

IAB-Betriebspanel Ost

- Ergebnisse der siebten Welle 2002 -

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Infratest Sozialforschung / NFO Infratest München

Berlin, Februar 2003

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

Inhaltsverzeichnis

IN ALLER KÜRZE	3
1. DATENBASIS	7
2. ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTEN.....	12
2.1 Branchen	14
2.2 Betriebsgrößenklassen	16
2.3 Betriebsbiografie.....	18
2.4 Eigentumsverhältnisse.....	22
3. PERSONALSTRUKTUR	24
3.1 Beschäftigtengruppen.....	24
3.2 Tätigkeitsgruppen	26
3.3 Teilzeitbeschäftigte	28
3.4 Befristet Beschäftigte.....	30
3.5 Geringfügige Beschäftigung.....	32
3.6 Aushilfen, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte	34
4. PERSONALPOLITIK.....	35
4.1 Einstellungen.....	36
4.2 Personalabgänge	38
4.3 Freie Stellen	40
4.4 Überstunden.....	42
4.5 Arbeitszeitkonten	46
4.6 Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	48
5. ÄLTERE ARBEITNEHMER.....	53
6. AUSZUBILDENDE	73
7. ARBEITSAMT UND BETRIEB	80
8. ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG.....	95
9. WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER BETRIEBE	104
9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität.....	104
9.2 Strukturelle Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaft.....	108
9.3 Export und Warenaustausch mit den alten Bundesländern.....	116
9.4 Ertragslage der Betriebe.....	117
9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe	120
9.6 Investitionstätigkeit	128

In aller Kürze

Beschäftigung insgesamt und nach Branchen

Die Anzahl der bestehenden Betriebe in Ostdeutschland ist – nachdem 1999 mit 440 Tsd. ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und lag Mitte 2001 nur noch bei knapp 411 Tsd. Betrieben.

Der Beschäftigungsrückgang hat sich in Ostdeutschland zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 mit etwa 120 Tsd. Beschäftigten (-2 Prozent) fortgesetzt. Dabei zeigt die Untersuchung nach Branchen überwiegend deutliche Verlierer.

Nach einem Beschäftigtenanstieg in den letzten Jahren ist im verarbeitenden Gewerbe die Beschäftigtenzahl um etwa 1 Prozent gesunken.

Die Tendenz hält an, dass das Baugewerbe seine Beschäftigtenzahl überdurchschnittlich vermindert (-8 Prozent).

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel / Reparatur seit dem Jahr 2000 setzte sich mit 2 Prozent auch 2002 fort.

Die einzelnen Bereiche des Dienstleistungssektors entwickeln sich unterschiedlich. Während es im Gesundheits- und Sozialwesen leichte Zuwächse gab, mussten die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie die sonstigen Dienstleistungen leichte Verluste hinnehmen.

Der Verlust von Arbeitsplätzen in der öffentlichen Verwaltung (-3 Prozent) ist vor allem durch den Personalabbau infolge der angestrebten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden.

Auch zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 ist insgesamt mit einer negativen Veränderung des Beschäftigungsniveaus zu rechnen.

Teilzeit-, befristete und geringfügige Beschäftigung, Aushilfen und Leiharbeitskräfte

Die Teilzeitbeschäftigung erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 20 Prozent an den Beschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland (24 Prozent) einen geringeren Wert. In Ostdeutschland gab es Mitte 2002 1.027 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist ihr Anteil an den Beschäftigten von 13 auf 20 Prozent gestiegen. Die Teilzeitbeschäftigung ist in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern (8 Prozent aller Beschäftigten) eine größere Rolle als in Westdeutschland (5 Prozent). Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Ostdeutschland insbesondere in der stärkeren Inanspruchnahme öffentlicher Förderung. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren nicht weiter gestiegen, seit 2000 sogar leicht gesunken.

25 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Zwischen 1995 und 1998 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen. Die Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1998 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs (jetzt 325-€-Jobs) zum 1. April 1999 zurückzuführen. Mit deutlichen Wachstumsraten zwischen 2000 und 2002 wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs in Ostdeutschland zwischen Mitte 2000 und Mitte 2002 um 9 Prozent, in Westdeutschland um 3 Prozent.

22 Prozent aller ostdeutschen Betriebe beschäftigten Mitte 2002 Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte, wobei mit 19 Prozent der überwiegende Teil auf Betriebe mit Aushilfen und Praktikanten entfällt. Leiharbeitskräfte bilden weniger als 1 Prozent aller Beschäftigten in Ost- wie in Westdeutschland.

Überstunden und Arbeitszeitkonten

In jedem zweiten ostdeutschen Betrieb wurden im Jahr 2001 Überstunden geleistet. 58 Prozent dieser Überstunden wurden ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen, 9 Prozent finanziell, 27 Prozent sowohl als auch und 6 Prozent gar nicht. Bezahlte Überstunden leisteten 2001 15 Prozent aller abhängig Beschäftigten.

22 Prozent der Betriebe führen Arbeitszeitkonten, diese gelten für 39 Prozent der Beschäftigten.

Ausbildung

Trotz stabiler Auszubildendenquoten hat die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren abgenommen.

Die Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 25 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot.

In der beruflichen Erstausbildung besteht keine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

- 61 Prozent der männlichen, aber nur 57 Prozent der weiblichen Bewerber erhielten 2001/2002 einen Ausbildungsplatz
- 47 Prozent der männlichen, aber nur 41 Prozent der weiblichen Ausbildungsabsolventen wurden vom ausbildenden Betrieb übernommen (Übernahmequote).

Ältere Arbeitnehmer

59 Prozent der ostdeutschen Betriebe beschäftigen Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Das sind 22 Prozent aller Beschäftigten.

Der überwiegende Teil der ostdeutschen Betriebe schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die einzelnen Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt. Höchste Priorität wird von den Personalverantwortlichen der Betriebe der Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und dem Qualitätsbewusstsein zuerkannt. Am Ende der Skala liegen theoretisches Wissen, Kreativität sowie psychische und körperliche Belastbarkeit.

Die positive Einschätzung gegenüber den eigenen älteren Arbeitnehmern schlägt sich nicht in einem adäquaten Einstellungsverhalten gegenüber externen älteren Arbeitskräften, speziell älteren Arbeitslosen, nieder. 45 Prozent der Betriebe würden ältere Arbeitnehmer ohne bestimmte Voraussetzungen einstellen, 15 Prozent grundsätzlich nicht und 40 Prozent knüpfen die Einstellung Älterer an bestimmte Bedingungen (vor allem LKZ).

Betrieb und Arbeitsamt

Kontakte mit dem Arbeitsamt haben etwa 68 Prozent aller Unternehmen in Ostdeutschland (Westdeutschland 50 Prozent). Der Anteil regelmäßiger Kontakte liegt bei 17 Prozent, der der gelegentlichen bei 51 Prozent. Regelmäßige Kontakte führen in höherem Maße zu erfolgreichen Vermittlungen als gelegentliche.

Die Angebote des Arbeitsamtes mit der höchsten Nachfrage sind Informationen zu finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes sowie Unterstützung bei der Personalsuche. So wird in Ostdeutschland mehr als jede dritte Neueinstellung (37 Prozent) über das Arbeitsamt vermittelt (Westdeutschland 13 Prozent).

Insgesamt ist in Ost- wie in Westdeutschland nur jedes zweite Unternehmen mit den Gesamtleistungen des Arbeitsamtes zufrieden; speziell mit der Arbeitsvermittlung nur jede dritte Firma.

- Positive Einschätzungen erfolgten insbesondere hinsichtlich persönlicher und telefonischer Kontakte mit dem Arbeitsamt sowie der Bearbeitungsdauer von betrieblichen Anliegen.
- Überwiegend negativ wurde von den Unternehmen die getroffene Vorauswahl der Bewerber bewertet, die nur ungenügend den individuellen betrieblichen Anforderungen entsprachen. Defizite sahen die Betriebe v. a. bei schriftlichen und Internetinformationen, die das Arbeitsamt bereitstellt. Bei steigenden Qualifikationsanforderungen an die Bewerber sinkt die Vermittlungsquote des Arbeitsamtes.

Öffentliche Förderung

Die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel leisten mit 8,3 Mrd. € einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Mit rückläufiger Tendenz haben 12 Prozent der ostdeutschen Betriebe (4 Prozent in Westdeutschland) 2001 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten haben 2001 31 Prozent der Betriebe in Anspruch genommen (9 Prozent der Beschäftigten). In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen relativ konstant auf einem Niveau von 10 Prozent der Betriebe und 2 Prozent der Beschäftigten.

14 Prozent der auszubildenden ostdeutschen Betriebe (4 Prozent aller Betriebe) erhalten Fördermittel für ihre berufliche Ausbildung (Westdeutschland 4 bzw. 1 Prozent).

Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug im Juni 2002 in Ostdeutschland 1.720 €. Während zwischen Juni 1996 und Juni 2000 die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten gleich geblieben ist, d. h. zwischen 79 und 80 Prozent schwankte, ist seit Juni 2000 die Differenz zwischen den Bruttodurchschnittslöhnen Ost- und Westdeutschlands wieder größer geworden. Die Angleichungsquote lag im Juni 2001 bei 78 Prozent und im Juni 2002 nur noch bei 77 Prozent. Unter Berücksichtigung der längeren Arbeitszeit in Ostdeutschland beträgt die Angleichung sogar nur 74 Prozent.

In Ostdeutschland zahlen lediglich 9 Prozent aller Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es immerhin 29 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei 11 Prozent.

Produktivität

Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Er hat sich in den letzten Jahren nicht gravierend verändert. Die ostdeutschen Betriebe erreichten 2001 61 Prozent der westdeutschen Werte, im verarbeitenden Gewerbe 68 Prozent.

Die Zweig- und Branchenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum gehören zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern.

Unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen könnte die ostdeutsche Umsatzproduktivität gesteigert werden. Die schlechtere Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs

der allein entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verringert werden könnte.

Die Umsatzerwartungen für 2002 sind sowohl beim absoluten Umsatz als auch bei der Umsatzproduktivität negativ.

Investitionen

Die Investitionsbereitschaft der ostdeutschen Betriebe ist im Jahr 2001 gegenüber 2000 deutlich gesunken. Dies gilt gleichermaßen für das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität. Diese Tendenz wird sich 2002 fortsetzen.

Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands liegt wesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert.

Die ostdeutschen Betriebe verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und der Netzzugang sind vergleichbar. Der Investitionsanteil für diese Technologien war im Jahr 2001 aber deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.

Öffentliche Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil des Investitionsvolumens (Ostdeutschland 20 Prozent, Westdeutschland 5 Prozent). Ihre ungeschmälerte Fortsetzung ist eine Bedingung für die Wiederaufnahme und die Fortsetzung des Aufholprozesses.

1. Datenbasis

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Im Jahre 2002 fand diese Befragung zum siebten Mal statt. Ebenfalls zum siebten Mal wurden mit Hilfe von Aufstockungsstichproben eigene Panels für alle ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet. In gleicher Weise beteiligen sich seit dem Jahr 2000 auch immer mehr westdeutsche Länder am IAB-Betriebspanel West; an der aktuellen siebten Welle sind es - mit Ausnahme Hamburgs - alle westdeutschen Bundesländer.

Die Stichprobe wurde beschäftigtenproportional nach dem Prinzip der optimalen Schichtung über 200 Schichtungszellen gezogen. Die 200 Schichtungszellen ergeben sich aus der Kombination von 20 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen (20x10-Matrix), so dass alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen berücksichtigt sind.

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen¹. Aus der jeweils oberen Zeile ist die Zahl der Betriebe in Ostdeutschland entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit ersichtlich (Soll-Matrix). Die jeweils untere Zeile gibt die Zahl der durchgeführten Interviews entsprechend der geschichteten Stichprobe an, die für Querschnittsauswertungen herangezogen werden können (Ist-Matrix).

Im Jahr 2002 liegen für Querschnittsauswertungen in Ostdeutschland verwertbare Interviews von 5.303 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird². Die befragten 5.303 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 410.609 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland³.

Mit der Stichprobe wurden 1,3 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die Klasse der kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl mit 11,5 Prozent deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe.

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

Schwerpunkthemen der siebten Welle bildeten folgende Fragenkomplexe:

1. Zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Mit der Alterung der Bevölkerung ist auch eine Alterung der Erwerbstätigen verbunden. Ob eine Alterung der Betriebsbelegschaften überhaupt als ein personalpolitisches Problem betrachtet wird, ob aus einer Alterung eine Überalterung der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben generell die Leistungsfähigkeit der Älteren eingeschätzt wird. Neben dieser Einschätzung geht es konsequenterweise auch um personalpolitische Konsequenzen und Reaktionen der Betriebe gegenüber den eigenen älteren Arbeitnehmern, aber auch um das Einstel-

¹ Hier wird eine Matrix mit 12 Branchen und 9 Betriebsgrößenklassen abgebildet.

² Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung vom Arbeitsamt vergeben wird.

³ ohne private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

ungsverhalten gegenüber externen älteren Arbeitskräften, speziell älterer Arbeitsloser.

2. Betriebliche Kontakte mit dem Arbeitsamt

Die Entwicklung der Arbeitsämter zu modernen Dienstleistern am Arbeitsmarkt ist eine aktuelle Forderung von Politik und Wirtschaft. In Zeiten schwacher konjunktureller Entwicklung und hoher Arbeitslosigkeit steht das Arbeitsamt als Mittler zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen in besonderer Verantwortung. Die vorliegenden Befragungsergebnisse des aktuellen Betriebspanels sollen darüber Aufschluss geben, inwieweit die Unternehmen die Gesamtangebote des Arbeitsamtes annehmen und nutzen, inwieweit diese den aktuellen betrieblichen Anforderungen entsprechen, wie hoch der Zufriedenheitsgrad der Unternehmen mit den angebotenen Leistungen ist. Gesondert werden betriebliche Einschätzungen rein zur Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes getroffen, wird auf Rahmenbedingungen für erfolgreiche Vermittlungen aufmerksam gemacht, deren Ausgestaltung sowohl vom Engagement des Arbeitsamtes als auch des Betriebes abhängt.

3. Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming)

Mit Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 hat die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Prinzip ihres Handelns gemacht und beschlossen, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern. Gender Mainstreaming ist auch an Unternehmen ein Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Erstmals wurden im IAB-Betriebspanel Informationen erhoben, inwieweit es betriebliche Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt.

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

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung in Ostdeutschland bereits zum siebten Mal durchgeführt wurde, konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2002 in die Auswertung aufgenommen werden.

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

Tabelle 1:
 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2001 in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im Betriebspanel nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl SV-pflichtig Beschäftigter)										ab 1.000	Insgesamt
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 Bis 999				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8.947 (44)	2.246 (16)	1.627 (25)	1.384 (55)	320 (23)	89 (9)	37 (8)	8 (2)	0	14.658 (182)		
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	560 (7)	268 (4)	251 (8)	273 (14)	146 (13)	66 (8)	49 (16)	17 (5)	15	1.645 (84)		
Verarbeitendes Gewerbe	19.119 (349)	8.308 (224)	5.932 (225)	4.600 (333)	1.783 (177)	933 (159)	424 (137)	80 (34)	27	41.206 (1.649)		
Baugewerbe	32.040 (131)	13.062 (106)	7.664 (123)	4.165 (98)	1.073 (50)	338 (38)	90 (16)	10 (3)	4	58.446 (567)		
Handel und Reparatur	56.871 (200)	16.787 (108)	7.697 (74)	4.325 (112)	1.152 (20)	376 (21)	119 (17)	14 (6)	3	87.344 (558)		
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12.629 (32)	4.001 (8)	2.536 (13)	1.570 (12)	500 (20)	239 (9)	141 (15)	56 (9)	15	21.687 (126)		
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6.739 (26)	716 (1)	385 (9)	347 (7)	191 (7)	128 (5)	69 (20)	17 (6)	7	8.599 (84)		
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42.009 (163)	9.123 (65)	4.796 (60)	2.934 (72)	1.022 (41)	445 (27)	177 (22)	36 (11)	1	60.543 (461)		
Erziehung und Unterricht	3.573 (24)	1.534 (15)	1.505 (20)	1.481 (50)	582 (28)	331 (41)	203 (44)	34 (14)	40	9.283 (249)		
Gesundheits- und Sozialwesen	30.052 (108)	5.557 (28)	1.842 (24)	1.576 (40)	776 (53)	427 (41)	267 (62)	88 (31)	36	40.621 (396)		
Sonstige Dienstleistungen	35.146 (130)	6.727 (42)	2.907 (37)	1.724 (46)	549 (34)	239 (27)	97 (31)	21 (6)	4	47.414 (355)		
Org. ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	9.543 (47)	2.815 (35)	2.137 (49)	2.186 (100)	972 (65)	508 (104)	337 (115)	114 (66)	50	18.662 (592)		
Nicht zuordenbar	466	22	6	6	1	0	0	0	0	501		
Insgesamt	257.694 (1.261)	71.166 (642)	39.285 (667)	26.571 (939)	9.067 (531)	4.119 (489)	2.010 (503)	495 (193)	202 (78)	410.609 (5.303)		

Werte in Klammern: Zahl der verwertbaren Interviews (Querschnittsfälle)
 Quelle Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit

Bei der Auswertung werden im folgenden Text die Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung getrennt dargestellt.

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

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

Alle im folgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen immer auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2001⁴.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe (Branche x Betriebsgrößenklasse).

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 5.303 Interviews bzw. auf die 4.177 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2:
Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des Betriebspanels Ostdeutschland 2002

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Umsatz 2002	753	18,0
Vorleistungen 2001	615	14,7
Investitionsbereitschaft 2002	745	14,1
Geschäftsvolumen 2001	588	11,1
Struktur des Umsatzes 2001	428	10,3
Beschäftigte 2003	494	9,3
Lohn / Gehalt Juni 2002	479	9,0
Bewertung des Arbeitsamtes	316	6,0

Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen in Bezug auf die im Panel ermittelte Gesamtzahl an Beschäftigten ist Folgendes zu beachten:

- Im Betriebspanel werden Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht befragt, darunter Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind. Auch private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

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

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

Insgesamt sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen geringer als die in der amtlichen Statistik ausgewiesenen.

- Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. 6. beziehen.
- Es sei auch darauf hingewiesen, dass alle ostdeutschen Gesamtdaten das Gebiet von Berlin-Ost mit einschließen.

Zwischen betriebs- und beschäftigtenproportionalen Aussagen sind Unterschiede zu beachten, denn die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen weicht deutlich von der der Beschäftigten ab. Fast 90 Prozent der Betriebe hatten weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter; auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen aber nur 31 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3:

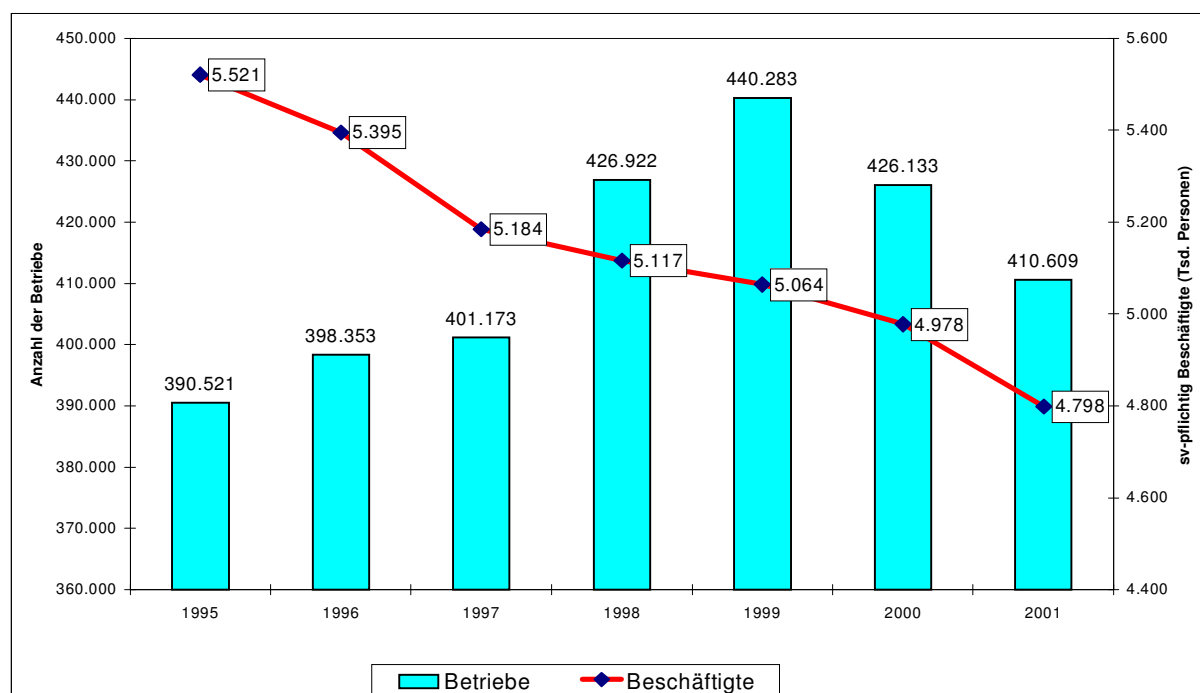
Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001 (SV-pflichtig Beschäftigte)	Betriebe		SV-pflichtig Beschäftigte	
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	257,7	62,8	506,4	10,6
5 bis 9 Beschäftigte	71,2	17,3	463,5	9,7
10 bis 19 Beschäftigte	39,3	9,6	527,3	11,0
20 bis 49 Beschäftigte	26,6	6,5	805,3	16,8
50 bis 99 Beschäftigte	9,1	2,2	622,3	13,0
100 bis 199 Beschäftigte	4,1	1,0	563,3	11,7
200 bis 499 Beschäftigte	2,0	0,5	594,6	12,4
500 bis 999 Beschäftigte	0,5	0,1	327,4	6,8
Ab1000 Beschäftigte	0,2	0,0	387,8	8,1
Insgesamt	410,6	100	4.797,9	100

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Seit Mitte der 90er Jahre ist in Ostdeutschland die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich gesunken – von 5,5 Millionen im Jahr 1995 auf 4,8 Millionen im Jahr 2001. Auch die Anzahl bestehender Betriebe ist – nachdem 1999 mit 440.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt nur noch bei knapp 411.000 Unternehmen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1:
Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost) (Stand 30. Juni)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2002 statt. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „. “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „-“ nicht vorhandene Werte.

Eine Besonderheit im diesjährigen Panel sind die nicht kalkulierbaren Auswirkungen der Flutkatastrophe vor allem im Freistaat Sachsen, aber auch in Sachsen-Anhalt sowie teilweise in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Da die Befragung in den Monaten Juli bis Oktober stattfand, sind die veränderten Bedingungen der Flutkatastrophe nur teilweise in den Jahreswerten für 2002 und den Einschätzungen für 2003 enthalten. Für die Auswertungen im Rahmen des ostdeutschen Betriebspanels halten sich diese Unsicherheiten aber in zulässigen Grenzen.

Eine Unsicherheit - speziell bei den geschätzten Beschäftigtenangaben – ergibt sich aus den aus der Umsetzung des Hartz-Konzeptes resultierenden Beschäftigungseffekten, vor allem bei der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobs), aber auch der Leiharbeit, der „Ich-AG“, der Entgeltsicherung bei Älteren usw.

2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten

Am 30.6.2002 betrug die Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 5.431 Tsd. Personen (bei einem Frauenanteil von 46 Prozent), das sind 2 Prozent weniger als 2001⁵.

⁵ Die Beschäftigtenzahlen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende, sonstige Beschäftigte) des Jahres 2001 werden im laufenden Panel 2002 noch einmal erhoben, vor allem wegen der Identifizierung der befragten Betriebe. Da die Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf der Datenbasis einer Panelwelle exakter abbildbar ist, wurde jeweils die Beschäftigtenzahl des Vorjahres durch die aktuelleren Zahlen aus der laufenden Welle ersetzt, also korrigiert. Damit ergeben sich Abweichungen zwischen den Angaben der jeweils letzten beiden Panelwellen.

Die Beschäftigtenzahl Ostdeutschlands ist damit zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2002 (aktuelle siebte Welle) um 10 Prozent gesunken). Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert und liegen seit 1997 unter denen der alten Länder, und andererseits aus dem Abbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Exkurs: Beschäftigungsentwicklung Mitte 2002 bis Mitte 2003 (Schätzung)

Die Betriebe wurden auch zur weiteren Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2003 befragt.

Bei der Bewertung der künftigen Beschäftigungsentwicklung muss allerdings berücksichtigt werden, dass das Panel die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigungserwartungen nur in den Betrieben erfasst, die am 30.6.2001 (dem Stichtag der Stichprobenziehung) bereits bestanden haben. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hängt aber von zwei Komponenten ab: der Veränderung des Personalbestandes der Betriebe, die Bestandteil des Betriebspanels sind (Betriebsbestand am 30.6.2001), die daher befragt und deren Ergebnisse hochgerechnet wurden und der Beschäftigtenzahl der Betriebe, die erst nach dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung entstehen und die im Betriebspanel nicht abgebildet werden können.

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

Unter Beachtung der genannten Annahmen muss davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben Ostdeutschlands zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003⁶ mit einer leicht negativen Veränderung des Beschäftigungsniveaus zu rechnen ist. Diese Einschätzung basiert auf einem erwarteten Personalabbau von über 100 Tsd. in den Mitte 2001 bestehenden Betrieben (Panelbetriebe) und einem Personalaufbau in den bis Mitte 2003 neu gegründeten Betrieben (Schätzung), der aber den genannten Personalabbau nicht vollständig kompensieren kann.

Tabelle 4 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2003 einschätzen, wobei die Beschäftigtenentwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die größeren Betriebe mit einem stärkeren Rückgang rechnen als die kleineren.

Tabelle 4:

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland zwischen 2002 und 2003 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	8	84	8	100
5 bis 19 Beschäftigte	8	77	15	100
20 bis 99 Beschäftigte	9	70	21	100
100 bis 499 Beschäftigte	8	66	26	100
ab 500 Beschäftigte	10	54	36	100
Ostdeutschland insgesamt	8	80	12	100
Westdeutschland	9	80	11	100

⁶ Beim Vergleich mit anderen statistischen Quellen zur Beschäftigtenentwicklung ist zu beachten, dass sich die Angaben des Betriebspanels immer auf die jeweilige Jahresmitte (30.6.) beziehen.

Der laut Betriebspanel erwartete Abwärtstrend bei der Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2003 deckt sich in der Tendenz mit der generellen Einschätzung im Frühjahrsgutachten der sechs Wirtschaftsforschungsinstitute für Ostdeutschland insgesamt. Danach wird im Jahr 2003 eine weitere Abnahme der Erwerbstätigkeit erwartet (in Ostdeutschland um rd. 80 Tsd. Erwerbstätige). Während für 2004 in Westdeutschland eine leichte Steigerung prognostiziert wird, sinkt in Ostdeutschland die Zahl der erwerbstätigen Inländer voraussichtlich um weitere 66 Tsd. Personen⁷.

2.1 Branchen

Die größten Wirtschaftsbereiche in Ostdeutschland im Jahre 2002 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 35 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (16 Prozent), der Bereich Handel / Reparatur (13 Prozent) sowie das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung (jeweils 10 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden immer noch das hohe Gewicht des Baugewerbes, aber auch die höheren Anteile in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und andererseits der relativ geringe Anteil des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel / Reparatur deutlich (vgl. Tabelle 5).

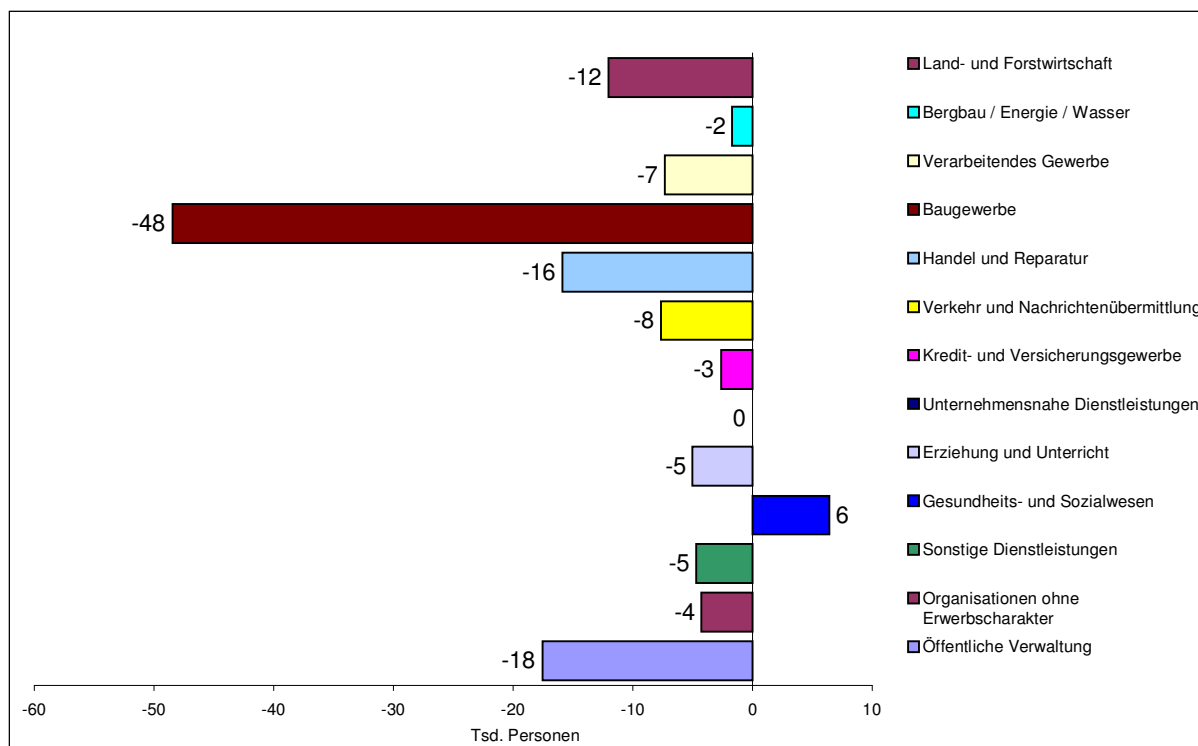
Tabelle 5:
Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Betriebe			Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland
	Tsd.	Prozent		Tsd. Personen	Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	15	4	3	157	11	3	1
Bergbau / Energie / Wasser	2	0	0	94	57	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	41	10	12	849	21	16	25
Baugewerbe	58	14	10	559	10	10	6
Handel und Reparatur	87	21	22	715	8	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21	5	5	371	17	7	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	9	2	2	116	13	2	4
Dienstleistungen	158	39	40	1.913	12	35	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	15	16	619	10	11	12
Erziehung und Unterricht	9	2	2	332	37	6	3
Gesundheits- und Sozialwesen	41	10	10	572	14	11	10
Sonstige Dienstleistungen	47	12	12	390	8	7	7
Organisationen ohne Erwerbscharakter	10	3	4	109	11	2	2
Öffentliche Verwaltung	9	2	2	548	61	10	7
Insgesamt	410	100	100	5.431	13	100	100

Bei einem Beschäftigungsrückgang zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 in Ostdeutschland um ca. 120 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen Gewinner, in der überwiegenden Mehrzahl aber deutliche Verlierer (vgl. Abbildung 2).

⁷ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2003, Wirtschaft im Wandel Nr. 5/2003, S. 157, errechnet aus Tabelle 3.10

Abbildung 2:
Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 2001 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Tsd. Personen)



Im verarbeitenden Gewerbe ist die Beschäftigtenzahl zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 um etwa 1 Prozent gesunken. Das verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland hat nach drastischen Beschäftigungseinbußen inzwischen wieder Tritt gefasst. In den letzten Jahren schlug sich das auch beschäftigungswirksam nieder. Allerdings mehren sich die Anzeichen, dass auch das verarbeitende Gewerbe (Industrie) die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftsschwäche zu spüren bekommt. Die zweistelligen Wachstumsraten des verarbeitenden Gewerbes gehören der Vergangenheit an⁸, was sich auch in der Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahres niedergeschlagen hat. Die anhaltende Konjunkturlaute macht deutlich, dass viele Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Arbeitskräfte entlassen.

Es setzt sich die Tendenz fort, dass das Baugewerbe, bis Mitte der 90er Jahre Ausgangspunkt und Träger des Wachstumsschubs in Ostdeutschland, seine Beschäftigtenzahl überdurchschnittlich vermindert. Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält an; ein Ende der Talfahrt ist noch nicht abzusehen. Das Baugewerbe in Ostdeutschland hat seinen Personalbestand zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 nach den Ergebnissen des Betriebspanels um 8 Prozent reduziert. Im Ergebnis des Nachholbedarfs, aber auch einer künstlich überhöhten Nachfrage durch Steuer- und Abschreibungsvergünstigungen sind bis 1996 Kapazitäten entstanden, deren Abbau auch in den nächsten Jahren noch anhält. Die aktuellen Beschlüsse der Bundesregierung zur Reduzierung der Eigenheimzulage lassen für die Zukunft negative Auswirkungen auf das Baugewerbe erwarten. Andererseits werden aber Beschäftigungseffekte durch die Aufräum- und Aufbauarbeiten in den Überschwemmungsgebieten seit September 2002 spürbar.

Nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute bleibt auch die Grundtendenz der Bauinvestitionen abwärts gerichtet, wobei sie vorübergehend durch Aktivitäten zur Beseitigung der Flutschäden überlagert wird⁹.

Auch die Beschäftigung von Bauarbeitern aus anderen EU-Ländern mit deutlich unter dem deutschen Tarif liegenden Löhnen hat beträchtliche Wirkung auf das ostdeutsche Bauge-

⁸ Matthias Loke: Ostdeutsche Wirtschaft schrumpft erstmals seit der Einheit, in: Berliner Zeitung vom 05.11.2001, S. 33

⁹ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2002, a.a.O., S. 425

werbe. Das seit Mitte 1997 geltende Tarifsysteem mit festgelegten Mindestlöhnen hat diese Entwicklung nicht aufhalten können.

Die Bauwirtschaft verliert durch diese Rückgänge langsam ihren starken Einfluss auf das ostdeutsche Wirtschaftsgeschehen. Die Belastung des gesamtwirtschaftlichen Wachstumsprozesses durch die Bauflaute nimmt weiter ab. Darüber hinaus verliert die baurelevante Produktion für das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor kontinuierlich an Bedeutung.

Demgegenüber war in den letzten Jahren der Dienstleistungssektor Gewinner im Strukturwandel. Im Zeitraum Mitte 2001 bis Mitte 2002 bewegte sich die Beschäftigungsentwicklung auf gleichem Niveau. Die einzelnen Bereiche des Dienstleistungssektors verzeichnen dabei eine differenzierte Entwicklung. Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es leichte Zuwächse, wogegen Erziehung und Unterricht sowie die sonstigen Dienstleistungen in etwa adäquate Verluste hinnehmen mussten. Die relativ deutlichen Zuwächse im Gesundheits- und Sozialwesen sind im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung, umfangreicheren Pflegeleistungen und sozialer Betreuung zu interpretieren.

Der Verlust von 3 Prozent der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung ist wohl vor allem durch den Personalabbau infolge der angestrebten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden¹⁰.

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel / Reparatur um 2 Prozent ist möglicherweise auf den immer noch andauernden Konzentrationsprozess im Handel und die Ausbreitung von durch die Käufer akzeptierten „billigen“ Vertriebsformen zurückzuführen. Andererseits schränkt auch die geringere Kaufkraft den Umsatz im Handel ein, was wiederum die Beschäftigungssituation beeinflusst.

Relativ hoch ist der Beschäftigtenrückgang in der Land- und Forstwirtschaft um 7 Prozent. Dieser ist offensichtlich das Resultat dramatisch hoher Umsatzeinbußen, die in diesem Wirtschaftszweig sowohl europa- als auch deutschlandweit im vergangenen Jahr zu verzeichnen waren. In diesem Kontext spielen sicher auch die BSE-Krise sowie die Futtermittelskandale eine nicht unwesentliche Rolle. Auch wirkt sich hier der starke Abbau geförderter Beschäftigungsverhältnisse aus.

Die leichte Abnahme im Bergbau / Energie / Wasser, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist vorsichtig zu interpretieren, da die Fallzahlen für diese Branchen relativ niedrig sind. Die Entwicklung im Kredit- und Versicherungsgewerbe wird vor allem in der Zukunft durch einen starken Beschäftigungsrückgang gekennzeichnet sein. Norbert Walter, Chefvolkswirt der Deutschen Bank, hält in den kommenden zehn Jahren ein Drittel aller Arbeitsplätze bei deutschen Banken für gefährdet. Die vier deutschen Großbanken wollen bis 2004 ihr Personal weltweit um etwa 10 Prozent reduzieren¹¹. Die Entwicklung in den Organisationen ohne Erwerbscharakter ist u. a. auf einen Rückgang der Beschäftigung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückzuführen.

2.2 Betriebsgrößenklassen

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Ostdeutschlands lag Mitte 2002 bei 13 Personen¹² (in Westdeutschland 16 Personen). 62 Prozent der Beschäftigten waren in

¹⁰ Andere Quellen gehen zwar von einer anderen Bezugsbasis aus, kommen aber zu ähnlichen Ergebnissen. Danach lag 1998 die Zahl der Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung je 1.000 Einwohner im Durchschnitt Ostdeutschlands bei 46 gegenüber nur 38 in Westdeutschland. An der Spitze lagen Mecklenburg-Vorpommern mit 51, Berlin mit 49, Brandenburg und Thüringen mit 47 und Sachsen-Anhalt mit 44. Sachsen hat mit 41 fast das Durchschnittsniveau der alten Bundesländer erreicht (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 44 vom 4. November 1999, S. 7).

¹¹ Banken stehen vor weiterem Stellenabbau, in: Berliner Zeitung vom 05.11.01, S. 31

¹² Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h. dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern tätig. In Großbetrieben (mit 500 Beschäftigten und mehr) waren es dagegen lediglich 15 Prozent.

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in den neuen Bundesländern eine stärkere Konzentration auf Kleinstbetriebe als in den alten. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Ostdeutschland 52 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 44 Prozent. Genau umgekehrt verhält es sich in der Betriebsgrößenklasse zwischen 5 und 19 Beschäftigten.

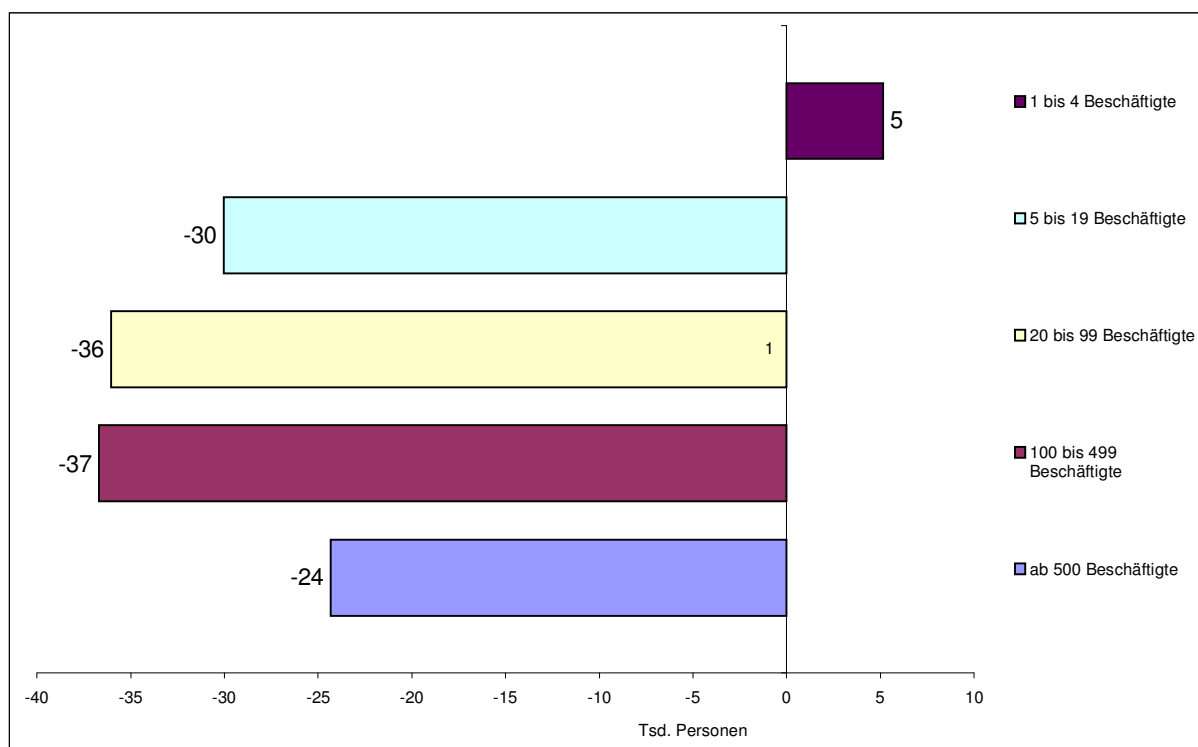
Bei der Verteilung der Beschäftigten wird der höhere Anteil in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich. Er liegt dort mit 22 Prozent um 7 Prozentpunkte über dem in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6:
Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe			Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land
	Tsd.	Prozent		Tsd. Personen	Personen	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	214	52	44	538	3	10	7
5 bis 19 Beschäftigte	150	37	44	1.318	9	24	23
20 bis 99 Beschäftigte	38	9	10	1.502	40	28	25
100 bis 499 Beschäftigte	7	2	2	1.275	193	23	23
ab 500 Beschäftigte	1	0	0	798	987	15	22
Insgesamt	410	100	100	5.431	13	100	100

Bei der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2001 und 2002 in Ostdeutschland gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen Beschäftigungszugang (+5 Tsd.) charakterisiert. Sie sind auch der Hoffnungsträger für einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) bestätigt sich auch für Ostdeutschland (-61 Tsd.) (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:
Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 2001 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen
(Tsd. Personen)



2.3 Betriebsbiografie

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

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

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

Zu den Altbetrieben¹³ gehören:

- die ehemaligen Treuhandbetriebe¹⁴. Diese etwa 12.400 Unternehmen¹⁵ wurden durch Verkauf an neue Eigentümer (52 Prozent), durch Reprivatisierung (Rückgabe

¹³ Neben den hier genannten Unternehmenstypen gibt es darüber hinaus reprivatisierte und kommunalisierte ehemalige VEB, die nicht unter Treuhandverwaltung standen, sowie ehemalige staatliche Einrichtungen, wie z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungseinrichtungen.

¹⁴ Vgl. auch J. Wahse: Zur Beschäftigungssituation und wirtschaftlichen Entwicklung privatisierter Unternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im April 2002 im Auftrag der BvS, unveröffentlichte Studie

an den ehemaligen Eigentümer) (13 Prozent) und durch Kommunalisierung (2 Prozent) privatisiert. Über 30 Prozent der Betriebe sind in Liquidation gegangen.

- die ehemaligen Genossenschaften. Hierbei handelt es sich überwiegend um Nachfolgeeinrichtungen ehemaliger landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften, aber auch um einen bestimmten Teil des produzierenden Handwerks der DDR (etwa 27 Prozent dieses Wirtschaftsbereiches waren genossenschaftlich organisiert).
- die Privatbetriebe, die bereits vor 1990 privat geführt wurden. Dies sind zumeist kleine Betriebe des Handwerks oder Handels, die oft schon über Generationen in Familienbesitz sind.

Zu den Neugründungen nach 1990 zählen sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des in der DDR vernachlässigten Dienstleistungsgewerbes, aber auch die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen. Die Neugründungen zeichnen sich zumeist durch eine relativ junge Belegschaft aus, weil sie in der Regel die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren freigesetzten jungen und dazu oft noch gut qualifizierten Arbeitskräfte aufgenommen haben. Die Neugründungen beschäftigten Mitte 2002 über 3 Millionen Mitarbeiter, das sind 56 Prozent aller Beschäftigten.

Die Neugründungen setzten sich zu 91 Prozent (bei Beschäftigten zu 87 Prozent) aus originären Neugründungen, zu 5 Prozent (bei Beschäftigten zu 9 Prozent) aus Ausgründungen und zu 4 Prozent (bei Beschäftigten zu 4 Prozent) aus Eigentümerwechsel zusammen.

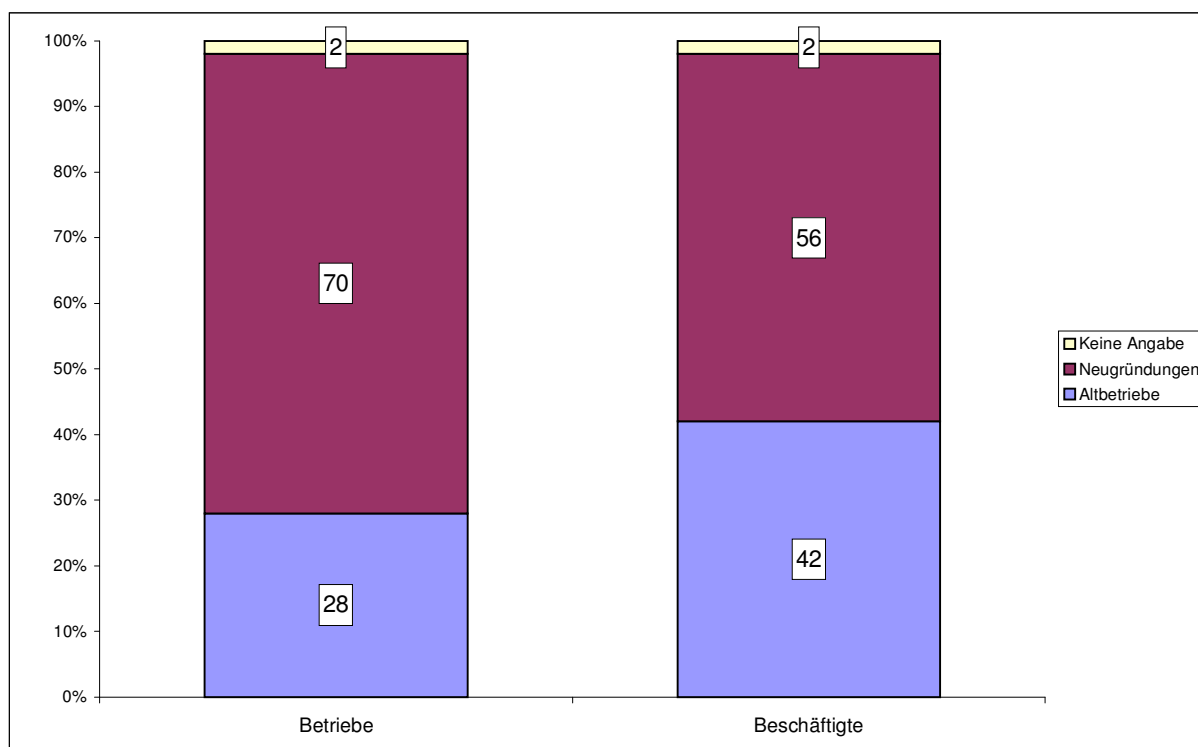
Aus der Hochrechnung ergibt sich die aus Tabelle 7 und Abbildung 4 ersichtliche Zusammensetzung der Gesamtheit der Betriebe nach ihrer Biografie. Neugründungen (seit 1990) machen inzwischen über zwei Drittel der ostdeutschen Betriebslandschaft aus. Da es sich hier eher um Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 11 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, auch wenn sie mit 56 Prozent einen ständig steigenden Anteil an den Erwerbstätigen Ostdeutschlands haben. Deutlich wird auch die unterschiedliche Betriebsgröße der originären Neugründungen (10 Personen) und der Ausgründungen (20 Personen).

Tabelle 7:
Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach der Betriebsbiografie

Betriebsbiografie	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	115	28	2.272	20	42
Neugründungen (Gründung ab 1990)	287	70	3.040	11	56
Originäre Neugründung	261	63	2.644	10	49
Ausgründung	14	4	287	20	5
Eigentümerwechsel	12	3	109	9	2
Keine Angabe	8	2	119	16	2
Insgesamt	410	100	5.431	13	100

¹⁵ Nicht eingeschlossen sind hier die ca. 25.000 Objekte, die im Rahmen der so genannten kleinen Privatisierung einen neuen Eigentümer fanden.

Abbildung 4:
Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach der Betriebsbiografie
(Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)



Die Beschäftigten in neu gegründeten Betrieben konzentrieren sich zu fast 50 Prozent auf solche, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind (vgl. Tabelle 8). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erwartungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit deutlich abnehmenden Wachstumsraten. Das jährliche Gründungsgeschehen ist aber wesentlich dynamischer, als es die Bestandsveränderungen zum Ausdruck bringen, da der moderate Nettozuwachs an Selbstständigen mit einer erheblichen Umwälzung im Bestand einhergeht. Trotzdem ist festzustellen, dass nicht nur die Zahl der ostdeutschen Existenzgründungen rückläufig ist, sondern seit 1999 auch die Zahl der Betriebe insgesamt (vgl. Abbildung 1). Die Zeiten des Gründungsbooms sind längst vorbei.

Dem DIW ist zuzustimmen, wenn es in Bezug auf die Förderphilosophie von Bund und Ländern fordert, sowohl neue Existenzgründungen zu fördern als auch bereits bestehende Betriebe des „Altbestandes“ bei Nachfolgeproblemen zu unterstützen¹⁶. Gleichzeitig gilt es aber auch, die vollzogenen Existenzgründungen zumindest in den ersten Jahren zu begleiten.

¹⁶ 1999 ist die Gemeinschaftsinitiative „Change“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und der Deutschen Ausgleichsbank gestartet, um Probleme der Unternehmensnachfolge zu klären. Seit 2001 gibt es die Aktion des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Zusammenarbeit mit Partnern von Verbänden und Institutionen der Wirtschaft, des Kreditwesens und der Freien Berufe. Unter der gemeinsamen Dachmarke „next“ wurde eine Aktionsplattform errichtet, die das Thema der Unternehmensnachfolge und der Existenzgründung umfassend präsentiert.

