

Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005

*Lutz Bellmann, Harald Bielski, Frauke Bilger, Vera Dahms,
Gabriele Fischer, Marek Frei, Jürgen Wahse*

Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005

*Lutz Bellmann (IAB), Harald Bielenski (TNS Infratest Sozialforschung),
Frauke Bilger (TNS Infratest Sozialforschung), Vera Dahms (SÖSTRA),
Gabriele Fischer (TNS Infratest Sozialforschung), Marek Frei (SÖSTRA),
Jürgen Wahse (SÖSTRA)*

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe, die den bisherigen „IAB-Werkstattbericht“ ablöst.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Abstract	5
1 Datenbasis	6
2 Betriebe und Beschäftigung	8
2.1 Veränderung der Betriebslandschaft	11
2.2 Beschäftigungsentwicklung	14
2.3 Öffentliche Förderung	21
2.4 Fazit	25
3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	26
3.1 Betriebe mit Teilzeit, Befristung und Leiharbeitern	27
3.2 Formen der Teilzeitbeschäftigung	30
3.3 Fazit	32
4 Die Dynamik des deutschen Arbeitsmarktes	32
4.1 Mobilität von Beschäftigten – Labour-Turnover	33
4.2 Arbeitsplatzdynamik – Job-Turnover	39
4.3 Fazit	44
5 Strategien der Personalrekrutierung	45
5.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur	46
5.2 Stellenbesetzung – ein komplexer Prozess	49
5.3 Nachfrage nach Fachkräften 2000 und 2005	51
5.4 Betriebliche Strategien zur Fachkräfterekrutierung	60
5.5 Fazit	61
6 Berufsausbildung und Ausbildungsstellen	63
6.1 Ausbildungsbeteiligung	64
6.2 Bestand an Auszubildenden	70
6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	72
6.4 Fazit	76
7 Betriebliche Weiterbildung	77
7.1 Verbreitung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben	77
7.2 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung	81
7.3 Finanzierung von Weiterbildung	84
7.4 Fazit	87
Literatur	87
Anhang: Klassifikationen	93

Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen eine aktuelle Bestandsaufnahme der betrieblichen Entwicklung in Deutschland vorstellen zu dürfen. Grundlage ist das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wird. Ziel ist es, aktuelle und aussagekräftige Daten zur Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in den alten und neuen Bundesländern zu erhalten. Neben der aktuellen Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge können auch längerfristige Entwicklungstrends nachvollzogen werden. Um den unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den beiden deutschen Landesteilen Rechnung zu tragen, werden im Gegensatz zur amtlichen Statistik die Ergebnisse nach wie vor für Ost- und Westdeutschland getrennt ausgewiesen.

Das Spektrum an Fragen ist breit gefächert und umfasst zentrale Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung, der Geschäftspolitik sowie der Investitionstätigkeit. Ausbildungsaktivitäten und Weiterbildungsmaßnahmen werden ebenso erfasst wie Informationen zum Stand der technischen Ausstattung und die Inanspruchnahme öffentlicher Fördermaßnahmen. Hinzu kommt ein jährlich wechselnder Schwerpunkt mit aktuellem politischem und wissenschaftlichem Bezug. In der aktuellen Welle wurde das Thema Fachkräfterekrutierung aufgegriffen.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Erkenntnisse ergänzen wesentlich die Informationsbasis der amtlichen Statistik und tragen zur Entscheidungsfindung von Politik, Tarifparteien und Verbänden bei. Der Fachöffentlichkeit wird diese in Deutschland einzigartige Datenquelle durch das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB zugänglich gemacht.

Der vorliegende Bericht gibt somit aus vielen Gründen viele Antworten auf viele Fragen. Sollten Sie noch mehr wissen wollen, so finden sich weitere Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel im Internet unter <http://betriebspanel.iab.de>. Wir freuen uns auf Ihr Interesse.

Nürnberg, im Juni 2006

Jutta Allmendinger

Abstract

Zum ersten Mal seit Bestehen des IAB-Betriebspanels liegt hiermit ein gemeinsamer Bericht für West- und Ostdeutschland vor. Damit wird die bisher auf Ostdeutschland fokussierte Berichterstattung auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt.

Der Bericht stellt erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005 zu den folgenden Themen vor:

- Entwicklung und Struktur von Betrieben und Beschäftigung
- Nutzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen durch die Betriebe
- Dynamik auf dem Arbeitsmarkt: Job-Turnover und Labour-Turnover
- Personalrekrutierung – insbesondere Personalbedarf und Stellenbesetzung bei Fachkräften
- Berufsausbildung und Ausbildungsstellen
- Betriebliche Weiterbildung

Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag des IAB gemeinsam von TNS Infratest Sozialforschung (Harald Bielenski, Frauke Bilger und Gabriele Fischer) und SÖSTRA (Vera Dahms, Marek Frei und Jürgen Wahse) verfasst. Ernst Kistler (inifes) hat beratend mitgewirkt.

Seitens des IAB haben sich Peter Ellguth, Florian Janik, Susanne Kohaut, Iris Möller und Jens Stegmaier aktiv an der Konzeptdiskussion beteiligt und verschiedene Entwurfsfassungen kritisch kommentiert. Für die zahlreichen konstruktiven Beiträge möchten sich die Autorinnen und Autoren des Berichts ausdrücklich bedanken.

1 Datenbasis

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16.000 Betriebe. Die Erhebung begann zunächst in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auch auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet, sodass seitdem Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich sind.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und exterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.¹ Wenn im Folgenden von „Betrieben“ gesprochen wird, sind damit stets „Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte² sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.

Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet.

Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt (Panel). Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, vielmehr ist auch die Untersuchung betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden,

¹ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

² Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6., Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen, Inanspruchnahme von Fördermitteln oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben. An einigen Stellen wird bei den Analysen zwischen Ost- und Westdeutschland unterschieden. Dabei umfasst Ostdeutschland die ostdeutschen Bundesländer und das frühere Ost-Berlin, Westdeutschland entsprechend die westdeutschen Bundesländer und das frühere West-Berlin. Wenn auf Zahlen aus anderen Quellen zurückgegriffen wird, die eine andere Zuordnung verwenden, wird dies explizit ausgewiesen.

Das IAB-Betriebspanel wird mit ESF-Mitteln gefördert.

2 Betriebe und Beschäftigung

Die Interviews zum IAB-Betriebspanel 2005 fanden überwiegend (84 %) zwischen Ende Juni und Mitte September statt – also während des Wahlkampfes der vorgezogenen Bundestagswahl vom 18. September 2005, in deren Folge die damalige rot-grüne Koalition durch eine große Koalition aus CDU/CSU und SPD abgelöst wurde. Im Folgenden werden stichpunktartig einige Informationen über wirtschaftliche Rahmenbedingungen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt zum damaligen Zeitpunkt dargestellt, um die Ergebnisse dieses Berichts besser einordnen zu können.

- Die führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute diagnostizierten in ihrem Herbstgutachten 2005 (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2005) für Deutschland eine anhaltende **Wachstumsschwäche**. Deutschland rangiert seit vielen Jahren in Bezug auf das Wirtschaftswachstum auf den hinteren Plätzen im Vergleich zu den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.
- Als wichtigste Ursache für die Wachstumsschwäche wird die **stagnierende Binnennachfrage** in Deutschland angesehen. Gleichzeitig ist Deutschland – trotz vielfach beklagter hoher Lohnkosten – weltweit führend, was die **Exporte** anbetrifft. Das Herbstgutachten 2005 geht davon aus, dass die Exporte auch weiterhin die wichtigste Stütze für die Konjunktorentwicklung in Deutschland sein werden.
- Ein wichtiger Indikator für die künftige wirtschaftliche Entwicklung sind die Investitionsaktivitäten der Betriebe. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels war das **Investitionsvolumen** zwischen 2000 und 2003 in Deutschland insgesamt stark rückläufig, 2004 ist es wieder leicht angestiegen. Auch dem Herbstgutachten 2005 zufolge hat sich die Investitionsneigung in Deutschland Anfang 2005 wieder gefestigt.
- Kennzeichnend für die Situation auf dem Arbeitsmarkt war die anhaltend **hohe Arbeitslosigkeit**: Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen lag Ende Juni 2005 bei 4,7 Millionen. Das ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Der größte Teil des Anstiegs ist durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Jahresanfang 2005 bedingt (sog. „Hartz-IV-Effekt“). Bis zum Jahresende 2005 nahm die registrierte Arbeitslosigkeit leicht

auf 4,6 Millionen ab (vgl. ANBA 07/2005: 931; 943, ANBA 01/2006: 27).

In Ostdeutschland haben sich seit der Wiedervereinigung drastische Veränderungen der Wirtschaftsstruktur vollzogen. In Bezug auf manche Kennziffern sind nach wie vor deutliche **Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland** festzustellen:

- Trotz beachtlicher Exportsteigerungen in den vergangenen Jahren ist die ostdeutsche Wirtschaft immer noch deutlich weniger exportorientiert als die westdeutsche. Aufgrund der **Binnenorientierung** der ostdeutschen Wirtschaft werden laut Herbstgutachten 2005 auch künftig die Wachstumsraten des BIP in Ostdeutschland deutlich niedriger ausfallen als in Westdeutschland. Auch die jüngsten Projektionen des IAB gehen von einem geringeren Wirtschaftswachstum in Ostdeutschland aus (Schnur/Zika 2005).
- Die **Produktivität**³ ist in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland. Der Produktivitätsabstand hatte sich in den ersten Jahren nach der Wende rasch verringert. Seit Ende der 90er-Jahre stagniert der Angleichungsprozess jedoch. 1998 lag das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner in den neuen Ländern und Berlin bei zwei Drittel des Westniveaus; bis 2004 hat sich dieser Wert kaum verändert. Sollte sich das prognostizierte schwächere Wachstum in Ostdeutschland bewahrheiten, dürfte sich das negativ auf den Angleichungsprozess auswirken.
- Nach wie vor ist die **Arbeitslosigkeit** in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland: Die Arbeitslosenquote war Mitte 2005 in Ostdeutschland etwa doppelt so hoch wie in Westdeutschland (18,5 % vs. 9,5 %; vgl. ANBA 09/2005: 1216 und 1221⁴).

³ Hier gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner (eigene Berechnungen nach: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 2006). Bei einer Betrachtung des Umsatzes pro Beschäftigtem zeigen sich ähnliche Ergebnisse in Bezug auf das Niveau und die Entwicklung des Angleichungsprozesses der Produktivität zwischen Ost- und Westdeutschland (Bellmann/Dahms/Wahse 2005).

⁴ Hier: Ostdeutschland = Neue Bundesländer mit Berlin; Westdeutschland = alte Bundesländer ohne Berlin.

- Beim Erwerbsverhalten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, die sehr differenziert zu betrachten sind. Die **Erwerbsneigung** der Bevölkerung ist in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland.⁵ Der höheren Erwerbsneigung in Ostdeutschland steht jedoch eine im Vergleich mit Westdeutschland deutlich niedrigere tatsächliche **Erwerbsbeteiligung** gegenüber. Die ostdeutsche Erwerbstätigen- bzw. Beschäftigungsquote⁶ liegt aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit lediglich bei 61 %, die westdeutsche bei 65 % (Statistisches Bundesamt 2005). Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. dazu ausführlich: Wanger 2006). Das im Rahmen der Lissabon-Strategie der EU für 2010 formulierte Ziel einer Beschäftigungsquote von 70 % insgesamt und von mindestens 60 % bei Frauen (European Council 2000) wird derzeit weder in West- noch in Ostdeutschland erreicht.
- Fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten in Ostdeutschland forcieren **Abwanderungstendenzen**. Zwischen 1991 und 2004 hat sich die Wohnbevölkerung in Ostdeutschland um rund 7 % verringert, während sie in Westdeutschland um 6 % zunahm (Statistisches Bundesamt 2005). Hinzu kommen erhebliche Pendlerströme von Ost nach West in einer Größenordnung von rund 300 Tsd. netto, wodurch der ostdeutsche Arbeitsmarkt spürbar entlastet wird (Arbeitsmarkt 2004: 17⁷).

Allerdings ist nicht durchgängig ein Rückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber der westdeutschen festzustellen. Bei einigen Indikatoren gibt es kaum Unterschiede zwischen West und Ost.

- Die **Investitionsintensität**, d. h. die Investitionssumme je Beschäftigtem, unterscheidet sich laut IAB-Betriebspanel in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands nicht mehr gravierend voneinander (2004: Ost 7 Tsd. €, West 6 Tsd. €). Die hohen Investitionsintensitäten in Ost-

⁵ Die Erwerbsquote (Anteil der *Erwerbstätigen und Erwerbslosen* an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren) lag 2004 in Ostdeutschland bei 77 %, in Westdeutschland bei 73 % (Arbeitsmarkt 2004: 26).

⁶ Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigenquote: Anteil der *Erwerbstätigen* an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

⁷ Hier: Ostdeutschland = Neue Bundesländer mit Berlin; Westdeutschland = alte Bundesländer ohne Berlin.

deutschland zu Beginn des Transformationsprozesses gehören damit der Vergangenheit an. In Ostdeutschland erfolgte eine Anpassung an das niedrigere westdeutsche Niveau.

- Der **technische Stand der Anlagen** wird von den befragten Führungskräften in west- und ostdeutschen Betrieben gleich eingestuft. 16 % der Befragten in Ostdeutschland sehen ihre technischen Anlagen „auf dem neuesten Stand“, in Westdeutschland sind es 17 %. Es gibt praktisch keine Betriebe, die ihre Anlagen als „völlig veraltet“ bezeichnen (Ost: 0 %, West: 1 %).
- Trotz der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen unterscheidet sich die **subjektive Einschätzung der Ertragslage** in west- und ostdeutschen Betrieben kaum voneinander. 22 % der im IAB-Betriebspanel 2005 befragten Führungskräfte bezeichnen die Ertragslage im vergangenen Jahr in ihrem Betrieb als „sehr gut“ oder „gut“ (Ost: 24 %, West: 21 %), 13 % bezeichnen sie als „mangelhaft“ (Ost: 15 %, West: 13 %).

Nachfolgend wird genauer beschrieben, wie sich die Zahl und Struktur der Betriebe (Kapitel 2.1) sowie die Beschäftigung in Deutschland (Kapitel 2.2) entwickelt haben. Die Bedeutung von Förderung für betriebliche Investitionen und für Beschäftigung wird in Kapitel 2.3 dargestellt.

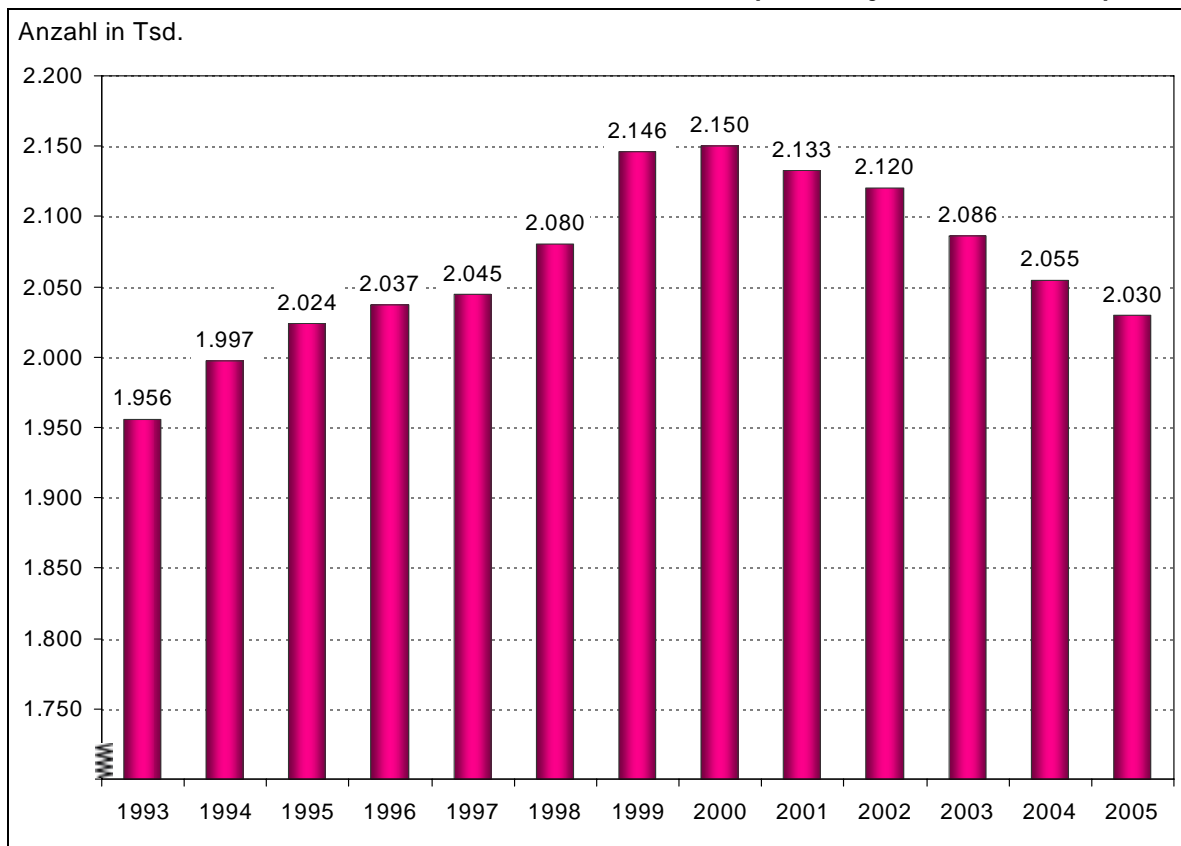
2.1 Veränderung der Betriebslandschaft

Die Betriebslandschaft in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) lässt sich die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen Verlauf nachzeichnen (vgl. Abbildung 2.1).

Die Anzahl der Betriebe ist – nachdem in den Jahren 1999/2000 mit ca. 2,15 Millionen ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und lag Mitte 2005 nur noch bei 2,03 Millionen. Die Ursachen für den Rückgang sind vielfältig. Zum Teil handelt es sich um Insolvenzen und Betriebsschließungen, zum Teil werden bestehende Betriebe in der hier betrachteten Statistik nicht mehr erfasst, weil sie zum Stichtag keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr haben. Konzentrationsprozesse sind eine weitere mögliche Ursache für den Rückgang der Zahl der Betriebe.

be. Seit dem Jahr 2000 reichen Neugründungen bzw. das Überschreiten der Schwelle von einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht mehr aus, um diesen Rückgang zu kompensieren.

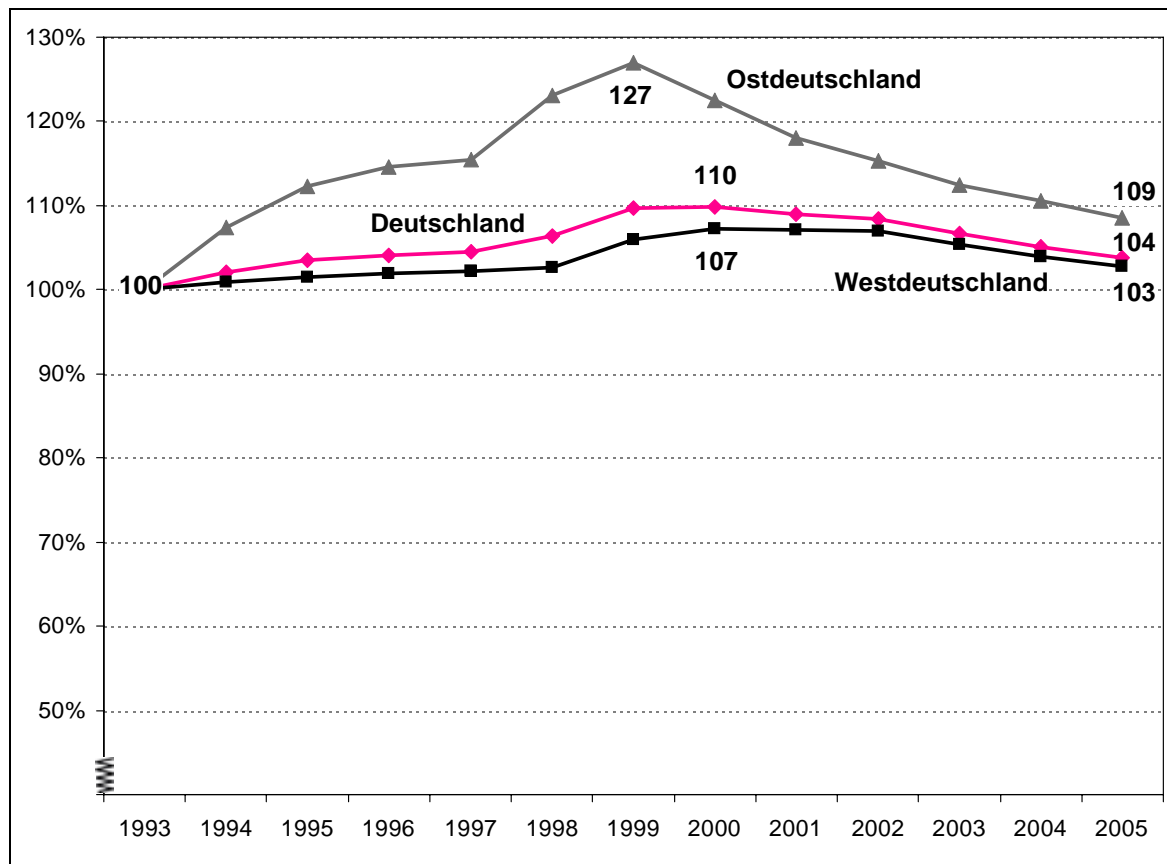
Abbildung 2.1: Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 1993 bis 2005 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Zwischen der Entwicklung in West- und Ostdeutschland gibt es deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 2.2). Die Zahl der Betriebe ist in Ostdeutschland zwischen 1993 und 1999 zunächst stark angestiegen, danach jedoch stetig gesunken und im Jahr 2005 wieder fast auf den Stand von 1994 zurückgefallen. In Westdeutschland nahm die Zahl der Betriebe bis 2000 zu und verringerte sich dann bis 2005 wieder. Sowohl der Anstieg als auch der nachfolgende Rückgang verliefen in Westdeutschland erheblich moderater als in Ostdeutschland.

Abbildung 2.2: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2005 (Stand: jeweils 30. Juni, 1993=100)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

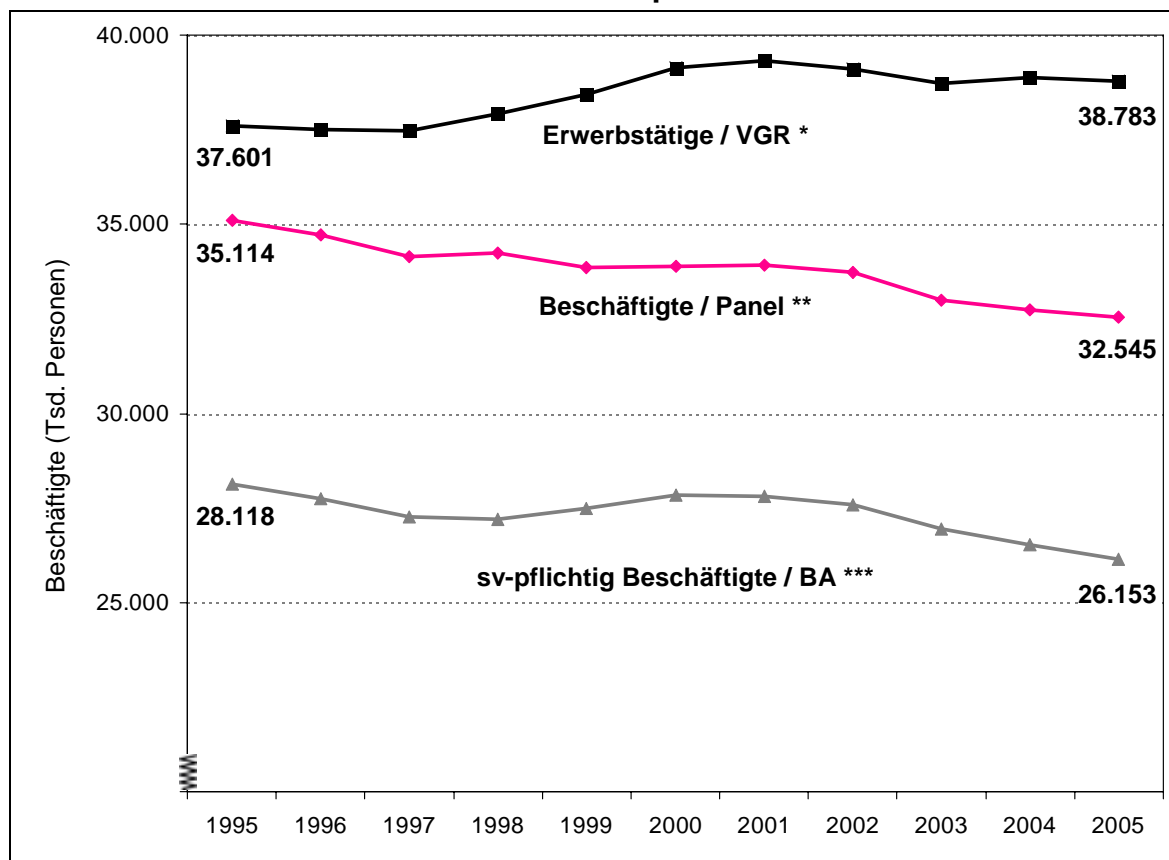
Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland trugen das Baugewerbe, der Bereich Handel/Reparatur und das Verarbeitende Gewerbe wesentlich zu dieser negativen Entwicklung seit 1999/2000 bei. Im Gegensatz zu Ostdeutschland war allerdings in Westdeutschland die Anzahl der Betriebe über den genannten Zeitraum im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt ansteigend.

Eine Verringerung der Anzahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist dann problematisch, wenn gleichzeitig die Beschäftigtenzahl sinkt. Per Saldo zeigt sich vor allem bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren eine negative Tendenz. Im folgenden Abschnitt wird auf die Entwicklung der Beschäftigung detaillierter eingegangen.

2.2 Beschäftigungsentwicklung

In Abbildung 2.3 sind die Entwicklung der Erwerbstätigen aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), die Entwicklung der Beschäftigten aus dem IAB-Betriebspanel und die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit abgetragen.

Abbildung 2.3: Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2005 aus verschiedenen Datenquellen



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, Berechnungsstand: August 2005 / Februar 2006, im Jahresdurchschnitt

** Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels, jeweils zum 30.6.

*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6., für 2005 vorläufige Angabe

Erwerbstätige laut VGR versus Beschäftigte laut IAB-Betriebspanel

Die Erwerbstätigenangaben der VGR liegen deutlich über der Anzahl der Beschäftigten laut IAB-Betriebspanel. Dies ist auf unterschiedliche Messkonzepte zurückzuführen: Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung erfasst als Erwerbstätige alle Personen, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Wehr- bzw. Zivildienstleistende) oder als Selbständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine

auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben. Im IAB-Betriebspanel werden aufgrund der Definition der Grundgesamtheit nur diejenigen Beschäftigten abgebildet, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Nicht erfasst sind dementsprechend Erwerbstätige in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie beispielsweise Selbstständige oder Freiberufler, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestellt haben, ein Teil der geringfügig Beschäftigten (z. B. wenn diese in privaten Haushalten arbeiten) und ein Teil der Beamten (in Dienststellen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Über das IAB-Betriebspanel wird also nur ein Teil der Beschäftigten erfasst, die in der Erwerbstätigenrechnung laut VGR enthalten sind.⁸

Ein Vergleich der Erwerbstätigenzahlen aus der VGR mit den Beschäftigtenzahlen aus dem IAB-Betriebspanel zeigt seit 10 Jahren eine wachsende Differenz. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Beschäftigung in „normalen“ Betrieben (d. h. mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) abnimmt, während Erwerbstätigkeit außerhalb dieser Strukturen zunimmt.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 1995 und 2005 rückläufig

Unter den Erwerbstätigen in Deutschland sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die größte Gruppe. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen laut VGR lag 1995 noch bei 75 % und ist bis 2005 auf 67 % zurückgegangen.

Die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter hat sich in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich entwickelt. Nach Angaben der BA ist sie in Ostdeutschland seit Mitte der 90er-Jahre kontinuierlich um insgesamt über 20 % gesunken – von 5,5 Millionen im Jahr 1995 auf ca. 4,3 Millionen im Jahr 2005. Das entspricht einem durchschnittlichen Abbau von ca. 10.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im Monat.

⁸ Hinzu kommt, dass die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Deutschland vom Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (VGR) als Jahresdurchschnittsangabe ausgewiesen wird. Bei den Angaben des IAB-Betriebspanels handelt es sich hingegen um eine Stichtagsangabe jeweils zum 30.6.

In Westdeutschland ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrachtungszeitraum um 3 % gesunken. Im Gegensatz zu Ostdeutschland ist in Westdeutschland kein stetiger Rückgang zu beobachten. In Westdeutschland scheint die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eher mit der konjunkturellen Entwicklung zu korrespondieren. Insgesamt hat der Umfang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland mit 26,2 Millionen im Jahr 2005 einen Tiefstand erreicht.⁹

Für den Zeitraum 1995 bis 2005 steht also einem Anstieg der Anzahl der Erwerbstätigen laut VGR ein Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber. Das heißt, der Anstieg der Anzahl der Erwerbstätigen ist auf eine Zunahme von anderen Beschäftigungsverhältnissen wie Mini- und „Ein-Euro-Jobs“¹⁰ sowie geförderte Existenzgründungen in Form der Ich-AG¹¹ zurückzuführen.

Eine ähnliche Entwicklung beschreiben die Daten des IAB-Betriebspanels auch für die Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im IAB-Betriebspanel werden neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Beamte, mithelfende Familienangehörige und so genannte „Sonstige Beschäftigte“ erhoben. Diese „Sonstigen Beschäftigten“ beinhalten zum Großteil geringfügig Beschäftigte. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels steht dem Rückgang an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Ostdeutschland seit 1995 ein starker Anstieg der „sonstigen“ Beschäftigung und damit vor allem der geringfügigen Be-

⁹ Die deutsche Wirtschaft verliert seit 2001 saisonbereinigt durchschnittlich rund 100.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze pro Quartal (Bach/Gaggermeier/Klinger 2005).

¹⁰ Der Umfang von „Arbeitsgelegenheiten“, bei denen „Mehraufwandsentschädigungen“ gezahlt werden (so genannte „Ein Euro-Jobber“) hat stark zugenommen und umfasste Mitte 2005 nach Angaben der BA in Deutschland insgesamt mehr als 200.000 Personen (Bundesagentur für Arbeit 2005: 1482).

