

Aus dem Inhalt

Liebe Leserinnen und Leser,

für diese Ausgabe der „IAB-Materialien“ haben wir wieder eine bunte Mischung von Forschungsergebnissen zusammengetragen, die diesmal alle aus einer einzigen Quelle stammen: dem IAB-Betriebspanel. Seit fast 10 Jahren erhebt das Institut nun schon in Betrieben und Verwaltungen eine Fülle von Daten zu Beschäftigung und Offenen Stellen, zum technischen und organisatorischen Wandel, zu Qualifizierung oder Rekrutierung.

Bei inzwischen fast 16 000 Teilnehmern erlaubt die Befragung nicht nur repräsentative und zeitlich konsistente Analysen des gesamten Betriebsgeschehens. Auch für einzelne Branchen und Regionen können belastbare Befunde ermittelt werden, wie ein Blick in dieses Heft zeigt.

Eine ertragreiche Lektüre wünscht Ihnen Ihre Redaktion

Themen zum Tage

Wider den populären Irrtum

Aus den Daten des IAB-Betriebspanels wurde eine Reihe von Informationen gewonnen, die mit manchem Vorurteil aufgeräumt haben sollten. S. 3

Strukturwandel

Tarifverträge – nein danke?

Die Tarifbindung der Beschäftigten geht zurück. Mit Öffnungsklauseln versuchen die Tarifparteien gegenzusteuern. S. 4

Wettbewerbsfolgen

Neue Organisation bringt höhere Qualifikation

Auf den Druck des Wettbewerbs reagieren die Betriebe mit Maßnahmen, in deren Folge oft auch das Qualifikationsniveau der Belegschaft steigt. S. 6

Neue Bundesländer

Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit

Selbst bei außerordentlich hoher Arbeitslosigkeit klagen manche Betriebe im Osten über einen Mangel an geeignetem Personal. S. 8

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Betriebsräte in Kleinbetrieben – ein bislang eher seltenes Phänomen

Die Ausgangslage vor der Gesetzesänderung lässt sich mit den Befragungsdaten des Panels nachzeichnen. S. 10

Panorama

S. 12

Steigende Lebenserwartung

Zukunftssektor Gesundheitswesen – Motor für Beschäftigung

Da immer mehr Menschen immer gesünder älter werden wollen, eröffnen sich für medizinische Fachkräfte und qualifiziertes Pflegepersonal günstige Perspektiven

Spricht man von fehlenden Fachkräften, ist das Schlagwort vom Pflege- und Ärztenotstand nicht weit. Hierfür ist unter anderem die demographische Entwicklung verantwortlich: Immer mehr älteren stehen immer weniger jüngere Menschen gegenüber. Dies liegt auch an der guten allgemeinen medizinischen Versorgung und altersgerechten Betreuung. Wie groß deswegen die Beschäftigungsdynamik im Gesundheitswesen bereits heute ist, lässt sich mit aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels nachzeichnen.

Betriebe und Beschäftigte

Insgesamt wurden im Jahr 2001 knapp 2,15 Mio. Betriebe gezählt, von denen ca. 12 Prozent in Sparten des Gesundheitswesens tätig sind. In diesen rund 260 000 Betrieben waren ungefähr 4,5 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von mehr als 13 Prozent entspricht.

Der kleinbetrieblich strukturierte Bereich der Arzt- und Zahnarztpraxen umfasst mit über 110 000 Einrichtungen den weitaus größten Teil des Gesundheitswesens. Aus der Beschäftigungsperspektive haben je-

