, die diese Lücke zumindest teilweise füllt, da die Ergebnisse für Ost und West getrennt ausgewiesen werden können.

Der Beitrag enthält folgende Schwerpunkte:

Zuerst werden die betrieblichen Beschäftigungserwartungen für 1997 und in mittlerer Sicht für Ost- und Westdeutschland beschrieben. Damit wird der Beitrag von Bellmann/Kölling über die betriebswirtschaftlichen und personalstrukturellen Determinanten dieser Erwartungen für 1997 in diesem Heft ergänzt.

Dann folgen Analysen der Personalzugänge und -abgänge im 1. Halbjahr 1996, wobei bei der Auswertung zwischen beschäftigungsexpansiven, schrumpfenden oder stagnierenden Betriebstypen unterschieden wird. Selbst bei gesamtwirtschaftlich rückläufiger Erwerbstätigkeit ist der Personalumschlag bezogen auf die Beschäftigtenzahl beträchtlich. Beginn und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen kommen in vielen Betrieben häufig parallel vor.

Aus dem thematischen Befragungsschwerpunkt des IAB-Betriebspanels 1996 „Arbeitszeiten und betriebliche Flexibilität“ werden Strukturaspekte der Beschäftigung wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung sowie besondere Beschäftigungsformen erstmals ausführlich dargestellt.

Anschließend werden die Methoden der Erhebung und Hochrechnung der Daten des IAB-Betriebspanels beschrieben. Bei der ersten Welle in den neuen Ländern ergab sich mit 71% eine gleich hohe Rücklaufquote wie in der ersten Welle 1993 in Westdeutschland und auch die Qualität der Angaben ostdeutscher Betriebe erreichte die im Westen gesetzten Standards.

Gliederung

- 1 Einleitung: Aufbau des IAB-Betriebspanels abgeschlossen
- 2 Betriebliche Beschäftigungserwartungen
 - 2.1 Geschäftspolitische Zielsetzungen
 - 2.2 Mittelfristige Beschäftigungserwartungen
- 3 Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 1996
- 4 Strukturaspekte der betrieblichen Beschäftigung
 - 4.1 Teilzeitbeschäftigung
 - 4.2 Befristete Beschäftigung
 - 4.3 Aushilfstätigkeiten, Arbeitnehmerüberlassung und freie Mitarbeiter als besondere Beschäftigungsformen
- 5 Methodische Aspekte der Betriebsbefragung
 - 5.1 Stichprobenaufbau und Hochrechnungsverfahren
 - 5.2 Fragebogengestaltung und Organisation der Befragung
 - 5.3 Teilnahmebereitschaft der Betriebe und fehlende Angaben.
- 6 Ausblick

7 Literaturverzeichnis

Zusammenfassung

1 Einleitung: Aufbau des IAB-Betriebspanels abgeschlossen

Seit 1993 unterhält das IAB mit dem Betriebspanel für Westdeutschland ein repräsentativ angelegtes Informationssystem auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Mit der Einbeziehung der neuen Bundesländer im Jahr 1996 ist der Aufbau des IAB-Betriebspanels in ganz Deutschland abgeschlossen worden. Infratest befragte im Auftrag des IAB die Betriebe in Ostdeutschland in einer sog. Basisstichprobe, konnte dann aber wegen der Beteiligung der neuen Länder (mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt) die Fallzahl wesentlich erhöhen. Mit rund 4000 verwertbaren Betriebsinterviews im Westen und 4300 im Osten werden 0,4% aller 2 Mio. Betriebe, jedoch fast 12% aller Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt. Da die amtliche Statistik immer weniger die Struktur- und Entwicklungsunterschiede beider Landesteile belegt, steht mit dem IAB-Betriebspanel eine Datenbasis zur Verfügung, die sowohl den Angleichungsprozeß als auch die Spezifika der zweiten Phase des Transformationsprozesses zu analysieren erlaubt.

Mit der Ausweitung des Betriebspanels auf das neue Bundesgebiet war gewartet worden, weil die Turbulenz der Be-

* Dr. Lutz Bellmann, Udo Brixy, Herbert Düll, Peter Ellguth, Dr. Susanne Kohaut, Arnd Kölling, Jürgen Kühl, Manfred Lahner sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt allein in der Verantwortung der Autoren. Das IAB-Betriebspanel wird aus dem Europäischen Sozialfonds unterstützt.

etriebslandschaft durch Privatisierung, Zerlegung oder Schließung zum einen und durch Neugründungen zu groß war, um eine jährliche Wiederholungsbefragung stets derselben Betriebe zu beginnen. Zudem sind die „Transformation von oben“ durch die zehn Befragungen von Treuhandbetrieben (Wahse u.a. 1996) und von privatisierten Betrieben und die „Transformation von unten“ durch Analysen der Gründungs- und Überlebensdynamik von Betrieben gut belegt. Bei 58% der Betriebe mit 43% aller Beschäftigten handelt es sich im Osten um überlebende Neugründungen seit 1990 (vgl. Schäfer/Wahse, in diesem Heft). Die grundlegende Umstrukturierung der ostdeutschen Betriebslandschaft mit 390 000 Betrieben gilt als abgeschlossen, so daß 1996 auch dort ein Betriebspanel gestartet und um die regionale Länderdimension erweitert werden konnte.

Die Mitwirkung ostdeutscher Betriebe mit rd. 70% Rücklauf und die Qualität ihrer Angaben in den Interviews auf Leitungsebene erreichte in der 1. Welle 1996 dieselben Standards wie in der 1. Welle 1993 im Westen, bei Angaben zum Geschäftsvolumen und zu Investitionen gab es sogar deutlich weniger Ausfälle.

Die Beschäftigungserwartungen vom Befragungszeitraum von Mitte 1996 bis Mitte 1997 haben die Betriebe vor dem Hintergrund sinkender Gesamtbeschäftigung (im Westen jedes Jahr seit 1992, im Osten seit 1995) und aus der damals vorherrschenden Lagebeurteilung gebildet. Neben dem Beschäftigungsabbau in der Privatwirtschaft, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, steht ein Rückgang der Staatsbeschäftigung 1991-95 um eine halbe Mio. (-9,4%). Weder in Verbandsbefragungen des Instituts der deutschen Wirtschaft oder einzelner Verbände, noch in den kurzfristprognostischen Alternativrechnungen bzw. Beschäftigungsprognosen wird auf die Betriebe als Akteure abgestellt, die Arbeitsplätze sichern, schaffen, besetzen, verlagern oder abbauen. Deshalb ist in der Analyse nicht nur auf Betriebsgrößen und Branchen zu blicken, sondern auch auf die betriebliche Entwicklungsheterogenität, auch in mittelfristiger Vorausschau (vgl. hierzu Kühl/Lahner/Wagner 1997).

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut:

Wegen der Aktualität werden zuerst die betrieblichen Beschäftigungserwartungen für 1997 und in mittlerer Sicht beschrieben. Der Beitrag von Bellmann/Kölling (1997) in diesem Heft erörtert die betriebswirtschaftlichen und personalstrukturellen Determinanten dieser Erwartungen für 1997.

Dann folgen Analysen der Personalzugänge und -abgänge im 1. Halbjahr 1996, unterschieden für beschäftigungsexpansive, schrumpfende oder stagnierende Betriebstypen. Selbst bei gesamtwirtschaftlich rückläufiger Erwerbstätigkeit ist der Personalumschlag bezogen auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung beträchtlich. Beginn und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen kommen in vielen Betrieben häufig parallel vor. Diese numerische Flexibilität wäre ohne eine betriebsbezogene Auswertung nicht erkennbar und trägt insofern zu einer realistischeren Abschätzung der Anpassungsfähigkeit deutscher Betriebe bei (vgl. Bellmann u.a. 1996).

Dem thematischen Befragungsschwerpunkt „Arbeitszeiten und betriebliche Flexibilität“ 1996 folgend werden Struktur- und betriebliche Flexibilität wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung sowie besondere Beschäftigungsfor-

men stärker ausgeführt. Die Angaben zu den betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen werden dabei in der Entwicklungsperspektive 1993-96 gemäß der vier vorliegenden Wellen des West-Betriebspanels dargestellt und mit Ostdeutschland verglichen¹.

Die methodischen Aspekte der Befragung 1996 bilden den Abschluß. Mit einem einheitlichen Fragebogen, methodischen Ansatz und einem Erhebungsinstitut sind die Standards für ein gesamtdeutsch repräsentatives Betriebspanel gewährleistet. Die vorliegende Auswertung konnte noch nicht die Aufstockungstichprobe einbeziehen, die von den beteiligten neuen Ländern getragen wird und erstmals zu regionalen Länderberichten führt.

2 Betriebliche Beschäftigungserwartungen

2.1 Geschäftspolitische Zielsetzungen

Im folgenden werden zunächst ausgewählte geschäftspolitische Ziele der Betriebe betrachtet, da diese Hinweise auf die künftige Entwicklung der Beschäftigung geben. Von besonderem Interesse sind dabei die personalpolitischen Zielsetzungen. In der Gesamtschau zeigt sich jedoch, daß diese nicht an erster Stelle im Zielkatalog der Betriebe stehen. Deutlich mehr Betriebe führen Ziele an, die der Verbesserung ihrer Marktstellung dienen, z.B. Änderungen der Angebotspalette, Qualitätsverbesserung des Leistungsangebotes, der Produkte und des Service.

Unter den personalpolitischen Zielen wird von den Betrieben im Westen wie im Osten am häufigsten die Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter genannt (Abb. 2.1). Dabei nimmt in beiden Landesteilen der Anteil der Nennungen mit der Betriebsgröße zu.

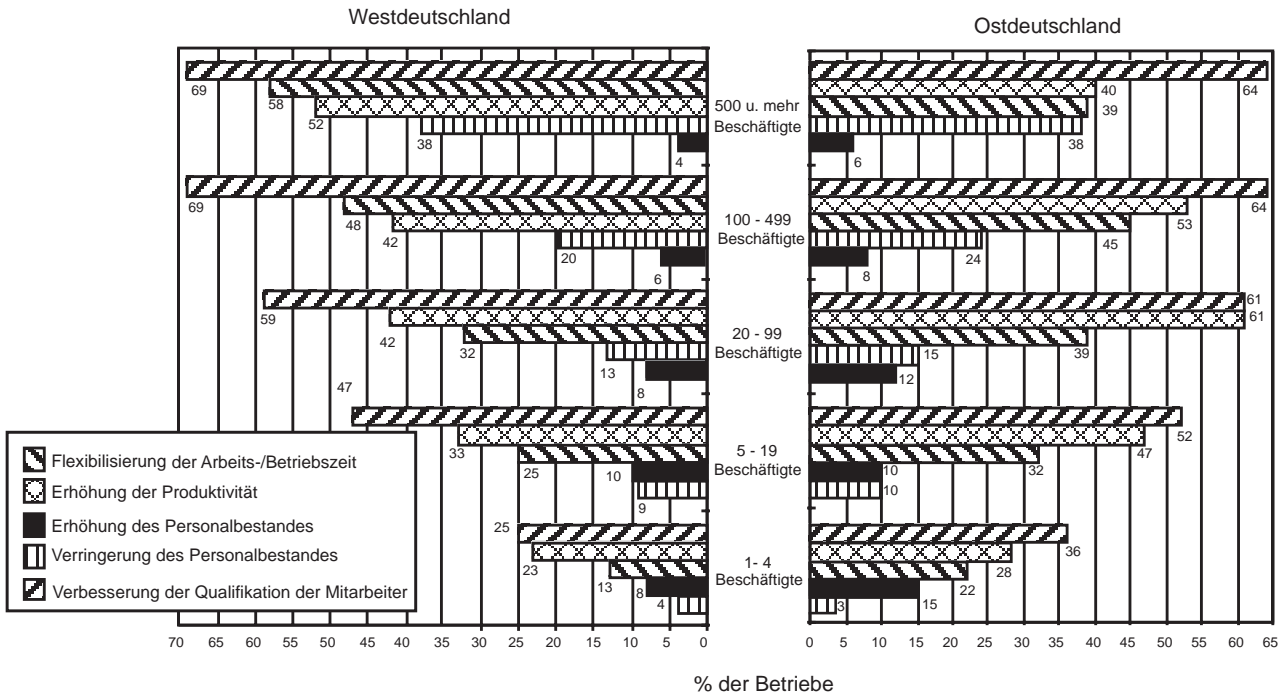
Als zweithäufigstes personalpolitisches Ziel wird im Osten einhellig die Erhöhung der Produktivität gesehen, wobei diese Absicht ebenfalls von größeren Betrieben häufiger als von kleineren genannt wird. Im Westen hingegen wird in den beiden oberen Betriebsgrößen an zweiter Stelle die Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeit benannt.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen hat das geschäftspolitische Ziel einer Veränderung des Personalbestandes unterschiedliches Gewicht. In den kleinsten Größenklassen im Westen nennt ein größerer Anteil der Betriebe eine Erhöhung der Beschäftigung als Ziel als in den größeren. Im Osten zeigen sich ähnliche Strukturen, wobei die einzelnen Anteile jeweils über denen im Westen liegen. Der Anteil der Betriebe, die im Osten wie im Westen Personalabbau als Ziel nennen, steigt kontinuierlich mit den Betriebsgrößenklassen von ca. 3% in der kleinsten bis ca. 38% in der größten an. Durch diese Ergebnisse wird die heterogene Struktur und die unterschiedliche Entwicklungsdynamik der Betriebe deutlich.

Für die westdeutschen Betriebe kann ein Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung aus 1995 durchgeführt werden. Unter den personalpolitisch ausgerichteten Zielen dominierte bereits 1995 in allen Größenklassen die Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter, gefolgt von der Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten in den beiden oberen und der Steigerung der Produktivität in den drei kleineren Betriebsgrößenklassen. Die Verringerung des Personalbestandes in westdeutschen Betrieben wurde 1995 fast genauso häufig unter den Zielen angeführt wie 1996. Die Rangfolge der Ziele und ihre Häufigkeit hat sich 1996 gegenüber 1995 für die westdeutschen Betriebe praktisch nicht verändert.

¹ Die Berichterstattung über das betriebliche Betriebs- und Arbeitszeitmanagement ist späteren Veröffentlichungen vorbehalten.

Abbildung 2.1: Rangfolge ausgewählter personalpolitischer Ziele aus allen geschäftspolitischen Zielen westdeutscher und ostdeutscher Betriebe 1996



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996, 4. Welle West, 1. Welle Ost

Mehrfachnennungen möglich

Neben der Angabe mehrerer wichtiger geschäftspolitischer Ziele konnte außerdem das *wichtigste Ziel* benannt werden. Hierbei zeigt sich, daß die Ziele, die auf Personalveränderungen aus sind, oder andere personalpolitische Maßnahmen an Bedeutung gegenüber allen anderen verlieren. Lediglich die Erhöhung der Arbeitsproduktivität wird relativ häufig als wichtigstes Ziel genannt (Ost: 12,4%, West: 9,0% der Betriebe). Erhöhungen oder Verringerungen des Personalbestandes spielen insgesamt in diesem Zusammenhang kaum eine Rolle (Ost: 3,0%, West: 2,6% der Betriebe). Mit Abstand am häufigsten werden als wichtigste Ziele die Verbesserung der Qualität der Produkte und Leistungen bzw. des Service angegeben. Über 40% der Betriebe in den neuen und den alten Bundesländern nennen diese beiden geschäftspolitischen Maßnahmen als wichtigste Ziele.

Es zeigt sich, daß personalpolitische Ziele im Osten wie im Westen zwar eine bedeutende Rolle spielen, sie werden jedoch in der Häufigkeit der Nennungen von anderen Zielen übertroffen und mit geringerer Priorität versehen. Personalpolitische Ziele dienen möglicherweise zur Erreichung anderer Ziele, die höhere Priorität genießen.

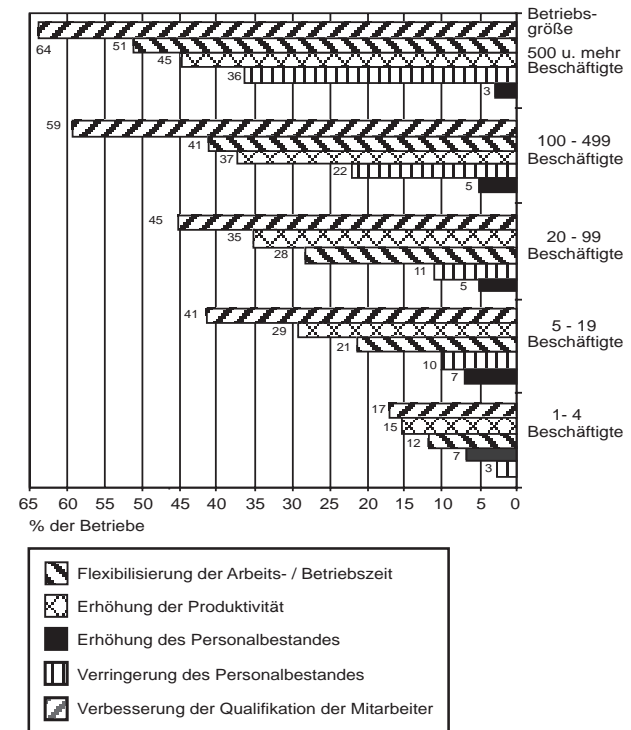
2.2 Mittelfristige Beschäftigungserwartungen

Die personalpolitischen Zielsetzungen spiegeln sich in den mittelfristigen Beschäftigungserwartungen wider. Im folgenden werden die Aussagen der Betriebe sowohl betriebs- als auch beschäftigungsproportional hochgerechnet, um die Bedeutung dieser Erwartungen für die Beschäftigung abschätzen zu können.

Während sich zu den kurzfristigen, auf das nächste Jahr bezogenen Erwartungen nur ca. 10% aller Betriebe nicht äußern

konnten oder wollten², lag der Anteil der Betriebe, die die Beschäftigungserwartungen für die nächsten fünf Jahre nicht einschätzten, bei rund 25% aller westdeutschen und bei 20% aller ostdeutschen Betriebe.