¹¹ In Deutschland, insbesondere in Ostdeutschland, ist 2004 ein rasanter Anstieg von Existenzgründungen zu verzeichnen. Allerdings wurde etwa jede zweite Existenzgründung im Jahr 2004 über Überbrückungsgeld bzw. Existenzgründungszuschüsse staatlich gefördert. Da es sich überwiegend um Gründungen im „Kleingewerbe von geringer wirtschaftlicher Substanz“ handelt, ist dieser Gründungsboom nicht mit der Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse verbunden (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2005: 2 f.).

schäftigung gegenüber.¹² In Westdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, wenn auch nicht so stark ausgeprägt wie in Ostdeutschland.

Der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gefährdet zunehmend die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. In wachsendem Maße entstehen Beschäftigungsverhältnisse, die außerhalb der Versicherungspflicht liegen und teilweise den Lebensunterhalt nicht sichern können. Dies führt zwar zu einem nominalen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen. Aber auch wenn kurzfristig Beschäftigungsverhältnisse entstehen, kann diese Entwicklung mittel- und langfristig größere Probleme verursachen.

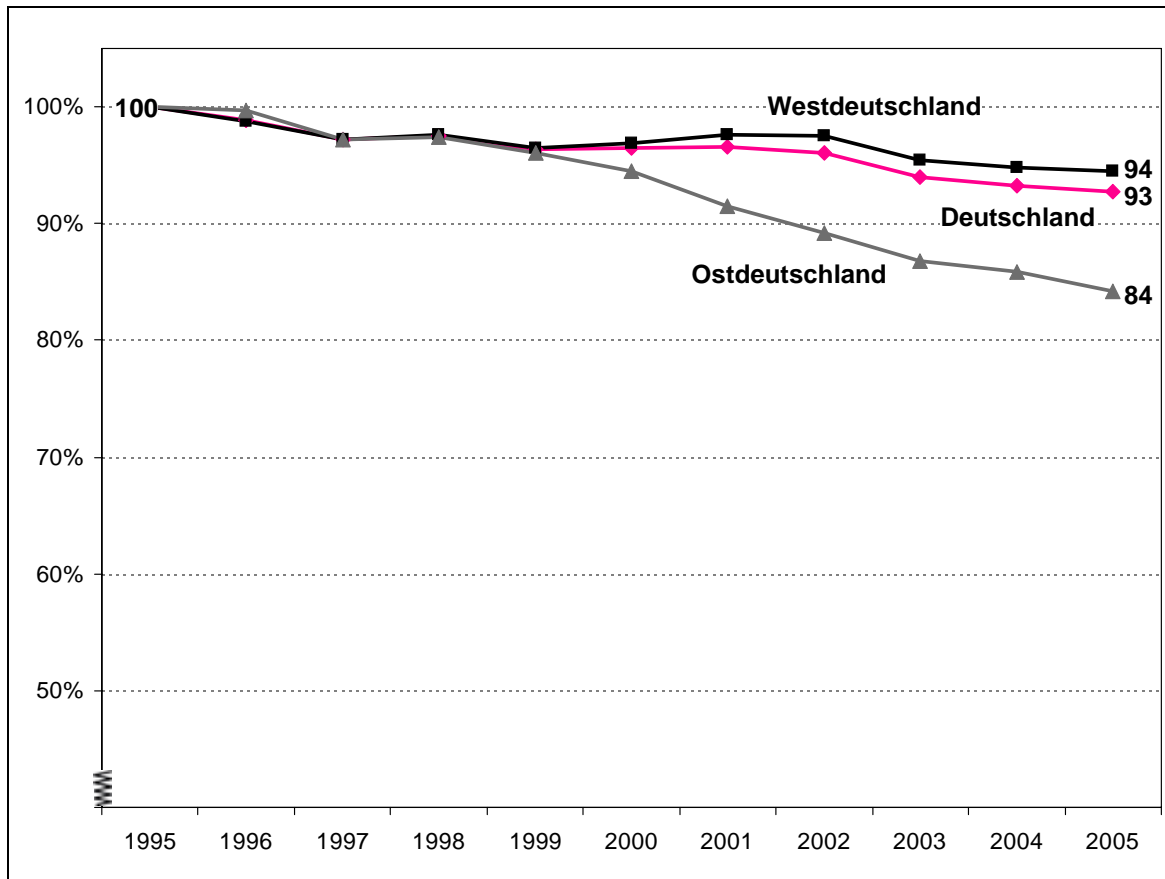
Entwicklung der Gesamtbeschäftigung im IAB-Betriebspanel

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen Juni 1995 und Juni 2005 um mehr als 2,5 Millionen Personen bzw. 7 % gesunken. Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung seit Mitte der 90er-Jahre. Andererseits wurden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die speziell in Ostdeutschland zeitweise einen hohen Stellenwert hatten, deutlich gekürzt.

Abbildung 2.4 zeigt die Entwicklung der Beschäftigung nach Angaben des IAB-Betriebspanels der vergangenen 10 Jahre in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland. In Ostdeutschland verringerte sich das Niveau der Gesamtbeschäftigung seit 1995 um 16 %, in Westdeutschland um 6 %. Dieser Rückgang ist vor allem auf eine Abnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen. Die Anzahl der Gesamtbeschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geht also zurück, während die Anzahl der Erwerbstätigen laut VGR ansteigt. Das bedeutet, der Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird durch einen Anstieg der Beschäftigung außerhalb von Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überkompensiert.

¹² Im Gegensatz zu den Quartals-Zahlen der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See (KBS), erfasst das IAB-Betriebspanel nur Minijobs in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 30.6.

Abbildung 2.4: Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1995 bis 2005 (1995=100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 1995-2005

Beschäftigungsentwicklung nach Branchen

Die Beschäftigung in Deutschland ging zwischen Mitte 2000 und Mitte 2005 lt. IAB-Betriebspanel um 1,3 Millionen bzw. 4 % zurück. In den einzelnen Branchen verlief die Entwicklung durchaus unterschiedlich (vgl. Abbildung 2.5).¹³

¹³ Die Aussagen zur Beschäftigungsentwicklung nach Branchen beschränken sich auf den Zeitraum ab 2000, da im Jahr 2000 eine Umstellung der Branchenklassifikation von der WS73 auf die WZ93 erfolgte.

Abbildung 2.5: Entwicklung der Beschäftigung nach ausgewählten Branchen in Deutschland zwischen 2000 und 2005 (2000=100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2005

- Im Verarbeitenden Gewerbe war der Beschäftigungsrückgang relativ moderat. Er betrug ca. 2 %.
- Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält demgegenüber an (-28 %); ein Ende der Talfahrt ist – auch nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute – immer noch nicht abzusehen.
- Der Dienstleistungssektor war in den letzten Jahren Gewinner im Strukturwandel (+5 %). Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung, umfangreichen Pflegedienstleistungen und sozialer Betreuung) gab es starke Zuwächse (+14 %). Bei Dienstleistungen wie z. B. personenbezogenen Dienstleistungen erhöhte sich die Beschäftigtenzahl (+5 %), in den unternehmensnahen Dienstleistungen blieb sie unverändert.

- Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel/Reparatur (-3 %) ist überwiegend auf die schwache Kaufkraft der Konsumenten zurückzuführen.
- Starke Rückgänge verzeichnen vor allem der Bereich Bergbau/Energie/Wasser, aber auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe, während die Land- und Forstwirtschaft sowie der Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung ihre Beschäftigung in etwa halten konnten.

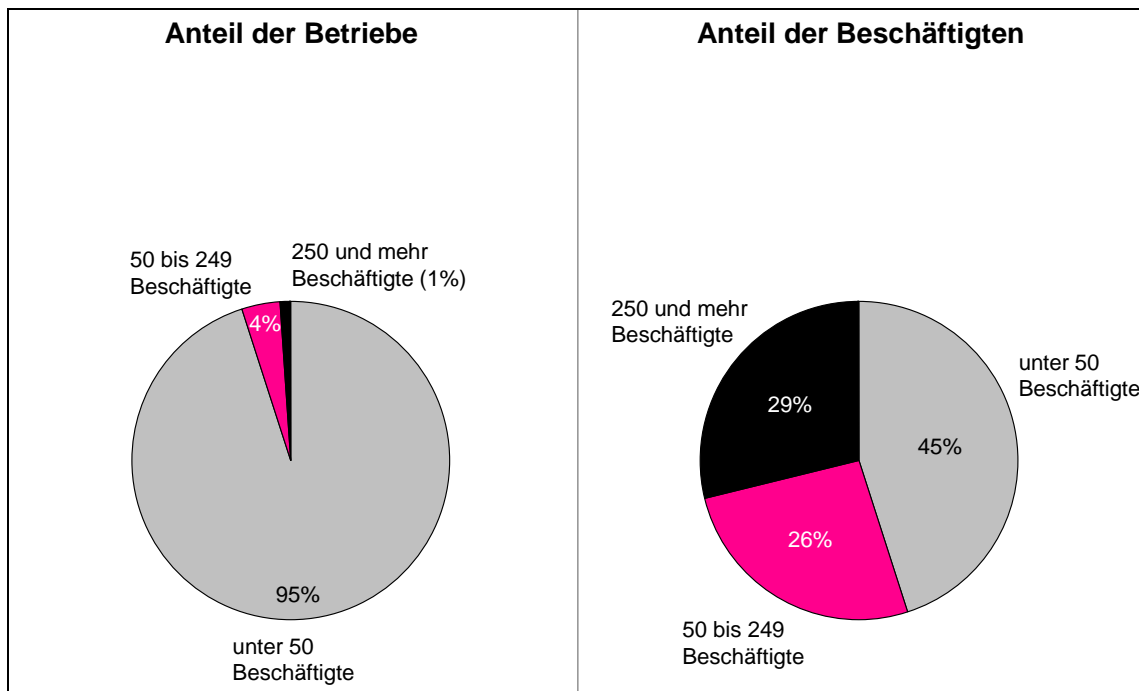
In der Entwicklungsrichtung der Beschäftigung nach Branchen gab es in der Vergangenheit kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Die Veränderung der Beschäftigtenstruktur zugunsten des Dienstleistungsbereichs und zuungunsten der produzierenden Bereiche ist für Deutschland insgesamt charakteristisch. Nach Einschätzungen des IAB wird sich dieser Trend weiter fortsetzen (Schnur/Zika 2005: 3). In Ostdeutschland zeigen sich deutliche Anpassungstendenzen der Beschäftigtenstruktur nach Branchen an Westdeutschland.

Unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur in Ost und West

Die meisten Betriebe (95 %) haben weniger als 50 Beschäftigte, 4 % werden als mittlere Betriebe eingestuft (50 bis 250 Beschäftigte) und nur 1 % der Betriebe hat mehr als 250 Beschäftigte. Die Verteilung der Beschäftigten auf diese Betriebe sieht aber deutlich anders aus: In den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten sind 45 % der Beschäftigten tätig, in den mittleren Betrieben 26 % und in den großen Betrieben 29 % (vgl. Abbildung 2.6).

Die Betriebsgrößenstruktur ist in Ostdeutschland als Ergebnis des Transformationsprozesses sehr viel kleinteiliger als in Westdeutschland. In Ostdeutschland gibt es deutlich weniger Beschäftigte in Großbetrieben als in Westdeutschland (der Beschäftigtenanteil liegt hier bei zwei Drittel des Westanteils). Demgegenüber liegt der Beschäftigtenanteil in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten in Ostdeutschland um über ein Drittel höher als in Westdeutschland. Bei den Beschäftigtenanteilen in mittleren Unternehmen zeigen sich keine Unterschiede mehr.

Abbildung 2.6: Anteile der Betriebe und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Ostdeutschlands lag Mitte 2005 bei 13 Personen, in Westdeutschland deutlich höher bei 17 Personen. Die kleinteilige Betriebsgrößenstruktur in Ostdeutschland ist mit einer Reihe von Nachteilen für die wirtschaftliche Entwicklung verbunden. Die Investitionssumme pro Beschäftigtem ist in kleinen Betrieben deutlich niedriger als in großen. Außerdem sind die Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung und damit zusammenhängend bei den Innovationen geringer (Bellmann/Dahms/Wahse 2005: 31 f., 84 f.). Auch die vergleichsweise geringe Exportorientierung der ostdeutschen Betriebe kann mit der Betriebsgrößenstruktur zusammenhängen.

2.3 Öffentliche Förderung

Vor dem Hintergrund der deutlich schwierigeren Lage auf dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland spielt öffentliche Förderung für Entwicklung dort eine wichtige Rolle.

Zuschüsse werden für Investitionen und Sachmittel gewährt, um Betrieben den Einsatz moderner Technologien zu erleichtern, mit deren Hilfe sie ihre Produktivität und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern können. Investitionsförderung wird in Deutschland über verschiedene Instrumente umgesetzt. Dazu zählen insbesondere die Mittel aus der Gemeinschafts-

aufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA-Förderung¹⁴), die durch Mittel des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)¹⁵ ergänzt werden. Außerdem gibt es die steuerliche Investitionszulage sowie eine Reihe anderer Programme auf der Ebene der Bundesländer, des Bundes und der EU, die jeweils auf spezifische Förderziele gerichtet sind.¹⁶ Es geht dabei vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, die Verbesserung der Infrastruktur sowie um die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz.

Auch Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten sind ein wichtiges Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Auch dies ist vor allem für den Arbeitsmarkt in Ostdeutschland von Bedeutung. Mit Hilfe von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten sollen Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen in Beschäftigung gebracht bzw. gehalten werden. Im günstigsten Fall entstehen dadurch dauerhafte, ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse. Dies ist allerdings nicht immer gegeben (vgl. Kapitel 4).

Im IAB-Betriebspanel wird nach beiden Formen der öffentlichen Förderung gefragt. Der Bezugszeitraum für die Inanspruchnahme von Fördermitteln ist in der aktuellen Befragung das Kalenderjahr 2004.

¹⁴ Die von Bund und Ländern getragene Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" unterstützt die Entwicklung in wirtschaftsschwachen Regionen und Regionen mit besonderen strukturellen Problemen (GA-Förderung).

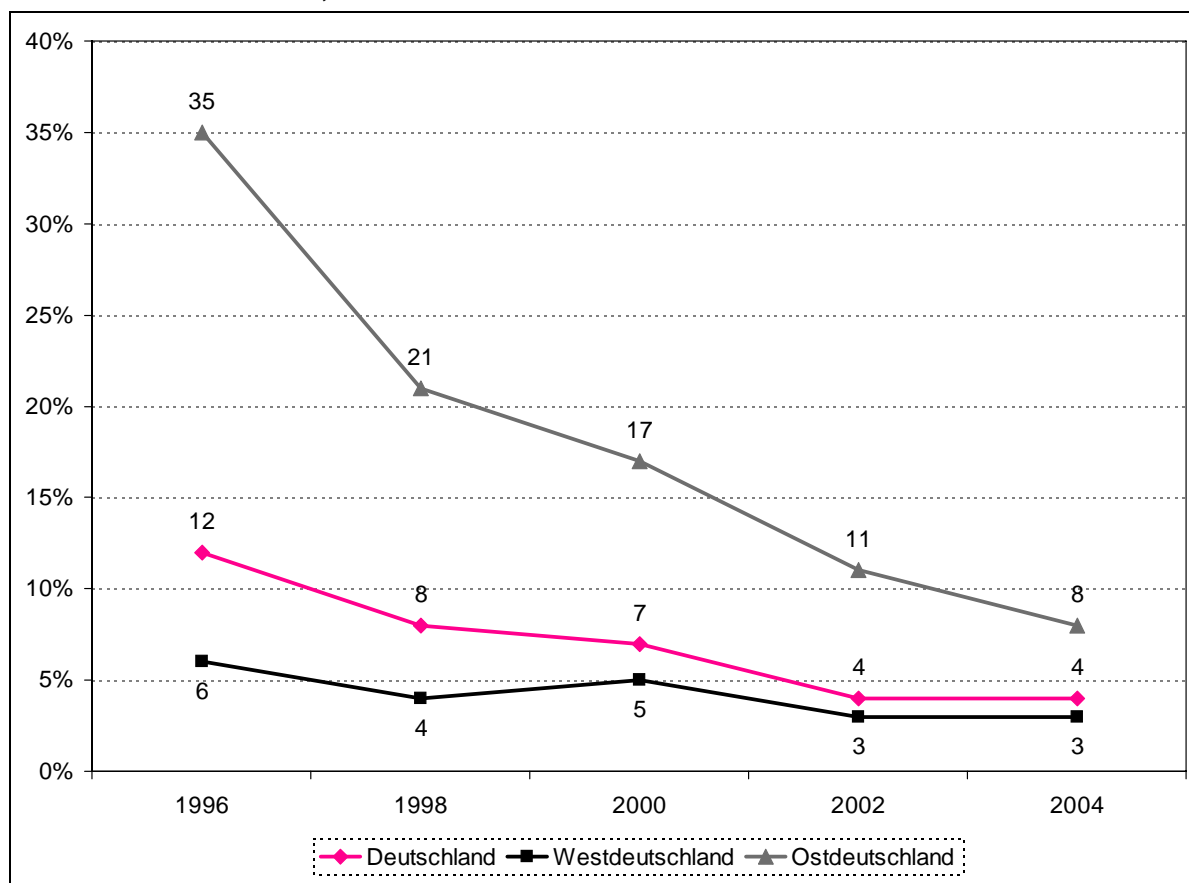
¹⁵ Der EFRE ist einer von drei Strukturfonds der Europäischen Union. Die anderen beiden sind: ESF – Europäischer Sozialfonds und EAGFL – Europäischer Ausgleichs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft. Die Inanspruchnahme von Mitteln aus den Strukturfonds bedingt eine nationale Kofinanzierung.

¹⁶ Es gibt zwei wesentliche Instrumente zur Förderung der Investitionsaktivitäten: die Investitionszulage und die Investitionszuschüsse. Auf die Investitionszulage besteht ein Rechtsanspruch. Sie ist eine steuerliche Hilfe, wird mit der Einkommenssteuererklärung beantragt und mit der Steuerschuld verrechnet. Aus all dem ergibt sich ein Lag zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel von mindestens einem Jahr. Investitionszuschüsse sind Bestandteil der GA und müssen vor Beginn des Investitionsvorhabens beantragt werden. Bei Bewilligung kann der Förderbeitrag zeitgleich mit der Investitionsdurchführung oder sogar vorher ausgezahlt werden. Die Verfahrensweise ist vergleichbar mit der bei der Gewährung von Krediten. Hier dürfte eher kein Lag zwischen der Investition und der Auszahlung der Fördermittel bestehen. Möglich wäre aber ein Vorlauf vor der Investitionsdurchführung.

Investitionsförderung seit 1998 in Ostdeutschland rückläufig

Im Jahr 2004 haben ca. 4 % aller Betriebe Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel erhalten, dabei zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland (8 % der Betriebe in Ostdeutschland, 3 % der Betriebe in Westdeutschland; vgl. Abbildung 2.7). In den letzten acht Jahren ist der Anteil der geförderten Betriebe in Westdeutschland praktisch unverändert geblieben, in Ostdeutschland reduzierte er sich allerdings deutlich. 1998 nahm noch gut ein Fünftel der ostdeutschen Betriebe Investitionsförderung in Anspruch, dieser Anteil ging kontinuierlich auf den aktuellen Wert von 8 % zurück. Auch das Mittelvolumen für die verschiedenen Förderinstrumente ist nach Angaben des IAB-Betriebspanels seit 2000 zurückgegangen.

Abbildung 2.7: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an allen Betrieben in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1996 bis 2004

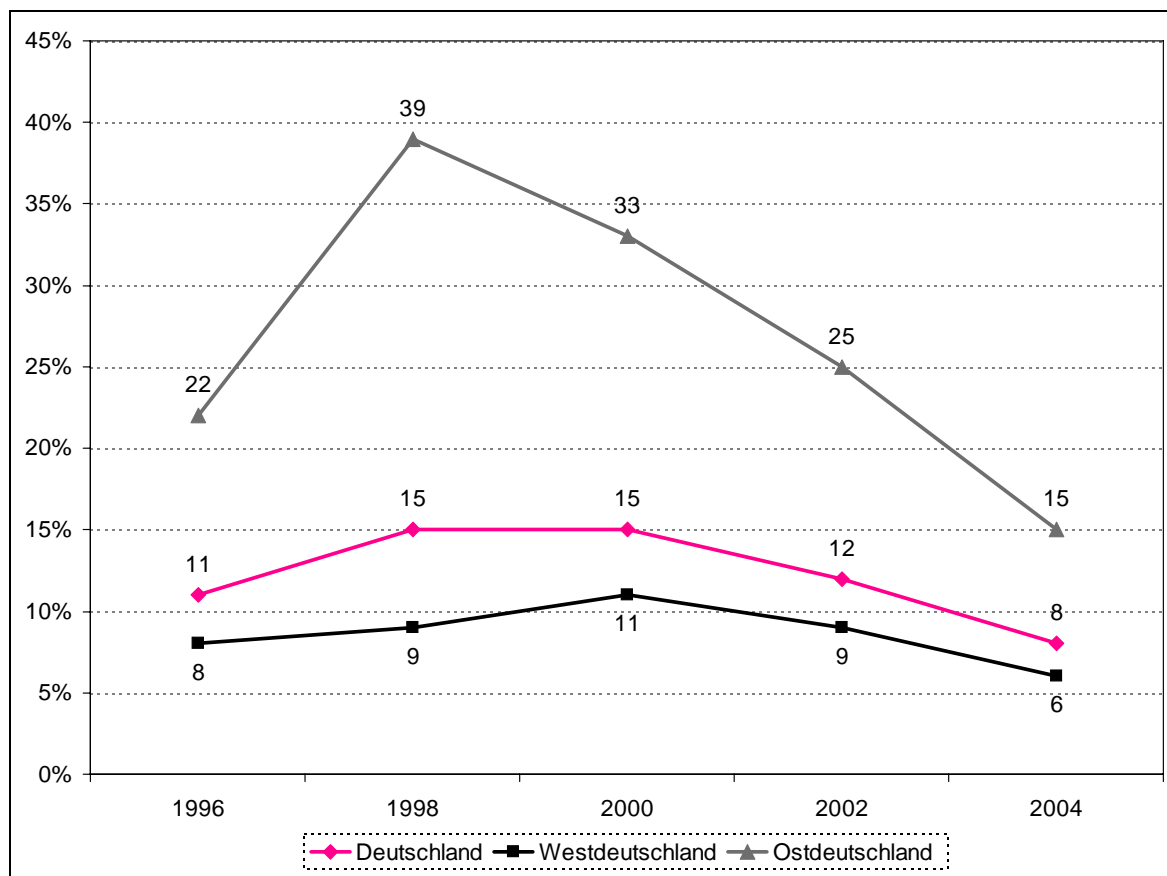


Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2005

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland noch immer wichtig

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten hat im Jahr 2004 fast jeder zehnte Betrieb in Deutschland in Anspruch genommen. Dieser Anteil ist in Ostdeutschland mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland (15 % im Vergleich zu 6 %). Die Inanspruchnahme von Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten steht in engem Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Für West- und Ostdeutschland gilt gleichermaßen: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden Zuschüsse in Anspruch genommen. Dies ist vor allem auf Zuschüsse für Altersteilzeit zurückzuführen, die sehr viel häufiger in größeren Betrieben genutzt werden.

Abbildung 2.8: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Betriebe an allen Betrieben in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1996 bis 2004



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

Bis 1998 zeigt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ein Anstieg des Anteils der Betriebe mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten (vgl. Abbildung 2.8). Dies dürfte in Zusammenhang stehen mit den Förderpro-

grammen, die im Vorfeld der Wahlen 1998 ins Leben gerufen wurden. Seit 1998 ist vor allem in Ostdeutschland ein deutlicher Rückgang zu erkennen. Auch die Anzahl der mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderten Beschäftigten ist nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. In 2004 wurden noch 2 % aller Beschäftigten gefördert. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland (Ost 6 %, West 1 % aller Beschäftigten). Zahlreiche Programme, hier vor allem Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM), sind stark gekürzt worden.

Obwohl nur rund 15 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland tätig sind, entfällt fast die Hälfte aller mit öffentlichen Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Beschäftigten auf diesen Landesteil. Das heißt, im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung ist der Anteil geförderter Beschäftigter in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen also, dass öffentliche Förderung in Ostdeutschland nach wie vor eine größere Rolle spielt als in Westdeutschland. Dies gilt vor allem für Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten.

2.4 Fazit

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung für das IAB-Betriebspanel 2005 waren sowohl die wirtschaftliche Situation als auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt angespannt. Das Wirtschaftswachstum stagnierte, die Arbeitslosigkeit lag bei rund 10 % mit einem deutlichen Unterschied zwischen Ost und Westdeutschland. Noch immer unterscheiden sich Ost- und Westdeutschland bei wichtigen Kennziffern (z. B. Exportorientierung, Produktivität, Erwerbsverhalten).

Die Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in West- und Ostdeutschland bis Ende der 90er-Jahre angestiegen und nimmt seitdem stetig ab.

Die längerfristige Betrachtung der Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen von 1995 bis 2005 zeigt einen leicht positiven Trend, der vor allem auf eine Ausweitung von nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäfti-

gungsformen zurückzuführen ist. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den letzten zehn Jahren zurückgegangen. Vor allem in Ostdeutschland ist ein drastischer kontinuierlicher Abbau zu verzeichnen.

Aufgrund der noch immer existierenden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland spielt die öffentliche Förderung sowohl von Investitionen als auch von Beschäftigung in Ostdeutschland eine wichtigere Rolle als in Westdeutschland. Der Anteil der geförderten Betriebe ist seit Ende der 90er-Jahre in Ostdeutschland deutlich zurückgegangen, während er in Westdeutschland ungefähr gleich blieb.

3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

In den letzten Jahren lässt sich eine Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen feststellen. Atypisch werden Beschäftigungsverhältnisse dann bezeichnet, wenn sie vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Als Normalarbeitsverhältnis gilt ein Beschäftigungsverhältnis dann, wenn es auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert (Alda 2004). Im Gegensatz dazu beinhalten atypische Beschäftigungsverhältnisse Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der vereinbarten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung), des Beschäftigungsumfanges (Teilzeit, Kurzarbeit) bzw. der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen (Leiharbeit und „Ein-Euro-Jobs“). Auch die von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigungsverhältnisse (derzeit ABM, SAM, BSI) zählen dazu.

Aus verschiedenen Gründen wird diese Entwicklung ambivalent bewertet: Atypische Arbeitsverhältnisse werden als ein Weg zu mehr Beschäftigung gesehen, indem sie Zugangsbarrieren in Beschäftigung absenken können. Außerdem bieten sie den Betrieben teilweise einen größeren Gestaltungsspielraum. Auch Beschäftigte können von einer Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis profitieren. In bestimmten Lebenslagen kommen atypische Arbeitsverhältnisse den Wünschen der Beschäftigten entgegen, z. B. um unter den gegebenen Rahmenbedingungen familiäre Verpflichtungen und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren oder um sich neben Studi-

um oder Rente etwas dazuzuverdienen. Das gilt vor allem für Teilzeitbeschäftigung. Andererseits sind atypische Beschäftigungsverhältnisse oftmals mit schlechteren Arbeitsbedingungen, geringerer Stabilität und weniger sozialer Sicherheit – insbesondere unzureichenden Alterssicherungsansprüchen – verbunden.

Eine pauschale Beurteilung ist angesichts der Heterogenität von Beschäftigungsverhältnissen, die unter dem Oberbegriff „atypisch“ zusammengefasst werden, nicht möglich.

Im folgenden Abschnitt wird die betriebliche Nutzung von ausgewählten atypischen Beschäftigungsverhältnissen genauer untersucht: Leiharbeit, Befristung und verschiedene Formen von Teilzeitarbeit. Dabei geht es zunächst um die Nutzung einzelner atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf betrieblicher Ebene. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit Betriebe mehrere Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen parallel nutzen.

3.1 Betriebe mit Teilzeit, Befristung und Leiharbeitern

Insgesamt nutzen in Deutschland ca. zwei Drittel (65 %) aller Betriebe mindestens eine der drei atypischen Beschäftigungsformen – Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit. Dabei treten zwischen West- und Ostdeutschland durchaus relevante Unterschiede auf. Während in den alten Ländern in gut zwei Drittel der Betriebe (67 %) diese Beschäftigungsverhältnisse Anwendung finden, sind es in den neuen Ländern mit 54 % deutlich weniger (vgl. Tabelle 3.1).

**Tabelle 3.1: Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen
Deutschland, West- und Ostdeutschland**

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	West	Ost
Teilzeitbeschäftigte	61	64	48
Befristet Beschäftigte	15	14	17
Leiharbeiter	3	3	2
Insgesamt	65	67	54

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Dieser Unterschied ist vor allem auf die deutlich geringere Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland zurückzuführen. Trotzdem ist so-

wohl in West- als auch in Ostdeutschland Teilzeitbeschäftigung die häufigste Form atypischer Beschäftigung: Fast zwei Drittel der Betriebe in Westdeutschland und knapp die Hälfte der Betriebe in Ostdeutschland haben Teilzeitbeschäftigte. Befristete Beschäftigung findet demgegenüber in den neuen Ländern (17 % der Betriebe) etwas häufiger Anwendung als in den alten Ländern (14 %). Befristung dürfte in Betrieben in West- und Ostdeutschland eine unterschiedliche Bedeutung haben. Neben dem klassischen Befristungsgrund – einer von vornherein zeitlich begrenzten Arbeitsaufgabe – hat in Westdeutschland Befristung eher die Funktion einer verlängerten Probezeit, während in Ostdeutschland die Befristung vielfach mit der öffentlichen Förderung von Arbeitsstellen zusammenhängt (vgl. dazu Bielenski/Kohler/Schreiber-Kittl 1994 und Kapitel 4). Leiharbeit ist insgesamt nur wenig verbreitet und wird zum Stichtag der Erhebung (30.06.2005) sowohl in den alten als auch den neuen Ländern von 2 bis 3 % aller Betriebe genutzt.

Zwischen der Nutzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und der Größe des Betriebes besteht ein enger Zusammenhang: Größere Betriebe nutzen eher atypische Beschäftigungsverhältnisse als kleine Betriebe. Beispielsweise gibt es nicht einmal in jedem zweiten Betrieb mit weniger als 5 Beschäftigten in Deutschland (44 %) Teilzeitbeschäftigte, demgegenüber in fast allen Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (96 %). Befristete Beschäftigungsverhältnisse weisen nur 4 % der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten auf, aber fast 90 % Großbetriebe (vgl. Tabelle 3.2). Dies ist plausibel, da mit einer zunehmenden Anzahl von Beschäftigten auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine der genannten atypischen Beschäftigungsformen existiert.