Betriebe mit Einstellungen und Entlassungen

nach Sparten im Gesundheitswesen 2001, Anteile in Prozent

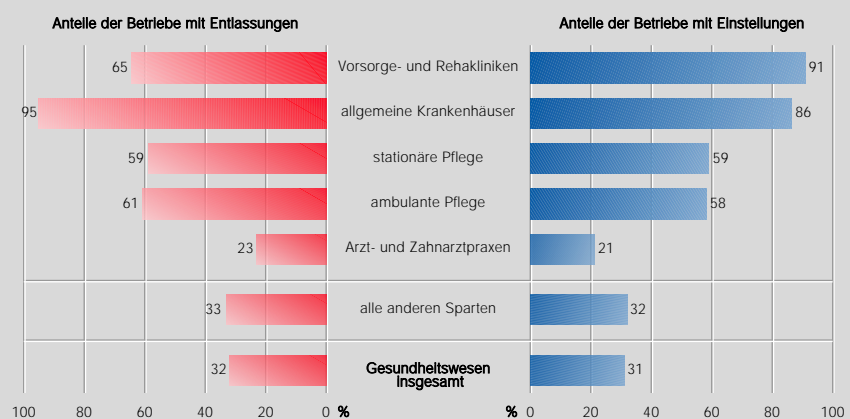


Abb. 1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001

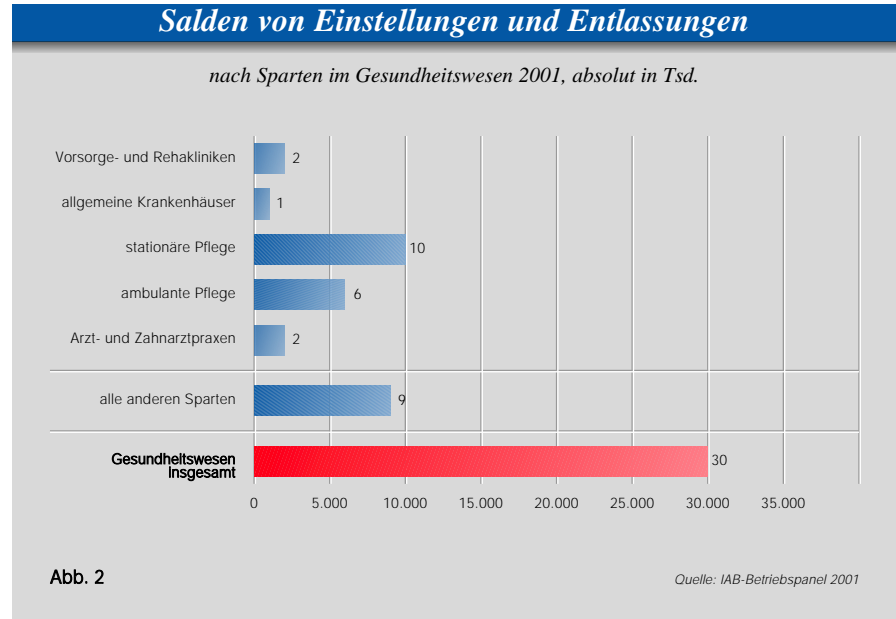
doch Krankenhäuser die größere Bedeutung: In ca. 3700 Krankenhäusern sind mehr als 1,1 Mio. Arbeitnehmer tätig. Dies entspricht beinahe der doppelten Zahl der Mitarbeiter in den Praxen. Zum Bereich der allgemeinen Pflege, der auch für das Job-AQTIV-Gesetz interessant sein dürfte und dem derzeit die meisten Fachkräfte fehlen, gehören insgesamt rund 23000 Einrichtungen mit ca. 800000 Beschäftigten.

Fachkräfterekrutierung

Das Gesundheitswesen weist hohe Anteile an qualifizierten Beschäftigten auf. Besonders der Anteil qualifizierter Fachkräfte im Angestelltenverhältnis ist in allen Gesundheitsparten höher als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt. Er erreicht beispielsweise in Allgemeinen Krankenhäusern einen Wert von knapp 75 Prozent.

Unter dem Druck notwendiger Maßnahmen der Personalanpassung haben die Betriebe verschiedene Möglichkeiten, ihr Qualifikationsniveau aufrechtzuerhalten. Vergleichsweise kurzfristig erfolgreich kann dabei die Rekrutierung von Fachkräften am externen Arbeitsmarkt sein. Entscheidend ist, wie viele Fachkräfte dort tatsächlich zur Verfügung stehen. Viele Betriebe im Gesundheitswesen sind unter anderem deshalb in Bedrängnis geraten, weil das Angebot auf den regionalen Arbeitsmärkten nicht mit der Nachfrage übereinstimmt.

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels ließe sich zum Beispiel auch zeigen, auf welche vielfältige Weise die Betriebe im vergangenen Jahr ihre Personalprobleme zu lösen versuchten. Außerdem kann festgestellt werden, welche Stellen unbesetzt geblieben sind. Hier interessieren jedoch ausschließlich Neueinstellungen und Entlassungen – und zwar der Betriebe, die ihren Personalbestand nicht im Zusammenhang mit Ein- oder Ausgründungen von Betriebsteilen verändert haben.



Beschäftigungsdynamik

Zunächst ist zu beachten, dass ein Großteil der Betriebe im Jahr 2001 sowohl Mitarbeiter neu eingestellt als auch Beschäftigte entlassen hat. Diese Betriebe erreichten Werte zwischen ca. 45 Prozent bei Arzt- und Zahnarztpraxen und 91 Prozent bei Allgemeinen Krankenhäusern. Demgegenüber war der Anteil der Betriebe, die lediglich Neueinstellungen vorgenommen haben, vergleichsweise gering. Er betrug im Bereich der Arzt- und Zahnarztpraxen ca. 26 Prozent und im Stationären Pflegebereich ca. 8 Prozent.

Betrachtet man alle Betriebe, so haben bis auf Vorsorge- und Rehabilitationskliniken sowie Einrichtungen der stationären bzw. teilstationären Pflege mehr Betriebe Beschäftigte entlassen als neu eingestellt (vgl. *Abbildung 1 auf Seite 1*). Insgesamt übertraf aber die Zahl der Einstellungen mit 262000 Personen die der Entlassungen (232000). Mit seinen Neueinstellungen erreichte das Gesundheitswesen einen Anteil von mehr als 13 Prozent an allen neuen Beschäftigungsverhältnissen des Jahres 2001 in der Gesamtwirtschaft.

Von den Sparten des Gesundheitswesens stellten die Einrichtungen der stationären bzw. teilstationären Pflege (ca. 31 Prozent) und die Allgemeinen Krankenhäuser (ca. 30 Prozent) anteilig die meisten Beschäftigten ein. Diese beiden Sparten verzeichneten allerdings auch die höchsten Anteile an Freisetzungen (ca. 34 Prozent in den Allgemeinen Krankenhäu-

sern; ca. 28 Prozent in den stationären Pflegeeinrichtungen).

Wie *Abbildung 2* zeigt, ergab sich per Saldo ein Plus von 30000 Beschäftigten für das Jahr 2001. Außerdem ist bemerkenswert, dass in keiner Sparte des Gesundheitswesens mehr Beschäftigte entlassen als neue Mitarbeiter rekrutiert wurden.

Fazit

Das Gesundheitswesen besitzt wegen seiner Betriebs- und Beschäftigtenzahl schon heute eine große gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Diese wird weiter wachsen, wenn man die künftige demographische Entwicklung in Rechnung stellt. Die Leistungen des Gesundheitsschutzes, der Pflege und Fürsorge werden von immer mehr Menschen in Anspruch genommen. Die sich hieraus entwickelnde Beschäftigungsdynamik wird besonders im Bereich der ambulanten und stationären bzw. teilstationären Pflege deutlich: Im letzten Jahr wurde hier per Saldo immerhin mehr als 2 Prozent der Beschäftigten neu eingestellt. Dieser Anteil blieb in anderen Branchen unter der Marke von einem Prozent.