Tabelle 8:

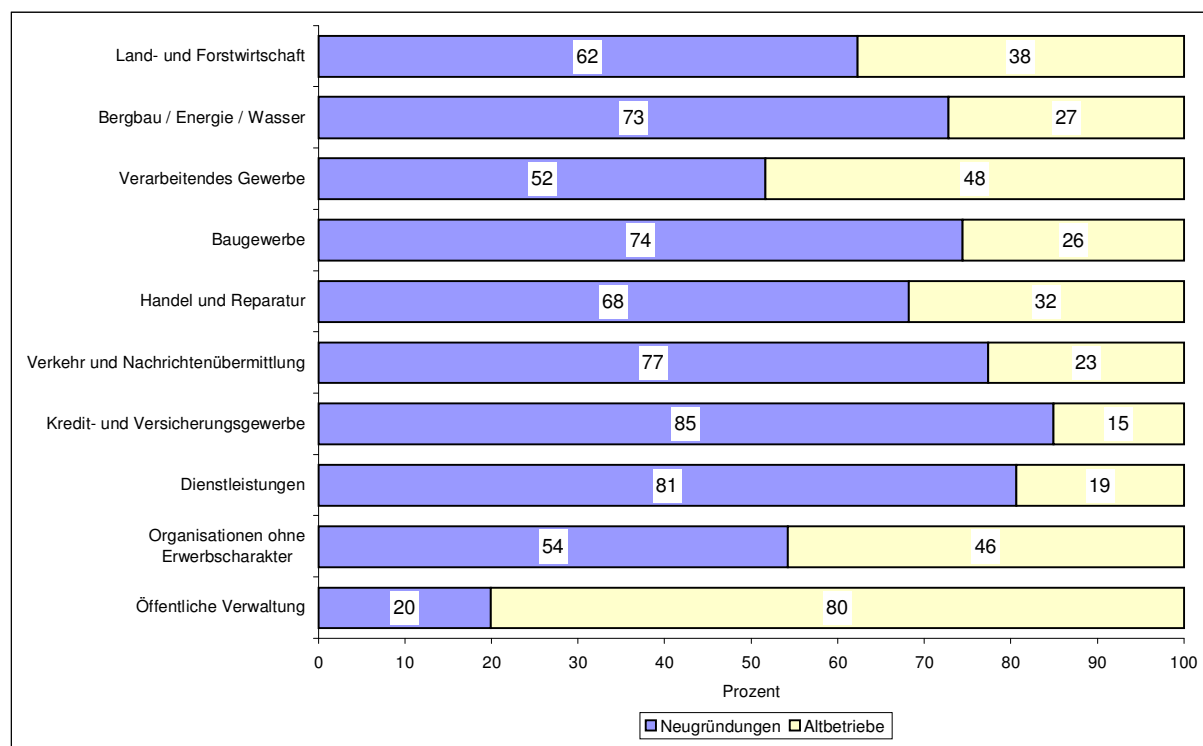
Neu gegründete Betriebe und deren Beschäftigte in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach dem Gründungsjahr des Betriebes

Gründungsjahr	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
1990 bis 1991	101	35	1.421	14	47
1992 bis 1995	107	37	1.038	10	34
1996 bis Mitte 2001	79	28	581	7	19
Insgesamt	287	100	3.040	11	100

Wichtig für die Beurteilung der Neugründungen und der Altbetriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung und ihres wirtschaftlichen Entwicklungspotenzials ist ihre Struktur nach Branchen (vgl. Abbildung 5). In nahezu allen Branchen war Mitte 2002 der Anteil der Neugründungen höher als der der Altbetriebe. Nur noch in der öffentlichen Verwaltung überwiegen die Altbetriebe. Relativ ausgeglichen ist das Verhältnis im verarbeitenden Gewerbe und den Organisationen ohne Erwerbscharakter.

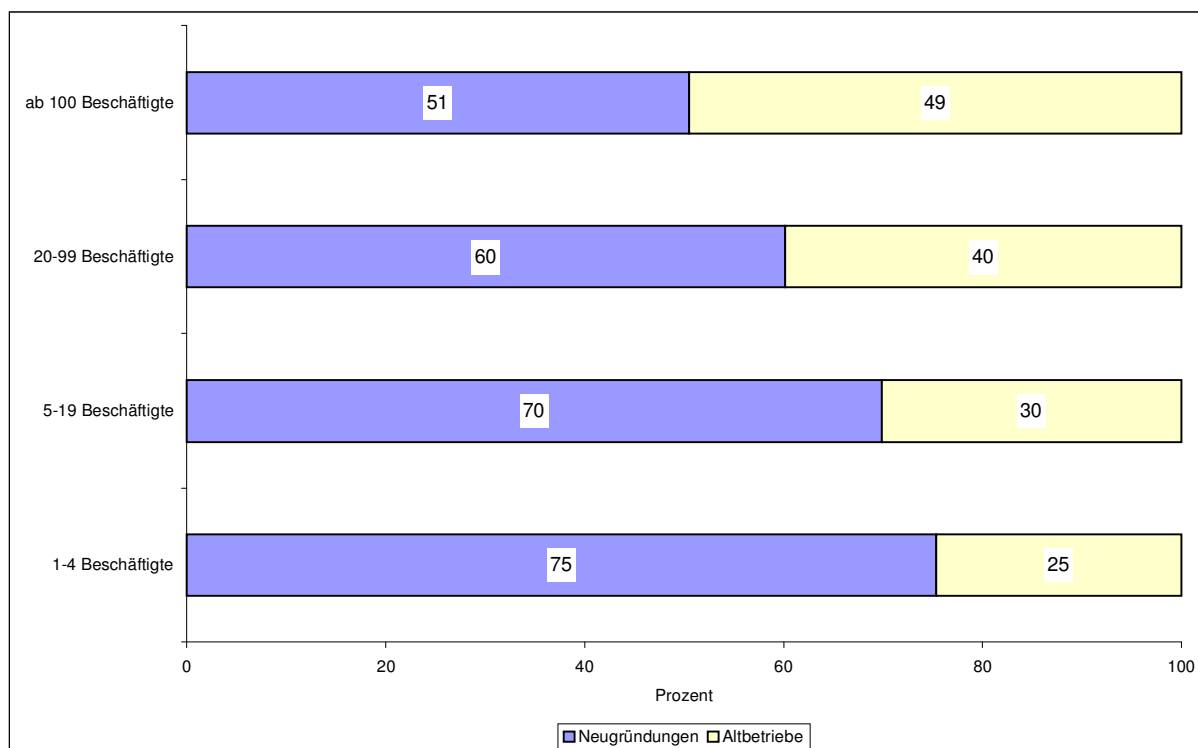
Abbildung 5:

Neugründungen und Altbetriebe in Ostdeutschland 2002 nach Branchen (Anteil in Prozent)



Deutliche Unterschiede verzeichnen auch die Anteile in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 6). Von den Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten sind 75 Prozent Neugründungen, bei Betrieben über 100 Beschäftigten sind es lediglich 51 Prozent.

Abbildung 6:
Neugründungen und Altbetriebe in Ostdeutschland 2002 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil in Prozent)



Wenn auch die Zahl der ostdeutschen Betriebsgründungen stagniert, ist doch der gegenwärtige Umfang der jährlichen Betriebsneugründungen immer noch beachtlich, was sicher auch mit der entsprechenden Förderpolitik in den neuen Bundesländern zusammenhängt. Die Vielzahl der Gründungen und ihre bemerkenswerten Überlebens- und Wachstumsraten haben zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt. Inzwischen ist die grundlegende Umstrukturierung der Betriebslandschaft in Ostdeutschland weitgehend abgeschlossen. Der wirtschaftliche Neuaufbau wird daher in Zukunft vor allem von der Wachstumsstärke der bestehenden Jungunternehmen und weniger von der Dynamik des weiteren Gründungsgeschehens abhängen. Dabei sollte die Eigenkapitalschwäche dieser Neugründungen stärker beachtet werden, die häufig zu Liquiditätsengpässen infolge schlechter Zahlungsmoral der Auftraggeber führt.

Aber auch dem Gründungsgeschehen werden neue Impulse verliehen. Mit den Hartz-Gesetzen ist eine Gründungsinitiative unter Arbeitslosen gestartet worden. Hierbei geht es insbesondere darum, den großen Bedarf an kostengünstigen Dienstleistungen zu befriedigen. Die Aufnahme einer Tätigkeit in Form der „Ich-AG“ wird durch eine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung begleitet. Für die „Ich-AG“ wie auch für andere Kleinunternehmen gelten steuerliche Vereinfachungen.

2.4 Eigentumsverhältnisse

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Ostdeutschland auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen Eigentumsverhältnissen entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben ergab sich – auch strategisch gewollt – eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den ostdeutschen Betrieben. Tabelle 9 und Abbildung 7 zeigen die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in den neuen Bundesländern nach den Eigentumsverhältnissen.

49 Prozent der Beschäftigten Ostdeutschlands sind in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 19 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum¹⁷. Da aber nur 10 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 8 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem Eigentum 25 Beschäftigte).

Ausländische Unternehmen in den neuen Bundesländern haben mehr Beschäftigte, forschen mehr, wachsen schneller und haben eine höhere Umsatzproduktivität als der Gesamtdurchschnitt der Betriebe in Ostdeutschland¹⁸. Mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Privatisierungszeitpunkt gehört der Kreis der vollständig privatisierten Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer im ostdeutschen Vergleich günstigeren Betriebsgröße, dem Engagement der hier stark vertretenen westdeutschen und ausländischen Eigentümer und dem Modernisierungsschub der Vorjahre zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern¹⁹.

Tabelle9:

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes

Eigentumsverhältnis	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	323	79	2.654	8	49
Westdeutsches Eigentum	40	10	1.019	25	19
Ausländisches Eigentum	4	1	172	41	3
Öffentliches Eigentum	17	4	1.094	63	20
Sonstiges bzw. nicht bekannt	26	6	492	19	9
Insgesamt	410	100	5.431	13	100

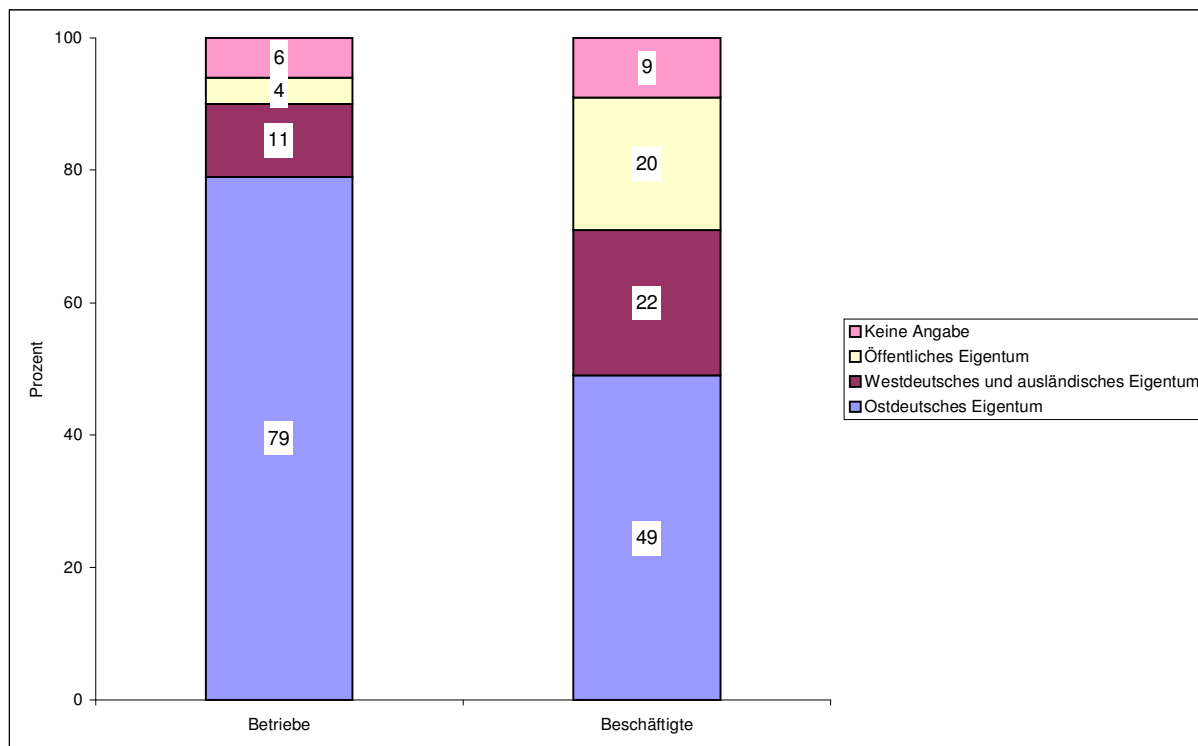
¹⁷ Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

¹⁸ Dies hat das DIW in einer Studie für das Bundeswirtschaftsministerium festgestellt (Auslandsfirmen produktiver als Ostbetriebe, in: Handelsblatt vom 18.11.1999, S. 6)

¹⁹ Vgl. auch J. Wahse: Zur Beschäftigungssituation und wirtschaftlichen Entwicklung privatisierter Unternehmen, Auswertung einer Befragung vollständig privatisierter Unternehmen im April 2002 im Auftrag der BvS, unveröffentlichte Studie

Abbildung 7:

Verteilung der Betriebe und Beschäftigten in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten in Prozent)



3. Personalstruktur

3.1 Beschäftigtengruppen

Die Beschäftigten in Ostdeutschland gliederten sich nach ihrer Stellung im Beruf wie folgt (vgl. Tabelle 10):

Tabelle 10:

Verteilung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Verteilung Ostdeutschland					Verteilung Westdeutschland				
	1996	1999	2000	2001	2002	1996	1999	2000	2001	2002
	Prozent					Prozent				
SV-pflichtig Beschäftigte*	90	87	87	86	86	78	80	81	81	80
Arbeiter und Angestellte	85	81	81	80	80	74	76	77	76	76
Auszubildende	5	6	6	6	6	4	4	4	5	4
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	7	9	9	9	9	10	9	9	9	9
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	3	4	4	5	5	12	11	10	10	11
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1.4.2003 ist in dieser Befragung per Stichtag 30.6.2002 noch ohne Relevanz.

Deutlich wird im Ost-West-Vergleich, dass der Anteil der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten in Westdeutschland mit 11 Prozent erheblich höher ist als in den neuen Bundesländern (5 Prozent).

Bei Arbeitern und Angestellten ist es umgekehrt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten an den Gesamtbeschäftigten betrug (bei sinkender Tendenz) in Ostdeutschland 80 Prozent, in Westdeutschland nur 76 Prozent. Ähnlich hoch liegt dagegen der Anteil der tätigen Inhaber einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen (nach der hier verwendeten Definition, d. h. ohne Ein-Personen-Betriebe). Der Anteil der Beamten ist in den alten Bundesländern nach wie vor höher, der Anteil der Auszubildenden dagegen in den neuen Bundesländern (nicht zuletzt durch die umfangreichen Förderprogramme).

Die drei Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland weisen in ihrer Entwicklung seit 1995 folgende Tendenzen auf (vgl. Tabelle 11):

Tabelle 11:
Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 1995 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Beschäftigte (1995=100)					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	Prozent					
SV-pflichtig Beschäftigte*	94	93	91	90	87	84
Arbeiter und Angestellte	93	91	90	88	85	82
Auszubildende	113	120	125	122	112	108
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	127	143	141	142	135	136
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	98	110	100	110	90	91
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	150	169	173	166	169	171
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	137	148	154	149	164	178
Ostdeutschland insgesamt	97	97	96	94	92	89
Westdeutschland	98	98	97	97	98	98

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1.4.2003 ist in dieser Befragung per Stichtag 30.6.2002 noch ohne Relevanz.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf 84 Prozent zurückgegangen (die Zahl der Auszubildenden ist um 8 Prozent gestiegen, die der Arbeiter und Angestellten um 18 Prozent gesunken). Damit setzt sich der Trend abnehmender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse fort.

Die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich erhöht. Die Zahl der Beamten ist fast konstant geblieben. Offensichtlich ist die Welle der Verbeamtung nun endgültig abgeschlossen. Die Zahl der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen hat sich seit 1995 um ca. 70 Prozent erhöht, ist in den letzten Jahren aber auf diesem Niveau verblieben. Diese Entwicklung sollte im Rahmen des Existenzgründergeschehens analysiert werden. Nach wie vor sind die Existenzgründer ein wichtiger Hoffnungsträger für eine weitere Entlastung des ostdeutschen Arbeitsmarktes.

Die Zahl der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten ist deutlich gestiegen (um 78 Prozent). Offensichtlich war die Stagnation nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 nicht von Dauer. Interessant werden die Ergebnisse im nächsten Panel, wenn die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zum 1.4.2003 zum Tragen kommt.

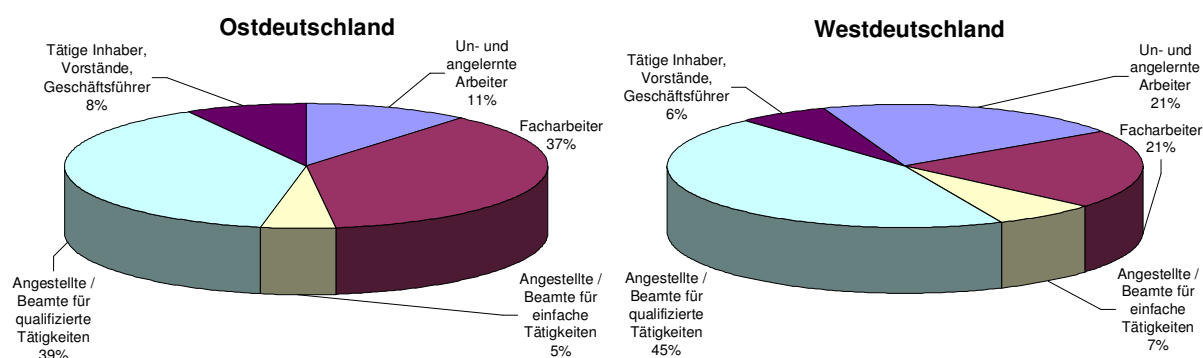
3.2 Tätigkeitsgruppen

Die Verteilung der Beschäftigten auf Tätigkeitsgruppen ordnet die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit und lässt damit Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen zu. 16 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) waren 2001 auf Arbeitsplätzen tätig, die keine Berufsausbildung erfordern (11 Prozent un- und angelernte Arbeiter/-innen, 5 Prozent Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten). 37 Prozent der Erwerbstätigen waren als Facharbeiter/-innen beschäftigt, 39 Prozent waren Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten und 8 Prozent tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer.

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und Facharbeitern, die insbesondere auf die in der DDR dominierende Praxis in der beruflichen Ausbildung zurückzuführen sind²⁰. Der Facharbeiteranteil liegt in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben, entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung (vgl. Abbildung 8).

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stellt einen wichtigen Vorzug der neuen Bundesländer dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung.

Abbildung 8:
Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland (ohne Auszubildende) 2002 (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen (Anteil in Prozent)



Eine Zeitreihenbetrachtung für Ost- und Westdeutschland über 7 Panelwellen hinweg signalisiert einerseits leicht steigende Anteile bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhabern / Vorständen / Geschäftsführern und andererseits leicht sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten. In den letzten Jahren blieben die Relationen allerdings konstant (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12 zeigt auch, welchen unterschiedlichen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Ostdeutschlands haben.

²⁰ In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausildung erforderten, Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

Tabelle 12:
Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche	Un- und ange- lernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Ange- stellte / Beamte für ein- fache Tätig- keiten	Ange- stellte / Beamte für quali- fizierte Tätig- keiten	Tätige Inhaber / Vorstän- de / Ge- schäfts- führer	Beschäf- tigte insge- samt
Land- und Forstwirtschaft	12	62	2	12	12	100
Bergbau / Energie / Wasser	3	44	6	45	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	12	57	3	22	6	100
Baugewerbe	7	65	1	14	13	100
Handel und Reparatur	10	40	7	31	12	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	60	3	22	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	2	3	87	7	100
Dienstleistungen	15	21	6	49	9	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	23	5	40	11	100
Erziehung und Unterricht	8	12	2	76	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	10	13	9	62	7	100
Sonstige Dienstleistungen	20	38	8	23	12	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	14	22	15	46	3	100
Öffentliche Verwaltung	7	17	4	72	0	100
Ostdeutschland insgesamt 2002	11	37	5	39	8	100
2001	11	37	5	39	8	100
2000	11	37	5	39	8	100
1999	11	38	5	39	7	100
1998	12	38	5	38	7	100
1996	14	38	7	36	5	100
Westdeutschland 2002	21	21	7	45	6	100
2001	21	21	7	45	6	100
2000	23	20	8	43	6	100
1999	23	21	7	43	6	100
1998	24	20	8	42	6	100
1996	25	21	9	39	6	100

Nicht überraschend ist der hohe Anteil von un- und angelernten Arbeitern in den sonstigen Dienstleistungen (20 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei / Reinigung zurückzuführen ist. Dagegen verwundert der hohe Anteil in den unternehmensnahen Dienstleistungen (21 Prozent), die eigentlich durch anspruchsvolle Arbeitsaufgaben charakterisiert sind. Facharbeiter dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit ca. 60 Prozent im produzierenden Gewerbe, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung. Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 87 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung (72 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (76 Prozent) konzentriert. Tätige Inhaber sind in besonderem Maße im Baugewerbe (13 Prozent), bei den sonstigen Dienstleistungen, im Bereich Handel / Reparatur sowie in der Land- und Forstwirtschaft (jeweils 12 Prozent) und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (11 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

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

3.3 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löste das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab.²¹ Kernstück der neuen Regelung ist ein gesetzlicher Teilzeitanspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten:

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

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

Die Teilzeitbeschäftigung²² erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 20 Prozent an den Beschäftigten²³ im Vergleich zu Westdeutschland (24 Prozent) nach wie vor einen geringeren Wert. Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Ostdeutschland. Während Mitte der 90er Jahre eine Annäherung der Teilzeitquote der neuen Bundesländer an Westdeutschland festzustellen war, ist der Abstand seit Ende der 90er Jahre mit 4 bis 5 Prozentpunkten gleich geblieben²⁴.

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

Wie soziologische Untersuchungen bestätigen, dass sich die Erwerbsneigung der Frauen bisher westdeutschen Verhältnissen nur wenig angenähert hat und auch keine Indizien dafür sprechen, dass dies in absehbarer Zeit der Fall sein wird. Die Frauenerwerbsquote lag 2001

²¹ Vgl. auch E. Magvas, E. Spitznagel: „Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt“. In: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 23 / 4.10.2002

²² sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

²³ ohne Auszubildende

²⁴ Analysen des IAB ergaben, dass die Teilzeitarbeit aufgrund der Veränderung der Tätigkeitsstrukturen auch in Ostdeutschland zukünftig ein sehr viel stärkeres Gewicht einnehmen wird. Es wird ein Anstieg der Teilzeitquote in Ostdeutschland bis zum Jahr 2010 auf mehr als 26 Prozent prognostiziert, in Westdeutschland auf 30 Prozent. Vgl. WSI Mitteilungen, 54. Jahrgang, 05/2001, S. 318

in den neuen Bundesländern immer noch um mehr als 9 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (72,5 gegenüber 63,2 Prozent)²⁵.

Das Interesse an Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland ist auch deshalb geringer, weil der Einkommensrückstand zu Westdeutschland und die erforderlichen Vorsorgeaufwendungen für das Alter (neben der gesetzlichen Rentenversicherung) oder für eventuelle Arbeitslosigkeit einen Einkommensverzicht als kaum möglich erscheinen lassen.

In Ostdeutschland gab es Mitte 2002 1.027 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 20 Prozent gestiegen (vgl. Tabelle 13). Dieser Anstieg der Teilzeitbeschäftigung lässt aber nicht den Schluss zu, dass dies mit einem analogen Rückgang von Vollzeitarbeitsplätzen einhergeht. Untersuchungen des DIW zeigen, dass für die steigende Teilzeitquote zu einem großen Teil die Einbeziehung von vormals nicht Erwerbstätigen in den Arbeitsprozess verantwortlich ist, dass es also nicht unbedingt einen Verdrängungsprozess zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen gibt²⁶.

81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern sind Frauen (in Westdeutschland 83 Prozent). Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 35 Prozent, die der Männer 7 Prozent²⁷.

Tabelle 13:

Teilzeitbeschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1998	1999	2000	2001	2002	
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	7	16	20	11	14	15	55
Bergbau / Energie / Wasser	3	3	5	7	8	9	49
Verarbeitendes Gewerbe	7	6	7	7	7	8	78
Baugewerbe	4	4	4	4	5	7	67
Handel und Reparatur	18	23	25	20	25	25	89
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	10	9	11	7	8	67
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	9	14	12	11	15	95
Dienstleistungen	21	27	25	23	26	29	82
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	22	20	15	20	22	75
Erziehung und Unterricht	24	30	30	30	29	29	76
Gesundheits- und Sozialwesen	22	29	28	30	32	34	89
Sonstige Dienstleistungen	23	28	26	22	29	32	81
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	37	37	40	42	40	70
Öffentliche Verwaltung	15	20	22	22	24	24	84
Ostdeutschland insgesamt	13	17	18	16	18	20	81
Westdeutschland	23	24	22	21	23	24	83

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels für Organisationen ohne Erwerbscharakter (40 Prozent)²⁸ charakteristisch. Auch der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 29 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (34 Prozent), den sonstigen Dienstleistungen (32 Prozent) und dem Bereich Erziehung und

²⁵ Erwerbsquoten der 15- bis unter 65jährigen nach Ländern (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2002, S. 159)

²⁶ Für Westdeutschland gilt, dass sich in den letzten Jahrzehnten trotz zunehmender Teilzeitbeschäftigung die Zahl vollzeiterwerbstätiger abhängig Beschäftigter nur wenig verändert hat (Gert Wagner: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?, in: Wochenbericht des DIW Nr. 44/98, S. 807).

²⁷ Nach Angaben des Mikrozensus lag die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland 2001 nur bei 24,4 Prozent, die der Männer nur bei 4,5 Prozent (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2002, S. 327-328). Diese Angaben liegen unterhalb der Panelergebnisse. Ein Grund für diesen Unterschied könnte darin bestehen, dass die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die zu den Teilzeitbeschäftigten zählen, im Mikrozensus in einer Woche im April des jeweiligen Jahres erhoben werden, im Panel demgegenüber jeweils zum 30. Juni, wo die Zahl der geringfügig Beschäftigten saisonal bedingt höher sein kann als im April.

²⁸ Hier spiegelt sich vermutlich die hohe Zahl an ABM-Beschäftigten in diesem Bereich wider.

Unterricht (29 Prozent) ergibt. Auch der Bereich Handel / Reparatur weist mit 25 Prozent einen hohen Wert auf. Im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser sind es dagegen nur 8 bzw. 9 Prozent der Erwerbstätigen, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung 8 Prozent, im Baugewerbe sogar nur 7 Prozent.

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. 58 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 24 Stunden in der Woche, 18 Prozent weniger als 15 Stunden (vgl. Tabelle 14). In Westdeutschland sind die Relationen vollkommen anders. Lediglich 23 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten hier mehr als 24 Stunden in der Woche. Die Teilzeitbeschäftigung ist also in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Tabelle 14:

Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2002 (Stand 30. Juni)

	Mehr als 24 Stunden	15 bis 24 Stunden	Weniger als 15 Stunden	Ohne fest vereinbarte Stunden	Insgesamt
	Prozent				
Ostdeutschland					
1996	63	22	11	4	100
1997	62	21	13	4	100
1998	62	18	17	3	100
1999	63	20	13	4	100
2001	61	19	16	4	100
2002	58	20	18	4	100
Westdeutschland					
1996	20	39	33	8	100
1997	21	37	33	9	100
1998	19	36	34	11	100
1999	21	40	29	10	100
2001	22	42	28	8	100
2002	23	40	29	8	100

3.4 Befristet Beschäftigte

Exkurs zu befristet Beschäftigten

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

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland.

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

In Ostdeutschland gab es Mitte 2002 nach Angaben des Betriebspanels 428 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). 53 Prozent davon waren Frauen²⁹. Damit hatten 8 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)³⁰ einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Ostdeutschland zurückzuführen (die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Ostdeutschland zu 49 Prozent, in Westdeutschland zu 9 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung)³¹. Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, halbiert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern und liegt dann sogar knapp unter westdeutschem Niveau³².

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

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Ostdeutschland Organisationen ohne Erwerbscharakter³³ (43 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht³⁴ (23 Prozent), aber auch die Land- und Forstwirtschaft³⁵ (16 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen nur 4 Prozent (vgl. Tabelle 15). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten zu. 58 Prozent der befristet Beschäftigten sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig.

²⁹ Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent.

³⁰ Der Mikrozensus 2001 gibt den Anteil befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen in den neuen Ländern und Berlin-Ost (ohne Auszubildende) mit 13,5 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2001, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2002, S. 294, 326).

³¹ R. Schaefer / J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 35/36.

³² Vgl. Helmut Rudolph: Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000, S. 4

³³ Hier spielt sicher eine Rolle, dass sich unter den Organisationen ohne Erwerbscharakter viele Träger von (zeitlich befristeten) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen befinden.

³⁴ z. B. akademischer Mittelbau in Universitäten und Hochschulen, private Bildungsträger

³⁵ am 30. Juni, dem Stichtag der Erfassung, sicher mit einem relativ hohen Anteil an Saisonkräften

Tabelle 15:
Befristet Beschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauenanteil
	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2002
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	23	17	23	20	16	16	42
Bergbau / Energie / Wasser	2	3	5	4	5	5	56
Verarbeitendes Gewerbe	3	5	5	6	4	4	38
Baugewerbe	5	7	7	6	5	6	6
Handel und Reparatur	2	3	4	3	4	3	66
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	3	3	6	3	3	35
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	2	4	3	2	3	65
Dienstleistungen	11	11	13	13	12	12	61
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	6	8	10	7	7	51
Erziehung und Unterricht	24	23	24	24	20	23	54
Gesundheits- und Sozialwesen	8	11	12	10	12	11	75
Sonstige Dienstleistungen	12	11	13	14	13	13	62
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	40	44	49	48	43	58
Öffentliche Verwaltung	5	10	9	11	11	8	60
Ostdeutschland insgesamt	7	8	9	10	9	8	53
Westdeutschland	3	4	5	5	5	5	53

3.5 Geringfügig Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn sie kurzfristig (für maximal 2 Monate / 50 Tage im Jahr) ausgeübt wird bzw. wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit weniger als 15 Stunden in einer Woche beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 325 € nicht überschreitet. Seit dem 1.4.2003 gelten andere Rahmenbedingungen (400 €, generell steuerfrei für Arbeitnehmer, 25 Prozent Pauschalbesteuerung für Arbeitgeber).

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen³⁶.

Das IAB-Betriebspanel kommt bei den geringfügig Beschäftigten in Ostdeutschland für Mitte 2002 zu einer aktuellen Zahl von rund 290 Tsd.

Die Zahl des IAB-Betriebspanels liegt allerdings weit unter den Ergebnissen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des DIW und der Erhebung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG). Dies erklärt sich im Wesentlichen daraus, dass der Bereich der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und der privaten Haushalte beim IAB-Betriebspanel ausgeklammert ist. Gerade in diesen Bereichen ist aber der Anteil geringfügiger Beschäftigung besonders hoch.

Andererseits liegt die Zahl der geringfügig Beschäftigten im IAB-Betriebspanel über den Ergebnissen des Mikrozensus. Die Angaben aus dem Mikrozensus werden in einer Berichtswoche im April des jeweiligen Jahres erhoben, die des IAB-Betriebspanels jeweils zum 30. Juni, wo die Zahl der geringfügig Beschäftigten saisonal bedingt höher sein kann als im April. Auch kann die Validität der Angaben des jeweiligen Haushaltsvorstandes (MZ) bzw. des Personalverantwortlichen (IAB-Betriebspanel) unterschiedlich sein. Letztlich werden im Betriebspanel Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen erfasst, wodurch es im Betriebspanel zu Mehrfachzählungen kommen kann.

Von den 410 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2002 25 Prozent, d. h. jeder vierte, geringfügige Beschäfti-

³⁶ R. Schaefer / J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 37/38

ungsverhältnisse (vgl. Tabelle 16). In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 45 Prozent weit höher.

Mit Werten

- von rund 30 Prozent und mehr liegen das Gesundheits- und Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie sonstige Dienstleistungen an der Spitze

und

- das Baugewerbe, Erziehung und Unterricht, die Land- und Forstwirtschaft sowie der Bereich Bergbau / Energie / Wasser unter 20 Prozent

am Ende der Skala³⁷.

Tabelle 16:

Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland 1995 bis 2002 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	11	11	10	10	22	23	18
Bergbau / Energie / Wasser	11	5	3	11	16	15	19
Verarbeitendes Gewerbe	14	21	23	23	22	25	25
Baugewerbe	10	15	11	14	15	15	15
Handel und Reparatur	13	16	18	17	19	21	24
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	23	24	31	14	25	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	7	13	4	14	12	20
Dienstleistungen	19	23	24	23	23	23	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	19	17	19	21	23	27
Erziehung und Unterricht	6	15	12	15	15	18	15
Gesundheits- und Sozialwesen	33	42	37	40	35	29	36
Sonstige Dienstleistungen	13	15	24	16	17	20	29
Organisationen ohne Erwerbscharakter	9	6	14	17	17	42	34
Öffentliche Verwaltung	8	19	21	24	28	32	29
Ostdeutschland insgesamt	14	19	20	20	20	22	25
Westdeutschland	.	44	47	42	41	43	45

Zwischen 1995 und 1998 ist der Anteil der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,7 auf 4,1 Prozent). Die Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1998 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes bleibt dieser Sektor aufgrund seiner Flexibilität und zumindest zum Teil seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung partiell eingeschränkt wurde) beliebt. Inzwischen sind die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, offensichtlich aufgebraucht. Führte die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2002 (von 4,2 auf 5,3 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen (vgl. Tabelle 17).

Die gesetzliche Neuregelung vom 1. April 1999 hat auf den Umfang der geringfügigen Beschäftigung im Ganzen wenig Einfluss gehabt, sie führte allerdings zu strukturellen Veränderungen. Die geringfügige Nebenbeschäftigung hat deutlich abgenommen, die ausschließlich geringfügige Beschäftigung ist dagegen wesentlich gewachsen. Nur 9 Prozent der ostdeutschen Betriebe waren von der Neuregelung nennenswert betroffen (Streichung

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

oder Einschränkung der 630-Mark-Jobs, Rationalisierungsmaßnahmen, Arbeitszeitverlängerungen)³⁸.

Bei der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten zwischen 2001 und 2002 zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland deutliche Unterschiede. In Ostdeutschland blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere westdeutsche Niveau beim Anteil der 325-€-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um 9 Prozent, in Westdeutschland um 3 Prozent.

Tabelle 17:
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte in Ostdeutschland 1995 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Anteil an allen Beschäftigten						Verteilung
	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2002
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1,7	2,6	2,4	4,4	5,1	3,7	2
Bergbau / Energie / Wasser	0,3	0,2	1,5	1,4	0,9	0,7	0
Verarbeitendes Gewerbe	1,5	2,9	2,6	2,7	2,9	2,9	8
Baugewerbe	1,2	1,7	1,8	2,2	2,3	3,3	6
Handel und Reparatur	3,5	5,7	6,3	5,8	6,3	7,2	18
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,2	3,5	6,6	1,7	3,5	2,8	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,2	3,6	1,6	1,7	1,8	2,5	1
Dienstleistungen	5,6	6,7	6,5	6,7	7,2	8,3	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10,6	8,4	6,7	8,4	10,3	11,2	24
Erziehung und Unterricht	0,9	0,9	1,7	1,1	1,7	1,1	1
Gesundheits- und Sozialwesen	3,7	4,9	6,7	6,7	5,9	6,8	13
Sonstige Dienstleistungen	5,4	11,7	10,4	9,0	8,8	11,7	16
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,3	4,6	3,7	3,8	8,2	6,9	3
Öffentliche Verwaltung	0,5	0,9	1,2	1,7	1,8	1,9	4
Ostdeutschland insgesamt	2,7	4,1	4,3	4,2	4,8	5,3	100
Westdeutschland	12,3	12,3	11,1	9,8	10,0	10,3	

54 Prozent der geringfügig Beschäftigten Ostdeutschlands sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (24 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), der sonstigen Dienstleistungen (16 Prozent) und des Gesundheits- und Sozialwesens (13 Prozent). Ähnliches gilt auch für den Bereich Handel / Reparatur (18 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

Die Hälfte aller sonstigen Beschäftigten (49 Prozent) entfällt auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist zwischen 2001 und 2002 eine Zunahme bei den geringfügig Beschäftigten festzustellen, besonders in den Kleinbetrieben.

3.6 Aushilfen, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte

Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte zählen lt. Definition und Fragespiegel des IAB-Betriebspanel nicht zu den Beschäftigten der Betriebe, wie sie bisher analysiert wurden; sie gehen somit über die bisherigen Gesamtzahlen an Beschäftigten hinaus. Diese Arbeitskräfte gehen keinen „klassischen“ Arbeitsvertrag mit dem Betrieb ein, sondern arbeiten auf Basis von Honorarverträgen, Werk- oder Dienstverträgen, von Vereinbarungen mit einer ausbildenden bzw. umschulenden Einrichtung oder haben einen Arbeitsvertrag mit einer Leiharbeitsfirma.

Die Zahl der Betriebe, die derartige Arbeitskräfte beschäftigen, ist nicht unbedeutend. Immerhin pflegen 22 Prozent aller Betriebe derartige Beschäftigungsverhältnisse, wobei Betriebe mit Aushilfen und Praktikanten mit 19 Prozent den überwiegenden Anteil ausmachen.

³⁸ Emil Magvas: Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 29.11.2001, S. 1

Dagegen ist die Zahl dieser Arbeitskräfte relativ klein, vor allem die der Leiharbeitskräfte, die nicht einmal 1 Prozent aller Beschäftigten ausmachen³⁹. Die Hälfte aller Leiharbeitskräfte entfällt auf das verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 18). Man darf gespannt sein, wie sich die Zahl der Leiharbeitskräfte mit der Einrichtung flächendeckender Personal-Service-Agenturen bei allen Arbeitsämtern, die als eine Art Zeitarbeitsfirma wirken sollen, entwickeln werden.

Tabelle 18:
Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte am 30.6.2002 nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Aushilfen, Prakti- kanten	Freie Mitar- beiter	Leih- arbeits- kräfte	Aushilfen, Prakti- kanten	Freie Mitar- beiter	Leih- arbeits- kräfte
	Tsd. Personen			Anteil an allen Mitarbeitern		
				Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	10	1	0	6,0	0,4	0,1
Bergbau / Energie / Wasser	1	0	1	1,0	0,4	1,1
Verarbeitendes Gewerbe	18	2	17	2,1	0,2	1,9
Baugewerbe	12	1	7	2,1	0,1	1,1
Handel und Reparatur	33	1	3	4,4	0,1	0,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13	1	2	3,3	0,2	0,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	0	2,1	2,9	0,3
Dienstleistungen	64	50	7	3,2	2,4	0,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	11	4	3,0	1,7	0,6
Erziehung und Unterricht	5	27	0	1,5	7,4	0,0
Gesundheits- und Sozialwesen	16	2	0	2,7	0,3	0,0
Sonstige Dienstleistungen	23	10	3	5,4	2,3	0,7
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	0	0	2,8	0,2	0,3
Öffentliche Verwaltung	5	2	0	1,0	0,4	0,1
Ostdeutschland insgesamt	162	61	37	2,9	1,1	0,7
Westdeutschland	590	321	220	2,0	1,1	0,8

* Alle Mitarbeiter = Beschäftigte plus Aushilfen, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte

4. Personalpolitik

Zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Ostdeutschland um ca. 120 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2002 gab es 341 Tsd. Personaleinstellungen⁴⁰ (in 25 Prozent aller Betriebe) und 367 Tsd. Personalabgänge (in 26 Prozent aller Betriebe) (vgl. Tabelle 19).

³⁹ Laut EU-Statistikbehörde Eurostat lag der Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung in den EU-Ländern 1998 bei 1,5 Prozent. Anfang der 90er Jahre waren es noch 0,6. Spitzenreiter sind die Niederlande (4,5 Prozent). Auf Platz zwei folgt Großbritannien (3,2 Prozent). In Deutschland waren 0,7 Prozent der Beschäftigten Zeitarbeitskräfte. Schlusslichter im EU-Vergleich sind Dänemark und Italien mit einem Anteil von 0,2 Prozent. Quelle: Berliner Zeitung, 12./13. Oktober 2002, Seite S2.

⁴⁰ Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

Tabelle 19:
Einstellungen* und Personalabgänge in Ostdeutschland 1996 bis 2002 (1. Halbjahr) nach Branchen

Branche	Einstellungen				Personalabgänge			
	1996	2000	2001	2002	1996	2000	2001	2002
	Tsd. Personen				Tsd. Personen			
Land- und Forstwirtschaft	26	16	23	19	20	17	16	15
Bergbau / Energie / Wasser	7	2	5	3	6	7	4	5
Verarbeitendes Gewerbe	45	48	46	34	59	39	39	38
Baugewerbe	98	63	63	52	95	76	65	58
Handel und Reparatur	38	31	30	26	40	44	36	34
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	21	18	17	31	22	20	19
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	4	3	2	4	6	4	6
Dienstleistungen	142	147	142	148	115	131	131	145
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	52	55	55	38	46	54	58
Erziehung und Unterricht	18	24	20	24	18	26	24	28
Gesundheits- und Sozialwesen	27	30	31	32	22	23	26	26
Sonstige Dienstleistungen	49	41	36	37	37	36	27	33
Organisationen ohne Erwerbscharakter	19	21	21	21	16	23	24	22
Öffentliche Verwaltung	19	22	25	19	25	37	27	25
Ostdeutschland insgesamt	424	375	376	341	411	402	366	367
Westdeutschland	1.414	1.786	1.724	1.492	1.614	1.643	1.698	1.554

* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

4.1 Einstellungen

Die Zahl der Einstellungen in den ostdeutschen Betrieben erreichte im 1. Halbjahr 2002 mit 341 Tsd. einen geringeren Wert als im 1. Halbjahr des vergangenen Jahres (vgl. Tabelle 19). Für die Gesamtbeurteilung des Jahres 2002 ist diese Entwicklung nur bedingt aussagefähig, weil gerade im zweiten Halbjahr die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt immer prekärer wurde.

25 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland haben im 1. Halbjahr 2002 Personal eingestellt. Darüber hinaus haben 5 Prozent der Betriebe ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. Aus diesen Zahlen geht aber nicht hervor, ob diese vollzogenen oder versuchten Einstellungen den Personalbestand halten (Ersatzbedarf) oder erweitern (Mehrbedarf) sollten. Im IAB-Betriebspanel von 1998 waren diese Relationen 20 : 80 Prozent, d. h. der überwiegende Teil diente zur Ausweitung des Personals in den Betrieben⁴¹.

70 Prozent der Betriebe hatten keinen Personalbedarf (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20:
Betriebe mit und ohne Einstellungen* in Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2002

	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe ohne Einstellungen	
		hätten gerne eingestellt	kein Bedarf
	Prozent	Prozent	
Ostdeutschland	25	5	70
Westdeutschland	26	5	69

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

Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2002 fallen drei Erscheinungen ins Auge: Zum Einen wird deutlich, dass sich die Einstellungen sehr stark auf die unternehmensnahen und personenbezogenen sonstigen Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe, aber auch das Baugewerbe konzentrieren, wobei die saisonale Konjunktur einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause (vgl. Tabelle 21). Auf diese vier

⁴¹ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in den neuen Bundesländern, Ergebnisse der dritten Welle des IAB-Betriebspanels Ost, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 12.4.1999, S. 37

Branchen entfielen über 50 Prozent aller Einstellungen. Zum Anderen zeigt sich, dass der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter und Angestellten an den Einstellungen mit 30 Prozent überraschend hoch ist und deutlich über dem Anteil an der Qualifikationsstruktur (16 Prozent) liegt. Bei den unternehmensnahen und personenbezogenen sonstigen Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbscharakter wurden ca. 40 Prozent der Einstellungen über eine un- bzw. angelernte Arbeitskraft realisiert. Zum Dritten zeigt sich, dass die Einstellung von Frauen etwa proportional (44 Prozent) im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (46 Prozent) erfolgte.

Tabelle 21:
Einstellungen* in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2002 nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

Branche	Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt	Einstellungen insgesamt	davon:			
				Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
Land- und Forstwirtschaft	12	37	19	26	67	5	3
Bergbau / Energie / Wasser	3	37	3	4	41	22	33
Verarbeitendes Gewerbe	4	37	34	22	58	3	18
Baugewerbe	9	9	52	14	80	0	6
Handel und Reparatur	4	52	26	23	42	8	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	25	17	15	49	16	20
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	55	2	0	2	15	82
Dienstleistungen	8	57	148	26	30	9	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	47	55	35	28	5	32
Erziehung und Unterricht	7	50	24	29	29	4	38
Gesundheits- und Sozialwesen	6	78	32	11	20	13	56
Sonstige Dienstleistungen	9	59	37	22	43	16	19
Organisationen ohne Erwerbscharakter	19	51	21	26	44	12	18
Öffentliche Verwaltung	3	59	19	33	27	6	34
Ostdeutschland insgesamt	6	44	341	23	45	7	25
Westdeutschland	5	47	1.492	37	20	9	34

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

37 Prozent der Einstellungen waren vom Arbeitsamt vermittelt (in Westdeutschland 13 Prozent) (vgl. Abschnitt „Arbeitsamt und Betrieb“ Abbildung 21)

Im 1. Halbjahr 2002 gab es in Ostdeutschland 167 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren fast 50 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 32 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Arbeitsmarktsituation Ostdeutschlands. Der Anteil der Frauen liegt mit 48 Prozent im Rahmen des Frauenanteils an den Beschäftigten (46 Prozent) (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22:
Befristete Einstellungen* in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2002 nach Branchen

Branche	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	12	64	45
Bergbau / Energie / Wasser	2	50	52
Verarbeitendes Gewerbe	13	37	38
Baugewerbe	21	40	5
Handel und Reparatur	9	36	55
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	23	30
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	40	56
Dienstleistungen	75	50	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	30	53
Erziehung und Unterricht	19	82	49
Gesundheits- und Sozialwesen	15	46	74
Sonstige Dienstleistungen	24	65	54
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16	75	57
Öffentliche Verwaltung	16	85	62
Ostdeutschland insgesamt	167	49	48
Westdeutschland	483	32	50

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

4.2 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den ostdeutschen Betrieben lag im 1. Halbjahr 2002 mit 367 Tsd. in derselben Größenordnung wie im gleichen Zeitraum der vergangenen Jahre. Der Frauenanteil betrug 42 Prozent, er liegt damit etwas unter dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (46 Prozent).

Bei den Gründen für Personalabgänge haben sich zwischen 2001 und 2002 keine gravierenden Veränderungen vollzogen (vgl. Tabelle 23). Hauptgrund für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren Mitte der 90er Jahre mit ca. 35 Prozent immer Kündigungen seitens des Betriebes. Seit dem 1. Halbjahr 1999 und auch im gleichen Zeitraum 2002 hatte demgegenüber das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen mit etwa 30 Prozent das gleiche Gewicht als Grund für den Personalabgang. Eine Erklärung dafür ist einerseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, andererseits ist es der hohe Anteil von befristeten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

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

Tabelle 23:
Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2002 nach Branchen

Branche	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs- / Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	8	13	2	73	1	1	1	1	100
Bergbau / Energie / Wasser	15	18	8	9	14	15	15	6	100
Verarbeitendes Gewerbe	20	41	4	12	6	3	8	6	100
Baugewerbe	12	67	3	8	1	1	2	6	100
Handel und Reparatur	23	33	6	14	6	4	3	11	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17	37	2	13	9	11	8	3	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	9	13	12	9	8	2	11	36	100
Dienstleistungen	18	25	4	38	5	1	4	5	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	40	3	21	6	1	4	5	100
Erziehung und Unterricht	3	8	10	64	3	4	6	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	22	11	2	45	9	1	6	4	100
Sonstige Dienstleistungen	25	22	3	37	3	1	3	6	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	3	0	91	1	0	1	2	100
Öffentliche Verwaltung	4	4	1	56	5	7	14	9	100
Ostdeutschland insgesamt 2002	15	31	4	31	5	3	5	6	100
2001	19	30	4	29	6	2	6	4	100
2000	19	28	3	28	7	4	6	4	100
1999	19	27	3	31	6	3	6	5	100
1996	18	36	3	22	9	3	4	5	100
Westdeutschland 2002	34	25	4	13	7	3	9	5	100
2001	41	23	3	11	5	3	9	5	100
2000	43	19	4	10	5	3	9	7	100
1999	41	18	2	11	7	3	9	8	100
1996	33	22	6	11	9	4	10	5	100

Beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass aufgrund der besonders in den neuen Bundesländern extrem angespannten Arbeitsmarktsituation nur 15 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 34 Prozent. Dementsprechend kleiner war aber der Anteil der Kündigungen seitens des Betriebes in Westdeutschland.

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens des Arbeitnehmers spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 100. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (darunter ein großer Teil Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) der Hauptgrund für Personalabgänge (über 50 Prozent) (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24:
Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2002 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs- / Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt
1 bis 4 Beschäftigte	18	51	4	12	4	3	2	6	100
5 bis 19 Beschäftigte	23	39	3	14	5	4	3	9	100
20 bis 99 Beschäftigte	15	36	3	29	3	1	5	8	100
100 bis 499 Beschäftigte	10	18	3	54	5	2	6	2	100
ab 500 Beschäftigte	8	5	6	51	9	5	12	4	100
Insgesamt	15	31	4	31	5	3	5	6	100

4.3 Freie Stellen

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

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

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Ostdeutschlands belief sich Mitte 2002 nur noch auf 67 Tsd. (2001: 88 Tsd.), davon entfielen über 50 Prozent auf das Dienstleistungsgewerbe (vor allem auf unternehmensnahe Dienstleistungen). Von den freien Stellen waren 67 Prozent dem Arbeitsamt gemeldet⁴² (vgl. Tabelle 25).

Die 67 Tsd. freien Stellen wurden im Wesentlichen (83 Prozent) von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nachgefragt. 75 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

⁴² In Ostdeutschland dem Arbeitsamt gemeldete freie Stellen Juni 2002: 76 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2002, S. 949)

Tabelle 25:

Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte Ostdeutschland 2002 nach Branchen (Stand: Befragungszeitpunkt)

Branche / Betriebsgrößenklasse Am 30.6.2002	Betriebe ohne Einstellungs- absichten	Betriebe mit Einstellungs- absichten	gesuchte Arbeitskräfte	davon: dem Arbeitsamt gemeldet
	Anteil an allen Betrieben			
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	92	8	1	27
Bergbau / Energie / Wasser	86	14	0	38
Verarbeitendes Gewerbe	89	11	9	57
Baugewerbe	95	5	6	73
Handel und Reparatur	93	7	7	70
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	94	6	2	92
Kredit- und Versicherungsgewerbe	89	11	2	38
Dienstleistungen	90	10	35	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	92	8	16	69
Erziehung und Unterricht	75	25	4	58
Gesundheits- und Sozialwesen	91	9	6	58
Sonstige Dienstleistungen	88	12	9	79
Organisationen ohne Erwerbscharakter	90	10	4	90
Öffentliche Verwaltung	95	5	1	54
Ostdeutschland insgesamt	92	8	67	67
Westdeutschland	89	11	346	46

Für 46 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht, immerhin 20 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist und 34 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten.

Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen Tätigkeiten werden besonders viel Arbeitskräfte in den Tätigkeitsgruppen Facharbeiter sowie un- und angelernte Arbeiter gesucht (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26:

Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte sowie des Personalbestandes Mitte 2002 in Ostdeutschland (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Anteil an Beschäftigten bzw. an gesuchten Arbeitskräften insgesamt)

Branche	Un- und angelernte Arbeiter		Facharbeiter		Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten		Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten*	
	Be- stand	Ge- sucht	Be- stand	Ge- sucht	Be- stand	Ge- sucht	Be- stand	Ge- sucht
	Prozent							
Land- und Forstwirtschaft	12	9	62	61	2	0	24	31
Bergbau / Energie / Wasser	3	0	44	36	6	0	46	64
Verarbeitendes Gewerbe	12	5	57	71	3	3	28	21
Baugewerbe	7	12	65	77	1	3	26	7
Handel und Reparatur	10	9	40	57	7	13	43	22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	30	60	67	3	0	28	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	0	2	16	3	0	95	84
Dienstleistungen	15	18	21	34	6	4	57	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	30	23	37	5	5	52	28
Erziehung und Unterricht	8	4	12	9	2	2	78	86
Gesundheits- und Sozialwesen	10	1	13	15	9	3	69	81
Sonstige Dienstleistungen	20	15	38	56	8	6	35	23
Organisationen ohne Erwerbscharakter	14	20	22	34	15	9	48	37
Öffentliche Verwaltung	7	32	17	20	4	1	72	46
Ostdeutschland insgesamt	11	15	37	46	5	5	47	34
Westdeutschland	21	18	21	26	7	8	51	48

* einschließlich tätiger Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

Wenn im Durchschnitt 67 Prozent der freien Stellen dem Arbeitsamt gemeldet sind, so ist die Struktur dieser Stellen doch sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 27). Während fast alle offenen Stellen für un- und angelernte Arbeiter (87 Prozent) und für Facharbeiter (78 Prozent) dem Arbeitsamt gemeldet waren, ist es bei qualifizierten Tätigkeiten für Angestellte / Beamte nicht einmal jede zweite Stelle (45 Prozent) (vgl. auch Abschnitt Betrieb und Arbeitsamt).

Tabelle 27:

Meldung der offenen Stellen an das Arbeitsamt Mitte 2002 in Ostdeutschland (Stand 30. Juni) nach Branchen (Anteil der gemeldeten Stellen nach Tätigkeitsgruppen)

Branche	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten*	Insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	0	44	-	0	27
Bergbau / Energie / Wasser	-	33	-	41	38
Verarbeitendes Gewerbe	58	60	82	44	57
Baugewerbe	85	75	75	37	73
Handel und Reparatur	100	79	33	57	70
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	100	88	-	82	92
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-	0	-	46	38
Dienstleistungen	87	90	50	43	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	94	91	9	22	69
Erziehung und Unterricht	100	76	100	53	58
Gesundheits- und Sozialwesen	26	83	72	49	58
Sonstige Dienstleistungen	60	92	96	54	79
Organisationen ohne Erwerbscharakter	100	100	100	73	90
Öffentliche Verwaltung	79	29	100	45	54
Ostdeutschland insgesamt	87	78	55	45	67
Westdeutschland	52	53	46	39	46

* einschließlich tätiger Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

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

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich. Die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Ungleichgewichte gehen weit auseinander. Sie reichen von 10 Prozent der freien Stellen nach Angaben des DGB bis zu Aussagen des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft, wonach die Arbeitgeber unter den gemeldeten Arbeitslosen kaum geeignete Kandidaten für ihre offenen Stellen finden. 15 Prozent der Arbeitslosen seien durch „Risikohäufung“ nicht mehr zu vermitteln (gesundheitliche Beeinträchtigungen, fehlende Ausbildung, Alter über 45 Jahre). Die Hälfte aller älteren Arbeitslosen strebe auch gar keinen Job mehr an. Speziell diese letzte Aussage muss in dieser Allgemeinheit bezweifelt werden, gibt es doch unter den über 45-Jährigen eine Vielzahl hoch qualifizierter und hoch motivierter Fachkräfte (vgl. auch Abschnitt Ältere).

4.4 Überstunden

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

marktsituation besondere Aufmerksamkeit⁴³. Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

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

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

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

Betriebe mit Überstunden

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels wurden in jedem zweiten ostdeutschen Betrieb (50 Prozent) im Jahr 2001 Überstunden geleistet (Westdeutschland 48 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (71 Prozent), in der Land- und Forstwirtschaft (69 Prozent) sowie in den Branchen des produzierenden Gewerbes (59 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 60 Prozent, was bei der vorherrschenden Konjunkturentwicklung auf den ersten Blick verwunderlich ist, wohl aber mit der angespannten Ertragslage zu begründen ist (vgl. Tabelle 28).

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden nimmt mit wachsender Betriebsgröße zu. Leistet jeder dritte Kleinbetrieb Überstunden, sind es in den Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr jeweils drei von vier.

⁴³ Ausführlichere Informationen über Definition, Umfang, Entwicklungstendenzen und Gründe für Überstunden finden sich (auch getrennt für Ost- und Westdeutschland) in: Hans Kohler, Eugen Spitznagel: Überstunden in Deutschland - Eine empirische Analyse, IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 23.8.1996

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

Tabelle 28:

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

Branche / Betriebsgrößenklasse Am 30.6.2002	Anteil der Betriebe mit Über- stunden	davon			
		generell ausbezahlt	ausschließ- lich Freizeit- ausgleich	sowohl bezahlt als auch Freizeit- ausgleich	weder Ausbezah- lung noch Freizeit- ausgleich
	Prozent	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	69	17	53	27	3
Bergbau / Energie / Wasser	68	3	37	53	7
Verarbeitendes Gewerbe	59	13	50	36	2
Baugewerbe	60	7	64	27	2
Handel und Reparatur	43	10	55	28	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	71	27	32	30	11
Kredit- und Versicherungsgewerbe	37	0	59	24	18
Dienstleistungen	45	5	63	25	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	3	58	30	9
Erziehung und Unterricht	44	23	29	26	22
Gesundheits- und Sozialwesen	51	4	72	23	1
Sonstige Dienstleistungen	38	4	67	19	10
Organisationen ohne Erwerbscharakter	34	0	90	2	8
Öffentliche Verwaltung	49	1	89	10	0
1 bis 4 Beschäftigte	37	9	62	17	12
5 bis 19 Beschäftigte	60	9	61	28	2
20 bis 99 Beschäftigte	76	9	42	48	1
100 bis 499 Beschäftigte	75	4	41	54	2
ab 500 Beschäftigte	77	2	41	57	0
Ostdeutschland insgesamt	50	9	58	27	6
Westdeutschland	48	11	51	30	9

Von den Betrieben mit Überstunden gleichen 58 Prozent die geleisteten Überstunden ausschließlich durch Freizeit aus, nur bei 9 Prozent erfolgt generell ein finanzieller Ausgleich. Weitere 27 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- wie den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 6 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

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

Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden

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

15 Prozent aller abhängig Beschäftigten leisteten 2001 bezahlte Überstunden. Besonders hoch (ca. 25 Prozent) liegt der Anteil im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, im verarbeitenden Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe. Demgegenüber bewegen sich die Anteile in den Branchen des öffentlichen Dienstes im einstelligen Prozentbereich. Die Überstunden werden vorzugsweise in den Tätigkeitsgruppen der Facharbeiter und der un- und angelernten Arbeiter geleistet. Bei den Angestellten / Beamten für qualifizierte Tätigkeiten werden Überstunden offensichtlich stärker durch Freizeit- bzw. überhaupt nicht ausgeglichen; sie werden häufig stillschweigend als Bestandteil ihrer Arbeit betrachtet (vgl. Tabelle 29 und Abbildung 9). „Arbeitszeiten“ und „Überstunden“ stellen also für einen immer größer werdenden Anteil der Erwerbstätigen kein Bezugssystem mehr dar, das für sie irgendeine Relevanz entfaltet.

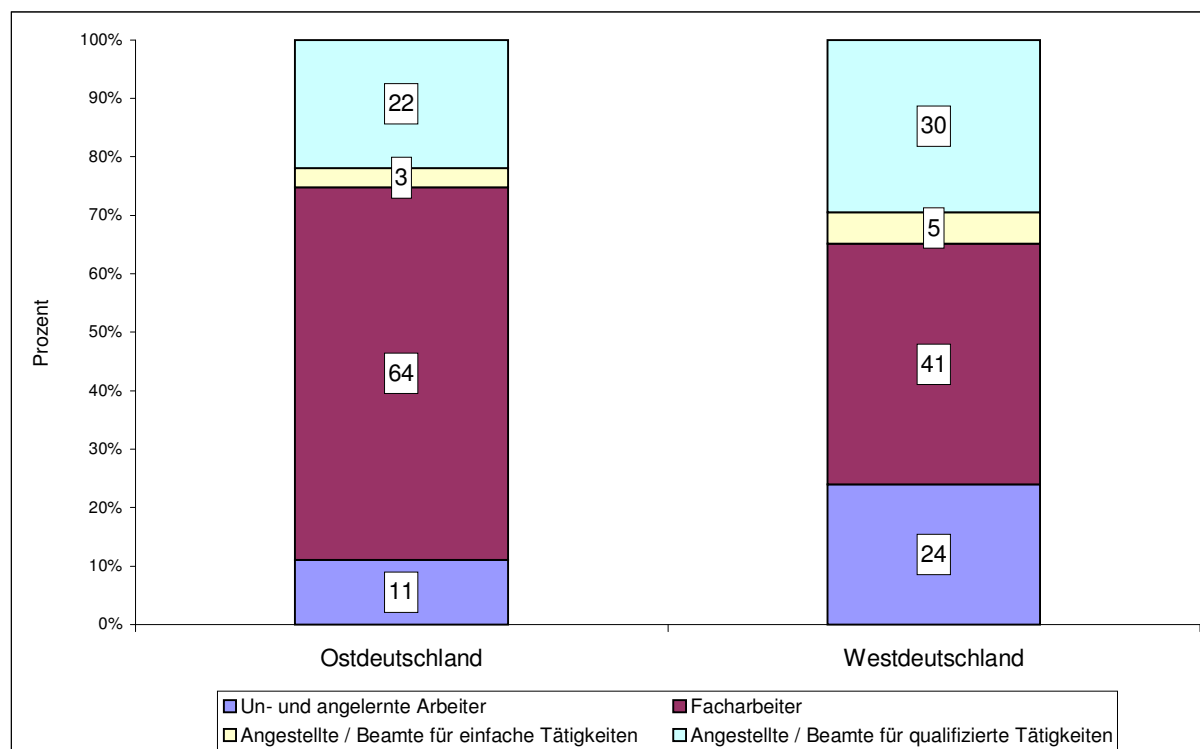
Tabelle 29:

Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden in Ostdeutschland 2001 nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an abhängig Beschäftigten)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Un- und Angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt (ohne Auszubil- dende) Prozent
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	7	29	2	5	23
Bergbau / Energie / Wasser	61	15	4	3	10
Verarbeitendes Gewerbe	24	31	9	11	25
Baugewerbe	26	24	1	5	21
Handel und Reparatur	16	19	21	12	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23	35	9	14	27
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	1	17	12	12
Dienstleistungen	9	14	5	7	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	24	1	9	13
Erziehung und Unterricht	0	2	1	8	7
Gesundheits- und Sozialwesen	7	13	9	5	7
Sonstige Dienstleistungen	8	9	2	9	8
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	0	0	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	3	6	5	4
1 bis 4 Beschäftigte	4	16	12	10	12
5 bis 19 Beschäftigte	14	22	5	10	16
20 bis 99 Beschäftigte	20	30	6	8	19
100 bis 499 Beschäftigte	12	20	13	7	13
ab 500 Beschäftigte	6	15	8	6	8
Ostdeutschland insgesamt	14	23	9	8	15
Westdeutschland	19	33	13	11	18

Abbildung 9:

Struktur der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Ost- und Westdeutschland 2001 nach Tätigkeitsgruppen (Anteil an abhängig Beschäftigten mit Überstunden)



4.5 Arbeitszeitkonten

Ein Weg von der Überstundenarbeit zu mehr Beschäftigung führt offensichtlich über Zeitkonten. Sie bieten den Betrieben ein mindestens ebenbürtiges Flexibilitätspotenzial, sind kostengünstiger und lassen sich beschäftigungssteigernd nutzen. Zugleich profitieren die Beschäftigten in ihren Möglichkeiten der Zeitgestaltung und gewinnen Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen.

Arbeitszeitkonten erlauben einen adäquaten Umgang sowohl mit zufälligen Nachfrageeinbußen als auch mit unerwartet hoher Produktnachfrage, während alternative quantitative Maßnahmen jeweils entweder expansiven Charakter aufweisen oder kontraktiv ausgerichtet sind.

Laut Betriebspanel sind gegenwärtig in 22 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in 2 Prozent geplant. Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 39 Prozent der Beschäftigten, d. h. mehr als jeder dritte Arbeitnehmer in Ostdeutschland ist in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden. In Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) arbeiten drei von vier Betrieben mit Arbeitszeitkonten, in mittleren Betrieben (zwischen 20 und 499 Beschäftigten) immerhin bereits mehr als jeder zweite Betrieb. Dagegen sind Arbeitszeitkonten in kleinen Betrieben weit weniger verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30:

Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Ostdeutschlands 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Arbeitszeit- konten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeit- konten	Betriebe ohne Regelungen zu Arbeits- zeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
				Anzahl	Anteil an Beschäft- tigten
	Anteil an allen Betrieben				
	Prozent			Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	32	1	67	48	30
Bergbau / Energie / Wasser	54	0	46	54	57
Verarbeitendes Gewerbe	29	2	69	435	51
Baugewerbe	32	2	66	233	42
Handel und Reparatur	18	1	81	215	30
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	29	4	68	195	52
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22	0	78	56	48
Dienstleistungen	16	2	82	534	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	2	78	203	33
Erziehung und Unterricht	22	2	76	93	28
Gesundheits- und Sozialwesen	16	3	82	149	26
Sonstige Dienstleistungen	10	1	90	89	23
Organisationen ohne Erwerbscharakter	13	0	86	19	18
Öffentliche Verwaltung	37	1	63	310	57
1 bis 4 Beschäftigte	12	1	87	66	12
5 bis 19 Beschäftigte	27	2	71	361	27
20 bis 99 Beschäftigte	52	4	45	619	41
100 bis 499 Beschäftigte	63	6	32	613	48
ab 500 Beschäftigte	73	6	21	440	55
Ostdeutschland insgesamt	22	2	76	2.099	39
Westdeutschland	20	2	77	11.626	41

Auf den Arbeitszeitkonten können verschiedene Zeitelemente verbucht werden. Mit Abstand das wichtigste Zeitelement bilden die Überstunden (bei 89 Prozent aller Betriebe mit Arbeits-

zeitkonten). Deutlich abfallend nehmen 32 Prozent dieser Betriebe das Zeitelement „Guthaben bzw. Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf – z. B. Korridor- bzw. Bandbreitenregelung“ in Arbeitszeitkonten auf. Alle anderen Elemente, wie Zeitzuschläge für Überstunden, Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung, Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit, Anteile aus Urlaubsansprüchen werden nur selten in den Arbeitszeitkonten verbucht.

Der Zeitraum, in dem die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, wird in Betrieben unterschiedlich gewählt. 50 Prozent der Betriebe (Westdeutschland 38 Prozent) wählen als Zeitraum das Jahr. Der Zeitraum bis zu einem Halbjahr wird von 28 Prozent der Betriebe gewählt, ohne festen Ausgleichszeitraum arbeiten 19 Prozent (Westdeutschland entsprechend 28 bzw. 31 Prozent) der Betriebe.

Im Zusammenhang mit der Flexibilisierungsdiskussion gewinnt die Frage an Bedeutung, ob es in den Betrieben über die relativ kurzfristigen Überstundenkonten hinaus, die durch die vereinbarte Sollarbeitszeit ausgeglichen werden müssen, auch separate Langzeitkonten eingerichtet werden, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (sabbaticals, Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit usw.). Offensichtlich spielen diese Formen in der Theorie eine größere Rolle als in der Praxis, denn nur 7 Prozent der Betriebe (Westdeutschland 8 Prozent) arbeiten mit derartigen Langzeitkonten, die sich relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Formen der längerfristigen Arbeitsfreistellung verteilen (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31:

Vorhandensein von separaten Langzeitkonten in Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Lang- zeit- konten	darunter (Mehrfachnennungen möglich)					Betriebe ohne Lang- zeit- konten
		Lang- zeit- freistel- lungen (sabbati- cals)	Weiter- bil- dungs- zeiten	Verkür- zung der Lebens- arbeits- zeit	Freistel- lung für Familien- zeiten	Sonsti- ges	
Prozent							
Land- und Forstwirtschaft	7	6	0	1	0	0	93
Bergbau / Energie / Wasser	9	6	4	7	4	0	91
Verarbeitendes Gewerbe	5	1	1	1	1	1	95
Baugewerbe	6	3	0	0	1	2	94
Handel und Reparatur	7	0	1	4	3	0	93
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	0	2	0	4	0	94
Kredit- und Versicherungsgewerbe	29	0	29	0	20	0	71
Dienstleistungen	6	1	2	1	3	0	94
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	2	2	1	5	0	91
Erziehung und Unterricht	7	1	2	4	2	2	92
Gesundheits- und Sozialwesen	3	0	3	1	0	0	97
Sonstige Dienstleistungen	2	0	2	0	0	0	98
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	0	0	1	0	2	97
Öffentliche Verwaltung	11	5	0	6	4	1	89
1 bis 4 Beschäftigte	7	2	2	0	5	0	93
5 bis 19 Beschäftigte	7	2	2	2	2	1	93
20 bis 99 Beschäftigte	5	2	1	2	1	1	95
100 bis 499 Beschäftigte	12	4	3	6	3	1	88
ab 500 Beschäftigte	16	5	3	8	3	2	84
Ostdeutschland insgesamt	7	2	2	1	2	1	93
Westdeutschland	8	2	2	3	1	2	92

4.6 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Exkurs zum Gender Mainstreaming

Mit Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 hat die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Prinzip ihres Handelns gemacht und beschlossen, diese Aufgabe mittels der Strategie des Gender Mainstreaming zu fördern. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben den unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig Rechnung zu tragen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender Mainstreaming ist auch an Unternehmen ein Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Ein wichtiges Ziel der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt besteht darin, die Erwerbsquote von Frauen zu erhöhen und einen ausgeglichenen Anteil in Arbeitsbereichen zu fördern, in denen traditionell ein unausgewogenes Verhältnis der Beschäftigung von Frauen und Männern besteht.

- Die Erwerbsquote und die Erwerbstätigenquote der Frauen liegen in der Bundesrepublik deutlich unterhalb der entsprechenden Quoten der Männer. Die Differenzen betragen 18 bzw. 15 Prozentpunkte. Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten nimmt Deutschland damit nur einen Platz im Mittelfeld ein.
- Frauen arbeiten häufig in Dienstleistungsbereichen, dabei allerdings vor allem in Bereichen, die vom Beschäftigtenabbau bedroht sind. Zugleich sind sie zu wenig in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen sowie in technischen und zukunftsorientierten Bereichen (z. B. in IT-Berufen) vertreten.
- Flexiblere Arbeitsstrukturen eröffnen nicht nur die Chance für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern beinhalten auch die Gefahr, dass sie verstärkt in die wenig oder nicht abgesicherten Bereiche abgedrängt werden.
- Frauen sind durch eine ungleiche Verteilung familienbezogener Arbeit und tradierten Rollenverhaltens sowie schlechter Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung etc.) nach wie vor Wettbewerbsnachteilen ausgesetzt.

Erstmals wurden im IAB-Betriebspanel Informationen erhoben, inwieweit es betriebliche Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt.

Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern – bisher nur in größeren Betrieben Realität

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zwar eine aktuelle Aufgabenstellung, der sich aber nur eine geringe Anzahl ostdeutscher Unternehmen stellt. In lediglich 11 Prozent der Betriebe Ostdeutschlands gibt es verschiedene Aktivitäten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erhöhen. Dazu zählen Vereinbarungen, die entweder tarifvertraglich geregelt sind oder aber auf betrieblicher Ebene getroffen wurden (in jeweils 1 Prozent aller Unternehmen), freiwillige Initiativen (2 Prozent) sowie weitere betriebliche Maßnahmen, die nicht formal festgeschrieben sind (8 Prozent). Diese Aktivitäten haben in den Unternehmen einen unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrad. Feste Vereinbarungen, insbesondere auf Tarifebene, bilden eher die Ausnahme⁴⁴. Das Gros der Aktivitäten sind Einzelmaßnahmen, mit denen zielgerichtet bestimmten Defiziten am betrieblichen Arbeitsplatz entgegengewirkt wird bzw. mit deren Hilfe die durch den Betrieb beeinflussbaren Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert werden können (vgl. Tabelle 32).

⁴⁴ 1998 beschloss die ÖTV, Gender Mainstreaming in der Tarifarbeit umzusetzen.

Eine Betrachtung nach Branchen verdeutlicht eine sehr starke Differenzierung hinsichtlich getroffener Vereinbarungen sowie darüber hinaus gehender Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit. In der öffentlichen Verwaltung unterstützen 37 Prozent aller Unternehmen den Gender-Gedanken, im Bereich Erziehung und Unterricht sind es 33 Prozent, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser 29 Prozent, im Kredit- und Versicherungsgewerbe 22 Prozent. Dabei werden betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen nur in der öffentlichen Verwaltung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (Branchen mit überdurchschnittlicher Betriebsgröße) im nennenswerten Umfang abgeschlossen.

In den anderen Branchen liegen die Anteile der Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen umsetzen, deutlich niedriger. Es kann eingeschätzt werden, dass einerseits in einigen der traditionell von Männern dominierten Bereichen wie dem Baugewerbe (Frauenanteil 11 Prozent), dem Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (23 Prozent), dem verarbeitenden Gewerbe (32 Prozent) sowie der Land- und Forstwirtschaft (30 Prozent) nur geringe Aktivitäten zu verzeichnen sind, die Chancengleichheit insbesondere der Frauen zu erhöhen. Andererseits gibt es auch im Bereich sonstige Dienstleistungen, in Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Handel / Reparatur, in denen die Frauenanteile über 50 Prozent liegen, kaum entsprechende Maßnahmen. Für diese Branchen ist eine überwiegend kleinbetriebliche Struktur typisch, für die - wie nachfolgende Ergebnisse zeigen - nur geringe Aktivitäten im Sinne des Gender Mainstreaming charakteristisch sind (vgl. ebenfalls Tabelle 32).

Vereinbarungen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind eindeutig eine Domäne größerer Unternehmen. Dies belegt eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Während nur 6 Prozent der Kleinstbetriebe derartige Aktivitäten unternehmen, sind es 53 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten. Sowohl der Anteil betrieblicher bzw. tariflicher Vereinbarungen, als auch der Umfang freiwilliger Initiativen sowie weiterer Maßnahmen ohne formale Festlegungen nehmen mit steigender Betriebsgröße deutlich zu. Hier gibt es ganz offensichtlich einen Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Engagement in Fragen Chancengleichheit und der wirtschaftlichen Stärke eines Unternehmens sowie seinen finanziellen Möglichkeiten, dieses auch umzusetzen (vgl. ebenfalls Tabelle 32).

Tabelle 32:

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Ostdeutschland (Stand 3. 6. 2002) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen möglich)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Maßnah- men	darunter				Betriebe ohne Maß- nahmen
		betrieb- liche Verein- barungen	tarifliche Verein- barungen	freiwillige Initiativen	ohne formale Fest- legungen	
Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	11	2	0	1	9	89
Bergbau / Energie / Wasser	29	4	1	2	22	71
Verarbeitendes Gewerbe	11	1	0	1	9	89
Baugewerbe	3	0	0	0	2	97
Handel und Reparatur	9	1	1	2	7	91
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	2	0	1	6	90
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22	2	11	2	8	78
Dienstleistungen	14	1	1	2	10	86
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	1	1	3	13	83
Erziehung und Unterricht	33	5	5	6	18	67
Gesundheits- und Sozialwesen	15	1	1	1	12	85
Sonstige Dienstleistungen	6	0	1	1	5	94
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	1	0	2	5	92
Öffentliche Verwaltung	37	11	12	4	14	63
1 bis 4 Beschäftigte	6	0	0	1	4	94
5 bis 19 Beschäftigte	14	1	1	2	10	86
20 bis 99 Beschäftigte	28	4	4	4	17	72
100 bis 499 Beschäftigte	50	13	7	6	27	50
ab 500 Beschäftigte	76	36	16	15	22	24
Ostdeutschland insgesamt	11	1	1	2	8	89
Westdeutschland	15	2	2	2	9	85

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern spielen in den ostdeutschen Unternehmen eine etwas geringere Rolle als in den westdeutschen. In Westdeutschland leisten 15 Prozent der Betriebe einen aktiven Beitrag im Sinne des Gender Mainstreaming, in Ostdeutschland nur 11 Prozent. Die Gründe für diesen Unterschied könnten einerseits in der schwierigeren wirtschaftlichen Situation ostdeutscher Firmen liegen, die die finanziellen Möglichkeiten zur Umsetzung bestimmter Maßnahmen einschränken, andererseits in der komplizierten Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland, die gesonderte Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen, aus Sicht der Betriebe „nicht erfordern“. Ein weiterer Grund ist in der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in den alten und neuen Bundesländern zu finden. Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit werden vordergründig in größeren Unternehmen realisiert, die in Ostdeutschland eindeutig unterrepräsentiert sind.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass mit steigendem Frauenanteil in den Unternehmen erwartungsgemäß das Engagement der Betriebe zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Tendenz zunimmt. Dennoch ist es erstaunlicherweise so, dass Betriebe, in denen ausschließlich Frauen beschäftigt sind, nur unterdurchschnittlich die Förderung der Chancengleichheit unterstützen (vgl. Tabelle 33). Zum Einen dürfte dies darin begründet sein, dass zu dieser Unternehmensgruppe überwiegend Kleinstbetriebe gehören, die sich insgesamt - wie bereits dargestellt - nur wenig in diesem Bereich engagieren. Zum Anderen werden Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in reinen Frauenbetrieben möglicherweise nicht explizit hervorgehoben, weil diese aus Sicht des Unternehmens „normale“ betriebliche Entscheidungen sind. Somit wurden im Panel die eigentlich zutreffenden Fragestellungen teilweise nicht beantwortet. Dies bedeutet auch, dass die für Ost- und Westdeutschland ermittelten Anteile der Betriebe, die sich für Gender Mainstreaming einsetzen, mit 11 bzw. 15 Prozent eher eine Untergrenze darstellen.

Tabelle 33:

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) nach dem Frauenanteil (Mehrfachnennungen möglich)

Frauenanteil	Betriebe mit Maßnahmen	darunter				Betriebe ohne Maßnahmen
		betriebliche Vereinbarungen	tarifliche Vereinbarungen	freiwillige Initiativen	ohne formale Festlegungen	
Prozent						
0%	4	0	0	1	2	96
unter 25%	10	1	1	1	7	90
25 bis unter 50%	9	2	1	1	5	91
50 bis unter 75%	16	2	2	2	11	84
75 bis unter 100%	20	2	3	2	15	80
100%	11	1	1	2	8	89
Ostdeutschland insgesamt	11	1	1	2	8	89

Arbeitszeitmodelle / Arbeitsplatzgestaltung von Eltern - wichtigste Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die von ostdeutschen Betrieben getroffenen Maßnahmen beinhalten ein breites Spektrum konkreter Angebote, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer zu erhöhen. Die Bandbreite erstreckt sich von der Einführung spezieller elterngerechter Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzgestaltungen, dem Angebot von Beratungsleistungen für Beschäftigte z. B. bei der Inanspruchnahme von Elternzeit bis hin zur Kinderbetreuung, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu erhöhen. Diese Maßnahmen richten sich nicht nur an Frauen, sondern an beide Elternteile. Dennoch sind es nach wie vor überwiegend Frauen, die diese Angebote nutzen. Alle betrieblichen Aktivitäten sind - wie oben ausgeführt – durch entsprechende Vereinbarungen fixiert bzw. beruhen auf Eigeninitiative der Unternehmen.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten der Betriebe Ostdeutschlands stehen eindeutig spezielle Arbeitszeitmodelle bzw. Arbeitsplatzgestaltungen, bei denen auf die Bedürfnisse von Eltern eingegangen wird. 8 Prozent der Unternehmen realisierten diese Aufgabe. An zweiter Stelle betrieblicher Maßnahmen liegen - allerdings schon mit deutlichem Abstand - Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten (3 Prozent). Die Einrichtung einer für Chancengleichheit zuständigen Stelle oder Person ist in 2 Prozent aller ostdeutschen Unternehmen Realität. Beratungs- und Informationsangebote werden ebenfalls von 2 Prozent der Firmen angeboten. Der gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses widmen sich gleichfalls 2 Prozent der Unternehmen. Die Kinderbetreuung spielt eine absolut untergeordnete Rolle: Betriebliche Kinderbetreuungsangebote bieten weniger als 0,5 Prozent der Unternehmen an, 1 Prozent unterstützen die Kinderbetreuung durch Sponsoring und weniger als 0,5 Prozent gewähren anderweitig Hilfe bei der Kinderbetreuung (vgl. Tabelle 34).

Die Rangfolge zwischen den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist innerhalb der einzelnen Branchen ähnlich, wenngleich die Höhe der konkreten Anteile der Betriebe, die sich innerhalb einer Branche im Sinne des Gender Mainstreaming einsetzen, sehr unterschiedlich ist. Diese Anteile sind nicht ursächlich branchendeterminiert, sondern eher abhängig vom Umfang tarifvertraglicher Regelungen zum Gender Mainstreaming sowie der Betriebsgröße. Größere Unternehmen fördern über alle genannten Maßnahmen in deutlich stärkerem Maße die Chancengleichheit von Frauen und Männern als kleinere Betriebe (vgl. ebenfalls Tabelle 34).

Tabelle 34:

Angebote zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Mehrfachnennungen möglich)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Maßnahmen	darunter								
		Betriebliche Kinderbetreuungsangebote	Sponsoring von Kinderbetreuung, Elterninitiativen	Andere Hilfen der Kinderbetreuung	Elterngerechte Arbeitszeit- oder Arbeitsplatzgestaltung	Kontaktpflege bei Elternzeit	Ansprechstelle für Chancengleichheit	Beratungs- und Informationsangebote	Förderung des weiblichen Nachwuchses	Andere Maßnahmen
Prozent										
Land- und Forstwirtschaft	11	0	0	0	6	1	2	0	4	0
Bergbau / Energie / Wasser	29	0	1	0	28	16	18	13	2	0
Verarbeitendes Gewerbe	11	0	1	0	9	2	1	1	1	0
Baugewerbe	3	0	0	0	2	1	0	1	0	0
Handel und Reparatur	9	0	1	0	8	2	1	1	1	0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	0	0	0	7	2	2	2	0	0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22	0	4	0	21	5	4	1	1	0
Dienstleistungen	14	0	1	1	10	4	2	2	3	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	0	1	1	13	4	1	3	3	1
Erziehung und Unterricht	33	5	1	0	13	10	12	8	13	0
Gesundheits- und Sozialwesen	15	0	3	2	11	4	1	2	1	0
Sonstige Dienstleistungen	6	0	0	0	4	1	0	1	1	0
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	0	0	1	6	0	2	1	1	0
Öffentliche Verwaltung	37	2	0	1	21	13	26	12	4	1
1 bis 4 Beschäftigte	6	0	0	0	5	1	0	1	0	0
5 bis 19 Beschäftigte	14	0	2	1	10	3	1	2	2	0
20 bis 99 Beschäftigte	28	1	1	1	20	11	9	5	3	1
100 bis 499 Beschäftigte	50	2	3	2	38	23	22	9	9	2
ab 500 Beschäftigte	76	3	2	4	65	47	52	23	19	2
Ostdeutschland insgesamt	11	0	1	0	8	3	2	2	2	0
Westdeutschland	15	1	1	1	11	5	3	2	2	1

Die geringere Beteiligung ostdeutscher im Vergleich zu westdeutschen Unternehmen an der Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zeigt sich nicht nur insgesamt, sondern auch bei den einzelnen betrieblichen Aktivitäten. Diese sind in den alten Bundesländern teilweise höher. Dies trifft vor allem auf spezifische Arbeitszeitmodelle sowie Arbeitsplatzgestaltungen zu, auf Angebote an die Beschäftigten, bei Elternzeit die Kontakte mit dem Betrieb aufrecht zu erhalten sowie auf Angebote der Kinderbetreuung.

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass Gender Mainstreaming nur in 11 Prozent der Unternehmen Ostdeutschlands ein Handlungsprinzip für unternehmerische Entscheidungen ist. Die große Mehrheit der Firmen hat noch nicht erkannt, dass die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - insbesondere mit dem Übergang zur Informationsgesellschaft - nicht nur eine soziale Komponente hat, sondern auch eine wichtige Voraussetzung der eigenen Leistungssteigerung ist.

5. Ältere Arbeitnehmer

In Deutschland ist in den nächsten 30 bis 40 Jahren – darüber ist man sich in Theorie und Praxis weitgehend einig - ein spürbarer demografischer Wandel zu erwarten. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird im Jahre 2040 um etwa 7 Jahre höher als heute sein (statt 41 dann 48 Jahre).

Mit der Alterung der Bevölkerung ist auch eine Alterung der Erwerbstätigen verbunden. Allerdings wird die Alterung der Bevölkerung von 7 Jahren nicht in vollem Umfang auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen. Erste Prognosen gehen hier von einer Alterung von ca. 2 Jahren in Richtung 2040 aus.⁴⁵

Eine solcher Durchschnittswert der Alterung der Erwerbstätigen von ca. 2 Jahren verharmlost allerdings die realen Probleme. Derartige volkswirtschaftliche Durchschnittszahlen sagen noch nichts über die Differenziertheit der Alterung und der Altersstruktur der Erwerbstätigen in Teilarbeitsmärkten aus.

Altersstruktur nach Branchen, Betriebsgröße und Berufen

Mindestens jeder 5. Beschäftigte (22 Prozent) in Ostdeutschland ist 50 Jahre oder älter, und es könnte im Verlaufe der nächsten 10 Jahre - unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben - ein entsprechender Ersatzbedarf entstehen. Somit ist der Umgang mit älteren Arbeitnehmern kein „Spezialproblem“ im Sinne einer verschwindenden betrieblichen Minderheit, sondern ein generelles personalpolitisches Problem, das die meisten ostdeutschen Betriebe (59 Prozent) betrifft.

Über eine Vielzahl von Einflüssen vermittelt und variiert wirkt die Alterung der Betriebsbelegschaften in den einzelnen Betrieben aber sehr differenziert. Welche betriebliche Brisanz das Problem der Alterung im konkreten Einzelfall erreicht, ist insbesondere von der Branchenzugehörigkeit, der Betriebsgröße und den Berufen abhängig.

Konzentration Älterer im öffentlichen Dienst

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre beträgt in Ostdeutschland 59 Prozent. Dabei gibt es aber durchaus unter branchenmäßigen Gesichtspunkten deutliche Unterschiede. So liegt der Anteil der Betriebe mit Älteren in den Branchen öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie Erziehung und Unterricht überdurchschnittlich hoch, bei den sonstigen Dienstleistungen, im Baugewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe dagegen unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 35). Die hohen Anteile Älterer in den genannten Branchen beruhen im Wesentlichen auf den praktizierten arbeitsrechtlichen Regelungen (weitgehender Kündigungsschutz, hoher Beamtenanteil usw.)

Der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten beträgt in Ostdeutschland 22 Prozent. Auch hier sind die Beschäftigtenanteile nach Branchen differenziert. Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Branchen reicht in Ostdeutschland von 14 bzw. 16 Prozent im Baugewerbe sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe bis 36 Prozent in Organisationen ohne Erwerbscharakter (vgl. ebenfalls Tabelle 35).

⁴⁵ Vgl. Rössel, G./ Schaefer, R./ Wahse, J. (1999), Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt/Main, New York, S. 84

Tabelle 35:
Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) nach Branchen

Branche	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Beschäftigte ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil an allen Betrieben	Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Tsd.	Prozent	Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	10	65	44	28
Bergbau / Energie / Wasser	1	72	23	25
Verarbeitendes Gewerbe	28	69	170	20
Baugewerbe	30	51	79	14
Handel und Reparatur	48	55	126	18
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	63	85	23
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	37	18	16
Dienstleistungen	91	58	458	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	59	152	25
Erziehung und Unterricht	7	76	99	30
Gesundheits- und Sozialwesen	25	62	124	22
Sonstige Dienstleistungen	23	50	83	21
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	81	39	36
Öffentliche Verwaltung	8	91	157	29
Ostdeutschland insgesamt	241	59	1.199	22
Westdeutschland	1.020	59	5.253	19

Fast alle größeren Betriebe beschäftigen Ältere

Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch nach einzelnen Betriebsgrößenklassen erkennbar. Während nicht einmal jeder zweite Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (42 Prozent) Beschäftigte ab 50 Jahre hat, sind praktisch in allen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten Ältere tätig (vgl. Tabelle 36). Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter in den Unternehmen schwankt zwischen den Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich. Er liegt zwischen 20 Prozent in Betrieben unter 100 Beschäftigte und 25 Prozent in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten.

Tabelle 36:
Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre		Beschäftigte ab 50 Jahre	
	Anzahl	Anteil an allen Betrieben	Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Tsd.	Prozent	Tsd.	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	89	42	125	23
5 bis 19 Beschäftigte	108	72	239	18
20 bis 99 Beschäftigte	36	96	311	21
100 bis 499 Beschäftigte	7	100	317	25
ab 500 Beschäftigte	1	100	207	26
Ostdeutschland insgesamt	241	59	1.199	22

Dienstleistungsberufe mit höherem Durchschnittsalter als Bau- und Fertigungsberufe

Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik⁴⁶ der Bundesanstalt für Arbeit liegt der Anteil Älterer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland bei 22,5 Prozent. Dieser Anteil deckt sich exakt mit dem Wert, der über die Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels (22 Prozent) ermittelt wurde. Eine Betrachtung nach Berufsgrup-

⁴⁶ Die folgenden Daten zur Altersstruktur der Berufe basieren nicht auf dem IAB-Betriebspanel, sondern auf der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Mit dieser Statistik liegen detaillierte Daten zur Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Erwerbsberufen (im Sinne ausgeübter beruflicher Tätigkeit, unabhängig von der absolvierten Ausbildung) vor.

pen⁴⁷ zeigt, dass zwischen ihnen die Anteile Älterer stark differieren (vgl. Tabelle 37). Die Schwankungsbreite der Anteile Älterer in den Berufsgruppen reicht in Ostdeutschland von 9 bis 37 Prozent (Durchschnittswert 22,5 Prozent). In einigen Berufsgruppen ist nur etwa jeder zehnte Beschäftigte 50 Jahre und älter - z. B. bei den Zimmerern, Dachdeckern und Gerüstbauern sowie den Gästebetreuern. In anderen Berufsgruppen - z. B. bei den Lehrern - gehört mehr als ein Drittel der Beschäftigten dieser Altersgruppe an.

Insgesamt gilt für Ostdeutschland, dass in den Fertigungsberufen anteilig nur wenig Ältere beschäftigt sind. Besonders ausgeprägt sind diese geringen Anteile in einigen Metallberufen, in Berufen des Ernährungsgewerbes sowie in Bau- bzw. baubezogenen Berufen. Dagegen weisen die Dienstleistungsberufe (u. a. Lehrer, sozialpflegerische Berufe) und die technischen Berufe (u. a. Chemiker, Physiker, Mathematiker, Ingenieure) einen deutlich höheren Anteil Älterer auf.

Tabelle 37:

Anteile älterer Beschäftigter (50 Jahre und älter) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) nach Berufsgruppen (Stand 30. 6. 2001)

Berufsgruppe (BA-Klassifizierung der Berufe)	Anteile älterer Beschäftigter (in Prozent)	
	Ostdeutschland	Westdeutschland
76 Administrativ entscheidende Berufstätige	37	30
87 Lehrer	37	22
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	33	22
75 Manager, Wirtschaftsprüfer	33	26
60 Ingenieure	31	21
05 Gartenbauer	28	16
62 Techniker	27	27
93 Reinigungsberufe	27	31
86 Sozialpflegerische Berufe	26	15
04 Landwirtschaftliche Arbeitskräfte	25	16
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	25	22
22 Metallverformer (spanend)	24	23
27 Schlosser	23	22
84 Ärzte, Apotheker	23	20
71 Berufe des Landverkehrs	22	26
77 Rechnungsfachleute, EDV-Fachleute	22	19
14 Chemiearbeiter	21	20
24 Metallverbinder	19	26
17 Drucker	18	25
81 Rechtswahrer, -berater	18	13
11 Baustoffhersteller	17	22
15 Kunststoffverarbeiter	17	17
31 Elektriker	17	17
40 Fleisch-, Fischverarbeiter	17	20
41 Speisenbereiter	17	19
68 Warenkaufleute	17	22
28 Mechaniker	16	17
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	16	18
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	16	13
39 Back-, Konditorwarenhersteller	15	13
44 Maurer, Betonbauer	14	24
51 Maler, Lackierer usw.	14	19
50 Tischler, Modelbauer	13	14
26 Feinblechner, Installateure	12	18
91 Gästebetreuer	11	14
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	9	13
Alle Berufsgruppen	22,5	20,7

Quelle: Zusammengestellt nach Daten des IAB veröffentlicht in: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996-2001, <http://www.pallas.iab.de>

⁴⁷ Berufsgruppen sind eine Aggregationsebene in der Klassifizierung der Berufe durch die Bundesanstalt für Arbeit. Zu Berufsgruppen sind Berufe zusammengefasst, die hinsichtlich der Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeit, der Art des verwendeten Materials oder des Berufsmilieus fachlich näher zueinander gehören. In der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit werden 83 Berufsgruppen ausgewiesen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1988).

Ähnliche Alterstruktur der Beschäftigten in ost- und westdeutschen Betrieben

Nach Daten der Beschäftigtenstatistik ist der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in Ostdeutschland (22,5 Prozent) etwas höher als der entsprechende Anteil in Westdeutschland (20,7 Prozent).

Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass in den nächsten Jahren die Alterung der Belegschaften in Ostdeutschland schneller als in Westdeutschland voranschreiten wird. Die zurzeit 35 bis 50jährigen Beschäftigten, die in ca. 10 Jahren die Gruppe der Älteren bilden werden, weisen in Ostdeutschland einen erheblich höheren Anteil auf als in Westdeutschland (47,8 zu 43,9 Prozent⁴⁸). Zugleich schränken die drastischen Geburtenrückgänge der 90er Jahre und der hohe Wanderungssaldo vor allem Jugendlicher und jüngerer Arbeitnehmer in die alten Bundesländer die Möglichkeiten der ostdeutschen Betriebe ein, künftig stärker als bisher oder auch nur in gleichem Umfang wie bisher, Ältere durch Jüngere zu ersetzen. Der Wanderungssaldo zu Lasten Ostdeutschlands hat seit der Wende – nach einem Minimum im Jahre 1997 (ca. 10.000 Personen) – wieder stetig zugenommen und betrug im Jahre 2001 knapp 100.000 Personen, nur 1991 war der Verlust höher. Diese Tendenz gewinnt noch im negativen Sinn an Bedeutung, wenn man bedenkt, dass sich dieser Saldo zum überwiegenden Teil aus der Abwanderung junger Menschen im Alter zwischen 15 und 30 Jahren ergibt⁴⁹. Voraussichtlich um das Jahr 2010 beginnend wird daher die Beschäftigtenaltersgruppe 50 Jahre und älter in Ostdeutschland deutlich höhere Anteile als in Westdeutschland aufweisen. Dieser Prozess der schnelleren Alterung der Belegschaften wird sich wahrscheinlich insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern und in Brandenburg vollziehen, da in diesen beiden Bundesländern zurzeit unterdurchschnittlich Ältere, aber überdurchschnittlich 35 bis 50jährige beschäftigt sind⁵⁰.

Betriebliche Wahrnehmung der Alterung von Betriebsbelegschaften

Vor dem Hintergrund dieser differenzierten Entwicklungen der Altersstrukturen der Erwerbstätigen stellt sich die Frage, ob und in welchem Maße sich die Betriebe des Problems der alternden Erwerbsbevölkerung bewusst sind und wie stark die Sensibilisierung für dieses Thema zurzeit ist.

Wenn die Überalterung als betriebliches Problem identifiziert wird, können sich dahinter ganz verschiedene Sachverhalte verbergen:

- Es kann Indiz für eine Veränderung der Arbeitsplatzanforderungen in Richtung auf jüngere Arbeitskräfte bei durchschnittlichem oder sogar unterdurchschnittlichem Alter der Belegschaft sein. Gerade moderne Branchen wie Informatik, Werbung oder Telekommunikation arbeiten in der Regel mit sehr jungen und in diesen Technologien ausgebildeten Mitarbeitern, so dass in deren Reflexion schon ein Durchschnittsalter von 35 als hoch gelten kann.
- Ein Problem in Bezug auf die Überalterung kann auch mit steigenden Lohnkosten im Alter auftreten, d. h. nicht eine mit dem Alter verbundene Leistungsminderung, sondern die höhere Lohnkostenbelastung ist die eigentliche Ursache.
- Im Antwortverhalten der Unternehmen kann hinter dem Überalterungsproblem auch „lediglich“ die Frage der Nachfolge in der Geschäftsführung stehen, die gegenwärtig ungelöst ist⁵¹.

⁴⁸ Vgl. Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996-2001, <http://www.pallas.iab.de>

⁴⁹ Vgl. Ost-West-Wanderungen in Deutschland: Die Jungen gehen – Alte kommen. In: ifo Schnelldienst, 4/2002, 55. Jg., 27. Februar 2002

⁵⁰ Udo Papies, Jürgen Wahse: Differenzierte Verläufe und Wahrnehmung der Alterung von Betriebsbelegschaften, in Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit Ältere und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels, Stuttgart 2002, S. 123 ff.

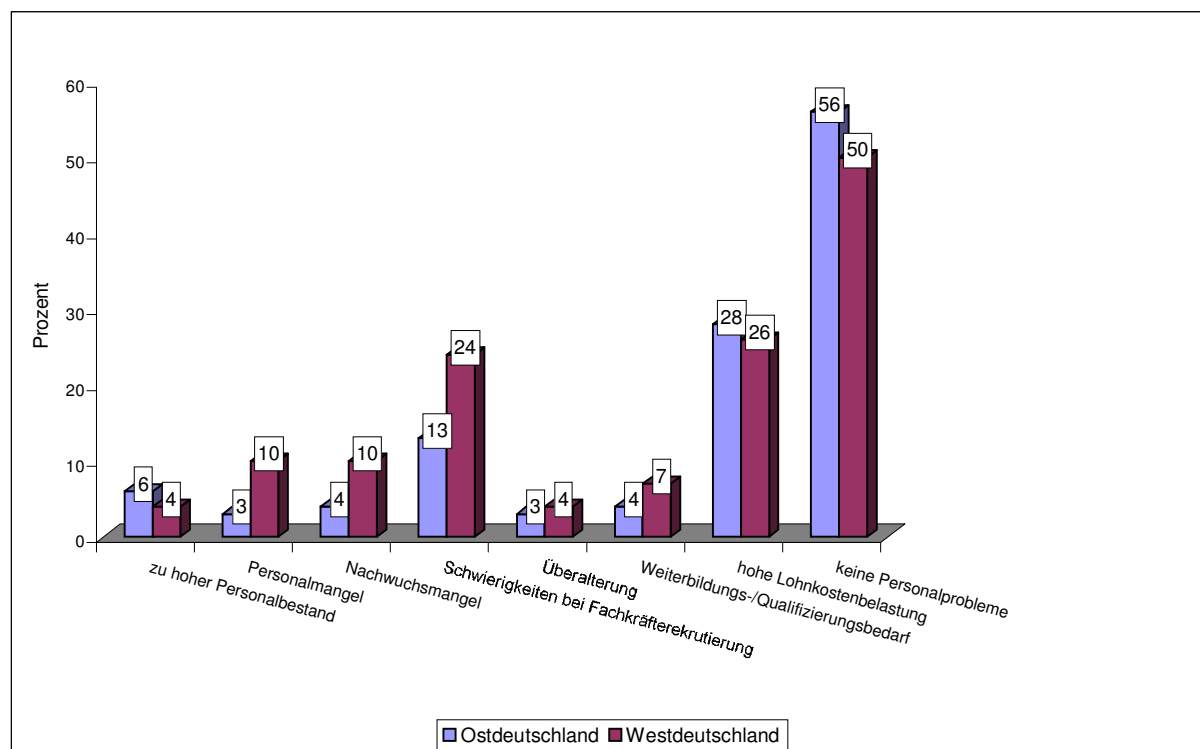
⁵¹ Nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft muss zwischen 1999 und 2004 für ca. 380.000 mittelständische Unternehmen Deutschlands die Nachfolge geregelt werden; in Ostdeutschland einschließlich Berlin trifft dies auf etwa 50.000 Unternehmen zu. (Vgl. Ostthüringer Wirtschaft, Das IHK-Magazin, Nr. 2/2002, Gera, S. 26) Drei von vier Kleinbetrieben können die Nachfolge nicht mehr über die Eigentümerfamilie regeln. Jeder vierte Betrieb wäre von Aufgabe bzw. Stilllegung bedroht.

- Schließlich können sich hinter dem Überalterungsproblem tatsächliche Flexibilitäts- und Leistungsprobleme verbergen, wenn die Altersstruktur nicht mehr den betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen an Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit entspricht.

Das IAB-Betriebspanel erlaubt Aussagen über die branchen- und unternehmensspezifische Antizipation des Problems betrieblicher Alterung. Im Rahmen des Betriebspanels aus dem Jahre 2000⁵² wurden die Betriebe befragt, inwieweit die Alterung ihrer Belegschaften im Sinne einer Überalterung für sie ein personalpolitisches Problem darstellt (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10:

Personalprobleme der Betriebe Ost- und Westdeutschlands im Jahr 2000 (Anteil der befragten Betriebe in Prozent)



In Ostdeutschland sahen im Jahr 2000 im Durchschnitt nur 3 Prozent der Unternehmen das personalpolitische Problem der Überalterung ihrer Belegschaft. Das entsprach weitgehend auch den Werten für Westdeutschland.

Das Gros der Unternehmen sieht anscheinend die gegenwärtigen Altersstrukturen ihrer Belegschaften und die kurzfristig zu erwartende weitere Entwicklung der Alterung als unproblematisch an. Der massive Stellenabbau der vergangenen Jahre, der in besonderem Maße Ältere betraf, sowie die zur Verfügung stehende große Zahl an Arbeitslosen tragen dazu bei, dass die Alterung der Belegschaften und die sich daraus ergebenden Anforderungen an eine langfristige strategische Personalplanung zurzeit in vielen Unternehmen kein relevantes Thema sind.

Aus der Sicht der Unternehmen in Ostdeutschland sind hohe Belastungen durch Lohnkosten und die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften wesentlich wichtigere Personalprobleme als die Überalterung. Ebenfalls bedeutender, wenngleich bei einer abnehmenden Anzahl von Unternehmen, ist ihr zu hoher Personalbestand. Häufiger als die Überalterung werden darüber hinaus Nachwuchsmangel, Personalmangel und großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung als Personalprobleme benannt.

⁵² Vgl. Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IAB Werkstattbericht Nr. 8 / 14.08.2001, Nürnberg, S. 43ff, 58ff

Aufgrund ihrer direkteren Wirkungen auf die betrieblichen Handlungsspielräume und –resultate finden all diese Fragen zwangsläufig größere Aufmerksamkeit als die Überalterung. In manchen Unternehmen wirken diese Personalprobleme sicherlich so gravierend, dass selbst vorhandene Prozesse der Alterung der Betriebsbelegschaft nur sehr begrenzt wahrgenommen oder sogar verdrängt werden.

In einer Reihe von Betrieben ist aber der Verlauf der Alterung so deutlich ausgeprägt, dass er bereits als Problem der Überalterung der Belegschaft wahrgenommen wird. Der Durchschnittswert von 3 Prozent der Betriebe, die die Überalterung der Belegschaft als personalpolitisches Problem angeben, ergibt sich aus hiervon zum Teil stark abweichenden Einzelwerten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.

Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Ob eine Alterung der Betriebsbelegschaften überhaupt als ein personalpolitisches Problem betrachtet wird, ob aus einer Alterung eine Überalterung der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben generell die Leistungsfähigkeit der Älteren eingeschätzt wird. Die gerontologische Forschung wendet sich bereits seit langem gegen das pauschale Vorurteil, mit dem Alter nähme die Leistungsfähigkeit generell ab, es bestehe gewissermaßen ein biogenetischer Determinismus zwischen Alter und Leistungsminderung. Vielmehr wäre es korrekter, die Leistungsfähigkeit in ihren einzelnen Komponenten und in Bezug auf die Aufgabenstellung zu definieren.

Wie auch „... holländische, dänische und britische Beispiele zeigen, sind diese Gruppen (gering qualifizierte sowie ältere Arbeitnehmer) keineswegs „nicht vermittelbar“, sondern in der überwiegenden Zahl sehr wohl beschäftigungsfähig und hoch motiviert, sich ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und die Netzwerke regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu nutzen.“⁵³

Das aktuelle Panel 2002 erlaubt zum ersten Mal eine repräsentative Einschätzung über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Eigenschaften (Leistungsparametern) bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Diese Einschätzung beruht auf zwei Fragekomplexen:

1. Welche Eigenschaften (Leistungsparameter) von Arbeitnehmern sind besonders wichtig?
2. Sind diese Eigenschaften (Leistungsparameter) eher bei jüngeren oder älteren Arbeitnehmern ausgeprägt?

Höchste Priorität – Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein

Den unterschiedlichen Eigenschaften (Leistungsparametern) wird von den Betrieben eine deutlich differenzierte Wertschätzung beigemessen. Ganz oben in der Priorität stehen die Eigenschaften Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen „deutschen“ Tugenden), gefolgt von Flexibilität und Erfahrungswissen. Am Ende der Skala rangieren Kreativität, psychische und körperliche Belastbarkeit (vgl. Abbildung 11 und Tabelle 38).

⁵³ Vgl. Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Thesen der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Berlin, 2. Juni 2000, S. 12f.

Abbildung 11:

Durchschnittswert* der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002)

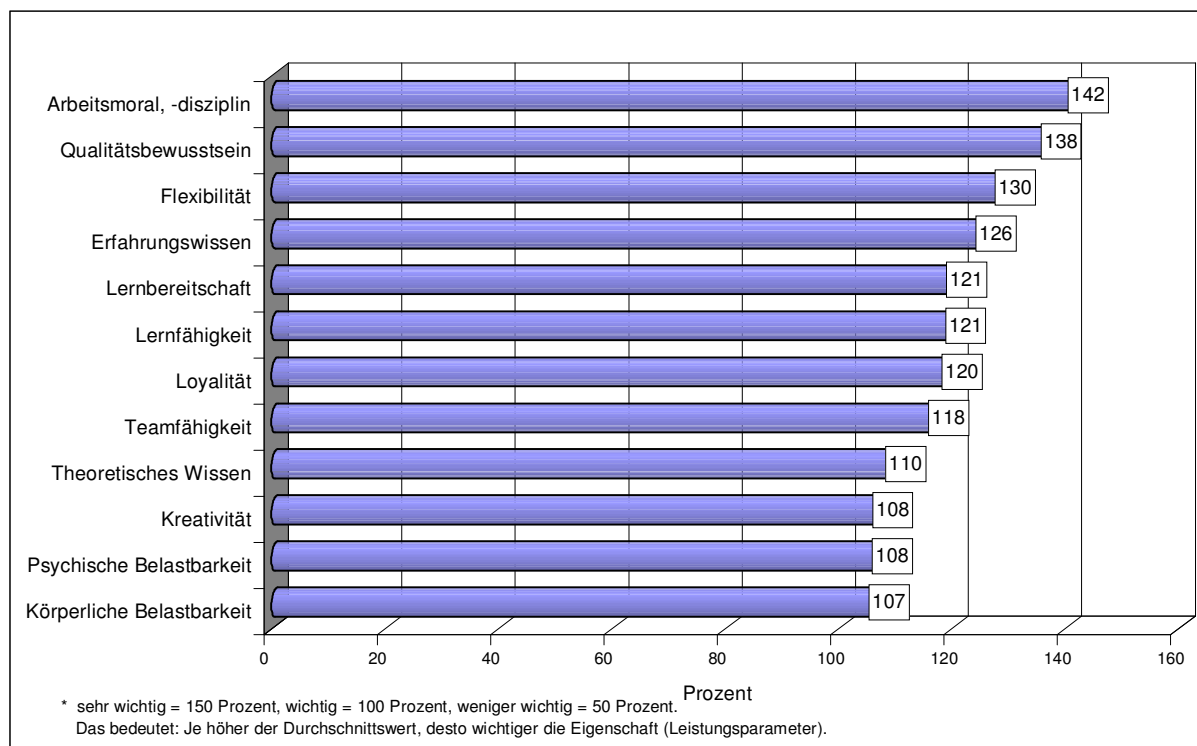


Tabelle 38:

Beurteilung der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe)

Eigenschaften (Leistungsparameter)	Eigenschaft (Leistungsparameter) ist für die Mehrheit der Arbeitsplätze...			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	Durchschnittswert
	Prozent			
Erfahrungswissen	55	42	3	126
Körperliche Belastbarkeit	33	49	18	107
Psychische Belastbarkeit	29	58	13	108
Kreativität	32	51	17	108
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	85	15	0	142
Flexibilität	62	36	2	130
Lernfähigkeit	44	53	3	121
Qualitätsbewusstsein	76	23	1	138
Theoretisches Wissen	30	60	10	110
Teamfähigkeit	44	47	9	118
Loyalität	44	52	4	120
Lernbereitschaft	43	55	2	121

* sehr wichtig=150 Prozent, wichtig=100 Prozent, weniger wichtig=50 Prozent. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger die Eigenschaft (Leistungsparameter).

Die Ergebnisse zeigen, dass die einzelnen Branchen durchaus unterschiedliche Prioritäten setzen. Die generelle Einschätzung über den hohen Stellenwert von Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein findet sich aber durchgängig in allen Branchen. Andererseits fällt der hohe Stellenwert der körperlichen Belastbarkeit in der Landwirtschaft und im Baugewerbe auf, die psychische Belastbarkeit und die Teamfähigkeit in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheitswesen, die Kreativität und das theoretische Wissen in Bildung und Unterricht, die Flexibilität in den Bereichen Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Erziehung und Unterricht, die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft ebenfalls in Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (vgl. Tabelle 39 - gelb unterlegt).

Relativ gering wird naturgemäß die körperliche Belastbarkeit im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in Dienstleistungen für Unternehmen und in Organisationen ohne Erwerbscharakter eingeschätzt. Unterdurchschnittlich sind auch die Anforderungen an die Leistungsparameter psychische Belastbarkeit in den Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, des Bereichs Bergbau / Energie / Wasser sowie der Land- und Forstwirtschaft, an das theoretische Wissen und das Erfahrungswissen in den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen, an die Kreativität im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (vgl. Tabelle 39 – blau unterlegt).

Tabelle 39:

Durchschnittswert der Beurteilung der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb nach Branchen, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe)

Branche	Erfahrungswissen	Körperliche Belastbarkeit	Psychische Belastbarkeit	Kreativität	Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	Flexibilität	Lernfähigkeit	Qualitätsbewusstsein	Theoretisches Wissen	Teamfähigkeit	Loyalität	Lernbereitschaft
Land- und Forstwirtschaft	129	130	99	104	144	128	115	136	105	108	112	116
Bergbau / Energie / Wasser	121	99	96	102	142	128	106	132	103	119	114	120
Verarbeitendes Gewerbe	128	113	98	108	140	127	118	142	105	117	114	117
Baugewerbe	131	128	104	103	143	128	118	144	111	119	117	118
Handel und Reparatur	123	104	104	110	143	131	123	139	110	114	121	124
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	127	113	121	94	145	142	116	129	103	111	119	116
Kredit- und Versicherungsgewerbe	121	75	118	110	134	133	125	130	113	110	121	126
Dienstleistungen	126	100	113	111	143	129	123	137	113	121	123	122
Unternehmensnahe Dienstleistg.	128	89	110	113	143	130	128	138	120	118	123	126
Erziehung und Unterricht	132	105	136	121	146	135	133	137	130	130	122	130
Gesundheits- und Sozialwesen	132	103	122	101	142	128	125	137	117	127	122	124
Sonstige Dienstleistungen	118	112	103	114	143	128	113	135	97	118	123	115
Organisationen o. Erwerbscharakter	124	81	106	115	137	120	111	121	107	122	132	123
Öffentliche Verwaltung	120	104	112	101	142	124	115	125	111	123	116	114
Ostdeutschland insgesamt	126	107	108	108	142	130	121	138	110	118	120	121
Westdeutschland	124	103	108	101	135	126	120	130	107	120	123	121

* sehr wichtig=150 Prozent, wichtig=100 Prozent, weniger wichtig=50 Prozent. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger die Eigenschaft (Leistungsparameter).

Auch nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich interessante Unterschiede, die aber nicht so gravierend sind wie in den Branchen. Während die Eigenschaften Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein in allen Betriebsgrößenklassen gleichermaßen durchgängig Spitzenwerte erreichen, wird das Erfahrungswissen und die Kreativität in den Kleinbetrieben höher bewertet als in den größeren Unternehmen. Dagegen nehmen Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, theoretisches Wissen und psychische Belastbarkeit sowie Loyalität und Teamfähigkeit in den Großbetrieben einen höheren Stellenwert ein (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40:

Durchschnittswert der Beurteilung der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb nach Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Erfahrungswissen	Körperliche Belastbarkeit	Psychische Belastbarkeit	Kreativität	Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	Flexibilität	Lernfähigkeit	Qualitätsbewusstsein	Theoretisches Wissen	Teamfähigkeit	Loyalität	Lernbereitschaft
1 bis 4 Beschäftigte	126	104	108	111	142	130	120	137	112	112	120	120
5 bis 19 Beschäftigte	127	111	107	106	143	128	121	139	109	124	121	122
20 bis 99 Beschäftigte	124	111	109	99	142	130	122	139	108	126	119	121
100 bis 499 Beschäftigte	121	106	110	92	141	129	121	135	107	125	120	122
ab 500 Beschäftigte	121	103	119	96	141	130	129	134	115	133	127	128
Ostdeutschland insgesamt	126	107	108	108	142	130	121	138	110	118	120	121

* sehr wichtig=150 Prozent, wichtig=100 Prozent, weniger wichtig=50 Prozent. Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert, desto wichtiger die Eigenschaft (Leistungsparameter).

Differenzierte Beurteilung der Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Beschäftigter

Sehen die Betriebe Unterschiede im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit Älterer und Jüngerer?⁵⁴ Werden Ältere als weniger leistungsfähig eingeschätzt als Jüngere? Wo haben Ältere Nachteile, wo sind sie im Vorteil? Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Betriebe in Ostdeutschland durchaus differenzierte Einschätzungen treffen⁵⁵.

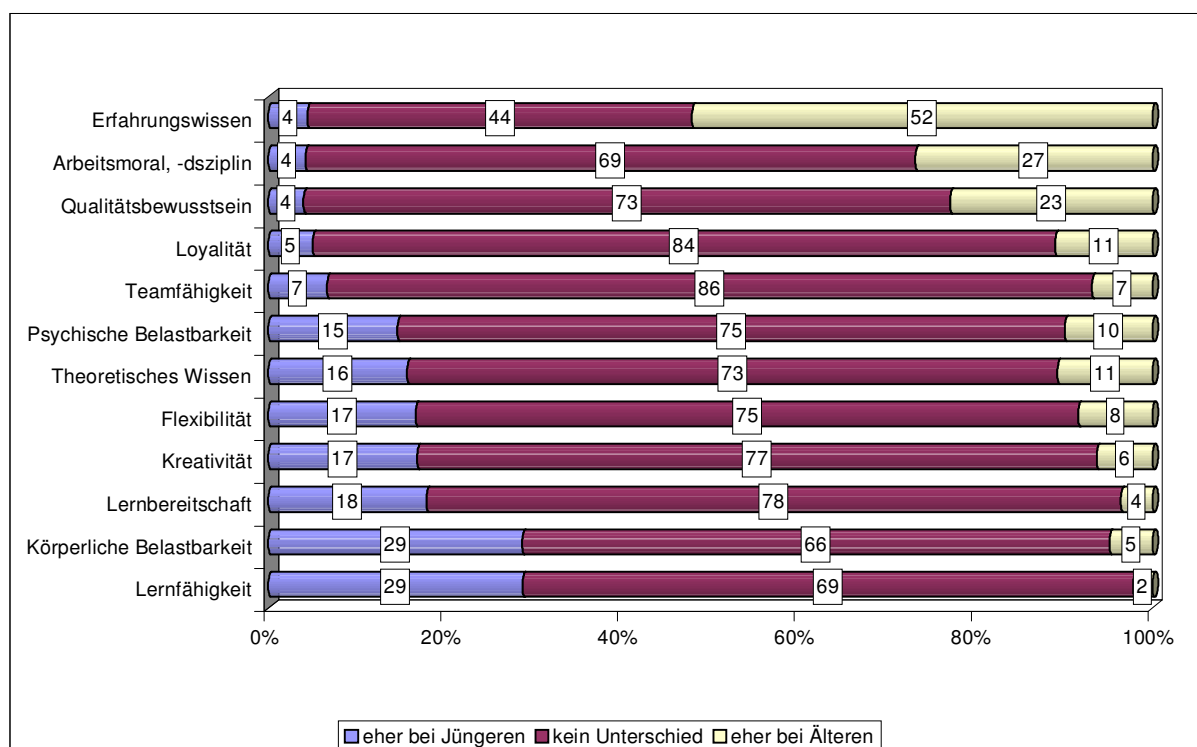
Von allen untersuchten Parametern kristallisiert sich nur eine Größe heraus – nämlich das Erfahrungswissen, bei dem 56 Prozent der Betriebe eindeutig einer Altersgruppe von Beschäftigten Vorteile zuschreiben, hier erwartungsgemäß den Älteren. In vier weiteren Kategorien sehen die Betriebe ebenfalls deutliche Unterschiede in der Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer. Dazu zählen die körperliche Leistungsfähigkeit (34 Prozent der Betriebe sehen hier Unterschiede), Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin (31 Prozent), Lernfähigkeit (ebenfalls 31 Prozent) und Qualitätsbewusstsein (27 Prozent) - mit jeweils unterschiedlichen Vorteilen für eine der beiden Altersgruppen. Jüngere Beschäftigte haben nach Meinung dieser Betriebe vor allem bei der Lernfähigkeit und der körperlichen Belastbarkeit Vorteile gegenüber Älteren. Die Stärken der älteren Beschäftigten werden demgegenüber bei den Parametern Qualitätsbewusstsein und Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin gesehen.

Die Mehrheit der Betriebe ist bei den meisten anderen Kategorien der Meinung, dass keine Altersgruppe gegenüber der anderen Vorteile aufweist. So gehen jeweils über 80 Prozent der Betriebe bei den Parametern Teamfähigkeit und Loyalität von einer gleich hohen Leistungsfähigkeit beider Altersgruppen aus. Darüber hinaus sind drei Viertel aller Betriebe der Meinung, dass es auch bei Lernbereitschaft, Kreativität und psychischer Belastbarkeit keinerlei Unterschiede gibt (vgl. Abbildung 12).

⁵⁴ INIFES/SÖSTRA-Befragungen von Unternehmen in den Arbeitsamtsbezirken Berlin-Mitte, Schweinfurt und Suhl 2000/2001, in: U.Papies/J.Wahse, Differenzierte Verläufe und Wahrnehmungen der Alterung von Betriebsbelegschaften, in Huber, Kistler, Papies (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels, Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2002, S. 123 ff. sowie Rössel, G. / Schaefer, R. / Wahse, J., Alterspyramide und Arbeitsmarkt; zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt/Main; New York, 1999 S. 140 ff.

⁵⁵ Die Kategorie „kein Unterschied“ unterstellt, dass die Leistungsfähigkeit von Jüngeren und Älteren gleichermaßen ausgeprägt ist.

Abbildung 12:
Vergleich der Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten, Ostdeutschland
(Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe)

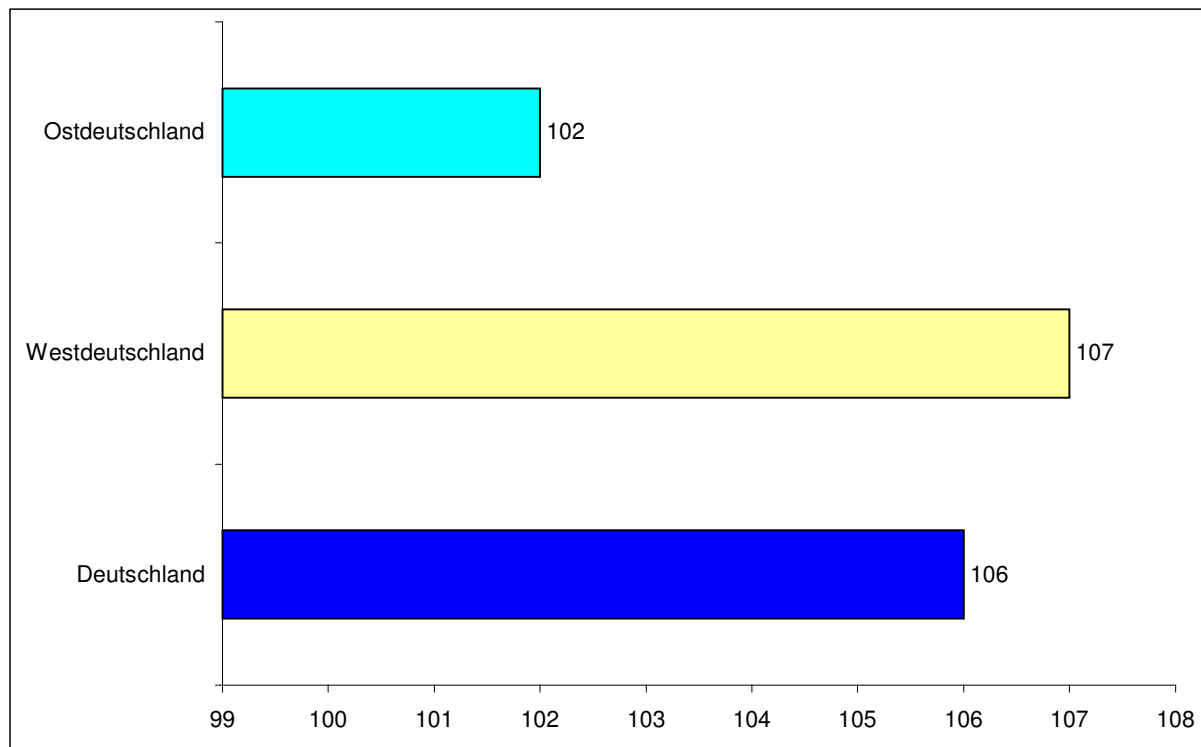


Diese Einschätzungen gelten ziemlich punktgenau auch für Westdeutschland. Nur bei den Leistungsparametern theoretisches Wissen (17 Prozent) und Loyalität (18 Prozent) geben die westdeutschen Betriebe den Älteren deutlich höhere Werte als die ostdeutschen Unternehmen.

Ältere sind in der Summe über alle Leistungsparameter genauso leistungsfähig wie Jüngere
Zwar sind die einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) in beiden Altersgruppen deutlich unterschiedlich ausgeprägt, jedoch erreichen Ältere und Jüngere jeweils insgesamt, d. h. summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet über den eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter, in etwa die gleichen Werte. Ältere Erwerbstätige bleiben insgesamt in der quantitativen Bilanz der Leistungsparameter aus der Sicht der Unternehmen nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen also die Aussage, wonach Ältere insgesamt über alle hier definierten Leistungsparameter genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern vom effizienten Einsatz der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit⁵⁶. Diese Aussagen gelten gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 13).

⁵⁶ Eine Analyse über die Gründe der Nichtbesetzung von freien Stellen aus dem Betriebspanel 2000 ergab z. B., dass nur weniger als 5 Prozent der betroffenen Betriebe dies darauf zurückführten, dass die Bewerber zu alt waren. Vgl. Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IAB Werkstattbericht Nr. 8 / 14.08.2001, Nürnberg, S.56

Abbildung 13:
Vergleich über alle Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)

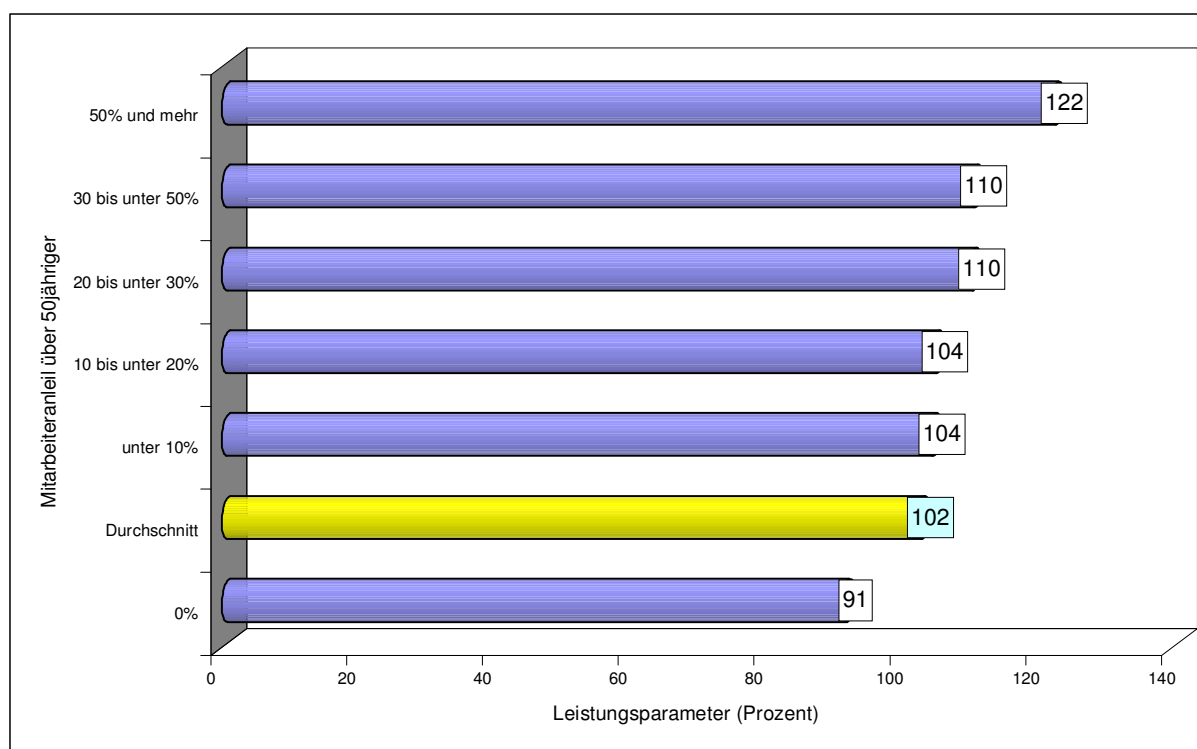


Natürlich sind die einzelnen Leistungsparameter bei Älteren und Jüngeren nach Einschätzung der Betriebe und gewichtet über den Stellenwert dieser Leistungsparameter für den Arbeitsplatz deutlich verschieden ausgeprägt. Erfahrungswissen, Arbeitsmoral und -disziplin, Qualitätsbewusstsein bei Älteren und körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit und -bereitschaft bei Jüngeren sind die charakteristischen Leistungsparameter.

Die Einschätzung zur hohen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer wird noch dadurch betont, dass Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter diesen sogar eine deutlich höhere Leistungsfähigkeit bescheinigen als ihren jüngeren Mitarbeitern. Als Faustformel gilt: Je höher der Anteil der älteren Mitarbeiter, desto positiver deren Leistungseinschätzung (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14:

Vergleich der Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten nach dem Beschäftigtenanteil Äterer, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100 Prozent, Nennungen aller Betriebe)



Aus der unterschiedlichen Ausprägung der Leistungsparameter bei Jüngeren und Älteren lässt sich aber auch die Schlussfolgerung ableiten, dass die Zusammenführung der spezifischen Fähigkeiten Älterer und Jüngerer in altersgemischten Teams eine Optimierung von Leistungspotentialen ermöglicht. Eine ausgeglichene Altersstruktur in derartigen Teams verhindert einerseits das „Abreißen“ des Wissenstransfers und den Verlust von Erfahrungen gegenüber den jeweils nachrückenden Arbeitnehmergenerationen. Ältere Arbeitnehmer gelten als routiniert, loyal, zuverlässig. Andererseits steht eine ausreichende Zahl junger nachwachsender Arbeitskräfte dafür, dass sich keine Betriebsblindheit einschleicht. Darüber hinaus sorgen junge Beschäftigte durch ihr Karriere- und Aufstiegsstreben für neue Ideen und bringen so die Innovationsfähigkeit sowie Flexibilität voran. Diese anzustrebenden ausgewogenen Alterspyramiden werden künftig allerdings ein höheres Durchschnittsalter aufweisen.

Differenzierte Bewertungen der Leistungsfähigkeit Älterer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchenmäßig stellt sich diese hier getroffene Aussage, wonach die Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer nach den hier betrachteten Leistungsparametern gleich ist, etwas differenzierter dar (vgl. Tabelle 41). So zeigt sich, dass in den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter den älteren Beschäftigten eindeutige Priorität in der Beurteilung ihrer Leistungsfähigkeit gegenüber den Jüngeren eingeräumt wird. Dagegen schätzen die Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und auch das produzierende Gewerbe eher die jüngeren Beschäftigten⁵⁷. Bei der Ableitung von Handlungsstrategien über den personalpolitischen Umgang mit Älteren müssen zumindest diese

⁵⁷ Weiterführende Untersuchungen sollten nicht auf der Branchenebene stehen bleiben, sondern sich innerhalb der Branchen auf die unterschiedlichen Tätigkeiten konzentrieren.

branchenmäßigen Unterschiede berücksichtigt werden. Globale Lösungen scheinen hier zu undifferenziert.

Im Wesentlichen stimmen die Einschätzungen ost- und westdeutscher Betriebe auch in der branchenmäßigen Bewertung der Leistungsparameter Älterer und Jüngerer überein. Extrem unterschiedlich ist allerdings die Bewertung in der Land- und Forstwirtschaft. Während in Ostdeutschland hier den Älteren die höchste Leistungsfähigkeit aller Branchen attestiert wird, ist es nach Einschätzungen westdeutscher Betriebe genau umgekehrt. Für diese Wertungen sind verschiedene Faktoren verantwortlich: In Ostdeutschland sind die landwirtschaftlichen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland etwa doppelt so groß; die Beschäftigten sind deutlich älter als in westdeutschen Betrieben (infolge des Transformationsprozesses der 90er Jahre, durch die Abwanderung junger Fachkräfte und einen niedrigeren Anteil geringfügig Beschäftigter - überwiegend junger Saisonkräfte). Umgekehrt wird die Leistungsfähigkeit der Jüngeren im Bereich Handel / Reparatur durch westdeutsche Betriebe höher eingeschätzt.

Unter Berücksichtigung der Größe der Betriebe zeigt sich, dass die Leistungsfähigkeit Älterer insbesondere in kleineren Betrieben höher eingeschätzt wird als in größeren Betrieben. Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten sind demgegenüber der Meinung, dass die jüngeren Arbeitnehmer leistungsfähiger sind (vgl. ebenfalls Tabelle 41)

Tabelle 41:

Summe aller Eigenschaften (Leistungsparameter) von jüngeren und älteren Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ost- und Westdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Vergleich der Leistungsfähigkeit Jüngerer und Älterer (über alle Leistungsparameter) Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100	
	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	122	98
Bergbau / Energie / Wasser	102	101
Verarbeitendes Gewerbe	102	109
Baugewerbe	103	102
Handel und Reparatur	102	112
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	112	118
Kredit- und Versicherungsgewerbe	104	102
Dienstleistungen	98	103
Unternehmensnahe Dienstleistungen	93	101
Erziehung und Unterricht	99	102
Gesundheits- und Sozialwesen	98	103
Sonstige Dienstleistungen	105	107
Organisationen ohne Erwerbscharakter	113	119
Öffentliche Verwaltung	106	101
1 bis 4 Beschäftigte	100	109
5 bis 19 Beschäftigte	106	106
20 bis 99 Beschäftigte	105	103
100 bis 499 Beschäftigte	99	99
ab 500 Beschäftigte	97	91
Insgesamt	102	107

Personalpolitische Konsequenzen und Reaktionen der Betriebe gegenüber Älteren

Altersteilzeit, altersgemischte Arbeitsgruppen und Weiterbildung – bevorzugte innerbetriebliche Maßnahmen des Einsatzes Älterer

Unter den hier getroffenen Einschätzungen über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer sind die Maßnahmen der Betriebe in Bezug auf den Umgang mit den eigenen älteren Mitarbeitern sehr differenziert (vgl. Abbildung 15). Es ist unbestritten, dass die hohe Leistungsfähigkeit der Älteren nicht per se vorhanden ist und auch nicht zum Nulltarif zu haben

ist, sondern dass personalpolitisch auch etwas dafür getan werden muss, damit diese durch die Betriebe dokumentierte hohe Leistungsfähigkeit Älterer erhalten bleibt bzw. richtig genutzt wird. Nur in 18 Prozent aller Betriebe Ostdeutschlands (Westdeutschland 20 Prozent) werden folgende Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, durchgeführt:

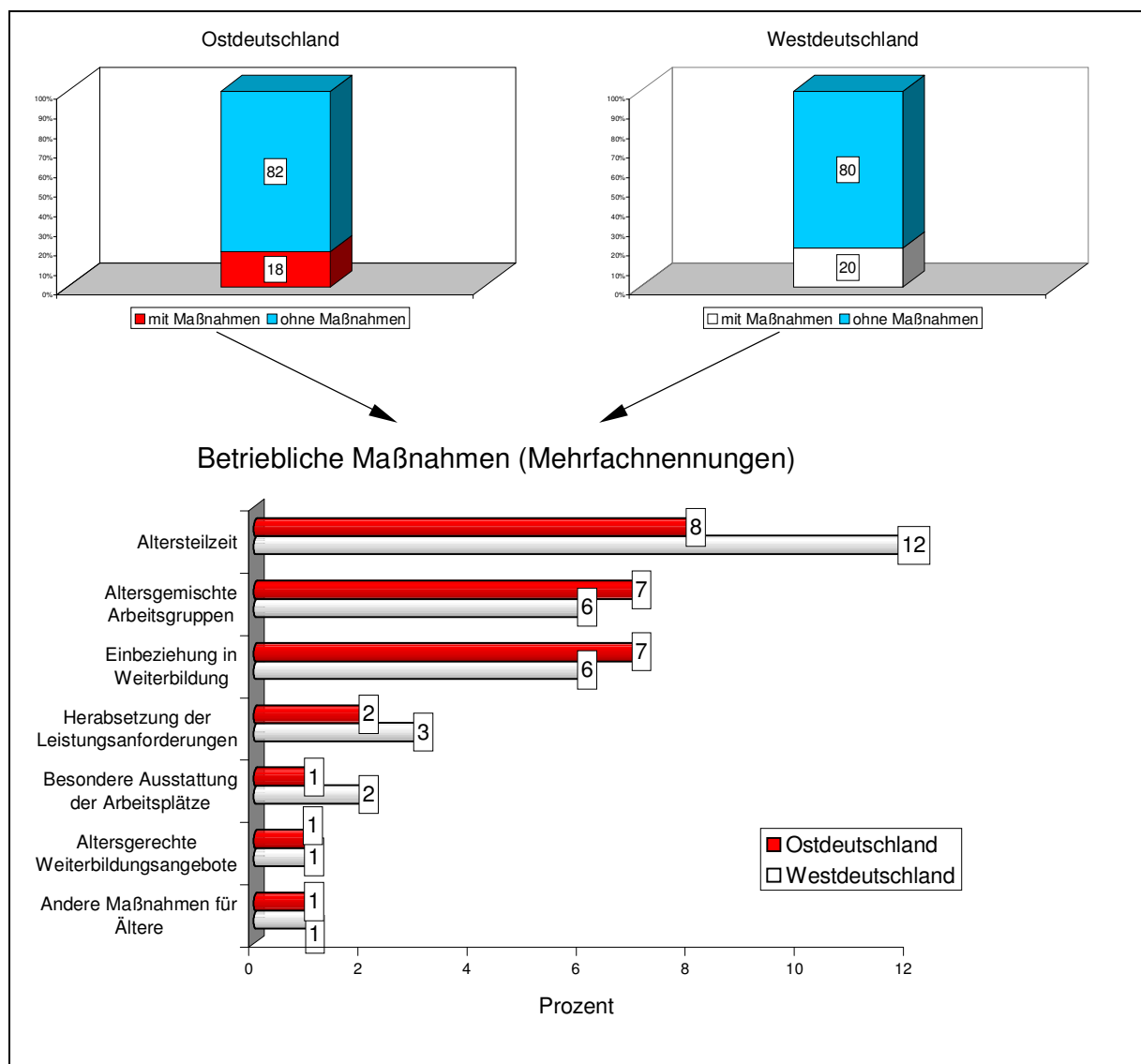
- 8 Prozent der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland 12 Prozent) nutzen die arbeitsrechtlichen Maßnahmen einer Altersteilzeit⁵⁸. Der deutlich höhere Wert in Westdeutschland resultiert einerseits aus der höheren Anzahl von westdeutschen Großbetrieben und andererseits daraus, dass die überwiegende Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland in der heutigen Form erst seit 1990 besteht.
- 7 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland (Westdeutschland 6 Prozent) sind der Meinung, dass die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen sinnvoll ist.
- 7 Prozent der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland 6 Prozent) fordern, dass auch Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei nur 1 Prozent der Unternehmen spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere präferieren.
- 1 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland (Westdeutschland 2 Prozent) halten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für notwendig, um das Leistungspotenzial der Älteren effizient zu nutzen.
- 1 Prozent der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland 1 Prozent) führen andere, hier nicht näher definierte Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit Älterer durch.

Andererseits setzen - offensichtlich unter dem Gesichtspunkt einer weniger positiven Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmer – 2 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland (Westdeutschland 3 Prozent) die Leistungsanforderungen der Arbeitsplätze für Ältere herab.

Jeweils ca. 80 Prozent der Betriebe Ost- und Westdeutschlands geben allerdings an, dass sie generell von besonderen Maßnahmen für Ältere in Bezug auf deren Beschäftigung absehen.

⁵⁸ Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) ein gleitender Übergang in die Altersrente ermöglicht werden. Die Mindestdauer der Altersteilzeitarbeit richtet sich nach dem frühestmöglichen Renteneintrittsalter. Die Altersteilzeit kann auf zwei Wegen in Anspruch genommen werden: Erstens, in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird wie bisher Vollzeit gearbeitet; in der zweiten Hälfte ist der Arbeitnehmer von der Beschäftigung freigestellt (Blockmodell). Zweitens, während der gesamten Altersteilzeit wird nur halbtags gearbeitet. Der Arbeitgeber stockt den Teilzeitbruttolohn um 20 Prozent auf, zumindest 70 Prozent des bisherigen Nettolohnes müssen erreicht werden. Zusätzlich werden Rentenbeiträge vom Arbeitgeber auf 90 Prozent des bisherigen Niveaus gezahlt. Diese zusätzlichen Leistungen werden dem Arbeitgeber von der Bundesanstalt für Arbeit zurückerstattet, wenn er einen Arbeitslosen oder Auszubildenden neu einstellt oder einen Ausgebildeten übernimmt.

Abbildung 15:
Maßnahmen der Betriebe in Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
(Stand 30. 6. 2002) (alle Betriebe mit Älteren)



Die Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer differieren deutlich in Abhängigkeit von der Branche, wenngleich in ausnahmslos allen Bereichen entsprechende Maßnahmen realisiert werden. Am stärksten sind die Schwankungen bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit als wichtigster betrieblicher Maßnahme zur Beschäftigung Älterer. Sie spielt insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, in den Bereichen Bergbau / Energie / Wasser, Erziehung und Unterricht sowie dem Kredit- und Versicherungsgewerbe eine große Rolle. In diesen Bereichen eröffnet der hohe Grad an Tarifbindung auch entsprechende Möglichkeiten zur Gestaltung der Altersteilzeit. Darüber hinaus weisen die genannten Branchen in der Regel größere Betriebe auf, so dass nicht nur die Spezifik der Branche, sondern auch die Betriebsgröße ein wesentlicher Grund für die unterschiedliche Nutzung der einzelnen Maßnahmen zur Einbeziehung Älterer in den Arbeitsprozess ist (vgl. Tabelle 42).

Dies bestätigen auch die direkten Analysen nach der Betriebsgröße. In Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten spielen Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer so gut wie keine Rolle (in 93 Prozent der Unternehmen dieser Betriebsgrößenklasse gibt es keine Maßnahmen), ähnlich ist die Situation in den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten (84 Prozent). Demgegenüber leisten mittlere und größere Betriebe aktive Beiträge für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Die Aktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße stark zu – diese betreffen insbesondere die Altersteilzeit, aber auch die Einbeziehung Älterer

in Weiterbildungsangebote sowie die Bildung altersgemischter Arbeitsgruppen (vgl. ebenfalls Tabelle 42)

Tabelle 42:

Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (alle Betriebe mit Älteren; Mehrfachnennungen möglich)

Branche /Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Altersteilzeit	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungs- anforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Altersgerechte Weiterbildungsan- gebote	Andere Maßnahmen für Ältere	<u>Keine</u> Maßnahmen für Ältere
	Prozent							
Land- und Forstwirtschaft	7	1	1	8	6	0	1	83
Bergbau / Energie / Wasser	32	3	0	14	19	2	1	54
Verarbeitendes Gewerbe	7	1	1	7	5	0	1	85
Baugewerbe	3	0	2	10	7	0	1	86
Handel und Reparatur	5	1	1	5	7	1	0	84
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	8	2	3	7	3	0	1	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	20	2	5	4	17	7	4	62
Dienstleistungen	7	1	3	8	7	1	1	82
Unternehmensnahe Dienstleistg.	4	2	5	11	9	1	2	80
Erziehung und Unterricht	33	2	2	16	21	1	4	49
Gesundheits- und Sozialwesen	9	1	1	7	6	0	0	84
Sonstige Dienstleistungen	3	0	1	1	2	0	0	94
Organisationen o. Erwerbscharakter	6	0	1	6	8	6	1	80
Öffentliche Verwaltung	43	1	1	11	14	1	1	51
1 bis 4 Beschäftigte	1	1	2	2	3	1	1	93
5 bis 19 Beschäftigte	5	0	2	7	7	1	1	84
20 bis 99 Beschäftigte	22	3	3	16	12	1	2	58
100 bis 499 Beschäftigte	50	2	3	27	29	2	4	30
ab 500 Beschäftigte	81	6	4	33	40	2	5	8
Ostdeutschland insgesamt	8	1	2	7	7	1	1	82
Westdeutschland insgesamt	12	2	3	6	6	1	1	80

Das tatsächliche betriebliche Einstellungsverhalten widerspricht der positiven Leistungseinschätzung Älterer

Der Umgang mit den eigenen älteren Arbeitnehmern im Betrieb und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern aus dem externen Arbeitsmarkt sind zwei gänzlich unterschiedliche Probleme mit völlig unterschiedlichen Verhaltensmustern. Offensichtlich schlägt sich die positive Einschätzung gegenüber den eigenen älteren Arbeitnehmern nicht in einem adäquaten Einstellungsverhalten gegenüber externen älteren Arbeitskräften, speziell älteren Arbeitslosen, nieder.

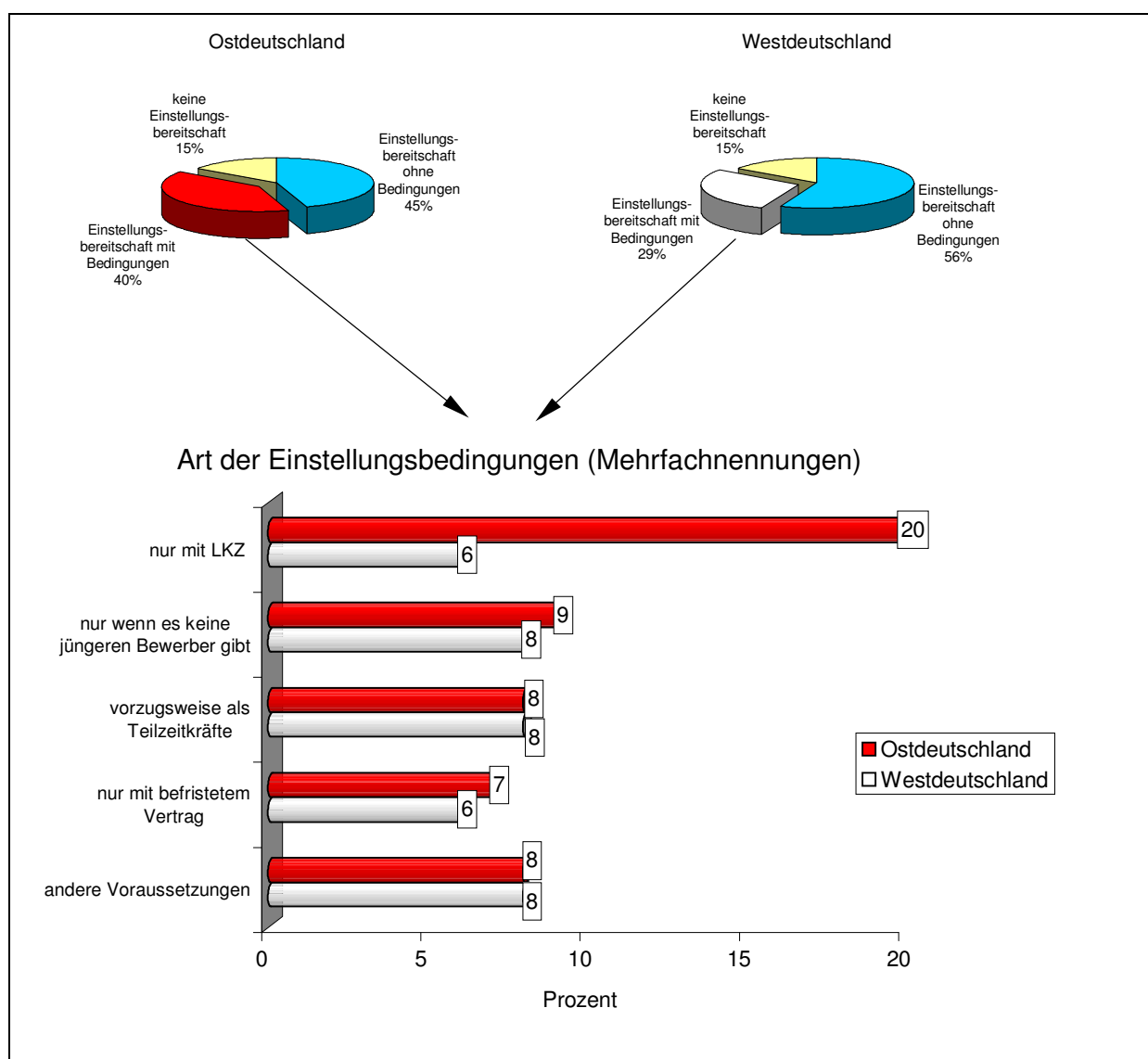
Zwar geben beachtliche 45 Prozent der Betriebe an, dass sie ältere Arbeitnehmer ohne bestimmte Voraussetzungen einstellen würden, demgegenüber stellen aber 15 Prozent der Betriebe grundsätzlich keine Älteren ein⁵⁹ und 40 Prozent der Firmen knüpfen Einstellungsabsichten an bestimmte Voraussetzungen. Die Einstellungsbereitschaft ohne Bedingungen

⁵⁹ Nach Panel-Angaben von 2000 glauben immerhin 18 Prozent der ostdeutschen Betriebe, dass es grundsätzlich günstiger ist, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere Mitarbeiter zu ersetzen. Nur für diese Betriebe bedeutet eine Alterung der Belegschaften eine Überalterung. Auch beklagt ein Viertel der Betriebe bei den älteren Mitarbeitern mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen. Vgl. Schaefer, Reinhard; Wahse, Jürgen (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000, IABWerkstattbericht Nr. 8 / 14.08.2001, Nürnberg, S.61

ist mit 56 Prozent in Westdeutschland deutlich höher; hier besteht eine Korrelation mit der besseren Arbeitsmarktsituation.

Begünstigend auf die Einstellung Älterer wirken sich nach Aussage jedes fünften ostdeutschen Unternehmens (20 Prozent) Lohnkostenzuschüsse bzw. Eingliederungsbeihilfen aus. 9 Prozent der Unternehmen würden nur dann auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen, wenn keine jüngeren verfügbar wären. Teilzeitarbeit wäre für 8 Prozent der Firmen eine gangbare Variante und 7 Prozent würden nur einen befristeten Vertrag abschließen. In Westdeutschland sind die Relationen sehr ähnlich, nur die Einstellung mit Lohnkostenzuschüssen bzw. Eingliederungsbeihilfen (6 Prozent gegenüber 20 Prozent) liegt aufgrund von ostdeutschen Sonderfördermaßnahmen in Westdeutschland deutlich niedriger (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16
Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern (Stand 30. 6. 2002)



Das Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren differiert nach einzelnen Bran-
chen. Grundsätzlich keine Älteren stellt etwa jedes fünfte Unternehmen des Bereichs Erzie-
hung und Unterricht (20 Prozent), des Kredit- und Versicherungsgewerbes (21 Prozent), des
Baugewerbes (21 Prozent) sowie des Bereichs sonstiger Dienstleistungen (20 Prozent) ein.
Dagegen stellen in Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Gesundheits- und Sozial-
wesen sowie in der öffentlichen Verwaltung nur bis zu 10 Prozent der Unternehmen keine
älteren Mitarbeiter ein. In ca. jedem dritten Unternehmen wird die Einstellung Älterer an
bestimmte Bedingungen geknüpft. Die Bedeutung der einzelnen aufgeführten Einstellungs-

voraussetzungen schwankt zwar zwischen den Branchen, allerdings nicht in erheblichem Maße. Eine große Schwankungsbreite betrifft die Einstellung Älterer mit Lohnkostenzuschüssen bzw. Eingliederungsbeihilfen. Während fast jedes dritte Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft (29 Prozent) und jedes vierte im produzierenden Gewerbe (24 Prozent) diese Förderung beanspruchen würde, sind es nur 10 Prozent der Unternehmen des Bereichs Erziehung und Unterricht, jeweils 12 Prozent im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Die verbleibenden Einstellungsvoraussetzungen sind in allen Branchen von geringer Bedeutung (vgl. Tabelle 43).

Die Situation ist in den Unternehmen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich. Insbesondere kleinere Betriebe stellen eher keine älteren Mitarbeiter ein, mit zunehmender Betriebsgröße ist diese Einstellungspraxis deutlich weniger ausgeprägt. Wenn Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen Ältere einstellen, so zeigt sich bei drei der genannten Einstellungsvoraussetzungen nach der Betriebsgröße ein eindeutiger Trend: Mit steigender Beschäftigtenzahl der Unternehmen spielen befristete Arbeitsverträge für Ältere eine wachsende Rolle. Mit der Realisierung der Hartz-Vorschläge hinsichtlich der Nutzung befristeter Arbeitsverträge bereits ab dem 52. Lebensjahr wird somit bestehenden betrieblichen Vorstellungen vor allem dieser Betriebe entsprochen. Mit zunehmender Betriebsgröße werden nur Ältere eingestellt, wenn Jüngere nicht verfügbar sind. Demgegenüber ist die Kopplung einer Einstellung an finanzielle Leistungen wie Lohnkostenzuschüsse bzw. Eingliederungsbeihilfen eher bei den kleineren und mittleren Betrieben als bei den Großbetrieben gegeben (vgl. ebenfalls Tabelle 43).

Tabelle 43:

Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Nennungen aller Betriebe; Mehrfachnennungen möglich)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Einstellungen <u>mit</u> Bedingungen					Einstellung <u>ohne</u> Bedingungen	Grundsätzlich <u>keine</u> Einstellung Älterer
	Als Teilzeitkräfte	Mit befristeten Vertrag	Nur, wenn keine Jüngeren verfügbar	Nur mit Lohn- kostenzuschüs- sen	Andere Voraussetzungen		
	Prozent					Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	3	7	7	29	9	40	15
Bergbau / Energie / Wasser	12	4	11	13	26	23	21
Verarbeitendes Gewerbe	8	8	10	23	9	45	14
Baugewerbe	3	11	10	26	7	36	21
Handel und Reparatur	12	6	8	20	8	45	15
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	8	10	12	5	50	12
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	2	12	12	12	44	21
Dienstleistungen	9	7	9	19	8	46	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	7	10	20	10	47	15
Erziehung und Unterricht	6	10	5	10	7	49	20
Gesundheits- und Sozialwesen	15	7	10	13	5	51	11
Sonstige Dienstleistungen	7	8	6	24	7	39	20
Organisationen ohne Erwerbscharakter	7	3	2	24	10	60	4
Öffentliche Verwaltung	4	4	8	20	8	61	9
1 bis 4 Beschäftigte	9	5	8	19	7	45	16
5 bis 19 Beschäftigte	8	9	9	22	8	44	16
20 bis 99 Beschäftigte	7	10	12	22	10	45	12
100 bis 499 Beschäftigte	9	15	16	20	10	47	8
ab 500 Beschäftigte	6	18	17	7	11	53	7
Ostdeutschland insgesamt	8	7	9	20	8	45	15
Westdeutschland	8	6	8	6	8	56	15

Resümee

Das beschäftigungspolitische Problem älterer Arbeitnehmer fokussiert sich offensichtlich auf zwei Ebenen, nämlich einerseits in den Betrieben und Einrichtungen und zum anderen auf den Arbeitsämtern. Darüber hinaus betrifft es Arbeitnehmer mit völlig unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Bedürfnissen, auf verschiedenen Qualifikationsstufen, in unterschiedlichen Berufen und mit differenziertem Gesundheitsgrad. Unter dem Aspekt der widersprüchlichen Interessen und unterschiedlichen Voraussetzungen kann eine Doppelstrategie sinnvoll sein: einerseits Modelle für den Wiedereinstieg bzw. die Weiterbeschäftigung von älteren Erwerbswilligen zu praktizieren und andererseits Modelle für den Ausstieg von Älteren aus dem Erwerbsleben und Überführung von Arbeitslosen in den vorgezogenen Ruhestand zu verfolgen. Unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes (über 1 Millionen Arbeitslose in Deutschland, die 50 Jahre und älter sind⁶⁰), unter dem Gesichtspunkt des skizzierten demografischen Wandels und der in der Arbeitgeberbefragung bestätigten hohen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer sollte dem Wiedereinstieg bzw. der Weiterbeschäftigung Älterer Priorität eingeräumt werden. In diesem Sinne wäre die gegenwärtige Rentendiskussion weniger in Richtung einer Erhöhung des Renteneinstiegsalters (z. B. auf 67 Jahre) zu führen, als vielmehr in Richtung einer Erhöhung des tatsächlichen Einstiegsalters älterer Arbeitnehmer in den vorzeitigen Ruhestand – unter den gegebenen gesetzlichen Regelungen eines Renteneinstiegsalters von 65 Jahren (vgl. nachfolgenden Exkurs zum Hartz-Konzept).