Tabelle 3.2: Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland

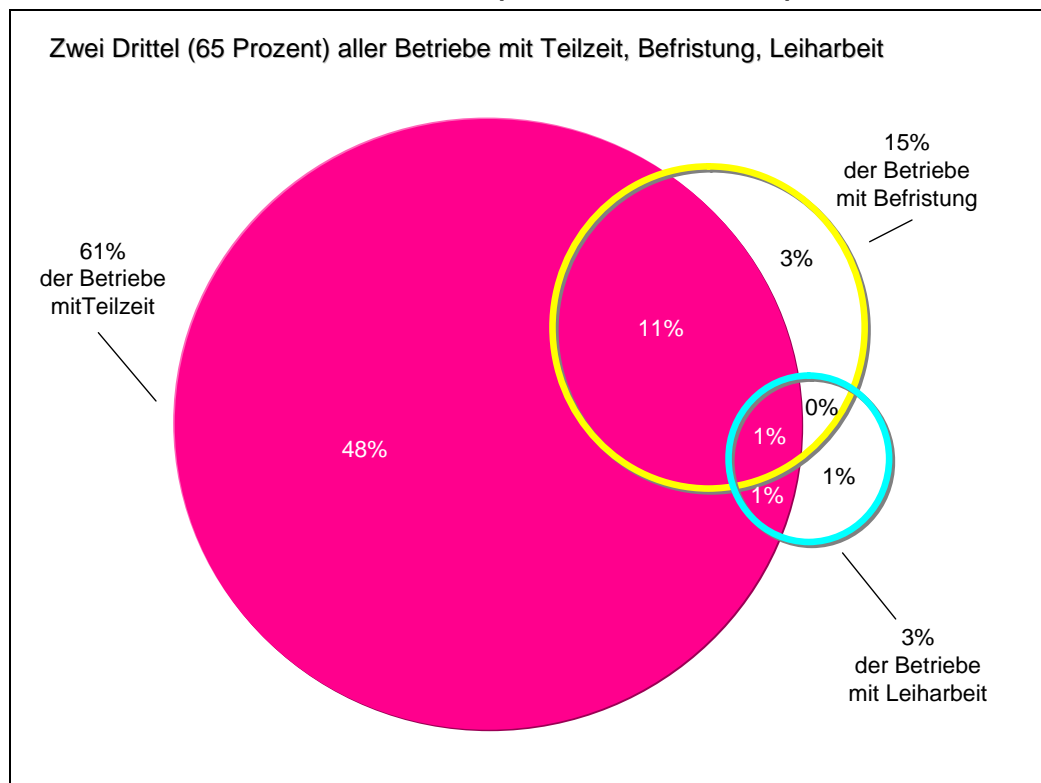
Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	Betriebsgrößenklasse				
		1-4	5-9	10-49	50-249	ab 250
Teilzeitbeschäftigte	61	44	70	77	89	96
Befristet Beschäftigte	15	4	12	29	67	87
Leiharbeiter	3	1	1	3	18	33

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Wie bereits eingangs erwähnt, nutzen 65 % der Betriebe mindestens eine der drei atypischen Beschäftigungsformen. Darunter sind 52 %, die nur eine dieser Formen nutzen – also entweder Teilzeit oder Befristung oder Leiharbeit; 13 % nutzen zwei oder drei Formen gleichzeitig (vgl. Abbildung 3.1).

Abbildung 3.1: Struktur der Betriebe nach Teilzeit, Befristung und Leiharbeit in Deutschland (alle Betriebe = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Ein großer Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen nutzt diese Form atypischer Beschäftigung ausschließlich (48 % der Betriebe; Westdeutschland: die Hälfte aller Betriebe, Ostdeutschland: gut ein Drittel). Demgegenüber wird befristete Beschäftigung nur von 3 % der Betriebe als alleinige Form angeboten, Leiharbeit von nur 1 % der Betriebe.

Am häufigsten sind neben Teilzeit gleichzeitig befristete Beschäftigungsverhältnisse vorhanden. Dies trifft etwa auf jeden zehnten Betrieb zu. Ein Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich hier nicht. Eher von marginaler Bedeutung ist Leiharbeit, die in der Regel neben Teilzeit und Befristung Anwendung findet.

Teilzeitarbeit gibt es also in den meisten Betrieben in Deutschland. Sie kann unterschiedliche Formen annehmen, beispielsweise hinsichtlich der Arbeitszeit oder der Sozialversicherungspflicht. Im folgenden Abschnitt wird die Teilzeitarbeit noch etwas detaillierter betrachtet.

3.2 Formen der Teilzeitbeschäftigung

Zu den Betrieben mit Teilzeitbeschäftigung zählen alle Betriebe, in denen Mini-Jobs¹⁷ und/oder Teilzeit-Midi-Jobs¹⁸ und/oder „klassische“ Teilzeit¹⁹ existiert.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels gestatten eine Strukturierung der Teilzeitbetriebe in Abhängigkeit von den genutzten Formen der Teilzeitbeschäftigung. Betriebe mit Mini-Jobs sind die größte Gruppe innerhalb der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten. Dies trifft auf fast zwei Drittel aller Betriebe mit Teilzeit in Deutschland zu. Hierbei treten große Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland auf: Während zwei Drittel aller Betriebe mit Teilzeit in den alten Ländern Mini-Jobs haben, ist es nur jeder zweite Betrieb in den neuen Ländern. Betriebe mit Teilzeit-Midi-Jobs sind in Ostdeutschland mit einem Anteil von 37 % an allen Teilzeit-Betrieben häufiger vertreten als in Westdeutschland (30 %). Demgegenüber hat sowohl in West- als auch in Ostdeutschland fast jeder zweite Betrieb mit Teilzeit „klassische“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 3.3).

¹⁷ Mini-Jobs werden im IAB-Betriebspanel in Form von „Sonstigen“ Beschäftigten neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Beamten und tätigen Inhabern bzw. mithelfenden Familienangehörigen erhoben. Da die große Mehrheit dieser „Sonstigen“ Beschäftigten Mini-Jobs sind, werden Betriebe mit „Sonstigen“ Beschäftigten hier als Betriebe mit Mini-Jobs definiert.

¹⁸ Ein (kleiner) Teil der Midi-Jobs wird in Vollzeit ausgeübt.

¹⁹ Betriebe mit „klassischer“ Teilzeit sind nicht unmittelbar im Fragebogen erhoben worden, sie wurden als Differenz zwischen allen Betrieben mit Teilzeit und Betrieben mit Mini-Jobs und Teilzeit-Midi-Jobs ermittelt.

**Tabelle 3.3: Formen der Teilzeitbeschäftigung
in Deutschland, West- und Ostdeutschland**

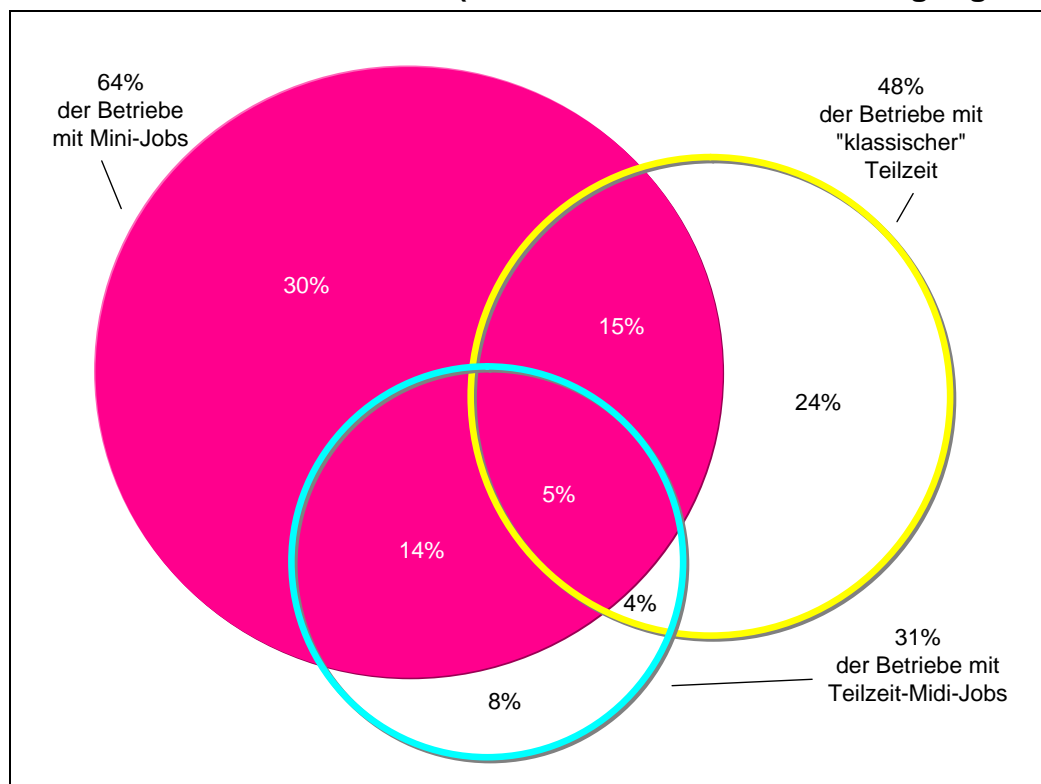
Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	West	Ost
Teilzeit	100	100	100
darunter			
Mini-Jobs	64	66	51
Midi-Jobs (Teilzeit)	31	30	37
„klassische“ Teilzeit	48	48	49

Basis: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Etwa ein Drittel der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung greift gleichzeitig auf mehrere Formen der Teilzeitbeschäftigung zurück (Abbildung 3.2). Parallel genutzt werden von jeweils ca. 15 % der Betriebe mit Teilzeit insbesondere Mini- und Teilzeit-Midi-Jobs, aber auch Mini-Jobs und „klassische“ Teilzeit. Diese Relationen sind in den alten und neuen Ländern ähnlich. Alle drei Formen gleichzeitig nutzen lediglich 5 % der Betriebe mit Teilzeit in Deutschland. Auch hier treten keine nennenswerten Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland auf.

Abbildung 3.2: Struktur der Betriebe nach Formen der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland (Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Bei der Teilzeitarbeit in Deutschland spielen Mini-Jobs eine wichtige Rolle. Zum einen haben knapp zwei Drittel der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung Mini-Jobs und von diesen nutzt knapp die Hälfte Mini-Jobs als einzige Möglichkeit der Teilzeit-Beschäftigung.

3.3 Fazit

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sehr viele Betriebe in Deutschland atypische Beschäftigungsverhältnisse nutzen: In zwei Drittel aller Betriebe sind Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte oder Leiharbeitnehmer tätig. Dabei dominieren eindeutig Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten.

Die gleichzeitige Nutzung mehrerer dieser atypischen Beschäftigungsformen bildet eher die Ausnahme. Am häufigsten ist neben Teilzeit gleichzeitig befristete Beschäftigung vorhanden. Von eher marginaler Bedeutung ist Leiharbeit.

Teilzeit kann unterschiedliche Formen annehmen. Es kann sich dabei um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer kürzen Arbeitszeit als Vollzeit handeln („klassische“ Teilzeit), Teilzeit-Stellen können aber auch Minijobs sein. Knapp die Hälfte aller Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, hat sozialversicherungspflichtige Teilzeit. Daneben spielen Minijobs eine wichtige Rolle, diese werde von knapp zwei Drittel der Betriebe genutzt. In knapp einem Drittel der Betriebe mit Teilzeitarbeit sind sowohl Minijobs als auch „klassische“ Teilzeitbeschäftigte vorhanden.

4 Die Dynamik des deutschen Arbeitsmarktes

In Kapitel 2 wurde der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – vor allem in Ostdeutschland – beschrieben. Diese Entwicklung ist das Ergebnis einer Vielzahl von – teilweise gegenläufigen – Bewegungen: Es gibt Übergänge von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und umgekehrt, Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung sowie Abgänge in den Ruhestand. Darüber hinaus gibt es Stellenwechsel zwischen Betrieben sowie den Aufbau und Abbau von Arbeitsplätzen in den Betrieben. All diese Bewegungen zusammengenommen beschreiben die Dynamik, die auf einem Arbeitsmarkt herrscht.

In arbeitsmarktpolitischen Diskussionen ist der Begriff der Dynamik meist positiv besetzt. Dynamik steht für Flexibilität und Mobilität – beide werden für die Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme als hilfreich erachtet, weil sie Anpassungsprozesse erleichtern. Ein hohes Maß an Dynamik kann aber auch ein Hinweis auf instabile und kurzfristige Arbeitsverhältnisse sein, was längerfristig zu einer ungünstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes führen könnte. Instabile und kurzfristige Arbeitsverhältnisse können sich negativ auf das Herausbilden von firmenspezifischem Humankapital auswirken sowie – aufgrund der höheren Unsicherheit – auf das Engagement der Beschäftigten und damit auf die Produktivität. Eine hohe Dynamik kann in bestimmten Situationen nützlich sein, sie kann die wirtschaftliche Entwicklung aber auch längerfristig bremsen. Dynamik muss also, abhängig von der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt, differenziert beurteilt werden.

Für die Analyse der Arbeitsmarktdynamik stehen zwei Konzepte zur Verfügung: Mit Hilfe der Labour-Turnover-Rate wird die Mobilität auf *Personenebene* gemessen. Die Labour-Turnover-Rate beschreibt über die Einstellungen und Personalabgänge die Personalfuktuation der Betriebe. Mit Hilfe der Job-Turnover-Rate wird die Dynamik von neu entstandenen und abgebauten *Arbeitsplätzen* beschrieben. In den folgenden Abschnitten wird die Dynamik des west- und ostdeutschen Arbeitsmarktes mit Hilfe dieser beiden Konzepte analysiert.²⁰

4.1 Mobilität von Beschäftigten – Labour-Turnover

Einstellungen und Personalabgänge beschreiben die Bewegungen auf der Beschäftigtenebene (Labour-Turnover), zunächst unabhängig davon, ob sich die Gesamtzahl der Beschäftigten verändert oder nicht. Diese Bewegungen können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon beispielsweise ein anderes Betätigungsfeld, bessere Bezahlung oder ein besseres Arbeitsklima erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil sie mit ihrer Arbeit unzufrieden sind und stellen stattdessen eine andere Person ein oder lassen die Stellen unbesetzt. Befristete Arbeitsverträge laufen aus. Arbeitnehmer werden erstmals oder

²⁰ Für eine ausführliche Beschreibung der Kennziffern siehe u. a. Cramer/Koller 1988; Bellmann et al. 1996; Knuth 1999; Boockmann/Hagen 2002; Strotmann/Haag 2004.

- nach einer Unterbrechung – wieder beschäftigt. Beschäftigte gehen in Rente.

Für die Analyse dieser Personalfluktuations wird die Kenngröße der Labour-Turnover-Rate benutzt. Diese setzt sich zusammen aus den Einstellungs- und Abgangsraten, bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten.²¹ Normalerweise wird die Labour-Turnover-Rate für den Zeitraum eines ganzen Jahres berechnet. Dies ist mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht möglich, da für die Einstellungen und Personalabgänge nur Angaben für das jeweilige erste Halbjahr vorliegen. Die im Folgenden ausgewiesenen Quoten sind daher niedriger als in anderen Quellen, die auf jahresbezogenen Daten basieren.²² Für die Untersuchung von Veränderungen im Zeitverlauf sowie für den Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland ist dieser Niveauunterschied allerdings unerheblich, da sich alle hier ausgewerteten Informationen stets auf das erste Halbjahr beziehen.

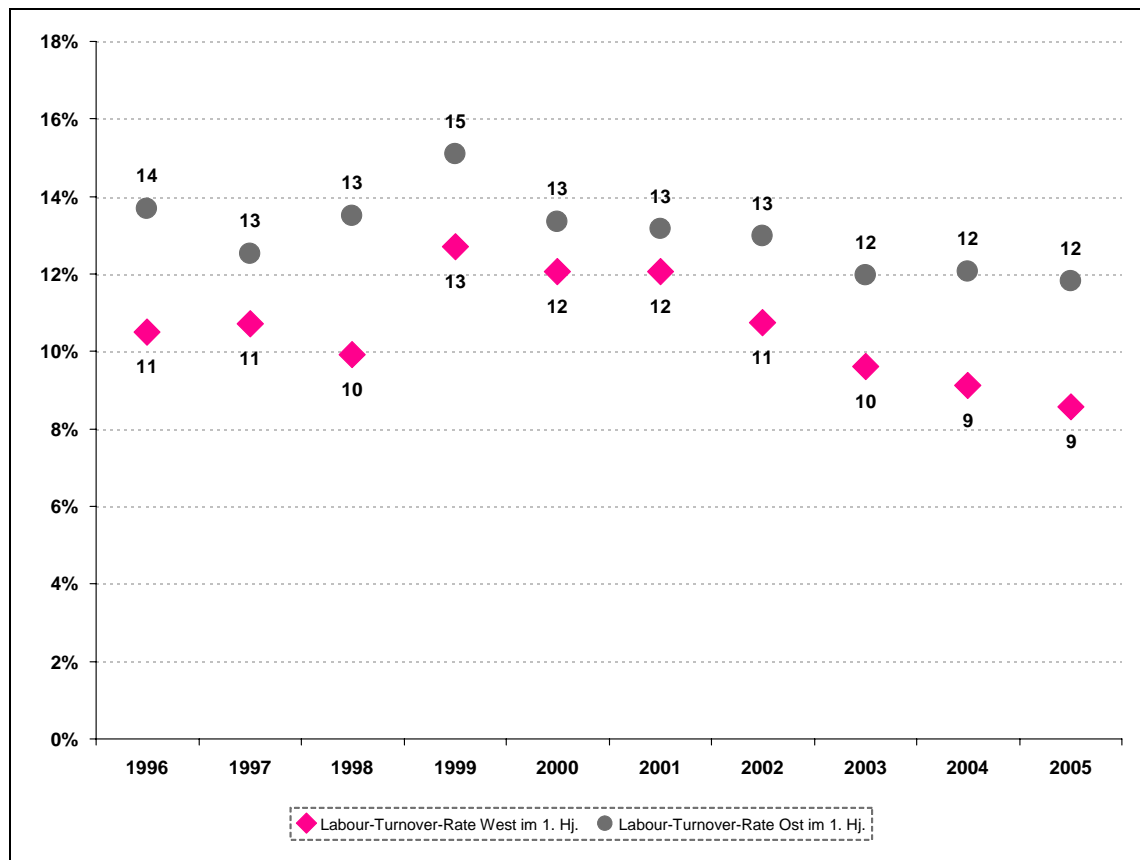
Personalfluktuations in Ostdeutschland höher

Die Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland liegt in allen Jahren des Beobachtungszeitraums über der in Westdeutschland (Abbildung 4.1). In Ostdeutschland gibt es also mehr Bewegungen in und aus Beschäftigung sowie zwischen den Betrieben als in Westdeutschland. Beide Kurven zeigen einen ähnlichen Verlauf: Bis zum Jahr 1999 nimmt die Bewegungsinintensität zu, seitdem geht sie wieder zurück. Der Rückgang ist in Westdeutschland etwas stärker als in Ostdeutschland.

²¹ Labour-Turnover-Rate [%] = Einstellungsrate [%] + Abgangsrate [%]. Dabei gilt: Einstellungsrate [%] = Summe aller Einstellungen/Gesamtbeschäftigung und Abgangsrate [%] = Summe aller Abgänge/Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen: $\frac{1}{2} \times$ (Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Stichtag + Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresanfang).

²² Aufgrund von Saisoneffekten können die Werte aus dem ersten Halbjahr nicht einfach verdoppelt werden, um zu jahresbezogenen Angaben zu kommen (Bielenski/Ullmann 2005: 10).

Abbildung 4.1: Labour-Turnover-Rate in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005 (jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr)



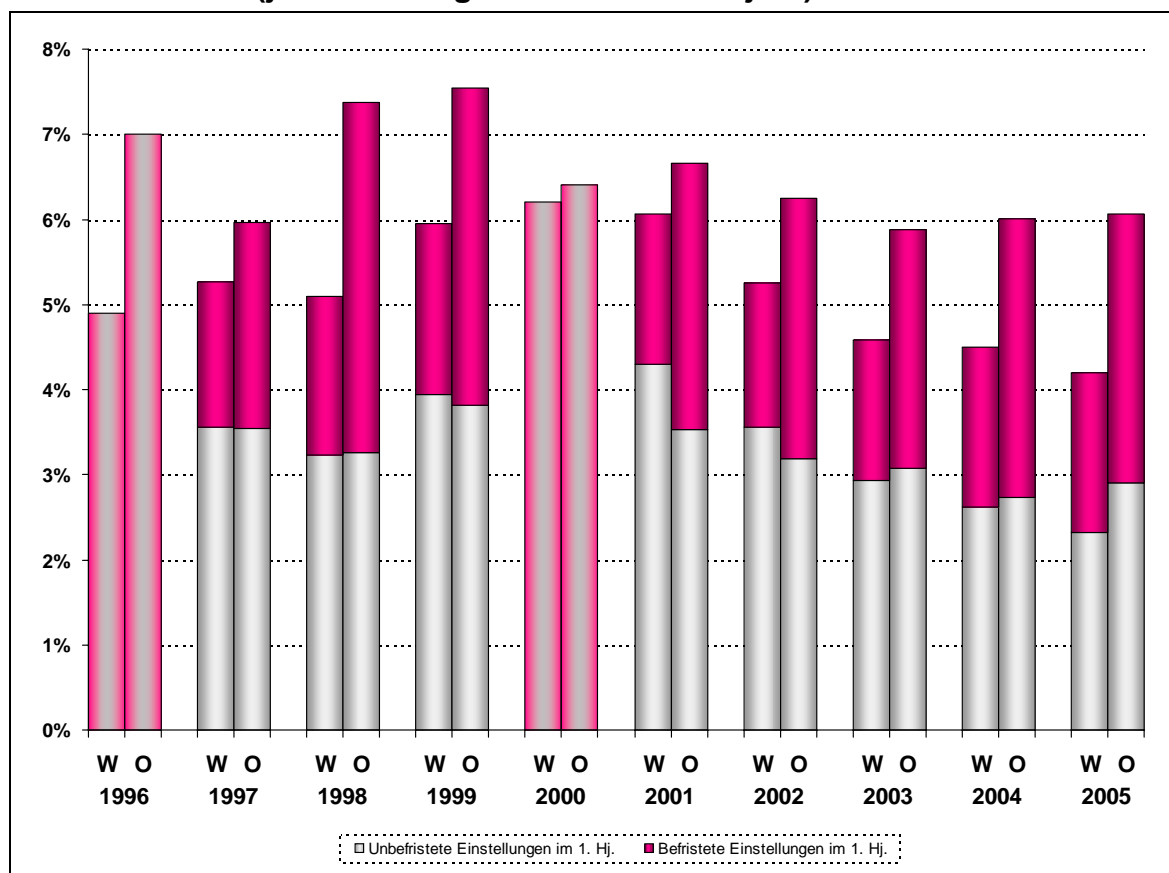
Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

Frühere Untersuchungen zeigten einen negativen Zusammenhang zwischen Labour-Turnover-Rate und Betriebsgröße (Bellmann et al. 1996). Das heißt, mit zunehmender Betriebsgröße geht die Labour-Turnover-Rate zurück. Das ist plausibel, da in größeren Betrieben ein eventueller Anpassungsbedarf seitens des Betriebs oder der Beschäftigten eher durch interne Stellenwechsel bewältigt werden kann. Dieser Zusammenhang kann als eine Ursache für die höhere Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland angesehen werden, denn die Größenklassenstruktur in Ostdeutschland ist - wie in Kapitel 2 dargestellt - deutlich kleinteiliger als in Westdeutschland.

Wie oben beschrieben, setzt sich die Labour-Turnover-Rate aus Einstellungen und Personalabgängen zusammen. Um die höhere Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland besser interpretieren zu können, werden die beiden Komponenten der Labour-Turnover-Rate (Einstellungen und Abgänge) getrennt betrachtet. Das IAB-Betriebspanel bietet dabei die Möglichkeit, die Abgangsrate in einzelne Abgangsgründe zu zerlegen (Kündi-

gung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrags oder Verrentung). Für die Einstellungen liegen wiederum Informationen darüber vor, ob sie befristet oder unbefristet sind. In den folgenden beiden Abbildungen sind die Einstellungs- und Abgangsraten²³ in der oben beschriebenen Differenzierung sowie nach Ost- und Westdeutschland getrennt im Zeitverlauf dargestellt.

Abbildung 4.2: Einstellungsraten in West- und Ostdeutschland 1996 bis 2005 (jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel 1997–2005

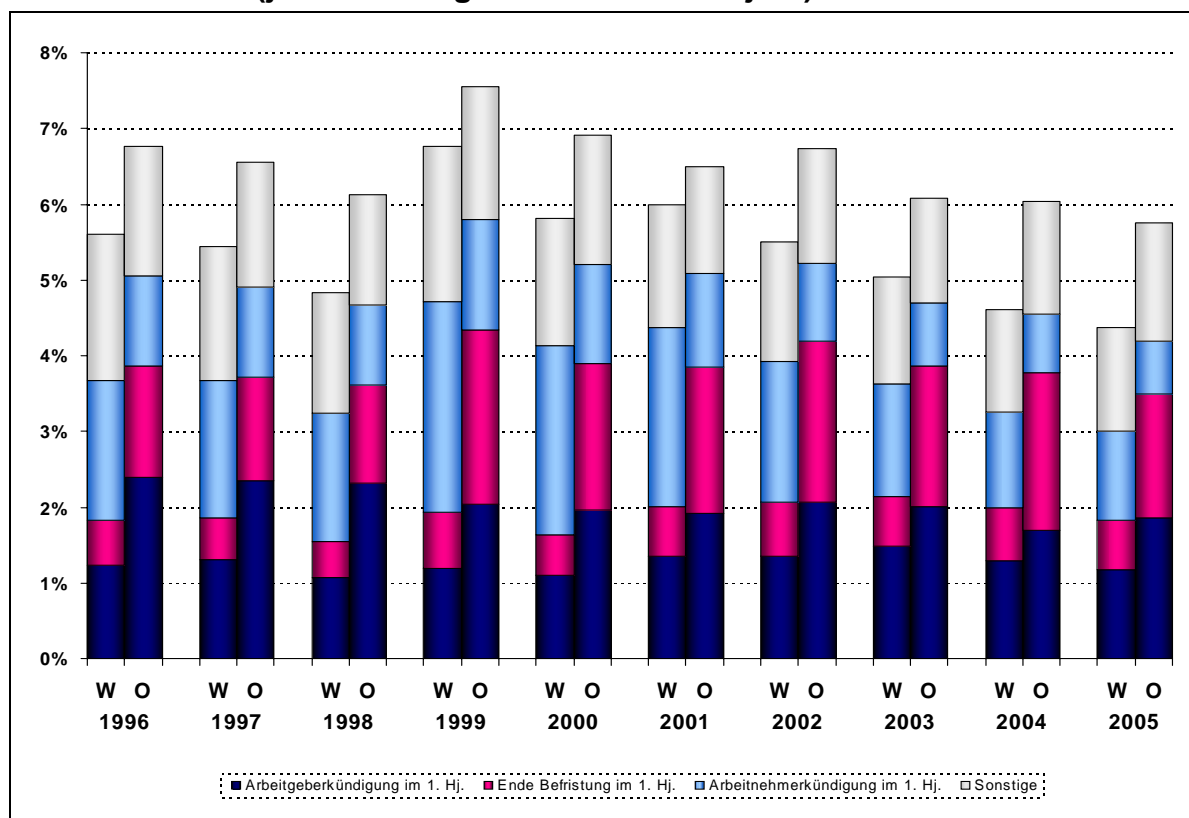
Die Einstellungsrate liegt in jedem Jahr in Ostdeutschland über der in Westdeutschland. Ein auffälliger Unterschied besteht in Bezug auf die Befristung von neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen. In jedem Jahr, in dem diese Information erhoben wurde, war der Anteil der befristeten Einstellungen in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland.

²³ Für die Jahre 1996 und 2000 lagen keine Informationen über die befristeten Einstellungen vor.

Höhere Personalfuktuation in Ostdeutschland wegen Befristung

Nicht nur die Einstellungsraten, sondern auch die Abgangsraten sind in Ostdeutschland insgesamt höher als in Westdeutschland (Abbildung 4.3). Darüber hinaus zeigen sich auch strukturelle Unterschiede hinsichtlich der Abgangsarten. Der Anteil der Abgänge wegen Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages ist in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland.

Abbildung 4.3: Abgangsraten in West- und Ostdeutschland 1996 bis 2005 (jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

Analysen über den Verbleib von Beschäftigten für den Zeitraum 1996 bis 2000 haben gezeigt, dass in Westdeutschland 40 % der neuen Beschäftigungsverhältnisse spätestens nach einem Jahr wieder beendet sind, in Ostdeutschland liegt dieser Anteil bei 60 %. Nur 15 % der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland bestehen noch nach fünf Jahren, dieser Anteil liegt in Westdeutschland bei 29 %. Der hohe Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die nach einem Jahr enden, ist auf die stärkere Verbreitung geförderter Arbeitsverhältnisse zurückzuführen (Grotheer/Struck 2005). Befristungen haben in West- und Ostdeutschland

also unterschiedliche Funktionen. Während in Ostdeutschland öffentliche Förderung Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist, werden in Westdeutschland zumindest Teile der befristeten Arbeitsverträge im Sinne von verlängerten Probezeiten genutzt (Boockmann/Hagen 2002).

Bei den Abgängen zeigt sich außerdem im Zeitverlauf ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Unterscheidung nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen. Über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg lag der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in Westdeutschland über dem in Ostdeutschland. Der Anteil der Entlassungen ist dagegen im Betrachtungszeitraum in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland.

Das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages und Arbeitgeberkündigungen sind überwiegend – wenn auch nicht immer – betrieblich initiierte Beendigungen von Arbeitsverhältnissen.²⁴ Aus Sicht der Arbeitnehmer handelt es sich dabei um unfreiwillige Mobilität. Sie spielt in Ostdeutschland eine deutlich größere Rolle als in Westdeutschland.

Die Mobilität von Arbeitskräften ist also in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Dies ist nicht nur auf eine im Betrachtungszeitraum durchweg höhere Abgangsrate in Ostdeutschland zurückzuführen, sondern auch auf eine höhere Einstellungsrate.

Höherer Anteil unfreiwilliger Mobilität in Ostdeutschland

Die Mobilität von Arbeitskräften wird oftmals ausschließlich positiv bewertet, weil sie flexible Reaktionen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes ermöglicht. Der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland lässt an der positiven Wirkung der Mobilität der Beschäftigten auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt Zweifel aufkommen: Trotz einer im Vergleich zu Westdeutschland größeren Mobilität der Beschäftigten zeigt sich in Ostdeutschland eine deutlich kritischere Situation auf dem Arbeitsmarkt als in Westdeutschland. Für die Beurteilung der Mobilität kommt es offensichtlich nicht auf die Bewegungen an sich an, sondern auf ihre Qualität.