Tilo Gewiese

Themen zum Tage

Wider den populären Irrtum

1. Die Hoffnungen auf einen wirtschaftlichen Aufschwung in Deutschland werden immer wieder gedämpft durch Meldungen von Insolvenzen bekannter Firmen. Bei einer eingehenden, längerfristig angelegten Analyse zeigt sich aber, dass die Beschäftigungsverluste bei größeren Betrieben insgesamt nicht so durchschlagend sind, weil Jahr für Jahr der Anteil der Beschäftigten in den kleineren und mittleren Betrieben gewachsen ist. Klein- und Kleinstbetriebe verdienen deshalb zu Recht das Attribut „Jobmotor“. Gleichwohl besteht auch die Gefahr, dass man ihren Beschäftigungsbeitrag überschätzt, weil ihre Überlebens- und Wachstumschancen doch sehr unterschiedlich sind. Das sind typische Ergebnisse, wie sie das IAB mit den Daten seines Betriebspanels ermitteln konnte. Dabei handelt es sich um repräsentative Befragungen von mittlerweile fast 16 000 Betrieben, die mit Interviews von Infratest Sozialforschung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt werden.
2. Ein weiteres Beispiel für oft getriebene Wahrnehmungen in der Öffentlichkeit ist die Ausbildungsleistung der Betriebe. Nach den Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 sind 54 Prozent aller Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt, von denen wiederum nur 55 Prozent tatsächlich ausbilden. Gemessen an der Zahl aller Betriebe sind das gerade mal 30 Prozent.
3. Weit verbreitet sind auch Zweifel an der Zukunftsfähigkeit des Systems der dualen Berufsausbildung. Analysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2001 haben jedoch gezeigt, dass z.B. von den innovativen Betrieben in Hessen 69 Prozent ausbildungsberechtigt sind, während in der Gruppe der wenig innovativen Betriebe dieser Anteil bei nur 49 Prozent liegt. Darüber hinaus bilden Prozentual wesentlich mehr innovative Betriebe tatsächlich aus als wenig innovative. So erfreulich diese Zahlen auch sind – selbst bei den fortschrittlichen Betrieben gibt es noch ein großes ungenutztes Ausbildungspotential. Es muss besser ausgeschöpft werden, um künftig den Fachkräftebedarf besonders der innovativen Betriebe zu decken.
4. Im IAB-Betriebspanel 2000 war ein Befragungsschwerpunkt das Problem „Fachkräftebedarf und Offene Stellen“. Angaben der Betriebe nach konnten im 1. Halbjahr 2000 in Westdeutschland 570 000 und in Ostdeutschland 64 000 Offene Stellen trotz hoher Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden, was einem Anteil von 20 Prozent bzw. 14 Prozent entspricht. Überraschend ist möglicherweise auch, dass diese Quote mit der Betriebsgröße sinkt. Größere Betriebe haben also weniger Probleme, ihre Offenen Stellen zu besetzen.
5. Ebenfalls im Jahr 2000 wurde auch nach der Qualifikationsstruktur der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gefragt. Die Anteile der qualifizierten Angestellten lagen im 1.Halbjahr bei 32 Prozent in Westdeutschland und 38 Prozent in Ostdeutschland, die der un- bzw. angelernten Arbeiter bei nur 8 Prozent bzw. 14 Prozent. Damit bestätigt sich also das Matthäus-Prinzip „Wer hat, dem wird gegeben“.
6. Die Beteiligung von Mitarbeitern am betrieblichen Kapital und Ertrag ist ein Weg, der u. a. niedrigere Löhne und Gehälter durch die Aussicht auf künftige Erträge akzeptabel machen soll. Bemerkenswert ist, dass die Betriebe mit einer solchen Beteiligung eine höhere Produktivität aufweisen als andere. So liegt in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit Mitarbeiterbeteiligung die Produktivität durchschnittlich um 20 Prozent über der von vergleichbaren Betrieben ohne Beteiligung.
7. Derzeit ist in fast 60 Prozent der deutschen Betriebe niemand mehr beschäftigt, der 50 Jahre oder älter ist. Höhere Lebenserwartung und sinkende Geburtenzahlen werden hier Änderungen erzwingen, für die inzwischen der Boden bereitet scheint: Entgegen der landläufigen Meinung, die älteren Arbeitnehmern eine verminderte Lern- und Leistungsfähigkeit zuschreibt, stimmen nämlich 75 Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten der Aussage zu, dass diese im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere. Probleme sehen sie aber in der Fähigkeit dieser Gruppe, sich auf Neues einzustellen. Für fast drei Viertel der Betriebe ist dies jedoch kein Grund, ältere gegen jüngere Mitarbeiter auszutauschen.
8. Die zeitliche Verknüpfung der Betriebsangaben liefert oft noch interessantere Ergebnisse, z. B. zur sektoralen Entwicklung der Beschäftigung. So wurde gefragt, ob innerhalb eines bestimmten Zeitraums Betriebsteile geschlossen, ausgegliedert, ausgegründet oder eingegliedert wurden. In der Chemischen Industrie zeigte sich z. B. 1997/98, dass nur ein ganz kleiner Teil der Personalbewegung als tatsächlicher Beschäftigungsverlust identifizierbar ist. Fast viermal so groß war der Rückgang der Mitarbeiterzahlen, der auf Ausgliederungen bzw. Ausgründungen zurückzuführen ist. Die Beschäftigungsgewinne durch Eingliederungen lagen etwas über einem Prozent. Ähnliches gilt für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt. Dort ist die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren zwar rückläufig. Berücksichtigt man jedoch, dass die ausgegliederten Betriebe oft als Dienstleister für ihr altes Unternehmen tätig sind, ergibt sich ein völlig anderes Bild.
9. Die Betriebsforschung des IAB fundiert geschäftspolitische Entscheidungen der Bundesanstalt für Arbeit, informiert Politik und gesellschaftliche Gruppen über den Kontext betrieblicher Personalpolitik und trägt zu einem realistischen und vorurteilsfreien Bild von Betrieben in der Öffentlichkeit bei.