Zusammenfassend kann zur personalpolitischen Problematik einer alternden Betriebsbelegschaft festgehalten werden:

1. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird demografisch bedingt mittel- und langfristig auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen und an Dynamik gewinnen. Gegenwärtig wird er noch durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten.
2. Jede Pauschalierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet sich. Vielmehr ist in betriebsspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Berufen notwendig.
3. In Ostdeutschland sehen im Durchschnitt nur 3 Prozent der Unternehmen die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Das entspricht auch in etwa den Werten für Westdeutschland. Weit gravierender als die Überalterung sind aus Unternehmenssicht offensichtlich personalpolitische Fragen wie hohe Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften.
4. Der überwiegende Teil der ostdeutschen Betriebe schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt.
5. Ob aus einer Alterung eine Überalterung der Betriebsbelegschaft wird, hängt letztlich davon ab, wie in den Betrieben generell die Leistungsfähigkeit der Älteren genutzt und erhalten wird. Die hohe Leistungsfähigkeit der Älteren ist nicht per se vorhanden und auch nicht zum Nulltarif zu haben. Personalpolitische Aktivitäten zur Erhaltung der durch die Betriebe dokumentierten hohen Leistungsfähigkeit Älterer sind eine unerlässliche Voraussetzung. Das reicht von der Nutzung der Altersteilzeit, vom altersgerechten Einsatz der älteren Mitarbeiter, über die Bildung von altersgemischten Teams bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere.
6. Die positive Einschätzung gegenüber den eigenen älteren Arbeitnehmern schlägt sich nicht in einem adäquaten Einstellungsverhalten gegenüber externen älteren Arbeitskräften, speziell älteren Arbeitslosen, nieder.

⁶⁰ Vgl. Strukturanalyse 2002. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und gemeldeten Stellen. Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg, 22. November 2002, 50. Jahrgang, S. 34

7. Durch die vorzeitige Ausgliederung Älterer aus dem betrieblichen Arbeitsprozess fokussiert sich zunehmend die Problematik einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung auf dem Arbeitsmarkt. Dies dokumentiert sich bereits heute auf einem zunehmend ungünstiger strukturierten Arbeitsmarkt mit steigender und längerer Altersarbeitslosigkeit.

Exkurs zur Förderung älterer Arbeitnehmer nach dem Hartz-Konzept

In Bezug auf die Förderung älterer Arbeitnehmer sind auf Basis der Hartz-Vorschläge⁶¹ zum 1.1.2003 zwei neue Arbeitsmarktreformgesetze in Kraft getreten. Beide Neuerungen haben das Ziel, älteren Arbeitslosen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Zum einen verringert das Arbeitsamt die Lücke zwischen dem früheren Nettoverdienst und dem neuen Nettoverdienst in Form einer **Entgeltsicherung und eines Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer** (im ursprünglichen Hartz-Konzept „Lohnversicherung“), um Arbeitslose zu ermutigen, auch schlechter bezahlte Jobs anzunehmen. Diese Entgeltsicherung wird älteren Arbeitnehmern gewährt, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 421 j SGB III). Dadurch werden Einkommenseinbußen für eine Übergangszeit vermindert. Zusätzlich erhalten die Arbeitgeber einen finanziellen Anreiz zur Einstellung älterer Arbeitsloser, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, indem der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt bzw. gesenkt wird (§ 421 k SGB III). Zum anderen werden im Rahmen des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** befristete Arbeitsverträge bereits ab dem 52. Lebensjahr ermöglicht (bisher ab 58 Jahre) (§ 14 SGB III).

Ob die Entgeltsicherung und die Herabsetzung der Altersgrenze für befristete Arbeitsverträge einen spürbaren Beschäftigungsschub älterer Arbeitsloser auslösen können, hängt einerseits davon ab, inwieweit Nachfrage und Einstellungsbereitschaft der Betriebe ein entsprechendes Potenzial an zu besetzenden Arbeitsplätzen hergibt, und andererseits davon, in welchem Umfang die Bereitschaft der älteren Arbeitslosen zur Annahme einer oft nur einfachen, unter dem vorhandenen Qualifikationsniveau und den gewohnten Standards liegenden Arbeit ausgeprägt ist.

⁶¹ Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Hartz-Kommission, BMA Broschüre Nr. A 306, August 2002, Innovationsmodul 5, S. 117-121

6. Auszubildende

Exkurs zur Ausbildungsstellenbilanz

Jedes Jahr im Herbst, wenn die jeweilige Vermittlungsrunde der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit zu Ende geht, ist die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen für ausbildungssuchende Jugendliche eines der zentralen berufsbildungspolitischen Probleme für eine breite Öffentlichkeit. Dabei geht es um die Ausbildungsstellenbilanz oder mit anderen Worten um die Übereinstimmung bzw. Diskrepanz zwischen Nachfrage nach und Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen.

Die Nachfrage nach beruflichen Ausbildungsplätzen wird primär bestimmt durch die Zahl der Schulabgänger der allgemein bildenden Schulen, die eine Berufsausbildung anstreben, aber auch zunehmend durch die „Altnachfrager“⁶² aus den Vorjahren, die eine berufliche Ausbildung aufnehmen möchten. Das Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen ergibt sich aus der Anzahl der insgesamt gemeldeten Ausbildungsstellen.

Die Berechnung des Angebots und der Nachfrage nach beruflichen Ausbildungsplätzen erfolgt in Anlehnung an § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG). Das Angebot an Berufsausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge errechnet, die vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber bestimmt. Diese zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres (in der Regel am 1. September) (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17:

Definition der Ausbildungsstellenbilanz nach § 3 Abs. 2 BerBiFG

Angebot:	Nachfrage:
Zahl der vom 1. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze	Zahl der vom 1. Oktober bis zum 30. September des Folgejahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber

Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in den neuen Bundesländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft eine Lücke, die sich zwar in den letzten Jahren geringfügig verringert hat, jedoch weiterhin Anlass zur Sorge gibt. Im Ausbildungsjahr 2001 / 2002 waren in Ostdeutschland den Arbeitsämtern 205 Tsd. Bewerber (Nachfrageseite) und 111 Tsd. Berufsausbildungsstellen (Angebotsseite) gemeldet. Diese Werte basieren auf der Geschäftsstatistik des Arbeitsamtes (Berufsberatungsstatistik) für das Berichtsjahr 2001 / 2002 zum September 2002.

Aus der Gegenüberstellung von Vermittlungen von Jugendlichen auf betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsplätze auf der einen Seite und von den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen auf der anderen Seite kann ein "Vermittlungsgrad mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen" gebildet werden, der in Ost-

⁶² Die Gruppe der Altbewerber setzt sich im Wesentlichen aus Jugendlichen zusammen, die zurzeit eine ungelernete Arbeitstätigkeit ausüben, eine berufsvorbereitende Maßnahme abgeschlossen haben, ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen haben bzw. arbeitslos waren. Die Zahl der Altnachfrager nimmt bundesweit mit jedem Jahr zu. Sie wird damit zu einem immer wichtigeren Faktor für die Beurteilung der Nachfrageseite in der Ausbildungsstellenbilanz.

deutschland ca. 60 Prozent erreicht und damit etwa so hoch wie im Vorjahr liegt (vgl. Tabelle 44).

Dieser Wert von 60 Prozent ist aber wenig aussagekräftig, ja vielleicht sogar irreführend. Bei der Interpretation dieser Angaben ist unbedingt zu beachten, dass

- die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit eine Geschäftsstatistik ist. Dies bedeutet, dass es für Unternehmen und Einrichtungen keine Pflicht zur Meldung ihrer betrieblichen Ausbildungsplätze gibt und damit nicht alle der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in der Statistik widergespiegelt werden;
- nicht alle Direktkontakte zwischen Bewerbern und Ausbildungsbetrieben erfasst werden;
- der Erfassungsgrad für die einzelnen Daten mit dem Stand vom 30. September endet; somit sind die Veränderungen (Differenz) der aus Sonderprogrammen geförderten zusätzlichen Ausbildungsstellen des aktuellen Jahres zum Vorjahr nicht Bestandteil dieser Berufsberatungsstatistik.

Unter Berücksichtigung der o. g. Einschränkungen ist zu bedenken, dass die Berufsberatungsstatistik weder ein vollständiges Abbild der tatsächlich von den Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze noch der Bewerber insgesamt bieten kann. Bei der Beschreibung der Angebots-Nachfrage-Relationen auf der Grundlage dieser Statistik ist deshalb immer eine gewisse Dunkelziffer zu beachten. Experten schätzen ein, dass rund ein Viertel der Lehrstellen den Arbeitsämtern nicht gemeldet werden, sei es, dass Praktikanten in Betrieben ohne Einschalten des Arbeitsamtes ein Ausbildungsvertrag angeboten wird oder sei es, dass Auszubildende vom Betrieb ohne Einbeziehung des Arbeitsamtes gesucht werden. Dieser Anteil hat in den letzten Jahren zugenommen.

Anhand der Berufsberatungsstatistik kann man übergreifend auch eine andere Form von Ausbildungsbilanz für Ostdeutschland erstellen, in der alle Formen des Verbleibs der Bewerber für einen Ausbildungsplatz enthalten sind. Dies ist keine echte Ausbildungsstellenbilanz, weil neben der Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung hier auch der Verbleib in berufsvorbereitenden Maßnahmen, ein weiterer Schulbesuch, die Aufnahme einer Arbeit usw. in die Betrachtung mit einbezogen werden. Ein derartiger "Versorgungsgrad der Jugendlichen" Ostdeutschlands beträgt per September 2002 ca. 96 Prozent, d. h. nur 4 Prozent der Bewerber für einen Ausbildungsplatz waren nicht in irgendeiner Form versorgt bzw. vermittelt worden. Den Verbleib der den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber des Berichtsjahres 2001 / 2002 verdeutlicht Tabelle 44.

Tabelle 44:

Verbleib der in Ostdeutschland bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber für einen Ausbildungsplatz (Stand: Berichtsjahr 2001 / 2002)

Verbleib	Bewerber	
	Tsd. Personen	Prozent
Betriebliche Ausbildungsplätze (Ost und West)	87,1	43
Über- und außerbetriebliche Ausbildungsplätze	34,3	17
Berufsvorbereitende Maßnahmen	3,8	2
Berufsgrundschul- / -grundbildungsjahr	2,9	1
Weiterer Schulbesuch	27,6	13
Arbeitsstelle (ohne Ausbildung)	14,2	7
Sonstiger Verbleib	26,6	13
Noch nicht vermittelt	8,8	4
Bewerber für Berufsausbildungsstellen insgesamt	205,3	100

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 11, Nürnberg, 29. November 2002, S. 1316

Fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Ostdeutschland Mitte 2002 bei 26 zu 74 Prozent⁶³. Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Wenn in drei von vier ostdeutschen Betrieben nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass ca. die Hälfte aller Betriebe (49 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 25 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18:
Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ostdeutschland 2002

Betriebe insgesamt 100 %	
Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung 49 %	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung 51 %
Nicht ausbildende Betriebe 74 %	Ausbildende Betriebe 26 %
<i>Ausbildungspotenzial (25 %)</i>	

Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 25 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und Arbeitsämter richten sich direkt an nicht ausbildende Betriebe, indem sowohl durch Appelle als auch durch zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird. Auch Unternehmen, die gegenwärtig keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Ein besonders effektives Mittel, gerade kleineren Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, ist die Verbundausbildung, die in Ostdeutschland von den Betrieben in hohem Maße genutzt wird. Trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess ist der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in der Tendenz gestiegen und liegt gegenwärtig bei 25 Prozent.

Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zumessen (vgl. Tabelle 45). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung überdurchschnittlich hoch. 42 Prozent dieser Betriebe bildeten Mitte 2002 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt bei 34 Prozent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1997, wo noch Werte von ca. 50 Prozent erreicht wurden. Die jetzigen Werte liegen aber immer noch deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts von 26 Prozent.

In Westdeutschland verfügen prozentual mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in den neuen Bundesländern (58 gegenüber 51 Prozent). Dementsprechend unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Ost und West (26 gegenüber 31 Prozent).

⁶³ im produzierenden Gewerbe bei 37 zu 63 Prozent

Tabelle 45:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 1997 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Ausbildende Betriebe			Nicht ausbildende Betriebe					
				mit Ausbildungs- berechtigung			ohne Ausbildungs- berechtigung		
	1997	2001	2002	1997	2001	2002	1997	2001	2002
	Prozent			Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	21	26	32	19	26	14	60	48	54
Bergbau / Energie / Wasser	50	44	35	4	8	25	46	48	40
Verarbeitendes Gewerbe	39	43	42	19	22	30	43	35	28
Baugewerbe	51	34	34	19	32	39	31	33	27
Handel und Reparatur	22	28	28	24	21	25	54	51	47
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	13	13	11	15	21	79	72	66
Kredit- und Versicherungsgewerbe	18	35	20	29	21	22	54	43	58
Dienstleistungen	21	22	20	24	21	25	55	57	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	24	20	22	17	23	58	59	57
Erziehung und Unterricht	14	17	15	13	20	28	73	63	57
Gesundheits- und Sozialwesen	26	26	20	39	29	34	35	45	46
Sonstige Dienstleistungen	21	18	21	17	19	19	63	63	60
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	3	4	5	3	3	93	94	93
Öffentliche Verwaltung	26	25	22	9	9	10	65	67	68
Ostdeutschland insgesamt	27	27	26	21	22	25	52	51	49
Westdeutschland	35	30	31	21	26	27	44	44	42

Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe - von 10 Prozent in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 92 Prozent in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern (vgl. Tabelle 46). Der geringe Anteil in kleineren Unternehmen ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen haben 61 Prozent der Kleinstfirmen keine Ausbildungsberechtigung, zum anderen legen gerade kleine Betriebe auch „Ausbildungspausen“ ein. Der relativ geringe Eigenbedarf dieser Betriebe sowie die betrieblichen Anforderungen, die eine Ausbildung mit sich bringt, führen offensichtlich dazu, dass Kleinbetriebe Ausbildungsleistungen nur diskontinuierlich anbieten. Trotz der geringeren Ausbildungsbeteiligung von kleinen Betrieben erfolgen 56 Prozent der Ausbildung in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.

Tabelle 46:

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Ausbildende Betriebe		Nicht ausbildende Betriebe	
			mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
	Prozent		Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	10		29	61
5 bis 19 Beschäftigte	37		25	38
20 bis 99 Beschäftigte	59		13	28
100 bis 499 Beschäftigte	75		8	17
ab 500 Beschäftigte	92		2	6
Insgesamt	26		25	49

Sinkende Ausbildungsbeteiligung

Insgesamt gab es Mitte 2002 in Ostdeutschland nach den Ergebnissen des Betriebspanels 315 Tsd. Auszubildende (darunter 121 Tsd. mit neuen Verträgen für das Ausbildungsjahr 2001 / 2002). Dies entspricht einer Auszubildendenquote⁶⁴ von 6 Prozent. Diese über Jahre

⁶⁴ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

hinweg stabilen Auszubildendenquoten können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren deutlich abgenommen hat, vor allem im Baugewerbe und im Bereich Handel / Reparatur (vgl. Tabelle 47).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden insgesamt beträgt 40 Prozent, das ist weniger als der Frauenanteil an den Beschäftigten (46 Prozent). In den Branchen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Abhängigkeit von der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibung sehr unterschiedlich. Er reicht von 77 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, 69 Prozent bei den sonstigen Dienstleistungen, 60 Prozent in der öffentlichen Verwaltung bis hin zu 6 Prozent im Baugewerbe und 24 Prozent im verarbeitenden Gewerbe.

Die Ausbildungssituation ist in den ostdeutschen Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2002 entfielen 41 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe. Dieser hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes resultiert aber auch daher, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden in diesem Bereich auf Erziehung und Unterricht entfällt, dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufsakademien usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen erfasst, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt - bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses.

16 Prozent aller Auszubildenden in Ostdeutschland entfielen auf das verarbeitende Gewerbe, gleichfalls 16 Prozent auf den Bereich Handel / Reparatur sowie 13 Prozent auf das Baugewerbe. Das Baugewerbe verzeichnete im Vorjahresvergleich wiederum einen Rückgang der Ausbildungsleistungen. Mit 7 Prozent hat es aber immer noch eine überdurchschnittlich hohe Auszubildendenquote (vgl. Abbildung 19 und Tabelle 47).

Abbildung 19:
Struktur der Auszubildenden in Ostdeutschland 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

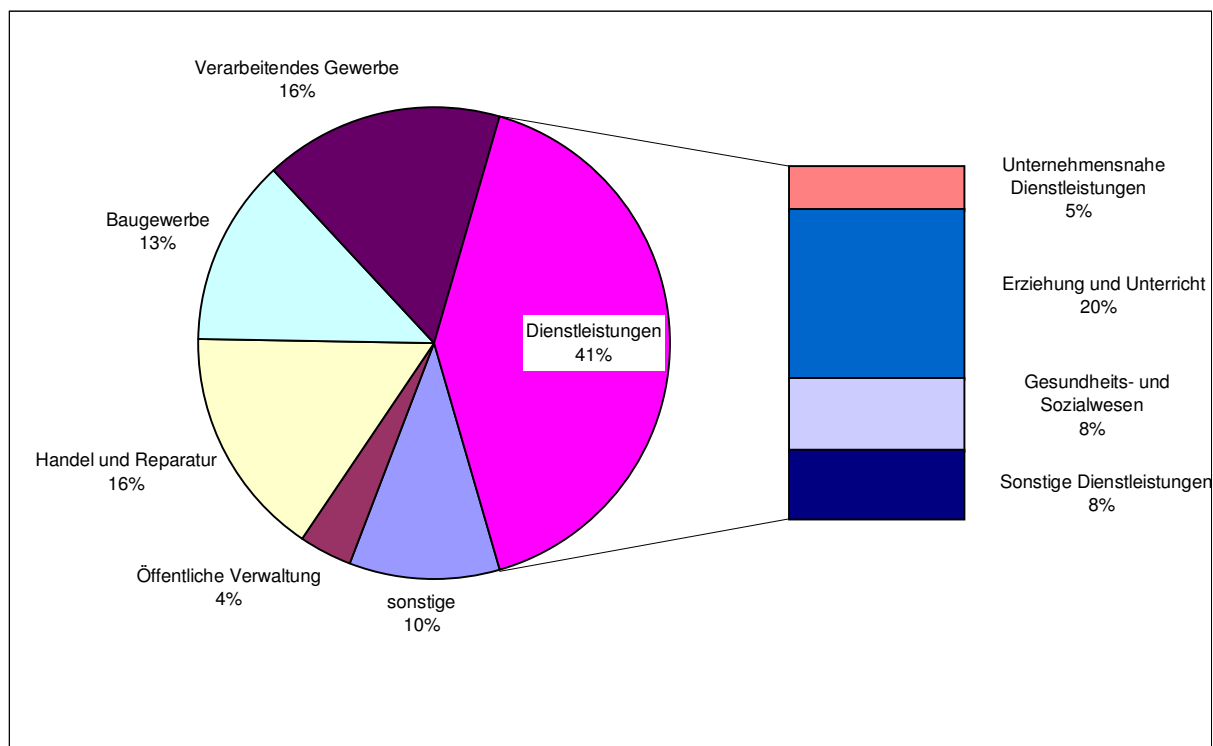


Tabelle 47:
Auszubildende in Ostdeutschland 1995 bis 2002 (Stand 30. Juni) nach Branchen

Branche	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung		Auszubildendenquote*	
	1995	2000	2001	2002	1995	2002	1995	2002
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	5	9	8	7	2	2	4	5
Bergbau / Energie / Wasser	3	5	5	5	1	2	4	5
Verarbeitendes Gewerbe	39	49	52	51	13	16	5	6
Baugewerbe	72	53	46	41	25	13	7	7
Handel und Reparatur	38	54	53	49	13	16	6	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	12	12	10	5	3	3	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7	7	7	7	2	2	5	6
Dienstleistungen	96	144	134	130	34	41	6	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	27	18	17	4	5	3	3
Erziehung und Unterricht	41	70	63	62	15	20	13	19
Gesundheits- und Sozialwesen	24	25	27	26	8	8	5	5
Sonstige Dienstleistungen	19	22	26	25	7	8	5	6
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	9	3	3	1	1	3	3
Öffentliche Verwaltung	13	12	12	12	4	4	2	2
Ostdeutschland insgesamt	291	354	331	315	100	100	5	6
Westdeutschland	1.133	1.263	1.283	1.278			4	5

* Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Stabilisierung bei der Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung

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

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

Zwischen 1996 und 2002 zeichnet sich ein Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis ab. Wurden 1996 noch 52 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2002 nur noch 44 Prozent. Allerdings scheint sich die Übernahmequote seit dem Jahr 2000 zu stabilisieren. In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 57 Prozent deutlich höher (vgl. Tabelle 48). Diese Differenz ist zu einem großen Teil auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Auszubildenden in Ostdeutschland zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Ost und West.

In der beruflichen Erstausbildung besteht keine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn diese am Zugang weiblicher und männlicher Bewerber zu einem Ausbildungsplatz gemessen wird. Während 61 Prozent der männlichen Bewerber Ostdeutschlands

im Ausbildungsjahr 2001/2002 einen Ausbildungsplatz erhielten, waren es nur 57 Prozent der weiblichen Bewerber. Beim Übergang der Ausbildungsabsolventen in Beschäftigung verstärkt sich diese Ungleichbehandlung, denn die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Übernahmequoten ausgebildeter junger Frauen und Männer fallen ebenfalls zuungunsten der Frauen aus. Während in Ostdeutschland 47 Prozent der Männer vom ausbildenden Betrieb übernommen wurden, waren es nur 41 Prozent der Frauen (ähnliche Tendenz in Westdeutschland: Übernahmequote der Frauen 53 Prozent, der Männer 60 Prozent). In der Übernahmepraxis männlicher und weiblicher Ausbildungsabsolventen unterscheiden sich die einzelnen Wirtschaftsbereiche deutlich voneinander. In der Tendenz gilt: Branchen mit hohem Frauenanteil an den Beschäftigten haben höhere Übernahmequoten der Frauen als der Männer, in männerdominierten Branchen sind demgegenüber die Übernahmequoten der Männer deutlich höher als die der Frauen (vgl. Tabelle 48). Damit werden bestehende Beschäftigungsrelationen zwischen Männern und Frauen eher manifestiert, denn im Sinne der Gender-Mainstreaming-Politik verändert.

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

In der Übernahmepraxis treten größere sektorale Unterschiede auf. Im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung wurden 67 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser 66 Prozent, in der öffentlichen Verwaltung 65 Prozent sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe 63 Prozent. Im Dienstleistungsbereich waren es demgegenüber nur 27 Prozent⁶⁵.

Tabelle 48:

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in Ostdeutschland 1996 bis 2002 (Stand 30.Juni) nach Branchen

Branche	Übernahme von Auszubildenden				Übernahmequoten	
	1996	2000	2001	2002	2002	
	Prozent				Frauen	Männer
	Prozent				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	21	39	36	31	15	40
Bergbau / Energie / Wasser	51	68	61	66	62	67
Verarbeitendes Gewerbe	58	64	65	61	54	64
Baugewerbe	67	50	48	51	32	52
Handel und Reparatur	56	54	42	49	55	46
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	32	67	68	67	67	67
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	68	76	63	57	74
Dienstleistungen	40	30	26	27	31	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	72	50	50	45	37	65
Erziehung und Unterricht	2	11	7	3	5	2
Gesundheits- und Sozialwesen	53	32	33	35	40	17
Sonstige Dienstleistungen	57	52	39	38	40	33
Organisationen ohne Erwerbscharakter	10	4	7	5	9	1
Öffentliche Verwaltung	72	55	57	65	69	59
Ostdeutschland insgesamt	52	46	42	44	41	47
Westdeutschland	55	60	58	57	53	60

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

⁶⁵ Die geringe Zahl der übernommenen ehemaligen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 3 Prozent).

7. Arbeitsamt und Betrieb

Die Entwicklung der Arbeitsämter zu modernen Dienstleistern am Arbeitsmarkt ist eine aktuelle Forderung von Politik und Wirtschaft. Die von der rot-grünen Bundesregierung ins Leben gerufene Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz wurde beauftragt, die Bundesanstalt für Arbeit zu reformieren und Konzepte gegen die Arbeitslosigkeit zu erarbeiten, welche Mitte August 2002 der Öffentlichkeit zur Diskussion vorgestellt wurden. Die Umsetzung der einzelnen Module des Hartz-Papiers durch die Bundesregierung erfolgt seit Ende 2002, allerdings nicht immer im ursprünglichen Kontext des vorliegenden Konzeptes.

Die in der jüngsten Vergangenheit von der Wirtschaft durchgeführten und damit aktuellen Befragungsergebnisse von Unternehmen belegen, dass diese den Arbeitsämtern zumindest teilweise ineffiziente Arbeitsweisen vorwerfen und damit unzufrieden mit den realisierten Leistungen des Arbeitsamtes sind⁶⁶. Kritikpunkte hierbei sind insbesondere der unzureichende Kontakt zwischen Arbeitsamt und Betrieb, eine damit im Zusammenhang stehende falsche Vorauswahl von Bewerbern, die den betrieblichen Anforderungen häufig nur in ungenügender Weise entspricht. Die Kritik reicht soweit, dass dem Arbeitsamt die Kompetenz in der Vermittlung völlig abgesprochen und eine Herauslösung dieser bisher zentralen Aufgabenstellung des Arbeitsamtes gefordert wird, um diese Funktion ausschließlich privaten Vermittlern zu übertragen.

Zweifellos ist richtig, dass in Zeiten schwacher konjunktureller Entwicklung und hoher Arbeitslosigkeit das Arbeitsamt als Mittler zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen in besonderer Verantwortung steht. Die Vermittlungstätigkeit steht im Mittelpunkt der Arbeit eines jeden Arbeitsamtes, wenngleich darüber hinaus eine Reihe weiterer Aufgaben zu erfüllen ist. Die vorliegenden Befragungsergebnisse des aktuellen Betriebspanels sollen darüber Aufschluss geben, inwieweit die Unternehmen die Gesamtangebote des Arbeitsamtes annehmen und nutzen, inwieweit diese den aktuellen betrieblichen Anforderungen entsprechen, wie hoch der Zufriedenheitsgrad der Unternehmen mit den angebotenen Leistungen ist. Gesondert werden betriebliche Einschätzungen rein zur Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes getroffen, wird auf Rahmenbedingungen für erfolgreiche Vermittlungen aufmerksam gemacht, deren Ausgestaltung sowohl vom Engagement des Arbeitsamtes als auch des Betriebes abhängt.

Bewertung der Kontakte zwischen Arbeitsamt und Betrieb

Das Arbeitsamt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten als Partner der Unternehmen etabliert. Es nimmt eine Reihe wichtiger Aufgaben sowohl hinsichtlich Vermittlung notwendiger Arbeitskräfte, der Realisierung von Fortbildungs- und Umschulungsangeboten als auch der Gewährung finanzieller Leistungen wahr. Die immer häufiger geäußerte Kritik an der Leistungsfähigkeit dieser Behörde tangiert in erster Linie die Flexibilität ihrer Arbeit, weniger die Breite und das konkrete Spektrum der angebotenen Leistungen.

In Ostdeutschland nutzen etwa 68 Prozent⁶⁷ aller Unternehmen die Angebote des Arbeitsamtes. Hierbei kann es sich sowohl um eine regelmäßige Zusammenarbeit (17 Prozent der Unternehmen) als auch nur um gelegentliche Kontakte (51 Prozent) handeln.

Personalsuche und Informationen zu finanziellen Leistungen – Angebote des Arbeitsamtes mit hoher Nachfrage

Die Angebotsvielfalt des Arbeitsamtes wird von den Betrieben sehr differenziert wahrgenommen (vgl. Abbildung 20). An der Spitze der abgeforderten Leistungen stehen eindeutig

⁶⁶ Vgl. „Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe“, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung von 10.000 Unternehmen, Frühjahr 2002, Hrsg. DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Mai 2002. „Arbeitsämter im Test“ In: impulse, September 2002

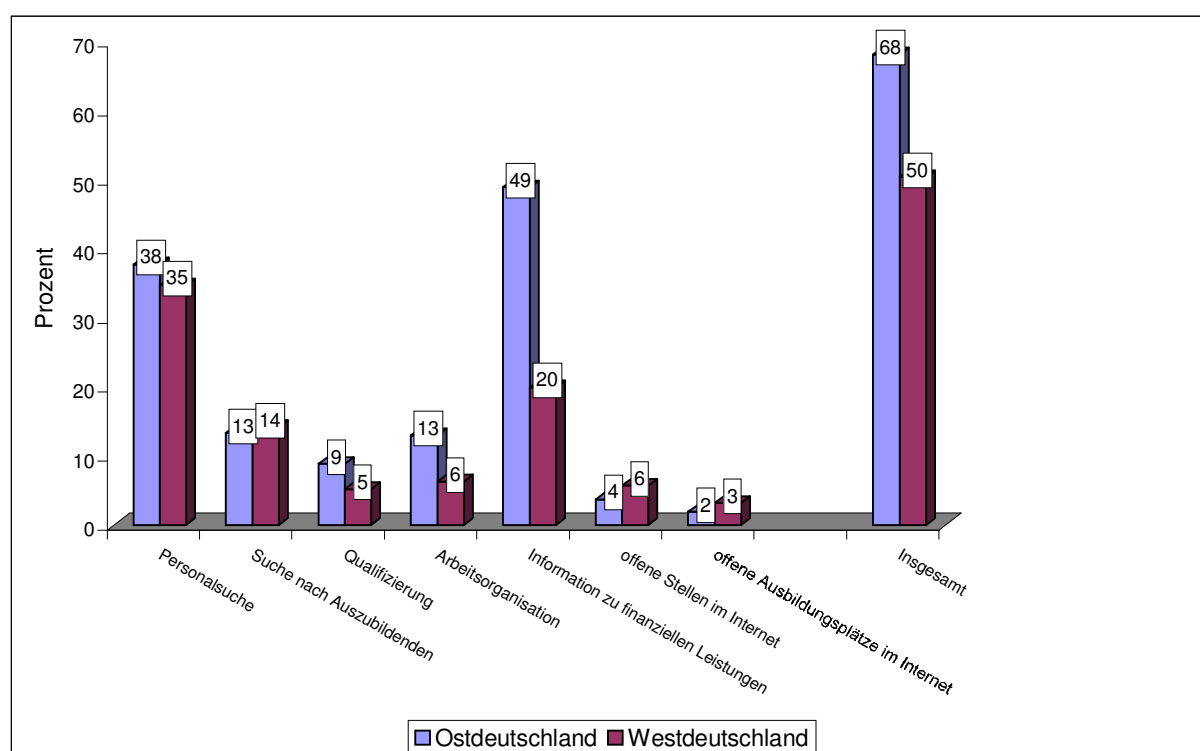
⁶⁷ Errechnet wurde dieser Wert unter der Prämisse, dass bereits die Nutzung einer Art der Arbeitsamtsangebote ausreicht, um als Kontaktaufnahme gezählt zu werden.

die Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes (49 Prozent) sowie die Personalsuche (38 Prozent). In deutlich geringerem Maße wird das Arbeitsamt bei der Suche nach Auszubildenden⁶⁸ (13 Prozent), bei Beratungsleistungen in Fragen der Arbeitsorganisation (13 Prozent) und Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten (9 Prozent) genutzt. Nur eine untergeordnete Rolle spielen Ausschreibungen von offenen Stellen bzw. von offenen Ausbildungsstellen im Internet (4 bzw. 2 Prozent).

Demgegenüber nutzen in Westdeutschland mit 50 Prozent wesentlich weniger Betriebe die Angebote des Arbeitsamtes als in Ostdeutschland. In den alten Bundesländern steht die Unterstützung bei der Personalsuche mit 35 Prozent an der Spitze. Dagegen ist das Ziel, Informationen zu finanziellen Leistungen zu gewinnen, mit 20 Prozent deutlich geringer ausgeprägt als in Ostdeutschland.

Abbildung 20:

Ziele der Zusammenarbeit der Betriebe mit dem Arbeitsamt, Ost- und Westdeutschland 2002 (Mehrfachnennungen möglich)



⁶⁸ Bei der Wertung des Anteils der Betriebe, die bei der Suche nach Auszubildenden das Arbeitsamt einschalten (13 Prozent), ist zu berücksichtigen, dass lediglich jeder vierte Betrieb in Ostdeutschland ausbildet.

Trotz moderner Kommunikationswege dominieren die telefonischen Kontakte zum Arbeitsamt

Das Arbeitsamt bietet den Unternehmen eine Reihe verschiedener Kontaktmöglichkeiten. Diese reichen von persönlichen Besuchen der Mitarbeiter des Arbeitsamtes in den Unternehmen, über telefonische Kontakte, der Bereitstellung schriftlicher Informationsmaterialien durch das Arbeitsamt bis hin zur Nutzung vielfältiger Serviceangebote über das Internet. Das Arbeitsamt hat sich in den letzten Jahren den neuen Anforderungen des Informationszeitalters gestellt. Die klassischen Kommunikationswege zwischen Betrieb und Arbeitsamt werden in zunehmendem Maße durch die Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internet ergänzt.

- Zum Befragungszeitpunkt dominierten unter den Kontaktmöglichkeiten mit dem Arbeitsamt mit 57 Prozent eindeutig die telefonischen Kontakte (Westdeutschland: 40 Prozent) (vgl. Tabelle 49). Jedes dritte ostdeutsche Unternehmen nutzt diese Möglichkeit bei Informationen zu finanziellen Leistungen (39 Prozent) sowie bei der Personalsuche (33 Prozent). Nur jedes zehnte Unternehmen wendet sich telefonisch an das Arbeitsamt, um Ausbildungsplätze zu belegen.
- Die Bereitstellung schriftlicher Informationsmaterialien wird von jedem dritten Unternehmen (35 Prozent) in Anspruch genommen (Westdeutschland: 23 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 49). Wie bei den telefonischen Kontakten stehen Informationen über mögliche finanzielle Unterstützungsleistungen des Arbeitsamtes (27 Prozent) sowie Hilfe bei der Personalsuche (13 Prozent) im Mittelpunkt. Schriftliche Informationen sind darüber hinaus ein Mittel, sich über Fragen der Arbeitsorganisation (9 Prozent) - z. B. Job-Rotation, Arbeitszeit, neue Beschäftigungsformen – zu informieren.
- Persönliche Besuche werden mit 25 Prozent in deutlich geringerem Maße genutzt (Westdeutschland: 12 Prozent), allerdings mit einer ähnlichen Schwerpunktsetzung wie bei telefonischen und schriftlichen Kontakten (vgl. ebenfalls Tabelle 49). Auf diesem Wege wird ebenfalls insbesondere dem Informationsbedürfnis der Unternehmen nach finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes (15 Prozent) Rechnung getragen. Darüber hinaus spielen persönliche Besuche bei der Suche nach geeignetem Personal eine Rolle (13 Prozent)
- Von 17 Prozent aller Unternehmen werden Informationsangebote über das Internet als Variante der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt genutzt (Westdeutschland 16 Prozent) – eine ausbaufähige Größenordnung (vgl. ebenfalls Tabelle 49). Das Internet bietet zum einen die Möglichkeit, bestehende, also klassische Kontaktmöglichkeiten zwischen Unternehmen und Arbeitsamt zu ergänzen - wie bspw. bei der Personalsuche (9 Prozent) und der Information über finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes (12 Prozent). Zum anderen bietet das Arbeitsamt den Unternehmen die Möglichkeit, eigene Stellengesuche ins Netz zu stellen. Dieses Angebot nutzen allerdings nur 4 Prozent der Firmen zur Ausschreibung offener Stellen und 2 Prozent zur Ausschreibung offener Ausbildungsstellen. Damit wird diese aktive Variante von deutlich weniger Unternehmen in Anspruch genommen als die passive in Form der Personalsuche mit Hilfe des Internets.

Bei der Nutzung des Internet für die Fachkräftesuche wird deutlich, dass mit steigenden Qualifikationsanforderungen dieses Medium auch stärker genutzt wird. Informierten sich z. B. nach Angaben des IAB-Betriebspanel 2000 bei der Facharbeitersuche 19 Prozent der Firmen über das AIS bzw. SIS des Arbeitsamtes und 11 Prozent darüber hinaus im Internet, waren es bei Fachkräften mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss bereits 29 bzw. 18 Prozent⁶⁹.

Die Bundesanstalt für Arbeit bietet auf ihrem Arbeitsmarktportal zahlreiche Stellenbörsen an. Das SIS und das AIS bieten Arbeitgebern die Möglichkeit, einerseits freie Stellen mit

⁶⁹ Vgl. Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. In: IAB-Werkstattbericht, Nr. 8/14.8.2001, S. 54f.

Beschreibung des Anforderungsprofils bundesweit auszuschreiben, andererseits können vorhandene Bewerberangebote aufgelistet werden. Die Verbreitung dieses Mediums eröffnet den Unternehmen zunehmend Chancen, ihren bestehenden Arbeitskräftebedarf relativ schnell zu decken. Darüber hinaus gibt es weitere Stellenbörsen wie z. B. den Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service, eine Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte, eine Bewerberbörse für Ingenieurinnen und Ingenieure, eine Managementvermittlung sowie eine JOB-Vermittlungsbörse für Nebenbeschäftigten. Damit nutzt das Arbeitsamt in steigendem Maße die Vorteile des Internet für die Realisierung seiner Aufgaben. „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ zielt auf einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Kundengruppen ab.

Auch die Vermittlungs- und Beratungsspezialisten der Arbeitsämter werden zukünftig online präsent sein: Der virtuelle Berater unterstützt bei Bedarf persönlich in allen Fragen rund um Arbeit und Beruf. Alle Serviceangebote werden mobil abrufbar und in ein umfassendes Kundenbeziehungsmanagement eingebettet sein. Die Vorteile des geplanten Vorgehens bestehen in einer schnelleren, gezielteren und umfassenderen Suche auf dem Arbeitsmarkt, in einer besseren Kooperation unter den Behörden sowie langfristig in Kosteneinsparungen durch beschleunigte und verbesserte Vermittlung.

Das Internet ist gegenwärtig das Medium, in dem neben den Arbeitsämtern auch weitere Stellenvermittlungssysteme agieren. Es gibt zahllose Arbeitsvermittlungsfirmen, die sich beispielsweise auf bestimmte Branchen, Telearbeit, Zeitarbeit bzw. Personalberatung spezialisiert haben. Darüber hinaus wächst die Anzahl der Online-Jobbörsen. Diese konzentrieren sich beispielsweise auf bestimmte Berufsfelder (Fach- und Führungskräfte, EDV-Berufe, kaufmännische und technische Berufe) bzw. bedienen zielgerichtet ausgewählte Branchen. Das Spektrum hierbei reicht vom EDV- und Multimedia-Bereich bis zu den klassischen Branchen wie z. B. Banken und Versicherungen sowie Gastronomie. Einige der Anbieter agieren europaweit.

Insgesamt dienen alle Kontaktwege mit dem Arbeitsamt überwiegend der Information zu finanziellen Leistungen sowie der Unterstützung bei der Suche nach geeignetem Personal. Beratungsleistungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten sowie zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und die Suche nach Auszubildenden spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 49:

Formen der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt, Ostdeutschland 2002 (Mehrfachnennungen möglich)

Ziel	Persönliche Besuche	Telefonische Kontakte	Schriftliche Informationen	Internetinformationen	Insgesamt
	Prozent				Prozent
Personalsuche	13	33	13	9	38
Suche nach Auszubildenden	6	11	4	-	13
Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten	3	5	6	-	9
Beratung in Fragen der Arbeitsorganisation	4	7	9	-	13
Information zu finanziellen Leistungen	15	39	27	12	49
Ausschreibung offener Stellen im Internet	-	-	-	4	4
Ausschreibung offener Ausbildungsplätze im Internet	-	-	-	2	2
Ostdeutschland insgesamt	25	57	35	17	68
Westdeutschland	12	40	23	16	50

Neben der Nutzung des Arbeitsamtes und des Internets spielen aber nach wie vor klassische Wege der Suche nach Arbeitskräften eine Rolle. Insbesondere die Suche über Annoncen in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie in Fachzeitschriften ist für die Firmen ein gangbarer Weg. Dabei zeigen sich in Abhängigkeit von der gesuchten Qualifikation durchaus Unterschiede. Während Facharbeiter eher regional gesucht werden, agieren die Unternehmen bei der Besetzung von Stellen für Fachhochschul- und Hochschulabsolventen stärker überregional. Jede fünfte Firma schaltet Fachzeitschriften ein, um die entsprechenden Stellen zu besetzen. Ein klassischer Weg der Fachkräftesuche ist auch die Nutzung privater

Kontakte. Bei Facharbeitern sowie Meistern/Technikern/Fachwirten nutzte diese jedes zweite Unternehmen, bei Arbeitskräften mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss jedes dritte⁷⁰.

Großes Potenzial für effizientere Zusammenarbeit insbesondere bei Kleinbetrieben

- Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes

Die Betriebe aller Betriebsgrößenklassen arbeiten mit dem Arbeitsamt zusammen. Allerdings nimmt der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes mit steigender Betriebsgröße deutlich zu - eine Aussage, die sowohl auf Ost- als auch auf Westdeutschland zutrifft. Während sich in den neuen Bundesländern jeder zweite Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (57 Prozent) an das Arbeitsamt wendet (Westdeutschland 34 Prozent), sind es mit 96 Prozent fast alle größeren Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten (Westdeutschland 91 Prozent).

Unabhängig von der Betriebsgröße wenden sich die Unternehmen vorrangig an das Arbeitsamt, um sich über mögliche finanzielle Leistungen zu informieren bzw. um geeignetes Personal zu finden. Beide Leistungsangebote stehen über alle Betriebsgrößenklassen auf den ersten beiden Plätzen in der Nutzung der Angebote des Arbeitsamtes. Beratungsleistungen - sowohl zu Qualifizierungsmöglichkeiten als auch zu Fragen der Arbeitsorganisation - werden in allen Betriebsgrößenklassen in weitaus geringerem Maße genutzt, allerdings auch mit steigender Tendenz in den höheren Betriebsgrößenklassen. Ausschreibungen offener Stellen bzw. Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen über das Internet sind demgegenüber fast ausschließlich ein Instrument größerer Unternehmen (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50:

Ziele der Zusammenarbeit der Betriebe mit dem Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002 (Mehrfachnennungen möglich)

Ziel	Beschäftigte				Insgesamt
	1-4	5-19	20-99	ab 100	
	Prozent				
Personalsuche	26	47	63	71	38
Suche nach Auszubildenden	7	17	27	41	13
Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten	6	10	15	21	9
Beratung in Fragen der Arbeitsorganisation	11	14	18	29	13
Information zu finanziellen Leistungen	41	55	67	80	49
Ausschreibung offener Stellen im Internet	2	4	10	23	4
Ausschreibung offener Ausbildungsplätze im Internet	1	2	6	13	2
Ostdeutschland insgesamt	57	78	87	96	68
Westdeutschland	34	59	79	91	50

Die Angebotsvielfalt des Arbeitsamtes wird von größeren Betrieben in deutlich höherem Maße genutzt als von kleineren Betrieben. Das hängt sowohl mit der spezifischen Nachfrage kleinerer und größerer Betriebe nach Leistungen des Arbeitsamtes zusammen, mit ihrer unterschiedlichen technischen Ausstattung als auch mit dem unterschiedlichen Informationsniveau in den Betrieben, worin mögliche Leistungen des Arbeitsamtes bestehen könnten und wie man diese beansprucht.

- Formen der Kontaktaufnahme zwischen Arbeitsamt und Betrieb

Auch bei der Form der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt gibt es große Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Mit steigender Betriebsgröße steigt deutlich der Anteil der Betriebe, die in der jeweiligen Form des Kontaktes die Angebote des Arbeitsamtes nutzen. Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten liegen bei allen Kontaktmöglichkeiten

⁷⁰ Vgl. Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte ... a. a. O., S. 54f

deutlich unterhalb des jeweiligen Durchschnitts. Demgegenüber beanspruchen größere Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten alle Kontaktwege in hohem Maße (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51:

Formen der Kontakte mit dem Arbeitsamt nach Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002 (Mehrfachnennungen möglich)

Form der Kontakte	Beschäftigte				Insgesamt Prozent
	1-4	5-19	20-99	ab 100	
	Prozent				
Persönliche Besuche	18	30	39	52	25
Telefonische Kontakte	45	67	83	94	57
Schriftliche Informationen	27	40	54	74	35
Internetinformationen	12	17	33	55	17
Ostdeutschland insgesamt	57	78	87	96	68
Westdeutschland	34	59	79	91	50

In Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten (mehr als die Hälfte aller Betriebe Ostdeutschlands) ist das Niveau der persönlichen sowie der telefonischen Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsamt sehr niedrig (18 bzw. 45 Prozent). Eine Intensivierung dieser Beziehungen wäre insbesondere erforderlich, um bspw. über konkrete Recherchen vor Ort offene Stellen „passgenau“ zu besetzen. Auch sollten insbesondere an Kleinstbetriebe mehr schriftliche Informationen weitergeleitet werden (27 Prozent). Moderne Kommunikationsmöglichkeiten des Internet werden nur von 12 Prozent der Kleinstbetriebe genutzt. Dieser Nutzungsgrad ist sehr niedrig, obwohl jeder zweite Kleinstbetrieb einen Internetzugang hat. Damit wird die technische Ausstattung in Kleinstbetrieben bei Weitem nicht ausgenutzt.

Gelegentliche Kontakte mit dem Arbeitsamt dominieren

Von allen Unternehmen nutzen etwa 68 Prozent die angebotenen Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitsamt⁷¹, 32 Prozent gaben an, noch nie mit dem Arbeitsamt in Verbindung getreten bzw. durch dieses angesprochen worden zu sein. Der hohe Anteil der Unternehmen, die – unabhängig von der Betriebsgröße - Kontakte mit dem Arbeitsamt pflegen, darf nicht darüber hinweg täuschen, dass regelmäßige Kontakte in weitaus geringerem Maße eine Rolle spielen als Kontakte gelegentlicher Art. Auch der Umfang der Kontakte (persönlich, telefonisch, schriftlich, via Internet) differiert stark unter dem Aspekt regelmäßig oder gelegentlich. Unter Beachtung aller Kontaktmöglichkeiten mit dem Arbeitsamt erreicht der Anteil der regelmäßigen Nutzer nur 17 Prozent, der der gelegentlichen Nutzer 51 Prozent (Westdeutschland 9 bzw. 41 Prozent) (vgl. Tabelle 52 und Abbildung 21).

Tabelle: 52

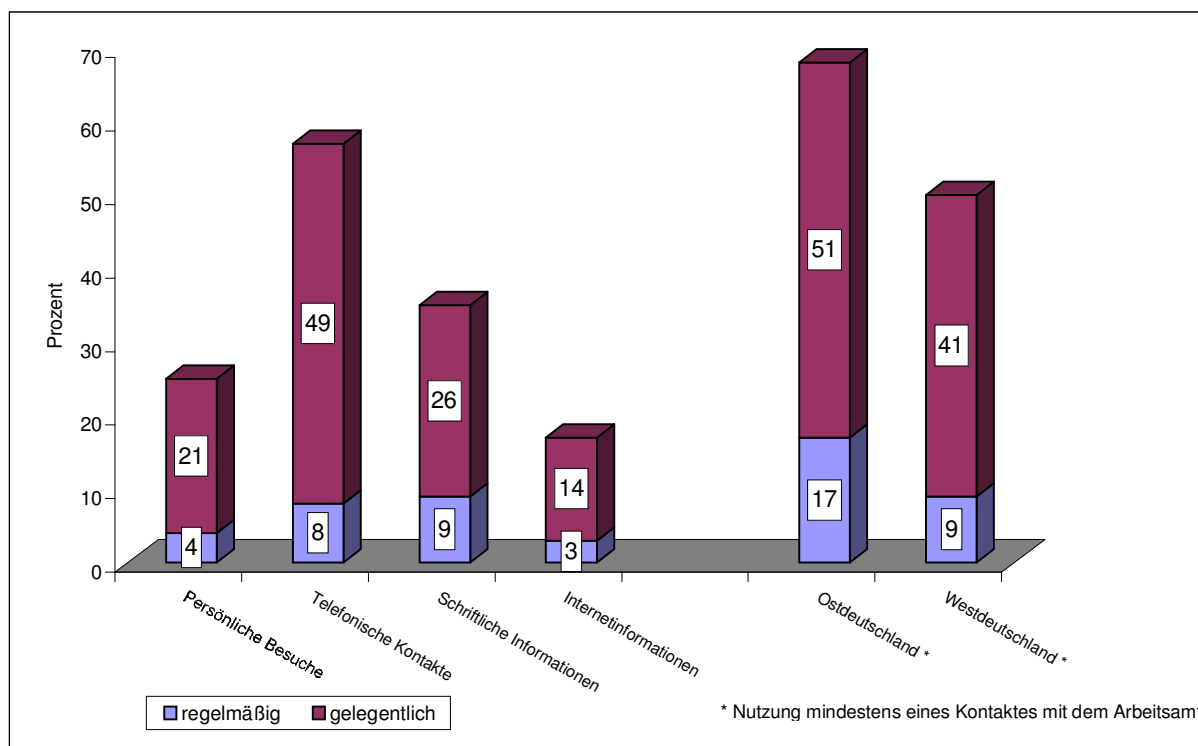
Intensität der Kontakte des Unternehmens mit dem Arbeitsamt, Ostdeutschland 2002

Kontakt	Nutzung der Kontakte mit dem Arbeitsamt			Insgesamt Prozent
	regelmäßig	gelegentlich	nie	
	Prozent			
Persönliche Besuche	4	21	75	100
Telefonische Kontakte	8	49	43	100
Schriftliche Informationen	9	26	65	100
Internetinformationen	3	14	83	100
Ostdeutschland insgesamt *	17	51	32	100
Westdeutschland *	9	41	50	100

* Nutzung mindestens eines Kontaktes mit dem Arbeitsamt

⁷¹ Errechnet wurde dieser Wert unter der Prämisse, dass bereits die Nutzung einer Art der Arbeitsamtsangebote ausreicht, um als Kontaktaufnahme gezählt zu werden.

Abbildung: 21
Regelmäßige und gelegentliche Kontakte des Unternehmens mit dem Arbeitsamt, Ostdeutschland 2002



Über die einzelnen Branchen Ostdeutschlands gibt es eine breite Streuung hinsichtlich der Kontaktpflege mit dem Arbeitsamt. Im produzierenden Bereich liegen die Angaben zu regelmäßigen Kontakten mit dem Arbeitsamt deutlich niedriger als in Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 53). Dies hängt u. a. offensichtlich damit zusammen, dass in den zuletzt genannten Branchen in hohem Maße arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umgesetzt werden, die eine stete Zusammenarbeit mit dem zuständigen Arbeitsamt erfordern.

Mit wachsender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Unternehmen mit regelmäßigen Kontakten zum Arbeitsamt deutlich zu (vgl. ebenfalls Tabelle 53). Während nur etwa jeder achte Kleinstbetrieb (12 Prozent) regelmäßig Kontakt zu seinem Arbeitsamt hat, ist es jeder zweite Betrieb mit 100 und mehr Beschäftigten (48 Prozent).