²⁴ Zum Verhältnis von formaler Beendigung von Arbeitsverhältnissen und der Frage, von wem ursprünglich die Initiative zur Beendigung ausging: Bielenski/Ullmann 2005: 7.

Der vergleichsweise hohe Anteil unfreiwilliger Mobilität in Ostdeutschland legt die Vermutung nahe, dass Mobilität dann eine positive Wirkung auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes haben kann, wenn der Anteil unfreiwilliger Mobilität eher gering ist, das heißt, wenn die Mobilität ausgelöst wird entweder durch die Motivation der Beschäftigten selbst oder im Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern.

4.2 Arbeitsplatzdynamik – Job-Turnover

Bisher wurde mit dem Labour-Turnover das Nebeneinander von Einstellungen und Personalabgängen auf der Personenebene betrachtet. Dabei wurde nicht berücksichtigt, ob diese Personalbewegungen per Saldo zu einer Veränderung der Gesamtbeschäftigung im Betrieb geführt haben. Das zweite Konzept zur Messung von Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, der Job-Turnover, beruht auf geschaffenen und abgebauten Arbeitsplätzen und berücksichtigt daher die Entwicklung der Beschäftigung mit. Mit dem Job-Turnover wird die Dynamik des Entstehens und Verschwindens von Arbeitsplätzen beschrieben.

Exkurs: Das Verhältnis zwischen Labour-Turnover und Job-Turnover

Der Labour-Turnover beschreibt das Nebeneinander von Einstellungen und Personalabgängen, der Job-Turnover betrachtet neu geschaffene beziehungsweise abgebaute Arbeitsplätze.²⁵ Beides ist nicht unabhängig voneinander, da die Schaffung von Arbeitsplätzen zwangsläufig auch Einstellungen nach sich zieht und der Abbau von Arbeitsplätzen entsprechende Personalabgänge. Trotzdem werden mit Labour-Turnover und Job-Turnover unterschiedliche Formen von Arbeitsmarktdynamik beschrieben. Ein Beispiel: Ein Betrieb A hat zum Zeitpunkt t_1 10 Beschäftigte und zum Zeitpunkt t_2 8 Beschäftigte. Zwischen den beiden Zeitpunkten hatte der Betrieb 5 Einstellungen und 7 Abgänge. Ein Betrieb B hat zu beiden Zeitpunkten 10 Beschäftigte, hatte aber zwischen den Zeitpunkten 8 Einstellungen und 8 Personalabgänge. Bei einer Betrachtung des Labour-Turnover, also der Arbeitskräftefluktuation, würden beide Betriebe in die Beob-

²⁵ Die Zahl der „Arbeitsplätze“ wird hier vereinfachend durch die Zahl der Beschäftigten (Köpfe) im Betrieb gemessen. Unbesetzte Arbeitsplätze (offene Stellen) werden dabei ebenso wenig berücksichtigt wie Effekte von Veränderungen (z. B. Teilung eines Vollzeitarbeitsplatzes und Besetzung mit zwei Teilzeitkräften).

achtung aufgenommen, da beide Betriebe im Beobachtungszeitraum Einstellungen und Abgänge hatten. Bei der Betrachtung der Arbeitsplatzdynamik (Job-Turnover) würde nur Betrieb A als Betrieb mit einer Veränderung auftauchen, da Einstellungen und Abgänge in diesem Betrieb netto zu einem Abbau von zwei Arbeitsplätzen geführt haben. Das Beispiel zeigt: Auch bei einer Arbeitsplatzdynamik von 0 – es werden also weder Arbeitsplätze geschaffen noch abgebaut – kann es ein gleichzeitiges Nebeneinander von Einstellungen und Personalabgängen geben. Der Labour-Turnover ist also immer mindestens so groß wie der Job-Turnover, eher größer.²⁶

Die Job-Turnover-Rate setzt sich zusammen aus der Jobschaffungs- und der Jobabbaurate.²⁷

Dabei ist die Jobschaffungsrate der Anteil der in wachsenden Betrieben zusätzlich entstandenen Arbeitsplätze in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Arbeitsplätzen. Die Jobabbaurate ist analog der Anteil der in schrumpfenden Betrieben abgebauten Arbeitsplätze.²⁸

Ähnlich wie bei der zwischenbetrieblichen Mobilität gibt es auch für die Arbeitsplatzdynamik keine eindeutigen Anhaltspunkte, welches Ausmaß von

²⁶ Beim Vergleich der Labour-Turnover-Rate und der Job-Turnover-Rate in diesem Abschnitt muss berücksichtigt werden, dass sich die Labour-Turnover-Rate nur auf das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres bezieht.

²⁷ Job-Turnover-Rate [%] = Jobschaffungsrate [%] + Jobabbaurate [%]. Dabei gilt: Jobschaffungsrate [%] = Summe aller in wachsenden Betrieben neu geschaffenen Arbeitsplätze/Gesamtbeschäftigung und Jobabbaurate [%] = Summe aller in schrumpfenden Betrieben abgebauten Arbeitsplätze/Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand herangezogen: $\frac{1}{2} \times (\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum 30.6. des Erhebungsjahres})$. Im Rahmen dieser Analysen gilt für die Definition von wachsenden und schrumpfenden Betrieben immer die Veränderung der Beschäftigung vom 30.6. des Stichtags zum 30.6. des Erhebungsjahres laut Frage 1.

²⁸ Die Jobschaffungsrate umfasst auch die Arbeitsplätze, die in neu gegründeten Betrieben entstehen, ebenso sind in der Jobabbaurate auch die Arbeitsplätze enthalten, die aufgrund von Betriebsschließungen wegfallen. Mit den Querschnittsvergleichen der Daten des IAB-Betriebspanels kann dies nicht abgebildet werden, da nur die Betriebe in die Analyse einfließen, die zum jeweiligen Zeitpunkt im Bestand waren. Betriebe, die in dem Zeitraum 30.6. des Vorjahres bis 30.6. des Erhebungsjahres die Schwelle zu einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überschritten haben, sind in dem entsprechenden Jahr nicht enthalten. Gleiches gilt für erloschene Betriebe. Die hier ausgewiesene Job-Turnover-Rate ist real also etwas höher, da Jobschaffung und Jobabbau in den Neugründungen und Betriebsschließungen in den jeweiligen Jahren nicht berücksichtigt werden können.

Dynamik „gut“ für die Entwicklung der Beschäftigung ist. Die Dynamik von neu geschaffenen und abgebauten Arbeitsplätzen ist ein Zeichen für Wandel und Bewegung: Neu geschaffene Arbeitsplätze können sich in verschiedener Hinsicht von abgebauten Arbeitsplätzen unterscheiden. Entstehen zusätzliche Arbeitsplätze längerfristig in anderen Branchen als in den Branchen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden, so ist dies ein Hinweis auf strukturellen Wandel. Neu geschaffene Arbeitsplätze zeichnen sich außerdem oft durch andere Qualifikationsanforderungen, andere Tätigkeitsprofile oder höhere Produktivität aus. Ein gewisses Maß an Dynamik ist also wichtig, um den für die Wettbewerbsfähigkeit notwendigen wirtschaftlichen Strukturwandel zu ermöglichen.

Mit Hilfe der Jobabbau- und der Jobschaffungsrate kann auch analysiert werden, wie sich die Veränderung der Beschäftigung zusammensetzt. Die Veränderungsrate der Beschäftigung lässt sich bilden aus der Differenz zwischen Jobschaffungs- und Jobabbaurate.

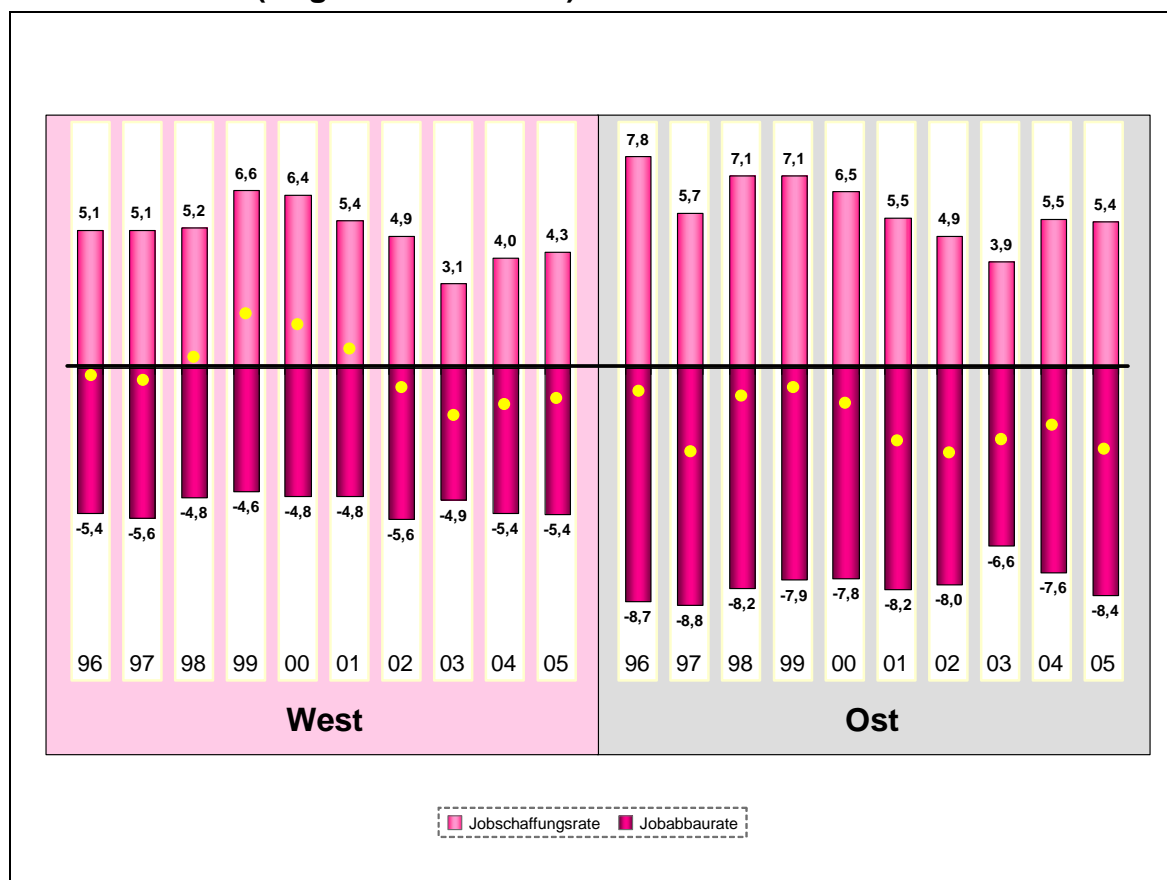
In der Realität finden Jobabbau und Jobschaffung parallel statt. Ist die Jobschaffungsrate größer als die Jobabbaurate, wächst die Beschäftigung, ist sie kleiner, dann geht die Beschäftigung zurück. Ansatzpunkte für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unterscheiden sich in Abhängigkeit davon, wie sich die Jobschaffungsrate und die Jobabbaurate im Zeitverlauf verändern. Ist ein Rückgang der Gesamtbeschäftigung vor allem durch einen verstärkten Abbau von Arbeitsplätzen bedingt (steigende Jobabbaurate), dann wäre ein Ansatzpunkt für wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Rahmenbedingungen für die Sicherung des Beschäftigungsbestands zu verbessern. Ist der Rückgang der Gesamtbeschäftigung dagegen auf eine geringere Zahl neu geschaffener Arbeitsplätze zurückzuführen (sinkende Jobschaffungsrate), dann ist das ein Hinweis auf den Einsatz von Instrumenten, die die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen erleichtern.

Abbildung 4.4 zeigt den Anteil der in wachsenden Betrieben geschaffenen Arbeitsplätze (Jobschaffungsrate) und den Anteil der in schrumpfenden Betrieben abgebauten Arbeitsplätze (Jobabbaurate) von 1996 bis 2005.²⁹

²⁹ Die Analysen beziehen sich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da diese vor dem Hintergrund der Diskussion um die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme

Die Balken in den positiven Bereich zeigen die Jobschaffungsrate, die entsprechenden Balken in den negativen Bereich bilden die Jobabbaurate ab. Die Summe der beiden Balken gibt die Job-Turnover-Rate wieder. Die hellen Punkte zeigen den Saldo aus Jobschaffung und Jobabbau, also die Veränderungsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Abbildung 4.4: Jobschaffungs- und Jobabbaurate (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) in West- und Ostdeutschland 1996 bis 2005 (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

Die Job-Turnover-Rate als Summe von Jobschaffungs- und Jobabbaurate misst das Ausmaß der Arbeitsmarktdynamik. Je größer die Job-Turnover-Rate, desto dynamischer der Arbeitsmarkt.

eine wichtige Rolle spielen. Wie oben erwähnt, beziehen sich die Betrachtungen nur auf die Betriebe der Grundgesamtheit im jeweiligen Jahr. Neugründungen und Betriebsschließungen werden nicht berücksichtigt. Die Betrachtung konzentriert sich auf die Veränderung der Anzahl von Personen. Dass es durch entsprechende Arbeitszeitanpassungen auch Veränderungen im Arbeitsvolumen geben kann, wurde hier ebenfalls nicht berücksichtigt.

Auch höhere Arbeitsplatzdynamik in Ostdeutschland

Betrachtet man die Balkenlänge der Abbildung insgesamt, so erweist sich der ostdeutsche Arbeitsmarkt als dynamischer als der westdeutsche. Die Dynamik in Ostdeutschland setzt sich sowohl aus einem hohen Jobabbau als auch aus einer umfangreichen Jobschaffung zusammen. Es zeigt sich also, dass nicht nur die zwischenbetriebliche Mobilität in Ostdeutschland höher ist als die in Westdeutschland, auch die Dynamik aus Entstehen und Verschwinden von Arbeitsplätzen ist in Ostdeutschland deutlich höher. Dieses Resultat legt die Vermutung nahe, dass nicht nur die Arbeitsverhältnisse, sondern auch die Arbeitsplätze in Ostdeutschland instabiler sind als in Westdeutschland.

Die Kurve der Nettoveränderung der Beschäftigung bleibt in Ostdeutschland im gesamten Beobachtungszeitraum im negativen Bereich. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Ostdeutschland also nach 1996 permanent rückläufig. In Westdeutschland ergibt sich vom Verlauf her ein ähnliches Bild, allerdings gibt es im Beobachtungszeitraum sowohl Perioden mit einem Aufbau als auch mit einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 2).

Trotz der negativen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist überraschenderweise die Jobschaffungsrate in Ostdeutschland in jedem Jahr des gesamten Betrachtungszeitraums höher als in Westdeutschland. Es werden also in Ostdeutschland relativ zur Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr Arbeitsplätze geschaffen als in Westdeutschland. Dabei sei noch einmal darauf hingewiesen, dass es sich um Arbeitsplätze handelt, die tatsächlich geschaffen wurden, und nicht nur um Einstellungen.

Beschäftigungsentwicklung wird vor allem durch die Veränderung bei der Jobschaffung ausgelöst

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ist die Jobabbaurate relativ stabil. Der Anteil abgebauter Stellen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt in Ostdeutschland zwar erwartungsgemäß deutlich höher als in Westdeutschland, verändert sich aber über die Jahre hinweg nur sehr geringfügig. Auch andere Untersuchungen sind zu dem Ergebnis gekommen, dass der Anteil der abgebauten Stellen im Zeitverlauf relativ

konstant bleibt und damit offensichtlich weitgehend unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung verläuft (z. B. Strotmann/Haag 2004; Knuth 1999, Bellmann et al. 1996).

Die Jobschaffungsrate verändert sich über die Zeit in etwa parallel zur Veränderungsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Abbildung 4.4). Das heißt, die Veränderung der Jobschaffungsrate ist relevant für die Veränderungsrate der Beschäftigung. Dies zeigt sich sowohl für Westdeutschland als auch für Ostdeutschland.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass für eine bessere Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt die Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen ausschlaggebend sind. Gleichzeitig sollte die Jobabbaurate nicht weiter ansteigen. Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland. Eine Absenkung der ostdeutschen Jobabbaurate auf das westdeutsche Niveau würde die Lage bereits deutlich verbessern.

4.3 Fazit

Die Untersuchung der Labour-Turnover-Rate hat gezeigt, dass es auf der Personenebene in Ostdeutschland mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt gibt als in Westdeutschland. Dies ist vor allem auf Befristungen durch die Förderpolitik und einen hohen Anteil von unfreiwilliger Mobilität zurückzuführen. Für den Zusammenhang zwischen Mobilität der Beschäftigten und Arbeitsmarktentwicklung sind offensichtlich nicht nur die Bewegungen an sich von Bedeutung, sondern auch ihre Qualität.

Die Analyse von Jobabbau und Jobschaffung (Job-Turnover) hat gezeigt, dass auch die Arbeitsplatzdynamik in Ostdeutschland höher ist als in Westdeutschland. In Ostdeutschland werden über den Betrachtungszeitraum hinweg sowohl mehr Arbeitsplätze geschaffen als auch mehr Arbeitsplätze abgebaut. Da sowohl die Personalfluktuationsrate als auch die Arbeitsplatzdynamik in Ostdeutschland höher sind als in Westdeutschland, kann auf eine geringere Stabilität der Arbeitsplätze in Ostdeutschland geschlossen werden.

Die Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wird sowohl in West- als auch in Ostdeutschland vor allem durch die Dynamik bei der Jobschaffung getragen. Die Jobabbaurate bleibt sowohl in Ost- als

auch in Westdeutschland im Beobachtungszeitraum relativ konstant, die Jobschaffungsrate unterliegt Veränderungen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich in beiden Regionen arbeitsmarktpolitische Instrumente auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen konzentrieren müssen, ohne dabei den Bestandsschutz außer Acht zu lassen. Die Ergebnisse lassen außerdem vermuten, dass die Förderpolitik in Ostdeutschland dahingehend überdacht werden müsste, wie die Schaffung längerfristig stabiler Arbeitsverhältnisse unterstützt werden kann. Die hohe Dynamik auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt kann als unzureichende Nachhaltigkeit gesehen werden.

5 Strategien der Personalrekrutierung

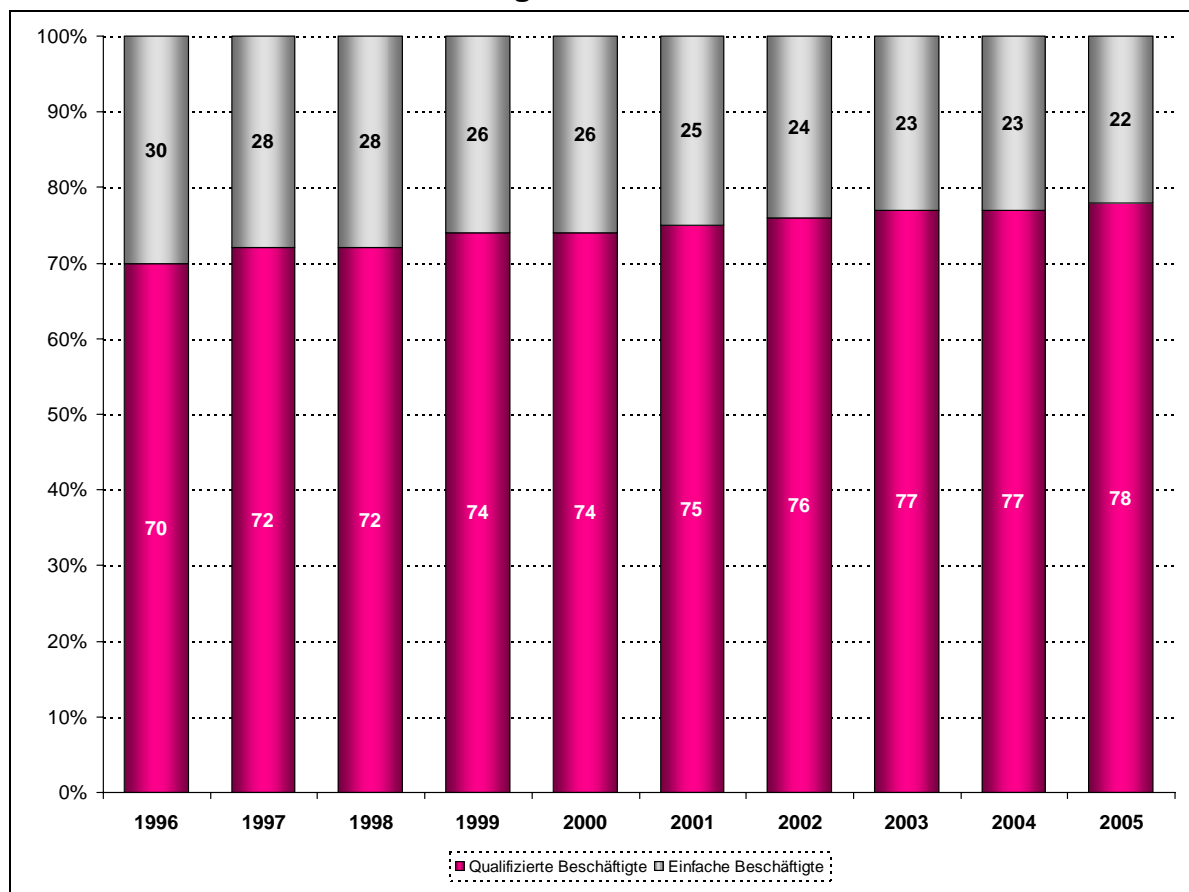
Trotz der hohen und mittlerweile schon lange anhaltenden Arbeitslosigkeit gibt es unbesetzte Stellen. Dies liegt zum einen daran, dass die Personalsuche eine gewisse Zeit erfordert, so dass offene Stellen in der Regel nicht sofort besetzt werden (friktionsbedingter Bestand an offenen Stellen). Zum anderen gibt es Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, wenn die vom Betrieb angebotenen Arbeitsbedingungen (insbesondere hinsichtlich Entlohnung und Arbeitszeit) nicht mit den Erwartungen der Bewerber übereinstimmen bzw. wenn die Qualifikationsanforderungen der Betriebe nicht mit den Qualifikationsprofilen der Bewerber zusammenpassen (Mismatch). Dies gilt für qualifizierte Stellen noch einmal stärker als für einfache Tätigkeiten.

Im IAB-Betriebspanel bildete der Bedarf der Betriebe an qualifizierten Beschäftigten bereits im Jahr 2000 das Schwerpunktthema der Befragung. In der aktuellen Welle wurde diese Thematik erneut aufgegriffen. Somit kann das IAB-Betriebspanel vor dem Hintergrund der kontrovers geführten Diskussion um einen bereits existenten oder bevorstehenden Fachkräftemangel wichtige Informationen darüber liefern, wie sich die Fachkräfterekrutierung zwischen den Jahren 2000 und 2005 entwickelt hat.

5.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur

Qualifizierte Arbeitskräfte³⁰ haben für die Betriebe in Deutschland eine wichtige und im Zeitverlauf zunehmende Bedeutung. Wie Abbildung 5.1 zeigt, ist der Anteil der qualifizierten Beschäftigten im Laufe der letzten 10 Jahre stetig angestiegen. Entsprechend ging der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten zurück. Seit 2003 wurde im IAB-Betriebspanel bei den Fachkräften unterschieden, ob für die Tätigkeit eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist. Auch die Bedeutung der Hochqualifizierten ist von 2003 bis 2005 leicht angestiegen.

Abbildung 5.1: Anteil der qualifizierten und einfachen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Deutschland 1996 bis 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

³⁰ Im IAB-Betriebspanel sind qualifizierte Tätigkeiten so definiert, dass eine Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist; in der Regel handelt es sich um Tätigkeiten, für die eine Lehre notwendig ist. Einfache Tätigkeiten sind entsprechend dieser Definition Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erwartet wird.

Der Rückgang von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten kann verschiedene Ursachen haben: Die Tätigkeiten können automatisiert, in andere Standorte mit niedrigeren Lohnkosten beziehungsweise geringeren Auflagen ausgelagert oder in andere Stellenprofile innerhalb des Betriebs integriert werden.

Immer weniger Stellen für Geringqualifizierte

Nach den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels haben 2 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2005 Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut. Ein Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland zeigt sich dabei nicht. Rund die Hälfte dieser Betriebe hat die abgebauten Stellen für einfache Tätigkeiten ersatzlos gestrichen. Dies war überdurchschnittlich häufig im Baugewerbe, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Kredit- und Versicherungswesen sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (wie beispielsweise das Gesundheitswesen, der Bereich Erziehung und Unterricht oder personenbezogene Dienstleistungen) der Fall. Knapp ein Drittel der Betriebe, in denen im ersten Halbjahr 2005 einfache Arbeitsplätze abgebaut wurden, berichten, dass die weggefallenen Tätigkeiten in die Tätigkeitsprofile anderer Arbeitsplätze integriert wurden. Automatisierung, eine Vergabe an externe Anbieter oder die Auslagerung einfacher Tätigkeiten in andere Betriebsteile wurden nur von wenigen Betrieben genannt.

Die wachsende Bedeutung von qualifizierten Beschäftigten und der Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte stellen arbeitsmarktpolitische Herausforderungen dar. Ein viel diskutierter Ansatzpunkt für das Schaffen von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte ist das Lohnniveau. Dabei handelt es sich um eine schwierige Aufgabe, denn zum einen müssen die Löhne so hoch sein, dass sich die Aufnahme einer einfachen Tätigkeit für die Beschäftigten lohnt. Zum anderen muss das Lohnniveau so niedrig sein, dass die Betriebe bereit sind, Beschäftigte für einfache Tätigkeiten einzustellen. Mit unterschiedlichen Formen der Bezuschussung wird versucht, die Problemlage der Entlohnung von einfachen Tätigkeiten arbeitsmarktpolitisch abzufedern.³¹

³¹ Zu nennen sind hier beispielsweise das Programm „Chancen und Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit (CAST)“ (Hartmann 2004) oder die aktuelle Diskussion um Kombilöhne.

Es ist allerdings umstritten, ob durch die Bezuschussung der Löhne wieder Stellen für Geringqualifizierte entstehen werden. Auch bei Stellen für einfache Tätigkeiten konkurrieren Bewerber ohne Ausbildung mit besser qualifizierten Bewerbern – und kommen dabei oftmals nicht zum Zug. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeit und Technik (IAT) ergab, dass gut 45 % der einfachen Arbeitsplätze mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt sind, die – zum Teil aus Mangel an Alternativen – Stellen annehmen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus liegen. Teilweise seien es, so die Ergebnisse der IAT-Studie, die Betriebe selbst, die auch von Bewerbern für Stellen für einfache Tätigkeiten eine Berufsausbildung verlangen (BMWA 2005).

Die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen in Bezug auf qualifizierte Beschäftigte stehen in engem Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung der deutschen Gesellschaft. Die Forscher des IAB gehen in ihrer Arbeitsmarktprognose bis zum Jahr 2020 davon aus, dass es langfristig trotz hoher Unterbeschäftigung zu einem Fachkräftemangel kommen könnte (Fuchs/Schnur/Zika 2005). Folgende Argumentation liegt dieser Annahme zugrunde: Die Altersstruktur in Deutschland verschiebt sich, geburtenstarke ältere Jahrgänge nähern sich dem Rentenalter. Demgegenüber steht eine abnehmende Anzahl jüngerer Arbeitskräfte. Diese demographische Entwicklung könnte dann zu einem Mangel an Fachkräften führen, wenn sich der seit Beginn der 90er-Jahre abzeichnende Stillstand der Bildungsexpansion (Reinberg/Hummel 2004) weiter fortsetzt und somit die geringere Zahl an jüngeren Arbeitskräften nicht durch ein Ausdehnen der Bildungsaktivitäten kompensiert wird.

Kontroverse Diskussion um zukünftigen Fachkräftebedarf

Die Frage, ob aufgrund des demographischen Wandels perspektivisch ein Mangel an Fachkräften zu erwarten ist, der sich negativ auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland auswirkt, wird kontrovers diskutiert. Die Einschätzungen unterscheiden sich vor allem in den Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials, also des Angebots an Arbeitskräften. Strittig sind dabei die Annahmen, die den jeweiligen Arbeitsmarktprognosen zugrunde liegen.

Die Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Für die Prognose des Erwerbspersonen-

potenzials müssen Annahmen für die zukünftige Entwicklung von Geburtenrate, Sterbeziffer, Migration und Erwerbsquoten getroffen werden. Die Prognose der Arbeitsnachfrage ist abhängig von Annahmen für das Wachstum der deutschen Wirtschaft und der Weltwirtschaft sowie für die Entwicklung von Produktivität, Arbeitskosten und Arbeitszeit (zur genaueren Darstellung vgl. Fuchs/Schnur/Zika 2005 und Fuchs/Söhnlein 2005). Einschätzungen der zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarkts unterscheiden sich je nachdem, ob optimistische oder pessimistische Szenarien hinsichtlich der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials verwendet werden. So kommt beispielsweise die Hartz-Kommission zu dem Ergebnis, dass bis zum Jahr 2015 „im ungünstigsten Fall“ 7 Millionen Erwerbspersonen fehlen werden (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002). Diese Einschätzung wird von anderen Forschern nicht geteilt (Kistler/Conrads/Huber 2006; Bellmann et al. 2003). Sie gehen eher davon aus, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial bei Zugrundelegen eines mittleren Szenarios der Arbeitsmarktentwicklung bis 2015 noch erhöhen werde und damit kein Arbeitskräftemangel zu erwarten sei.

5.2 Stellenbesetzung – ein komplexer Prozess

Rund ein Fünftel aller Betriebe (21 %) hat im ersten Halbjahr 2005 Arbeitskräfte eingestellt. Weitere 5 % der Betriebe hätten gerne Arbeitskräfte eingestellt. Insgesamt hatte also gut ein Viertel der Betriebe im ersten Halbjahr 2005 Personalbedarf. Die meisten Betriebe konnten ihren Personalbedarf decken. 1 % aller Betriebe konnte im ersten Halbjahr Stellen für einfache Tätigkeiten nicht besetzen, bei 3 % aller Betriebe blieben im selben Zeitraum Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt.

Auch wenn der Anteil der Betriebe, bei denen Stellen unbesetzt geblieben sind, relativ gering ist, zeigt sich doch ein Unterschied in Abhängigkeit davon, ob es sich um Stellen für einfache oder für qualifizierte Tätigkeiten handelt: Die Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stellt offensichtlich eher eine Schwierigkeit dar. Dies lässt sich auch theoretisch begründen.

Hinter einer Stellenbesetzung steht ein Prozess, dessen erfolgreicher Abschluss im Sinne einer Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages an verschiedenen Stellen scheitern kann. Inwieweit die Stellenbesetzung gelingt,

hängt zum einen davon ab, wie intensiv sich beide Seiten darum bemühen, auch die Stelle bzw. den Bewerber zu finden, die am besten mit den jeweiligen Anforderungen übereinstimmen. Aber auch die Bereitschaft beider Seiten, von ihren Maximalforderungen abzuweichen, spielt eine wichtige Rolle.