Abbildung 2.2: Rangfolge ausgewählter personalpolitischer Ziele aus allen geschäftspolitischen Zielen westdeutscher Betriebe 1995



Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel West, 3. Welle 1995

² Zur Analyse der kurzfristigen Beschäftigungserwartungen siehe Bellmann/Kölling (1997) in diesem Heft.

Tabelle 2.1: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen westdeutscher (1995 und 1996) und ostdeutscher Betriebe (1996) für die nächsten fünf Jahre jeweils zur Jahresmitte

	Die Beschäftigung wird in 5 Jahren					Weiß nicht/ unmögl. zu sagen	In 5 Jahren wird der Betrieb wahrsch. nicht mehr existieren	keine Angabe	Gesamt
	deutlich höher sein und zwar um mehr als 10%	etwas höher sein und zwar bis zu 10%	etwa gleich hoch sein	etwas niedriger sein und zwar bis zu 10%	deutlich niedriger sein und zwar um mehr als 10%				
<i>Westdeutsche Betriebe 1995</i>									
Beschäftigte in Tsd.	1551,1	3997,6	10136,4	6856,1	2911,5	3845,3	245,1	32,8	29575,9
Anteil an allen Beschäftigten (%)	5,2	13,5	34,3	23,2	9,8	13,0	0,8	0,1	100,0
Betriebe in Tsd.	90,9	199,2	768,8	157,4	69,1	297,1	38,0	4,0	1624,6
Anteil an allen Betrieben (%)	5,6	12,3	47,3	9,7	4,3	18,3	2,3	0,2	100,0
<i>Westdeutsche Betriebe 1996</i>									
Beschäftigte in Tsd.	1087,5	3495,2	9697,6	6436,2	2475,9	5567,4	328,0	74,3	29162,1
Anteil an allen Beschäftigten (%)	3,7	12,0	33,3	22,1	8,5	19,1	1,1	0,3	100,0
Betriebe in Tsd.	78,4	204,1	721,6	124,0	50,7	403,1	44,0	7,9	1633,7
Anteil an allen Betrieben (%)	4,8	12,5	44,2	7,6	3,1	24,7	2,7	0,5	100,0
<i>Ostdeutsche Betriebe 1996</i>									
Beschäftigte in Tsd.	294,4	723,6	1738,6	1228,2	822,4	1088,1	71,8	29,6	5996,7
Anteil an allen Beschäftigten (%)	4,9	12,1	29,0	20,5	13,7	18,1	1,2	0,5	100,0
Betriebe in Tsd.	28,3	51,9	169,5	30,8	16,0	78,6	13,0	2,5	391,0
Anteil an allen Betrieben (%)	7,3	13,3	43,4	7,9	4,1	20,1	3,3	0,6	100,0

Quelle: IAB Betriebspanel West, 3. Welle 1995 und 4. Welle 1996, IAB-Betriebspanel Ost, 1. Welle 1996

Um einen Kern von ca. 44% der Betriebe mit einem Drittel aller Beschäftigten im Westen und 43% der Betriebe mit 29% der Beschäftigten im Osten, die angeben, daß in fünf Jahren ihre *Beschäftigung auf etwa gleichem Niveau* wie 1996 liegen wird, gruppieren sich fünf weitere, nach den künftigen Erwartungen unterscheidbare Gruppen von Betrieben (vgl. Tab. 2.1):

Einen in fünf Jahren *deutlich höheren* (über 10% mehr) Beschäftigungsstand erwarten im Westen knapp 5% der Betriebe mit gut 3,5% der Beschäftigten und mehr als 7% der Betriebe im Osten mit ca. 5% der Beschäftigten. Eine *geringe Beschäftigungssteigerung* (bis zu 10%) in den nächsten fünf Jahren erwarten gut 12% der Westbetriebe mit einem eben solchen Anteil an allen Beschäftigten und ebenfalls 12% der Betriebe in Ostdeutschland mit rund 13% der dortigen Beschäftigten. Mit *etwas niedrigerer* (bis zu 10% weniger) Beschäftigung rechnen in fünf Jahren 7,5% der Betriebe mit 22% der Beschäftigten in Westdeutschland und 8% der Betriebe mit einem Anteil von knapp 21% der Beschäftigten im Osten. *Deutlich niedriger* (über 10% weniger) könnte die Beschäftigung nach Angabe der Betriebe fünf Jahre nach der Befragung in gut 3% der Betriebe mit 8,5% der Beschäftigten im Westen und in fast 14% der Betriebe mit fast 21% der Beschäftigten im Osten sein. Daß der Betrieb in fünf Jahren *nicht mehr existieren könnte*, vermuten 1996 rund 1% Betriebe mit

knapp 3% der Beschäftigten im Westen und etwas mehr als 3% der Betriebe mit gut 1% der Beschäftigten in Ostdeutschland.

Vergleicht man die Aussagen der westdeutschen Betriebe 1996 mit denen von 1995 so zeigt sich die Struktur der Beschäftigungserwartungen als relativ stabil (Tabelle 2.1). Der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigung etwas oder deutlich abbauen wollen, und der Anteil der davon betroffenen Arbeitskräfte liegt 1996 jedoch 3%-Punkte unter den Anteilen von 1995. Die Angaben zu den erwarteten Betriebs-schließungen im Fünf-Jahreszeitraum haben sich 1996 gegenüber 1995 praktisch nicht verändert.

Die meisten Betriebe formulieren stabile Beschäftigungserwartungen. Die Anteile der Betriebe und der Beschäftigten nehmen sowohl zu den positiven wie zu den negativen Extrempositionen hin ab. Nur ein geringer Anteil der Betriebe befürchtet, daß er in fünf Jahren nicht mehr existieren wird, während ein relativ hoher Anteil der Betriebe mit fast einem Fünftel der Beschäftigten keine Angaben zu ihren Beschäftigungserwartungen machen kann.

Jedoch zeigt eine differenzierte Betrachtung nach Betriebsgrößen und Branchen ein heterogenes Bild der Beschäftigungserwartungen.

Tabelle 2.2: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen westdeutscher Betriebe im Sommer 1996 für die nächsten 5 Jahre, Verteilung der Beschäftigten nach Entwicklungsrichtung und Betriebsgröße

Größenklasse	Betriebe mit..... % der Beschäftigten der Größenklasse geben an, daß die Beschäftigung in 5 Jahren							Betriebe mit.....% der Beschäftigten machten keine Angabe	Zeilen %	Beschäftigte		Betriebe	
	deutlich höher sein wird und zwar um mehr als 10 %	etwas höher sein wird und zwar bis zu 10 %	etwa gleich hoch sein wird	etwas niedriger sein wird und zwar bis zu 10 %	deutlich niedriger sein wird und zwar um mehr als 10 %	nicht vorherzusagen ist/wissen es nicht	in 5 Jahren der Betrieb wahrsch. nicht mehr existieren wird			in der Größenklasse in Tsd	% an allen	in der Größenklasse in Tsd	% an allen
	1 bis 19 Beschäftigte	5,5	13,1	41,4	8,2	4,0	25,0			2,4	0,4	100,0	8349,0
20 bis 199 Beschäftigte	3,6	13,6	36,0	17,6	5,3	22,7	0,9	0,3	100,0	9984,3	34,2	202,8	12,4
200 bis 499 Beschäftigte	4,6	12,5	29,6	30,4	8,6	13,3	1,0	0,0	100,0	3691,4	12,7	12,1	0,7
500 bis 1999 Beschäftigte	1,9	8,8	23,9	38,2	16,0	10,9	0,0	0,2	100,0	4429,0	15,2	5,1	0,3
2000 u. m. Beschäftigte	0,6	7,0	18,3	43,5	21,6	8,8	0,2	0,0	100,0	2708,4	9,3	0,6	0,0
Beschäftigte Tsd	1087,5	3495,2	9697,6	6436,2	2475,9	5567,4	328,0	74,3		29162,1	100,0	1633,7	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel West, 4. Welle 1996

Tabelle 2.3: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen ostdeutscher Betriebe im Sommer 1996 für die nächsten 5 Jahre, Verteilung der Beschäftigten nach Entwicklungsrichtung und Betriebsgröße

Größenklasse	Betriebe mit..... % der Beschäftigten der Größenklasse geben an, daß die Beschäftigung in 5 Jahren							Betriebe mit.....% der Beschäftigten machten keine Angabe	Zeilen %	Beschäftigte		Betriebe	
	deutlich höher sein wird und zwar um mehr als 10 %	etwas höher sein wird und zwar bis zu 10 %	etwa gleich hoch sein wird	etwas niedriger sein wird und zwar bis zu 10 %	deutlich niedriger sein wird und zwar um mehr als 10 %	nicht vorherzusagen ist/wissen es nicht	in 5 Jahren der Betrieb wahrsch. nicht mehr existieren wird			in der Größenklasse in Tsd	% an allen	in der Größenklasse in Tsd	% an allen
	1 bis 19 Beschäftigte	6,3	13,1	42,2	8,9	5,4	21,3			2,1	0,6	100,0	1776,6
20 bis 199 Beschäftigte	5,5	14,7	28,5	22,3	9,9	18,3	0,6	0,2	100,0	2381,2	39,7	49,2	12,3
200 bis 499 Beschäftigte	3,5	9,3	24,2	26,1	16,8	19,1	1,0	0,0	100,0	694,0	11,6	10,8	2,7
500 bis 1999 Beschäftigte	3,0	8,0	13,7	31,8	27,7	14,2	1,0	0,5	100,0	814,3	13,6	0,9	0,2
2000 u.m. Beschäftigte	0,5	4,1	9,2	29,5	44,9	7,9	1,3	2,6	100,0	330,6	5,5	0,7	0,2
Beschäftigte Tsd	294,4	723,6	1738,6	1228,2	822,4	1088,1	71,8	29,6		5996,7	100,0	399,6	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel Ost, 1. Welle 1996

Sowohl in Westdeutschland als auch in den neuen Bundesländern erwarten Betriebe in der Größenklasse *1 bis 19 Beschäftigte*, in denen gut 40% der Beschäftigten dieser Größenklasse arbeiten, für die nächsten fünf Jahre eine stabile Beschäftigung. In beiden Landesteilen wird für etwa 6% der Beschäftigten der Größenklasse ein Wachstum von mehr als 10% und für Betriebe mit rund 13% ein Beschäftigungswachstum bis zu 10% erwartet. Dem stehen in West und Ost jedoch Betriebe gegenüber, die in fünf Jahren mit bis zu 10% (mehr als 8% Beschäftigtenanteil) bzw. mit mehr als 10% geringerer Beschäftigung rechnen (4% der Beschäftigten im Westen und gut 5% im Osten). Dazu kommen noch Betriebe mit rund 2% der Beschäftigten, die damit rechnen, daß sie in fünf Jahren nicht mehr existieren. Der Anteil der Beschäftigten in wachsenden Betrieben ist größer als der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit mittelfristig sinkender Beschäftigung in West- und Ostdeutschland (einschließlich künftig nicht mehr existierender Betriebe). Allerdings sind in Betrieben, die hohe Unsicherheiten hinsichtlich der künftigen Ent-

wicklung äußern, 25% der westdeutschen und 21% der ostdeutschen Beschäftigten dieser Größenklasse tätig.

Die Tabellen 2.1 und 2.2 zeigen, daß mit steigender Betriebsgröße, im Westen wie im Osten, für die nächsten fünf Jahre:

- immer geringere Beschäftigtenanteile Aussichten auf eine stabile Beschäftigungsentwicklung,
- immer geringere Beschäftigtenanteile Aussichten auf eine positive Beschäftigungsentwicklung,
- immer größere Beschäftigtenanteile Aussichten auf eine negative Beschäftigungsentwicklung

zu erwarten haben.

In der Größenklasse *mit 2000 und mehr Beschäftigten* arbeiten in Betrieben mit sinkenden Beschäftigungserwartungen (bis zu 10% und mehr als 10% niedrigere Beschäftigung) im Westen 65% und in Ostdeutschland fast 75% der Beschäftigten.

Tabelle 2.4: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen westdeutscher Betriebe im Sommer 1996 für die nächsten 5 Jahre, Verteilung der Beschäftigten nach Entwicklungsrichtung und Branche

Größenklasse	Betriebe mit..... % der Beschäftigten der Größenklasse geben an, daß die Beschäftigung in 5 Jahren							Betriebe mit...% der Beschäftigten machten keine Angabe	Zeilen %	Beschäftigte		Betriebe	
	deutlich höher sein wird und zwar um mehr als 10 %	etwas höher sein wird und zwar bis zu 10 %	etwa gleich hoch sein wird	etwas niedriger sein wird und zwar bis zu 10 %	deutlich niedriger sein wird und zwar um mehr als 10 %	nicht vorherzusagen ist/wissen es nicht	in 5 Jahren der Betrieb wahrsch. nicht mehr existieren wird			in der Branche in Tsd	% an allen	in der Branche in Tsd	% an allen
	Landwirtschaft u.a.	1,8	4,4	48,1	22,2	3,2	20,3			0,0	0,0	100,0	334,7
Bergbau/Energie/Wasser	0,0	6,2	30,9	39,8	15,2	6,3	1,6	0,0	100,0	362,0	1,2	4,0	0,2
Grundstoffverarbeitung	3,6	10,5	28,7	30,4	11,3	13,7	0,5	1,3	100,0	1836,1	6,3	44,3	2,7
Investitionsgüter	2,1	11,1	27,3	24,9	14,1	19,6	0,9	0,0	100,0	4422,6	15,2	119,3	7,3
Verbrauchsgüter	2,2	11,5	35,2	15,8	7,5	25,6	1,8	0,4	100,0	2010,2	6,9	110,5	6,8
Baugewerbe	1,4	6,2	36,7	17,8	10,0	26,4	1,5	0,0	100,0	1777,7	6,1	145,5	8,9
Handel/Verkehr/Nachrichten	2,6	18,1	34,2	13,8	9,1	20,1	1,9	0,2	100,0	5919,0	20,3	428,0	26,2
Kreditwesen/Versicherungen	5,1	9,2	30,3	33,5	16,3	5,4	0,1	0,0	100,0	1116,3	3,8	39,7	2,4
Gaststätten/Beherbergung	5,3	11,9	37,5	11,0	2,8	29,4	2,1	0,0	100,0	2368,1	8,1	188,6	11,5
Bildungsstätten/Verlage	1,0	8,7	38,8	27,3	2,7	21,6	0,0	0,0	100,0	1478,5	5,1	58,1	3,6
Gesundheitswesen	2,9	14,5	32,9	26,1	7,1	14,9	1,0	0,5	100,0	2136,7	7,3	127,1	7,8
Wirtschaftsdienstleistungen	14,8	13,8	37,3	9,9	3,0	19,5	1,0	0,7	100,0	2416,7	8,3	213,0	13,0
Organ. o. Erwerbszweck	9,1	9,7	37,5	18,0	3,6	21,9	0,2	0,0	100,0	739,0	2,5	69,0	4,2
Gebietskörpersch./ Sozialversicherung	0,9	5,8	27,7	50,7	7,8	6,8	0,2	0,0	100,0	2244,5	7,7	30,1	1,8
Beschäftigte in Tsd	1087,5	3495,2	9697,6	6436,2	2475,9	5567,4	328,0	74,3		29162,1	100,0	1633,7	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel West, 4. Welle 1996

Hochgerechnet ca. 57 000 Betriebe (Ost: 13.000, West: 44.000) mit ungefähr 400.000 Mitarbeitern (72.000/328.000) befürchten, daß sie in den nächsten fünf Jahren nicht mehr existieren werden. Bei dieser Zahl muß aber berücksichtigt werden, daß nur Betriebsschließungen, jedoch keine Gründungen von der Befragung erfaßt werden. Außerdem muß beachtet werden, daß nicht nur Schließungen und damit Entlassungen, sondern auch Verschmelzungen und Eingliederungen von Betrieben vorkommen, so daß die Zahl von 400.000 keineswegs mit der Anzahl von möglichen neuen Arbeitslosen gleichzusetzen ist. Auffällig ist, daß der relative Anteil der Arbeitnehmer in existenzbedrohten Betrieben in den kleinen Größenklassen höher ist. In dieser Gruppe finden sich auch relativ häufig Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen. Dies verdeutlicht, daß die erwartete relative Beschäftigungsdynamik in kleinen Betrieben höher ist als in größeren.

Die folgende branchenspezifische Darstellung bezieht sich zunächst auf Wirtschaftszweige, in denen ein relativ hoher Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit insgesamt positiven Beschäftigungserwartungen arbeitet.

In der Branche Wirtschaftsdienstleistungen sind ca. 15% der Arbeitskräfte im Westen und ca. 12% im Osten in Betrieben beschäftigt, die Personalzuwächse von mehr als 10% in den nächsten fünf Jahren erwarten. Betriebe dieser Branche mit weiteren 14% der Beschäftigten im Westen und 15% im Osten erwarten immerhin noch Zuwächse von bis zu 10%. Hinzu kommen einige Branchen, in denen Betriebe mit relativ hohen Anteilen an der Beschäftigung (über 20%) positive Erwartungen haben (deutlich höhere und etwas höhere Be-

schäftigung). Diese sind dabei häufiger im Osten als im Westen anzutreffen. Hierzu zählen in den neuen Bundesländern die Grundstoffverarbeitung, der Investitionsgüterbereich, der Verbrauchsgüterbereich, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und die Wirtschaftsdienstleistungen. In den alten Bundesländern gibt es dagegen nur zwei Branchen mit ähnlich hohen Anteilswerten (Wirtschaftsdienstleistungen, Handel/ Verkehr/ Nachrichten).

Jedoch haben in den meisten Branchen Betriebe mit weit höheren Beschäftigungsanteilen konstante oder gar negative Beschäftigungserwartungen. Im Westen arbeitet in jeder Branche mindestens über ein Viertel der Mitarbeiter in Betrieben mit konstanten Beschäftigungserwartungen für die nächsten fünf Jahre. Im Osten liegen nur drei Branchen unter einem Wert von 20%. Das sind die Bereiche Bergbau/ Energie/ Wasser, Organisationen ohne Erwerbszweck und Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen. Dies kann bei diesen Branchen ein Hinweis auf einen Umstrukturierungsprozeß in den neuen Bundesländern sein.