Lutz Bellmann, Manfred Lahner

Strukturwandel

Tarifverträge – nein danke?

Seit 1995 ist die Flächentarifbindung der Beschäftigten kontinuierlich zurückgegangen – Betriebsgröße und Qualifikationsniveau der Belegschaft beeinflussen neben einer Reihe weiterer Faktoren ihren Verbreitungsgrad – Öffnungsklauseln könnten den Trend bremsen

Im westdeutschen System der Lohnfindung konnte bis Anfang der neunziger Jahre ganz selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen branchenweit durch Verbandstarifverträge geregelt waren. Fast alle Beschäftigten unterlagen einem solchen „Flächentarifvertrag“ oder zumindest einem zwischen Gewerkschaft und Unternehmen ausgehandelten Firmentarifvertrag. In den letzten Jahren häufen sich aber Meldungen, nach denen immer mehr Unternehmen zu Tarifverträgen „nein danke“ sagen. Dies gilt insbesondere für die neuen Bundesländer. Doch auch in den alten Bundesländern wird zunehmend über tarifvertragsfreie Zonen berichtet – z. B. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Angesichts der Aufmerksamkeit, die der „Krise des Tarifvertrags“ in den Medien entgegengebracht wird, überrascht der Mangel an gesicherten Informationen über Ausmaß und Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland sowie über deren Einflussfaktoren. Zur Versachlichung der Diskussion können die repräsentativen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für West- und Ostdeutschland beitragen.

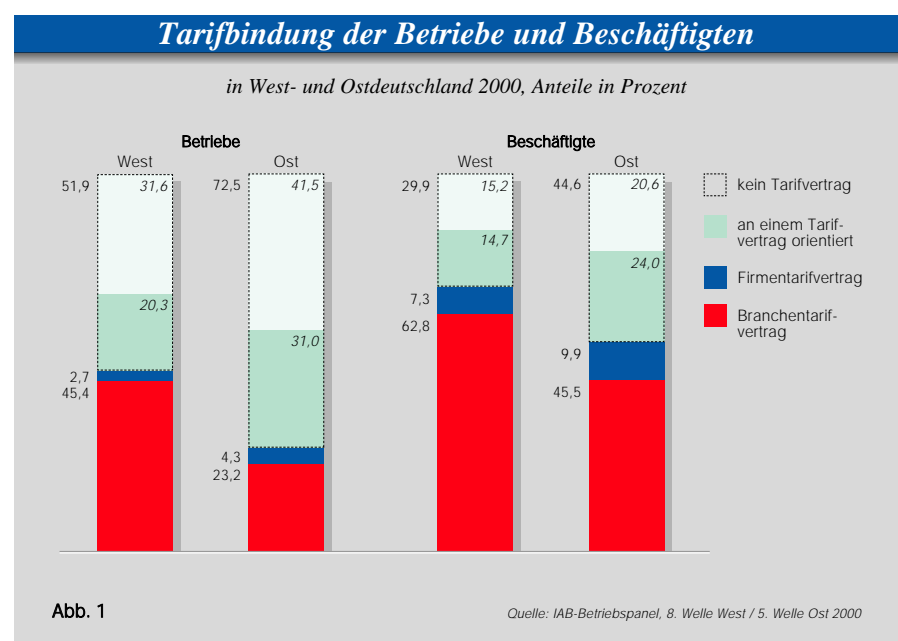
Im Rahmen der deutschen Rechtsordnung können Vereinbarungen über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen entweder einzel- oder kollektivvertraglich getroffen werden. Einzelvertragliche Abreden werden in einem Arbeitsvertrag zwischen Ar-

beitgeber und Arbeitnehmer festgehalten. Für kollektivvertragliche Vereinbarungen gibt es in der Praxis zwei Möglichkeiten: entweder durch einen Firmentarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen oder durch einen branchenweiten Verbandstarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband.

Deutliche Branchenunterschiede
Aktuelle Informationen zur Tarifgebundenheit finden sich in der Erhebung des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2000. Sie beruhen auf den Aussagen der Geschäftsleitungen von fast 14 000 west- und ostdeutschen Betrieben. Der Aufbau der Zufallsstichproben macht die Ergebnisse repräsentativ für rund 1,7 Millionen Betriebe in den alten und 440 000 Betriebe in den neuen Bundesländern mit insgesamt über 34 Millionen Beschäftigten.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels deuten darauf hin, dass 2000 hochgerechnet gut 45 Prozent der westdeutschen, aber nur 23 Prozent der ostdeutschen Betriebe durch Branchen- bzw. Flächentarifverträge gebunden waren (vgl. Abb. 1). Haus- oder Firmentarifverträge galten für knapp 3 Prozent der westdeutschen und gut 4 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Die restlichen Betriebe gaben an, nicht tarifgebunden zu sein. Allerdings orientieren sich viele dieser nicht tarifgebundenen Betriebe in ihren Einzelarbeitsverträgen ganz oder teilweise an bestehenden Branchentarifverträgen: Dies trifft für 39 Prozent der westdeutschen und knapp 43 Prozent der ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung zu.

Hinter den west- und ostdeutschen Durchschnitten verbergen sich deutliche Unterschiede nach Wirtschaftszweigen: Überdurchschnittlich häufig gelten Flächentarifverträge für Betriebe in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie und im Baugewerbe. Besonders selten sind sie dagegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und der Landwirtschaft. Dort werden die Löhne und Arbeitsbedingungen überwiegend durch Einzelarbeitsverträge geregelt. Firmentarifverträge finden sich besonders häufig in den Sektoren Bergbau/Energie und Gebietskörperschaften/Sozialversicherung.