Für Arbeitssuchende sind in erster Linie Lohn und Arbeitszeit relevant für die Entscheidung, ob sie eine Stelle akzeptieren oder nicht. Oft spielen aber auch noch andere, vorab nur schwer einschätzbare Faktoren wie Betriebsklima und Arbeitsplatzsicherheit eine Rolle. Bei Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten kommen die Hoffnung auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit oder Möglichkeiten für die eigene berufliche Weiterentwicklung hinzu (Schmidtke/Backes-Gellner 2002). Betriebe wiederum haben an Bewerber bestimmte Anforderungen hinsichtlich Qualifikation, Produktivität, Teamfähigkeit, Motivation oder Verantwortungsbewusstsein, also Eigenschaften, über die im Bewerbungsprozess nur unvollständige und vorläufige Informationen vorliegen.

Die Schwierigkeit der Auswahl und die Bedeutung von Merkmalen, die vorab nicht oder nur schwer zu beurteilen sind, unterscheiden sich in Abhängigkeit davon, ob eine Stelle für einfache Tätigkeiten oder eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten besetzt werden muss. Bei einer Stelle für einfache Tätigkeiten sind sowohl für Betriebe als auch für Bewerber die entscheidungsrelevanten Merkmale leichter zu beobachten. Bei den Bewerbern dürften hier Lohn und Arbeitszeit eine zentrale Rolle spielen. Betriebe tragen im Falle einer Fehlentscheidung ein geringeres Risiko als bei Stellenbesetzungen für qualifizierte Tätigkeiten, da der Einarbeitungsaufwand vergleichsweise gering ist und somit die Stelle einfacher wieder besetzt werden kann.

Anders bei den zu besetzenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten: Da hier Merkmale, die vorab nicht oder nur schwer zu beurteilen sind, sowohl für die Entscheidung der Bewerber (z. B. Karrieremöglichkeiten, Anspruch einer abwechslungsreichen Tätigkeit) als auch für die Betriebe (Teamfähigkeit, Verantwortungsgefühl, Motivation) eine wichtigere Rolle spielen, ist der Auswahlprozess mit größerem Risiko verbunden. Für die Betriebe kann eine Fehlentscheidung zu höheren Kosten führen, da der Einarbeitungsaufwand bei Stellen für qualifizierte Tätigkeiten hoch ist und die Per-

sonen innerhalb des Betriebes mitunter verantwortungsvolle Positionen innehaben. Betriebe müssen also unter schwierigeren Bedingungen eine Entscheidung treffen, die – falls sie sich als falsch herausstellen sollte – für den Betrieb folgenreich sein kann. Es kann also eher dazu kommen, dass Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt bleiben.

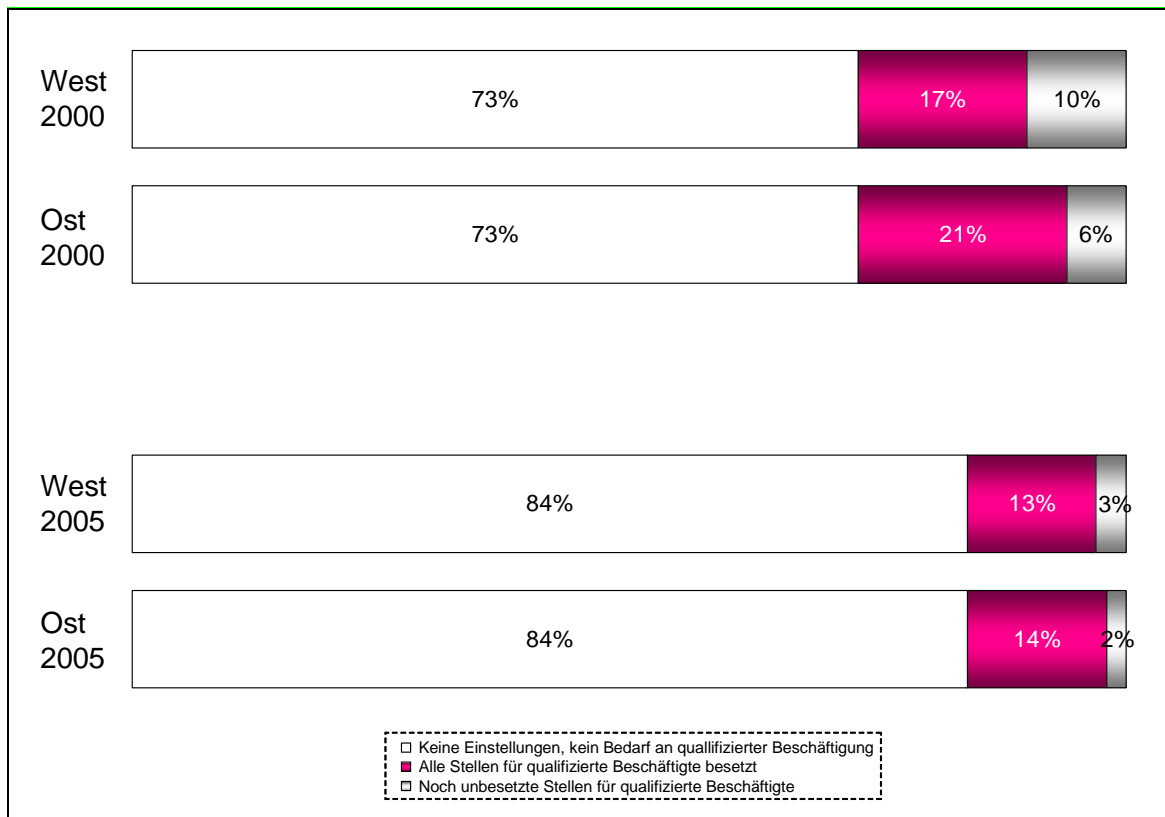
5.3 Nachfrage nach Fachkräften 2000 und 2005

Die Diskussion um den Bedarf an Fachkräften, die teilweise in eine Diskussion um einen Fachkräftemangel mündete, hat bereits eine längere Tradition. Seit den 80er-Jahren gelangte die Debatte immer wieder mit unterschiedlicher Fokussierung in die Öffentlichkeit (Bosch et al. 2003). Zuletzt erreichte sie Ende der 90er-Jahre eine breite Aufmerksamkeit. Damals wurde vor allem der Mangel an Fachkräften in der IT-Branche beklagt. Deshalb wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels im Jahr 2000 die Betriebe erstmals differenziert nach ihrem Fachkräftebedarf und den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten gefragt. Zum damaligen Zeitpunkt lag die Arbeitslosenquote noch deutlich niedriger als heute, es erschien daher plausibler, dass Betriebe ihre Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht immer besetzen konnten. In der Erhebung 2005 wurden erneut Fragen zum Fachkräftebedarf und zur Stellenbesetzung gestellt.

Bedarf an Fachkräften gegenüber 2000 zurückgegangen

Der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr Bedarf an qualifizierten Beschäftigten hatten, war 2005 deutlich niedriger als im Jahr 2000. Er ist von 27 % auf 16 % zurückgegangen. Dieser Rückgang zeigt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland (Abbildung 5.2). Auch der Anteil der Betriebe, die nicht alle Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen konnten, ist zwischen 2000 und 2005 gesunken. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, wobei dieser Rückgang bei den westdeutschen Betrieben deutlicher ausfällt, sodass sich der West-Ost-Unterschied aus dem Jahr 2000 in 2005 nicht mehr zeigt (2000: 10 % Westdeutschland, 6 % Ostdeutschland; 2005: 3 % Westdeutschland, 2 % Ostdeutschland).

Abbildung 5.2: Anteil der Betriebe mit besetzten und unbesetzten Stellen für Fachkräfte bzw. ohne Bedarf an Fachkräften an allen Betrieben in West- und Ostdeutschland 2000 und 2005

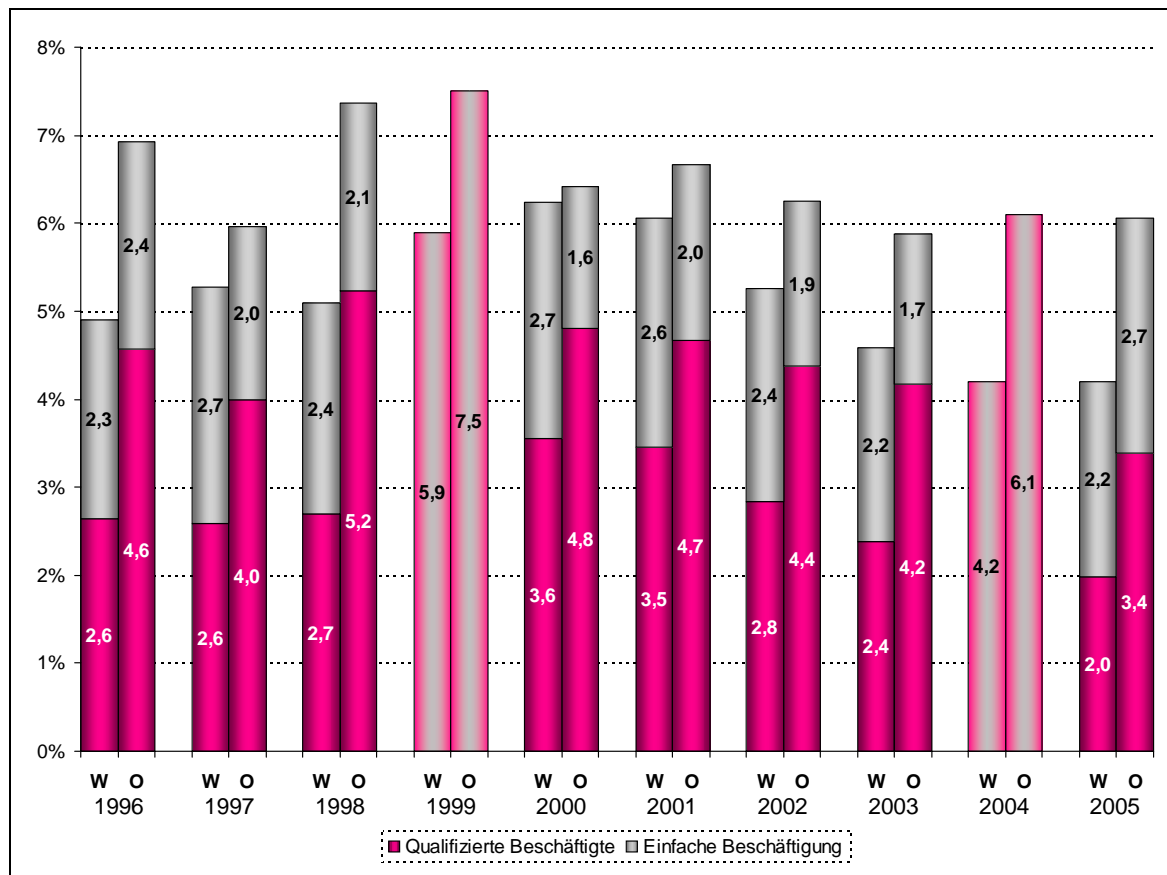


Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2005

Es zeigt sich also, dass im Vergleich zu 2000 in 2005 weniger Betriebe qualifizierte Stellen zu besetzen hatten und auch die Schwierigkeiten bei der Besetzung dieser Stellen zurückgegangen sind. Diese Entwicklung bestätigt sich auch bei der Betrachtung auf der Stellenebene.

Abbildung 5.3 zeigt die Einstellungsraten (also den Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten) für Ost- und Westdeutschland seit 1996.

Abbildung 5.3: Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten nach Qualifikation³² in West- und Ostdeutschland 1996 bis 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel 1996–2005

Wie bereits in Kapitel 4 beschrieben, ist die Einstellungsrate in Ostdeutschland in jedem Jahr höher als in Westdeutschland. Der Unterschied ist im Wesentlichen auf die Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte zurückzuführen. In Ostdeutschland werden – gemessen am gesamten Personalbestand – mehr Qualifizierte eingestellt als in Westdeutschland. Bei der Einstellung von gering qualifizierten Arbeitskräften zeigen sich dagegen nur geringe Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Hier gibt es möglicherweise einen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten nach der Wende. Nach der Wende gab es in Ostdeutschland faktisch keine Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Dies hat sich zwar in der Zwischenzeit verändert, trotzdem kann es noch Auswirkungen auf die

³² Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass im IAB-Betriebspanel stichtagsbedingt nur die Einstellungen für das erste Halbjahr der jeweiligen Befragungswelle erhoben werden. In der Zeitreihe fehlen differenzierte Informationen zu den Jahren 1999 und 2004. In diesen Jahren wurden die Einstellungen nicht nach Qualifikationsgruppen differenziert erhoben.

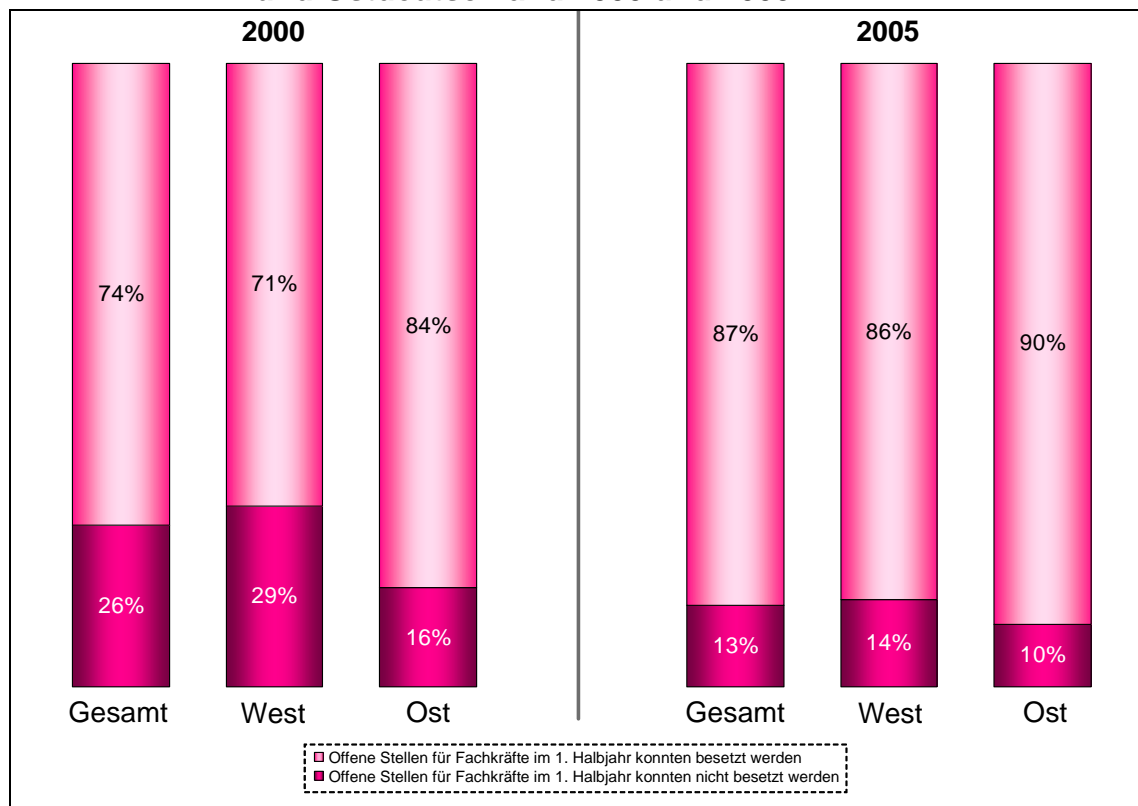
betriebliche Realität heute geben: Aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus der Bevölkerung sind nach der Wende auch Stellen für einfache Tätigkeiten, die eigentlich keine Berufsausbildung erfordern, mit Fachkräften besetzt worden. Das kann dazu geführt haben, dass in der betrieblichen Wahrnehmung für diese Tätigkeiten eine Ausbildung erforderlich ist. Wenn Stellen für diese einfachen Tätigkeiten besetzt werden müssen, werden dafür möglicherweise auch heute noch vorzugsweise Fachkräfte eingestellt.

Einstellungen von Fachkräften seit 2000 rückläufig

In beiden Regionen ist der Anteil der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten seit dem Jahr 2000 rückläufig. Das gilt für Westdeutschland stärker als für Ostdeutschland. Es zeigt sich also, dass im Jahr 2000 in Westdeutschland ein Maximum innerhalb des Betrachtungszeitraums erreicht war, sowohl was die Einstellungen insgesamt als auch was die Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten betrifft. In Ostdeutschland lag das Maximum der Einstellungsrate bereits im Jahr 1999. Der kontinuierliche Rückgang der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten ist in Ostdeutschland zwar nicht so deutlich wie in Westdeutschland, deutet aber auch dort darauf hin, dass der Zusatz- bzw. Ersatzbedarf an qualifizierten Beschäftigten im Zeitverlauf zurückgegangen ist.

Im Jahr 2000 konnte gut ein Viertel der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (26 %) nicht besetzt werden; dieser Anteil reduzierte sich im Jahr 2005 um die Hälfte auf 13 % (Abbildung 5.4). Auch hier zeigt sich, dass die Schwierigkeiten in Westdeutschland größer waren als in Ostdeutschland: 29 % aller angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten blieben im ersten Halbjahr 2000 in Westdeutschland unbesetzt (in Ostdeutschland 16 %). In Westdeutschland halbierte sich der Anteil unbesetzter Stellen im Jahr 2005 gegenüber 2000 (von 29 % auf 14 %), in Ostdeutschland fiel der Rückgang weniger stark aus (von 16 % auf 10 %).

Abbildung 5.4: Anteil besetzter und nicht besetzter Stellen für Fachkräfte an allen angebotenen Stellen für Fachkräfte in Deutschland, West- und Ostdeutschland 2000 und 2005



Basis: Betriebe, die Stellen für Fachkräfte angeboten haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2005

Es lässt sich also festhalten, dass zum einen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im ersten Halbjahr 2005 gegenüber dem ersten Halbjahr 2000 zurückgegangen ist. Zum anderen ist es offensichtlich für die Betriebe einfacher geworden, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen.

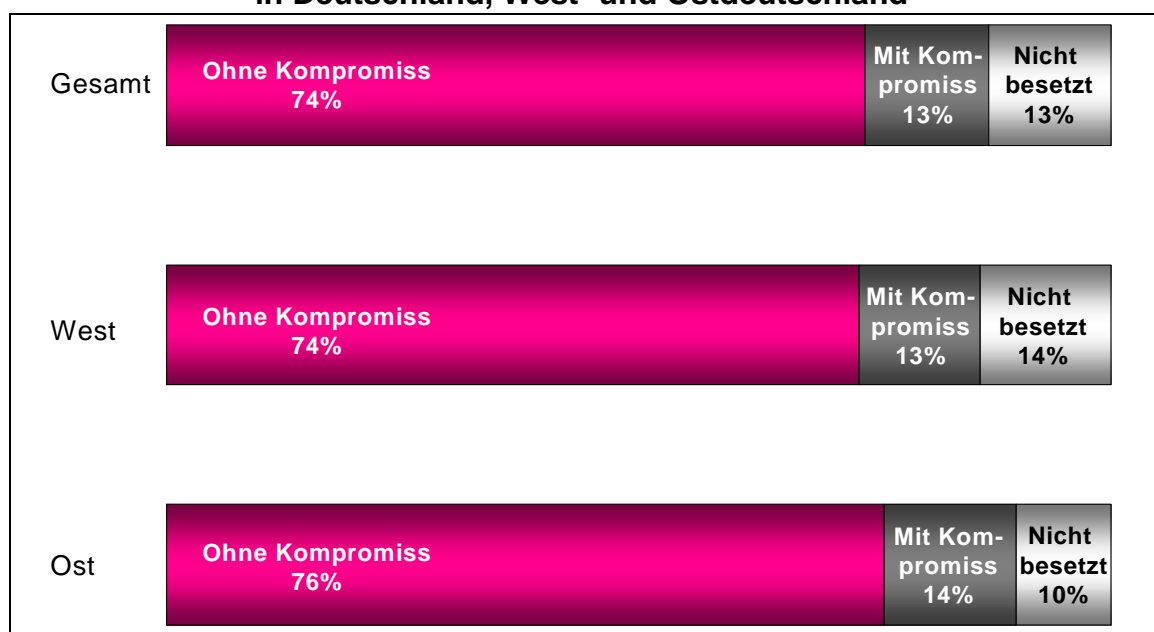
Bisher wurde die Diskussion um den Fachkräftebedarf auf der Ebene von besetzten und nicht besetzten Stellen geführt. In der Realität wird es den Betrieben aber nicht immer gelingen, genau die Bewerber zu finden, die sie sich für die einzelnen Stellen vorstellen. In einer solchen Situation haben Betriebe die Möglichkeit, die Stelle offen zu lassen oder bei der Einstellung Kompromisse einzugehen.

Drei Viertel der Neueinstellungen verlaufen problemlos

Rund ein Fünftel der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 qualifizierte Beschäftigte eingestellt haben, sind Kompromisse bei der Einstellung eingegangen (Westdeutschland 20 %, Ostdeutschland 18 %). Ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße zeigt sich nicht. Bei den Branchen kommt dies etwas häufiger im Verarbeitenden Gewerbe vor.

Betrachtet man den Anteil der Einstellungen, für die Kompromisse eingegangen werden, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 5.5): Knapp drei Viertel der im ersten Halbjahr 2005 angebotenen Stellen für Fachkräfte wurden ohne Probleme besetzt, je 13 % wurden mit Kompromiss besetzt beziehungsweise blieben bis zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Dabei ist kaum ein Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Abbildung 5.5: Anteil der Einstellungen mit und ohne Kompromiss sowie unbesetzte Stellen an allen angebotenen Stellen für Fachkräfte in Deutschland, West- und Ostdeutschland



Basis: Betriebe, die Stellen für Fachkräfte angeboten haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Kompromisse sind bei der Arbeitszeit, bei der Bezahlung und bei den Anforderungen an die Qualifikation der Bewerber denkbar. Bei Arbeitszeit und Bezahlung ist der Kompromiss das Ergebnis einer Verhandlung zwischen dem Betrieb und dem Bewerber. Trifft die Qualifikation hingegen nicht die Vorstellungen des Betriebs, muss er entscheiden, ob die zu besetzende Stelle vakant bleiben soll oder ob der Betrieb die Anforderungen an die Qualifikation den realen Gegebenheiten anpasst und dies durch betriebsinterne Weiterbildung oder Einarbeitung ausgleicht, die das bei Einstellungen übliche Maß übersteigt. Entscheidet sich der Betrieb für die Kompromisslösung, entstehen u. U. höhere Kosten als ursprünglich vorgesehen. Möglicherweise sind diese Kosten im betrieblichen Kalkül aber geringer als die Kosten, die das Nicht-Besetzen der Stelle verursachen würde.

Kompromisse vor allem bei der Qualifikation

Die Ergebnisse der Erhebung 2005 machen deutlich, dass Betriebe am ehesten bei der Qualifikation Kompromisse eingehen. In der Folge nimmt die Hälfte der Betriebe in Ost- und Westdeutschland, die Kompromisse eingegangen sind, einen höheren Einarbeitungsaufwand als ursprünglich vorgesehen in Kauf (vgl. Tabelle 5.1). Offensichtlich sind Betriebe in Westdeutschland eher bereit, ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation zu reduzieren, als das in Ostdeutschland der Fall ist. In Ostdeutschland wird von den Betrieben, die Kompromisse bei der Einstellung von qualifizierten Beschäftigten eingegangen sind, häufiger interne Weiterbildung angeboten, wenn sie Beschäftigte mit geringerer Qualifikation als vorgesehen eingestellt haben. Dies kann in Zusammenhang mit den Möglichkeiten der Förderung der Weiterbildung für ostdeutsche Betriebe stehen. Wie Tabelle 5.1 zeigt, spielen Kompromisse bei der Bezahlung oder der Arbeitszeit in beiden Regionen eine vergleichsweise geringe Rolle.³³

Tabelle 5.1: Bereiche, in denen Betriebe Kompromisse gemacht haben, in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	West	Ost
Ansprüche an fachliche Qualifikation reduziert	38	41	27
Höherer Einarbeitungsaufwand aufgrund geringerer Qualifikation	51	50	54
Interne Weiterbildung aufgrund geringerer Qualifikation	37	34	47
Vorstellung hinsichtlich der Bezahlung verändert	17	16	18
Arbeitszeitvorstellungen verändert	13	13	12
Sonstiges	6	5	11
Durchschnittliche Anzahl der Nennungen	2	2	2
Durchschnittliche Anzahl der Einstellungen mit Kompromiss	2	2	2

Basis: Betriebe, die bei der Einstellung von Fachkräften Kompromisse eingegangen sind

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Die große Mehrheit der Betriebe schafft es also – teilweise mit Kompromissen – die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Trotzdem

³³ Diese Nennungen können in den Fällen, in denen mehr als eine Person mit Kompromiss eingestellt wurde, nicht einzelnen Stellen zugeordnet werden. Das heißt, die Nennung eines Items kann auch für mehrere Stellen gelten. Das kann sich auf die Hierarchie der Items auswirken, wenn eine Nennung für drei Stellen gilt, eine andere aber nur für eine. Die Ergebnisse in Tabelle 5.1 bestätigen sich aber auch dann, wenn man lediglich die Betriebe zugrunde legt, die nur eine Person mit Kompromiss eingestellt haben. Die Items, die in Tabelle 5.1 am häufigsten genannt wurden, stellen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die relevantesten Items für die Betriebe dar.

gibt es immer noch einen kleinen Teil der Betriebe, die zumindest einige dieser Stellen unbesetzt lassen müssen. Es zeigt sich aber, dass Betriebe nicht einteilbar sind in Betriebe, die es generell schaffen, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen, und solche, die es durchweg nicht schaffen. Die große Mehrheit der Betriebe, die angaben, im 1. Halbjahr 2005 nicht alle Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt zu haben, hat im gleichen Zeitraum auch entsprechende Beschäftigte eingestellt (82 %). In Westdeutschland liegt dieser Anteil bei 80 %, in Ostdeutschland bei 91 %. Dies ist sicherlich auch auf die zeitraumbezogene Art der Abfrage zurückzuführen: Befragt wurden die Betriebe nach nicht besetzten Stellen im ersten Halbjahr 2005. Es liegt keine Information darüber vor, wie lange diese Stellen bereits vakant sind. Es ist durchaus vorstellbar, dass ein Teil dieser Stellen erst seit kurzem vakant ist und das Bewerbungsverfahren gerade erst begonnen hat.

Hauptgrund für unbesetzte Stellen für Fachkräfte: Qualifikation

In der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde auch erhoben, warum Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten. Dazu wurde ein zweistufiges Verfahren gewählt. Zunächst konnten die Betriebe alle zutreffenden Gründe nennen. Diese Ergebnisse sind in Tabelle 5.2 dargestellt. Im Anschluss daran sollten die Betriebe angeben, welchen der Gründe sie als wichtigsten bzw. häufigsten Grund ansehen. Das zeigt Tabelle 5.3.

Ebenso wie bei den eingegangenen Kompromissen spielt auch bei den Gründen für das Nicht-Besetzen von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten die nicht passende fachliche Qualifikation der Bewerber eine wichtige Rolle. Das ist auch der Grund, der von den meisten Betrieben als wichtigste Ursache angegeben wird. Knapp ein Drittel der Betriebe gibt an, dass die Gehaltsvorstellung der Bewerber nicht mit der der Betriebe zu vereinbaren gewesen sei. Dies scheint in Ostdeutschland problematischer zu sein als in Westdeutschland, denn der Anteil der Betriebe, die das als wichtigsten Grund angeben, liegt dort doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Eine ähnliche Bedeutung wie die nicht zu vereinbarenden Gehaltsvorstellungen hat in Ostdeutschland das Fehlen von Bewerbern. Hier liegen die beiden Regionen wieder gleich.

Tabelle 5.2: Alle genannten Gründe für das Nicht-Besetzen von Stellen für Fachkräfte in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	West	Ost
Keine Bewerber	20	20	22
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	62	63	56
Bewerber persönlich nicht geeignet	29	31	21
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	32	32	29
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	13	12	15
Sonstiges	21	20	26
Durchschnittliche Anzahl der Nennungen	2	2	2

Basis: Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Tabelle 5.3: Wichtigster/häufigster Grund für das Nicht-Besetzen von Stellen für Fachkräfte in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Spaltenprozent	Gesamt	West	Ost
Keine Bewerber	12	12	13
Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert	41	41	44
Bewerber persönlich nicht geeignet	12	13	8
Ansprüche an Bezahlung haben nicht gepasst	9	7	15
Arbeitszeitvorstellungen haben nicht gepasst	4	4	2
Sonstiges	17	17	16
Weiß nicht/Keine Angabe	5	5	2
Summe	100	100	100

Basis: Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Die Ergebnisse haben sich im Vergleich zu der Befragung vor fünf Jahren verändert. Auch damals wurden die Betriebe nach Gründen für das Nicht-Besetzen von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten gefragt. Zwar war die Abfrage damals wesentlich differenzierter, sodass ein eindeutiger Vergleich nicht möglich ist. Allerdings ergeben sich für die westdeutschen Betriebe deutliche Hinweise darauf, dass sich die Ursachen für das Nicht-Besetzen von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten verändert haben. Im Jahr 2000 gab rund die Hälfte der Betriebe, die Stellen für qualifizierte Beschäftigte nicht besetzen konnten, an, es habe nicht genug Bewerber für diese Stellen gegeben. Mangelnde oder nicht passende fachliche Qualifikation spielte damals eine vergleichsweise geringe Rolle. Dies kann mit der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten zusammenhängen. Wie oben gezeigt, war der von den Betrieben gesehene Bedarf an qualifizierten Beschäftigten im Jahr 2000 vergleichsweise hoch,

sodass ein Mangel an Bewerbern zum damaligen Zeitpunkt als Grund für das Nicht-Besetzen von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten plausibel erscheint. Aktuell ist die Nachfrage zurückgegangen, sodass ein größerer Bewerberpool zur Verfügung stehen dürfte. Der Vergleich der Ergebnisse der beiden Erhebungen deutet aber nur auf eine Veränderung der Situation in den westdeutschen Betrieben hin. In Ostdeutschland ist diese Entwicklung so nicht zu erkennen. Dort gab es im Jahr 2000 eine ziemlich breite Verteilung über verschiedene Gründe, so dass ein Hauptgrund nicht wirklich zu erkennen ist.³⁴

5.4 Betriebliche Strategien zur Fachkräfterekrutierung

Wie bereits oben angedeutet, können dem Rekrutierungserfolg von Betrieben verschiedene Strategien zugrunde liegen. Grundsätzlich kann die Rekrutierung von qualifizierten Beschäftigten sowohl extern über den Arbeitsmarkt, betriebsintern über Aus- und Weiterbildung oder über einen Mix aus beidem erfolgen. Betriebe, die ihren Bedarf an Fachkräften ausschließlich über eigene Aus- und Weiterbildung decken und somit keine Fachkräfte über den externen Markt rekrutieren müssen, sind mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels nicht zu identifizieren. Zwar liegen zahlreiche Informationen über Personalbedarf, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und Qualifikationsstruktur der Belegschaft vor, es ist aber daraus nicht eindeutig zu ermitteln, welche Betriebe mit eigenen Ressourcen für die notwendige Anzahl von Fachkräften sorgen und somit keinen Bedarf im eigentlichen Sinne haben. Analysen über betriebliche Strategien zur Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten können sich also nur auf die Betriebe beziehen, die ihre Stellen für Fachkräfte zumindest teilweise mit Hilfe externer Rekrutierung besetzen wollen. Untersucht werden also die Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzt haben oder besetzen wollten. Die folgende Analyse nähert sich der Frage an, welche betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit wirken, dass Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt bleiben.³⁵

³⁴ Anders als in 2005 wurde in 2000 nicht nach dem wichtigsten bzw. häufigsten Grund gefragt.