Tabelle 53:
Intensität der Kontakte des Unternehmens mit dem Arbeitsamt nach Branchen und Betriebsgrößenklassen,
Ostdeutschland 2002

Branche / Betriebsgrößenklasse Am 30.6.2002	Nutzung der Kontakte mit dem Arbeitsamt			Insgesamt
	regelmäßig	gelegentlich	nie	
	Prozent			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	15	60	25	100
Bergbau / Energie / Wasser	17	52	31	100
Verarbeitendes Gewerbe	13	61	26	100
Baugewerbe	13	60	27	100
Handel und Reparatur	15	48	37	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	26	46	28	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	14	49	37	100
Dienstleistungen	18	49	33	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	53	29	100
Erziehung und Unterricht	37	21	42	100
Gesundheits- und Sozialwesen	17	45	38	100
Sonstige Dienstleistungen	15	52	33	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	37	33	30	100
Öffentliche Verwaltung	28	46	26	100
1 bis 4 Beschäftigte	12	45	43	100
5 bis 19 Beschäftigte	19	59	22	100
20 bis 99 Beschäftigte	30	57	13	100
ab 100 Beschäftigte	48	48	4	100
Ostdeutschland insgesamt	17	51	32	100
Westdeutschland	9	42	49	100

Nur jedes zweite Unternehmen mit den Leistungen des Arbeitsamtes explizit zufrieden

Der hohe Anteil der Unternehmen, die generell Kontakte zum Arbeitsamt pflegen, wird durch den deutlich geringeren Anteil von Unternehmen mit regelmäßigen Kontakten zum Arbeitsamt bereits relativiert. Eine zweite Relativierung wird deutlich, wenn die bestehenden Erfahrungen der Unternehmen mit dem Arbeitsamt, also der Grad der Zufriedenheit der Unternehmen mit den Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitsamt eingeschätzt wird. Die vorliegenden Befragungsergebnisse des Betriebspanels machen deutlich, dass insgesamt etwa jeder zweite Betrieb (44 Prozent) in der Vergangenheit eher gute Erfahrungen hatten, 11 Prozent eher schlechte und weitere 45 Prozent Erfahrungen positiver wie negativer Art (vgl. Tabelle 54). Diese Einschätzungen fallen in Ostdeutschland etwas besser aus als in den alten Bundesländern aus. Solche Werte sind für einen Dienstleistungsbetrieb, zu denen auch das Arbeitsamt zu rechnen ist, nicht befriedigend. Die Befragungsergebnisse decken sich etwa mit den Resultaten einer Forsa-Umfrage des Wirtschaftsmagazins „impulse“, nach denen von den etwa 18.000 befragten Unternehmen auch nur die Hälfte mit dem Service seines Arbeitsamtes eher zufrieden als unzufrieden ist⁷².

Bei persönlichen und telefonischen Kontakten werden die gesammelten Erfahrungen von den Unternehmen etwas positiver eingeschätzt als bei der Inanspruchnahme schriftlicher Informationen bzw. Internetinformationen. Für alle Kontaktarten gilt, dass sich neben den explizit geäußerten positiven Einschätzungen „eher gut“ darüber hinaus bei einem Teil der Betriebe hinter der Antwortmöglichkeit „ganz unterschiedlich“ auch positive Einschätzungen verbergen.

Alle Kontaktarten betreffend werden von 11 Prozent der Firmen eindeutig schlechte Noten verteilt (zuzüglich der Betriebe, bei denen hinter der Kategorie „ganz unterschiedlich“ negative Erfahrungen stehen). Unzufrieden sind die Unternehmen in erster Linie mit telefonischen Kontakten und persönlichen Besuchen sowie mit den zur Verfügung gestellten Internetinformationen.

⁷² Vgl. Arbeitsämter im Test. In: impulse, September 2002, S. 24

Tabelle: 54
Erfahrungen mit den Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitsamt, Ostdeutschland 2002

Kontakt	Erfahrungen mit der Kontaktmöglichkeit			Insgesamt
	eher gut	eher schlecht	ganz unterschiedlich	
	Prozent			Prozent
Persönliche Besuche	52	10	38	100
Telefonische Kontakte	51	10	39	100
Schriftliche Informationen	40	6	54	100
Internetinformationen	44	12	44	100
Ostdeutschland insgesamt	44	11	45	100
Westdeutschland	42	16	42	100

In den einzelnen Branchen ergibt sich sowohl bei positiven als auch bei negativen Erfahrungen der Unternehmen mit dem Arbeitsamt eine relativ breite Streuung. Während die Organisationen ohne Erwerbscharakter und der Bereich Erziehung und Unterricht den höchsten Zufriedenheitsgrad aufweisen, liegen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verkehr / Nachrichtenübermittlung am Ende der Skala.

Interessant sind die Einschätzungen, die Betriebe unterschiedlicher Größe treffen. Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto positiver sind die Einschätzungen gegenüber dem Arbeitsamt. Während nur 43 Prozent der Kleinbetriebe mit dem zuständigen Arbeitsamt zufrieden waren und immerhin 11 Prozent die gewonnenen Erfahrungen als schlecht bezeichneten, wertet jeder zweite Betrieb mit 100 und mehr Beschäftigten (51 Prozent) die Erfahrungen positiv und nur 6 Prozent bezeichnen diese als schlecht (vgl. Tabelle 55).

Tabelle 55:
Erfahrungen mit den Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitsamt nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Erfahrungen mit den Kontaktmöglichkeiten			Insgesamt
	eher gut	eher schlecht	ganz unterschiedlich	
	Prozent			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	52	12	36	100
Bergbau / Energie / Wasser	40	14	46	100
Verarbeitendes Gewerbe	43	10	47	100
Baugewerbe	41	12	47	100
Handel und Reparatur	43	14	43	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	37	11	52	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	54	6	40	100
Dienstleistungen	45	9	46	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	50	9	41	100
Erziehung und Unterricht	60	5	35	100
Gesundheits- und Sozialwesen	37	12	51	100
Sonstige Dienstleistungen	41	9	50	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	66	4	30	100
Öffentliche Verwaltung	52	2	46	100
1 bis 4 Beschäftigte	43	11	46	100
5 bis 19 Beschäftigte	45	11	44	100
20 bis 99 Beschäftigte	46	9	45	100
ab 100 Beschäftigte	51	6	43	100
Ostdeutschland insgesamt	44	11	45	100
Westdeutschland	42	16	42	100

Bewertung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes

Defizite bei der Intensität der Zusammenarbeit und beim Bewerberangebot - gute Bewertung der Reaktionszeiten

Während sich die bisherigen Aussagen auf alle Leistungsangebote des Arbeitsamtes bezogen (Unterstützung der Betriebe bei der Personalsuche, Information zu möglichen finanziellen Leistungen, weitere Beratungsangebote), geht es im Folgenden speziell um die Zusammenarbeit der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes mit den Unternehmen. Im Sinne einer effizienten Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter ist es sinnvoll, speziell die Defizite in der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Arbeitsvermittlung von Seiten der Betriebe zu analysieren.

Die befragten Betriebe bewerten die Ergebnisse der Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes überwiegend negativ. Nur in Bezug auf die Reaktionszeiten der Arbeitsvermittlung werden günstige Einschätzungen getroffen. 57 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass eine schnelle und damit zeitnahe Reaktion der Arbeitsvermittlung erfolgte.

Dem stehen allerdings sehr negative Wertungen der von der Arbeitsvermittlung getroffenen Vorauswahl der Bewerber gegenüber. Möglicherweise ist dies auch Ausdruck dessen, dass Betriebe nicht immer klare Anforderungen für die gesuchten Beschäftigten formulieren. Lediglich 27 Prozent der Unternehmen sagen, dass eine gezielte Bewerbervorauswahl erfolgte. Hinzu kommt, dass diese Vorauswahl offensichtlich nur ungenügend den individuellen betrieblichen Anforderungen entspricht, denn nur 32 Prozent der Unternehmen bescheinigen der Arbeitsvermittlung eine individuelle und betriebsnahe Beratung. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass nur 21 Prozent der Betriebe überhaupt eine regelmäßige Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes haben. Durch Einschalten der Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes konnte eine betriebliche Kostenersparnis erzielt werden. 31 Prozent aller Unternehmen äußerten diese Auffassung (vgl. Tabelle 56).

Besonders negative Werte zeigen sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen. Deutlich positiver sind demgegenüber die Wertungen in Organisationen ohne Erwerbscharakter, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht.

Jeder zweite Betrieb mit 100 und mehr Beschäftigten (47 Prozent) arbeitet regelmäßig mit der Arbeitsvermittlung zusammen, demgegenüber nur jeder siebte Kleinbetrieb (14 Prozent). Der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes bescheinigen größere Unternehmen eine erfolgreichere Arbeit als kleinere.

Tabelle 56:

Bewertung der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002 (Anteil an Betrieben, die die Arbeitsvermittlung nutzen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Zustimmung zu folgenden Aussagen				
	Regelmäßige Zusammenarbeit	Gezielte Bewerber- vorauswahl	Schnelle Reaktion	Kosten- ersparnis	Individuelle und betriebs- nahe Beratung
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	25	23	64	22	49
Bergbau / Energie / Wasser	10	22	58	44	12
Verarbeitendes Gewerbe	24	31	58	33	31
Baugewerbe	18	32	57	36	34
Handel und Reparatur	18	22	54	35	30
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	38	25	73	33	18
Kredit- und Versicherungsgewerbe	8	19	46	3	40
Dienstleistungen	18	25	54	28	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	21	53	23	28
Erziehung und Unterricht	48	39	62	41	34
Gesundheits- und Sozialwesen	17	25	54	23	26
Sonstige Dienstleistungen	18	27	56	38	37
Organisationen ohne Erwerbscharakter	51	54	67	40	53
Öffentliche Verwaltung	36	47	62	40	48
1 bis 4 Beschäftigte	14	20	47	24	28
5 bis 19 Beschäftigte	24	31	64	37	35
20 bis 99 Beschäftigte	33	38	70	40	36
ab 100 Beschäftigte	47	43	75	43	38
Ostdeutschland insgesamt	21	27	57	31	32
Westdeutschland	15	18	45	29	23

Diese Angaben decken sich zu einem großen Teil mit den in der o. g. Forsa-Studie erzielten Ergebnissen. Bedenklich stimmt insbesondere, dass die Bewerberauswahl des Arbeitsamtes häufig nicht den betrieblichen Vorstellungen entspricht. Auch in der Forsa-Studie äußerten sich nur 22 Prozent der befragten Betriebe mit der angebotenen Auswahl an Bewerbern zufrieden bzw. sehr zufrieden. Nicht ganz so kritisch wie im Betriebspanel waren die Einschätzungen zur Berücksichtigung spezieller Unternehmensanforderungen. Gleichermaßen positiv war dagegen im IAB-Betriebspanel und in der Forsa-Studie die Einschätzung der Reaktionszeit der Arbeitsvermittlung. 57 bzw. 65 Prozent der Betriebe sind mit der Zeitdauer, innerhalb derer die Arbeitsvermittlung reagiert, zufrieden (vgl. Tabelle 57).

Tabelle 57:

Gegenüberstellung der Ergebnisse vergleichbarer Fragestellungen des IAB-Betriebspanels 2002 sowie einer Forsa-Umfrage zur betrieblichen Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Betrieb

Ergebnisse des IAB-Betriebspanel		Ergebnisse der Forsa-Umfrage ⁷³	
Fragestellung	Anteil an Unternehmen	Fragestellung	Anteil zufriedener Unternehmen
	Prozent		Prozent
Schnelle Reaktion auf betriebliche Anliegen	57	Bearbeitungsdauer	65
Berät individuell und betriebsnah	32	Spezielle Unternehmensanforderungen	55
Gezielte Vorauswahl der Bewerber	27	Angebotene Auswahl an Bewerbern	22

Ausgehend von den Interessen der Betriebe, nämlich möglichst schnell ein passendes Bewerberangebot von der Arbeitsvermittlung zu erhalten, werden der Arbeitsvermittlung damit insgesamt schlechte Noten erteilt.

Sinkende Vermittlungsquote des Arbeitsamtes bei steigender Qualifikation der Bewerber

Im ersten Halbjahr 2002 erfolgten in den Unternehmen Ostdeutschlands insgesamt 341 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 37 Prozent durch Einschalten des Arbeitsamtes zustande. Das bedeutet, dass bei fast zwei Drittel aller Personalentscheidungen von den Betrieben andere Wege gegangen wurden. Zu den neben dem Arbeitsamt von Unternehmen am häufigsten genutzten Möglichkeiten, einen geeigneten Bewerber zu finden, zählen nach wie vor Zeitungsannoncen, private Kontakte, das Internet sowie der direkte Kontakt zu Schulen und Hochschulen.

Nach den Einschätzungen des IAB-Betriebspanels liegt der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes um so höher, je niedriger das geforderte Qualifikationsniveau ist. Etwa 43 Prozent der im ersten Halbjahr 2002 insgesamt eingestellten un- und angelernten Arbeiter in den Unternehmen Ostdeutschlands sind auf eine Vermittlung durch das Arbeitsamt zurückzuführen. Genau so hoch sind die Werte bei den Angestellten und Beamten für einfache Tätigkeiten (43 Prozent). Damit werden Einstellungen im Bereich niedriger Qualifikationsanforderungen eindeutig durch das Arbeitsamt dominiert. Im Bereich der Besetzung von Arbeitsplätzen, die eine Facharbeiterqualifikation erfordern, erfolgen 40 Prozent aller Personaleinstellungen mit diesen Qualifikationsanforderungen durch Vermittlung des Arbeitsamtes. Der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes sinkt deutlich, wenn es um Angestellte und Beamte geht, die qualifizierte Tätigkeiten ausführen sollen. Lediglich 27 Prozent aller Personaleinstellungen dieser Beschäftigtengruppe erfolgten durch Vermittlung des Arbeitsamtes (vgl. Abbildung 22).

Über die Gründe für die genannten unterschiedlichen Vermittlungsergebnisse nach Qualifikationsanforderungen liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor, aber mindestens vier Aspekte scheinen wichtig zu sein. Zum Einen ist Arbeitslosigkeit zunehmend ein Risiko gering qualifizierter Beschäftigter, deren Anteil an den Arbeitslosen überdurchschnittlich hoch ist. Diese Gruppe ist aufgrund der betrieblichen Anforderungen an einfache Tätigkeiten vom Arbeitsamt leichter zu vermitteln und bildet darüber hinaus das Gros der Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ABM, SAM, Lohnkostenzuschüsse). Zum Zweiten finden Arbeitslose mit höherer Qualifikation häufig ohne Unterstützung des Arbeitsamtes einen neuen Arbeitsplatz. Hier spielt sowohl die höhere Eigeninitiative dieser Personengruppe eine Rolle als auch die außerhalb des Arbeitsamtes über private Vermittler bzw. Job-Börsen vorhandenen Vermittlungsmöglichkeiten. Drittens melden Unternehmen überdurchschnittlich viele Stellen an das Arbeitsamt, deren Qualifikationsanforderungen gering sind. Nach den diesjährigen Befragungsergebnissen waren 87 Prozent der gesuchten un- und angelernten Arbeiter dem Arbeitsamt gemeldet, aber nur 45 Prozent der Angestellten / Beamten für

⁷³ Ebenda, S. 25

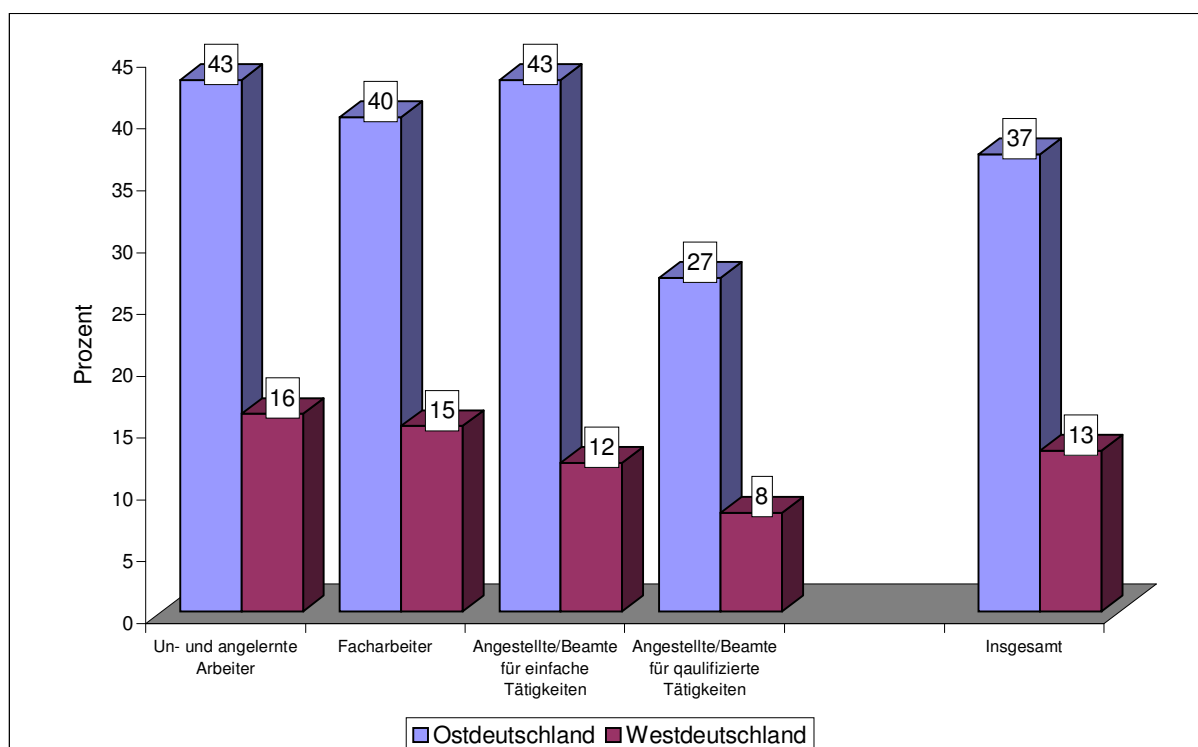
qualifizierte Tätigkeiten. Das kann bedeuten, dass Unternehmen bereits schlechte Erfahrungen gesammelt haben, wenn sie gut qualifiziertes Personal über das Arbeitsamt suchten bzw. dass sie dem Arbeitsamt die Vermittlungskompetenz von vornherein absprechen und andere Wege beschreiten. Viertens scheitert die Vermittlung höher qualifizierter Arbeitnehmer durch das Arbeitsamt häufig an der unzureichenden Berufserfahrung sowie fehlender Branchenkenntnisse, obwohl diese durch Lohnkostenzuschüsse ausgeglichen werden könnten. Dies belegen sowohl die aktuellen Ergebnisse des Betriebspanels als auch die Panelergebnisse des Jahres 2000 sowie aktuelle Umfrageergebnisse des Industrie- und Handelskammertages (DIHK)⁷⁴.

Das Arbeitsamt spielt bei Personaleinstellungen in Westdeutschland eine wesentlich geringere Rolle als in Ostdeutschland. Lediglich 13 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2002 wurden durch Einschaltung des Arbeitsamtes vorgenommen. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens gehören zu den vom Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen auch Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie ABM und SAM sowie Lohnkostenzuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich kleineren Umfang als in Ostdeutschland. Zweitens steht der niedrige Vermittlungsanteil des Arbeitsamtes bei Personaleinstellungen in Westdeutschland offensichtlich in Korrelation zur bestehenden Arbeitsmarktlage, insbesondere zur Höhe der Arbeitslosenquote in den alten Bundesländern, die nur halb so hoch ist wie in den neuen Ländern.

Auch für Westdeutschland ist charakteristisch, dass das Arbeitsamt überwiegend im Bereich niedriger Qualifikationen wirksam wird und nur einen geringen Vermittlungsanteil an hoch qualifizierten Beschäftigten hat (vgl. ebenfalls Abbildung 22).

Abbildung 22:

Anteil der vom Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen an allen Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2002



Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2002 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch

⁷⁴ Vgl. „Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe“, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung von 10.000 Unternehmen, Frühjahr 2002, Hrsg. DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Mai 2002. Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte ... a. a. O., S. 55f

war, die schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbscharakter (82 Prozent aller Personaleinstellungen durch das Arbeitsamt vermittelt) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht⁷⁵ (61 Prozent) - bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in allen Qualifikationsstufen. Auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung fielen die Anteile mit 66 bzw. 56 Prozent hoch aus. Demgegenüber erfolgten die Einstellungen im Bereich Bergbau / Energie / Wasser, im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung überwiegend ohne Mithilfe des Arbeitsamtes (vgl. Tabelle 58).

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes bei den im ersten Halbjahr 2002 erfolgten Vermittlungen deutlich stieg. Während in Kleinstbetrieben nur jede vierte Einstellung (26 Prozent) über das Arbeitsamt erfolgte, waren es in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten 47 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 58).

Tabelle 58:

Durch das Arbeitsamt vermittelte Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2002 (Anteil an allen Personaleinstellungen)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft	76	60	100	52	66
Bergbau / Energie / Wasser	0	21	0	35	20
Verarbeitendes Gewerbe	36	26	22	23	27
Baugewerbe	29	20	48	8	21
Handel und Reparatur	16	32	63	20	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23	26	16	33	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe		0	0	24	19
Dienstleistungen	34	52	40	26	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	41	9	17	26
Erziehung und Unterricht	75	96	84	20	61
Gesundheits- und Sozialwesen	36	34	55	21	30
Sonstige Dienstleistungen	22	51	36	66	45
Organisationen ohne Erwerbscharakter	92	86	73	67	82
Öffentliche Verwaltung	86	56	60	24	56
1 bis 4 Beschäftigte	18	33	13	23	26
5 bis 19 Beschäftigte	38	29	44	24	30
20 bis 99 Beschäftigte	36	33	52	39	36
ab 100 Beschäftigte	55	57	47	22	47
Ostdeutschland insgesamt	43	40	43	27	37
Westdeutschland	16	15	12	8	13

Die Aussage, wonach der Vermittlungsanteil des Arbeitsamtes um so höher ist, je geringer die Qualifikationsstufe der vermittelten Arbeitskräfte ist, sagt nur wenig über den Umfang der durch Arbeitsamt vermittelten Personaleinstellungen im Betrieb aus. Von den insgesamt im ersten Halbjahr 2002 in Ostdeutschland erfolgten Vermittlungen des Arbeitsamtes entfielen nach Angaben des Betriebspanels 26 Prozent auf un- und angelernte Arbeiter, 47 Prozent auf Facharbeiter, 9 Prozent auf Angestellte und Beamte für einfache und 18 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten.

⁷⁵ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Intensität der Kontakte zwischen Betrieb und Arbeitsamt - ein Hauptfaktor erfolgreicher Vermittlungstätigkeit

Die Intensität des Kontaktes zum Arbeitsamt der Unternehmen (regelmäßig oder nur gelegentlich) beeinflusst bei auftretender Personalsuche signifikant das Vermittlungsergebnis. Der Anteil der durch das Arbeitsamt vermittelten Arbeitskräfte ist im Falle regelmäßiger Kontakte mit dem Unternehmen deutlich höher als bei eher sporadischen Kontaktaufnahmen (vgl. Tabelle 59). Ganz offensichtlich ist die Kenntnis betrieblicher Gegebenheiten und konkreter Anforderungen des Betriebes ausschlaggebend für eine gezielte Auswahl des Personals. Hier liegt ein Potenzial für mehr Vermittlungen von Arbeitslosen über alle Qualifikationsstufen und Ausbildungsabschlüsse. Allerdings ist dies nicht nur eine Pflichtaufgabe für die Arbeitsämter. Betriebe sind ebenso gefordert und – wie die Ergebnisse der o. g. DIHK-Umfrage zeigen – auch selbst daran interessiert, die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt deutlich zu verbessern (vgl. ebenfalls Tabelle 59).

Tabelle 59:

Durch das Arbeitsamt vermittelte Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2002 nach der Art der Kontakte zwecks Personalsuche, Ostdeutschland (Stand 30. 6. 2002) (Anteil an allen Personaleinstellungen)

Art der Kontakte	Un- und angelernte Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
Mit gelegentlichen Kontakten	28	28	33	24	27
Mit regelmäßigen Kontakten	59	57	62	42	55
Persönlich u. a.	70	73	53	51	66
Telefonisch u. a.	60	59	75	45	58
Schriftlich u. a.	60	62	76	52	60
Per Internet u. a.	48	58	84	36	50
Ostdeutschland insgesamt	43	40	43	27	37
Westdeutschland	16	15	12	8	13

Die für erfolgreiche Vermittlungen in der Arbeitsverwaltung erforderlichen Betriebskenntnisse können nur über enge Kontakte zu den betreffenden Betrieben erreicht werden. Nur auf diesem Wege ist eine ausreichend hohe Vermittlungskompetenz auch für die Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze erreichbar. Die Befragungsergebnisse belegen, dass in Betrieben mit regelmäßigen Kontakten zum Arbeitsamt 55 Prozent aller Einstellungen über das Arbeitsamt zustande kamen, in Betrieben mit gelegentlichen Kontakten demgegenüber nur 27 Prozent. Regelmäßige Kontakte mit dem Arbeitsamt sind insbesondere für die Vermittlung hoch qualifizierter Mitarbeiter von Bedeutung, da bei gelegentlichen Kontakten mit dem Arbeitsamt nur 24 Prozent der Einstellungen an Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten mit Unterstützung des Arbeitsamtes erfolgten, bei regelmäßigen Kontakten demgegenüber 42 Prozent. Am erfolgreichsten haben sich in der Vergangenheit regelmäßige persönliche Kontakte erwiesen, denn in diesen Fällen wurden 66 Prozent aller Personaleinstellungen vom Arbeitsamt vermittelt (vgl. ebenfalls Tabelle 59).

Resümee

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

- Kontakte mit dem Arbeitsamt haben etwa 68 Prozent aller Unternehmen in Ostdeutschland (Westdeutschland 50 Prozent). Der Anteil regelmäßiger Kontakte liegt allerdings nur bei 17 Prozent, der der gelegentlichen bei 51 Prozent.
 - Die Intensität der Kontakte zwischen Arbeitsamt und Betrieb sind ein wichtiger Erfolgsfaktor der Vermittlungstätigkeit. Regelmäßige Kontakte führen in höherem Maße zu erfolgreichen Vermittlungen als gelegentliche.
 - Die meistgefragten Angebote des Arbeitsamtes sind Informationen zu finanziellen Leistungen des Arbeitsamtes sowie Unterstützung bei der Personal-

suche. So wird in Ostdeutschland mehr als jede dritte Neueinstellung (37 Prozent) über das Arbeitsamt vermittelt (Westdeutschland 13 Prozent).

- In der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Betrieb sind insbesondere bei Kleinbetrieben beachtliche Potenziale vorhanden. Sowohl der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes als auch die Intensität der Zusammenarbeit, die Inanspruchnahme des Leistungsumfangs und die Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Arbeitsamtes sind in Kleinbetrieben deutlich geringer als in größeren Unternehmen.
- Insgesamt ist in Ost- wie in Westdeutschland jedes zweite Unternehmen mit den Gesamtleistungen des Arbeitsamtes zufrieden; speziell mit der Arbeitsvermittlung jede dritte Firma.
 - Positive Einschätzungen erfolgten insbesondere hinsichtlich persönlicher und telefonischer Kontakte mit dem Arbeitsamt sowie der Bearbeitungsdauer von betrieblichen Anliegen.
 - Überwiegend negativ wurde von den Unternehmen die getroffene Vorauswahl der Bewerber bewertet, die nur ungenügend den individuellen betrieblichen Anforderungen entsprachen. Defizite sahen die Betriebe v. a. bei schriftlichen und Internetinformationen, die das Arbeitsamt bereitstellt. Bei steigenden Qualifikationsanforderungen an die Bewerber sinkt die Vermittlungsquote des Arbeitsamtes, so dass betriebliche Anforderungen v. a. bei Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten vom Arbeitsamt nur ungenügend bedient werden.

8. Öffentliche Förderung

Der Abstand in der Produktivität zu den alten Bundesländern wie auch die hohe Arbeitslosigkeit sind nur zwei Aspekte, die deutlich werden lassen, dass der wirtschaftliche Aufbauprozess ebenso wie die Angleichung der Lebensverhältnisse noch längst nicht abgeschlossen sind. Bei allen Fortschritten in den neuen Ländern ist die Unterstützung durch den Bund, den Länderfinanzausgleich, die Bundesanstalt für Arbeit und die EU-Strukturfonds weiterhin notwendig. Zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen, der besonderen Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes und speziell in den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg aufgrund der Flutkatastrophe kommt der Wirtschaftsförderung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach wie vor ein besonderer Stellenwert zu.

Es ist zu berücksichtigen, dass sich die folgenden Aussagen hauptsächlich auf die Struktur der Inanspruchnahme einzelner Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung beziehen, nicht aber auf das Fördervolumen, welches sich hinter den genutzten Instrumenten verbirgt.

Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel

Im Mittelpunkt der Wirtschaftsförderung stehen zwei Förderinstrumente: zum Einen die Mittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GA-Förderung), die durch EFRE-Mittel ergänzt werden, und zum Anderen die steuerliche Investitionszulage. Neben diesen beiden Förderinstrumenten erfolgt Wirtschaftsförderung darüber hinaus auch über eine Reihe anderer Programme⁷⁶ (auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU), mit denen jeweils spezifische Förderziele verfolgt werden. Dabei geht es vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, um die Verbesserung der Infrastruktur sowie die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz. Im Jahr 2001 wurde ostdeutschen Betrieben nach den Ergebnissen des Betriebspanels aus öffentlichen Mitteln über die Wirtschaftsförderinstrumente der EU, des Bundes und der Länder insgesamt ein Betrag von

⁷⁶ Spezielle Förderprogramme im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe konnten - zeitlich bedingt - im Frageprogramm nicht berücksichtigt werden.

8,3 Mrd. € zur Verfügung gestellt. Damit ist das Mittelvolumen in den letzten Jahren leicht, gegenüber Mitte der 90er Jahre stark gesunken. Dies ist im Zusammenhang mit der gesamten Entwicklung des Investitionsvolumens zu sehen.

Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen lag im Jahr 2001 bei 20 Prozent (Westdeutschland 5 Prozent). Dabei werden große Unterschiede in den einzelnen Branchen deutlich (vgl. Tabelle 60). Von den Zuschüssen entfielen 3 Mrd. € auf den Dienstleistungsbereich, 1,7 Mrd. € auf die öffentliche Verwaltung und 1,6 Mrd. € den Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie 1,4 Mrd. € auf Betriebe des verarbeitenden Gewerbes. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass 12 Prozent der ostdeutschen Betriebe zumindest eines der Wirtschaftsförderinstrumente in Anspruch genommen haben. In Westdeutschland waren es 2001 nur 4 Prozent der Betriebe. Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2001, so zeigt sich, dass der Anteil der ostdeutschen Betriebe, die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel genutzt haben, deutlich zurückgegangen ist.

Tabelle 60:
Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Ostdeutschland 1996 bis 2001 nach Branchen

Branche	Zuschüsse				Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben			
	1996	1999	2000	2001	1996	1999	2000	2001
	Mrd. €				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	0,6	0,2	0,2	0,2 (15)	61	21	27	14
Bergbau / Energie / Wasser	0,9	0,3	0,6	0,2 (8)	37	36	42	22
Verarbeitendes Gewerbe	1,8	1,5	1,3	1,4 (20)	49	37	35	30
Baugewerbe	1,3	0,1	0,1	0,1 (5)	40	26	21	13
Handel und Reparatur	0,5	0,3	0,2	0,0 (2)	17	15	11	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,0	0,6	1,5	1,6 (30)	21	18	10	13
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0 (0)	4	19	1	3
Dienstleistungen	7,4	3,5	3,8	3,0 (20)	33	14	14	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2,8	1,8	1,8	1,7 (19)	35	19	17	10
Erziehung und Unterricht	1,5	0,4	0,4	0,4 (60)	35	11	10	18
Gesundheits- und Sozialwesen	2,1	1,1	1,5	0,6 (20)	42	9	14	8
Sonstige Dienstleistungen	1,0	0,2	0,1	0,3 (17)	22	12	12	7
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,4	0,3	0,1	0,1 (54)	32	14	32	16
Öffentliche Verwaltung	5,8	2,2	2,3	1,7 (21)	33	36	30	29
Ostdeutschland insgesamt	20,7	9,1	9,9	8,3 (20)	32	19	17	12
Westdeutschland	24,9	10,3	16,4	10,8 (5)	6	4	5	4

Werte in Klammern: Anteil der Zuschüsse an den Investitionen insgesamt (in Prozent)

Die Zuschüsse verteilen sich nach Betriebsgrößenklassen sehr unterschiedlich. Während nur 8 Prozent der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Anspruch nahmen, nutzten vor allem mittlere und größere Betriebe ab 20 Beschäftigte die gegebenen Fördermöglichkeiten weitaus stärker (ca. 30 Prozent). Vergleichbare Tendenzen zeigen sich bei der Inanspruchnahme von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen.

Damit korrespondiert, dass die 365 Tsd. Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten in Ostdeutschland 12 Prozent des Fördervolumens binden konnten, während auf die knapp 7,5 Tsd. Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten über 60 Prozent des absoluten Fördervolumens entfielen (vgl. Tabelle 61). Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen wider. In Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten lag dieser Wert bei 1 Tsd. €, während er bei Betrieben ab 500 Mitarbeitern bei über 2,5 Mio. € lag. Nicht zuletzt betrug auch der Anteil der Zuschüsse an den gesamten Investitionen in den Kleinstbetrieben mit 7 Prozent nur ein Drittel des Anteils in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr (22 Prozent).

Tabelle 61:
Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Ostdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Zuschüsse		Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben
	Absolut	Anteil an Investitionen	
	Mrd. €	Prozent	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	0,1	7	8
5 bis 19 Beschäftigte	0,8	14	14
20 bis 99 Beschäftigte	2,2	19	29
100 bis 499 Beschäftigte	3,2	25	34
ab 500 Beschäftigte	2,0	19	32
Insgesamt	8,3	20	12

Die einzelnen Förderinstrumente wurden in sehr unterschiedlichem Maße genutzt. Allerdings ist nochmals zu betonen, dass die folgenden Daten nichts über das finanzielle Fördervolumen der einzelnen Instrumente aussagen. Sie ermöglichen es, den Kreis der Betriebe näher zu charakterisieren, die diese Instrumente in Anspruch genommen haben. 8 Prozent aller Betriebe haben steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen) genutzt. Damit kommt dieser Art der Förderung unter den verschiedenen Wirtschaftsförderinstrumenten das uneingeschränkte Hauptgewicht zu. Betrachtet man speziell das verarbeitende Gewerbe, so hat sogar nahezu jeder vierte Betrieb steuerliche Hilfen in Anspruch genommen. Auch hier sind Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten unterrepräsentiert.

Von deutlich weniger Betrieben werden die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, Mittel aus spezifischen Bundes- und Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) und auch aus europäischen Förderprogrammen (jeweils 1 Prozent) in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 62).

Tabelle 62:
Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel in Ost- und Westdeutschland 2001 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	Ost- deutsch- land	darunter:				West- deutsch- land
		Verar- beiten- des Gewer- be	Bau- gewer- be	Dienst- leistun- gen	Öffent- liche Verwal- tung	
	Prozent	Prozent				Prozent
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	1	6	0	1	7	0
Mittel aus Bundesprogrammen	1	3	0	1	7	1
Mittel aus Landesprogrammen	1	3	0	1	16	1
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen / Strukturfonds	1	2	0	1	10	0
Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	8	23	12	5	3	0
Andere Hilfen	2	2	0	2	8	1
Keine Zuschüsse	88	70	87	91	71	96

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten

Die zu Beginn des Jahres 2003 in Deutschland erreichte Zahl der Arbeitslosen von 4,6 Millionen zeigt auf prekäre Weise, dass von der Wirtschaft gegenwärtig nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitsplätzen angeboten wird, um die Nachfrage auch nur annähernd decken zu können. Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind deshalb ein wichtiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, mit dem die Eingliederung von Zielgruppen in ungeforderte Beschäftigung vorangetrieben werden soll und die auch im Hartz-Konzept einen prominenten Platz einnehmen.

Das IAB-Betriebspanel geht auch in dieser Befragungswelle dem Problem nach, in welchem Umfang Zuschüsse zu den Lohn- und Gehaltskosten - diesmal im Jahr 2001 – sowohl im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung (ABM, SAM) als auch in der privaten Wirtschaft (z. B. Einstellungsbeihilfen) genutzt worden sind.

Geförderte Betriebe

Im Jahr 2001 hat ein knappes Drittel der ostdeutschen Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen. Das Förderausmaß liegt in den neuen Ländern deutlich über dem in den alten (10 Prozent). Vergleicht man allerdings die längerfristigen Tendenzen seit 1996, so ist in Westdeutschland eher ein leichter Anstieg von 8 Prozent in den Jahren 1996 und 1997 auf nunmehr die genannten 10 Prozent im Jahr 2001 zu beobachten, während sich Ostdeutschland bei gut 30 Prozent einpendelt.

Von Organisationen ohne Erwerbscharakter wie auch von der öffentlichen Verwaltung werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in deutlich höherem Umfang genutzt als in anderen Branchen. Immerhin haben 67 bzw. 46 Prozent dieser Betriebe solche Zuschüsse genutzt. Dies dürfte sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sich hinter den Organisationen ohne Erwerbscharakter in hohem Maße die Trägerlandschaft der Arbeitsförderung verbirgt und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung ebenfalls in großer Zahl vor allem ABM-Stellen eingerichtet haben. In hohem Maße werden öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten auch in der Land- und Forstwirtschaft (42 Prozent) genutzt. Im verarbeitenden Gewerbe ist seit einigen Jahren eine sinkende Tendenz zu konstatieren; der Anteil der geförderten Betriebe liegt nur noch bei durchschnittlich 35 Prozent (vgl. Tabelle 63). Im verarbeitenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft kommen vor allem die verschiedenen Formen von Eingliederungszuschüssen zum Tragen.

Tabelle 63:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 1996 bis 2001 nach Branchen

Branche	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	30	33	50	45	45	42
Bergbau / Energie / Wasser	20	15	20	25	31	38
Verarbeitendes Gewerbe	27	36	45	42	40	35
Baugewerbe	21	36	40	28	34	31
Handel und Reparatur	17	26	36	34	23	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	24	32	32	39	23
Kredit- und Versicherungsgewerbe	19	14	11	11	21	25
Dienstleistungen	20	27	40	33	31	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	31	40	38	31	28
Erziehung und Unterricht	20	20	54	27	19	36
Gesundheits- und Sozialwesen	16	20	31	22	27	24
Sonstige Dienstleistungen	22	31	46	36	39	37
Organisationen ohne Erwerbscharakter	68	62	51	47	57	67
Öffentliche Verwaltung	39	44	44	40	49	46
Ostdeutschland insgesamt	22	30	39	34	33	31
Westdeutschland	8	8	9	9	11	10

Betrachtet man die Nutzung einzelner Instrumente gesondert, so sind mit steigendem Niveau (10 Prozent) die Eingliederungszuschüsse die am meisten in Anspruch genommenen Fördermaßnahmen. Das ist zugleich jener Zuschuss, von dem auch die Betriebe in den alten Bundesländern mit 3 Prozent am meisten Gebrauch machen. Die Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) haben in den neuen Bundesländern ebenfalls ein beachtliches Gewicht im Vergleich derartiger Zuschüsse insgesamt. Immerhin haben 6 Prozent der ostdeutschen Betriebe dieses Förderinstrument genutzt, wobei gegenüber den Vorjahren ein deutlicher Rückgang zu beobachten ist (1999 15 Prozent, 2000 9 Prozent). Die Zuschüsse im Rahmen des Jugendsofortprogramms werden mit steigender

Tendenz von 5 Prozent aller Betriebe genutzt. Die anderen Formen von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen spielen demgegenüber – wie auch schon in den Vorjahren – eine nur untergeordnete Rolle. Der Anteil der geförderten Betriebe bewegte sich hier jeweils lediglich zwischen 1 und 4 Prozent (vgl. Tabelle 64).

Tabelle 64:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ost- und Westdeutschland 2001 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	Ost- deutsch- land	darunter:				West- deutsch- land
		Verar- beiten- des Ge- werbe	Bau- gewer- be	Dienst- leistun- gen	Öffent- liche Verwal- tung	
	Prozent	Prozent				Prozent
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	3	0	1	3	31	1
SAM (ohne SAM OfW)	3	2	1	4	10	0
SAM OfW	6	6	8	4	3	0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifi- zierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	5	5	6	4	3	1
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	10	17	7	11	8	3
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1	0	1	1	0	0
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	4	5	6	4	0	1
Leistungen für berufliche Rehabilitation	1	1	1	1	2	0
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	1	0	0	1	3	1
Altersteilzeitzuschuss	1	2	0	1	11	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	2	3	2	3	3	2
Keine Zuschüsse	69	65	69	70	54	90

3 Prozent der Betriebe nahmen Zuschüsse für ABM in Anspruch. Dies konzentriert sich allerdings auf zwei Bereiche. Von den Organisationen ohne Erwerbscharakter haben 37 Prozent Lohnkostenzuschüsse für ABM erhalten, von den Betrieben der öffentlichen Verwaltung 31 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist die Nutzung von ABM nahezu zu vernachlässigen, obwohl eine Inanspruchnahme auch in der privaten Wirtschaft in der spezifischen Form der Vergabe-ABM durchaus möglich wäre. Damit bestätigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels die Aussage, wonach diese Form der Umsetzung von ABM von der privaten Wirtschaft nach wie vor kaum genutzt wird.

Auch bei Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten gibt es einen engen Zusammenhang zwischen ihrer Inanspruchnahme und der Betriebsgröße. Als Faustregel gilt: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden derartige Zuschüsse in Anspruch genommen. Nicht einmal ein Drittel der Betriebe mit unter 100 Beschäftigten haben derartige Zuschüsse genutzt, während es bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten mehr als zwei Drittel (69 Prozent) waren. Kleine und mittlere Betriebe werden somit als Zielgruppe der Förderung nur ungenügend erreicht. Diese generelle Aussage trifft im Wesentlichen auf alle Formen von Lohnkostenzuschüssen zu (mit Ausnahme der Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen) (vgl. Tabelle 65). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Diskrepanz der Nutzung dieser Zuschüsse zwischen kleinen und großen Betrieben zum Teil noch größer.

Über die Gründe für die relative Zurückhaltung der kleineren Betriebe kann spekuliert werden. Da die Ertragslage der kleineren Betriebe angespannter ist als die der größeren, kann es kaum am mangelnden Bedarf liegen. Wahrscheinlicher ist, dass zum Teil die Information fehlt bzw. die technische Umsetzung (Antragsverfahren) zu kompliziert ist.

Tabelle 65:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Art der Zuschüsse	1 bis	5 bis	20 bis	100 bis	ab 500	Insgesamt
	4	19	99	499		
	Beschäftigte					
Prozent						
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	2	3	8	19	27	3
SAM (ohne SAM OfW)	2	3	7	16	14	3
SAM OfW	4	7	10	11	9	6
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifizierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	4	5	7	11	14	5
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	6	12	24	36	29	10
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	2	0	0	0	0	1
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	3	5	7	12	6	4
Leistungen für berufliche Rehabilitation	1	1	3	5	8	1
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	0	1	3	6	7	1
Altersteilzeitzuschuss	0	1	5	20	39	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	2	2	4	9	10	2
Keine Zuschüsse	76	66	46	31	29	69

Geförderte Beschäftigte

Die Gesamtzahl der in den neuen Bundesländern aus öffentlichen Mitteln mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderten Beschäftigten lag 2001 nach den Ergebnissen des Betriebspanels bei knapp 500 Tsd. Personen. Dies entsprach einem Anteil von 9 Prozent an allen Beschäftigten (in Westdeutschland 2 Prozent). Das Ausmaß der Förderung in den neuen Ländern wird deutlich, wenn man den Anteil an den Beschäftigten in Deutschland mit dem an den geförderten Personen zwischen Ost- und Westdeutschland vergleicht: 2001 kamen 16 Prozent der Beschäftigten aus den neuen Ländern, jedoch fast 50 Prozent der mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Personen (vgl. Tabelle 66).

Unter den verschiedenen Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen kommt beschäftigungsseitig den Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW) das entscheidende Gewicht zu: Von den im Jahr 2001 in Ostdeutschland insgesamt geförderten 490 Tsd. Personen befanden sich 232 Tsd., d. h. 47 Prozent, in derartigen Maßnahmen.

Betrachtet man die Verteilung der Geförderten auf die verschiedenen Branchen, so sind mit 205 Tsd. Personen die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (11 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches). Innerhalb des Dienstleistungssektors wurden allein im Bereich Erziehung und Unterricht etwa 68 Tsd. Personen und damit 20 Prozent der Beschäftigten dieser Branche gefördert⁷⁷. Gemessen am Anteil an den Beschäftigten gingen die meisten Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in den Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter und damit vor allem an gemeinnützige freie Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. Mit 70 Tsd. Personen wurden 64 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches gefördert (vgl. Tabelle 66).

⁷⁷ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Tabelle 66:
Beschäftigte mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 1996 bis 2001 nach Branchen

Branche	Beschäftigte mit Lohn- und Gehaltskosten-zuschüssen	Anteil an allen Beschäftigten				
		1996	1998	1999	2000	2001
	2001 Tsd. Personen	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	37	19	22	16	21	24
Bergbau / Energie / Wasser	2	1	1	2	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	35	5	6	7	5	4
Baugewerbe	34	5	8	5	7	6
Handel und Reparatur	37	4	7	6	5	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	1	4	4	4	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	1	1	1	3	3
Dienstleistungen	205	10	12	11	11	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	4	7	8	6	6
Erziehung und Unterricht	68	15	20	20	19	20
Gesundheits- und Sozialwesen	50	9	10	9	10	9
Sonstige Dienstleistungen	51	13	14	12	15	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	70	42	46	61	64	64
Öffentliche Verwaltung	56	9	10	12	11	10
Ostdeutschland insgesamt	490	8	10	9	10	9
Westdeutschland	549	2	1	2	2	2

Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung

Das Jahr 2001 war - wie schon die gesamten 90er Jahre - in allen neuen Bundesländern durch eine Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen charakterisiert. Zwar ist die Zahl der dem Arbeitsamt gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Ostdeutschland rückläufig, in noch stärkerem Maße sinkt allerdings die Anzahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen.

Die bestehende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verlangt daher weiterhin eine beträchtliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes. Für die nächsten 4 bis 5 Jahre bleibt die Aufgabe bestehen, den Einstieg ins Berufsleben staatlich zu fördern. Dabei wurden – regional differenziert - von einigen Bundesländern bereits eine Reihe von Modifikationen im Fördergefüge vorgenommen. Dazu zählen:

- eine Abkehr von der flächendeckenden Förderung zur gezielten Förderung „expandierender Zukunftsberufe“,
- eine Förderung von bisher nicht ausbildenden Betrieben (2001 immerhin 74 Prozent aller Betriebe Ostdeutschlands), um die Eintrittsschwelle in die Berufsausbildung beispielsweise über Verbundausbildungen zu überwinden,
- eine stärkere Konzentration der Förderung auf jene Zielgruppen unter den Jugendlichen, die individuell behindert oder sozial benachteiligt sind.

In diesem Zusammenhang sollten Abstimmungsprozesse zwischen den verschiedenen Förderprogrammen auf Landesebene mit der Bund-Länder-Förderung, der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit, den Sonderprogrammen des Bundes bis hin zur ESF-Kofinanzierung weitergeführt werden.

14 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland, die auch Ausbildungsleistungen erbringen, haben im Jahr 2001 entweder Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung oder Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä. in Anspruch genommen (Westdeutschland 4 Prozent). Dies ist im

Vergleich zum Jahr 2000 (17 Prozent) ein deutlicher Rückgang⁷⁸. Betrachtet man einzelne Bereiche, so fällt ein höherer Anteil in den Bereichen Bergbau / Energie / Wasser, Erziehung und Unterricht, im verarbeitenden Gewerbe sowie in den unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen auf (14 bis 20 Prozent). Unter dem Durchschnitt wiederum lagen das Kredit- und Versicherungsgewerbe (1 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen (8 Prozent) sowie die öffentliche Verwaltung mit 10 Prozent (vgl. Tabelle 67).

Tabelle 67:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben*	
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft		11
Bergbau / Energie / Wasser		20
Verarbeitendes Gewerbe		16
Baugewerbe		14
Handel und Reparatur		14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		13
Kredit- und Versicherungsgewerbe		1
Dienstleistungen		13
Unternehmensnahe Dienstleistungen		15
Erziehung und Unterricht		18
Gesundheits- und Sozialwesen		8
Sonstige Dienstleistungen		14
Organisationen ohne Erwerbscharakter		15
Öffentliche Verwaltung		10
1 bis 4 Beschäftigte		16
5 bis 19 Beschäftigte		11
20 bis 99 Beschäftigte		17
100 bis 499 Beschäftigte		17
ab 500 Beschäftigte		18
Ostdeutschland insgesamt		14
Westdeutschland		4

* Bezugsbasis sind hier nicht alle, sondern nur die ausbildenden Betriebe, da Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung (49 Prozent) auch keine Voraussetzungen für Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung haben.

Die Analyse der Inanspruchnahme von Ausbildungsförderungen nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt im Unterschied zu den oben untersuchten Förderbereichen (Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten) keine so eindeutigen Tendenzen. Hatten 2001 16 Prozent der Kleinstbetriebe die genannten Fördermöglichkeiten für ihre Berufsausbildung angenommen, so sind es in den größeren Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigten nur unwesentlich mehr (vgl. Tabelle 67).

Untersucht man die Inanspruchnahme der beiden erfragten Formen der Förderung im Bereich der Berufsausbildung (Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung sowie Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä.), so zeigt sich eine klare Nutzungsstruktur: Die Förderung wird im Wesentlichen für Lohn- und Gehaltskosten entweder der Auszubildenden oder der Ausbilder eingesetzt. Sachmittelzuschüsse kommen mit 1 Prozent dagegen kaum zum Tragen (vgl. Tabelle 68).

⁷⁸ Dieser Wert ist aufgrund einer veränderten (eingeschränkten) Fragestellung in der Befragung seit dem Jahr 2001 mit den Werten der IAB-Betriebspanel von 1999 und 2000 nicht vergleichbar.

Tabelle 68:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung in Ost- und Westdeutschland 2001 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich)

Art der Zuschüsse	Ost-deutsch-land	darunter:				West-Deutsch-land
		Verar-beiten-des-Gewerbe	Bau-gewerbe	Dienst-leistun-gen	Öffentli-che Verwal-tung	
	Prozent	Prozent				Prozent
Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- / Gehaltskosten der Ausbilder, zu Ausbildungsverbänden	13	15	14	12	6	4
Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung	1	1	0	1	4	0
Keine Zuschüsse	86	84	86	87	90	96

Resümee

Zusammenfassend können folgende fünf Aspekte festgehalten werden:

Erstens leisten die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel mit 8,3 Mrd. € einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Mit rückläufiger Tendenz haben 12 Prozent der ostdeutschen Betriebe (4 Prozent in Westdeutschland) im Jahr 2001 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zweitens haben Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten für immerhin 31 Prozent der Betriebe (9 Prozent der Beschäftigten) einen hohen Anteil an der Entlastung des ostdeutschen Arbeitsmarktes. In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen auf einem Niveau von 10 Prozent der Betriebe und 2 Prozent der Beschäftigten.