Beim Vergleich der Beschäftigtenanteile innerhalb der Branchen, für die positive Erwartungen geäußert werden, mit denen, für die eine negative Entwicklung vorhergesagt wird, kann man erkennen, daß letztere tendenziell überwiegen. So arbeitet im Westen in den Branchen Bergbau/ Energie/ Wasser, Grundstoffverarbeitung, Investitionsgüter, Baugewerbe und Kreditwesen/ Versicherungen mindestens jeder Zehnte in Betrieben, die einen Abbau von mehr als 10% der Belegschaft befürchten.

In den neuen Bundesländern trifft dies ebenfalls für das Baugewerbe zu. Zusätzlich wird jedoch auch für hohe Beschäf-

Tabelle 2.5: Mittelfristige Beschäftigungserwartungen ostdeutscher Betriebe im Sommer 1996 für die nächsten 5 Jahre, Verteilung der Beschäftigten nach Entwicklungsrichtung und Branche

Größenklasse	Betriebe mit..... % der Beschäftigten der Größenklasse geben an, daß die Beschäftigung in 5 Jahren							Betriebe mit....% der Beschäftigten machten keine Angabe	Zeilen %	Beschäftigte		Betriebe	
	deutlich höher sein wird und zwar um mehr als 10 %	etwas höher sein wird und zwar bis zu 10 %	etwa gleich hoch sein wird	etwas niedriger sein wird und zwar bis zu 10 %	deutlich niedriger sein wird und zwar um mehr als 10 %	nicht vorherzusagen ist/wissen es nicht	in 5 Jahren der Betrieb wahrsch. nicht mehr existieren wird			in der Branche in Tsd	% an allen	in der Branche in Tsd	% an allen
Landwirtschaft u.a.	0,0	5,5	21,5	25,5	35,3	9,9	2,3	0,0	100,0	191,6	3,2	12,7	3,3
Bergbau/Energie/Wasser	0,0	12,2	8,3	27,5	39,8	7,6	3,6	1,0	100,0	108,1	1,8	4,3	1,1
Grundstoffverarbeitung	6,5	25,1	30,8	17,0	4,2	15,0	1,4	0,0	100,0	230,7	3,8	12,0	3,1
Investitionsgüter	7,1	16,2	31,3	16,2	7,0	20,0	1,8	0,4	100,0	546,6	9,1	31,3	8,0
Verbrauchsgüter	5,2	19,6	32,3	12,7	3,9	25,7	0,7	0,0	100,0	314,7	5,2	28,1	7,2
Baugewerbe	2,2	7,3	34,4	18,2	10,9	23,6	2,0	1,3	100,0	892,0	14,9	47,4	12,1
Handel/Verkehr/Nachrichten	5,5	13,3	27,1	16,3	13,0	23,7	1,1	0,1	100,0	1038,2	17,3	100,1	25,6
Kreditwesen/Versicherungen	10,1	7,9	34,2	43,2	3,7	0,9	0,0	0,0	100,0	101,7	1,7	4,8	1,2
Gaststätten/Beherbergung	9,0	16,7	34,6	15,4	7,8	14,3	2,2	0,0	100,0	368,8	6,1	36,5	9,4
Bildungsstätten/Verlage	3,3	7,3	24,0	34,7	15,1	15,1	0,5	0,0	100,0	417,7	7,0	19,8	5,1
Gesundheitswesen	3,6	9,9	39,6	24,2	9,0	12,9	0,5	0,4	100,0	354,7	5,9	31,5	8,1
Wirtschaftsdienstleistungen	11,9	15,2	38,0	10,5	11,9	11,9	0,1	0,6	100,0	484,2	8,1	40,3	10,3
Organ. o. Erwerbszweck	4,2	12,7	19,5	11,0	20,6	27,8	1,2	2,9	100,0	271,4	4,5	15,7	4,0
Gebietskörpersch./ Sozialversicherung	1,2	6,6	17,3	35,2	26,4	12,5	0,5	0,3	100,0	676,3	11,3	7,5	1,9
Beschäftigte Tsd	294,4	723,6	1738,6	1228,2	822,4	1088,1	71,8	29,6		5996,7	100,0	390,5	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel Ost, 1. Welle 1996

tigtenanteile in den Branchen Landwirtschaft (35%), Bergbau/ Energie/ Wasser (40%), Handel/ Verkehr/ Nachrichten, Bildungsstätten/ Verlage, Organisationen ohne Erwerbszweck und Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen (26%) dieser starke Beschäftigungsrückgang vorausgesagt. Insgesamt arbeitet in drei Branchen der neuen Bundesländer die relative Mehrheit (größter Anteil) der Beschäftigten in Betrieben mit stark negativen Beschäftigungserwartungen (Abbau größer als 10%: Landwirtschaft, Bergbau/ Energie/ Wasser, Organisationen ohne Erwerbszweck) und in ebenfalls drei Branchen arbeitet die absolute Mehrheit (über 50%) der Beschäftigten in Betrieben, die in fünf Jahren eine geringeres Beschäftigungsniveau erwarten (Landwirtschaft, Bergbau/ Energie/ Wasser, Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen). Im Westen trifft dies nicht für die Landwirtschaft, aber für die beiden anderen Branchen zu.

Insgesamt zeigt sich also bei den mittelfristigen, fünfjährigen Beschäftigungserwartungen eine gesamtdeutsche Tendenz, von denen die beiden Landesteile nur in einzelnen Punkten abweichen. Mehr kleinere Betriebe zeigen tendenziell positivere Erwartungen als größere. Von den negativen Beschäftigungsentwicklungen in den größeren Betrieben sind aber mehr Mitarbeiter betroffen. Die Unsicherheit über Erwartungen und die Annahme einer konstanten Beschäftigungserwartung sinken ebenfalls mit der Betriebsgröße. Für bestimmte Branchen ergibt sich im Osten ein tendenziell schlechteres Bild als im Westen, obwohl in beiden Regionen die schlechten Erwartungen dominieren. Allerdings sind die Erwartungen sehr heterogen verteilt, so daß eine Abweichung von diesen Trends nicht ungewöhnlich ist. Insbesondere in der Landwirtschaft, im Bergbau/ Energie/ Wasser, bei Orga-

nisationen ohne Erwerbszweck und bei Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen geben Betriebe mit hohen Beschäftigtenanteilen schlechte Beschäftigungserwartungen an. In der Branche Wirtschaftsdienstleistungen werden für die vergleichsweise höchsten Beschäftigtenanteile positive Erwartungen geäußert. Allerdings sind auch hier, insbesondere in den neuen Bundesländern, negative Erwartungen nicht unbedeutend. Dies zeigt wiederum die unterschiedliche Verteilung der Angaben, die es selbst für einzelne Branchen kaum erlaubt, Tendenzen zu beschreiben.

Ein nicht unbedeutender Teil der Betriebe sieht sich außerstande, Aussagen über die künftige Beschäftigung zu treffen. Dies kann über ein Viertel der Arbeitnehmer innerhalb einer Branche betreffen. Je nach dem, ob sich die Betriebe der einen oder der anderen Tendenz anschließen, wird sich die derzeit aufgezeigte Entwicklung verstärken oder abschwächen. Die Aussagen über die mittelfristigen Erwartungen müssen daher zusätzlich unter diesen Gesichtspunkten relativiert werden.

3 Personaleinstellungen und Personalabgänge im 1. Halbjahr 1996

Im IAB-Betriebspanel werden neben der Anzahl der Beschäftigten und ihrer Struktur auch Personaleinstellungen und -abgänge erfaßt. Während die Angaben zur Zahl der Beschäftigten zu einem Stichtag erfaßt werden (hier: 30.6.96), beziehen sich die Angaben zu den Personalbewegungen auf das erste Halbjahr des Jahres 1996. In diesem Abschnitt werden für die alten und neuen Bundesländer Personaleinstellungen und -abgänge mit Bezug auf die Zugehörigkeit der Be-

triebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet, d.h. es wird die Beziehung zwischen den Personalbewegungen und der das Beschäftigungsniveau erfassenden Anzahl der Beschäftigten untersucht.

Mit der Betrachtung der Personalbewegungen sind zwei Vorteile verbunden: Erstens ist es möglich, den Umfang der betrieblichen Fluktuation zu messen, worauf später noch eingegangen wird. Zweitens kann so die Änderung der Beschäftigung für alle Betriebe im Panel erfaßt werden, auch für die, die in dieser Welle erstmals befragt wurden. Zudem wird üblicherweise die Beschäftigungsentwicklung von Aggregaten, wie z.B. Branchen oder Regionen betrachtet. Bei einer solchen Betrachtung kommt allerdings nicht zum Ausdruck, wie heterogen die Entwicklung innerhalb eines solchen Aggregats auf der einzelbetrieblichen Ebene verlaufen ist. Fritsch (1990) hat nachgewiesen, daß auch auf der feinsten Branchenaggregatenebene der Wirtschaftszweigsystematik der Bundesanstalt für Arbeit, den 393 Wirtschaftsklassen, die Abweichungen in der Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Wirtschaftsklassen größer ist als zwischen ihnen. Durch die Zusammenfassung vieler einzelner Betriebe zu Aggregaten kompensieren sich gegeneinanderlaufende Entwicklungen und sind damit nicht zu beobachten. Mit dem Betriebspanel des IAB ist es möglich, zwischen schrumpfenden, wachsenden und stagnierenden Betrieben zu unterscheiden. Darüber hinaus ist es möglich, für jeweils die erste Jahreshälfte die hinter dieser Entwicklung stehenden Stromgrößen, also Zu- und Abgänge, auf einzelbetrieblicher Ebene zu analysieren.

Die Einteilung der Betriebe als wachsend, schrumpfend oder stagnierend erfolgte auf der Basis der realisierten Beschäftigungsänderung im ersten Halbjahr 1996 und in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe (Tabelle 3.1).

Tabelle 3.1: Einstufung der Betriebe in wachsende oder schrumpfende nach Betriebsgröße

Zahl der Beschäftigten im Betrieb	<i>wachsend,</i>	<i>schrumpfend,</i>
	wenn Beschäftigungszunahme größer als:	wenn Beschäftigungsabnahme kleiner als:
1-9	0 Beschäftigte	0 Beschäftigte
10-19	1 Beschäftigter	1 Beschäftigter
20-99	3 Beschäftigte	3 Beschäftigte
100-499	2% der Beschäftigten zu Beginn des Zeitraums	2% der Beschäftigten zu Beginn des Zeitraums
500 und mehr	1% der Beschäftigten zu Beginn des Zeitraums	1% der Beschäftigten zu Beginn des Zeitraums

Dies ist erforderlich, weil die Zunahme um einen Beschäftigten bei kleineren Betrieben zu einer Beschäftigungswachstumsrate von bis zu 100 % führt, während dieselbe absolute Beschäftigungszunahme bei größeren Betrieben eine wesentlich kleinere Wachstumsrate ergibt (vgl. König 1994)³.

Darüberhinaus wird unterschieden, ob ein Betrieb gleichzeitig Beschäftigte abbaut und neue einstellt. Geschieht dies in

³ Das heißt, Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten wurden nach der absoluten Zahl der Beschäftigungsentwicklung während des Untersuchungszeitraums als wachsend, stagnierend oder schrumpfend eingestuft. Bei größeren Betrieben wurde die prozentuale Änderung, ebenfalls abgestuft, zugrunde gelegt. Damit wird erreicht, daß z.B. aufgrund einer Beschäftigungszunahme um wenige Personen ein Kleinbetrieb als wachsend klassifiziert wird, ein Großbetrieb hingegen als stagnierend.

größerem Umfang, so kann dies ein Hinweis auf einen strukturellen Umbau der Belegschaft sein, der anhand der üblicherweise betrachteten Saldogrößen nicht nachweisbar ist. Alle Ergebnisse beziehen sich, gemäß der Fragestellung im Betriebspanel, auf das erste Halbjahr 1996.

In der Tabelle 3.2 ist in für Ost- und Westdeutschland getrennten Tabellen die betriebliche Arbeitsplatzdynamik für wachsende, schrumpfende und stagnierende Betriebe nach der Betriebsgröße ausgewiesen. Die meisten (über 70%) der Betriebe veränderten die Zahl ihrer Mitarbeiter im ersten Halbjahr 1996 nicht. Insgesamt übertrifft der Anteil wachsender Betriebe in den neuen Bundesländern den Anteil der schrumpfenden um 4,6%-Punkte. In Westdeutschland verhält es sich umgekehrt: der Anteil schrumpfender Betriebe insgesamt liegt über dem der wachsenden Betriebe. In bezug auf die Betriebsgröße gilt aber für beide Teilräume, daß vor allem die Großbetriebe, also solche Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, angegeben haben, Personal abgebaut zu haben. In Ostdeutschland ist in dieser Größenklasse der Anteil schrumpfender Betriebe sogar höher als in Westdeutschland – der Anteil wachsender allerdings ebenfalls, weshalb erheblich weniger Großbetriebe auf die Kategorie ‚stagnierend‘ entfallen. Da zu den Betrieben dieser Größenklasse im wesentlichen solche zählen, die schon zu DDR-Zeiten bestanden haben, ist der im Vergleich zu Westdeutschland hohe Anteil schrumpfender Betriebe nicht überraschend, sondern, betrachtet man beispielweise die Ergebnisse der letzten IAB-Befragung der ehemaligen Treuhandbetriebe (vgl. Wahse u.a. 1996), zu erwarten gewesen. Vielmehr ist überraschend, daß immerhin gut ein Fünftel der größten Betriebe im ersten Halbjahr 1996 gewachsen sind.

In der Tabelle 3.3 wird die Verteilung der Einstellungen bzw. der ausgeschiedenen Personen auf wachsende, schrumpfende und stagnierende Betrieben in Prozent aller Einstellungen bzw. Abgänge ausgewiesen. Zum Beispiel sind in Ostdeutschland in wachsenden Kleinbetrieben (mit 1-50 Beschäftigten) 29,8% aller Einstellungen vorgenommen worden. Da die Beschäftigung per Saldo sowohl in West-, als auch in Ostdeutschland während des betrachteten Zeitraums rückläufig war, sind natürlich mehr Beschäftigte entlassen als eingestellt worden. Obwohl in beiden Teilräumen der Rückgang der Beschäftigung ein unterschiedliches Niveau hatte, ergeben sich bemerkenswerte Ähnlichkeiten der betriebsgrößenspezifischen Einstellungs- und Abgangsstrukturen: so sind in Westdeutschland etwa 4mal (in Ostdeutschland 3,5-mal) mehr Beschäftigte in wachsenden Kleinbetrieben eingestellt worden als in Großbetrieben (vgl. Spalte ‚Einstellungen insgesamt‘). In der letzten Spalte dieser Tabellen ist die Zahl der Einstellungen bzw. Abgänge auf die Zahl aller Beschäftigten bezogen. Der Beschäftigtenumschlag ist, wie auch eine Reihe anderer Untersuchungen gezeigt haben, in kleinen Betrieben höher als in größeren. In Ostdeutschland ist die Fluktuation in Betrieben aller Größenklassen deutlich höher als in Westdeutschland. Dies könnte auf die in beiden Teilräumen unterschiedliche Branchenstruktur oder/und den hohen Anteil junger Unternehmen in Ostdeutschland zurückzuführen sein (vgl. Lehmann 1996).