Große Bedeutung für Beschäftigte

Ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet, für die die Tarifverträge gelten (vgl. Abb. 1). Hochgerechnet haben 2000 fast 63 Prozent der westdeutschen und über 45 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmentarifverträge galten 2000 für gut 7 Prozent der westdeutschen und rund 10 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten. Für fast jeden dritten westdeutschen und knapp die Hälfte der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurde jedoch indirekt von Tarifverträgen abgedeckt, da sich ihre Betriebe daran orientierten.

Auch bei den Beschäftigten fällt die Flächentarifbindung in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie sowie im westdeutschen Baugewerbe besonders hoch aus. Seltener von Flächentarifen erfasst sind dagegen Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, der Landwirtschaft und der Organisationen ohne Erwerbszweck (einschließlich privater Haushalte). Im Verkehrs-/Nachrichtenwesen fällt die Flächentarifbindung ebenfalls unterdurchschnittlich aus, doch spielen hier – wie bei Organisationen ohne Erwerbszweck und im Bereich Bergbau/Energie – Firmentarifverträge eine große Rolle.

Großbetriebe überwiegend tarifgebunden

Weil in West- wie in Ostdeutschland die Flächentarifbindung der Beschäftigten deutlich höher ausfällt als die der Betriebe, kann man davon ausgehen, dass für größere Betriebe häufiger branchenweite Tarifverträge gelten. Dies wird auch durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Der ermittelte Durchschnitt beim Tarifbindungsgrad wird danach besonders stark durch Kleinbetriebe mit maximal vier Beschäftigten gesenkt, von denen im Westen nur jeder dritte und im Osten nicht einmal jeder sechste einem Flächentarifvertrag unterliegt. Die Mehrzahl dieser Kleinbetriebe regelt die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten durch Einzelarbeitsverträge und orientiert sich dabei relativ selten an Tarifverträgen.

Entwicklung der Flächentarifbindung

Anteil der von Branchentarifverträgen erfassten Beschäftigten 1995–2000, in Prozent

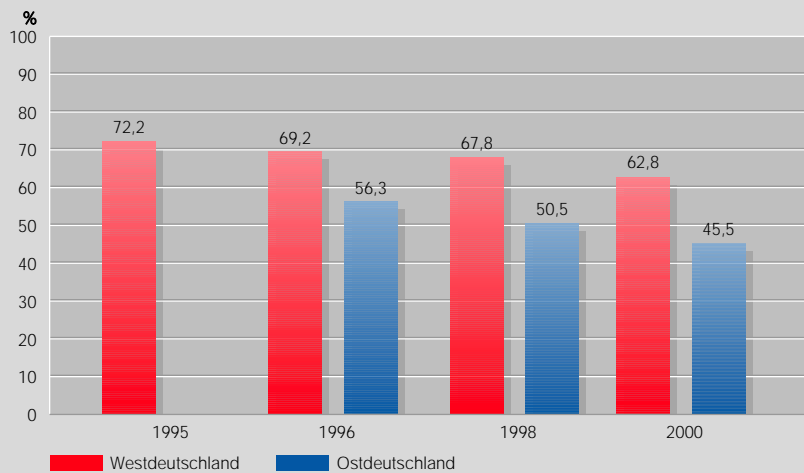


Abb. 2

Quelle: IAB-Betriebspanel

Über die Betriebsgrößenklassen hinweg steigt der Anteil der Betriebe mit Branchentarifverträgen tendenziell mit der Größenklasse, wobei dieser Anstieg in Westdeutschland nicht ganz stetig verläuft. Auch Firmentarifverträge finden sich in mittleren und größeren Firmen häufiger als in Kleinbetrieben. Spiegelbildlich dazu geht der Anteil der Betriebe ohne Tarifvertrag mit der Betriebsgrößenklasse zurück, während die bloße Orientierung an einem Tarifvertrag keinen eindeutigen Zusammenhang mit der Betriebsgröße aufzuweisen scheint.

Ursachenforschung

Querschnittanalysen deuten darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Betriebsgröße und dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter zunimmt. Filialbetriebe bzw. Niederlassungen neigen häufiger zu tariflichen Regelungen, Einzelunternehmen und Personengesellschaften hingegen seltener. Eine ausländische Eigentümerschaft des Betriebes hat in Westdeutschland negative und in Ostdeutschland positive Auswirkungen auf die Tarifbindung. Dagegen zeigen in beiden Landesteilen jüngere Betriebe eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, sich tarifvertraglich zu binden. Dies impliziert einen Rückgang der Tarifbindung im Zeitablauf, der auch bei einer Längsschnittbetrachtung bestätigt wird: Bezogen auf die Beschäftigten ist die Flächentarifbindung in den alten Bundesländern seit 1995 um über 9 Prozentpunkte und in den

neuen seit 1996 um fast 11 Prozentpunkte zurückgegangen. Weitergehende Analysen zeigen, dass sich größere Betriebe, Filialbetriebe und solche mit Betriebsrat seltener aus Flächentarifverträgen zurückziehen. Gleiches gilt in Westdeutschland für übertariflich entlohnende Betriebe und in Ostdeutschland für solche mit einem hohen Anteil qualifizierter Mitarbeiter.

Fazit

Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen erkennen, dass immer noch der größte Teil der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst wird. Trotzdem sind Spuren der „Erosion“ in den letzten Jahren nicht zu übersehen. Um den Rückgang der Flächentarifbindung zu bremsen, haben Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in den letzten Jahren behutsame Schritte zur systemimmanenten Reform ihrer Verbandstarifverträge eingeleitet. Dabei gehen sie davon aus, dass der Druck, sich einem Flächentarif zu entziehen, in dem Maße abnimmt, in dem Flächentarifverträge offener und flexibler gestaltet werden. Wichtiges Instrument hierfür sind tarifvertragliche Öffnungsklauseln, mit denen den Betriebsparteien eine bestimmte Regelungskompetenz durch Betriebsvereinbarung zugewiesen wird. Dadurch sollen die Betriebe in die Lage versetzt werden, besondere Umstände vor Ort angemessen zu berücksichtigen.