³⁵ Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse deskriptiv dargestellt. Der Zusammenhang dieser Merkmale mit der Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle für qualifizierte Tätigkeiten unbesetzt bleibt, wurde in einem multivariaten Modell überprüft.

Eine ähnliche Analyse wurde bereits mit den Daten der Erhebung aus dem Jahr 2000 durchgeführt (Kölling 2002). Den damaligen Ergebnissen zufolge sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden können, wenn Betriebe selbst ausbilden, Betriebe gut bezahlen und Betriebe positive Umsatzerwartungen haben. Die Wahrscheinlichkeit sinkt auch mit zunehmender Betriebsgröße.³⁶

Diese Ergebnisse lassen sich teilweise auch für die Erhebung 2005 bestätigen. Bei der Erhebung 2005 zeigt sich, dass Betriebe, die selbst ausbilden, weniger Probleme bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten aufweisen. Dieser über den Zeitverlauf robuste Zusammenhang erscheint plausibel: Wenn ein Betrieb selbst ausbildet, dürfte sich sein Bedarf an externen Fachkräften reduzieren. Betriebe, die selbst ausbilden, können auf Fachkräfte zurückgreifen, die zusätzlich zur fachlichen Qualifikation im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung auch firmenspezifisches Humankapital erworben haben.

Eigene Ausbildung ist erfolgreicher Rekrutierungsweg

Oftmals wird in der Diskussion um Fachkräftebedarf neben der betrieblichen Ausbildung auch der betrieblichen Weiterbildung eine wichtige Rolle zugeschrieben. Einen direkten Zusammenhang zwischen Rekrutierungserfolgen und betrieblicher Weiterbildung zeigen die Analysen aber nicht. Dieses Ergebnis zeigen auch andere Studien (z. B. Kölling 2002). Wobei hier noch einmal darauf hingewiesen sei, dass nur die Betriebe in die Analyse einfließen, die ihren Bedarf an Fachkräften zumindest teilweise über den externen Arbeitsmarkt decken. Die Rolle, die Weiterbildung im Zusammenhang mit der Vermeidung von Fachkräfterekrutierung über den externen Markt spielt, kann mit den hier vorliegenden Analysen nicht beschrieben werden.

5.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Nachfrage nach Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten zurückgegangen und die Besetzung

³⁶ Es handelt sich hier um eine grobe Zusammenfassung der Ergebnisse. Kölling (2002) hat die Berechnungen differenziert nach einzelnen Qualifikationsgruppen durchgeführt, zwischen denen es leichte Verschiebungen bei den Zusammenhängen gab. Beispielsweise zeigte sich bei Hochschulabsolventen kein Effekt bei der Entlohnung mehr.

derartiger Stellen im Vergleich zum Jahr 2000 einfacher geworden ist. Dies gilt vor allem für Westdeutschland.

Von allen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die im 1. Halbjahr 2005 angeboten wurden (also besetzte Stellen und nicht besetzte Stellen), wurden drei Viertel ohne Schwierigkeiten besetzt. Bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten machte ein Fünftel der Betriebe Kompromisse. Das galt für 13 % der angebotenen qualifizierten Stellen. Die Betriebe wichen vor allem bei der fachlichen Qualifikation von ihren Vorstellungen ab und nahmen einen höheren Einarbeitungs- bzw. Weiterbildungsaufwand in Kauf. In Westdeutschland wurden 14 % der angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt, dieser Anteil lag in Ostdeutschland mit 10 % etwas niedriger. Im Jahr 2000 wurde vor allem in Westdeutschland ein Mangel an Bewerbern von den Betrieben als wichtiger Grund für das Nicht-Besetzen der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten genannt, 2005 spielte dieser Grund eine deutlich geringere Rolle. Im Jahr 2005 gaben die Betriebe als Hauptgrund an, dass die Qualifikation der Bewerber nicht mit ihren Vorstellungen zusammenpasste.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass es momentan keinen generellen Fachkräftemangel gibt. Nur wenige Betriebe haben Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Stellen.³⁷

Nach den bisher durchgeführten Analysen des Zusammenhangs zwischen verschiedenen betrieblichen Merkmalen und der Schwierigkeit, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu können, zeigt sich vor allem die wichtige Rolle von eigenen betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Wenn Betriebe selbst ausbilden, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen können, signifikant. Dieses Ergebnis bestätigt eine Arbeitsmarktpolitik, die den Fokus darauf richtet, Betrieben Anreize für eigene betriebliche Ausbildung zu geben. Betriebliche Ausbildung gibt nicht nur Jugendlichen eine Perspektive auf dem Arbeits-

³⁷ Dieses Ergebnis bestätigt auch die jährliche Erhebung, die das IAB zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot durchführt. Auch dort zeigt sich, dass offene Stellen leichter zu besetzen waren als in den Vorjahren; der Anteil der Vakanzen ging zurück. Arbeitskräftemangel spielt als Hemmnis für mehr Beschäftigung – so die Untersuchung – nur eine geringe Rolle, eine mangelnde Anzahl von Aufträgen ist wesentlich bedeutender (Kettner/Spitznagel 2006: 6).

markt, sie liegt auch im ureigenen Interesse der Betriebe, weil sie dadurch Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften reduzieren können.

6 Berufsausbildung und Ausbildungsstellen

Die berufliche Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Sicherung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Sie bietet Betrieben qualifizierten Nachwuchs und trägt damit – wie im vorherigen Kapitel beschrieben – zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei. Jungen Menschen bietet sie solide berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten und damit Einkommenschancen und Perspektiven. Für den überwiegenden Teil der 16- bis 20-jährigen Jugendlichen stellt das duale System der Berufsausbildung nach wie vor den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar. So münden derzeit rund 60 % der Jugendlichen eines Altersjahrganges in eine berufliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems ein (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 15; Brosi 2004). Der Übergang an der ersten Schwelle, wie der Schritt von der Schule in die Berufsausbildung gemeinhin bezeichnet wird, gestaltet sich jedoch seit einigen Jahren zunehmend schwieriger. Eine anhaltend hohe Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden trifft auf einen Ausbildungsmarkt, auf dem es u. a. wegen der anhaltenden Konjunkturschwäche, des Rückgangs der Anzahl ausbildender Betriebe, des sich nach wie vor vollziehenden Arbeitsplatzabbaus immer schwieriger wird, eine ausreichende Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen bereitzustellen (Hartung/Leber 2004: 111–129).

Vor diesem Hintergrund wird intensiv diskutiert, wie man Ausbildungspotenziale noch besser als bisher ausschöpfen kann. Die Diskussion gipfelte in der bundesweit geführten Debatte um eine Ausbildungsabgabe für Unternehmen, die selbst nicht oder zu wenig ausbilden.³⁸ Im Ergebnis der hierzu erfolgten Auseinandersetzungen wurde zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft am 16. Juni 2004 der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt) verabschiedet, mit dem sich die beteiligten Partner gemeinsam und verbindlich verpflichten, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen

³⁸ Die Ausbildungsabgabe wurde kontrovers diskutiert. Für eine ausführlichere Auseinandersetzung vgl. Dietrich/Koch/Stops (2004).

jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Im Rahmen des Ausbildungspaktes hat sich die Wirtschaft verpflichtet, von 2004 an drei Jahre lang jeweils mindestens 30.000 neue Ausbildungsplätze sowie 25.000 Einstiegsqualifizierungen zu schaffen (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2004).

Die Bundesregierung unterstützt die Wirtschaft bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen durch verschiedene Instrumente im Rahmen der so genannten Ausbildungsoffensive, angefangen von Ausbildungskampagnen bis zu spezifischen Förderprogrammen (z. B. Ausbildungsplatzprogramm zur Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen STARegio, Ausbildungsplatzprogramm Ost, Jobstarter – für die Zukunft ausbilden). Darüber hinaus gibt es zahlreiche regionale Initiativen und Vereinbarungen auf der Ebene der Länder, der Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen und kommunaler Spitzenverbände.

6.1 Ausbildungsbeteiligung

Trotz beachtlicher Anstrengungen von Wirtschaft und Politik bei der Bereitstellung eines ausreichend großen Angebotes an Qualifizierungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte und -befähigte Jugendliche bleibt die Situation auf dem Lehrstellenmarkt angespannt.³⁹ Einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zufolge ist die Zahl der Ausbildungsverträge auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gefallen. Die Zahl der Vertragsabschlüsse ist 2005 gegenüber dem Vorjahr um 22.800 gesunken, es fehlen ungefähr 100.000 Ausbildungsplätze (Ulrich et al. 2005).

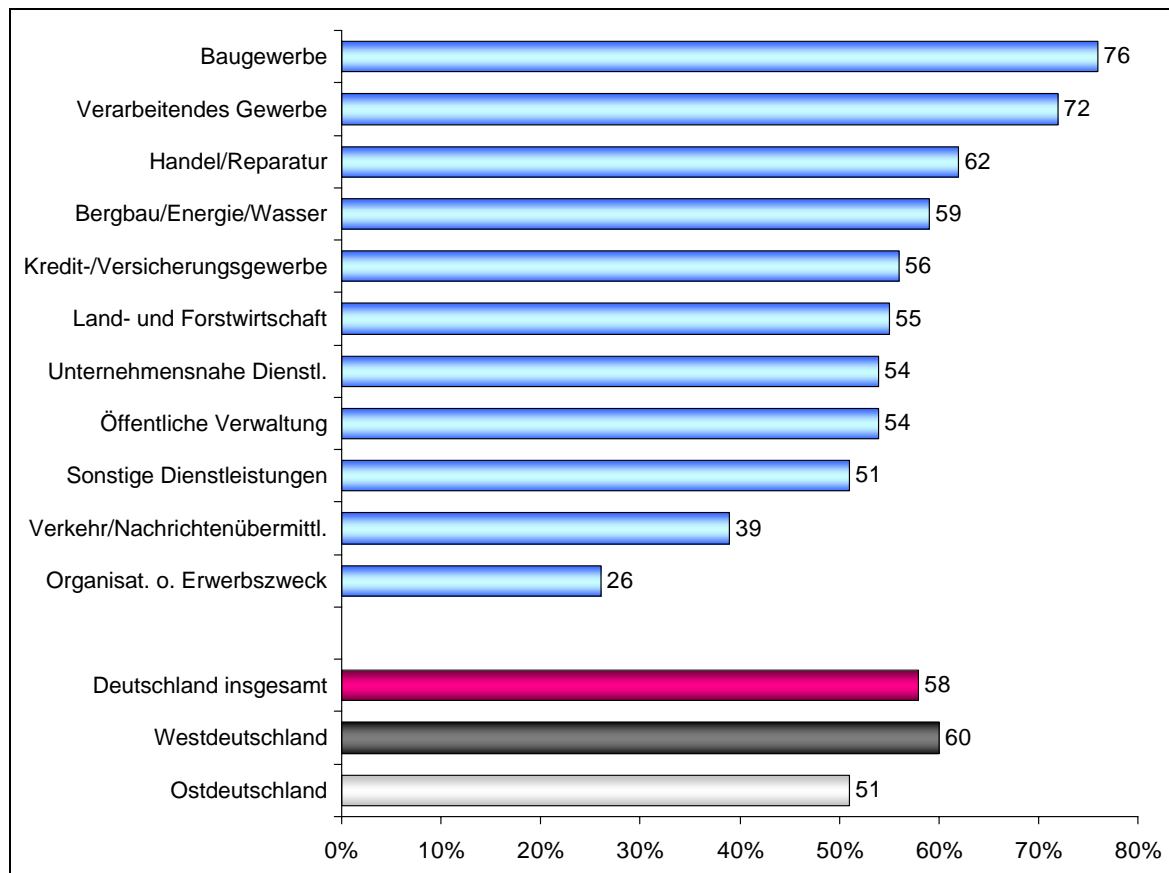
Angesichts der anhaltenden Aktualität des Themas enthält der Fragebogen des IAB-Betriebspanels wie bereits in den Befragungswellen der Vorjahre einen Fragenblock, der sich explizit dem Thema „Ausbildung“ widmet. Im Mittelpunkt stehen Fragen zur Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung junger Menschen („erste Schwelle“) sowie zur Situation der Auszubildenden beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung, auch als „zweite Schwelle“ bezeichnet.

³⁹ Gemeinsame Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Partner des Ausbildungspaktes zum Abschluss des Berufsberatungsjahres am 30. September 2005. Berlin/Nürnberg 12. Oktober 2005.

Jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Für die Bereitstellung eines ausreichend großen Angebotes an Qualifizierungsmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte und -befähigte Jugendliche spielt die Gewinnung einer möglichst großen Zahl von Ausbildungsbetrieben eine zentrale Rolle.

Abbildung 6.1: Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an allen Betrieben nach Branchen in Deutschland (Stand: 30.6.2005)

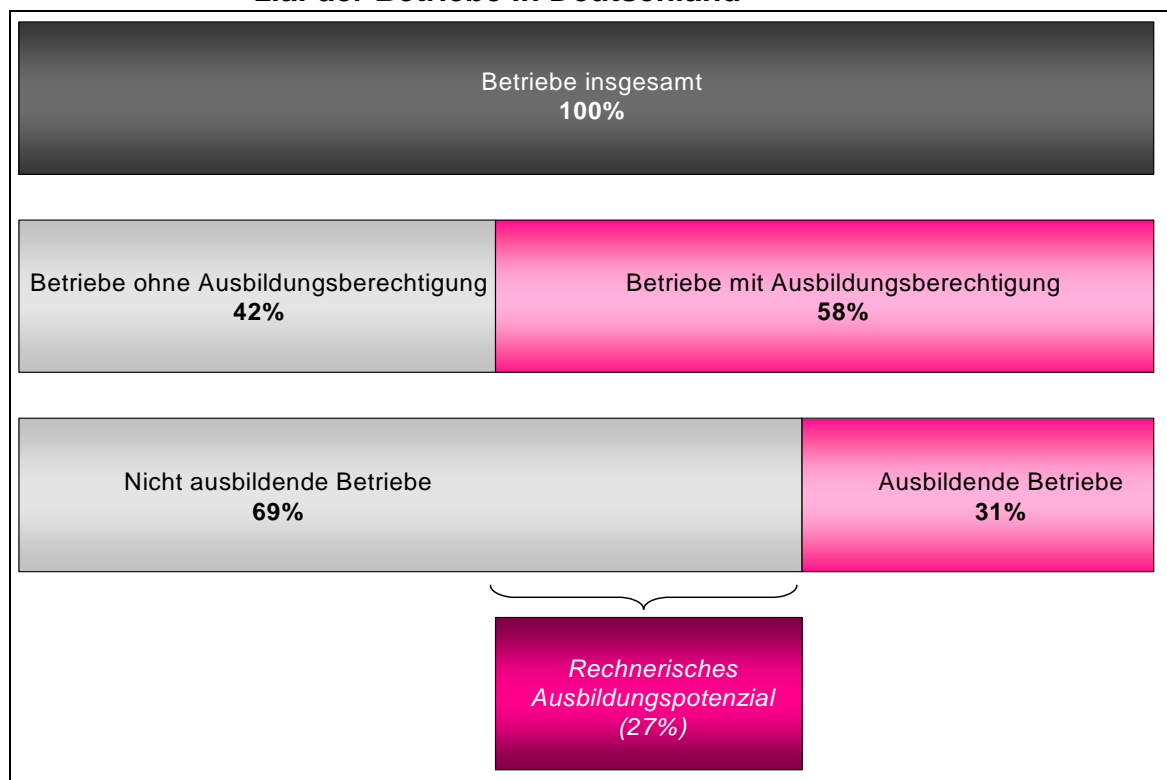


Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

In der aktuellen Erhebung des IAB-Betriebspanels 2005 erfüllten 58 % der Betriebe eigenen Angaben zufolge die formalen Voraussetzungen für eine Ausbildung und könnten daher prinzipiell ausbilden (Westdeutschland: 60 %; Ostdeutschland: 51 %). Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den einzelnen Wirtschaftszweigen fällt unterschiedlich hoch aus. Die höchsten Anteile von ausbildungsberechtigten Betrieben in Deutschland finden sich im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe: Hier sind jeweils rund drei Viertel aller Betriebe ausbildungsberechtigt (vgl. Abbildung 6.1).

Daneben gibt es jedoch eine relative hohe Zahl von Betrieben, die zwar nach eigener Einschätzung die formalen Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllen, dies aber aus bestimmten Gründen unterlassen. Knapp die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bildet zurzeit nicht aus, das entspricht gut einem Viertel aller Betriebe (27 %; vgl. Abbildung 6.2). Das heißt, es gibt ein nicht zu vernachlässigendes Potenzial für eine Ausweitung der Anzahl von Ausbildungsbetrieben.⁴⁰

Abbildung 6.2: Ausbildungsbeteiligung und rechnerisches Ausbildungspotenzial der Betriebe in Deutschland

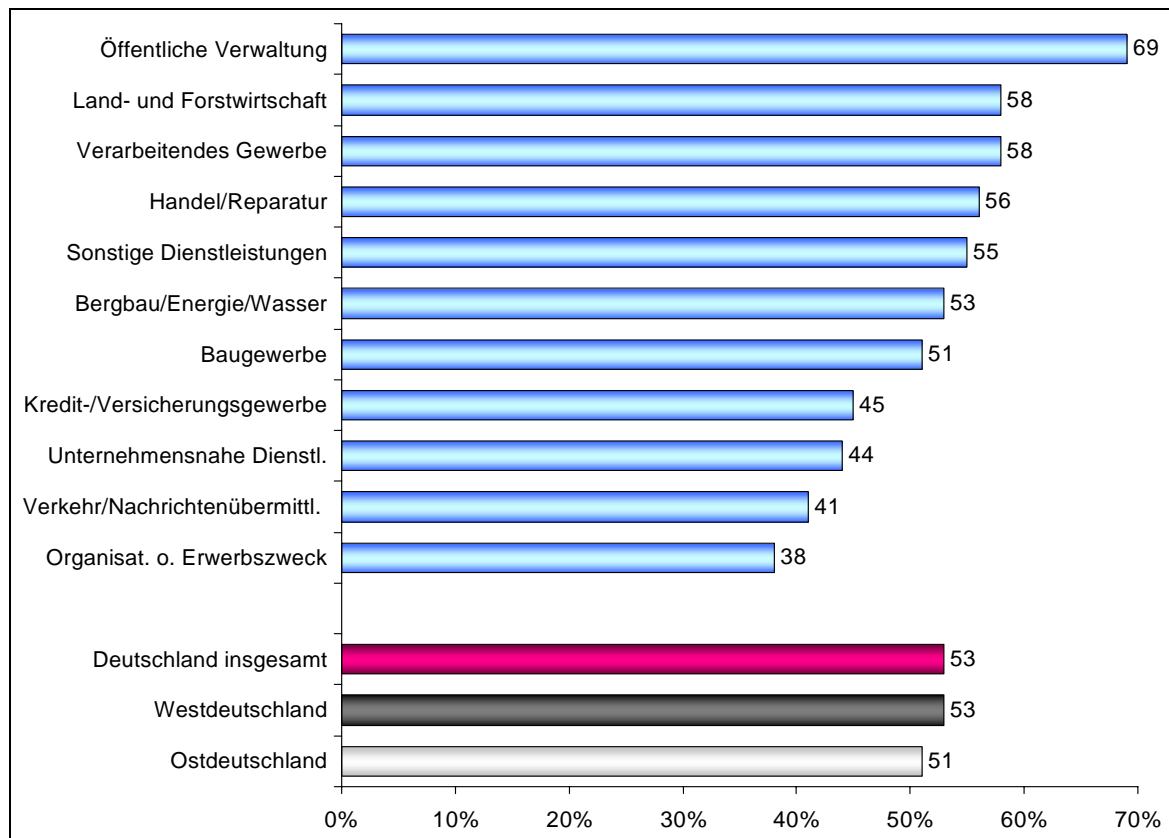


Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Am stärksten wird das Ausbildungspotenzial in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Land- und Forstwirtschaft ausgeschöpft (vgl. Abbildung 6.3).

⁴⁰ Der Anteil ausbildungsberechtigter, aber nicht ausbildender Betriebe an allen Betrieben in Deutschland lag in den vergangenen Jahren zwischen 25 und 30 %.

Abbildung 6.3: Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben nach Branchen in Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Ausbildungshemmnisse: Hohe Kosten und fehlende Übernahmemöglichkeiten

Als wichtigster Grund für den Ausbildungsverzicht wurde in vorangegangenen Befragungswellen des IAB-Betriebspanels die Kostenbelastung bzw. der mit einer Ausbildung verbundene Aufwand genannt. Außerdem verwiesen die Arbeitgeber auf die spezifische Bedarfslage ihrer Betriebe. Hiermit ist vor allem die Abhängigkeit des Ausbildungsverhaltens von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und dem daraus resultierenden Bedarf bzw. Nicht-Bedarf an Fachkräften angesprochen (Hartung/Leber 2004). Rund jeder dritte ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betrieb gab fehlende Übernahmemöglichkeiten als Grund für einen derzeitigen Ausbildungsverzicht an. Dieser Grund wurde von den ostdeutschen Betrieben deutlich häufiger genannt als von westdeutschen Betrieben, was vor dem Hintergrund der ungünstigeren Situation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht überrascht (vgl. Tabelle 6.1).

Weitere Gründe werden nur von vergleichsweise wenigen Betrieben genannt. Rund 13 % der ausbildungsberechtigten, derzeit jedoch nicht ausbildenden Betriebe decken ihren Bedarf an Fachkräften lieber durch die Anwerbung bereits entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte. Ebenfalls rund 13 % gaben an, dass die betrieblichen Anforderungen keine eigene Ausbildung erfordern.

Tabelle 6.1: Gründe für den Ausbildungsverzicht ausbildungsberechtigter Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Spaltenprozent (Mehrfachnennungen)	Gesamt	West	Ost
Nicht alle im Berufsbild geforderten Fähigkeiten vermittelbar	11	12	10
Keine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung	37	34	53
Eigene Ausbildung zu aufwändig/zu teuer	42	41	45
Keine eigene Ausbildung erforderlich	13	12	14
Deckung des Fachkräftebedarfs durch Anwerbung	13	13	13
Keine geeigneten Bewerber vorhanden	9	10	7
Sonstiges	24	26	19

Basis: Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Zahl der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland gesunken

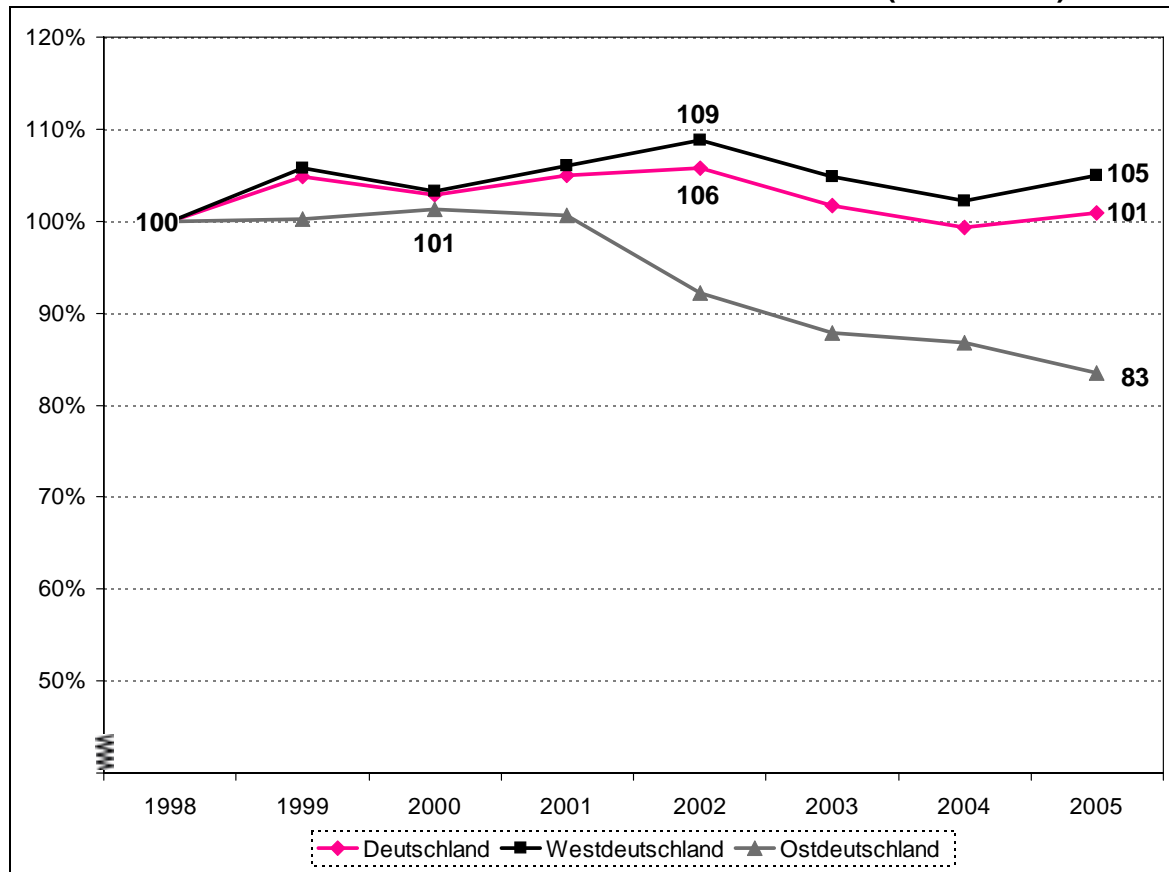
Der Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben ist im Zeitverlauf stabil geblieben. Eine Aussage über die Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsbetriebe lässt sich aber nur treffen, wenn man zusätzlich die Veränderung der Gesamtzahl der Betriebe mit in die Betrachtung aufnimmt. Bezieht man die Anzahl der ausbildenden Betriebe also auf alle Betriebe (Brutto-Ausbildungsbetriebsquote⁴¹), ergibt sich eine Quote von 30 % (Westdeutschland 31 %, Ostdeutschland 25 %). Im Zeitverlauf stagniert diese Brutto-Ausbildungsbetriebsquote in Ostdeutschland, in Westdeutschland hat sie sich leicht erhöht.

Mit der Veränderung der Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2000 in Deutschland (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 2.2) verändert sich bei gleich bleibender Brutto-Ausbildungsbetriebsquote auch die Anzahl der ausbildenden Betriebe. Dabei ist vor allem in Ostdeutschland ein drastischer Rückgang zu verzeichnen (vgl. Abbildung 6.4). Während in Westdeutschland seit 1998 – mit

⁴¹ Brutto-Ausbildungsbetriebsquote = Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben

Schwankungen – ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen ist, hat sich in Ostdeutschland die Anzahl der ausbildenden Betriebe gravierend verringert (minus 17 Prozentpunkte zwischen 1998 und 2005). In Deutschland insgesamt entspricht die Anzahl ausbildender Betriebe 2005 in etwa dem Niveau von 1998.

Abbildung 6.4: Veränderung der Anzahl ausbildender Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1998 bis 2005 (1998 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Inanspruchnahme von Förderung zurückgegangen

Im Jahr 2004 haben 4 % aller ausbildenden Betriebe in Deutschland Fördermittel zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung erhalten (Westdeutschland 4 %, Ostdeutschland 7 %). Im Vergleich zum Jahr 2001 ist der Anteil der Betriebe, die auf entsprechende Mittel zurückgegriffen haben, insbesondere in Ostdeutschland zurückgegangen (2001 wurden hier noch 14 % aller Ausbildungsbetriebe gefördert). 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 Nut-

zungsstruktur: Die Förderung wird mehrheitlich für Lohn- und Gehaltskosten entweder der Auszubildenden oder der Ausbilder in Anspruch genommen. Sachmittelzuschüsse werden dagegen von vergleichsweise weniger Betrieben genutzt.