Drittens wird die Wirtschaftsförderung - und hier vor allem die Investitionsförderung - fast ausschließlich von erwerbswirtschaftlich orientierten Betrieben genutzt, Arbeitsmarktförderung (hier in Form von Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten) dagegen vorrangig von Einrichtungen ohne Erwerbscharakter bzw. durch öffentliche Einrichtungen. Die oft geforderten Synergieeffekte zwischen den beiden Förderbereichen lassen sich nach wie vor gesamtwirtschaftlich kaum nachweisen. Während nach den Ergebnissen des Betriebspanels 12 Prozent der Betriebe Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln und 31 Prozent Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in Anspruch nahmen, nutzten nur 6 Prozent der Betriebe beide Fördermöglichkeiten (vgl. Tabelle 69).

Viertens nehmen Kleinbetriebe (insbesondere die mit weniger als 5 Beschäftigten) Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie zu Lohn- und Gehaltskosten deutlich weniger in Anspruch als größere Betriebe.

Fünftens erhalten 14 Prozent der ausbildenden ostdeutschen Betriebe (4 Prozent aller Betriebe) Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung. Diese Förderung wird im Wesentlichen als Zuschuss zu den Ausbildungsvergütungen bzw. Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder genutzt. Die Sachmittelförderung kann bei der Förderung der beruflichen Erstausbildung fast vernachlässigt werden. Daher wäre zu überdenken, inwieweit auch Investitionsförderung mit der Einrichtung von Lehrstellen verknüpft werden kann.

Tabelle 69:

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel, zu Lohn- und Gehaltskosten sowie zur betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland 2001 nach Branchen

Branche	Betriebe mit Zuschüssen			
	für Investitionen und Sachmittel	zu Lohn- und Gehaltskosten	zu Beidem	zur betrieblichen Ausbildung
	Prozent			Prozent
Land- und Forstwirtschaft	14	42	7	4 (11)
Bergbau / Energie / Wasser	22	38	14	7 (20)
Verarbeitendes Gewerbe	30	35	18	7 (16)
Baugewerbe	13	31	5	5 (14)
Handel und Reparatur	8	28	3	5 (14)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13	23	2	2 (13)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	25	3	0 (1)
Dienstleistungen	9	30	5	3 (13)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	28	5	4 (15)
Erziehung und Unterricht	18	36	10	5 (18)
Gesundheits- und Sozialwesen	8	24	4	2 (8)
Sonstige Dienstleistungen	7	37	5	3 (14)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16	67	12	1 (15)
Öffentliche Verwaltung	29	46	21	2 (10)
Ostdeutschland insgesamt	12	31	6	4 (14)
Westdeutschland	4	10	1	1 (4)

Werte in Klammern: Bezugsbasis ausbildende Betriebe

9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung und Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen als Umsatz. Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bilanzsumme aus, bei Versicherungsunternehmen bildet die Beitragssumme das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

Rückstand in allen Geschäftsfeldern

In Ost- und in Westdeutschland stimmt die Verteilung der Betriebe nach den unterschiedlich definierten Geschäftsvolumen weitgehend überein. 90 Prozent der ostdeutschen Betriebe richten ihre Geschäftstätigkeit auf den Umsatz, unter 0,5 Prozent auf die Bilanzsumme und 1 Prozent auf die Beitragssumme. Aus dem Haushaltsvolumen werden gut knapp 9 Prozent der Betriebe finanziert (vgl. Tabelle 70).

Tabelle 70:

Betriebe und Geschäftsvolumen in Ost- und Westdeutschland 2001

Art des Geschäftsvolumens	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Betriebe	Geschäftsvolumen		Betriebe	Geschäftsvolumen	
	Anteil	Umfang	Anteil an Deutschland insgesamt	Anteil	Umfang	Anteil an Deutschland insgesamt
	Prozent	Mrd. €	Prozent	Prozent	Mrd. €	Prozent
Umsatz	90	419	10	89	3.766	90
Bilanzsumme	0	287	6	1	4.866	94
Beitragssumme	1	10	2	1	415	98
Haushaltsvolumen	9	151	10	9	1.325	90
Insgesamt	100	867	8	100	10.372	92

Alle Volumenkenziffern der Tabelle 70 bestätigen den Rückstand der ostdeutschen Wirtschaft. Beim Anteil des jeweiligen Geschäftsvolumens wird in keinem Fall der zunächst als Referenzwert geltende Bevölkerungsanteil von gut 18 Prozent erreicht. Abgesehen von der Beitragssumme, die deutlich von den in Westdeutschland liegenden Zentralen der Versicherungsunternehmen dominiert wird, liegen auch der Umsatz, die Bilanzsumme und das Haushaltsvolumen noch weit zurück.

Stagnation beim ostdeutschen Aufholprozess (Produktivität)

Nach den Angaben der in das IAB-Betriebspanel einbezogenen Betriebe und statistisch gesicherten Hochrechnungen ist von drei Feststellungen auszugehen:

1. Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Er hat sich in den letzten Jahren nicht gravierend verändert. Die ostdeutschen Betriebe erreichten im Jahr 2001 61 Prozent der westdeutschen Werte, im verarbeitenden Gewerbe 68 Prozent. Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich hohe Leistungsrückstände ostdeutscher Betriebe. Bei einem Vergleich auf Stundenbasis würden sich die Relationen der Umsatzproduktivität zwischen den neuen und den alten Bundesländern weiter verschlechtern, da in den neuen Bundesländern im Durchschnitt länger gearbeitet wird (längere tarifliche Wochenarbeitszeit, weniger Urlaub, mehr Vollzeitarbeitsverhältnisse). Im Frühjahrsgutachten 2003 geben die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute für die Flächenländer Ostdeutschlands ein Niveau des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner von 62,0 Prozent für 2001 im Vergleich zu Westdeutschland an⁷⁹.
2. In den Jahren nach der Wende ist der Aufholprozess bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute etwa halbiert. Er hat sich allerdings in den letzten Jahren nicht mehr vermindert. Die Wege, die zu dieser Halbierung geführt haben, waren:
 - Wandel, Umstrukturierung und Modernisierung auf der einen Seite,
 - Personalabbau auf der anderen Seite.
3. Auf Dauer widerspricht ein Produktivitätsrückstand in solch großen Dimensionen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichartiger Lebensverhältnisse und Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost und West notwendig. Wie es aber in den alten Bundesländern große regionale Produktivitätsdifferenzen gibt, so werden sie auch zwischen den ostdeutschen Ländern fortbestehen und sich sogar ausweiten.

Die Angaben aus dem IAB-Betriebspanel liefern eine Reihe von Einsichten zu Ursachen der Produktivitätslücke, die zu ersten Ableitungen für künftige wirtschaftspolitische Erfordernisse genutzt werden können.

Der Umsatz je Beschäftigten⁸⁰ - Umsatzproduktivität - ist in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert. Ein Branchenvergleich zwischen den ostdeutschen Betrieben, vor allem aber mit Westdeutschland, macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite ostdeutscher gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Tabelle 71).

In allen Branchen (mit Ausnahme der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft) und über alle Betriebsgrößen hinweg sind beachtliche Rückstände in der Produktivität charakteristisch. Dieser Tatbestand stellt Vermutungen infrage, der Aufholprozess bedürfe nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Aufmerksamkeit muss vor allem den inneren Entwicklungsbedingungen der Betriebe gelten, wenn der Aufholprozess gelingen soll. Die wichtigsten Differenzen sind Niveau- und weniger Strukturprobleme. Es geht um die Entwicklung aller

⁷⁹ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2003, a.a.O., S. 154, Tabelle 3.9

⁸⁰ Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitquote sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

Produktionsfaktoren der Betriebe, angefangen bei der Kapitalausstattung je Beschäftigten, über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2001 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur die Hälfte der Werte mittlerer und größerer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr (vgl. Tabelle 71). Kleinbetriebe haben weder beim Einkauf noch beim Verkauf Marktmacht oder etwa Preissetzungsmonopole. Versuchen sie aber, mit Preisdumping neue Märkte oder Marktanteile zu erobern, hat das negative Folgen für ihre Umsatzproduktivität. Die Option Niedrigpreisstrategie wählen trotzdem viele ostdeutsche Betriebe, um Zutritt zu Märkten zu erhalten. Vielfach wurde - trotz häufig gleichwertiger Qualität im Vergleich zu Produkten westdeutscher Anbieter - mit geringeren Preisen konkurriert. Dadurch werden Umsatz, Wertschöpfung und damit auch die Produktivität ostdeutscher Betriebe geschmälert. Die Option Niedrigpreis ist ungeeignet, zur Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie widerspiegelt die grundsätzliche Schwäche der ostdeutschen Wirtschaft, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse zu präsentieren.

Tabelle 71:
Pro-Kopf-Umsatz in Ost- und Westdeutschland 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Pro-Kopf-Umsatz		
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. €		Prozent
Land- und Forstwirtschaft	65	72	90
Bergbau / Energie / Wasser	193	.	.
Verarbeitendes Gewerbe	125	183	68
Baugewerbe	75	99	76
Handel und Reparatur	179	265	68
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	82	182	45
Dienstleistungen	64	98	65
1 bis 4 Beschäftigte	65	105	62
5 bis 19 Beschäftigte	92	127	72
20 bis 99 Beschäftigte	108	172	63
100 bis 499 Beschäftigte	132	199	66
ab 500 Beschäftigte	129	230	56
Insgesamt*	104	171	61

* einschließlich einiger weniger Betriebe aus anderen Branchen, die ebenfalls eine Angabe zur Höhe ihres Umsatzes gemacht haben

Aufgrund des verbesserten Antwortverhaltens der Betriebe wird mit dem Panel 2002 neben dem Umsatz auch die Wertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) errechnet und ausgewiesen. Im Ergebnis ergibt sich im Vergleich mit den westdeutschen Betrieben insgesamt eine leicht höhere Angleichungsquote (vgl. Tabelle 72).

Tabelle 72:

Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten		
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. €		Prozent
Land- und Forstwirtschaft	30	33	91
Bergbau / Energie / Wasser	78	.	.
Verarbeitendes Gewerbe	54	76	71
Baugewerbe	38	47	79
Handel und Reparatur	60	94	64
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	41	83	50
Dienstleistungen	39	55	72
Insgesamt*	46	72	65

* einschließlich einiger weniger Betriebe aus anderen Branchen, die ebenfalls eine Angabe zur Höhe ihres Umsatzes gemacht haben

Schwach ausgeprägte Umsatzerwartungen

Die von den Betrieben erwartete Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes für 2002 ist nur bedingt interpretierbar, weil sie auf Einschätzungen beruht, die während der Befragung im Sommer 2002 erfolgten und daher ein hohes Maß an Unsicherheit beinhalten; in diesem Jahr kommen zusätzlich noch die nichtkalkulierbaren Auswirkungen der Flutkatastrophe hinzu.

Für das Jahr 2002 rechnet der Durchschnitt der befragten Betriebe in Ostdeutschland mit einem sinkenden Umsatz. Deutlich schlechtere Erwartungen haben wie erwartet die Baubetriebe, die mit beachtlichen Rückgängen im Umsatz rechnen. Das verarbeitende Gewerbe kann nicht, wie in den letzten Jahren, ein leichtes Umsatzwachstum verzeichnen, sondern liegt auch unterhalb des Vorjahreswertes (vgl. Tabelle 73).

Auch die Umsatzproduktivität 2002 muss leicht negative Tendenzen hinnehmen, was den Angleichungsprozess nicht befördern wird. Ausschlaggebend für die negative Entwicklung sind die erwarteten Ergebnisse in den Branchen verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr / Nachrichtenübermittlung und Dienstleistungen.

Tabelle 73:

Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes der Betriebe in Ostdeutschland 2001 bis 2002 nach Branchen (2001 = 100, alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Umsatz	Pro-Kopf-Umsatz
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	94	100
Bergbau / Energie / Wasser	99	101
Verarbeitendes Gewerbe	97	98
Baugewerbe	90	98
Handel und Reparatur	97	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	96	98
Dienstleistungen	97	97
Ostdeutschland insgesamt*	96	98
Westdeutschland*	96	97

* einschließlich einiger weniger Betriebe aus anderen Branchen, die ebenfalls eine Angabe zur Höhe ihres Umsatzes gemacht haben

Nachfrage - begrenzender Faktor der Umsatzentwicklung

Die Kapazitäten der Betriebe hätten ausgereicht, wesentlich mehr Umsatz zu erwirtschaften. Nach Angaben der ostdeutschen Betriebe im IAB-Betriebspanel wäre 2001 mit dem vorhan-

denen Personal und mit den vorhandenen Anlagen bei 75 Prozent der Betriebe ein höherer Umsatz möglich gewesen, wenn es eine entsprechende Nachfrage gegeben hätte. Auch bei den Betrieben in Westdeutschland sind die betrieblichen Reserven hoch. Hier geben 68 Prozent aller Betriebe freie Kapazitäten an. Dieser auf den ersten Blick sehr hohe Anteil darf natürlich nicht überbewertet werden. Eine vollständige Auslastung aller Kapazitäten, d. h. das ständige Erreichen der Kapazitätsgrenze, ist selbstverständlich nur in Ausnahmefällen möglich und würde eine kurzfristige Reaktion auf Nachfrageschwankungen ausschließen.

Spitzenreiter bei freien Kapazitäten ist naturgemäß der Bereich Handel / Reparatur (vgl. Tabelle 74).

Tabelle 74:

Mögliche Umsatzsteigerungen bei angenommener entsprechender Nachfrage in Ostdeutschland 2001 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz; Mehrfachnennungen möglich)

Branche	Mehr Umsatz wäre mit vorhandenem Personal / Anlagen möglich gewesen	Hätte dafür zusätzliches Personal benötigt	Hätte dafür zusätzliche Anlagen benötigt
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	53	30	29
Bergbau / Energie / Wasser	70	30	21
Verarbeitendes Gewerbe	73	25	10
Baugewerbe	73	26	8
Handel und Reparatur	85	14	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	61	39	12
Dienstleistungen	74	26	3
Ostdeutschland insgesamt*	75	24	7
Westdeutschland*	68	30	7

* einschließlich einiger weniger Betriebe aus anderen Branchen, die ebenfalls eine Angabe zur Höhe ihres Umsatzes gemacht haben

Eine dauerhaft anhaltende zu geringe Kapazitätsauslastung gefährdet die wirtschaftliche Existenz. Fehlender Umsatz schließt ein, entweder Arbeitsplätze abzubauen oder auf Einkommen zu verzichten. Eine dementsprechende Niedriglohnstrategie kann vielleicht kurzfristig betriebliche Effizienzprobleme lösen, mittel- und langfristig muss aber ein forschungs- und innovationsintensives Produktionsprofil aufbauend auf einem hohen Qualifikationsniveau der Beschäftigten die entscheidende Wirtschaftsstrategie der Betriebe sein.

9.2 Strukturelle Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaft

In struktureller Hinsicht fallen beim Vergleich von Volumen und Struktur des Umsatzes zwischen Ost- und Westdeutschland vor allem zwei Zusammenhänge ins Gewicht: einmal die Branchen- und Zweigstrukturen und zweitens die Größenstruktur der Betriebe. Beide Strukturen weisen bemerkenswerte Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft auf. Darüber hinaus ergeben sich auch beim Vergleich der Strukturen nach dem Eigentum signifikante Unterschiede.

Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

Zunächst die Betrachtung der Branchenstruktur (vgl. Tabelle 75). Bestimmend für die strukturellen Unterschiede sind das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Im Zuge der Umgestaltung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung an internationale Wettbewerbsbedingungen waren viele Betriebe des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes nicht mehr wettbewerbsfähig und verloren ihre wirtschaftliche Existenz. Andere schrumpften auf marktgerechte Größen. Neugründungen vermochten nur unvollständig, die entstandenen

Lücken auszufüllen. Das verarbeitende Gewerbe stellt nur 26 Prozent im ostdeutschen Umsatz, in Westdeutschland sind es hingegen 35 Prozent. Das Baugewerbe wurde durch öffentliche Investitionsförderung und Herstellung gleicher Bedingungen in der Infrastruktur stark nachgefragt und forciert. Das hatte die Entwicklung einer überdimensionierten Bauwirtschaft in Ostdeutschland zur Folge, die sich gegenwärtig immer noch einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 11 Prozent am Umsatz der ostdeutschen Wirtschaft, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 5 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Bauanteils in Ostdeutschland ist in den kommenden Jahren unvermeidlich. Vor allem die Verschiebung der Relationen bei den Investitionen zugunsten der Ausrüstungen und das abnehmende Gewicht öffentlicher Investitionen wirken in diese Richtung.

Die Branchenstruktur ist per se nicht korrekturbedürftig, sondern deren Korrektur ergibt sich aus dem Produktivitäts- bzw. Wertschöpfungsniveau. In Ostdeutschland sind genau die Branchen mit einer hohen Wertschöpfung und mit einer hohen Produktivität je Beschäftigten relativ schwach vertreten und umgekehrt. So fällt auf, dass die Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Umsatzproduktivität (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe) in Ostdeutschland mit 13 Prozent ein anteilig größeres Gewicht am Umsatz haben als in den alten Bundesländern (5 Prozent). Dagegen ist das verarbeitende Gewerbe mit seinen vielen innovativen und damit zukunftssträchtigen Branchen in Ostdeutschland deutlich geringer vertreten. Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau / Energie / Wasser und Handel verfügen in der Regel über überdurchschnittlich hohe Umsatzproduktivitäten. Zusammen nehmen sie in Ostdeutschland einen Umsatzanteil von 61 Prozent, in Westdeutschland jedoch von 71 Prozent ein. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die ostdeutsche Umsatzproduktivität gesteigert werden. Die schlechtere Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der allein entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verschwinden würde.

Tabelle 75:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 nach Branchen (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft	2	4	65	0	1	72
Bergbau / Energie / Wasser	4	2	193	4	2	.
Verarbeitendes Gewerbe	26	21	125	35	32	183
Baugewerbe	11	15	75	5	8	99
Handel und Reparatur	31	18	179	32	21	265
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7	10	82	7	7	182
Dienstleistungen	19	30	64	17	29	98
darunter:						
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	14	81	11	14	133
Insgesamt*	100	100	104	100	100	171

* einschließlich einiger weniger Betriebe aus anderen Branchen, die ebenfalls eine Angabe zur Höhe ihres Umsatzes gemacht haben

Als eine Art Struktureffekt in diesem Zusammenhang ist auch der zu geringe Anteil von Stammhäusern in Ostdeutschland zu werten. 48 Prozent der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands waren Mitte 2002 in Betrieben tätig, die sich in westdeutschem und ausländischem Eigentum befinden. Darunter fallen auch viele Zweigbetriebe, deren Stammhaus sich in den alten Bundesländern oder im Ausland befindet. Die Zweigbetriebe, häufig verlängerte Werkbänke ohne zentrale wertschöpfende Betriebsfunktionen (Leitung, Vertrieb, Marketing, Forschung und Entwicklung), haben dadurch eine geringere durchschnittliche Wertschöpfung als ihr Stammhaus. Auch wird die Bruttowertschöpfung der Zweigbetriebe in der Regel „nicht über den Ansatz von Marktpreisen der produzierten Güter,

sondern über - in Grenzen willkürlich setzbare - betriebsinterne Verrechnungspreise ermittelt⁸¹.

Die Korrektur der Branchenstruktur zählt zu den wichtigsten wirtschaftspolitischen Aufgaben in Ostdeutschland. Dafür müssen allerdings längere Zeiträume veranschlagt werden, um mit Westdeutschland gleichwertige, aber keineswegs identische Branchenstrukturen herzustellen.

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: FuE-intensive Zweige

Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist eine Strukturschwäche der ostdeutschen Wirtschaft zu erkennen. Die FuE-intensiven und als innovativ bezeichneten Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes. Während 2001 in Westdeutschland 56 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf diese FuE-intensiven Zweige entfielen, waren es in Ostdeutschland nur 42 Prozent. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Verteilung der Beschäftigten. 46 Prozent konzentrieren sich in Westdeutschland auf die FuE-intensiven Zweige, dagegen in Ostdeutschland nur 35 Prozent (vgl. Tabelle 76 und Abbildung 23).

Tabelle 76:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (alle Betriebe mit Umsatz)

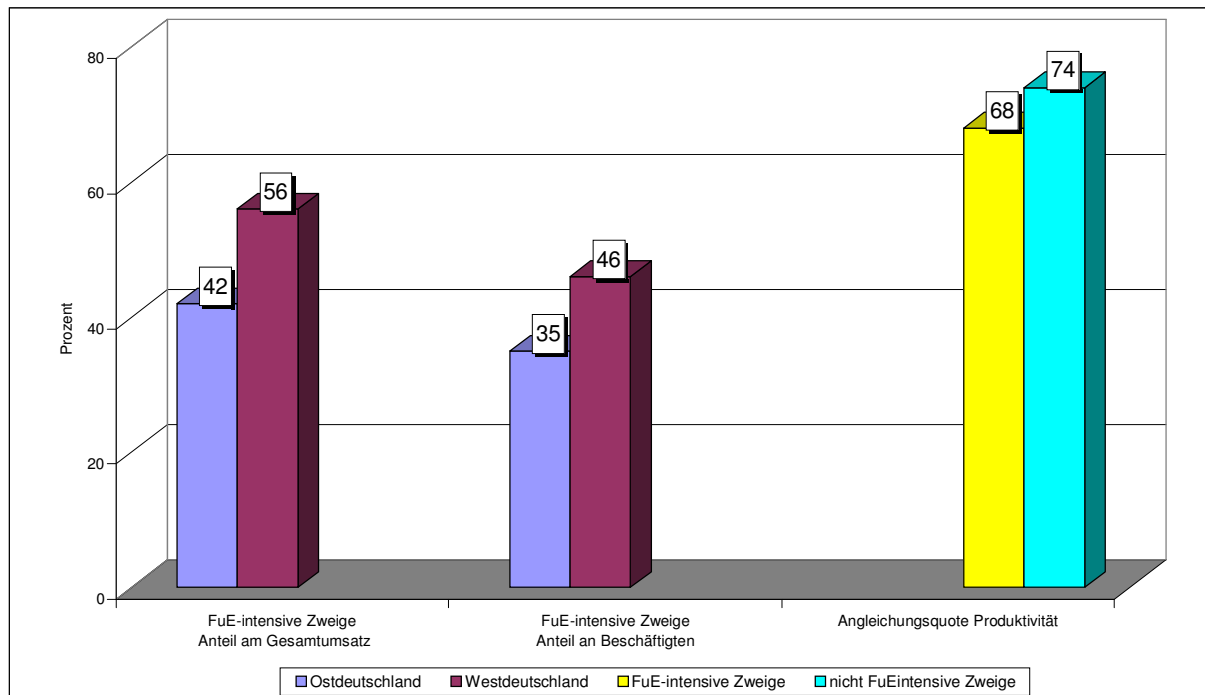
Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
FuE-intensive Zweige	42	35	150	56	46	222
Nicht FuE-intensive Zweige	58	65	112	44	54	150
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	125	100	100	183

* Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweigen geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die Produktion von Spitzentechnologie und hochwertiger Technik (Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von mehr als 3,5 Prozent) auf folgende Zweige des verarbeitenden Gewerbes: Chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Alle anderen Zweige (Kunststoff, Steine / Erden / Glas, Eisen- / Stahlerzeugung / NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung / Textil, Nahrungs- und Genussmittel) stellen danach vorrangig Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von weniger als 3,5 Prozent her und zählen daher im Allgemeinen nicht zu den forschungsintensiven Zweigen.

⁸¹ Klaus-Peter Möller, Matthias Günther, Joey Schaffner: Besteht eine Produktivitätslücke in den neuen Bundesländern? in: Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2010, Eduard Pestel Institut für Systemforschung, Hannover 1999, S. 8

Abbildung 23:

Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Ost- und Westdeutschland 2001



In Ostdeutschland liegen die FuE-intensiven Zweige jedoch nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität zurück. Die Ergebnisse dieser Arbeitgeberbefragung bestätigen andere vorliegende Untersuchungen. „Offenbar ist es weniger die geringe Bedeutung FuE-intensiver Branchen in den neuen Ländern, die ein Problem für die Schließung der Ost-West-Produktivitätslücke darstellt, als die geringe Produktivitätsanpassung an westdeutsches Niveau innerhalb der Technologieklassen“, stellen Müller und Wölfl fest⁸². Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt in Ostdeutschland bei den FuE-intensiven Zweigen nur bei 68 Prozent, dagegen bei den nicht FuE-intensiven Zweigen bei 74 Prozent (vgl. Abbildung 23).

Der Rückstand im Anteil und in der Produktivität besonders der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes ist eine schwere Hypothek der ostdeutschen Wirtschaft, die langfristig Einfluss auf die Produktivitätslücke und auch auf die Zukunftsfähigkeit der Branchenstruktur nimmt. Die für den Aufhol- und Angleichungsprozess besonders wichtigen Bereiche der ostdeutschen Industrie sind im Umfang und im Leistungsniveau immer noch unzulänglich ausgeprägt.

Diese Schwäche der ostdeutschen Wirtschaft ist besonders schwerwiegend, weil eine nachholende Entwicklung nicht nur auf den Verdrängungswettbewerb setzen kann, sondern sich vielmehr auf die nachhaltige Erschließung neuer Märkte mit neuen innovativen Produkten und Leistungen und mit hoher Forschungsintensität richten muss.

Zum ersten Mal gibt die Verteilung der Investitionen im Jahre 2001 Anlass, auf eine sich positiv verändernde Situation im verarbeitenden Gewerbe zu verweisen. FuE-intensive Zweige binden immerhin 57 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands, sogar etwas mehr als in Westdeutschland (52 Prozent) (vgl. Tabelle 77).

⁸² Ralf Müller, Anita Wölfl: Ist die ostdeutsche Industriestruktur nachteilig für die Produktivitätsentwicklung?, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 3/2000, S. 73

Tabelle 77:

Investitionen in Ost- und Westdeutschland 2001 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes

Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. €	Prozent	Tsd. €
FuE-intensive Zweige	56	12	52	10
Nicht FuE-intensive Zweige	44	5	48	8
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	8	100	9

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: Exportintensive Zweige

Die exportintensiven Zweige haben in Ostdeutschland einen eindeutig geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten als in Westdeutschland und darüber hinaus eine deutlich geringere Angleichungsquote gegenüber den nicht exportintensiven Zweigen (vgl. Tabelle 78 und Abbildung 24).

Tabelle 78:

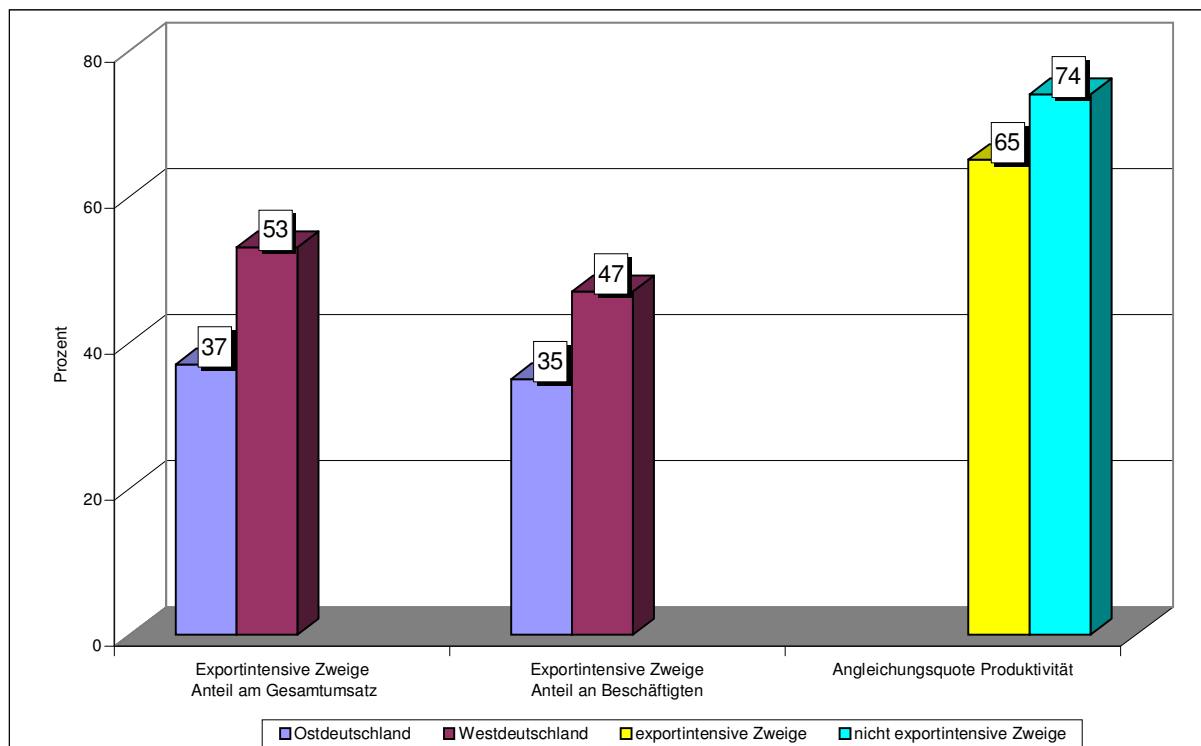
Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (alle Betriebe mit Umsatz)

Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
Exportintensive Zweige	37	35	135	53	47	207
Nicht exportintensive Zweige	63	65	120	47	53	162
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	125	100	100	183

* Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

Abbildung 24:

Umsatz, Beschäftigte und Angleichungsquote der Produktivität in den exportintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes in Ost- und Westdeutschland 2001



2001 entfielen in Westdeutschland 53 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Zweige. In den neuen Bundesländern waren es nur 37 Prozent. 47 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, dagegen in Ostdeutschland nur 35 Prozent.

Die exportintensiven Zweige hinken nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher. Eine dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen nur bei 65 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 74 Prozent.

Der Anteil der Investitionen in den exportintensiven Zweigen im verarbeitenden Gewerbe, der für die nachhaltige Erschließung vor allem internationaler Märkte eine besondere Bedeutung hat, ist 2001 zum ersten Mal vergleichbar mit der westdeutschen Verteilung. Exportintensive Zweige binden 46 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands (Westdeutschland 50 Prozent). Auch sind die Investitionen pro Kopf in exportintensiven Zweigen deutlich höher als in den nicht exportintensiven Zweigen Ostdeutschlands (vgl. Tabelle 79).

Tabelle 79:

Investitionen in Ost- und Westdeutschland 2001 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes

Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. €	Prozent	Tsd. €
Exportintensive Zweige	46	10	50	9
Nicht exportintensive Zweige	54	6	50	8
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	8	100	9

* Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

Wenngleich Fortschritte beim Fernabsatz ostdeutscher Betriebe festzustellen sind, so zeigen die Regionalstrukturen des Umsatzes noch immer, dass die Absatzchancen der ostdeutschen Betriebe eng begrenzt sind. Das wirft erneut die Frage auf, ob absatzfördernde Maßnahmen eine höhere Aufmerksamkeit verdient haben. Die wirtschaftspolitischen Maßnahmen konzentrieren sich sehr stark auf die technische Modernisierung und wenig und dann vorwiegend nur in Form von Aufrufen auf die Erschließung von Märkten. Auch durch die staatliche Förderpolitik wurden für die Erschließung neuer Märkte in den vergangenen Jahren nur wenige Mittel bereitgestellt. Erst im Verlauf der Entwicklung gab es in den Förderprogrammen Akzentveränderungen zu Gunsten der Markterschließung und Absatzförderung⁸³, die jedoch an Wirksamkeit offensichtlich zu wünschen übrig lassen.

Die an den beiden Indikatoren - FuE-Intensität und Exportintensität - nachgewiesenen Schwächen des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes haben auch negative Einflüsse auf Beschäftigung und konjunkturelle Entwicklung in Ostdeutschland. Die Dominanz von Branchen, die vor allem im Sog des Baugeschehens und regionaler Märkte produzieren, sind zuallererst von konjunkturellen Einflüssen abhängig. FuE-intensive und exportintensive Branchen sind in die internationale Arbeitsteilung verstärkt eingebunden und verfügen über einen höheren Anteil qualifizierter Arbeitsplätze.

Ungünstige Betriebsgrößenstruktur

Auch die Größenstrukturen der Betriebe weisen bemerkenswerte Unterschiede auf. Der Anteil kleiner Betriebe dominiert in Ostdeutschland. Große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung fehlen weitgehend. Vor allem im produzierenden Gewerbe ist die durchschnittliche Betriebsgröße in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland (15 gegenüber 24 Beschäftigten). Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die die gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf angelegt, in neue Dimensionen hineinzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel ebenfalls längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Große Betriebe (ab 500 Beschäftigten) tragen in Ostdeutschland rund 11 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 25 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 9 Prozent zu 5 Prozent.

Kleinere Betriebe haben in der Regel eine geringere Umsatzproduktivität und geringere Kapitalintensität als größere. Das trifft auf alle Branchen zu und erklärt einen Teil der Produktivitätslücke aller Branchen im Vergleich mit Westdeutschland. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel. Tabelle 80 verdeutlicht, dass die ostdeutsche Wirtschaft sowohl einen geringeren Umsatzanteil als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben hat.

⁸³ In diesen Zusammenhang ist auch die Forderung einzuordnen, wonach Bund, Länder und Gemeinden künftig stärker bei ostdeutschen Firmen einkaufen sollten. Die 20 Prozent, die der Bund für seine Beschaffungen bei ostdeutschen Betrieben ausgibt (Gesamtvolumen 400 Mrd. DM), könnten erhöht werden, wenn ostdeutsche Firmen den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte erhöhen könnten, z. B. über das von der Treuhandnachfolgerin BvS initiierte „Beschaffungsbuch 1999 / 2000“, das Firmenporträts ostdeutscher Betriebe enthält (Umzug bringt Firmen zu wenig Aufträge, in: Berliner Zeitung, 19.8.1999, S. 35).

Tabelle 80:

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse Am 30.6.2002	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. €	Prozent		Tsd. €
1 bis 4 Beschäftigte	9	14	65	5	9	105
5 bis 19 Beschäftigte	26	30	92	19	26	127
20 bis 99 Beschäftigte	30	29	108	26	26	172
100 bis 499 Beschäftigte	24	19	132	25	21	199
ab 500 Beschäftigte	11	8	129	25	18	230
Insgesamt	100	100	104	100	100	171

Eigentumsverhältnisse bestimmen Produktivitätsniveau

Über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen verfügen die ostdeutschen Betriebe in westdeutschem und in ausländischem Eigentum. Sie sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nur ca. 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Firmen, erzielen nur 78 Tsd. € je Beschäftigten (vgl. Tabelle 81). Auf diese Betriebe (83 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Umsatz) entfallen 45 Prozent des Umsatzes in Ostdeutschland. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 11 Prozent, aber einen Umsatzanteil von 43 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Defizite aufweisen. Es gilt andererseits herauszustellen, dass westdeutsche und ausländische Eigentümer über wesentliche Potenziale verfügen, die für die ostdeutsche Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind. Es sind vor allem diese Betriebe, die zur Einbindung der ostdeutschen Wirtschaft in die internationale Verflechtung beitragen. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass viele dieser Eigentümer wichtige Partner für Zulieferungen, Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Absatz mitbringen und auf Entwicklungspotenziale aus Ostdeutschland verzichten. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Besitzverhältnisse in bestehende Liefer- und Absatznetze eingebunden.

Tabelle 81:

Umsatz der Betriebe in Ostdeutschland 2001 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (alle Betriebe mit Umsatz)

Eigentumsverhältnis	Betriebe		Umsatz	
	Anzahl	Anteil	Pro Kopf	Anteil
	Tsd.	Prozent	Tsd. €	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	309	83	78	45
Westdeutsches Eigentum	37	10	150	36
Ausländisches Eigentum	4	1	183	7
Öffentliches Eigentum	2	1	96	5
Sonstiges bzw. nicht bekannt	19	5	115	7
Insgesamt	371	100	104	100

9.3 Export und Warenaustausch mit den alten Bundesländern

Ungenügende Exportkraft ostdeutscher Betriebe

Die Exportquote der Betriebe in Ostdeutschland betrug im Jahr 2001 6 Prozent, die der westdeutschen 15 Prozent⁸⁴. Den Angaben der Betriebe zufolge exportieren in Ostdeutschland gut 5 Prozent der Betriebe (im verarbeitenden Gewerbe 15 Prozent), in Westdeutschland sind es 10 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 26 Prozent). Trotz leichter Zuwächse bleibt der Export eine grundlegende Schwäche der ostdeutschen Betriebe. Das Exportangebot lässt Attraktivität und Kostenvorteile vermissen, die mehr Nachfrage bindet. Die strukturellen Nachteile der ostdeutschen Wirtschaft mit einem schwachen verarbeitenden Gewerbe und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Die Zahl exportierender ostdeutscher Betriebe ist ebenso unzureichend wie der Export je Betrieb, um sich westdeutschen Exportgrößen anzunähern. Das gilt vor allem für größere Betriebe in ostdeutschem Eigentum. Betriebe in ausländischem Eigentum in Ostdeutschland sind mit einer Exportquote von 22 Prozent besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

Die niedrige Exportquote ostdeutscher Betriebe führt zu einem geringen Anteil am gesamten Export Deutschlands von nur 4 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil ebenfalls bei 4 Prozent⁸⁵ und in der Dienstleistungsbranche sogar nur bei 2 Prozent. Die Exportkraft ostdeutscher Firmen ist nach wie vor sehr gering.

Verschwindend geringe Marktanteile in Westdeutschland

Für eine Einschätzung der Wettbewerbsfähigkeit gilt die regionale Ausrichtung des Absatzes als wichtige Bezugsgröße. Im Allgemeinen wird die Bedienung des regionalen Umfeldes als nicht so anspruchsvoll angesehen wie die Bedienung überregionaler, vor allem ausländischer Märkte. Wenn auch einschränkend festzuhalten ist, dass die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung und Internationalisierung der Märkte verstärkt auch heimische Märkte einbezieht und den Konkurrenzdruck erhöht, bleiben Vorteile bestehen, die ansässige Firmen nutzen können. In kleinräumigen Regionen bleibt die Orientierung auf einheimische Firmen dominierend.

Für die Marktdurchdringung mit Produkten aus deutschen Firmen hat das für Ost- und Westdeutschland völlig unterschiedliche Wirkungen. Von den in Westdeutschland abgesetzten Produkten aus deutschen Firmen stammen laut IAB-Betriebspanel 2002 lediglich 2 Prozent aus Ostdeutschland. Von den in den neuen Bundesländern abgesetzten Produkten aus deutschen Betrieben werden 48 Prozent in ostdeutschen und 52 Prozent in westdeutschen Betrieben hergestellt (vgl. Tabelle 82). Die unterschiedliche Durchdringung der Märkte wird häufig als besonderes wirtschaftliches Problem empfunden. Zum Teil hängt sie mit den unterschiedlichen Größen Ost- und Westdeutschlands zusammen. Vom gesamten Absatz deutscher Betriebe in Deutschland im Jahre 2000 kommen 10 Prozent aus Ostdeutschland.

⁸⁴ Die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland erreichte nach den Ergebnissen dieser Arbeitgeberbefragung 18 Prozent. Die amtliche Statistik gibt die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes 2001 in Ostdeutschland mit 23,6 Prozent an. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es sich hier lediglich um Angaben für Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr handelt (Statistisches Jahrbuch 2002 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2002, S. 193).

⁸⁵ Der Anteil der neuen Länder am gesamtdeutschen Auslandsumsatz des verarbeitenden Gewerbes betrug 2001 nur knapp 5 Prozent (Statistisches Jahrbuch 2002 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2002, S. 191, 193).

Tabelle 82:
Regionale Verteilung des Umsatzes ost- und westdeutscher Betriebe 2001

Region	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil	Anteil an Deutschland insgesamt	Anteil	Anteil an Deutschland insgesamt
	Prozent		Prozent	
Alte Bundesländer	16	2	76	98
Neue Bundesländer einschl. Berlin	78	48	9	52
Europäische Währungsunion (ohne Deutschland)	3	4	9	96
Übriges Ausland	3	4	6	96
Insgesamt	100	10	100	90

Besonders bedrückend ist der anteilige Absatz ostdeutscher Betriebe des verarbeitenden Gewerbes auf dem ostdeutschen Markt, bezogen auf den gesamten Absatz deutscher Betriebe dieser Branche. Nur 26 Prozent des ostdeutschen Marktvolumens dieser Branche versorgen Ostbetriebe. Westdeutsche Firmen besetzen mit 74 Prozent das Dreifache an Marktanteilen in Ostdeutschland im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu ostdeutschen Firmen - ein bemerkenswertes Ergebnis, welches ein Schlaglicht auf die Einbindung ostdeutscher Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in die innerdeutsche Arbeitsteilung wirft. Auch im Handel (51 Prozent) und im Dienstleistungsgewerbe (49 Prozent) verfügen westdeutsche Betriebe über hohe Anteile an dem Marktsegment in Ostdeutschland. Die entsprechenden ostdeutschen Marktanteile in Westdeutschland sind verschwindend gering und liegen bei 5 Prozent im verarbeitenden Gewerbe und 1 Prozent in der Dienstleistungsbranche.

Zusammenfassend ist die wirtschaftliche Lage der Betriebe durch folgende Aspekte charakterisiert:

1. Die Zweig- und Branchenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Es gilt, besonders die Entwicklungspotenziale wertschöpfungsintensiver Betriebe auszuweiten. Dazu bedarf es langer Zeiträume.
2. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert. Zusammen mit der Zweig- und Branchenstruktur zeichnen sie für mehr als ein Drittel des Produktivitätsrückstandes verantwortlich. Hinzu kommt ein ungünstiger Struktureffekt durch einseitige Konzentration von Stammbetrieben in Westdeutschland und Zweigbetrieben in Ostdeutschland.
3. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum gehören mit ihrer günstigeren Betriebsgröße, dem Modernisierungsschub der Vorjahre und vor allem mit ihrer besseren Voraussetzungen beim Marktzugang zu den Hauptträgern der Wirtschaftskraft in den neuen Bundesländern.
4. Auf betrieblicher Ebene summieren sich die wichtigsten Defizite im Vergleich zu Westdeutschland unter dem Begriff „unzureichende Marktanteile“. Der große und in den letzten Jahren nicht weiter abgebaute Rückstand im Produktivitätsniveau beruht in erster Linie auf einer ganzen Reihe innerer betrieblicher Faktoren.

9.4 Ertragslage der Betriebe

Die Einschätzungen zur Ertragslage durch die Betriebe beruhen auf den subjektiven Meinungen der Ansprechpartner während des Interviews. Generell spiegeln sich in der Ertragslage eine Reihe von betriebswirtschaftlichen Sachverhalten wider, die sich kaum in einer Kennziffer fassen lassen. Dazu gehören neben der Kostenstruktur und dem Gewinn auch Einschätzungen zur Auftragslage, zu Bilanzkennziffern usw. Objektivieren könnte man

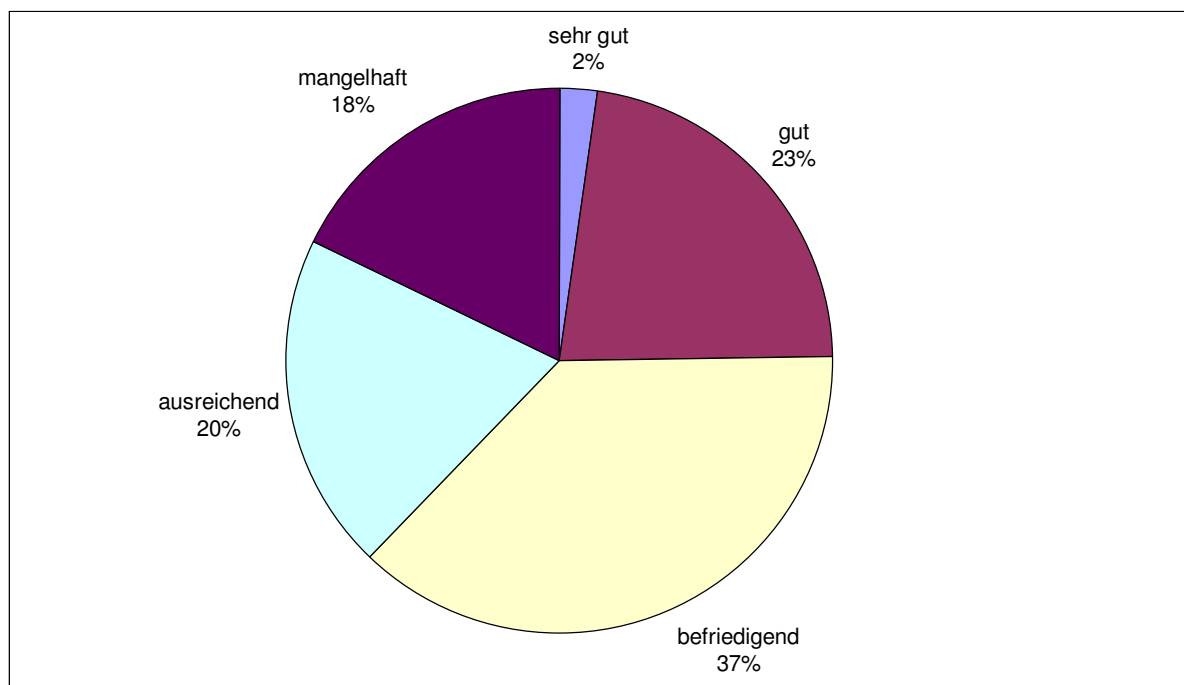
die Ertragslage anhand von Bilanzdaten, auf die im IAB-Betriebspanel allerdings nicht zurückgegriffen werden konnte.

Die Ertragslage der ostdeutschen Betriebe bleibt auch im Jahr 2001 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 25 Prozent aller ostdeutschen Betriebe auf, eine befriedigende 37 Prozent. Eine Besorgnis erregende Lage signalisieren dagegen 38 Prozent der Betriebe, die ihre Ertragslage nur mit ausreichend oder mangelhaft einstufen (vgl. Abbildung 25).

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 1997⁸⁶ besteht ein enger Zusammenhang zwischen Betrieben mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage und Betrieben ohne Gewinn. Die Fortsetzung dieses Zusammenhangs vorausgesetzt, haben die meisten der Betriebe mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage die Gewinnzone nicht erreicht. Sie sind damit stark in ihrer Reproduktionsfähigkeit eingeschränkt, und es ist zu vermuten, dass viele von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation stecken.

Abbildung 25:

Bewertung der Ertragslage in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe in Prozent)



Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in ostdeutschen Betrieben im Durchschnitt schlechter (43 zu 46 Bewertungspunkte). Gegenüber Westdeutschland zeigt die Einschätzung zur Ertragslage, dass mit Ausnahme der Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehr / Nachrichtenübermittlung alle anderen Branchen die bessere Ertragslage aufweisen, wobei die Ertragslage im verarbeitenden Gewerbe etwa identisch ist (vgl. Tabelle 83).

Vor allem die negativen Einschätzungen der ostdeutschen Betriebe (mangelhaft 18 Prozent) liegen im Vergleich zu den westdeutschen Werten (11 Prozent) höher. Die Gründe dafür sind vielfältig. Vor allem der immer noch nicht abgeschlossene Strukturwandel in der ostdeutschen Wirtschaft, die große Anzahl neu gegründeter Betriebe und die nicht optimal gelungene Anpassung an veränderte Märkte scheinen vorherrschend zu sein. Gründe dafür liegen sowohl in fehlenden Marktanteilen und überzeugenden Leistungsangeboten, im Fehlen von

⁸⁶ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Neue Bundesländer 1997, Personalabbau in nahezu allen Wirtschaftsbereichen - Beschäftigungspotentiale im Osten erschöpft?, Stabilisierung im Verarbeitenden Gewerbe noch ohne durchschlagende Beschäftigungswirkung, Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998, S. 57

Eigenkapital und von Sicherheiten bei Kreditaufnahmen für Investitionen. Dieses Stimmungsbild entspricht auch den Umfrageergebnissen von Creditreform⁸⁷.

Verschlechterte Ertragslage vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe

Der Verdrängungswettbewerb bestimmt zunehmend die Marktsituation auf den Produktmärkten. Besonders augenfällig verschärft der Rückgang der Aufträge im Baugewerbe den Verdrängungswettbewerb. Unter diesen Bedingungen akzeptieren viele Baubetriebe Aufträge zu nicht kostendeckenden Preisen, die sie in die Verlustzone geraten lassen und vielfach mittelfristig zur Betriebsaufgabe zwingen. Somit liegen im Baugewerbe aber auch im Bereich Handel / Reparatur und teilweise bei den sonstigen Dienstleistungen im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt schlechtere Werte vor, wobei die dafür maßgebenden Gründe offensichtlich auch in der ungenügenden Reife und Größe vieler Betriebe liegen (vgl. Tabelle 83).

Tabelle 83:

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Branche	sehr gut	Gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung	
						Ostdeutschland	Westdeutschland
						Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	3	26	51	12	8	51 (49)	46
Bergbau / Energie / Wasser	3	40	24	20	13	50 (51)	54
Verarbeitendes Gewerbe	3	23	39	19	16	44 (49)	45
Baugewerbe	1	17	30	29	23	36 (40)	42
Handel und Reparatur	1	19	40	23	17	41 (41)	44
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	24	41	18	11	49 (42)	43
Dienstleistungen	2	26	36	17	19	44 (45)	48
Ostdeutschland insgesamt	2	23	37	20	18	43 (44)	
Westdeutschland	3	25	38	23	11		46

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2000

Die Einschätzungen zur Ertragslage im Jahre 2001 signalisieren in der ostdeutschen Wirtschaft, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe eine deutliche Verschlechterung gegenüber dem letzten Jahr. Der Prozentsatz der Betriebe mit schlechter Ertragslage hat zugenommen. Gaben im Jahre 1999 rund 11 Prozent, im Jahre 2000 16 Prozent der Betriebe eine mangelhafte Ertragslage an, so waren es im Jahre 2001 bereits 18 Prozent.

Kleinstbetriebe mit schlechtester Ertragslage

Die auf Durchschnitte bezogenen Bewertungen der Ertragslage in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands werden von Unterschieden in der Größenstruktur und der Dynamik im Strukturwandel geprägt. Der größere Anteil kleinerer Betriebe in Ostdeutschland wirkt sich negativ aus. Betrachtet man die Ertragslage der ostdeutschen, aber auch der westdeutschen Betriebe nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) gleichermaßen mit Abstand die schlechteste Ertragslage haben (vgl. Tabelle 84). Gegenüber dem Vorjahr hat sich ihre Ertragslage sogar noch weiter verschlechtert. Die unbefriedigende Ertragssituation der Kleinstbetriebe sollte bei Förderkonzepten berücksichtigt werden (vgl. Abschnitt „Öffentliche Förderung“ Tabellen 64 und 68).

⁸⁷ Creditreform: Wirtschaftslage und Finanzierung im Mittelstand, Neuss Oktober 2001

Tabelle 84:

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	Bewertung	
						Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Prozent					Punkte	Punkte
1 bis 4 Beschäftigte	2	20	36	22	20	40 (42)	44
5 bis 19 Beschäftigte	3	25	40	18	14	46 (47)	48
20 bis 99 Beschäftigte	3	30	35	15	17	47 (47)	46
100 bis 499 Beschäftigte	4	26	39	20	11	48 (51)	47
ab 500 Beschäftigte	4	39	30	14	13	53 (51)	50
Insgesamt	2	23	37	20	18	43 (44)	46

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2000

Differenzierte Ertragslage nach Eigentumsverhältnissen

Kritisch ist die Ertragslage vor allem in Betrieben in ostdeutschem Eigentum. Nur 24 Prozent der Betriebe halten sie für sehr gut oder gut. Dagegen fallen die positiven Einschätzungen der Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum ins Auge. 32 bzw. 36 Prozent bewerten ihre Ertragslage als sehr gut oder gut (vgl. Tabelle 85).