Aus Tabelle 3.3 läßt sich auch entnehmen, daß sowohl in Betrieben mit einem positiven Beschäftigungssaldo (wachsende Betriebe) Beschäftigte entlassen, als auch in Betrieben mit rückläufiger Beschäftigung (schrumpfenden Betriebe) Mitarbeiter eingestellt wurden. Zudem entfällt während des Zeitraums ein hoher Prozentsatz sowohl der Einstellungen als auch der Entlassungen auf Betriebe mit im Saldo stagnierender Beschäftigung. Selbst wenn also die Beschäftigtenzahl

Tabelle 3.2:

**Arbeitsplatzdynamik ostdeutscher Betriebe
Januar 1996 bis Juni 1996 in 1000**

Betriebsgröße	Betriebe mit im 1. Halbjahr 1996Beschäftigung			Betriebe insgesamt
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	
1 - 50 Beschäftigte	61,2	43,3	267,5	372,0
51 - 500 Beschäftigte	4,7	4,3	8,0	16,9
mehr als 500 Beschäftigte	0,2	0,6	0,3	1,0
Betriebe insgesamt	66,0	48,1	275,7	389,9

**Arbeitsplatzdynamik ostdeutscher Betriebe
Januar 1996 bis Juni 1996 in % der betreffenden Größenklasse**

Betriebsgröße	Betriebe mit im 1. Halbjahr 1996 Beschäftigung			Betriebe insgesamt
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	
1 - 50 Beschäftigte	16,4	11,6	71,9	100
51 - 500 Beschäftigte	27,6	25,2	47,2	100
mehr als 500 Beschäftigte	21,5	54,5	24,0	100
Betriebe insgesamt	16,9	12,3	70,7	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

**Arbeitsplatzdynamik westdeutscher Betriebe
Januar 1996 bis Juni 1996 in 1000**

Betriebsgröße	Betriebe mit im 1. Halbjahr 1996Beschäftigung			Betriebe insgesamt
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	
1 - 50 Beschäftigte	187,5	201,9	1160,7	1550,0
51 - 500 Beschäftigte	13,3	18,4	40,0	71,7
mehr als 500 Beschäftigte	0,9	2,8	2,1	5,7
Betriebe insgesamt	201,7	223,0	1202,7	1627,4

**Arbeitsplatzdynamik westdeutscher Betriebe
Januar 1996 bis Juni 1996 in % der betreffenden Größenklasse**

Betriebsgröße	Betriebe mit im 1. Halbjahr 1996Beschäftigung			Betriebe insgesamt
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	
1 - 50 Beschäftigte	12,1	13,0	74,9	100
51 - 500 Beschäftigte	18,6	25,7	55,8	100
mehr als 500 Beschäftigte	15,2	48,4	36,4	100
Betriebe insgesamt	12,4	13,7	73,9	100

Tabelle 3.3:

**Personaleinstellungen Januar bis Juni 1996
Westdeutschland**

Betriebsgröße	in Betrieben mit Beschäftigung (in % aller Einstellungen)				Einstellungen insgesamt	in % aller Beschäftigten (1/96)
	wachsender	schrumpfender	stagnierender			
1 - 50 Beschäftigte	29,8	2,8	21,7	54,3	6,1	
51 - 500 Beschäftigte	17,8	5,2	9,4	32,4	4,9	
mehr als 500 Beschäftigte	4,9	3,3	5,1	13,3	2,6	
Einstellungen insgesamt	52,4	11,4	36,2	100,0	4,8	

**Personalabgänge Januar bis Juni 1996
Westdeutschland**

Betriebsgröße	in Betrieben mit Beschäftigung (in % aller Einstellungen)				Abgänge insgesamt	in % aller Beschäftigten (1/96)
	wachsender	schrumpfender	stagnierender			
1 - 50 Beschäftigte	3,8	24,3	18,7	46,8	6,0	
51 - 500 Beschäftigte	6,3	17,0	8,5	31,7	5,5	
mehr als 500 Beschäftigte	2,3	14,7	4,6	21,5	4,9	
Abgänge insgesamt	12,3	55,9	31,7	100,0	5,5	

Fortsetzung Tabelle 3.3:

Ostdeutschland

Betriebsgröße	in Betrieben mit Beschäftigung (in % aller Einstellungen)				in % aller Beschäftigten (1/96)
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	Einstellungen insgesamt	
1 - 50 Beschäftigte	35,4	2,8	16,2	54,4	7,8
51 - 500 Beschäftigte	20,7	4,1	5,7	30,5	6,1
mehr als 500 Beschäftigte	9,0	4,5	1,6	15,1	5,3
Einstellungen insgesamt	65,1	11,4	23,5	100,0	6,8

Ostdeutschland

Betriebsgröße	in Betrieben mit Beschäftigung (in % aller Einstellungen)					in % aller Beschäftigten (1/96)
	wachsender	schrumpfender	stagnierender	Abgänge insgesamt		
1 - 50 Beschäftigte	7,3	26,0	15,0	48,2		7,2
51 - 500 Beschäftigte	7,0	18,8	5,8	31,5		6,5
mehr als 500 Beschäftigte	3,2	15,4	1,6	20,2		7,4
Abgänge insgesamt	17,5	60,1	22,4	100,0		7,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

Tabelle 3.4 a: Betriebe mit Personaleinstellungen und -abgängen von Januar bis Juni 1996 absolut (in 1000)

	wachsende Betriebe Einstellungen / Abgänge			schrumpfende Betriebe Einstellungen / Abgänge			stagnierende Betriebe Einstellungen / Abgänge					Betriebe insgesamt
	beides	nur Einst.	insgesamt	beides	nur Entl.	insgesamt	beides	nur Einst.*	nur Entl.*	weder/noch	insgesamt	
West- deutschland	49	153	202	34	189	223	203	25	31	944	1203	1627
Ost- deutschland	17	49	66	9	39	48	44	7	6	219	276	390

* innerhalb bestimmter Margen dürfen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten ändern, gelten aber trotzdem noch als stagnierend (vgl. Tabelle 3.1)
Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

Tabelle 3.4 b: Betriebe mit Personaleinstellungen und -abgängen von Januar bis Juni 1996 in Prozent aller Betriebe

	wachsende Betriebe Einstellungen / Abgänge			schrumpfende Betriebe Einstellungen / Abgänge			stagnierende Betriebe Einstellungen / Abgänge					Betriebe insgesamt
	beides	nur Einst.	insgesamt	beides	nur Entl.	insgesamt	beides	nur Einst.*	nur Entl.*	weder/noch	insgesamt	
West- deutschland	3,0	9,4	12,4	2,1	11,6	13,7	12,5	1,5	1,9	58,0	73,9	100,0
Ost- deutschland	4,3	12,6	16,9	2,3	10,0	12,3	11,3	1,7	1,6	56,1	70,7	100,0

* innerhalb bestimmter Margen dürfen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten ändern, gelten aber trotzdem noch als stagnierend (vgl. Tabelle 3.1)
Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

Tabelle 3.4 c: Betriebe mit Personaleinstellungen und -abgängen von Januar bis Juni 1996 in Prozent der Betriebstypen

	wachsende Betriebe Einstellungen / Abgänge			schrumpfende Betriebe Einstellungen / Abgänge			stagnierende Betriebe Einstellungen / Abgänge				
	beides	nur Einst.	insgesamt	beides	nur Entl.	insgesamt	beides	nur Einst.*	nur Entl.*	weder/noch	insgesamt
West- deutschland	24,2	75,8	100,0	15,3	84,7	100,0	16,9	2,1	2,6	78,5	100,0
Ost- deutschland	25,6	74,4	100,0	18,7	81,3	100,0	16,0	2,4	2,2	79,3	100,0

* innerhalb bestimmter Margen dürfen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten ändern, gelten aber trotzdem noch als stagnierend (vgl. Tabelle 3.1)
Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

unverändert bleibt, gibt es zahlreiche Zu- und Abgänge von Personal. Dies kann zum einen auf Betriebe, die mit wechselndem Personal arbeiten, zurückzuführen sein. Es kann aber auch darauf hindeuten, daß Betriebe im Zuge technologischer und organisatorischer Änderungen (z.B. Hierarchieabbau, Entscheidungsdelegation, Gruppenarbeit, Zusammenlegung von Bereichen) einen Personalaustausch vornehmen. In einem solchen Fall werden in der Regel ältere durch jüngere und geringer qualifizierte durch höher qualifizierte Arbeitskräfte ersetzt (vgl. Bellmann u.a. 1996: 77 ff.).

Dieses „Churning“, also mehr oder weniger parallele Einstellungen und Abgänge von Mitarbeitern, wird in Tabelle 3.4a-c näher beleuchtet. In West- wie in Ostdeutschland schieben in etwa einem Viertel aller während des ersten Halbjahres 1996 wachsenden Betriebe auch Beschäftigte aus. Der Anteil von Einstellungen in über diesen Zeitraum schrumpfenden Betrieben ist, vor allem in Ostdeutschland, deutlich geringer. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang das Verhalten von Firmen mit stagnierender Beschäftigung, also das oben angesprochene Churning. Der Anteil der Betriebe dieser Gruppe ist im Vergleich zu ihrem Anteil an den Einstellungen bzw. Personalabgängen (vgl. Tab.3.3) gering. In lediglich etwa einem Fünftel der Betriebe mit im Saldo stagnierender Beschäftigung ändert sich die Zusammensetzung der Belegschaft. Diese Unterschiede sowie die Ursachen des Churning genauer zu untersuchen, wird eine der Aufgaben weiterer Auswertungen des IAB-Betriebspanels sein.

4 Strukturaspekte der betrieblichen Beschäftigung

Im Zuge der zuvor beschriebenen Beschäftigungsentwicklung und des Personalaustausches („churning“) kommt es auch zu einem Umbau der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen. Aus betrieblicher Sicht ist die Ausdifferenzierung von *Personalstrukturen* und besonderen („atypischen“) *Beschäftigungsformen* zum einen Resultat von Anpassungsprozessen an sich verändernde Bedingungen auf den Beschäftigungs- und Absatzmärkten, zum anderen aber auch Ergebnis betrieblicher Beschäftigungsstrategien hinsichtlich Personaleinsatz und Qualifizierung. Das IAB-Betriebspanel enthält Fragen zur Zusammensetzung der betrieblichen Personalstrukturen unter verschiedenen Gesichtspunkten:⁴ Neben der Unterscheidung von Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen werden Niveau- und Strukturangaben zu befristeten Arbeitsverträgen, zu Aushilfstätigkeiten und zu den besonderen Erwerbstätigen Gruppen der Leiharbeitskräfte (Arbeitnehmerüberlassung) und der freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen ermittelt.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Nutzung von Teilzeitarbeit ist ein zentrales Element der betrieblichen Beschäftigungspolitik. Die Hoffnung auf Verbesserung der Beschäftigungssituation in der Bundesrepublik Deutschland wird unmittelbar an eine Ausweitung der Teilzeitarbeit geknüpft. Teilzeitarbeit ist weiterhin Kennzeichen

der *Arbeitsmarktflexibilität* (vgl. Walwei 1996: 223f.; siehe auch Bellmann u.a. 1996: 24). Aus betrieblicher Sicht bringt Teilzeitarbeit zwar einen höheren Kosten- und Verwaltungsaufwand mit sich, dem stehen aber auch mögliche Produktivitätsvorteile und eine höhere Anpassungsfähigkeit gegenüber. Bei einer Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung ist nicht zuletzt deren sozialversicherungsrechtlicher Status zu berücksichtigen, damit Teilzeitarbeit eine „Brücke“ zur vollwertigen Beschäftigung und nicht zum Merkmal einer verfestigten Arbeitsmarktsegmentation wird.

4.1.1 Umfang, Entwicklung und geschlechtsspezifische Struktur der Teilzeitarbeit

Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe alljährlich nach der Zahl der Teilzeitbeschäftigten zur Jahresmitte befragt. Unter diesen Oberbegriff fallen somit alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen, deren vereinbarte Dauer unter der im Betrieb üblichen Wochenarbeitszeit liegt. Bei einem Vergleich der Arbeitgeberangaben mit den Ergebnissen aus anderen empirischen Quellen ist zu beachten, daß die im IAB-Betriebspanel ermittelten Bestandsgrößen *die Teilzeitarbeit aller Beschäftigten* repräsentieren, also auch die von tätigen Inhabern, mithelfenden Familienangehörigen, Beamten – und nicht zuletzt von sozialversicherungsfreien Beschäftigten.

Teilzeitarbeit ist in den über 2 Mio. Betrieben West- und Ostdeutschlands sehr weit verbreitet; betriebsproportional hochgerechnet haben Mitte 1996 in Westdeutschland fast zwei Drittel und in Ostdeutschland über zwei Fünftel *aller* Betriebe Erfahrungen mit Teilzeitbeschäftigung. Größere Betriebe mit 200 Beschäftigten und mehr haben bereits zu über 95% (West) bzw. zu fast 90% (Ost) mindestens eine(n) Teilzeitbeschäftigte(n). Wie schon in früheren Arbeitgeberbefragungen aufgezeigt worden ist (vgl. hierzu Groß/Stille/Thoben 1991: 33; Bielenski 1994: 45; Hofmann 1995: 21f.), ist vor allem im Dienstleistungsbereich – besonders im Gesundheits- und Bildungswesen und im Kredit- und Versicherungsgewerbe – sowie im öffentlichen Dienst Teilzeit eine verbreitete Form des Personaleinsatzes, während im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil von Betrieben mit Teilzeitarbeit unterdurchschnittlich ausgeprägt ist.

Das IAB-Betriebspanel belegt für *Westdeutschland* eine deutliche Expansion der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von 1993 bis 1996 (vgl. auch Bellmann u.a. 1996: 26ff., mit Angaben aus den ersten drei Panelwellen). Von ca. 4,6 Mio. in 1993 ist die Zahl bis Mitte 1996 auf über 6,2 Mio. Teilzeitverhältnisse aller Art gemäß den betriebsproportional hochgerechneten Arbeitgeberangaben angewachsen. Der Gesamtumfang liegt jeweils deutlich über der entsprechenden Anzahl der abhängig Erwerbstätigen in Teilzeit nach den zur Verfügung stehenden Daten des Mikrozensus bis 1995. Berücksichtigt man dagegen auch die *sozialversicherungsfreien* Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, so entsprechen die Bestandsgrößen im IAB-Betriebspanel etwa einem Niveau wie in den angebotsseitigen Schätzungen nach dem Sozio-ökonomischen Panel (vgl. hierzu Holst/Schupp 1996: 464, mit Vergleichsangaben).

Die steigende Bedeutung der Teilzeitarbeit schlägt sich in den betrieblichen Teilzeitquoten nieder. Tabelle 4.1a zeigt den Anstieg der Teilzeitquoten in Westdeutschland von 1993 bis 1996, wobei in den letzten zwei Befragungsjahren ein annähernd gleicher Anteil von ca. 22% erreicht worden ist.⁵ Damit arbeitet Mitte 1996 mehr als jeder fünfte Beschäftigte in westdeutschen Betrieben in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

⁴ Bei einer Bewertung von hochgerechneten Angaben aus dem IAB-Betriebspanel ist dabei stets zu beachten, daß aufgrund des *nachfrageorientierten Meßkonzeptes* nicht Anzahl und Strukturmerkmale von Erwerbspersonen, sondern Umfang, Struktur und Entwicklung von *Beschäftigungsverhältnissen* ausgewiesen werden. Des weiteren beziehen sich die entsprechenden Arbeitgeberangaben in den Panelwellen auf einen Stichtag (30.6.) des jeweiligen Befragungsjahres.

⁵ Der Unterschied von 0,8 Prozentpunkten zwischen 1995 und 1996 kann angesichts des statistischen Zufallsfehlers, der sich aus der Stichprobengröße ergibt, nicht eindeutig interpretiert werden.

nis.⁶ Fragt man also nach der durch Ausdehnung von Teilzeitarbeit erschließbaren Beschäftigung, könnte das vorliegende Ergebnis ein Hinweis darauf sein, daß das bereits erreichte Niveau einen – vorläufigen – Sättigungsgrad darstellt und daß flankierende wirtschafts-, steuer- und tarifpolitische Maßnahmen erforderlich wären, um hier eine weitere Steigerung zu erreichen.

Die bisher beschriebene Entwicklung ist stark geprägt von Teilzeitarbeitsplätzen, die von Frauen besetzt sind (siehe Tabelle 4.1b). Insgesamt ist Teilzeitarbeit nach wie vor eine „Frauendomäne“ (vgl. Holst/Schupp 1996 sowie Beckmann/Kempf 1996). 1996 sind in den westdeutschen Betrieben rund vier von zehn Beschäftigungsverhältnissen der Frauen solche in Teilzeit, wobei sich diese Frauenteilzeitquote nach einem rasanten Anstieg zwischen 1993 und 1994 in den letzten beiden Jahren auf dem erreichten Niveau bewegt. Bei den Männern ist es dagegen nicht einmal jeder vierzehnte (6,9%), der aktuell eine reduzierte Arbeitszeit hat (siehe Tabelle 4.1c). Die Entwicklung verläuft hier ähnlich dem steigenden Gesamttrend der Teilzeitbeschäftigung, wobei hervorzuheben ist, daß sich die Relation zwischen den Geschlechtern in den betrachteten vier Jahren nicht verändert hat. Damit ist auch 1996 nicht einmal jeder fünfte Teilzeitbeschäftigte männlich. Bisher kann somit von einer „Aufholbewegung“ der Männer im Bereich der Teilzeit nicht einmal ansatzweise die Rede sein. Das Entwicklungspotential der Teilzeitarbeit ist allerdings nicht nur von der Überwindung ihrer geschlechtsspezifischen Segmentierung abhängig. Bei Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen zeigt sich nämlich, daß die betrieblichen Teilzeitquoten umso höher ausfallen, je größer die Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen mit einfachen Qualifikationserfordernissen ist. Die betriebliche Qualifikationsstruktur trägt insgesamt – neben den hier dargestellten Einflüssen von Betriebsgröße und Wirtschaftszugehörigkeit – ganz wesentlich zur Erklärung der jeweiligen Teilzeitquoten bei.⁷

Berücksichtigt man den Einfluß der Betriebsgröße, so zeigen die Arbeitgeberangaben 1993 bis 1996, daß insbesondere in den Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten die relative Bedeutung von Teilzeitarbeitsplätzen höher ist; allerdings handelt es sich gerade in dieser Größenklasse zu einem nicht unerheblichen Teil um *geringfügige Beschäftigung* (siehe dazu unten). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt dann der Anteil von Teilzeitbeschäftigten deutlich ab und liegt in den Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten nur halb so hoch wie in den Kleinbetrieben (z.B. 12,8% zu 26,9% in Westdeutschland 1996).