*Susanne Kohaut/IAB,
Claus Schnabel/Universität Erlangen-Nürnberg*

Wettbewerbsfolgen

Neue Organisation bringt höhere Qualifikation

Vor allem die Einführung von Gruppenarbeit und die Delegation von Verantwortung machen sich in einem Anstieg des Qualifikationsniveaus der Belegschaft bemerkbar – Davon profitiert etwa jeder zehnte Betrieb

Das sogenannte „Human Resource Management“ wird immer mehr zum Schlüssel für höhere Produktivität und bessere Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Dabei geht es häufig um die Überwindung der (tayloristisch) arbeitsteiligen Organisationsform mit dem Ziel, die Mitarbeiter in Unternehmensentscheidungen einzubeziehen und die innerbetriebliche Zusammenarbeit zu verbessern. Viele Firmen sind gezwungen, laufend Maßnahmen zum Erhalt und Ausbau ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu ergreifen. Hierzu gehören die Suche nach neuen Beschaffungs- und Absatzmärkten ebenso wie die Standortwahl, technische Fortschritte genauso wie eine flexible Personalpolitik und eben auch arbeitsorganisatorische Änderungen.

Varianten und Verbreitung

Die wissenschaftliche Untersuchung von Unternehmensstrategien – speziell zu Auswirkungen von organisatorischen Änderungen der betrieblichen Arbeitsabläufe – ist in Deutschland bislang vor allem wegen des Mangels an geeigneten Informationen auf einzelne Branchen beschränkt gewesen. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2001 lassen sich nun erstmals aktuelle gesamtwirtschaftliche Aussagen treffen, wie z. B. arbeitsorganisatorische Änderungen auf das Qualifikationsniveau der Betriebsbelegschaft wirken.

Die dort erhobenen organisatorischen Änderungen können in zwei Gruppen unterteilt werden. Zu der einen gehören Änderungen, die in die Produktionsstruktur des Betriebs eingreifen: mehr Eigenfertigung/Eigenleistung, mehr Zukauf von Produkten/Leistungen, umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (Öko-, Produkt- und Stoffbilanzen), die Verbesserung der

Qualitätssicherung sowie die Neugestaltung der Beschaffungs-/Vertriebswege und der Kundenbeziehungen. Zu der anderen gehören die Änderungen, die die Aufgabenstruktur des Betriebs beeinflussen bzw. verändern: Reorganisationen von Abteilungen/Funktionsbereichen, Verlagerungen von Entscheidungen nach unten, Einführung von Gruppenarbeit/eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen und Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung.

In Westdeutschland gaben 28,5 Prozent aller Betriebe an, organisatorische Änderungen in den beiden letzten Jahren durchgeführt zu haben (etwa 490 Tsd. Betriebe), in Ostdeutschland waren es knapp 31 Prozent (etwa 130 Tsd. Betriebe). Wie Abbildung 1 zeigt, hat in diesem Zeitraum ein Drittel der Betriebe genau eine organisatorische Änderung durchgeführt,

ein ungefähr gleich hoher Prozentsatz zwei Änderungen. Das verbleibende Drittel der Betriebe hat drei oder mehr Änderungen in den letzten beiden Jahren vorgenommen.

Effekte auf das Qualifikationsniveau in Westdeutschland

Die Betriebe wurden gebeten, die wichtigste organisatorische Änderung zu nennen und anschließend anzugeben, ob infolge dieser Änderung das betriebliche Niveau der Qualifikation gestiegen, gleich geblieben oder gefallen ist. Wie Abbildung 2 zeigt, kommt es in Westdeutschland bei Umstellungen der Betriebsabläufe häufig zu positiven Effekten auf das Qualifikationsniveau

Sofern sich das betriebliche Qualifikationsniveau verändert hat, ist es in nahezu allen westdeutschen Betrieben gestiegen – unabhängig von der wichtigsten organisatorischen Änderung. Ein negativer Effekt auf das Qualifikationsniveau lässt sich nur in sehr wenigen Betrieben feststellen.

Der höchste Wert ist bei der Einführung von Gruppenarbeit zu beobachten. In zwei von drei Betrieben, die diese organisatorische Änderung als ihre wichtigste bezeichnen, hat sich das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter verbessert. Insgesamt ist in ungefähr jedem dritten Betrieb durch arbeitsorganisatorische Änderungen das Qualifikationsniveau der Beleg-