6.2 Bestand an Auszubildenden

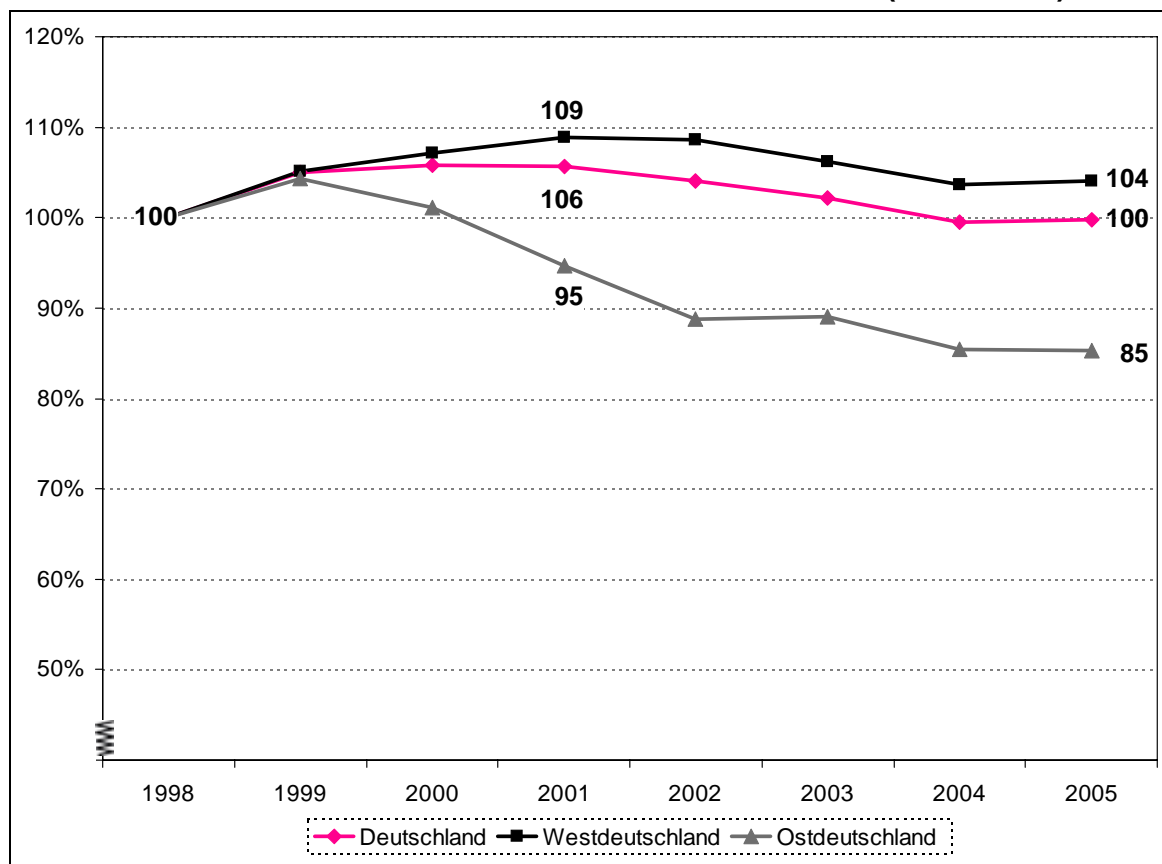
Insgesamt werden nach Angaben des IAB-Betriebspanels in den Betrieben und Dienststellen Deutschlands ca. 1,5 Millionen junge Frauen und Männer ausgebildet (Stand: 30.06.2005).⁴² Die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden von 1998 bis 2005 ergibt ein ähnliches Bild wie die Entwicklung der Ausbildungsbetriebe (vgl. Abbildung 6.5).

Der Ausbildungsumfang des Jahres 2005 liegt wieder auf einem Niveau, das in Deutschland bereits Ende der 90er-Jahre erreicht war. Auch hier zeigen sich gravierende Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Während in Ostdeutschland die Anzahl Auszubildender seit Ende der 90er-Jahre deutlich sinkt, setzte diese Entwicklung in Westdeutschland erst 2003 ein, allerdings in abgeschwächter Form.

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels 2005 zählen erwartungsgemäß jene Bereiche der Wirtschaft zu den größten Ausbildern, auf die ein hoher Anteil der Beschäftigten entfällt. An der Spitze steht der Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (wie beispielsweise das Gesundheitswesen, der Bereich Erziehung und Unterricht oder personenbezogene Dienstleistungen). 29 % der Auszubildenden sind in diesem Bereich beschäftigt. Auf dem zweiten Platz rangiert das Verarbeitende Gewerbe (21 % der Auszubildenden). Auf dem dritten Rang folgt der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur, dessen Anteil an allen Auszubildenden bei 19 % liegt. Auf die drei genannten Wirtschaftsbereiche entfallen fast 70 % aller Auszubildenden in Deutschland (vgl. Tabelle 6.2).

⁴² Bei einem Vergleich der hier ermittelten Werte mit Angaben aus anderen Quellen müssen die unterschiedlichen Erfassungskriterien beachtet werden. Im IAB-Betriebspanel werden auch Auszubildende berücksichtigt, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wie z. B. Beamtenanwärter. Andere Statistiken, wie etwa die des Statistischen Bundesamtes, zählen als Auszubildende dagegen lediglich Abschlüsse von Ausbildungsverträgen im Sinn des BBiG oder der HwO abgeschlossen haben. Das IAB-Betriebspanel weist den Bestand an Auszubildenden zum Stichtag 30.6., die Statistik des Statistischen Bundesamtes dagegen zum 31.12. des jeweiligen Jahres aus.

Abbildung 6.5: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1998 bis 2005 (1998 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Tabelle 6.2: Auszubildende nach Branchen in Deutschland

Spaltenprozent	Anteil der Beschäftigten	Anteil der Auszubildenden
Land- und Forstwirtschaft	1	2
Bergbau/Energie/Wasser	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	23	21
Baugewerbe	6	8
Handel und Reparatur	15	19
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	8
Sonstige Dienstleistungen	22	29
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1
Öffentliche Verwaltung	8	4
Deutschland insgesamt	100	100
Westdeutschland	84	80
Ostdeutschland	16	20

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Nicht alle Ausbildungsplätze konnten besetzt werden

Trotz des Rückgangs der Ausbildungszahlen gibt es nach wie vor Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten. Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, blieben 8 % der Ausbildungsplätze unbesetzt (Bellmann/Hartung 2005).

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wurden aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe berichtet. Dort konnte etwa jeder achte angebotene Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Nur wenig günstiger war die Situation im Baugewerbe und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Bereits im Ausbildungsjahr 2003/2004 konnten die genannten Bereiche nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004 Ausbildungsstellen nicht besetzen. Die Hauptgründe lagen darin, dass geeignete Bewerber fehlten, insbesondere im Kredit- und Versicherungsgewerbe hatten sich Bewerber aber auch kurzfristig anders entschieden. Demgegenüber konnten in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser, Öffentliche Verwaltung sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit Stand 30.6. nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

6.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Während die Zahl der Lehrstellenbewerber und das Lehrstellenangebot in der Regel relativ gut in der Ausbildungsstatistik der BA bzw. der Statistischen Landesämter erfasst werden, fehlen entsprechende Angaben zum Übergang an der so genannten „zweiten Schwelle“, wie der Schritt von der Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis auch genannt wird. Informationen zum Übergang von Ausbildung in Beschäftigung werden seit Jahren mit dem IAB-Betriebspanel erhoben, womit eine wichtige Datenquelle für die Untersuchung der Problematik an der „zweite Schwelle“ geschaffen wurde.⁴³

⁴³ Auf der Personenebene liefern auch die Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit Informationen über die „zweite Schwelle“.

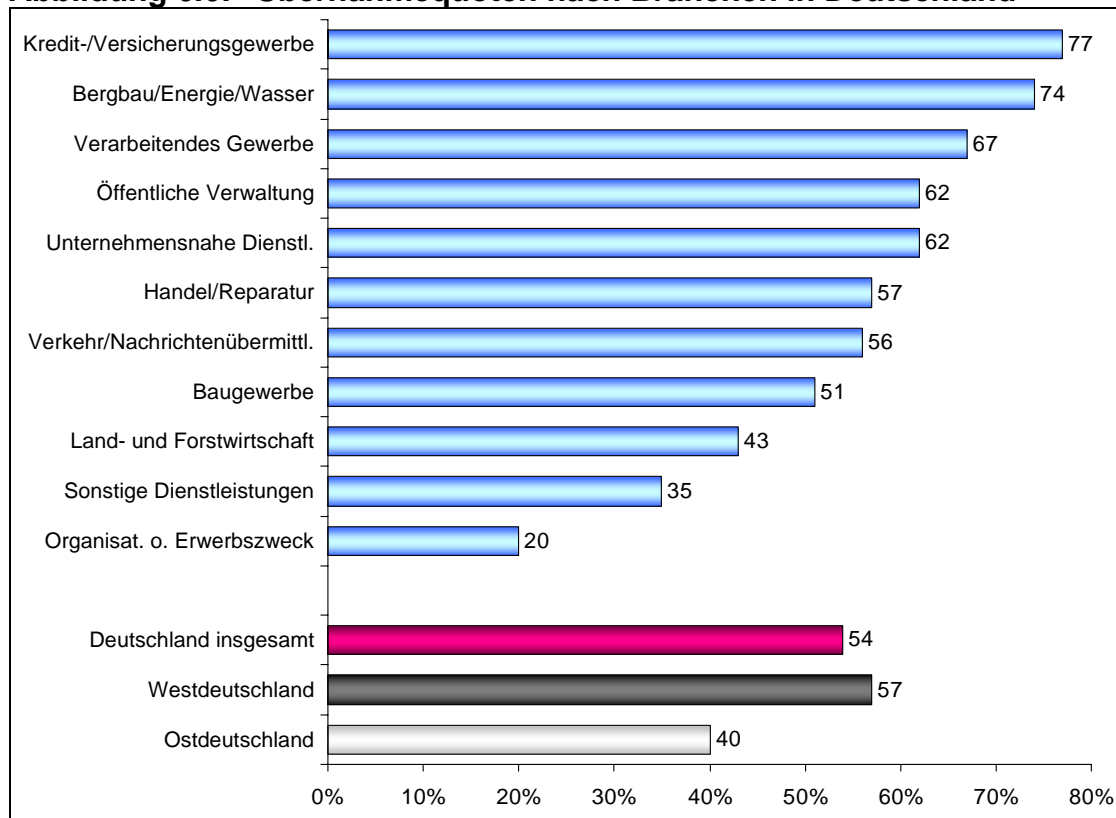
Die Hälfte der Ausbildungsabsolventen wurde übernommen

Im Jahr 2005 ist nach Angaben des IAB-Betriebspanels gut die Hälfte (54 %) der Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit Erfolg beendet haben, von ihren Ausbildungsbetrieben anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen worden.⁴⁴ Die Übernahmequote ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Branche Bergbau/Energie/Wasser wurden jeweils rund drei Viertel der erfolgreichen Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem zweitgrößten Ausbilder in Deutschland, wurden rund zwei Drittel der Absolventen übernommen. Auch in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen wurden überdurchschnittlich viele Auszubildende übernommen. In dem Bereich, auf den der größte Anteil der Auszubildenden entfällt, die Sonstigen Dienstleistungen (wie beispielsweise das Gesundheitswesen, der Bereich Erziehung und Unterricht oder personenbezogene Dienstleistungen), wurde etwa jeder dritte Ausbildungsabsolvent von seinem Ausbildungsbetrieb übernommen (vgl. Abbildung 6.6).

Betrachtet man die Entwicklung der durchschnittlichen Übernahmequote für den Zeitraum von 1998 bis 2005, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (Abbildung 6.7). Dies gilt zum einen für das Niveau, zum anderen für den Entwicklungstrend der Übernahmequoten. In allen Jahren des hier dargestellten Beobachtungszeitraums wurde in Westdeutschland stets ein höherer Anteil an Auszubildenden von den Betrieben übernommen als in Ostdeutschland. Anders als in Westdeutschland hält der Abwärtstrend (mit leichten Schwankungen) in Ostdeutschland an. Während in Westdeutschland erstmals seit Jahren wieder ein etwas höherer Anteil an Auszubildenden von den Betrieben übernommen wurde, ist die Übernahmequote in Ostdeutschland gegenüber dem Vorjahr in etwa unverändert.

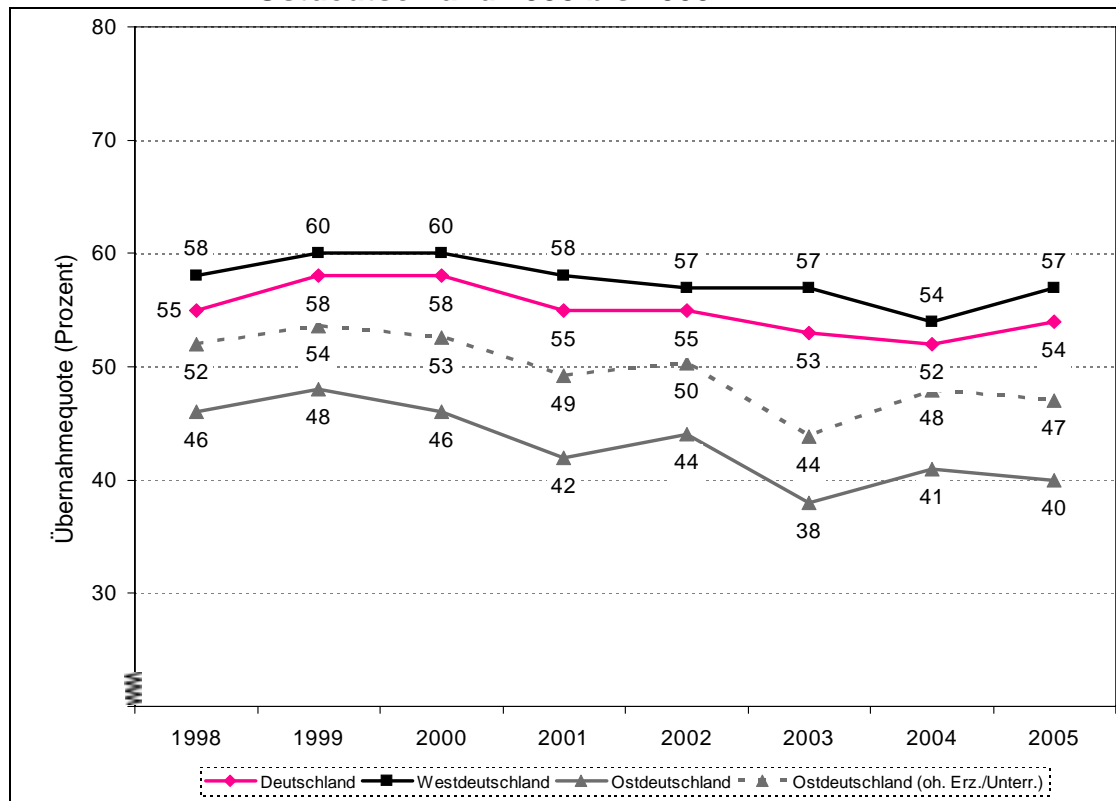
⁴⁴ Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (in %).

Abbildung 6.6: Übernahmekquoten nach Branchen in Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Abbildung 6.7: Entwicklung der Übernahmekquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1998 bis 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Für die Interpretation der Zahlen ist Folgendes zu berücksichtigen: Da das verfügbare Angebot an Lehrstellen in Ostdeutschland nicht ausreicht, um die hohe Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen zu decken, werden seit Jahren zahlreiche so genannte außerbetriebliche Ausbildungsplätze als Ersatz bereitgestellt. Die Einrichtungen, in denen diese Art der Ausbildung stattfindet, werden statistisch zumeist dem Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht zugeordnet. Eine Übernahme von Ausgebildeten nach Beendigung der Ausbildung ist hier faktisch nicht möglich. Die ermittelte Übernahmequote für diesen Wirtschaftszweig liegt erwartungsgemäß bei Null, fließt aber in die ausgewiesene durchschnittliche Übernahmequote. Unter Herausrechnung des Bereichs Erziehung und Unterricht⁴⁵ ergibt sich für Ostdeutschland insgesamt eine Übernahmequote in Höhe von 47 % (anstatt 40 %), womit sich der große Unterschied in der Übernahmequote zwischen Ost- und Westdeutschland von 17 auf 11 Prozentpunkte verringert.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass eine fehlende Übernahme von Ausbildungsabsolventen in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass die Betriebe von vorneherein über Bedarf ausbilden. Diesen Grund gab ein Drittel der Betriebe an. Ausbildung von vorneherein über Bedarf bedeutet, dass bereits bei Beginn der Ausbildung feststand, dass eine Übernahme nicht möglich ist, da entsprechende Vakanzen im Betrieb nicht vorhanden sind. Diese Betriebe haben den Auszubildenden trotzdem die Möglichkeit gegeben, eine Berufsausbildung abzuschließen.

Es gab auch zahlreiche Betriebe, bei denen ursprünglich eine Übernahme der Auszubildenden vorgesehen war. So hat jeder fünfte Betrieb alle bzw. einen Teil seiner Auszubildenden nicht übernommen, weil sich die wirtschaftliche Lage anders entwickelte als ursprünglich erwartet. Ein ebenso großer Anteil gab an, die Leistungen der Absolventen hätten den betrieblichen Anforderungen nicht entsprochen, so dass von einer Übernahme abgesehen wurde.

Oftmals wollen Absolventen im Anschluss an ihre Lehre nicht in dem Ausbildungsbetrieb weiter arbeiten, sondern wollen den Betrieb wechseln oder

⁴⁵ Betriebsstätten der Branche „Erziehung und Unterricht“ sind im vorliegenden Bericht der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ zugeordnet.

haben andere Pläne wie beispielsweise die Aufnahme eines Studiums. Bei einem Viertel der Betriebe mit nicht übernommenen Auszubildenden sind die Absolventen von selbst gegangen (vgl. Tabelle 6.4).⁴⁶

Tabelle 6.4: Gründe für die Nicht-Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Zeilenprozent (Mehrfachnennungen)	Ausbildung über Bedarf	Schlechte wirtschaft- liche Lage	Absolvent hatte andere Pläne	Absolvent entsprach nicht be- trieblichen Anforde- rungen
Deutschland insgesamt	31	21	25	17
Westdeutschland	31	20	26	18
Ostdeutschland	31	26	22	14

Basis: Betriebe, die Absolventen nicht übernehmen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

6.4 Fazit

Die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Ziel. Trotzdem – das haben die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels gezeigt – gibt es eine große Anzahl von Betrieben, die nicht ausbilden: in Ost- wie in Westdeutschland rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe. Neben zu hohen bzw. als zu hoch empfundenen Kosten ist insbesondere das Fehlen von Beschäftigungsmöglichkeiten nach Beendigung der Ausbildung häufig Ursache dafür, dass ein Teil des Ausbildungspotenzials unausgeschöpft bleibt.

Nach wie vor schwierig ist der Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb, insbesondere in Ostdeutschland. Es sind auch hier vor allem die gegenwärtig fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten, die dazu führen, dass Ausbildungsbetriebe nicht alle Auszubildenden übernehmen. Es gibt allerdings auch zahlreiche Betriebe, die sich trotz begrenzter Beschäftigungsmöglichkeiten an der Ausbildung von Jugendlichen nach dem Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ beteiligen, und damit den jungen Menschen eine Grundlage für einen qualifizierten Einstieg in das Berufsleben ermöglichen.

⁴⁶ Über die Motive der Absolventen kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels keine Aussage gemacht werden. Es können nur die Gründe aus Sicht der Betriebe dargestellt werden.

7 Betriebliche Weiterbildung

Die Strategie des „Lebenslangen Lernens“ von Beschäftigten gewinnt zunehmend an Bedeutung für einen wettbewerbsfähigen und wissensbasierten Wirtschaftsraum, „der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2005). Die berufliche Erstausbildung allein reicht oftmals nicht aus, Beschäftigung und Einkommen dauerhaft zu sichern. Beispielsweise sind im Zusammenhang mit neu eingesetzten Technologien seitens der Beschäftigten Anpassungsleistungen erforderlich, die in vielen Fällen nur mit betrieblicher Weiterbildung ermöglicht werden. Weiterbildung spielt also für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben einerseits durch vielfältigere Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten und andererseits durch die erhöhte Qualität und Produktivität der geleisteten Arbeit eine immer bedeutendere Rolle (Leber 2002b).

Im IAB-Betriebspanel wird in zweijährigem Turnus danach gefragt, ob der Betrieb Weiterbildung fördert oder nicht, wie viele Mitarbeiter an Weiterbildung teilnehmen und welche konkreten Formen der Weiterbildung genutzt werden. Darüber hinaus werden Fragen zur Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildung gestellt. Das IAB-Betriebspanel ist somit eine wichtige Datenquelle in der aktuellen Diskussion um die Weiterbildung und ihre Kosten.

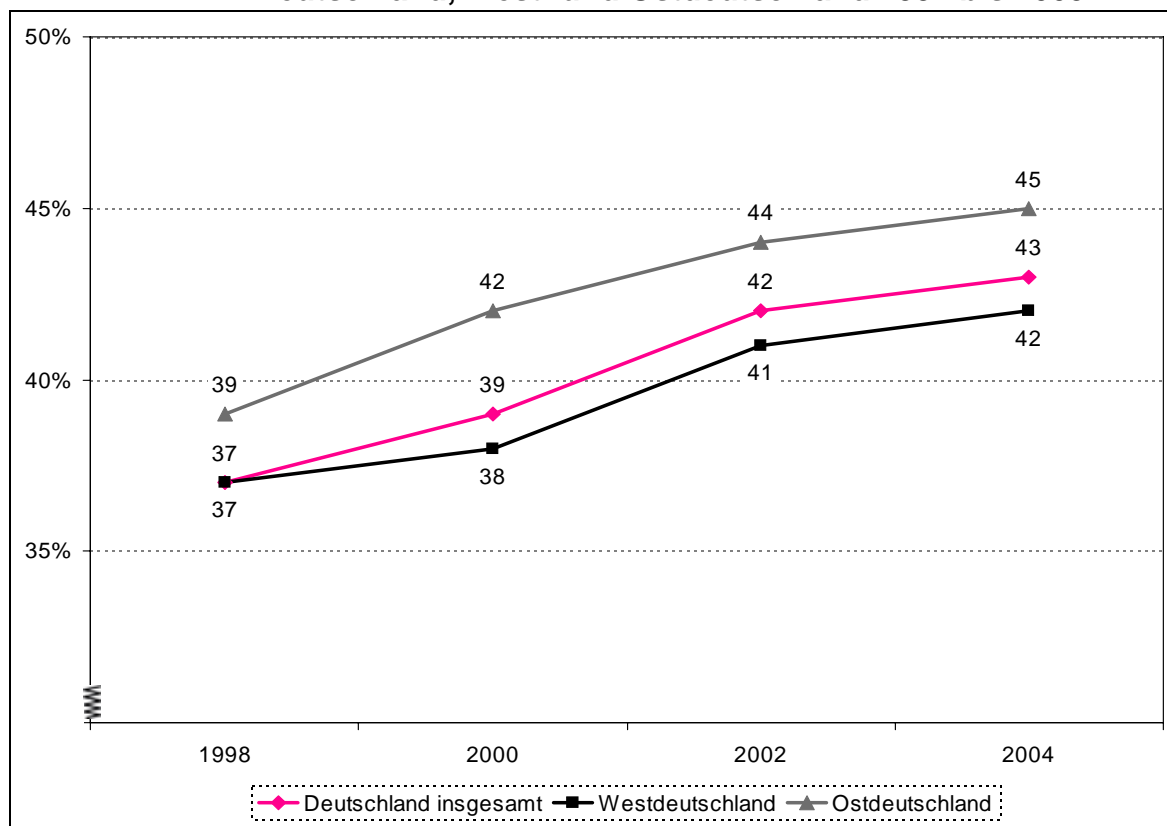
7.1 Verbreitung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben

Zwar nimmt Weiterbildung für Betriebe eine zentrale Rolle ein, für die Messung von Weiterbildung liegt aber eine einheitliche und genaue Definition von Weiterbildung auch in Expertenkreisen nicht vor (z. B. Bellmann 2004). Dies erschwert die statistische Erfassbarkeit des Themas einerseits und führt andererseits in verschiedenen Studien zu unterschiedlichen Lösungen bei der Entwicklung der Messinstrumente, die naturgemäß in unterschiedlichen „Weiterbildungszahlen“ resultieren (Bilger, in Vorbereitung; Werner/Flüter-Hoffmann/Zedler 2003).

Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe bleibt unverändert

Für das 1. Halbjahr des Jahres 2005 gaben insgesamt 43 % der Betriebe an, Fort- oder Weiterbildung gefördert zu haben.⁴⁷ Das entspricht rund 900.000 weiterbildungsaktiven Betrieben. Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Deutschland hat sich jeweils zwischen dem 1. Halbjahr in 2003 und in 2005 kaum verändert (Abbildung 7.1). Dagegen zeigt sich im längerfristigen Vergleich seit 1997 ein leichter, aber kontinuierlicher Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe.

Abbildung 7.1: Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern in Deutschland, West- und Ostdeutschland 1997 bis 2005⁴⁸



Quelle: IAB-Betriebspanel 1997–2005

⁴⁷ Die Fragestellung im IAB-Betriebspanel erfasst schwerpunktmäßig Betriebe, die formelle Weiterbildung fördern. Betriebe, in denen es ausschließlich informelle Arten von Weiterbildung gibt, wie z. B. das Lesen fachbezogener Literatur am Arbeitsplatz, werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels entsprechend der Frageformulierung nicht als „weiterbildungsaktiv“ erfasst. Mit der Fokussierung auf formelle Formen der Weiterbildung weist das IAB-Betriebspanel regelmäßig niedrigere Quoten von weiterbildungsaktiven Betrieben aus als andere Erhebungen, die auch alle Formen informeller Weiterbildung einschließen (Bellmann/Leber 2001).

⁴⁸ Im Jahr 2001 unterschied sich die Art der Abfrage beim Thema Weiterbildung, sodass die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar sind. Aus diesem Grund wurde dieser Beobachtungszeitpunkt nicht mit in die Zeitreihe aufgenommen.

Wie bereits im 1. Halbjahr 2003 liegt auch für das 1. Halbjahr 2005 ein leichter Unterschied (3 Prozentpunkte) zwischen den Betrieben aus den neuen und alten Bundesländern vor. Hierbei sind in Ostdeutschland relativ etwas mehr Betriebe weiterbildungsaktiv (45 %) als in Westdeutschland (42 %). Auf andere Faktoren, die die Weiterbildungsaktivität der Betriebe bestimmen, wird weiter unten eingegangen.

Eine Vergleichsmöglichkeit der Quoten weiterbildungsaktiver Betriebe besteht mit dem „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS; Erhebung alle fünf Jahre) und der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW; Erhebung alle drei Jahre). Für das Jahr 1999 berichtet der CVTS II, dass 75 % aller Unternehmen weiterbildungsaktiv sind (Grünwald/Moraal/Schönfeld 2003). Nach der IW-Studie liegt diese Quote im Jahr 2004 bei 84 % (Werner 2006). Dass die Zahlen im CVTS und der IW-Studie für die Bundesrepublik höher ausfallen als im IAB-Betriebspanel, hat vor allem drei Gründe:⁴⁹

- Erstens unterscheiden sich die Grundgesamtheiten der beiden Studien deutlich von der des IAB-Betriebspanels: Das IAB-Betriebspanel erfasst Betriebe, während sich die beiden anderen Erhebungen auf ganze Unternehmen beziehen. Im Falle von Mehrbetriebsunternehmen genügt es im CVTS und in der IW-Studie, wenn ein einziger Teilbetrieb Weiterbildung anbietet, um das ganze Unternehmen als weiterbildungsaktiv einzustufen; im IAB-Betriebspanel wird dagegen jeder einzelne Betrieb betrachtet. Im CVTS sind zudem Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ausgeschlossen. Da die Weiterbildungsaktivität mit der Betriebsgröße steigt, ergeben sich durch die Ausklammerung von Kleinstbetrieben im CVTS zwangsläufig höhere Weiterbildungsquoten.
- Zweitens unterscheiden sich die Referenzzeiträume: In der IW-Studie und beim CVTS beziehen sich die Quoten jeweils auf ein ganzes Jahr, während das IAB-Betriebspanel jeweils nur das erste Halbjahr betrachtet.

⁴⁹ Zusätzlich spielen auch Rücklaufquoten, Befragungsmethoden, Befragungsinstrumente und die Tatsache, ob es sich um Ein- und Mehrthemenbefragungen handelt, eine Rolle bei der Erklärung der Ergebnisunterschiede (Bellmann/Leber 2003).

- Drittens gibt es Unterschiede in der Abgrenzung der erfassten Weiterbildungsaktivitäten: Während sich das IAB-Betriebspanel auf formelle Weiterbildung konzentriert, werden in den beiden anderen Erhebungen auch Betriebe als "weiterbildungsaktiv" erfasst, in denen es ausschließlich informelle Weiterbildung gibt (z. B. Lesen von Fachliteratur am Arbeitsplatz).

Bestimmungsgrößen der Weiterbildungsaktivität

Mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich wenigstens ein Mitarbeiter an Weiterbildung beteiligt. Auf Betriebsebene ist entsprechend eine zunehmende „Weiterbildungsaktivität“ mit zunehmender Zahl der Beschäftigten zu erwarten. Dies zeigen bereits die vorangegangenen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels (z. B. Leber, in Vorbereitung) sowie die Ergebnisse der Betriebsbefragungen CVTS II und der IW-Befragung und verschiedener Individualbefragungen.

In einem multivariaten Modell zeigt sich wie bereits für die letzten Erhebungen des IAB-Betriebspanels (z. B. Leber, in Vorbereitung), dass die Betriebsgröße einen eigenständigen Einfluss auf die Frage hat, ob ein Betrieb Weiterbildung fördert oder nicht. Nach diesen Analysen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Fort- oder Weiterbildung fördert, außerdem

- mit zunehmendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter,
- mit zunehmendem Anteil weiblicher Mitarbeiter,
- mit zunehmendem Anteil von Auszubildenden,
- mit abnehmendem Anteil von Teilzeit-Beschäftigten,
- mit zunehmender Betriebsgröße,
- wenn der Betrieb Teil eines Mehrbetriebsunternehmens ist,
- je neuer der technische Stand der Anlagen ist,
- wenn Investitionen in Kommunikationstechnik/Datenverarbeitung oder in Produktionsanlagen/Geschäftsausstattung getätigt wurden,
- wenn der Betrieb einer Tarifbindung unterliegt,
- wenn es einen Betriebsrat gibt sowie
- je besser die Ertragslage des Betriebs ist.