Tabelle 85:

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2001 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)

Eigentumsverhältnis	sehr gut	gut	Befriedi- gend	ausrei- chend	mangelhaft	Bewertung
						Punkte
Prozent						Punkte
Ostdeutsches Eigentum	2	22	37	21	18	42 (43)
Westdeutsches Eigentum	4	28	36	16	17	47 (48)
Ausländisches Eigentum	0	36	35	16	13	49 (52)
Öffentliches Eigentum	1	30	48	9	12	50 (46)
Sonstiges bzw. nicht bekannt	1	24	42	19	14	44 (52)
Insgesamt	2	23	37	20	18	43 (44)

Bewertungspunkte: sehr gut = 100 ... mangelhaft = 0

Werte in Klammern: 2000

9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe

Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2002 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Ostdeutschland 1.720 €⁸⁸. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres nur eine leichte Erhöhung um 30 €. Während zwischen Juni 1996 und Juni 2000 die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) gleich geblieben ist, d. h. zwischen 79 und 80 Prozent schwankte, ist seit Juni 2000 die Differenz zwischen den Bruttodurchschnittslöhnen Ost- und Westdeutschlands wieder größer geworden. Die Angleichungsquote lag im Juni 2001 bei 78 Prozent und im Juni 2002 bei 77 Prozent (vgl. Tabelle 86).

⁸⁸ Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren es 2.000 €. Die Vollzeitäquivalente wurden mit Hilfe der Angaben zur Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und der Auszubildenden berechnet.

Trotz dieses Rückstandes zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den ostdeutschen Betrieben sind die Lohnstückkosten hoch und liegen in Ostdeutschland mit Ausnahme des produzierenden Gewerbes (ohne Bau) immer noch über dem westdeutschen Niveau⁸⁹. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen ostdeutscher Betriebe von der Lohnseite her nach wie vor stark belastet⁹⁰. Aus dem Verhältnis der Niveauvergleiche Ost zu West in der Umsatzproduktivität (62 Prozent) und im Durchschnittslohn (77 Prozent) jeweils im Jahr 2002 ergibt sich ein starker Kostendruck aus den Löhnen. Ungünstige Lohnstückkosten erzwangen eine deutliche Lohnzurückhaltung bei den Tarifabschlüssen, um den Druck auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht noch weiter zu erhöhen. Die Konsequenz ist gleichwohl, dass auch die Konsumnachfrage in Ostdeutschland im Niveau unter der Westdeutschlands bleibt, was die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Tabelle 86:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2002 (Stand Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ostdeutschland (€)	1.550	1.590	1.600	1.640	1.660	1.690	1.720
Ostdeutschland (Westd. = 100)	79	80	79	79	79	78	77
Westdeutschland (€)	1.950	1.980	2.020	2.090	2.110	2.170	2.230

Die durchschnittlichen Lohnzuwächse in Ostdeutschland sollten unter Beachtung der Produktivitätslücke vollzogen werden. Allerdings sind Differenzierungen in Abhängigkeit von der Leistungsstärke der Unternehmen sinnvoll, um den Einsatz eines qualifizierten und hoch motivierten Personals zu sichern.

Eine weitere Annäherung im Lohnniveau kann nur erwartet werden, wenn ostdeutsche Betriebe eine schnellere Leistungszunahme gegenüber westdeutschen Betrieben erreichen. In den letzten Jahren wie auch gegenwärtig ist das Tempo der Leistungsentwicklung der ostdeutschen Betriebe gegenüber westdeutschen Betrieben nicht schnell genug. Eine Umkehrung der Leistungsrelationen über längere Zeiträume ist erforderlich, um ohne zusätzliche Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes eine weitere Annäherung der ost- an westdeutsche Löhne zu vollziehen. Ein Zeitraum dafür ist noch nicht abzuschätzen. Ebenso wie in den betrieblichen Leistungsparametern wird auch beim effektiven Durchschnittslohn - im Unterschied zu den Tariflöhnen - ein längerer Zeitraum erforderlich sein, um Gleichwertigkeit in Ost- und Westdeutschland zu erreichen.

Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute plädieren in ihrem Herbstgutachten 2002 für die Fortsetzung einer moderaten Lohnpolitik. „Daher sollte sich die Zunahme der Reallöhne an dem trendmäßigen Anstieg der Produktivität orientieren. ... Soll die Arbeitsmarktsituation verbessert werden, müssen Löhne langsamer steigen als die Produktivität. ... Die Mehrheit der Institute hat in den vergangenen Jahren für eine zurückhaltende Lohnpolitik plädiert, um die Schwäche bei der Beschäftigung zu überwinden. ... Für die kommenden Jahre empfiehlt die Mehrzahl der (ohne DIW Berlin) ..., dass der Anstieg der Arbeitskosten im Durchschnitt unter der Rate bleibt, die als neutral hinsichtlich der Beschäftigung gelten kann; diese Rate veranschlagen sie auf 2 ½ %.“⁹¹.

⁸⁹ Wirtschafts-Daten Neue Länder des BMWA, Berlin April 2003, S. 3, 8

⁹⁰ K. Brenke (DIW) geht dagegen davon aus, dass die Arbeitskosten in Ostdeutschland kein Wettbewerbsnachteil für die ostdeutsche Wirtschaft mehr sind, da die Effektivlöhne weit hinter den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen zurückgeblieben sind. Workshop: „Ostdeutschland – Potentiale für eine neue wirtschaftliche Dynamik“? am 28. Juni 2002 im DIW Berlin. Die ostdeutschen Tariflöhne lagen Ende 2002 bei 92,8 Prozent des Westniveaus (Berliner Zeitung, 14. Mai 2003, S. 28), die durchschnittlichen Effektivlöhne im Juni 2002 in Ostdeutschland nach Angaben des IAB-Betriebspanels bei 77 Prozent.

⁹¹ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2002, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2002, S. 444-446

Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsverhältnissen

Branchen

Das Durchschnittsniveau des Bruttolohns differiert stark hinsichtlich der Branchen wie auch in der Annäherung an westdeutsche Bruttolöhne. In Ost- wie in Westdeutschland stehen die abhängig Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen am Ende der Lohnskala. Es fällt auf, dass das verarbeitende Gewerbe in der Rangfolge in Ost- und Westdeutschland besonders weit auseinander liegt. Im Vergleich zum westdeutschen verarbeitenden Gewerbe kommen die ostdeutschen abhängig Beschäftigten der gleichen Branche auf ein Lohn- und Gehaltsniveau von lediglich 69 Prozent. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Bereiche Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Land- und Forstwirtschaft haben dagegen bereits deutlich höhere Werte erreicht (vgl. Tabelle 87).

Tabelle 87:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland 1996 bis 2002 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt					
	1996	1999	2000	2001	2002	
	€					Westdeutschland = 100
Land- und Forstwirtschaft	1.210	1.300	1.240	1.340	1.440	104
Bergbau / Energie / Wasser	2.060	2.220	.	2.260	2.420	84
Verarbeitendes Gewerbe	1.610	1.680	1.720	1.760	1.830	69
Baugewerbe	1.450	1.610	1.660	1.610	1.630	77
Handel und Reparatur	1.350	1.450	1.400	1.450	1.470	76
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.680	1.770	1.800	1.890	1.920	89
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.120	2.180	2.340	2.370	2.370	85
Dienstleistungen	1.520	1.600	1.600	1.650	1.640	82
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.580	1.690	.	1.750	1.750	71
Erziehung und Unterricht	1.580	1.710	.	.	1.720	77
Gesundheits- und Sozialwesen	1.640	1.710	1.600	1.640	1.760	98
Sonstige Dienstleistungen	1.230	1.220	1.200	1.270	1.230	86
Organisationen ohne Erwerbscharakter	1.370	1.380	1.340	1.350	1.380	78
Öffentliche Verwaltung	1.760	1.820	1.870	1.910	1.970	89
Ostdeutschland insgesamt	1.550	1.640	1.660	1.690	1.720	77
Westdeutschland	1.950	2.090	2.110	2.170	2.230	100

Betriebsgrößenklassen

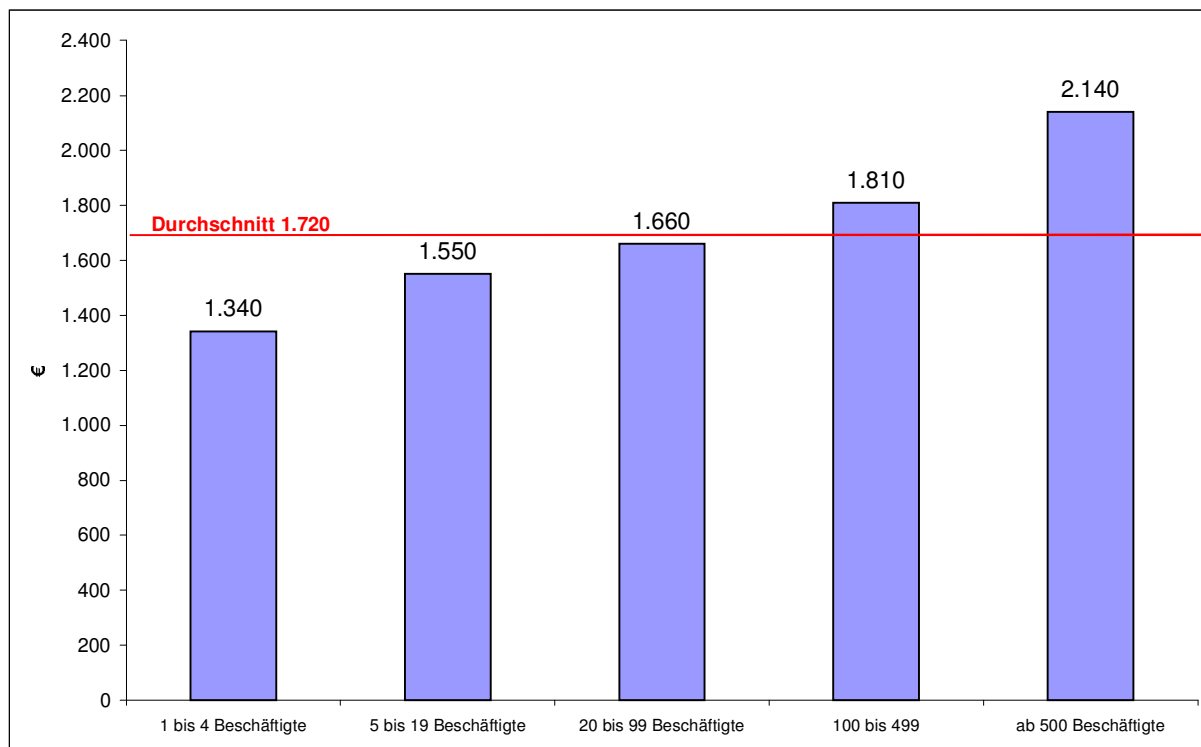
Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen kleinen und großen Betrieben ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In ostdeutschen Firmen mit weniger als 5 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2002 im Durchschnitt 1.340 € gezahlt, in großen Betrieben ab 500 Beschäftigten 2.140 € (vgl. Abbildung 26), d. h. 800 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter und

nicht ausgereifter Betriebe eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommt.

Abbildung 26:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland 2002 (Stand Juni) nach Betriebsgrößenklassen

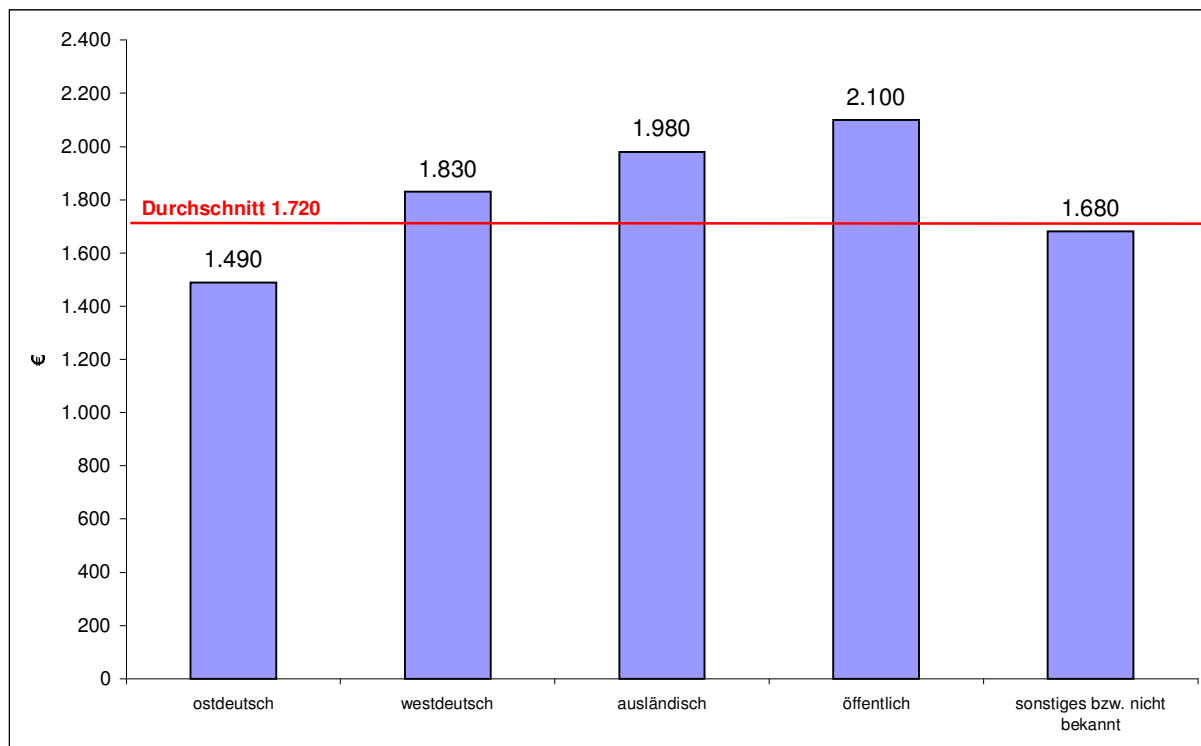


Eigentumsverhältnisse

Auch in Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich starke Lohndifferenzierungen feststellen. Leistungsunterschiede setzten sich in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2002 einen monatlichen Durchschnittslohn von 1.830 € je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 1.980 €. In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 1.490 € (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27:

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland 2002 (Stand Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes



Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent

Für Lohn- und Leistungsvergleiche zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind unterschiedliche Arbeitszeitregelungen zu beachten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt in Ostdeutschland höher (39,7 Stunden gegenüber 38,2 Stunden in Westdeutschland), gleichzeitig ist die Teilzeitarbeit in Westdeutschland stärker ausgebaut, aber die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten geringer.

Zusammengefasst arbeitet der ostdeutsche Beschäftigte im Durchschnitt länger als der westdeutsche. In Vollzeitäquivalente umgerechnet steigt die Lohndifferenz zwischen Ost und West um 3 Prozentpunkte. Danach beträgt der Prozentsatz der Angleichung im Durchschnitt nicht 77 Prozent, sondern nur 74 Prozent. In einigen Branchen differieren die Ergebnisse über die Angleichung der Durchschnittslöhne erheblich. Speziell in der Land- und Forstwirtschaft mit vielen Teilzeitkräften in den alten Bundesländern reduziert sich die Angleichung nach unten (von 104 auf 90 Prozent), ebenso in den Branchen Verkehr / Nachrichtenübermittlung (von 89 auf 80 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (von 98 auf 89 Prozent), bei den sonstigen Dienstleistungen (von 86 auf 80 Prozent) und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (von 78 auf 66 Prozent) (vgl. Tabelle 88). Lediglich im Bereich Erziehung und Unterricht gilt der umgekehrte Fall, dass hier eine längere Arbeitszeit bzw. Teilzeitarbeit in den alten Bundesländern auftritt, wodurch sich die Angleichungsquote von 77 auf 80 Prozent erhöht.

Tabelle 88:

Teilzeitquote und Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten (Vollzeitäquivalent) in Ost- und Westdeutschland 2002 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche	Teilzeitquote*		Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent		Angleichung** (Westdeutschland =100)
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	
	Prozent		€		Prozent
Land- und Forstwirtschaft	16	31	1.610	1.790	90
Bergbau / Energie / Wasser	9	7	2.610	3.050	86
Verarbeitendes Gewerbe	9	11	2.010	2.920	69
Baugewerbe	7	12	1.810	2.470	74
Handel und Reparatur	28	35	1.790	2.490	72
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8	23	2.040	2.550	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	15	21	2.640	3.240	82
Dienstleistungen	31	36	2.010	2.570	78
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	27	2.050	2.980	69
Erziehung und Unterricht	29	37	2.250	2.810	80
Gesundheits- und Sozialwesen	36	44	2.120	2.380	89
Sonstige Dienstleistungen	36	39	1.560	1.950	80
Organisationen ohne Erwerbscharakter	40	53	1.670	2.520	66
Öffentliche Verwaltung	24	26	2.190	2.570	85
Insgesamt	22	26	2.000	2.680	74

* Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende)

** vgl. demgegenüber die Angleichung auf Pro-Kopf-Basis in Tabelle 88

Geringere tarifliche Bindung im Vergleich zu Westdeutschland

Die von den Tarif- und Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge, die für die vertragschließenden Parteien Mindestarbeitsbedingungen festlegen⁹². Die Betriebe können im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik ihre Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen durch Flächentarifverträge (Branchentarifverträge), die überbetriebliche Gültigkeit haben, durch Haustarifverträge (Firmentarifverträge) oder ohne Tarifvertrag, d. h. über individuelle Arbeitsverträge treffen. Unabhängig davon können sich aber Betriebe ohne formalen Tarifvertrag an den Inhalten eines Branchentarifvertrages orientieren.

Die Diskussion über die Akzeptanz der verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen findet speziell in Ostdeutschland angesichts hoher Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherung und Lohnangleichung einerseits und angesichts eines breiten Meinungsspektrums über Lohnstückkosten und flexible Arbeitszeiten andererseits statt. Vielfach wird der Diskussion zugrunde gelegt, dass fehlende Tarifbindung die Lohnhöhe eher an betrieblich verträglichen Belastungen ausrichtet.

Eine Tarifbindung besteht in 24 Prozent der Betriebe mit 54 Prozent der Beschäftigten. Weitere 34 Prozent der Betriebe gaben allerdings an, sich am Branchentarifvertrag zu orientieren⁹³. Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass 58 Prozent aller Betriebe, die 78 Prozent aller Beschäftigten repräsentieren, sich den tariflichen Regelungen angeschlossen haben oder sich daran orientieren. Offen bleibt in der Befragung der Betriebe innerhalb des IAB-Betriebspanels, ob die Tarifbindung oder -orientierung für alle Beschäftigten des Betriebes oder nur Teile, z. B. Fachkräfte, Spezialisten, Leistungsträger, untere Führungskräfte gilt. Unklar ist auch, ob sich „Orientierung“ auf Entgeltniveau oder -strukturen oder andere Arbeitsbedingungen bezieht und in welchem Ausmaß die Tarife nach unten

⁹² Vgl. auch Arnd Kölling, Karen Lehmann: Arbeitszeitregelungen und Tarifbindung, Beitrag zum IAB-Forschungstreffen Hersbruck 05. und 06.10.2000

⁹³ Die exakte Frage im Zusammenhang mit dem Abschnitt Löhne und Gehälter lautete: „Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: Orientieren Sie sich an einem Branchentarifvertrag?“ Über die genaue Form und das Ausmaß der Orientierung werden keine Angaben gemacht.

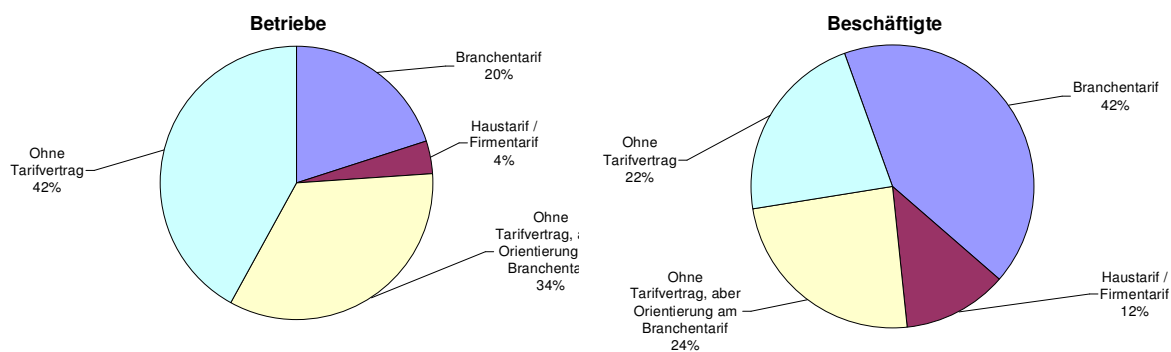
offen sind. Der Umkehrschluss, lediglich 22 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten insgesamt arbeiten außerhalb tariflicher Absprachen, ist nicht zulässig.

Der vergleichbare Wert für die alten Bundesländer beträgt 14 Prozent. Somit ist zwar der Anteil der Beschäftigten, die keiner tariflichen Bezahlung (einschließlich Orientierung am Branchentarifvertrag) unterliegen, in den alten Bundesländern niedriger, aber überraschenderweise nicht so stark, wie allgemein angenommen wird, wenn man sich nur an der vergleichsweise geringen Bindung ostdeutscher Betriebe an Tarifverträge (24 Prozent im Vergleich zu 46 Prozent in Westdeutschland) orientiert (vgl. Tabelle 89 und Abbildung 28).

Tabelle 89:
Betriebe und Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland 2002 nach ihrer tariflichen Bezahlung

Bezahlung	Betriebe		Beschäftigte	
	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland
	Anteil in Prozent		Anteil in Prozent	
Mit tariflicher Bezahlung	58	68	78	86
Laut Tarifvertrag	24	46	54	70
Orientierung am Branchentarifvertrag	34	22	24	16
Ohne tarifliche Bezahlung	42	32	22	14
Insgesamt	100	100	100	100

Abbildung 28:
Tarifliche Bezahlung in den Betrieben und bei den Beschäftigten Ostdeutschlands 2002 (Anteil in Prozent)



Oft wird unterstellt, dass fehlende betriebliche Einbindung in tarifliche Verpflichtungen das Lohnniveau nach unten drückt. Der Niveauvergleich zwischen Ost und West legt diese Vermutung nahe, wenn auch der Effekt nicht zu quantifizieren ist.

Die Anwendung der verschiedenen Formen von Tarifverträgen ist branchenmäßig sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eine überdurchschnittlich hohe Bindung an Tarifverträge gibt es für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (99 Prozent) und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser (89 Prozent) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (86 Prozent). Dagegen liegen Land- und Forstwirtschaft (26 Prozent), Handel / Reparatur (41 Prozent), unternehmensnahe Dienstleistungen (43 Prozent), sonstige Dienstleistungen (41 Prozent) und auch das verarbeitende Gewerbe (46 Prozent) sowie das Baugewerbe (45 Prozent) unter dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 90).

Größere Betriebe sind weitaus stärker als kleine an Tarifverträge gebunden (vgl. ebenfalls Tabelle 90).

Tabelle 90:
Anwendung von Tarifverträgen in Ostdeutschland 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Bran- chentarif	mit Haustarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag	mit Bran- chentarif	mit Haustarif / Firmen- tarif	ohne Tarif- vertrag
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	11	1	88 (35)	21	5	74 (35)
Bergbau / Energie / Wasser	29	18	53 (35)	64	25	11 (9)
Verarbeitendes Gewerbe	20	4	76 (36)	33	13	54 (29)
Baugewerbe	27	4	69 (45)	35	10	55 (38)
Handel und Reparatur	20	3	77 (29)	35	6	59 (27)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	5	86 (53)	25	36	39 (20)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	27	2	71 (34)	82	4	14 (9)
Dienstleistungen	15	4	81 (33)	41	10	49 (24)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	5	83 (29)	35	8	57 (24)
Erziehung und Unterricht	33	9	58 (19)	49	18	33 (16)
Gesundheits- und Sozialwesen	17	4	79 (44)	47	11	42 (26)
Sonstige Dienstleistungen	12	4	84 (30)	33	8	59 (28)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	42	13	45 (16)	31	21	48 (22)
Öffentliche Verwaltung	88	6	6 (3)	91	8	1 (1)
1 bis 4 Beschäftigte	14	2	84 (33)	15	2	83 (35)
5 bis 19 Beschäftigte	23	5	72 (38)	24	6	70 (37)
20 bis 99 Beschäftigte	37	11	52 (28)	40	12	48 (26)
100 bis 499 Beschäftigte	55	17	28 (16)	57	18	25 (14)
ab 500 Beschäftigte	72	19	9 (7)	73	19	8 (5)
Ostdeutschland insgesamt	20	4	76 (34)	43	12	45 (24)
Westdeutschland	44	2	54 (22)	63	7	30 (16)

Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif

Übertarifliche Bezahlung vor allem in größeren Betrieben sowie in Betrieben in westdeutschem und ausländischem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Ostdeutschland lediglich 9 Prozent aller Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es immerhin 29 Prozent (vgl. Tabelle 91). Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Auch dieser Faktor beeinflusst den Lohnvergleich zwischen Ost und West zu Lasten Ostdeutschlands.

Die übertarifliche Bezahlung ist besonders in den Branchen Bergbau / Energie / Wasser und Verkehr / Nachrichtenübermittlung ausgeprägt.

Die übertarifliche Bezahlung erreicht in Betrieben in westdeutschem Eigentum mit 22 Prozent und in ausländischem Eigentum mit 25 Prozent deutlich höhere Werte als in Betrieben in ostdeutschem Eigentum (8 Prozent der Betriebe).

Von den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr zahlen 15 Prozent, von den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 9 Prozent übertarifliche Löhne bzw. Gehälter.

Die durchschnittliche Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei 11 Prozent. Sie liegt in den Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie sonstige Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch bei etwa 16 bzw. 14 Prozent (vgl. Tabelle 91).

Resümierend kann man sagen, nicht die Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Ost- und Westdeutschland.

Tabelle 91:
Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in Ostdeutschland Mitte 2002 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Betriebe mit Bezahlung über Tarif	Durchschnittliche Höhe der Zahlung über Tarif
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	11	16
Bergbau / Energie / Wasser	18	5
Verarbeitendes Gewerbe	10	11
Baugewerbe	8	11
Handel und Reparatur	12	10
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20	11
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	10
Dienstleistungen	8	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	9
Erziehung und Unterricht	2	13
Gesundheits- und Sozialwesen	8	9
Sonstige Dienstleistungen	9	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	5
Öffentliche Verwaltung	0	6
1 bis 4 Beschäftigte	7	12
5 bis 19 Beschäftigte	11	10
20 bis 99 Beschäftigte	14	11
100 bis 499 Beschäftigte	15	9
ab 500 Beschäftigte	14	13
Ostdeutschland insgesamt	9	11
Westdeutschland	29	11

9.6 Investitionstätigkeit

Investitionen sind unbestritten für die Entwicklung von Unternehmen von ausschlaggebender Bedeutung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, zu expandieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Sie stärken und modernisieren den Kapitalstock der Betriebe.

Hohe Investitionsbereitschaft der Betriebe, stimuliert durch staatliche Förderungsbedingungen, führte zur weit gehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller ostdeutschen Betriebe. Höhere Zuwachsraten der Investitionen in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland verringerten die Unterschiede in der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz.

Kommunikationstechnik wichtigstes Investitionsfeld

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den ostdeutschen Betrieben wurde EDV, Informations- und Kommunikationstechnik genannt. 61 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2001 in diesem Einsatzfeld. Investitionen für Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung nahmen 51 Prozent der investierenden Betriebe vor. Darüber hinaus haben 34 Prozent der investierenden Betriebe Investitionen für Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie 18 Prozent für Grundstücke und Gebäude getätigt (vgl. Tabelle 91). Diese Relationen sind in ähnlicher Größenordnung in den alten Bundesländern festzustellen, wobei einerseits der Anteil der Investitionen in den Einsatzfeldern Kommunikationstechnik und Produktionsanlagen in westdeutschen Betrieben höher ist, andererseits bei Bauten und Verkehrsmitteln in Ostdeutschland höhere Anteile vorliegen.

Tabelle 92:

Einsatzfelder der Investitionen in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Branche	Grundstücke, Gebäude	EDV, Informations- und Kommuni- kationstechnik	Produktions- anlagen, Betriebs- und Geschäfts- ausstattung	Verkehrsmittel, Transport- systeme
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	47	25	64	47
Bergbau / Energie / Wasser	18	64	90	28
Verarbeitendes Gewerbe	16	53	76	33
Baugewerbe	7	55	51	44
Handel und Reparatur	16	67	55	30
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15	58	28	70
Kredit- und Versicherungsgewerbe	9	84	25	12
Dienstleistungen	15	66	47	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	80	35	39
Erziehung und Unterricht	26	58	39	39
Gesundheits- und Sozialwesen	14	58	59	14
Sonstige Dienstleistungen	21	49	59	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	74	23	5
Öffentliche Verwaltung	76	56	39	23
Ostdeutschland insgesamt 2001	18	61	51	34
2000	20	63	53	31
1999	19	66	54	33
1998	20	54	60	38
1995	27	56	67	39
Westdeutschland 2001	15	67	56	28
2000	15	72	55	30
1999	15	69	56	30
1998	14	59	56	36
1995	20	50	55	34

Die Einschätzungen der Betriebe zum Einsatzfeld der Investitionen unterscheiden sich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Unterschiedliche Erfordernisse der Produktions- und Leistungsprozesse prägen die Einsatzfelder der Investitionen. Aufwendungen für Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik sind eher für Großbetriebe und für das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen charakteristisch. Grundstücke und Gebäude spielen in der öffentlichen Verwaltung und in der Land- und Forstwirtschaft eine besonders große Rolle. Verkehrsmittel und Transportsysteme konzentrieren sich im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und im verarbeitenden Gewerbe.

Die Einschätzung, dass Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an erster Stelle der genannten Einsatzfelder stehen, sagt noch nichts über den Umfang und die Breite der Anwendung von moderner Informationstechnik aus. Zwar haben die meisten kleineren und mittleren Unternehmen einen Internetanschluss und nutzen ihn vor allem für E-Mails und Recherchen. Nur wenige machen aber schon Geschäfte über das World Wide Web. Noch zu wenige Unternehmen nutzen internetbasierte Anwendungen, um ihre Geschäftsabläufe schneller und effizienter zu gestalten⁹⁴. Der DIHK sieht einen erheblichen Entwicklungsrückstand bei der Internetanwendung gegenüber westdeutschen Betrieben⁹⁵.

⁹⁴ Mittelstand, Ein Online-Anschluss ist nicht alles, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 16, Köln 2001, S. 7

⁹⁵ Jörg Michel: Ostdeutsche Betriebe hinken beim Internet hinterher, in: Berliner Zeitung vom 7. Dezember 2000, S. 38

Ein spezieller Fragenkomplex im IAB-Betriebspanel des Vorjahres (sechste **Welle**)⁹⁶ nach der Ausstattung mit Computern (im Büro, außerhalb des Büros) und Netzzugängen verdeutlicht, dass diese Einschätzung nicht zutrifft. Der Anteil der Betriebe mit Computern liegt in Ost- wie in Westdeutschland bei 83 Prozent. Ähnlich sind die Relationen beim Netzzugang (64 Prozent, 68 Prozent).

Andererseits sind die geringeren Anteilswerte der Investitionen für Informationstechnik in Ostdeutschland (nur 8 Prozent aller Investitionen) gegenüber Westdeutschland (15 Prozent) ein Warnsignal für künftige Entwicklungen.

Moderner technischer Stand der Anlagen

Die rege Investitionstätigkeit ostdeutscher Betriebe in den 90er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und ist in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Nach einer Werteskala von 1 bis 5 für Anlagen auf dem neuesten Stand bis völlig veraltet wird in Ostdeutschland ein guter technischer Stand der Anlagen im Durchschnitt der Betriebe erreicht. Dieser Wert widerspiegelt eine erfolgreiche Investitionstätigkeit in den vergangenen Jahren. Allerdings haben sich die Werte – wahrscheinlich in Abhängigkeit von der zurückhaltenden Investitionspolitik in den letzten Jahren – leicht verschlechtert. Überdurchschnittlich gute Werte erreichen in Ostdeutschland das Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Bereich Bergbau / Energie / Wasser sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen. Etwa im Durchschnitt liegen die Bewertungen für das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, unterhalb des Durchschnitts die der öffentlichen Verwaltung, der Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie der Land- und Forstwirtschaft (vgl. Tabelle 92).

Tabelle 93:

Technischer Stand der Anlagen* in den Betrieben Ostdeutschlands 2002 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche	Technischer Stand						
	1	2	3	4	5	Ost- deutschland	West- deutschland
	Prozent					Durchschnittswert	
Land- und Forstwirtschaft	6	37	48	4	4	2,6	2,5
Bergbau / Energie / Wasser	18	59	19	4	0	2,1	2,2
Verarbeitendes Gewerbe	12	43	41	4	1	2,4	2,4
Baugewerbe	7	51	38	3	0	2,4	2,3
Handel und Reparatur	15	53	29	2	0	2,2	2,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13	58	27	2	0	2,2	2,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	33	51	17	0	0	1,8	2,0
Dienstleistungen	18	49	30	3	0	2,2	2,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	51	28	0	0	2,1	2,1
Erziehung und Unterricht	20	41	33	7	0	2,3	2,2
Gesundheits- und Sozialwesen	20	49	28	3	0	2,2	2,1
Sonstige Dienstleistungen	14	48	33	4	1	2,3	2,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	9	30	47	12	2	2,7	2,5
Öffentliche Verwaltung	7	37	45	8	4	2,7	2,3
Ostdeutschland insgesamt	14	49	33	3	1	2,3	
Westdeutschland	18	46	32	4	1		2,2

* 1 – auf dem neusten Stand ... 5 – völlig veraltet

Bestätigt werden die subjektiven Einschätzungen der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen durch Angaben zum Durchschnittsalter und zum Modernitätsgrad des Kapitalstocks.

⁹⁶ R. Schaefer / J. Wahse: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran, IAB Werkstattbericht 7/16.7.2002, Seite 143 ff

Beide Kennziffern sind in den neuen Ländern im Zuge der Restrukturierung stetig gestiegen und haben bereits seit längerem das westdeutsche Niveau erreicht bzw. sogar übertroffen.

Der technische Stand der Anlagen ist kaum noch ein erklärender Faktor für den Produktivitätsrückstand. Die technischen Bedingungen für ein ähnliches Produktivitätsniveau in Ost und West dürften daher gegeben sein, es besteht im Wesentlichen kein weiterer Nachholbedarf. Das kann auch gar nicht anders sein. Das ostdeutsche Bruttoanlagevermögen hat sich seit 1990 nahezu verdoppelt und 80 Prozent bestehen aus Anlagen, die nach 1990 installiert wurden⁹⁷. Offene Märkte gewährleisten den Einsatz technisch und technologisch modernster Investitionsgüter.

Offensichtlich haben nicht zuletzt die umfangreichen Fördermaßnahmen in ostdeutschen Betrieben in relativ kurzer Zeit zu einem ebenso modernen Stand der Ausrüstungen geführt wie in vergleichbaren westdeutschen Betrieben.

Strukturelle Defizite in der Investitionsbereitschaft

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels haben nur noch 49 Prozent aller ostdeutschen Betriebe im Jahre 2001 Investitionen vorgenommen (Im Jahr 2000 waren es noch 57 Prozent). 17 Prozent der Investitionen Deutschlands werden in den neuen Bundesländern eingesetzt. Sowohl strukturell als auch in der Intensität offenbaren die Angaben der Betriebe große Unterschiede zwischen Ost und West. So bleiben die Investitionen in den gewerblichen Branchen in Ostdeutschland sowohl anteilig als auch in der Intensität zum Teil weit zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (16 Prozent Anteil in Ostdeutschland, 31 Prozent in Westdeutschland) eine der wichtigsten Ursachen für das Stagnieren im Aufholprozess. Die höhere Investitionsintensität und das höhere Gewicht der Investitionen in den Dienstleistungsbranchen in Ostdeutschland (34 Prozent zu 24 Prozent) sind nicht in der Lage, den Aufholprozess zu forcieren.

Das absolute Investitionsvolumen hat in Ostdeutschland seit Mitte der 90er Jahre in allen Branchen deutlich abgenommen. Laut ifo München lag der Höhepunkt der Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands mit 18,5 Mrd. DM im Jahr 1995. 1999 waren es nur noch 14,2 Mrd. DM, für 2000 ergaben Schätzungen 13,1 Mrd. DM. Dies kam einem mittelfristig „normalen Investitionsniveau“ recht nahe⁹⁸. Die hochgerechneten Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels ergeben ähnliche Werte und Tendenzen. Auch hier wurde im Jahr 1995 mit 11 Mrd. € (21,4 Mrd. DM) der Höhepunkt der Investitionen im verarbeitenden Gewerbe erreicht, 2001 waren es noch 7 Mrd. € (13 Mrd. DM).

Laut ifo-Angaben sind im Jahr 2002 oder spätestens 2003 aus jetziger Sicht selbst bei günstiger Konjunktur deutlich abnehmende Investitionen im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe zu erwarten. Als „Normalniveau“ wäre ein Investitionsvolumen von 11,5 bis 12 Mrd. DM vorstellbar. Dies wäre 35 Prozent unterhalb des Maximums von 1995⁹⁹.

Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug laut IAB-Betriebspanel in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 rund 8 Tsd. €¹⁰⁰ (Westdeutschland 7 Tsd.). Damit entspricht die Investitionsintensität in etwa dem Niveau der letzten Jahre. Die hohen Werte von Anfang und Mitte der 90er Jahre werden aber bei Weitem nicht mehr erreicht. Zwischen den Branchen zeigen sich dabei große Unterschiede (vgl. Tabelle 93 und Abbildung 29).

⁹⁷ Joachim Ragnitz: Kapitalausstattung ostdeutscher Arbeitsplätze: Rückstand nicht überbewerten, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 9/2000, S. 255

⁹⁸ Peter Jäckel: Verarbeitendes Gewerbe der neuen Bundesländer: 2001 nach sechs Jahren erstmals wieder Investitionsanstieg?, in: ifo Schnelldienst Nr. 13/2001, S. 51

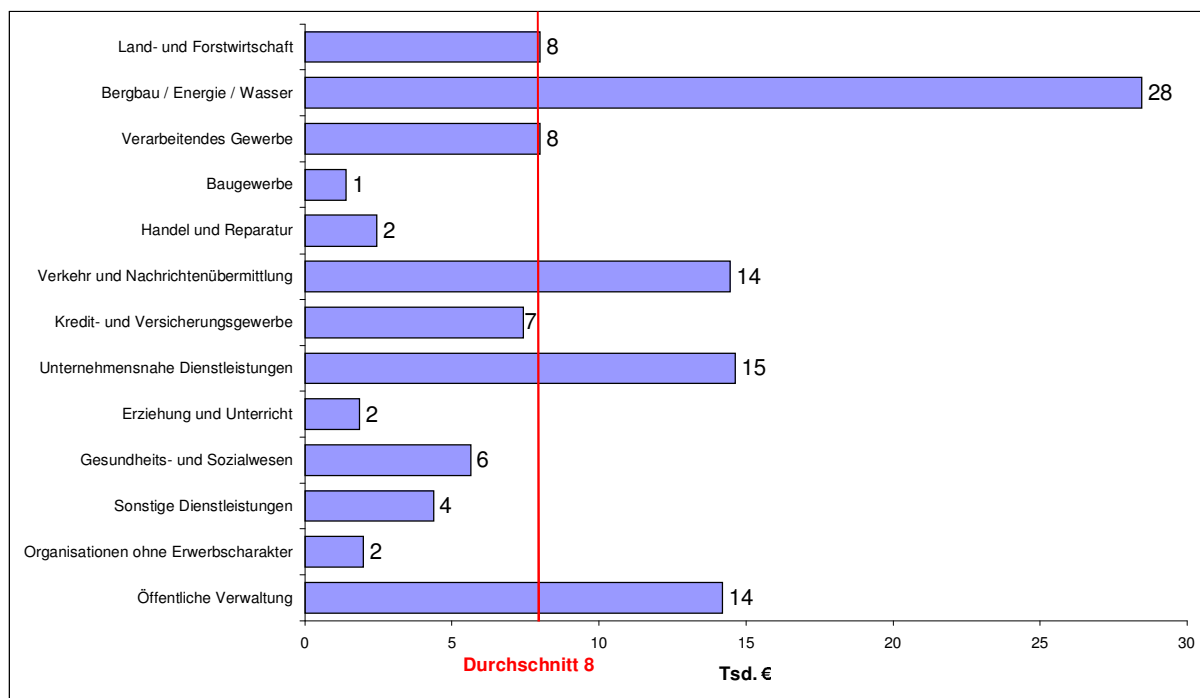
⁹⁹ Ebenda

¹⁰⁰ Das ifo-Institut hat für das ostdeutsche verarbeitende Gewerbe immer eine geringere Investitionssumme je Beschäftigten errechnet. Bei einem derartigen Vergleich ist zu berücksichtigen, dass in den ifo-Umfragen nur Betriebe ab 20 Beschäftigten berücksichtigt wurden, woraus sich die sicher nicht unbeträchtlichen Differenzen erklären.

Tabelle 94:
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Ostdeutschlands 1995 bis 2001 nach Branchen

Branche	Investitionen je Beschäftigten							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	West- deutsch- land 2001
	Tsd. €							
Land- und Forstwirtschaft	7	7	7	7	7	8	8	11
Bergbau / Energie / Wasser	70	42	42	43	39	38	28	25
Verarbeitendes Gewerbe	12	9	9	8	9	9	8	9
Baugewerbe	4	3	3	3	2	2	1	3
Handel und Reparatur	7	6	7	4	4	4	2	4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	19	16	13	12	10	16	14	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	15	19	13	5	14	9	7	10
Dienstleistungen	15	11	13	9	13	10	8	6
Unternehmensnahe Dienstleistung	28	25	29	16	30	21	15	8
Erziehung und Unterricht	3	3	3	4	3	3	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	5	6	7	6	5	6	6	4
Sonstige Dienstleistungen	22	6	7	7	5	4	4	4
Organisationen oh. Erwerbscharakter	8	4	7	6	4	2	2	3
Öffentliche Verwaltung	13	12	16	13	14	14	14	13
Ostdeutschland insgesamt	13	10	11	8	10	9	8	
Westdeutschland	.	6	6	7	7	8		7

Abbildung 29:
Investitionen je Beschäftigten in Ostdeutschland 2001 nach Branchen



Die Investitionsintensitäten der kleineren Betriebe (mit weniger als 20 Beschäftigten) sind nicht einmal halb so hoch wie in den größeren Betrieben (mit 20 Beschäftigten und mehr) (vgl. Tabelle 94).

Tabelle 95:
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Ostdeutschlands 1995 bis 2001 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Investitionen je Beschäftigten							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	West- deutsch- land 2001
	Tsd. €							
1 bis 4 Beschäftigte	6	5	5	5	4	4	3	5
5 bis 19 Beschäftigte	12	6	7	5	6	6	4	5
20 bis 99 Beschäftigte	15	11	12	9	14	10	8	6
100 bis 499 Beschäftigte	10	12	14	10	11	12	10	8
ab 500 Beschäftigte	15	13	13	12	13	13	13	11
Insgesamt	13	10	11	8	10	9	8	7

Hohe Erweiterungsinvestitionen - mehr neue Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe

Die Beschäftigungswirkungen der Investitionen sind unbestritten. Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Sicherung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es oder kann es keinen zwangsläufigen und auch keinen annähernd linearen Zusammenhang geben¹⁰¹.

Von der gesamten Investitionssumme der ostdeutschen Betriebe im Jahre 2001 entfielen 41 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen. Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch ist (62 Prozent, Westdeutschland nur 46 Prozent)¹⁰². Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein höherer Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes in der ostdeutschen Wirtschaft zählt zu den wichtigsten Bedingungen für die Fortsetzung der Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings besteht ein beträchtlicher Rückstand im Gewicht für die Gesamtwirtschaft, für dessen Abbau mehrere Jahre höherer Investitionsvolumina und -intensitäten erforderlich sind, um die Kapitalausstattung insbesondere bei Ausrüstungen der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anzugleichen.

Sinkende Investitionserwartungen

Tabelle 95 zeigt die Entwicklung des Investitionsvolumens zwischen 1995 und 2001. Hervorstechend sind die Einbrüche bei den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und im Baugewerbe.

¹⁰¹ Ergebnisse einer Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2002 ergaben, dass 49 Prozent der Firmen beabsichtigen, ihre Investitionen zur Kapazitätserweiterung und 51 Prozent zur Rationalisierung (einschließlich Ersatzinvestitionen) zu verwenden. Aber selbst von diesen 49 Prozent der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, beabsichtigen nur 26 Prozent, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen (Beschäftigungsperspektiven von Ex-Treuhandfirmen, Befragung April 2002, Berlin 2002).

¹⁰² Dies entspricht Berechnungen des ifo München, in denen für das Jahr 2000 im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands ein Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen von 59 Prozent ermittelt wurde. Im verarbeitenden Gewerbe der alten Bundesländer erreichen Erweiterungsinvestitionen dagegen nur einen Anteil von 26 Prozent und stehen hinter den Ersatzbeschaffungen an zweiter Stelle (Peter Jäckel: Verarbeitendes Gewerbe der neuen Bundesländer: 2001 nach sechs Jahren erstmals wieder Investitionsanstieg?, in: ifo Schnelldienst Nr. 13/2001, S. 50).

Tabelle 96:
Investitionsentwicklung in den Betrieben Ostdeutschlands 1996 bis 2001 nach Branchen

Branche	Investitionen (1995=100)					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	98	96	100	101	100	94
Bergbau / Energie / Wasser	58	69	53	57	42	33
Verarbeitendes Gewerbe	76	73	65	71	71	61
Baugewerbe	77	72	53	45	31	22
Handel und Reparatur	103	113	72	63	70	38
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	72	62	47	39	74	66
Kredit- und Versicherungsgewerbe	120	117	43	120	69	58
Dienstleistungen	79	95	64	104	77	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	97	120	66	151	103	68
Erziehung und Unterricht	139	145	173	143	140	84
Gesundheits- und Sozialwesen	131	152	129	105	120	128
Sonstige Dienstleistungen	28	33	33	21	17	21
Organisationen ohne Erwerbscharakter	50	63	50	35	25	19
Öffentliche Verwaltung	84	92	76	78	77	72
Ostdeutschland insgesamt	78	85	63	77	69	56

Die Betriebe wurden befragt, welche Entwicklung sie für ihre Investitionen für das Jahr 2002 vorgesehen haben. Wie erwartet, vermag ein großer Teil der Betriebe (14 Prozent) zu solch einem relativ frühen Zeitpunkt nicht vor auszusehen, wie sich seine Investitionstätigkeit gestaltet. Die Unsicherheit ist also entsprechend hoch. Insgesamt beabsichtigen nur noch 43 Prozent der Betriebe, im Jahre 2002 zu investieren (2001 = 49 Prozent). Steigende Investitionen im Vergleich zu 2001 erwarten 20 Prozent der Betriebe, jedoch 29 Prozent geringere (vgl. Tabelle 96).

Tabelle 97:
Erwartete Investitionsentwicklung in den Betrieben Ostdeutschlands 2002 gegenüber 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Investitionen 2002		
	eher Zunahme	etwa gleich	eher Abnahme
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	17	58	25
5 bis 19 Beschäftigte	22	44	34
20 bis 99 Beschäftigte	23	41	36
100 bis 499 Beschäftigte	26	40	34
ab 500 Beschäftigte	23	41	36
Ostdeutschland insgesamt	20	51	29
Westdeutschland	20	50	30

Wenn auch keine unmittelbaren Schlussfolgerungen über das zu erwartende Investitionsvolumen zulässig sind, ist allerdings herauszustellen, dass ca. 35 Prozent der Betriebe ab 5 Beschäftigten ihre Investitionen reduzieren und nur gut 20 Prozent steigern wollen. Sie vereinigen auf sich rund 95 Prozent der gesamten Investitionssumme im Osten Deutschlands. Etwas optimistischer schätzen die Kleinstbetriebe (weniger als 5 Beschäftigte) ihre Erwartungen ein. Nur 25 Prozent von ihnen wollen ihre Investitionen reduzieren. Alles in allem ist zu vermuten, dass 2002 eher mit einem Rückgang der Investitionen zu rechnen ist.

Abnehmende Investitionen haben sicher unterschiedliche Gründe. Viele Vorhaben zur Modernisierung der Betriebe sind weitgehend abgeschlossen. Investitionszusagen ehemaliger Treuhandbetriebe gegenüber der Treuhandanstalt / BvS laufen aus bzw. sind bereits ausgelaufen, und auch Maßnahmen der staatlichen Investitionsförderung dürften kaum stärker ausgebaut werden. Auch die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler Betriebe wird die Investitionsbereitschaft eher mindern. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros wird die Bautätigkeit ebenfalls negativ beeinflussen. Daher könnte sich die Verringerung des Investitionsumfangs

in den nächsten Jahren weiter fortsetzen, die möglicherweise auch mit einem weiteren Rückgang der Investitionsintensität verbunden ist¹⁰³.

Resümee

Hervorzuheben ist:

1. Die Investitionsbereitschaft der ostdeutschen Betriebe ist im letzten Jahr deutlich gesunken. Dies gilt gleichermaßen für das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität. Höhere Wachstumsraten bei den Kennziffern der Investitionsaktivitäten in Ostdeutschland über einen langen Zeitraum sind für den Aufholprozess unabdingbar.
2. Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands liegt wesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Der relativ hohe Anteil an Erweiterungsinvestitionen im verarbeitenden Gewerbe stützt die Erwartung, dass die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in der ostdeutschen Wirtschaft zukünftig wächst. Dadurch kann der Aufholprozess stimuliert werden.
3. Die ostdeutschen Betriebe verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und der Netzzugang sind vergleichbar. Der Investitionsanteil für diese Technologien war im Jahr 2001 aber deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.
4. Öffentliche Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil des Investitionsvolumens, sie sichert entscheidende Voraussetzungen für eine kräftige Investitionstätigkeit. Ihre ungeschmälerete Fortsetzung ist eine Bedingung für ein intensives Investitionsgeschehen in Ostdeutschland, für die Wiederaufnahme und die Fortsetzung des Aufholprozesses. Dabei sollte das verarbeitende Gewerbe im Zentrum stehen.

¹⁰³ Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 2001 etwa 7 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Firmen etwa 6 Prozent ihres Umsatzes investiert worden. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein höherer Anteil als in den alten Bundesländern (etwa 4 Prozent).
Vgl. auch Bernd Görzig, Gerda Noack: Vergleichende Branchendaten für das verarbeitende Gewerbe in Ost- und Westdeutschland, Berechnungen für 31 Branchen in europäischer Klassifikation, 1991 bis 2001, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Dezember 2002, S. 232ff