Die Verbreitung der Teilzeitarbeit in den Wirtschaftszweigen ist in Abbildung 4.1 dargestellt. In *Westdeutschland* findet Teilzeitarbeit vor allem im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe eine starke Nutzung; dort ist fast jede zweite Stelle (45,9%) eine mit reduzierten Arbeitszeiten. Darüber hinaus weisen Organisationen ohne Erwerbszweck (39,3%) und Bildungsstätten/Verlage (36,7%) überdurchschnittliche Anteile

Tabelle 4.1: Teilzeitquoten* nach Betriebsgröße und Geschlecht 1993/1996

(a) *Alle Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse*

Betriebsgrößen	Westdeutschland				Ostdeutschland 1996
	1993	1994	1995	1996	
1 bis 19 Beschäftigte	22,0	26,0	30,3	26,9	14,9
20 bis 199 Beschäftigte	14,2	18,8	21,4	21,0	10,0
200 bis 499 Beschäftigte	15,1	18,5	20,8	21,9	12,5
500 bis 1.999 Beschäftigte	14,7	15,5	17,7	18,7	14,3
2.000 Beschäftigte und mehr	11,5	13,0	14,6	12,8	14,1
insgesamt	16,3	19,6	22,5	21,7	12,6

(b) *Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen*

Betriebsgrößen	Westdeutschland				Ostdeutschland 1996
	1993	1994	1995	1996	
1 bis 19 Beschäftigte	37,4	46,1	49,6	45,5	28,0
20 bis 199 Beschäftigte	30,8	39,5	41,6	40,7	23,0
200 bis 499 Beschäftigte	29,8	36,8	39,9	41,5	22,5
500 bis 1.999 Beschäftigte	29,0	32,1	33,6	32,7	22,9
2.000 Beschäftigte und mehr	29,2	33,9	34,9	31,1	21,7
insgesamt	32,4	39,5	42,1	40,5	24,3

(c) *Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen*

Betriebsgrößen	Westdeutschland				Ostdeutschland 1996
	1993	1994	1995	1996	
1 bis 19 Beschäftigte	8,6	9,0	12,4	9,4	4,7
20 bis 199 Beschäftigte	3,7	5,5	7,2	7,0	1,6
200 bis 499 Beschäftigte	4,6	5,7	7,5	8,6	2,5
500 bis 1.999 Beschäftigte	5,0	4,0	3,0	2,9	5,1
2.000 Beschäftigte und mehr	3,8	3,1	3,6	4,2	3,5
insgesamt	5,2	5,8	7,4	6,9	3,1

* Teilzeitquote = Relativer Anteil der jeweiligen Teilzeitverhältnisse an den entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen in %

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. bis 4. Welle West, 1. Welle Ost

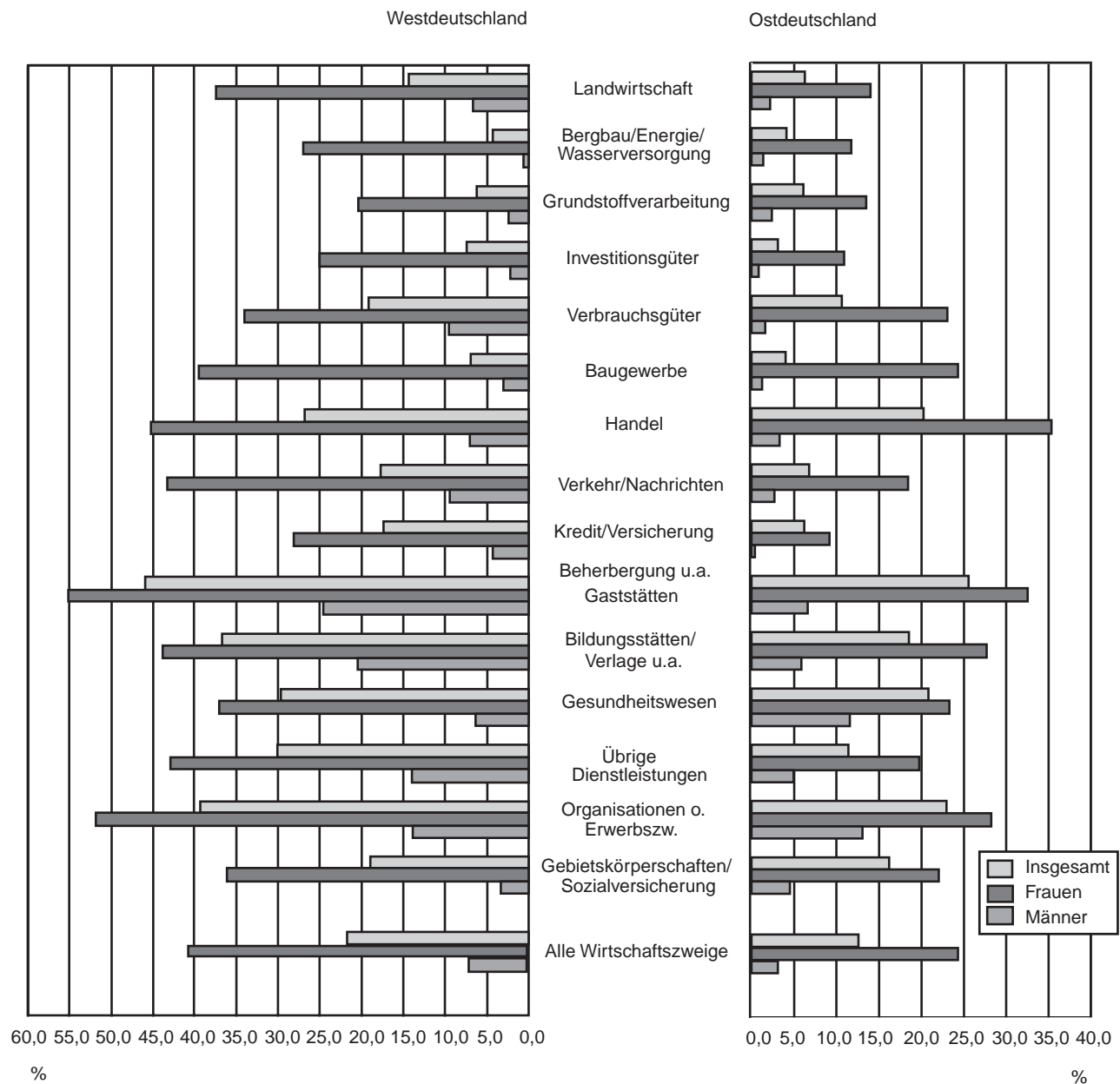
auf, gefolgt von den sonstigen privaten Dienstleistungen (30,1%), dem Gesundheitswesen (29,7%) und dem Handel (26,8%). Wenig Interesse an Teilzeitarbeit wird betrieblicherseits im Bereich Bergbau/Energie/Wasserversorgung (4,3%), der Grundstoffverarbeitung (6,2%), dem Baugewerbe (6,9%) und der Investitionsgüterindustrie (7,3%) gezeigt. Bemerkenswert hohe Teilzeitquoten bei den männlichen Beschäftigten werden ebenfalls aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit immerhin jedem vierten (24,6%) Arbeitsplatz gemeldet. Auf einen ähnlich hohen Wert kommen nur noch die Bildungsstätten/Verlage (20,4%). In vielen Branchen bewegt sich die Teilzeitquote bei den Männern allerdings auf verschwindend niedrigem Niveau.

In *Ostdeutschland* muß die derzeitige Verbreitung von Teilzeitarbeit vor dem Hintergrund der spezifischen Erwerbsbeteiligung von Frauen in der DDR gesehen werden, die stärker

⁶ Auch auf der Angebotsseite ist die Teilzeitquote von abhängig Beschäftigten nach Ergebnissen der ISO-Arbeitnehmerbefragungen von 16% in 1993 auf 20% in 1995 gestiegen (vgl. Bauer/Groß/Schilling 1996: 121ff.).

⁷ Weitere Einflußgrößen wurden in verschiedenen linearen Regressionsmodellen mit der Teilzeitquote als abhängiger Variable überprüft, dabei ergab sich z.B. für den Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen ein positiver Zusammenhang oder für das Alter des Betriebes und die Existenz eines Betriebsrates eine negative Beziehung. Andere zu vermutende Zusammenhänge, z.B. das Vorliegen von Produktions- oder Nachfrageschwankungen, haben dagegen keinen signifikanten Einfluß auf die Nutzungsintensität der Teilzeitarbeit.

Abbildung 4.1: Teilzeitquote* zur Jahresmitte 1996 nach Branchen und Geschlecht



* Teilzeitquote = Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen
 Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost, 1996

von Vollzeitarbeit geprägt war (vgl. Holst/Schupp 1996; Beckmann/Kempf 1996). Es mag daher nicht überraschen, daß die Nutzung von Teilzeit in den neuen Bundesländern (noch) auf wesentlich niedrigerem Niveau erfolgt (12,6% zu 21,7%; siehe Tabelle 4.1a). Andererseits haben sich trotz der weniger stark geschlechtsspezifisch geprägten Ausgangslage die für den Westen berichteten Differenzen im Osten bereits in noch schärferer Form eingestellt. In den neuen Bundesländern arbeitet nicht einmal jeder dreißigste Mann in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (3,1%; siehe Tabelle 4.1c); anders ausgedrückt: nur jeder siebte Teilzeitbeschäftigte ist männlich.

Eine mit dem Westen vergleichbare eindeutige Struktur in der Nutzung von Teilzeitarbeitskräften in Abhängigkeit von der Betriebsgröße läßt sich für die neuen Bundesländer nicht ausmachen. Es findet sich vielmehr – bis auf eine kleine Del-

le bei den Klein- und Mittelbetrieben – eine weitgehend gleichbleibende Verbreitung entsprechender Beschäftigungsverhältnisse über alle Größenklassen hinweg (siehe Tabelle 4.1a). Dagegen läßt sich – auf entsprechend niedrigerem Niveau – eine mit der Situation in den alten Bundesländern vergleichbare *branchenspezifische* Nutzung von Teilzeitbeschäftigung konstatieren, auch wenn es in Ostdeutschland gewisse Abweichungen in der Rangfolge zu verzeichnen gibt (siehe Abbildung 4.1). In den weiteren Befragungswellen des IAB-Betriebspanels Ost wird zu untersuchen sein, in welchem Maße die deutliche Veränderung bei der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern hin zu sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Teilzeitarbeit, die sich anhand der Daten im Sozio-ökonomischen Panel abzeichnet (vgl. Holst/Schupp 1996: 462), auch ihre Bedeutung in den *betrieblichen Personalstrukturen* entfaltet.

Tabelle 4.2: Teilzeitarbeit zur Jahresmitte 1996 nach Arbeitszeitumfang

(a) *Insgesamt*

Betriebsgrößen	relative Anteile an allen Teilzeitbeschäftigten (Zeilenprozent)											
	Westdeutschland					Ostdeutschland						
	nachrichtlich: vereinbarte Wochen- arbeitszeit für Vollzeit	Umfang der Teilzeit in der Woche ...				nachrichtlich: vereinbarte Wochen- arbeitszeit für Vollzeit	Umfang der Teilzeit in der Woche ...					
	> 24 Std.	15-24 Std.	< 15 Std.	o. feste Std.	Teilzeit ges.	> 24 Std.	15-24 Std.	< 15 Std.	o. feste Std.	Teilzeit ges.		
1 bis 19 Beschäftigte	38,8	17,1	41,3	32,9	8,6	100,0	39,8	50,9	22,0	19,0	8,1	100,0
20 bis 199 Beschäftigte	38,3	21,1	34,0	37,5	7,3	100,0	39,8	66,4	21,1	9,8	2,7	100,0
200 bis 499 Beschäftigte	37,3	18,5	34,4	33,5	13,6	100,0	39,6	77,7	16,4	4,2	1,6	100,0
500 bis 1.999 Beschäftigte	37,6	25,8	41,0	28,9	4,3	100,0	39,7	61,5	29,6	7,3	1,6	100,0
2.000 Beschäftigte und mehr	37,4	25,3	61,3	11,9	1,5	100,0	39,5	75,5	15,9	7,9	0,7	100,0
insgesamt	38,8	20,0	39,0	33,0	8,0	100,0	39,8	62,0	21,8	11,9	4,2	100,0

(b) *Ausgewählte Wirtschaftsbereiche*

Wirtschaftsbereiche	relative Anteile an allen Teilzeitbeschäftigten (Zeilenprozent)											
	Westdeutschland					Ostdeutschland						
	nachrichtlich: vereinbarte Wochen- arbeitszeit für Vollzeit	Umfang der Teilzeit in der Woche ...				nachrichtlich: vereinbarte Wochen- arbeitszeit für Vollzeit	Umfang der Teilzeit in der Woche ...					
	> 24 Std.	15-24 Std.	< 15 Std.	o. feste Std.	Teilzeit ges.	> 24 Std.	15-24 Std.	< 15 Std.	o. feste Std.	Teilzeit ges.		
Verarbeitendes Gewerbe	38,4	22,5	45,5	17,7	14,3	100,0	40,2	66,2	19,6	10,1	4,1	100,0
Handel	38,6	27,5	33,7	33,0	5,8	100,0	39,7	59,8	26,6	10,8	2,8	100,0
Sonstige private Dienstleistungen	38,9	16,6	35,6	40,2	7,7	100,0	39,7	52,6	24,8	16,7	5,8	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West u. 1. Welle Ost

4.1.2 Struktur der Teilzeitarbeit nach Arbeitszeitumfang und sozialversicherungsrechtlichem Status

Die Struktur der Teilzeitbeschäftigung nach dem *Arbeitszeitumfang der vereinbarten Wochenarbeitszeiten* zur Jahresmitte 1996 kann nur als aktuelle Momentaufnahme aufgefaßt werden. In Tabelle 4.2 wird nachrichtlich die jeweils durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte als Referenzgröße angegeben. Die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten liegen erwartungsgemäß in Westdeutschland aufgrund der tariflichen Arbeitszeitverkürzungen niedriger als in den neuen Bundesländern. Die angegebenen Werte umfassen sowohl die Wochenarbeitszeiten von tarifgebundenen als auch -ungebundenen Betrieben; die Geltung von Tarifverträgen ist allerdings in Westdeutschland eine wesentliche Ein-

flußgröße in bezug auf die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Der für die alten Bundesländer angegebene Durchschnittswert von 38,8 Wochenstunden liegt für tarifgebundene Betriebe (Branchen- und Haustarife) bei 38,5 h und bei 39,1 h für tariffreie Betriebe. In den neuen Bundesländern ist mit einem Unterschied von 0,1 Wochenstunden (39,8 zu 39,9h) bisher zumindest kaum eine differenzierende Wirkung der Tarifbindung zu verzeichnen.

In Westdeutschland befindet sich ein Drittel der – i.d.R. weiblichen – Teilzeitkräfte im Bereich von „weniger als 15 Stunden“, d.h. im Wochen-Stundenbereich einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung⁸. Stellt man zudem Teilzeitverhältnisse „ohne fest vereinbarte Stunden“ mit einem relativen Anteil von 8%⁹ ebenfalls dem Bereich der „regulären“, d.h. sozialversicherungspflichtigen Teilzeit gegenüber, so wird deutlich, daß derartige Beschäftigungsverhältnisse mit einem tendenziell hohen Anpassungspotential hinsichtlich Dauer und Verteilung der (durchschnittlich) vereinbarten Arbeitszeiten in der betrieblichen Praxis große Verbreitung besitzen. Überproportionale Bedeutung haben die genannten zwei Teilzeitsegmente in den – insgesamt teilzeitintensiveren – Klein- und Mittelbetrieben (siehe Tabelle 4.2a). Die relative Bedeutung der Teilzeitkräfte „mit weniger als 15 Stunden“ ist insbesondere bei personenbezogenen Dienstleistungen, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und im Handel

⁸ Die Teilzeitstrukturen unterschieden nach der Arbeitszeitdauer fallen bei Betriebsbefragungen – im Vergleich zu den individualbezogenen Erhebungen – generell zugunsten der relativen Bedeutung von sozialversicherungsfreier Beschäftigung aus (vgl. auch Kohler / Spitznagel 1995: 343; Bauer / Groß / Schilling 1996: 123). Die ISO-Betriebsbefragung hat für Oktober 1990 sogar einen Anteil von 37% aller Teilzeitverhältnissen unter der damaligen Sozialversicherungsgrenze von 18 Stunden bzw. von über 8% mit Teilzeit „ohne fest vereinbarte Stundenzahl“ ermittelt (vgl. hierzu Groß / Stille/Thoben 1991: 36ff.).

⁹ Zu dieser Fallgruppe dürften ebenfalls in einem hohen Maße Teilzeitarbeitsverhältnisse gehören, bei denen die Sozialversicherungsgrenzen nicht oder nicht dauerhaft überschritten werden.

höher, die zugleich auch überdurchschnittliche Teilzeitquoten aufweisen. Teilzeit „ohne fest vereinbarte Stunden“ ist im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes von deutlich höherer Bedeutung als im Dienstleistungssektor (siehe Tabelle 4.2b); Ausnahme sind hier etwa Verkehr/Nachrichtenübermittlung und wiederum die Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, in denen häufiger Teilzeit mit wechselnder und nicht festgelegter Arbeitszeitdauer als Einsatzform vorkommt.

Die Struktur nach vereinbarter Arbeitszeitdauer in Ostdeutschland weist demgegenüber gemäß der ersten Welle 1996 im IAB-Betriebspanel-Ost ein völlig anderes Bild auf. Zunächst ist die durchschnittlich vereinbarte Vollzeit als Referenzpunkt für Teilzeitarbeit in allen Bereichen höher als im Westen. Aber auch die Teilzeitarbeit in Ostdeutschland ist eher mit höherer durchschnittlicher Wochenarbeitszeit verbunden (vgl. hierzu auch Beckmann/Kempf 1996: 395, sowie Bauer/Groß/Schilling 1996: 122f.). Der überwiegende Anteil von Teilzeitverhältnissen liegt beim Betriebspanel-Ost in allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen bei der Dauer von „mehr als 24 Stunden“ in der Woche (siehe Tabelle 4.2a/b). Größere Bedeutung erlangen Teilzeitverhältnisse mit „weniger als 15 Stunden“ allein in den Dienstleistungsbereichen, erreichen aber auch dort nur einen Anteil etwa halb so groß wie in Westdeutschland.

Eine Abgrenzung des „atypischen“, tendenziell „prekären“ Segmentes von Teilzeitarbeit nach dem Umfang der vereinbarten Wochenstunden kann im folgenden ergänzt werden durch Informationen über die Bedeutung von geringfügigen (Teilzeit-) Beschäftigungsverhältnissen, die im IAB-Betriebspanel in einem anderen Befragungskontext erhoben werden. Es werden die Beschäftigtengruppen nämlich auch direkt nach ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status erfaßt.¹⁰ Unter den Begriff der „sonstigen“ sozialversicherungsfreien Beschäftigten werden bei der Arbeitgeberbefragung vor allem die Beschäftigungsverhältnisse zum 30.6. des Befragungsjahres subsumiert, die aufgrund der bestehenden Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Tabelle 4.3 zeigt die relativen Anteile dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bezogen auf die Gesamtbeschäftigung im Querschnittsvergleich Mitte 1993 und 1996 sowie im Vergleich zwischen den alten und neuen Bundesländern 1996. Für Westdeutschland belegt der Anstieg dieser Quote von knapp 10% (1993) auf fast 13% (1996) wiederum die Expansion der „prekären“ (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse. Das IAB-Betriebspanel 1996 weist damit für die alten Bundesländer zur Jahresmitte einen Bestand von über 3,7 Mio. derartiger Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach. In der gleichen Befragung wurde auch rückblickend nach dem Stand im Vorjahr gefragt. Die dazu gemachten Angaben liefern ei-

¹⁰ Die Abgrenzung von sozialversicherungspflichtiger und -freier Beschäftigung besitzt Bedeutung für die adäquate Zuordnung der befragten Betriebe zur Grundgesamtheit und für die betriebsproportionale Hochrechnung der Arbeitgeberangaben (vgl. hierzu Bellmann u.a. 1996: 126ff.). Bei einer Bewertung sollte beachtet werden, daß das IAB-Betriebspanel ausschließlich Informationen über Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erschließt. Deshalb werden – gerade mit Blick auf die Gruppe der sozialversicherungsfreien Beschäftigung – Niveau und Strukturen der Beschäftigungsverhältnisse in den Bereichen Landwirtschaft, Bergbau und des öffentlichen Dienstes nicht hinreichend bestimmt und bei den privaten Haushalten völlig untererfaßt. Bei privaten Haushalten als Arbeitgebern werden zudem aus forschungspragmatischen Gründen erst Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einbezogen.