7.2 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung

Anders als in dem vorangegangenen Abschnitt werden nun die Beschäftigten hinsichtlich ihrer betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten betrachtet.⁵⁰ Im 1. Halbjahr 2005 haben sich bundesweit 21 % der Mitarbeiter in allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Bezogen nur auf die Mitarbeiter in weiterbildungsaktiven Betrieben liegt diese Quote bei 29 %.⁵¹

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten stagniert

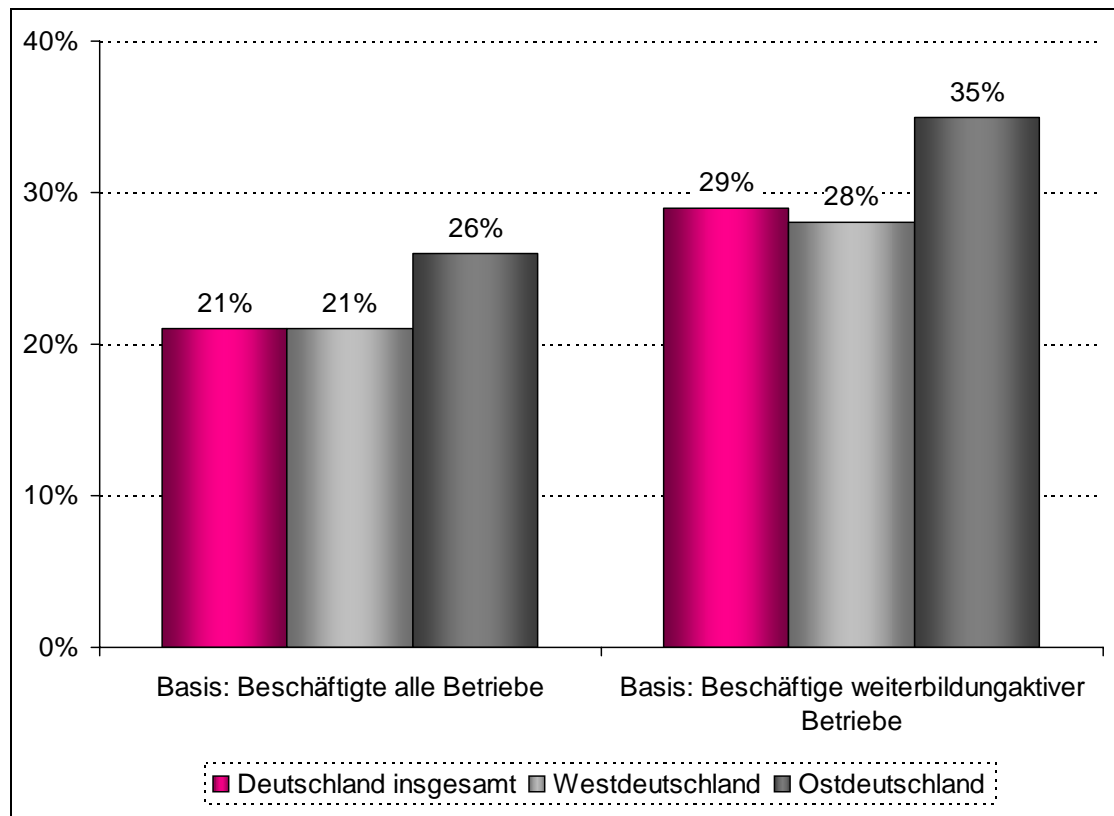
Nicht nur die Weiterbildungsaktivität der Betriebe (vgl. Abschnitt 7.1), sondern auch die Reichweite von Weiterbildung unter allen Beschäftigten stagniert zwischen 2003 und 2005. Gegenüber dem 1. Halbjahr des Jahres 2003 lässt sich für das 1. Halbjahr 2005 kein nennenswerter Unterschied erkennen (27 % vs. 22 %; Leber, in Vorbereitung).

Nach wie vor beteiligen sich die Beschäftigten in den neuen Bundesländern häufiger an betrieblicher Weiterbildung (26 %) als in den alten Bundesländern (21 %; vgl. Abbildung 7.2). In Ostdeutschland ist seit 1997 auch bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen, der seit 2003 stagniert. In Westdeutschland scheint der Anteil der Beschäftigten, die sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligen, im Zeitverlauf relativ stabil zu bleiben.

⁵⁰ Um den unterschiedlichen innerbetrieblichen Zählweisen im Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter Rechnung zu tragen, erfasst das IAB-Betriebspanel die personenbezogenen Angaben entweder als Teilnehmerzahlen (also Personen) oder Teilnahmefälle (Mehrfachteilnahme je Person möglich). Für die Auswertungen werden die Teilnahmefälle in Teilnehmerzahlen umgerechnet (zum Vorgehen vgl. z. B. Egner 2002).

⁵¹ Bei der Darstellung von Beteiligungsquoten ist darauf zu achten, welcher Personenkreis als Bezugsgröße hinzugezogen wird. Um die Reichweite von Weiterbildung der Beschäftigten zum Vergleich mit personenbezogenen Umfragen darzustellen, sind als Basis alle Beschäftigten hinzuzuziehen.

Abbildung 7.2: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2005 in West- und Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Frauen beteiligen sich häufiger an Weiterbildung

Die Reichweite betrieblicher Weiterbildung liegt bei Frauen (23 %) höher als bei Männern (19 %; Tabelle 7.1). In Ostdeutschland ist dieser Unterschied mit 8 Prozentpunkten größer als in Westdeutschland mit 4 Prozentpunkten. Diese Ergebnisse hatten sich bereits in den letzten Erhebungen des IAB-Betriebspanels gezeigt. Sie stehen aber nach wie vor im Widerspruch zu personenbezogenen Weiterbildungsbefragungen wie dem „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW, z. B. Kuwan et al. 2006). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass im BSW neben der betrieblichen Weiterbildung auch individuelle und öffentlich geförderte Weiterbildung erfasst werden (Leber 2002a).

Weiterbildung verstärkt Qualifikationsunterschiede der Mitarbeiter

Mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter steigt die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung (vgl. Tabelle 7.1). Dieser Zusammenhang zeigt sich in den neuen Bundesländern etwas deutlicher als in den alten und korrespondiert mit personenbezogenen Befragungen zum

Thema Weiterbildung.⁵² Das heißt, betriebliche Weiterbildung führt nicht zu einer Angleichung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus unter den Mitarbeitern, sondern verstärkt die Unterschiede (vgl. Grundmann et al. 2004).

Tabelle 7.1: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht und Qualifikationsniveau im 1. Halbjahr 2005 in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Anteilswerte in Prozent	Gesamt	West	Ost
<i>Geschlecht</i>			
Männer	19	18	22
Frauen	23	22	30
<i>Qualifikationsniveau</i>			
Un- und angelernte Arbeiter/innen	9	9	10
Facharbeiter/innen	20	19	25
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	13	13	15
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	31	29	38

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert (vgl. Abschnitt 7.1), hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten keinen nennenswerten Einfluss. Die Weiterbildungsbeteiligung ist unter Beschäftigten aus Betrieben mit 1 bis 4 Mitarbeitern mit 17 % am niedrigsten (vgl. Tabelle 7.2). In den übrigen Betriebsgrößenklassen liegen die Beteiligungsquoten etwas höher (zwischen 21 % und 23 %).

Nach wie vor beteiligen sich Beschäftigte aus Ostdeutschland häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als in Westdeutschland. Während in den alten Bundesländern die Reichweite von Weiterbildung unter den Beschäftigten in Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern seit dem 1. Halbjahr 2003 etwas zurückgegangen ist (Leber, in Vorbereitung), zeigt sich für die neuen Bundesländer kaum eine nennenswerte Veränderung. Entsprechend haben sich die Unterschiede zwischen den Beschäftigten aus

⁵² Vgl. z. B. SOEP (Büchel/Pannenberg 2004), BSW, „Labour Force Survey“ (LFS; Kailis/Pilos 2005), die Untersuchung „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ (Beicht/Schiel/Timmermann 2004) und Studie zum Weiterbildungsbewusstsein (Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung seit dem 1. Halbjahr 2003 etwas verstärkt.

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach Branche und Betriebsgröße, so zeigen sich erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 7.2). Die höchste Teilnahmequote bei Beschäftigten liegt im Kredit- und Versicherungsgewerbe (37 %) und die niedrigste bei Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft (13 %). Auch hier zeichnen sich recht deutliche Unterschiede im Ost-West-Vergleich ab.

Tabelle 7.2: Weiterbildungsbeteiligung nach Branche und Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2005 in Deutschland, West- und Ostdeutschland

Anteilswerte in %	Gesamt	West	Ost
<i>Betriebsgröße</i>			
1 bis 4 Beschäftigte	17	16	22
5 bis 9 Beschäftigte	23	22	28
10 bis 49 Beschäftigte	23	22	27
50 bis 249 Beschäftigte	21	20	26
250 und mehr Beschäftigte	21	20	24
<i>Branche</i>			
Land- und Forstwirtschaft	13	12	15
Bergbau/Energie/Wasser	20	20	22
Verarbeitendes Gewerbe	18	17	21
Baugewerbe	14	14	14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	21	20	30
Handel und Reparatur	20	18	25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	37	37	45
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	22	26
Sonstige Dienstleistungen	25	24	29
Organisationen ohne Erwerbscharakter	19	20	15
Öffentliche Verwaltung	24	22	32

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

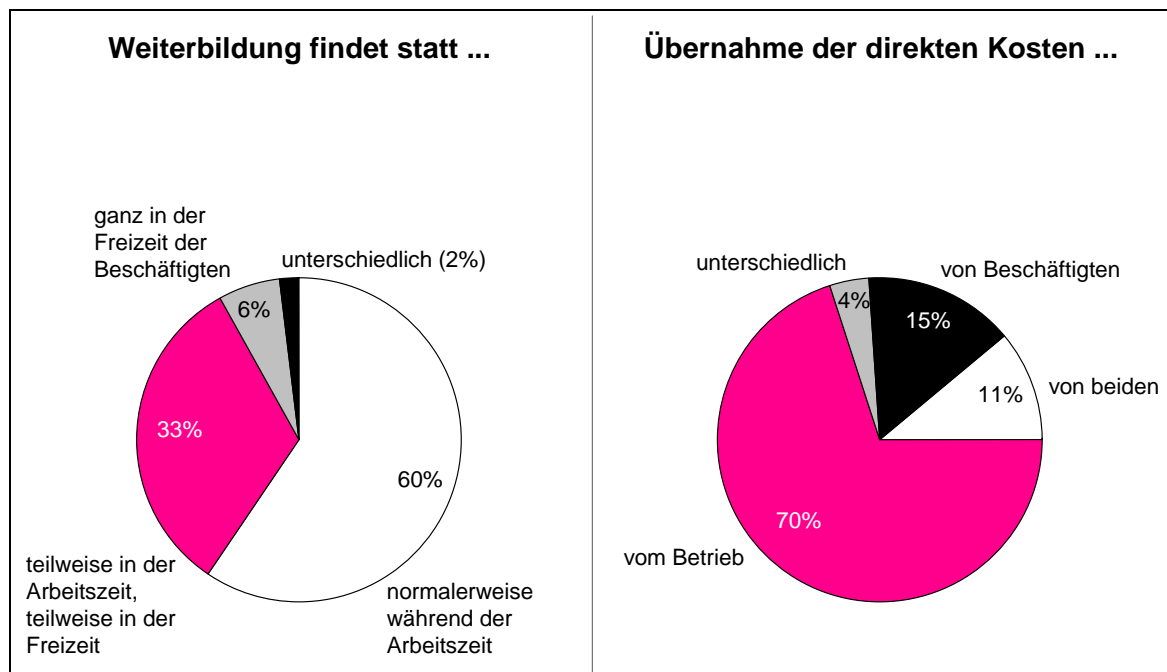
7.3 Finanzierung von Weiterbildung

Die Datenlage zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist unzureichend (vgl. z. B. die Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen 2005). Zwar kann auch das IAB-Betriebspanel mit den zur Finanzierung von Weiterbildung gestellten Fragen keine umfassenden Antworten geben bzw. diese Datenlücke schließen, allerdings werden wichtige Zusatzinformationen gewonnen.

Die betrieblichen Kosten der Weiterbildung bestehen im Wesentlichen aus den Kursgebühren und Reisekosten (direkte Kosten) sowie der Arbeitszeit der Weiterbildungsteilnehmer (indirekte Kosten). Im IAB-Betriebspanel wird danach gefragt, ob und in welchem Umfang sich die Weiterbildungsteilnehmer an den direkten und indirekten Kosten beteiligen.

In 60 % der weiterbildungsaktiven Betriebe werden die Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit durchgeführt, d. h. die Betriebe tragen die indirekten Kosten in vollem Umfang (Abbildung 7.3, links). In 33 % der Betriebe erfolgt die Weiterbildung teilweise in der Freizeit der Mitarbeiter, in 6 % ganz in der Freizeit. Beschäftigte, die einen Teil ihrer Freizeit für die betriebliche Weiterbildung zur Verfügung stellen, übernehmen damit zumindest teilweise die indirekten Kosten für Weiterbildung. Gegenüber dem 1. Halbjahr 1999 haben sich diese Anteilswerte nur geringfügig verändert.

Abbildung 7.3: Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten im 1. Halbjahr 2005 in Deutschland



Basis: Weiterbildungsaktive Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

70 % der weiterbildungsaktiven Betriebe übernehmen die direkten Kosten wie Kursgebühren oder Reisekosten in vollem Umfang (Abbildung 7.3, rechts). In 11 % der Betriebe müssen die Beschäftigten diese Kosten teilweise selbst übernehmen, in weiteren 15 % sogar vollständig. Auch hier

haben sich gegenüber 1999 nur geringe Veränderungen ergeben; damals haben 73 % der Betriebe die direkten Kosten ganz übernommen, weitere 13 % teilweise.

Mithilfe einer multivariaten Analyse wurde untersucht, welche Merkmale einen Einfluss darauf haben, ob weiterbildungsaktive Betriebe zumindest einen Teil der indirekten und direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen übernehmen oder ob diese Kosten ausschließlich von den Beschäftigten zu tragen sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb die direkten oder indirekten Kosten ganz oder teilweise trägt, steigt, wenn Tarifverträge vorliegen, mit zunehmendem Grad an Formalisierung und Professionalisierung des betrieblichen Personalwesens⁵³ sowie in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit. Ob der Betrieb in einem Bundesland mit oder ohne Weiterbildungsgesetz liegt,⁵⁴ hat dagegen keinen signifikanten Einfluss.⁵⁵ Dasselbe gilt für die Existenz eines Betriebsrats im Betrieb.

Eine weitere Information zur Finanzierung ergibt sich aus der Frage nach Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer vom Betrieb finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt. In 14 % der weiterbildungsaktiven Betriebe gibt es solche Rückzahlungsklauseln. Dieser Anteilswert lag bereits 1999 in derselben Größenordnung (15 %). Die Bedeutung der Rückzahlungsklausel als Instrument zur Absicherung der erwarteten Erträge von Humankapitalinvestitionen wird genauer von Leber (2000) beschrieben.

⁵³ Indikatoren dafür sind z. B. Pläne zur Personalentwicklung und Weiterbildung, Personalbedarf sowie Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern, festgelegte Verfahren bei einer Stellenbesetzung, Stellenbeschreibungen der Arbeitsplätze, schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistung, schriftliche fixierte Pläne für Investitionen, Produktion und Absatz.

⁵⁴ In 12 von 16 Ländern ist aus den landesspezifischen Regelungen ein Anspruch für Arbeitnehmer abzuleiten. In der Regel bedeutet das einen Anspruch der Beschäftigten auf Freistellung zu Bildungszwecken bei Lohn- und Gehaltsfortzahlung. Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen liegen keine derartigen Regelungen vor. D. h., dass Betriebe bestimmter Bundesländer bereits aufgrund ihres Standorts verpflichtet sind, Weiterbildung zu fördern, sofern die Beschäftigten dies einfordern (Faulstich/Vespermann 2002).

⁵⁵ Dieser Befund bezieht sich nur auf die Finanzierung von Weiterbildung. Er sagt nichts darüber aus, ob eine derzeit von der GEW eingeforderte und vom BMBF diskutierte bundesweite Weiterbildungsregelung sich positiv oder negativ auf die Beteiligungsquote an Weiterbildung unter den Beschäftigten auswirken würde.

7.4 Fazit

Gegenüber der letzten Erhebung des IAB-Betriebspanels mit einem Weiterbildungsschwerpunkt haben sich die Ergebnisse nur unwesentlich verändert. Sowohl die Quote der weiterbildungsaktiven Betriebe als auch der Teilnehmer an Weiterbildung unter allen Beschäftigten haben sich bundesweit und getrennt nach den neuen und alten Bundesländern nicht nennenswert verändert. Nach wie vor fördern Betriebe mit zunehmender Größe auch häufiger die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter.

Als robuste Indikatoren für die Weiterbildungsaktivität von Betrieben stellen sich die Qualifikationsstruktur, der Frauenanteil, der Anteil der Auszubildenden, die Betriebsgröße, der technische Stand der Anlagen, die Investitionsaktivitäten, die Tarifbindung, das Vorhandensein eines Betriebsrates, der Grad der betrieblichen Professionalisierung und Formalisierung sowie die selbst eingeschätzte Ertragslage heraus. Zwar wurden im IAB-Betriebspanel von je her getrennte Betrachtungen für die Betriebe aus den neuen und den alten Bundesländern hinsichtlich des Einflusses verschiedener Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein Betrieb weiterbildungsaktiv ist, vorgenommen. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse allerdings zeigen für das erste Halbjahr 2005 keinen eigenständigen Einfluss des Ost-West-Merkmals. Die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten in den neuen und alten Bundesländern lassen sich also durch die strukturellen Unterschiede der Betriebslandschaft erklären. Dieses Ergebnis korrespondiert insofern z. B. mit den Daten des BSW, als hier für die organisierte berufliche Weiterbildung (betriebliche und beruflich begründete Lehrgänge und Weiterbildungskurse) eine zunehmende Strukturanpassung zwischen den neuen und den alten Bundesländern festgestellt werden konnte.

Literatur

- Alda, Holger (2004): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweise, Berichtsmanuskript*, Göttingen.
- Amtsblatt der Europäischen Union (2005): *Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Mai 2005 zu den neuen Indikatoren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. (C 141/04)*.
- ANBA: *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, verschiedene Jahrgänge*

- Arbeitsmarkt 2004: Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, August 2005
- Bach, Hans-Uwe/Gaggermeier, Christian/Klinger, Sabine (2005): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Woher kommt die Talfahrt? In: IAB-Kurzbericht Nr. 26.
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2002): Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) (2002): Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur, Münster/New York/München/Berlin, S. 69–140.
- Beicht, Ursula/Schiel, Stefan/Timmermann, Dieter (2004): Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer? In: BWP, Heft 1, S. 5–10.
- Bellmann, Lutz (2004): Der Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland. In: Baethge, Martin/Buss, Klaus-Peter/Lanfer, Carmen (Hrsg.): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Bildungsreform, Band 8, Berlin, S. 67–103.
- Bellmann, Lutz/Bernien, Maritta/Kölling, Arnd/Möller, Iris/Wahse, Jürgen (2003): Arbeitsmarktdynamik in betrieblichen Neugründungen in Ostdeutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 268, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Dahms, Vera/Wahse, Jürgen (2005): IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der neunten Welle 2004, Teil III. In: IAB-Forschungsbericht Nr. 22.
- Bellmann, Lutz/Düll, Herbert/Kühl, Jürgen/Lahner, Manfred/Lehmann, Udo (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 200, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz/Hartung, Silke (2005): Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. In: IAB-Kurzbericht Nr. 27.
- Bellmann, Lutz/Hilpert, Markus/Kistler, Ernst/Wahse, Jürgen (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2, S. 133–149.
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute (2001): Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf, Heft 11, S. 329–331.
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute (2003): Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen. In: BWP, Heft 3, S. 14–18.

- Bellmann, Lutz/Leber, Ute (2004): Weiterbildung in KMU. Beitrag zur Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins Socialpolitik am 25. und 26.3.2004 in Frankfurt am Main.
- Bielenski, Harald/Kohler, Bärbl/Schreiber-Kittl, Maria (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach BeschFG 1985/1990. Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit.
- Bielenski, Harald/Ullmann, Karen (2005): Arbeitgeberkündigungen und Klagequote. In: Bundesarbeitsblatt, Nr. 10, S. 4–13.
- Bilger, Frauke (in Vorbereitung): Wie misst man Weiterbildung? Vorgehen am Beispiel des Berichtssystems Weiterbildung. In: Feller, Gisela (Hrsg.) (Jahr): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld.
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2002).: Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., S. 385-396.
- Bosch, Gerhard/Heinecker, Paula/Kistler, Ernst; Wagner, Alexandra (2003): Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf – Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Nr. 57, Berlin.
- Brosi, Walter (2004): Ausbildungssituation und Ausbildungsoffensive 2004, Vortragsmanuskript, Mai 2004.
- Büchel, Felix/Pannenber, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., Nr. 2, S. 73–126.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2005): Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA). 53.Jg., Nr. 11, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2004): Berufsbildungsbericht 2004, Bonn.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (Hrsg.) (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereiche „einfacher“ Dienstleistungen, Abschlussbericht einer Studie des Institutes für Arbeit und Technik (IAT) im Auftrag des BMWA. Dokumentation Nr. 550.
- Cramer, Ulrich/Koller, Martin (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 21. Jg., Nr. 3, S.361-377.

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.) (2005): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2005. In: DIW Wochenbericht, Nr. 43.
- Dietrich, Hans/Koch, Susanne/Stops, Michael (2004): Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe, IAB-Kurzbericht Nr. 6.
- Egner, Ute (2002): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht, Wiesbaden.
- European Council (2000): Presidency Conclusions of the Lisbon European Council 23 and 24 March 2000.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2005): Schlussbericht (Der Weg in die Zukunft), Bielefeld.
- Faulstich, Peter/Vespermann, Per (Hrsg.) (2002): Weiterbildung in den Bundesländern. Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven, Weinheim/München.
- Fuchs, Johann/Schnur, Peter/Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris (2005): Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB-Forschungsbericht Nr. 16.
- Grotheer, Michael/Struck, Olaf (2005): The Case of Eastern and Western Germany – Employment stability in Germany. In: Köhler, Christof/Junge, Kyra/Schröder, Tim/Struck, Olaf (Hrsg.) (2005): „Trends in employment stability and labour market segmentation. Current debates and findings in Eastern and Western Europe“, discussion paper SFB 580, Jena.
- Grundmann, Matthias/Bittlingmayer, Uwe H./Dravenau, Daniel/Groh-Samberg, Olaf (2004): Bildung als Privileg und Fluch – zum Zusammenhang zwischen lebensweltlichen und institutionalisierten Bildungsprozessen. In: Rolf Becker/Wolfgang Lauterbach (Hrsg.) (2004): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, Wiesbaden, S. 41–68.
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bielefeld.
- Hans-Uwe Bach, Christian Gaggermeier, Sabine Klinger (2005): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Woher kommt die Talfahrt? In: IAB-Kurzbericht Nr. 26.
- Hartmann, Josef (2004): Lohnkostenzuschüsse und Integration schwer vermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 284, Nürnberg.

- Hartung, Silke/Leber, Ute (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage – empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günther (Hrsg.) (2004): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn, Bielefeld: Bertelsmann, Berichte zur beruflichen Bildung Nr. 273.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2005): Der Osten ist Spitze. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, *iwd*, Jg. 31.
- Kailis, Emmanuel/Pilos, Spyridon (2005): Lebenslanges Lernen in Europa. In: Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen, Heft 8.
- Kettner, Anja/Spitznagel, Eugen (2006): Kräftiger Anstieg nach jahrelangem Rückgang, IABKurzbericht Nr.6.
- Kistler, Ernst/Conrads, Ralph/Huber, Andreas (2006): Wie viel Arbeit bleibt für eine alternde Gesellschaft? Vortrag bei der „Statistischen Woche“ am 28.09.2005 in Brandenburg, hekt. Ms., erscheint im Tagungsband.
- Knuth, Matthias (1999): Der Preis des Wandels, Graue Reihe des Instituts für Arbeitsmarkt und Technik, Nr. 8, Gelsenkirchen.
- Kölling, Arnd (2002): Fachkräftebedarf als betriebliches Matching-Problem. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., S. 566–579.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission.
- Kuwan, Helmut/Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt und herausgegeben im Auftrag des BMBF, Berlin/Bonn.
- Leber, Ute (2000): Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge – eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, H. 2, S. 229-241.
- Leber, Ute (2002a): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Gerhard Engelbrech (Hrsg.) (2002): Arbeitsmarktchancen für Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 258, S. 175–192.
- Leber, Ute (2002b): Betriebliche Weiterbildung. Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB-Materialien, Heft 2, S. 14–15.
- Leber, Ute (in Vorbereitung): Das IAB-Betriebspanel als Datengrundlage für Weiterbildungsfragen. In: Feller, Gisela (Hrsg.) (Jahr): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld.

- Martin Lutz/Uwe Müller (2005): Aufbau Ost fehlt die Kraft. In: Die Welt, Mittwoch, 14. September 2005, S. 12.
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, Berlin, 16. Juni 2004.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2004): Fachkräftemangel bedroht die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bd. 28, S. 3–10.
- Rosenblatt, Bernhard von (1990): Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit – Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage wirksam? in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23, S. 373–385.
- Schmidtke, Corinna/Backes-Gellner, Uschi (2002): Betriebliche Strategien gegen Fachkräftemangel In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257, S. 101–127.
- Schnur, Peter/Zika, Gerd (2005): Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Statistisches Bundesamt (2005): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Fachserie 1/Reihe 4.1.1
- Strotmann, Harald/Haag, Stefan (2004): Wachsende und schrumpfende Betriebe in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht, Heft 8.
- Ulrich, Joachim Gerd/Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf/Krekel, Elisabeth (2005): Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Ergebnisse der BiBB-Erhebung zum 30.09.2005. www.bibb.de.
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (2006): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991 bis 2005, www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/ergebnisse.asp/BIP
- Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2004, Nürnberg: IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2006.
- Werner, Dirk (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. In: iw-trends, 33. Jg., Heft 1, S. 1–19.
- Werner, Dirk/Flüter-Hoffmann, Christiane/Zedler, Reinhard (2003): Berufsbildung: Bedarfsorientierung und Modernisierung. In: Hans-Peter Klös/Reinhold Weiß (Hrsg.) (2003): Bildungs-Benchmarking Deutschland. Was macht ein effizientes Bildungssystem aus? Köln, S. 287–381.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2003.⁵⁶ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 41 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:⁵⁷

Bezeichnung	Code der WZ2003	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01, 02, 05	01
Bergbau/Energie/Wasser	10 – 14, 40 -41	02
Verarbeitendes Gewerbe	15 - 37	03 - 18
Baugewerbe	45	19 - 20
Handel und Reparatur	50 - 52	21- 23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 - 64	24 - 25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	65 - 67	26 - 27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70 - 74	28 - 32
Sonstige Dienstleistungen	55, 80, 85, 90, 92, 93	33 - 38
Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
Öffentliche Verwaltung	75	41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	< 10
Kleinbetriebe	< 50
Mittlere Betriebe	< 250
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird im Bericht die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer und West-Berlin
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Ost-Berlin

⁵⁶ In der hier verwendeten Aggregation unterschieden sich die WZ93 und die WZ2003 nicht.

⁵⁷ Private Haushalte (WZ2003-Code 95) und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (WZ2003-Code 99) gehören nicht zur Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2004	Sabine Hagemann, Werner Sörgel, Eberhard Wiedemann	Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III - Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung	9/2004
2/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	9/2004
3/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, Weiterbildung	9/2004
4/2004	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost - Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil III: Wirtschaftliche Lage der Betriebe, Öffentliche Förderung	9/2004
5/2004	Eugen Spitznagel, Susanne Wanger	Mehr Beschäftigung durch längere Arbeits- zeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit	10/2004
6/2004	IAB-Autoren- gemeinschaft	Forschung zum SGB II des IAB: Die neuen Forschungsaufgaben im Über- blick	12/2004
1/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager, Amelie Wuppermann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil I: Datenstruktur und deskriptive Analysen	3/2005
2/2005	Sabine Dann, Günther Klee, Martin Rosemann	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil II: Typisierung der Arbeitsagenturen	2/2005
3/2005	Anja Heinze, Friedhelm Pfeiffer, Alexander Sper- mann, Henrik Win- terhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergeb- nisse der Begleitforschung 2004 Teil III: Mikroökonomische Wirkungs- analyse	3/2005

4/2005	Reinhard Hujer, Christopher Zeiss	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil IV: Makroökonomische Wirkungsanalyse	2/2005
5/2005	Friedhelm Pfeiffer, Henrik Winterhager	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil V: Kosten-Nutzen-Analyse	2/2005
6/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VIa: Implementations- und Strukturanalysen - Private Arbeitsvermittler	7/2005
7/2005	Sabine Hagemann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil Vb: Implementations- und Strukturanalysen - Tabellenanhang	7/2005
8/2005	Reinhard Hujer, Günther Klee, Alexander Spermann, Werner Sörgel	Vermittlungsgutscheine - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 Teil VII: Zusammenfassung der Projektergebnisse	7/2005
9/2005	Regina Konle-Seidl	Lessons learned – Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik	2/2005
10/2005	Ch. Brinkmann, J. Passenberger, H. Rudolph, E. Spitznagel, G. Stephan, U. Thomsen, H. Roß	SGB II – Neue Herausforderungen an Statistik und Forschung	2/2005
11/2005	Corinna Kleinert, Hans Dietrich	Aus- und Weiterbildungen im Pflegebereich - Eine Analyse des Eingliederungsprozesses in Erwerbstätigkeit	3/2005
12/2005	Axel Deeke	Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003	3/2005
13/2005	Oliver Falck	Das Scheitern junger Betriebe Ein Überlebensdauermodell auf Basis des IAB-Betriebspanels	3/2005
14/2005	Helmut Rudolph, Kerstin Blos	Schätzung der Auswirkungen des Hartz-IV-Gesetzes auf Arbeitslosenhilfe-Bezieher	4/2005

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005
21/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil II: Personalpolitik, Betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer	7/2005
22/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil III: Innovationen im Betrieb, wirtschaftliche Lage der Betriebe	7/2005
23/2005	Aderonke Osikominu	Eine Analyse der Teilnehmerselektion in die berufliche Weiterbildung auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	9/2005
24/2005	Uwe Blien, Franziska Hirschenauer	Vergleichstypen 2005: Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirke	9/2005
25/2005	Johann Fuchs, Katrin Dörfler	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Grundlagen	9/2005
26/2005	Axel Deeke	Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit – Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005	10/2005

1/2006	Lena Koller, Ulrike Kress, Kerstin Windhövel	Blinde Kuh war gestern – heute ist FIS Das Forschungs-Informationssystem – ein neuer Weg wissenschaftlicher Politikbera- tung	1/2006
2/2006	Susanne Wanger	Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeits- volumen nach Geschlecht und Altersgruppe – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004	1/2006
3/2006	Sarah Heinemann, Hermann Gartner, Eva Jozwiak	Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose - Erste Befunde zu Eingliederungsleistun- gen des SGB III im Rechtskreis SGB II	2/2006
4/2006	Jan Binder, Barba- ra Schwengler	Neuer Gebietszuschnitt der Arbeitsmarkt- regionen im Raum Berlin und Brandenburg – Kritische Überprüfung der bisher gültigen Arbeitsmarktregionen und Vorschläge für einen Neuzuschnitt	2/2006
5/2006	Ch. Brinkmann, M. Caliendo, R. Hujer, St. L. Thomsen	Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Gewinner und Verlierer	2/2006
6/2006	Ch. Gaggermeier	Indikatoren-Modelle zur Kurzfristprognose der Beschäftigung in Deutschland	4/2006
7/2006	St. Schiel, R. Gilberg, H. Schröder	Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Pro- gramms FAIR - 3. Zwischenbericht	4/2006
8/2006	K. Blos	Die Bedeutung der Ausgaben und Einnah- men der Sozialversicherungssysteme für die Regionen in Deutschland	3/2006
9/2006	A. Haas, Th. Rothe	Regionale Arbeitsmarktströme - Analyse- möglichkeiten auf Basis eines Mehrkon- tenmodells	4/2006
10/2006	J. Wolff, K. Hohmeyer	Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgele- genheiten: Bislang wenig zielgruppenorien- tiert	6/2006

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 11 / 2006

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1106.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

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