Häufigkeit organisatorischer Änderungen

in west- und ostdeutschen Betrieben 1999–2001, Anteil der Betriebe in Prozent

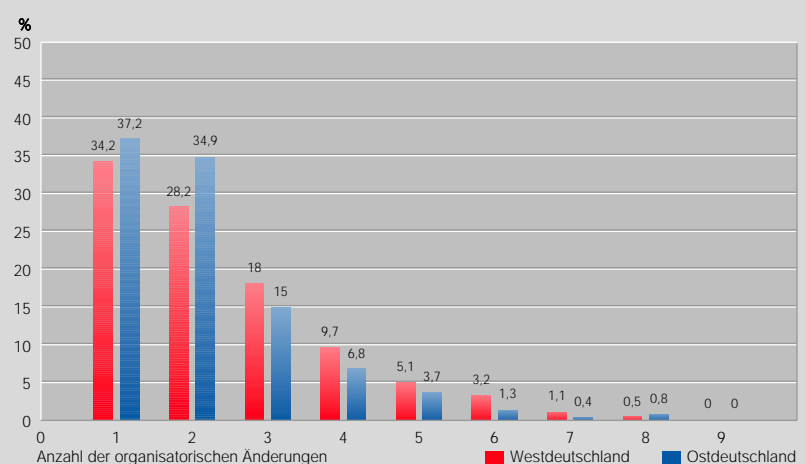
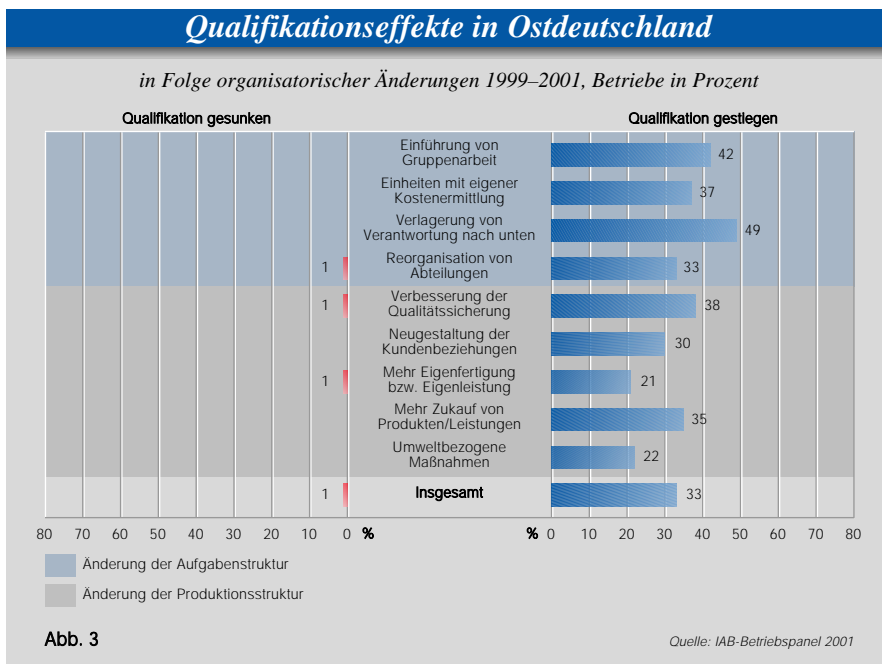
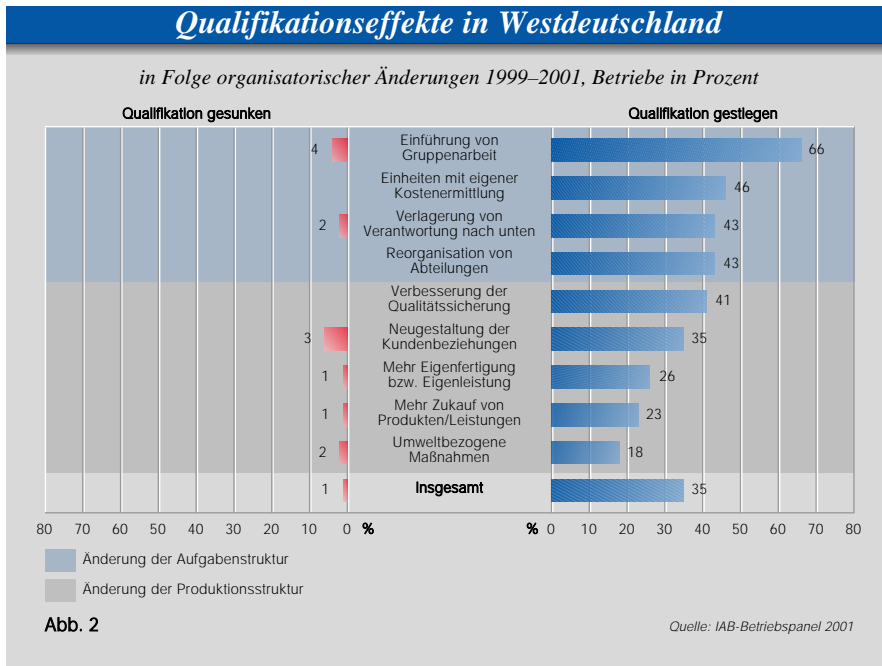


Abb. 1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001



schaft angehoben worden. Änderungen, die in die Organisationsstruktur des Betriebs eingreifen, bringen dabei häufiger Verbesserungen mit sich als Änderungen, die die Produktionsstruktur des Betriebs beeinflussen.

Effekte auf das Qualifikationsniveau in Ostdeutschland

Abbildung 3 zeigt, dass sich Ost- und Westdeutschland im Gesamteindruck kaum voneinander unterscheiden, auch

wenn die Effekte tendenziell etwas weniger stark ausgeprägt sind.

In zwei von drei Betrieben, die in den letzten beiden Jahren organisatorische Änderungen durchgeführt haben, ist das Qualifikationsniveau gleich geblieben. In jedem dritten Betrieb ist es gestiegen. Nur sehr wenige Betriebe berichten von einem Niveauverlust infolge solcher Änderungen.

Die Verlagerung von Entscheidungen nach unten und die Einführung von Grup-

penarbeit sind Maßnahmen, bei denen das Qualifikationsniveau der Belegschaft am häufigsten wächst. Auch in ostdeutschen Betrieben sind vor allem bei Veränderungen der Organisationsstruktur qualifikatorische Verbesserungen zu beobachten.

Allerdings hat auch bei Veränderungen der Produktionsstruktur (z. B. verstärkte Qualitätssicherung) ein gegenüber westdeutschen Betrieben relativ hoher Anteil ostdeutscher Betriebe angegeben, dass in der Folge das Qualifikationsniveau der Belegschaft angehoben worden sei.