Tabelle 4.3: Quoten* der sozialversicherungsfreien Beschäftigung zur Jahresmitte 1993 und 1996 nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

(a) Alle sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse

Betriebsgröße	Westdeutschland		Ostdeutschland
	1993	1996	1996
1 bis 19 Beschäftigte	16,4	18,3	5,6
20 bis 199 Beschäftigte	8,0	13,3	2,6
200 bis 499 Beschäftigte	6,4	12,8	1,2
500 bis 1.999 Beschäftigte	7,3	8,0	2,3
2.000 Beschäftigte und mehr	5,2	2,9	1,0
insgesamt	9,8	12,9	3,2

(b) Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Westdeutschland		Ostdeutschland
	1993	1996	1996
Verarbeitendes Gewerbe	4,9	6,4	1,6
Handel	13,1	16,2	3,7
Sonstige private Dienstleistungen	14,5	19,7	5,5

* Quote = Relativer Anteil der sozialversicherungsfreien an den gesamten Beschäftigungsverhältnissen in %

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. und 4. Welle West, 1. Welle Ost

nen Gesamtwert von hochgerechnet 3,5 Mio. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen für 1995. Diese Tendenz korrespondiert mit dem in Individualerhebungen nachgewiesenen Anstieg der Zahl von Erwerbspersonen in geringfügiger Haupt- oder Nebenbeschäftigung (vgl. hierzu Kohler/Rudolph/Spitznagel 1996 mit einem Überblick). In Ostdeutschland ist dagegen die Quote der geringfügig Beschäftigten nach den Arbeitgeberangaben im IAB-Betriebspanel 1996 wesentlich niedriger (ca. 3%). Diese relativ niedrige Quote zeigt allerdings nicht, daß die Anzahl der geringfügig Beschäftigten überproportional von Jahresmitte 1995 auf 1996 angewachsen ist, während die Gesamtbeschäftigung in den neuen Bundesländern im gleichen Zeitraum zurückgegangen ist (vgl. Schäfer/Wahse in diesem Heft).

Wie Tabelle 4.3a zu entnehmen ist, geht der Anteil geringfügiger Beschäftigung mit steigender Beschäftigtenzahl tendenziell zurück. Eine wichtige Ausnahme hiervon bildet der Handel, wo auch in den größeren Betrieben hohe Beschäftigtenanteile nicht sozialversicherungspflichtig tätig sind. Im privaten Dienstleistungsbereich werden 1996 die höchsten Quoten erreicht (siehe Tabelle 4.3b), darunter insbesondere im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und bei den überwiegend personenbezogenen Dienstleistungen. Weniger verbreitet sind dagegen die sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes. Hier werden nur im Verbrauchsgüterbereich dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt entsprechenden Anteile erreicht.

In den alten und neuen Bundesländern ist die branchenmäßige Verteilung von geringfügiger Beschäftigung mittlerweile weitgehend ähnlich, wenn die Quoten in den einzelnen Wirtschaftszweigen zur Jahresmitte 1996 betrachtet werden. Eine

Untersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) hatte dagegen noch für das Jahr 1992 deutliche Unterschiede in der Branchenverteilung festgestellt und dies als Indiz dafür gewertet, daß sich der Teilarbeitsmarkt der geringfügigen Beschäftigung damals noch am Anfang seiner Entwicklung befunden hat (vgl. ISG 1993: 70). Schupp/Schwarze/Wagner haben anhand des Sozio-ökonomischen Panels 1995 gezeigt, daß in Ostdeutschland die Bedeutung der Dienstleistungstätigkeiten insgesamt und zugleich auch der sozialversicherungsfreien Tätigkeiten in konsum- und distributionsbezogenen Dienstleistungen stark angewachsen ist (1995: 859ff.). Die relative Bedeutung dieser Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland fällt jedoch immer noch wesentlich geringer aus als im Westen. So nehmen z.B. im IAB-Betriebspanel die Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes in Ost- wie in Westdeutschland den Spitzenrang ein, allerdings liegt die entsprechende Quote in den neuen Bundesländern bei nur ca. 11% gegenüber der von fast 35% in den westdeutschen Betrieben.

Die sektoralen und im Ost-West-Vergleich bestehenden Unterschiede auf aggregierter Ebene deuten bereits auf spezifische Produktionsbedingungen und arbeitsorganisatorische Einsatzmöglichkeiten für die sozialversicherungsfreie (Frauen-)Teilzeitarbeit hin. Somit werden auch weitere betriebliche Merkmale zur Bestimmung der Nutzung von „prekären“ Formen der Teilzeitarbeit in die zukünftige Analyse einzubeziehen sein.

4.2 Befristete Beschäftigung

Ergänzend zur Teilzeitarbeit ist mit den befristeten Beschäftigungsverhältnissen eine weitere Möglichkeit des Personaleinsatzes angesprochen, mit denen gerade bei unsicheren Konjunkturaussichten eine numerische Anpassung des betrieblichen Personaleinsatzes erreicht werden kann. Ein weiteres betriebliches Motiv für befristete Einstellungen kann in ihrer Anwendung als Probebeschäftigungsverhältnis gesehen werden. Aber auch für bestimmte Personengruppen entspricht der Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen als „Brücke“ zum Erwerbseinstieg oder „Sprungbrett“ für interessante Positionen durchaus deren individuellen Interessen (vgl. Walwei 1995: 11ff.). Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es seit Mitte der achtziger Jahre explizites Ziel von verschiedenen Gesetzesvorhaben und -anpassungen gewesen (insbesondere BeschFG 1985, 1990, zuletzt geändert durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 1.10.1996), durch die Erleichterung der Befristung und die Ausweitung der möglichen Befristungsdauer die Beschäftigung zu erhöhen.

Die vorliegenden Informationen aus dem Mikrozensus (bis 1995; vgl. hierzu Rudolph 1996 und Fachserie 1, Reihe 4.1.1 des Statistischen Bundesamtes) sowie von einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung und Betriebsbefragung 1993 (vgl. hierzu Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittl 1994) zeigen für Westdeutschland eine relativ konstante Entwicklung der Befristungsquoten als Bestandsgrößen, die sich seit Mitte der achtziger Jahre um Werte von 5-6% der Arbeiter und Angestellten, abhängig vom Konjunkturverlauf, bewegen. Im IAB-

Tabelle 4.4: Befristungsquoten* nach Betriebsgröße 1993/1996

Betriebsgrößen	Westdeutschland		Ostdeutschland
	1993	1996	1996
1 bis 19 Beschäftigte	3,1	2,1	3,1
20 bis 199 Beschäftigte	2,7	2,6	5,3
200 bis 499 Beschäftigte	3,5	3,9	12,4
500 bis 1.999 Beschäftigte	3,0	3,9	10,5
2.000 Beschäftigte und mehr	4,9	6,0	10,8
insgesamt	3,2	3,1	6,5

* Befristungsquote = relativer Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen (in %)

Quelle: IAB-Betriebspanel, 1. und 4. Welle West; 1. Welle Ost

Betriebspanel können entsprechende Bestandsquoten im Kontext der betrieblichen Personalstrukturen ermittelt werden. Im Zeitvergleich zwischen der ersten und vierten Panelwelle West zeigt sich eine annähernd gleiche Bedeutung des relativen Anteils befristet Beschäftigter von ca. 3% an allen Beschäftigten im Betrieb (siehe Tabelle 4.4).

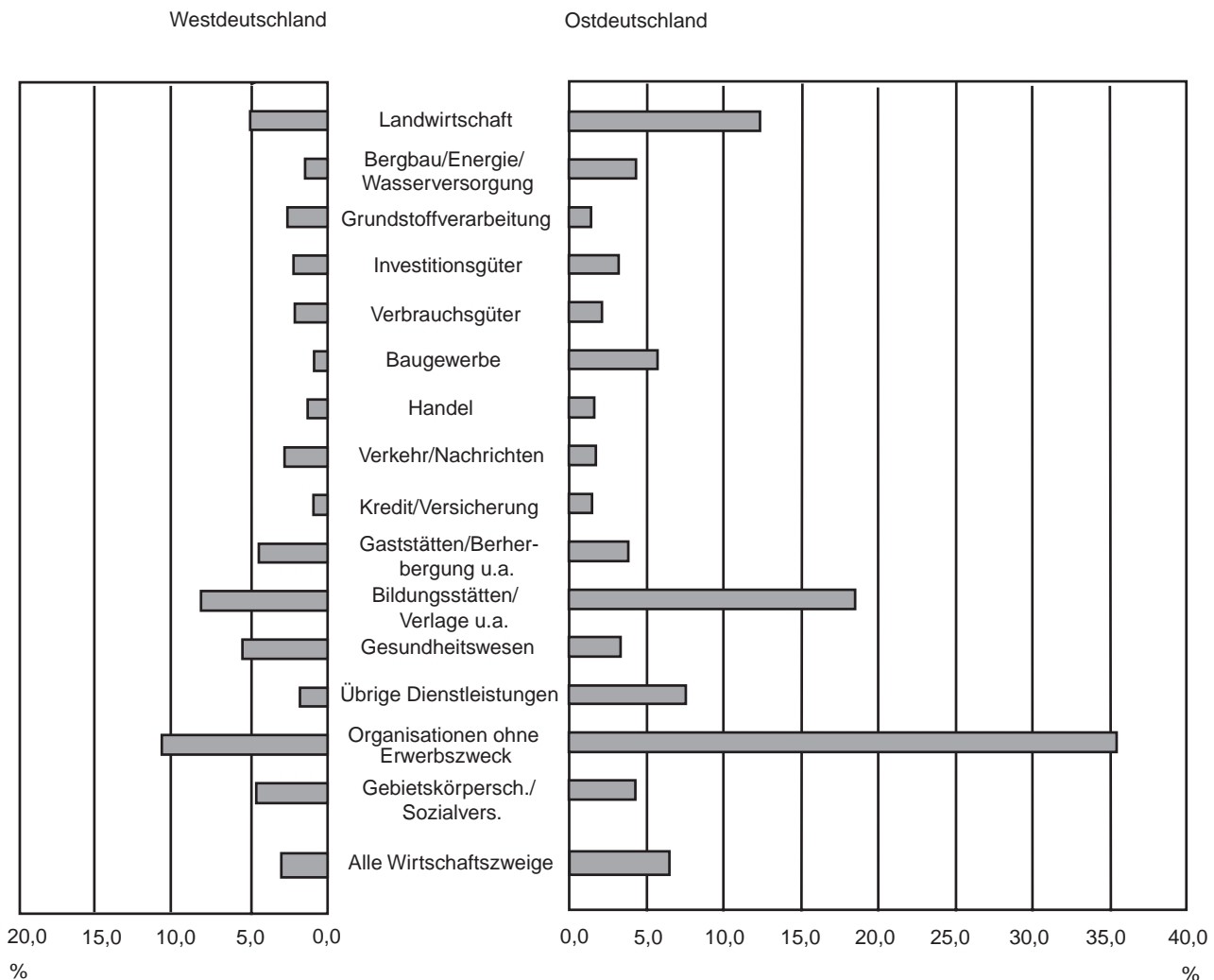
Die Arbeitgeberangaben aus dem IAB-Betriebspanel liegen damit erheblich unter den Werten der individualbezogenen Erhebungen. Der Mikrozensus 1993 weist z.B. eine Befristungsquote von 5,0 % bei Arbeitern und Angestellten auf (vgl. Rudolph 1996), in der Arbeitnehmerbefragung zu befristeten Arbeitsverträgen wird für das gleiche Jahr in Westdeutschland ein Anteil von 7 % ermittelt (vgl. Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittl 1994: 19). Neben den unterschiedlichen Abgrenzungen von Grundgesamtheit, Erhebungsmethoden und zeitlichen Bezugspunkten dürften auch saisonale Einflüsse eine Rolle spielen, so daß sich bei einem nachfrageorientierten Meßkonzept weniger Aussagen über das Niveau, sondern über den betrieblichen Kontext von befristeter Beschäftigung empfehlen.

Aus der Betriebsbefragung zu den befristeten Arbeitsverträgen nach dem BeschFG ist bekannt, daß mit steigender Betriebsgröße die Befristungsquoten sowohl im Personalbestand als auch bei etwaigen Neueinstellungen ansteigen (vgl. Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittl 1994: 88ff.). Die jeweiligen Bestandsangaben aus dem IAB-Betriebspanel für die Jahresmitte 1993 und 1996 bestätigen dem ersten Blick nach den damaligen Befund. Allerdings wird zugleich deutlich, daß sich hinter dem relativ konstanten Gesamtniveau im Zeitvergleich ein Bedeutungswandel bei den größenspezifischen Nutzungsintensitäten verbirgt. In den Kleinbetrieben ist ein Rückgang befristeter Arbeitsverträge von 3,1% (1993) auf 2,1% (1996) an allen Beschäftigungsverhältnissen ermittelt worden. In den Betrieben ab 200 Arbeitnehmern ist dagegen ein mit zunehmender Betriebsgröße stärker ausgeprägter Zuwachs der stichtagsbezogenen Befristungsquote auszumachen. In weiteren Analysen wird zu untersuchen sein, von welchen betrieblichen Einflußgrößen diese Veränderung bei den aggregierten Befristungsquoten abhängig ist. Eine ergänzende geschlechtsspezifische Differenzierung der Befristungsquoten im IAB-Betriebspanel zeigt z.B., daß die unterschiedliche Nutzungsintensität bei den Betriebsgrößen auch mit dem relativen Bedeutungsrückgang der Befristung bei der Frauenbeschäftigung zusammenhängt.¹¹ Nichtsdestoweniger sind Frauen nach wie vor stärker betroffen als Männer, was auch mit der deutlich unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Teilzeitquote zusammenhängt.¹²

¹¹ Nach den Arbeitgeberangaben ist ein Rückgang der frauenspezifischen Befristungsquote von 4,4% (1993) auf 3,8% (1996) eingetreten, während für männliche Beschäftigte die betrieblichen Quoten relativ konstant geblieben sind.

¹² Teilzeitarbeit ist in erhöhtem Maße mit der Befristung der entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse verbunden, wie die Daten des Mikrozensus (vgl. hierzu Rudolph 1996: 2, sowie Fachserie 1, Reihe 4.1.1 des Statistischen Bundesamtes), aber auch multivariate Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel zeigen.

Abbildung 4.2: Befristungsquoten* zur Jahresmitte 1996 nach Branchen



* Befristungsquote = Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen
 Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost, 1996

Die höchsten Anteile an Zeitverträgen weisen trotz eines Rückgangs Organisationen ohne Erwerbscharakter (12,8% 1993 bzw. 10,8% 1996) und Bildungsstätten/Verlage (9,8% 1993 bzw. 8,2% 1996) auf, gefolgt vom Gesundheitswesen auf gleichbleibendem Niveau (5,6% 1996), der Landwirtschaft mit steigender (3,2% auf 5,0%) sowie dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit fallender Tendenz (6,9% auf 4,5%). Am unteren Ende rangieren das Baugewerbe (0,9%) und Kreditinstitute/Versicherungen (1,0%), deren Anteile von niedrigem Niveau 1993 ausgehend bis Mitte 1996 weiter gefallen sind (siehe auch Abbildung 4.2).

Die für Westdeutschland beschriebene Struktur findet sich für weite Teile auch in Ostdeutschland, wenngleich auf einem mehr als doppelt so hohem Gesamtniveau (6,5 statt 3,1% zur Jahresmitte 1996). Hierfür sind zu einem nicht unerheblichen Ausmaß Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Maßnahmen nach §249h AFG mitverantwortlich. Im Osten werden in den kleineren Betrieben ebenfalls vergleichsweise weniger befristete Verträge abgeschlossen, allerdings liegt der Nutzungsschwerpunkt nicht in den Groß-, sondern in den Mittelbetrieben (12,4%). Die unterschiedliche Betroffenheit von männlichen und weiblichen Beschäftigten zeigt sich auch hier. In den neuen Bundesländern liegt die Befristungsquote bei Frauen um gut 50% über der bei den Männern (8,1% zu 5,2% 1996).

Außer im Gesundheitswesen und bei Kreditinstituten/Versicherungen ist in allen Branchen der Anteil an Zeitverträgen bei Frauen höher als bei Männern.

Relativ am häufigsten werden auch in Ostdeutschland befristete Arbeitsverträge in Organisationen ohne Erwerbszweck (35,4%) und Bildungsstätten/Verlage (18,5%) genutzt, allerdings in beträchtlich stärkerem Ausmaß als in Westdeutschland. Die Landwirtschaft (12,3%) und die Übrigen Dienstleistungen (7,6%) weisen ebenfalls überdurchschnittliche Quoten auf. Die geringste Nutzung von Zeitverträgen erfolgt in der Grundstoffverarbeitung (1,4%), bei Kreditinstituten/Versicherungen (1,5%), im Handel (1,6%) und im Bereich Verkehr/Nachrichten (1,8%).

Die hier dargestellten Größen- und Branchenunterschiede können nur als Grundinformationen über die aktuelle empirische Situation bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen angesehen werden. Jenseits von Betriebsgrößenunterschieden und Branchenkonstellationen sind in einer weiterführenden Analyse auch die unterschiedlichen betrieblichen Nutzungskalküle (z.B. hinsichtlich einer numerischen Beschäftigungsanpassung), die spezifischen Bedingungen auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten, die gesetzliche Regulierung von befristeten Arbeitsverhältnissen und des allgemeinen Kündigungs-

Tabelle 4.5: Betriebliche Verbreitung von Aushilfstätigkeit, Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) und der Beschäftigung von Freien Mitarbeitern zur Jahresmitte 1996 nach Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen

(a) *Alle Wirtschaftszweige*

Relative Anteile von Betrieben mit ... Betriebsgröße	... Aushilfen u. Praktikanten		... Leiharbeitsverhältnissen		... Freien Mitarbeitern	
	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland
1 bis 19 Beschäftigte	13,8	15,8	<1,0	1,0	2,9	3,5
20 bis 199 Beschäftigte	27,2	32,2	4,9	5,7	7,3	7,4
200 bis 499 Beschäftigte	47,6	44,6	19,4	9,9	14,1	11,2
500 bis 1.999 Beschäftigte	52,7	49,6	19,8	10,8	19,0	13,0
2.000 Beschäftigte und mehr	66,0	63,2	28,5	11,3	31,6	26,4
insgesamt	15,9	18,1	1,3	1,7	3,6	4,1

(b) *Ausgewählte Wirtschaftsbereiche*

Relative Anteile von Betrieben mit ... Wirtschaftsbereich	... Aushilfen u. Praktikanten		... Leiharbeitsverhältnissen		... Freien Mitarbeitern	
	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland
Verarbeitendes Gewerbe	15,5	17,3	3,9	2,6	2,3	2,7
Handel	15,9	16,8	<1,0	<1,0	2,5	2,0
Sonstige private Dienstleistungen	16,8	19,2	<1,0	1,7	5,4	6,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, 4. Welle West, 1. Welle Ost

schutzes sowie die Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung zu berücksichtigen, um zu empirisch gehaltvollen Erklärungen für die jeweilige Nutzungsintensität auf Betriebsebene beitragen zu können. In diesem Zusammenhang sind auch weitere besondere Beschäftigungsformen, darunter insbesondere Aushilfstätigkeiten und Arbeitnehmerüberlassung, zu berücksichtigen, über deren Nutzung im folgenden Abschnitt berichtet wird.

4.3 Aushilfstätigkeiten, Arbeitnehmerüberlassung und freie Mitarbeiter als besondere Beschäftigungsformen

Die bisherige Darstellung hat sich auf Merkmale der zur jeweiligen Jahresmitte im Betrieb bestehenden Beschäftigungsverhältnisse bezogen. Darüber hinaus sind auch Formen der Beschäftigung bedeutsam, die von den befragten Arbeitgebern nicht zum – mehr oder minder – dauernden Personalbestand gezählt werden, weil diese Arbeitnehmer nur kurzzeitig in den Betriebsablauf einbezogen sind und/oder aus arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Gründen von vornherein nicht zu den Arbeitnehmern des befragten Betriebes gezählt werden. Im IAB-Betriebspanel wird daher seit der zweiten Befragungswelle 1994 „über die (...) genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus“ nach dem Umfang von „weiteren Mitarbeitern folgender Art“ gefragt: Aushilfen und Praktikanten, Leiharbeitskräfte und freie Mitarbeiter mit Werk- und Dienstverträgen. Hinter dem Einsatz aller drei dieser Beschäftigungsformen stehen gemeinhin betriebliche Kalküle wie z.B. Abdeckung eines nur vorübergehenden Ka-

pazitätsbedarfs aufgrund Vertretung, Auftragsspitzen oder fehlender betriebsinterner Qualifikationen, sowie „Abpufferung“ der Stammebelegschaft oder Herausbildung besonderer Rekrutierungskanäle.

Werden alle drei dieser heterogenen Gruppen aufgrund ihres besonderen Status im Vergleich zu regulären Dauerarbeitsverhältnissen als sog. Randbelegschaft aufgefaßt, so beträgt deren Gesamtrate ungefähr 6% im Verhältnis zur „Stammebelegschaft“ (jeweils Jahresmitte 1994 bis 1996). Darunter stellen mit einer Rate von 4-5% die Aushilfs- und Praktikantentätigkeiten die größte Gruppe dar. Eindeutige Entwicklungstrends lassen sich angesichts der nur geringen Beobachtungszahlen in den Stichproben allerdings nicht ableiten. Tabelle 4.5 weist deshalb abweichend von der bisherigen Darstellung nicht beschäftigungsproportionale Angaben, sondern nur die hochgerechneten relativen Anteile von Betrieben aus, in denen bezogen auf die Jahresmitte 1996 Aushilfstätigkeiten, Arbeitnehmerüberlassung und der Einsatz von freien Mitarbeitern vorgekommen sind.

Aushilfstätigkeiten

Die Beschäftigung von *Aushilfen und Praktikanten* weist in den Betrieben Westdeutschlands einen Verbreitungsgrad von fast 16% auf; der entsprechende Anteil liegt mit 18% in Ostdeutschland insgesamt etwas höher. Dabei steigen die Quoten in den alten und neuen Bundesländern mit der Betriebsgröße deutlich an (siehe Tabelle 4.5a).¹³ Im Dienstleistungsbereich (vor allem im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) Westdeutschlands ist die betriebliche Verwendung von Aushilfstätigkeiten höher als im Verarbeitenden Gewerbe, während dies für die Betriebe in den neuen Bundesländern nicht gilt. Ausgeprägte Branchenschwerpunkte lassen sich nicht ausmachen.

¹³ Ein solcher Betriebsgrößeneinfluß besteht jedoch gerade nicht, wie die Einbeziehung verschiedener Kontrollvariablen zeigt, für die *Nutzungsintensität* in Form der jeweils resultierenden Beschäftigtenraten.

Für die betriebliche *Nutzungsintensität* der Aushilfsbeschäftigung zeigt sich folgendes Gesamtbild: Wenn auf der einzelwirtschaftlichen Ebene die Geringfügigkeits- und/oder Befristungsquoten bereits in der „Stammbelegschaft“ hoch ausfallen, so ist die Nutzung von Aushilfstätigkeiten i.d.R. weniger stark verbreitet. Dies deutet tendenziell auf eine substitutive Verwendung von derartigen Beschäftigungsformen hin.

Arbeitnehmerüberlassung

Die betriebliche Verbreitung und Nutzung von *Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* unterscheidet sich hiervon deutlich. Insgesamt ist der relative Anteil von Betrieben noch unter 2% in West- und Ostdeutschland zur Jahresmitte 1996, d.h. nur wenige Betriebe sind nach den Arbeitgeberangaben tatsächlich auch Entleihbetriebe (siehe Tabelle 4.5a). Dies ist ein bemerkenswertes Ergebnis angesichts der in der absoluten Zahl der Verleihbetriebe und der Leiharbeitnehmer zu verzeichnenden kontinuierlichen Bedeutungszunahme von Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Bundesregierung 1996: 9). Der Beschäftigungsanteil nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (§ 8 AÜG) ist erst neuerdings über das seit Anfang der neunziger Jahre bestehende Niveau von 0,5% gestiegen; anhand der entsprechenden Raten im IAB-Betriebspanel läßt sich diese Entwicklung für die betrieblichen Personalstrukturen jedoch (noch) nicht belegen.

Der *relative Anteil von Entleihbetrieben* steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl; wiederum sagt aber die Betriebsgröße des Entleihers nichts zur tatsächlichen Nutzungsintensität aus. Die etwas geringere Verbreitung von Entleihbetrieben in den Mittel- und Großbetrieben Ostdeutschlands 1996 scheint eher von der schlechteren wirtschaftlichen Lage abhängig zu sein, als daß sich hier ein „Ost-West-Gegensatz“ abzeichnet. Entleihbetriebe sind in den alten und neuen Bundesländern gleichermaßen eher im Verarbeitenden Gewerbe – insbesondere in der Investitionsgüterindustrie – anzutreffen (siehe Tabelle 4.5b). Dieser Befund steht mit den in der amtlichen Statistik nachgewiesenen Berufsschwerpunkten von Leiharbeitnehmern in Einklang (vgl. hierzu Bundesregierung 1996: 9f., Voswinkel 1995: 118, sowie Rudolph/Schröder in diesem Heft).

Freie Mitarbeiter in Werk- oder Dienstverträgen

Die Ausdifferenzierung und die Entstehung neuer Beschäftigungsformen wird seit der zweiten Panelwelle auch untersucht hinsichtlich der Verbreitung derjenigen selbständigen Erwerbstätigkeit, die von den Betrieben als *contracting out in Form von Werk- oder Dienstverträgen* praktiziert wird.¹⁴ Ergänzend zur Beschäftigung von abhängig Erwerbstätigen werden von nur ca. 4% der Betriebe in Deutschland gemäß IAB-Betriebspanel 1996 auch Arbeitsaufträge an freie Mitarbeiter vergeben. Dabei sind derartige Werk- oder Dienstverträge mit freien Mitarbeitern in den Betrieben der neuen Bundesländer sogar weiter verbreitet als in Westdeutschland.

In beiden Landesteilen steigt mit wachsender Beschäftigtenzahl die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Auftragsver-

gabe an „freie Mitarbeiter“; in den Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten werden in Westdeutschland bei fast einem Drittel, in Ostdeutschland bei über einem Viertel nicht zum üblichen Personalbestand gehörende „freie Mitarbeiter“ eingesetzt (siehe Tabelle 4.5a). Im Dienstleistungsbereich, vor allem bei Bildungsstätten, im Verlagswesen und im Versicherungsgewerbe ist im Durchschnitt eher betriebliche Erfahrung mit dieser Beschäftigtengruppe vorhanden als im Verarbeitenden Gewerbe. Auch hier stellt sich bei Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen heraus, daß das Ausmaß von freien Werk- oder Dienstverträgen, gemessen an der Prozentrate im Verhältnis zur üblichen Belegschaft, weder von der Betriebsgröße noch von der Branchenzugehörigkeit bestimmt wird. Insgesamt schwankt diese Nutzungsrate nach den vorliegenden Arbeitgeberangaben zwischen 1994 und 1996 um 2-3%. Die zusätzliche Beschäftigung von „freien Mitarbeitern“ ist somit eher eine Ausnahmeerscheinung bei den Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Insgesamt gesehen ist angesichts nur geringer Fallbesetzungen in den Stichproben des IAB-Betriebspanels 1994-96 ein exakter Rückschluß auf die Gesamtzahl von freien Mitarbeitern nicht möglich. Die weitere Analyse muß sich daher auf die betriebspezifischen Bedingungen eines Einsatzes „freier Mitarbeiter“ beschränken (vgl. auch Dietrich 1996: 11).

Die hier nur angedeutete Heterogenität der atypischen Beschäftigungsformen und die damit verbundenen divergierenden personalpolitischen Funktionen finden ihren empirischen Ausdruck u.a. darin, daß nur ein sehr kleiner Teil von Betrieben *alle drei* der hier aufgeführten „atypischen“ Beschäftigungsformen zugleich verwendet: Selbst bei Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten nutzen nur rund 15% der Betriebe in Westdeutschland und ca. 7% der Betriebe in Ostdeutschland alle drei der genannten Formen. Zählt man noch die *befristeten Arbeitsverträge* als weiteres Element einer extern-numerisch orientierten Beschäftigungspolitik hinzu, so verändern sich die entsprechenden Werte nur wenig: ca. 14% der Betriebe mit 2.000 und mehr Beschäftigten in Westdeutschland bzw. 7% der entsprechenden Betriebe in Ostdeutschland sind in der Panelwelle 1996 gleichzeitig „Nutzer“ von Befristung, Aushilfstätigkeiten, Leiharbeit und freien Mitarbeitern. Nicht zuletzt daraus kann gefolgert werden, daß die *Verbreitung* der besonderen Beschäftigungsformen – und insbesondere deren *Nutzungsgrad* – nicht einheitlichen betrieblichen Arbeitskräftestrategien folgt, sondern von divergierenden personalpolitischen Kalkülen, spezifischen Branchenanforderungen und der jeweiligen wirtschaftlichen Situation abhängig ist.

5 Methodische Aspekte der Befragung 1996

5.1 Stichprobenaufbau und Hochrechnungsverfahren

Mit der Arbeitgeberbefragung „Beschäftigungstrends 1996“ wurde das IAB-Betriebspanel erstmals auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet. Die Untersuchung wurde in West- und Ostdeutschland mit dem gleichen Fragebogen und demselben methodischen Ansatz durchgeführt, so daß eine Integration der Datensätze aus der Erhebung 1996 möglich ist, um Informationen auf gesamtdeutscher Ebene zu erhalten. Für die alten Bundesländer handelt es sich dabei um die vierte Befragungswelle seit 1993, während in Ostdeutschland die Betriebe das erste Mal befragt wurde, sieht man von den Testerhebungen des Vorjahres ab.

Das Verfahren, nach dem die Stichproben im Osten und im Westen gezogen wurden, ist das gleiche, nämlich eine disproportionale Ziehung nach dem Prinzip der optimalen Schichtung¹⁵ aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Ar-

¹⁴ Eine solche Messung ist nur eingeschränkt vergleichbar mit Zählungen von Ein-Personen-Selbständigen im Mikrozensus oder mit Erhebungen von Erwerbstätigen im Rahmen der IAB-Studie zur sog. *Scheinselbständigkeit* (vgl. hierzu Dietrich 1996).

¹⁵ Es handelt sich dabei um ein Verfahren der varianzproportionalen Allokation der Stichprobe. Die daraus resultierende Stichprobe entspricht näherungsweise einer beschäftigungsproportional gezogenen Stichprobe. Vgl. hierzu Pfanzagl 1978, S.162 ff.

beit. In der Betriebsdatei sind die Betriebe aller Wirtschaftszweige mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfaßt. Als Schichtungsmatrix dient eine Einteilung der Betriebe in zehn Größenklassen und 16 Wirtschaftszweige. Der Aufbau der Stichproben für Westdeutschland und für Ostdeutschland ist im folgenden ausführlicher dargestellt.

Vierte Welle Westdeutschland 1996

Bei der Befragung im alten Bundesgebiet handelt es sich – dem Wesen eines Panels entsprechend – in erster Linie um eine Wiederholungsbefragung der 4114 (3983)¹⁶ Betriebe, die im Vorjahr bereits an der Befragung teilgenommen haben. 3405 auswertbare Interviews liegen aus dieser Gruppe vor. Zusätzlich wurden die 251 (245) Betriebe kontaktiert, die 1995 angaben, aus Zeitgründen nicht teilnehmen zu können. In dieser Nachbearbeitungsstichprobe konnten 117 Interviews durchgeführt werden.

Darüber hinaus wird jedes Jahr eine Ergänzungsstichprobe „Erstbefragte“ gezogen, um einerseits die Dynamik des Gründungsprozesses abzubilden und andererseits auch die Panelmortalität ausgleichen zu können. Insgesamt wurden 947 (868) Betriebe aufgesucht, von denen 532 auswertbare Interviews erhoben werden konnten. Wie schon in der dritten Welle 1995 ist dieser Stichprobenteil in der Gesamtstichprobe nicht entsprechend seinem Anteil in der Grundgesamtheit, sondern deutlich überproportional repräsentiert.

Für Querschnittsauswertungen für Westdeutschland stehen somit Interviews von rund 4050 Betrieben zur Verfügung. Panelauswertungen sind für rund 3000 Betrieben möglich, wobei die Zahl der Fälle sowohl vom Betrachtungszeitraum als auch von der genauen Definition eines Panelbetriebes abhängt. Hier werden nur die Betriebe als Panelbetriebe bezeichnet, die in jeder Welle, in der sie befragt wurden, auch geantwortet haben und für die mindestens zwei Interviews für aufeinander folgende Jahre vorliegen. Die 532 Betriebe, die 1996 erstmals befragt wurden, sind folglich hier nicht miteinbezogen.

Erste Welle Ostdeutschland 1996

Die Stichprobenerweiterung auf die neuen Bundesländer und den Ostteil Berlins wurde in zwei Etappen realisiert:

Zunächst wurde für die Basiserhebung (Juli bis Oktober 1996) die Stichprobe für die neuen Bundesländer nach denselben Regeln gezogen, die bei der Ziehung der Stichprobe der ersten Erhebungswelle in den alten Bundesländern zur Anwendung kam. Diese Ziehungsregeln führen wiederum zu einer näherungsweise beschäftigungsproportionalen Betriebsstichprobe.

In einem zweiten Erhebungsdurchgang (Oktober 1996 bis Anfang 1997) wurde die Stichprobe für die neuen Bundesländer und Gesamt-Berlin weiter aufgestockt. Ziel war, für jedes dieser Länder etwa 800 auswertbare Interviews zu erreichen, um länderspezifische Auswertungen zu ermöglichen. Innerhalb der einzelnen Länder bleibt die Stichprobe auch nach dieser Aufstockung näherungsweise beschäftigtenproportional. Zwischen den Ländern ergeben sich durch die Auf-

stockung jedoch unterschiedliche Ziehungswahrscheinlichkeiten je Betrieb.

Bislang liegen nur die vorläufigen Ergebnisse der Basiserhebung vor. 4026 (3763) Betriebe wurden kontaktiert, wobei 2654 auswertbare Interviews für die neuen Bundesländer vorliegen.

Insgesamt stehen somit für Querschnittsauswertungen für das gesamte Bundesgebiet die 4054 Interviews in westdeutschen Betrieben und 2654 Interviews in ostdeutschen Betrieben, also rund 6700 Fälle, zur Verfügung.

Zur Hochrechnung und Gewichtung der Stichprobenergebnisse sind Hochrechnungsfaktoren nach denselben Verfahren und Grundsätzen wie in den Vorjahren berechnet worden. Dabei dient die aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit erstellte Matrix der Grundgesamtheit mit zehn Betriebsgrößenklassen und 16 Wirtschaftszweigen nicht nur zur Bestimmung, sondern auch zur Gewichtung und Hochrechnung der Stichprobe. Die Angaben aus der Nettostichprobe werden stets betriebsproportional für den jeweiligen Querschnitt 1993 - 1996 mit dem Kehrwert des Auswahlgesetzes hochgerechnet. Daneben wird jeweils ein weiterer Hochrechnungsfaktor für Längsschnittauswertungen ermittelt, mit dessen Hilfe der disproportionaler Antwortausfall zwischen den Panelwellen ausgeglichen und eine Anpassung an die ursprüngliche Struktur in der Grundgesamtheit erreicht wird (vgl. Bellmann u.a. 1996: 126ff.; Bellmann 1997).

5.2 Fragebogengestaltung und Organisation der Befragung

Im Gegensatz zu den beiden Vorjahren wurde für die Befragungswelle 1996 ein einheitlicher Fragebogen für alle Betriebe verwendet, die erstmals teilnehmenden Betriebe also nicht mit einem Zusatzfragebogen befragt. Aufbau und Gestaltung des Fragebogens entsprechen in der Grundstruktur den Vorjahresfragebögen, wobei 1996 als besonderer Themenschwerpunkt Arbeitszeiten und die betriebliche Flexibilität mit 18 Einzelfragen im Mittelpunkt des Befragungsinteresses standen.

Darüber hinaus umfaßt der Fragebogen einige Fragen zur Betriebsbiographie, die für die West- bzw. Ostbetriebe unterschiedlich gestaltet wurden, um den Besonderheiten in den neuen Bundesländern Rechnung zu tragen. So wurden für die ostdeutschen Betriebe Fragen zu ihrer Herkunft (z.B. ehemaliger VEB oder Genossenschaft in der DDR) oder auch die Frage nach ostdeutscher bzw. westdeutscher Mehrheitsbeteiligung aufgenommen.

Der Stichtag, auf den sich die Befragung 1996 größtenteils bezieht, ist der 30. 6. 1996. Deshalb wurde der Einsatz der Interviewer Mitte Juli gestartet. Der größte Teil (rund 81%) aller Interviews wurde im Juli und August durchgeführt. Mitte Oktober lagen dann bereits alle Interviews vor.

Wie in den Vorjahren wurden auch 1996 kurz vor dem Besuch der Interviewer an die Betriebe Ankündigungsschreiben sowohl des Präsidenten der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände als auch des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit verschickt. Soweit möglich, wurden in den Betrieben, die bereits im Vorjahr kontaktiert worden waren, dieselben Interviewer wie im Vorjahr eingesetzt, um die Teilnahmebereitschaft der Betriebe und damit die Datenqualität nicht durch einen Interviewerwechsel zu gefährden. 91% der Betriebe wurden von denselben Interviewern befragt.

¹⁶ Die Werte in Klammern geben jeweils die Größe der bereinigten Bruttostichprobe an; das heißt, die zwischen dem 30. 6. 1995 und dem 30. 6. 1996 erloschenen Betriebe sind hier nicht mehr berücksichtigt.

In den Vorjahren war die Teilnahmequote bei den Wiederholerbetrieben, die vom selben Interviewer kontaktiert wurden, im Durchschnitt um 6 - 8%-Punkte höher als bei den Betrieben, die von einem neuen Interviewer betreut werden mußten. In der vierten Welle 1996 hat sich dieser Unterschied auf 4%-Punkte reduziert. Offensichtlich lohnt es sich, weiterhin auf Kontinuität beim Einsatz der Interviewer zu achten, zumal es Suchkosten, Vertrauensbildung und Mitwirkungserwartung erspart.

5.3 Teilnahmebereitschaft der Betriebe und fehlende Angaben

Die Qualität des IAB-Betriebspanels hängt entscheidend von der Bereitschaft der Betriebe ab, an der Befragung jährlich teilzunehmen und den Fragebogen möglichst vollständig zu beantworten. Die Erfahrungen aus den Vorjahren zeigen, daß die wiederholt befragten Betriebe eine sehr viel größere Teilnahmebereitschaft zeigen als die erstmals befragten. Dieses Ergebnis kann für die Arbeitgeberbefragung 1996 erneut bestätigt werden. Für die Gesamtstichprobe¹⁷ ergibt sich eine Teilnahmequote von rund 76%, wobei der Rücklauf in den einzelnen Teilstichproben erheblich differiert. Als Teilnahmequote wird im folgenden immer die bereinigte Quote ausgewiesen, also die Anzahl der antwortenden Betriebe an allen Betrieben ohne die erloschenen.

Westdeutschland

Die Teilnahmequote lag bei den wiederholt befragten Betrieben (Antworte im Vorjahr) bei knapp 86%. Damit hat sich die Teilnahmebereitschaft dieser Teilstichprobe im Vergleich zu 1995 nicht wesentlich geändert. Auffallend ist jedoch der Anstieg der Anzahl der erloschenen Betriebe. Der Anteil der erloschenen Betriebe hat sich von 1,5% 1995 auf 3,2% in 1996 mehr als verdoppelt.

Die Teilnahmebereitschaft in der Nachbearbeitungsstichprobe, also der Teilstichprobe der Betriebe, die 1995 angaben, aus Zeitgründen nicht teilnehmen zu können, ist erwartungsgemäß mit knapp 48% relativ niedrig. In dieser Gruppe ist auch der Anteil der Verweigerer mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtstichprobe. Der Anteil der Betriebe, bei denen die Teilnahme erneut aus Zeitgründen scheitert, ist mehr als viermal so groß wie in der Gesamtstichprobe.

In der jährlichen Ergänzungsstichprobe waren rund 61% der erstmals zu befragenden Betriebe bereit, an der Befragung teilzunehmen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß bei Erstbefragungen generell niedrigere Antwortquoten erreicht werden als bei Folgebefragungen. Zudem sind in dieser Teilstichprobe kleinere Betriebe – mit erfahrungsgemäß niedriger Teilnahmebereitschaft – mit höheren Anteilen vertreten als in der Gesamtstichprobe.

Ostdeutschland

In den neuen Bundesländern wurde die Befragung für das IAB-Betriebspanel erstmals durchgeführt. Deshalb erscheint es sinnvoll, die Rücklaufquoten 1996 für die neuen Bundesländer mit denen der ersten Welle 1993 in Westdeutschland zu vergleichen. Sowohl in den alten Bundesländern (1993) als auch in Ostdeutschland lag die bereinigte Teilnahmequote bei über 70%.

¹⁷ Die Gesamtstichprobe umfaßt hier die drei weiter oben beschriebenen Teilstichproben für Westdeutschland und die Basisstichprobe für Ostdeutschland. Die Ergebnisse der Aufstockungsstichprobe für Ostdeutschland sind noch nicht berücksichtigt.

In Tabelle 5.1 sind die Teilnahmequote nach Betriebsgrößenklassen für die erste Welle 1993 in Westdeutschland und die erste Welle 1996 in Ostdeutschland dargestellt. Auffallend ist dabei, daß in der Basisstichprobe Ost die Großbetriebe mit über 1000 Beschäftigten die geringste Teilnahmebereitschaft zeigten. Im Westen waren dies die Kleinbetriebe mit 5 bis 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch die Betriebe mit der größten Antwortbereitschaft waren im Osten Großbetriebe mit 500 bis 999 Beschäftigten. (im Westen: Mittelbetriebe mit 100 - 199 Beschäftigten).

Tabelle 5.1: Teilnahmebereitschaft der Betriebe in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse (Zahl der sozialvers.-pflichtig Beschäftigten)	Teilnahmequote in % Stichprobe West 1. Welle 1993	Teilnahmequote in % Basisstichprobe Ost 1. Welle 1996
1 - 4 Beschäftigte	67	69
5 - 9	64	70
10 - 19	69	68
20 - 49	69	71
50 - 99	71	71
100 - 199	75	71
200 - 499	73	73
500 - 999	69	74
1000 und mehr	69	65
Gesamt	70	71

Der Vergleich der Antwortbereitschaft der Betriebe der ersten Welle in Westdeutschland mit der Antwortbereitschaft in Ostdeutschland aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen ist in Tabelle 5.2 dargestellt. In der Landwirtschaft, im Bergbau, im Baugewerbe und bei den Bildungsstätten und Verlagen sind die Teilnahmequoten im Osten deutlich höher als in der ersten Befragung in Westdeutschland. Im Verkehrsbereich/Nachrichtenübermittlung und im Kredit- und Versicherungswesen sind die Teilnahmequoten drastisch niedriger als in den alten Bundesländern. Im Verkehrsbereich und der Nachrichtenübermittlung ist ein Grund für niedrige Antwortbereitschaft die Umstrukturierung vieler Dienststellen von Post und Bahn im Zuge der Privatisierung, so daß in vielen

Tabelle 5.2: Teilnahmebereitschaft der Betriebe in West- und Ostdeutschland nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Teilnahmequote in % Stichprobe West 1. Welle 1993	Teilnahmequote in % Basisstichprobe Ost 1. Welle 1996
Landwirtschaft	76	86
Bergbau/Energie	70	83
Grundstoffverarbeitung	70	74
Investitionsgüter	69	71
Verbrauchsgüter	70	72
Baugewerbe	66	72
Handel	65	63
Verkehr/Nachrichten	71	50
Kredit/Versicherungen	79	56
Gaststätten/Heime	71	69
Bildung/Verlage	66	71
Gesundheitswesen	69	73
übrige Dienstleistungen	67	67
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherungen/ Organisationen ohne Erwerbszweck	77	80
Gesamt	70	71

Fällen die ausgewählten Betriebe nicht mehr identifizierbar waren (21% sonstige Ausfälle). Auch im Kredit- und Versicherungswesen sind die „sonstigen Ausfälle“ überdurchschnittlich hoch. Hier waren es jedoch häufig Betriebe, in denen die Interviewer keine kompetenten, entscheidungsfähigen Ansprechpartner vor Ort fanden, also die Zentrale zuständig gewesen wäre.

Besonders interessant ist auch die Betrachtung der fehlenden Angaben bei den Fragen, die als „sensibel“ gelten, wie beispielsweise das Geschäftsvolumen, das Investitionsvolumen oder die Bruttolohn- und Gehaltssumme. Diese Fragen hatten in der ersten Welle 1993 in Westdeutschland besonders hohe Item-Non-Reponse-Quoten (KA-Quoten) aufgewiesen. In den Folgebefragungen ging die Anzahl der fehlenden Werte drastisch zurück und hat sich etwa auf dem Niveau der vierten Welle im Westen (vgl. Tabelle 5.3) eingependelt.¹⁸ Sehr erfreulich ist, daß die KA-Quoten für die neuen Bundesländer das gleiche niedrige Niveau aufweisen wie in den alten Bundesländern in der vierten Welle 1996, obwohl es sich im Osten ausschließlich um erstbefragte Betriebe handelt, die erfahrungsgemäß weniger auskunftsbereit sind als wiederholt befragte Betriebe.

Tabelle 5.3: Fehlende Angaben bei ausgewählten Variablen (ungewichtete Angaben)

Variablen	Stichprobe West 1. Welle 1993 ¹	Basisstichprobe- Ost 1. Welle 1996	Stichprobe West 4. Welle 1996
Geschäftsvolumen 1995	35%	14 %	15 %
Investitionsvolumen 1995	29%	6 %	6 %
Bruttolohn- und Gehaltssumme für Juni 1996	23%	13 %	13 %

¹ Bei dem Vergleich der Ergebnisse aus den Jahren 1993 und 1996 ist zu beachten, daß sich die Fragenformulierung aufgrund der Erfahrungen aus den ersten Wellen leicht geändert hat.

Wie schon in den Vorjahren deutlich wurde, sind die verbliebenen fehlenden Angaben wohl kaum noch zu verringern, weil neben echten Antwortverweigerungen offensichtlich in vielen Fällen Angaben tatsächlich nicht möglich sind, weil die Daten auf der Ebene des Stichprobenbetriebes nicht geführt werden und/oder keinen Sinn ergeben (z. B. Geschäftsvolumen einer Konzernzentrale).

Insgesamt kann sowohl der Rücklauf als auch der relativ niedrige Anteil fehlender Angaben bei sensiblen Fragen für die neuen Bundesländer ebenso wie der für die alten Bundesländer als erfreulich bezeichnet werden. Durch die Ausweitung der Befragung auf den Osten Deutschlands mit demselben methodischen Ansatz und identischem Fragebogen ist somit die Basis für ein Betriebspanel geschaffen, das repräsentativ für alle Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige im gesamten Bundesgebiet ist. Darüber hinaus wird durch die Aufstockungsstichprobe auch ein großer Paneldatensatz für Ostdeutschland aufgebaut, der in den neuen Bundesländern sogar länderspezifische Auswertung zuläßt.

¹⁸ Der starke Rückgang der fehlenden Angaben zwischen der ersten Welle 1993 und der zweiten Welle 1994 in Westdeutschland ist unter anderem auf die leicht modifizierte Formulierung einiger Fragen im Fragebogen 1994 zurückzuführen, die unser Anliegen bzw. die Bedeutung der Fragen deutlicher machen sollte. Darüber hinaus wurde bei Infratest beim Datenediting versucht, fehlende Angaben durch telefonische Nachfragen nachträglich zu erheben.

6 Ausblick

Die hier einzeln abgehandelten Beschäftigungserwartungen gemäß beschäftigungspolitischer Zielsetzung, die Dynamik von mitunter gleichzeitigen Personaleinstellungen und -abgängen in expandierenden, stagnierenden oder schrumpfenden Betrieben und die Branchenstrukturveränderungen betrieblicher Beschäftigungsmuster konnten noch nicht miteinander verbunden werden. Künftige Analysen werden für Betriebe mit unterschiedlicher Beschäftigungsentwicklung und -politik Veränderungen der Belegschaftsstrukturen im Prozeß von Einstellungs- und Personalabbauvorgängen über mehrere Panelwellen hinweg aufzeigen. Dann wird sich auch das gleichzeitige Vorkommen atypischer Beschäftigungsformen in den selben Betrieben in Abhängigkeit von der betriebswirtschaftlichen Entwicklung zeigen.

7 Literaturverzeichnis

- Bauer, Frank / Groß, Hermann / Schilling, Gabi (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Düsseldorf.
- Beckmann, Petra / Kempf, Birgit (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. In: MittAB 3, S. 388-408.
- Bellmann, Lutz (1997): Das Betriebspanel des IAB. Sonderheft des Allgemeinen Statistischen Archivs (im Erscheinen).
- Bellmann, Lutz / Düll, Herbert / Kühl, Jürgen / Lahner, Manfred / Lehmann, Udo (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 200. Nürnberg.
- Bielenski, Harald (1994): New Forms of Work and Activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries. Dublin / Luxembourg.
- Bellmann, Lutz/ Kölling, Arnd (1997): Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung für 1997. Ergebnisse der IAB-Betriebspanel für West- und Ostdeutschland. In diesem Heft.
- Bielenski, Harald / Kohler, Bärbl / Schreiber-Kittl, Maria (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985/1990). Schriftenreihe „Sozialforschung“, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bd. 242. Bonn.
- Bundesregierung (1996): Achter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG - sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung - BillBG. Bundestagsdrucksache 13/5498 vom 6.9.1996.
- Dietrich, Hans (1996): Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit,.. Ergebnisse des IAB-Projekts 4-448V „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit,.. Schriftenreihe „Sozialforschung“, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bd. 262. Bonn.
- Fritsch, Michael (1990): Arbeitsplatzentwicklung in Industriebetrieben. Berlin / New York.
- Groß, Hermann / Stille, Frank / Thoben, Cornelia (1991): Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990. Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zu Arbeitszeitformen und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Düsseldorf.
- Hofmann, Claus F. (1995): EU-Arbeitsmarktumfrage: Aspekte der Arbeitsmärkte in Europa und in Deutschland. Schriftenreihe „Sozialforschung“, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bd. 250. Bonn.

- Holst, Elke / Schupp, Jürgen (1996): Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 63, H. 28/96, S. 461-469.
- ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (1993): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung - Wiederholungsuntersuchung 1992. Schriftenreihe „Sozialforschung“, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bd. 181a. Bonn.
- Kohler, Hans / Spitznagel, Eugen (1996): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 3, S. 339-364.
- Kohler, Hans / Rudolph, Helmut / Spitznagel, Eugen (1996): Umfang, Struktur und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung. Eine Bestandsaufnahme. IABkurzbericht, Nr. 2 vom 31.1.96.
- Kühl, Jürgen / Lahner, Manfred, / Wagner, Joachim (Hrsg. 1997): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Ergebnisse aus Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. BeitrAB 204. Nürnberg.
- König, Andreas (1984): Betriebliche Beschäftigungsdynamik und personeller Strukturwandel - Eine Longitudinalanalyse. Frankfurt / New York.
- Lehmann, Udo (1996): Dynamik und Beschäftigungsentwicklung der ostdeutschen Betriebe 1991-1995. In: MittAB 4, S.580-588.
- Pfanzagl, Johann (1978): Allgemeine Methodenlehre der Statistik II, Berlin.
- Rudolph, Helmut (1996): Befristete Beschäftigung von jüngeren Arbeitnehmern stark gestiegen. IABkurzbericht, Nr. 1 vom 22.1.96.
- Rudolph, Helmut / Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. In diesem Heft.
- Schäfer, Reinhard / Wahse, Jürgen (1997): Trotz wirtschaftlicher Konsolidierung vieler Betriebe - weiterer Personalabbau in Ostdeutschland. In diesem Heft.
- Schupp, Jürgen / Schwarze, Johannes/ Wagner, Gert (1995): Zur Expansion der versicherungsfreien Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 62, H. 50, S. 857-862.
- Voswinkel, Stephan (1995): Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung. In: Berndt Keller / Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten? Köln: Bund Verlag, S. 108-138.
- Walwei, Ulrich (1995): Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen. In: Berndt Keller / Hartmut Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten? Köln: Bund Verlag, S. 9-24.
- Walwei, Ulrich (1996). Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte. In: MittAB 2, S. 219-227.
- Wahse, Jürgen / Dahms, Vera / Schäfer, Reinhard / Kühl, Jürgen (1996): Beschäftigungsperspektiven von privatisierten Unternehmen. In: MittAB 1, S. 106-116.