Fazit

In zwei von drei Betrieben haben arbeitsorganisatorische Maßnahmen keinen erkennbaren Einfluss auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigten gehabt, in jedem dritten Betrieb ist es gestiegen. Gesunken ist es nur in sehr wenigen Betrieben.

Dies gilt für West und Ost gleichermaßen. Damit ist es in ungefähr jedem zehnten Betrieb Deutschlands zu einem Qualifikationsanstieg der Belegschaft aufgrund organisatorischer Änderungen gekommen*).

Die Änderungen selber sind Teil der Unternehmensstrategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Wegen des relativ hohen Verbreitungsgrades organisatorischer Änderungen muss sich auch eine Vielzahl von Beschäftigten mit den daraus resultierenden und oftmals veränderten Anforderungen auseinandersetzen.

Erhöht sich deswegen z. B. die „Interaktionsfrequenz“ einzelner Abteilungen, verändern sich auch die Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Damit wird die betriebliche Weiterbildung zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor, der immer wichtiger wird – sowohl für die Arbeitnehmer zur Wahrung ihrer Arbeitsmarktchancen als auch für die Betriebe zur Stärkung ihrer Konkurrenzfähigkeit.

Holger Alda

*) Bei Anwendung multivariater Verfahren zeigte sich, dass die Ergebnisse nicht nur stabil sind, sondern auch für verschiedene Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen gleichermaßen gelten.

Neue Bundesländer

Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit

Selbst bei Arbeitslosenquoten von teilweise weit über 20 Prozent gibt es im Osten Betriebe mit Offenen Stellen

Fachkräftemangel ist ein in der Öffentlichkeit stark diskutiertes Thema. Trotz hoher Arbeitslosigkeit, die ihre Auswirkungen besonders in den neuen Bundesländern zeigt, gelingt es den Betrieben nicht, alle offenen Positionen zu besetzen. Besonders in den neuen Bundesländern führt dies zu einer Situation, die auf den ersten Blick nicht verständlich ist. Neuere Befragungen geben Aufschluss über einen scheinbar paradoxen Zustand.

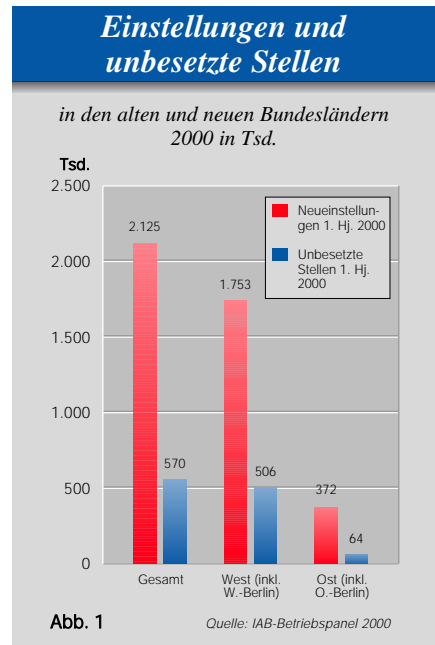
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2000 wurden im Schwerpunkt Informationen zu „Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen“ erhoben. Insgesamt wurden fast 14 000 Betriebe detailliert nach der Anzahl der unbesetzten Stellen und den Problemen mit der Besetzung von Arbeitsplätzen befragt.

Größerer Arbeitskräftebedarf im Westen

Nach den Angaben der Betriebe wurden im ersten Halbjahr 2000 in den neuen Bundesländern (ohne West-Berlin) rund

370 000 Einstellungen durchgeführt. Bis zum Stichtag der Erhebung (30. Juni 2000) konnten etwa 64 000 angebotenen Arbeitsplätze nicht besetzt werden. Im Vergleich zu den alten Bundesländern sind diese Werte recht gering. Dort wurden im selben Zeitraum ca. 1,75 Mio. Personen eingestellt; etwa eine halbe Million Stellen blieb unbesetzt (vgl. Abb.1).

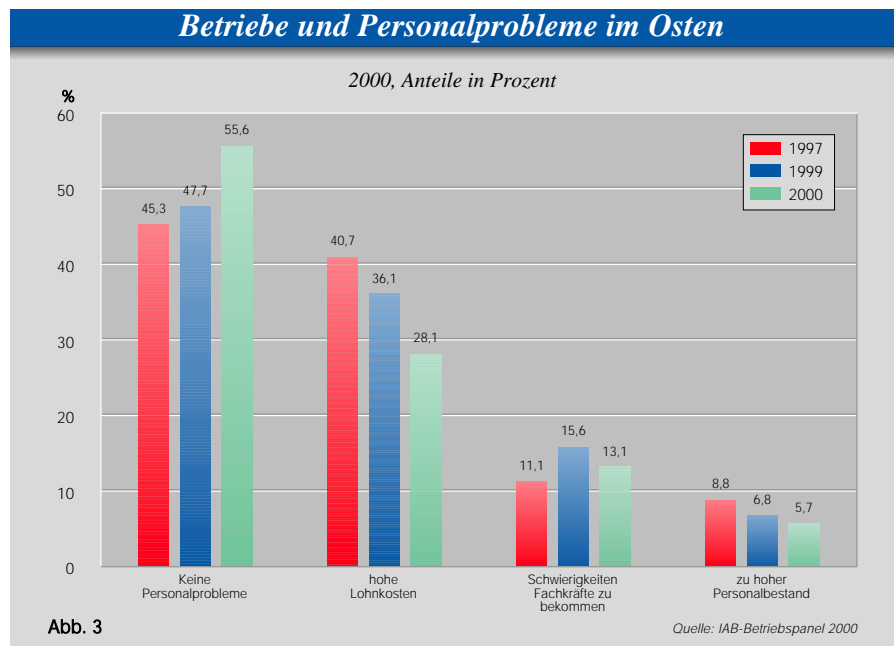
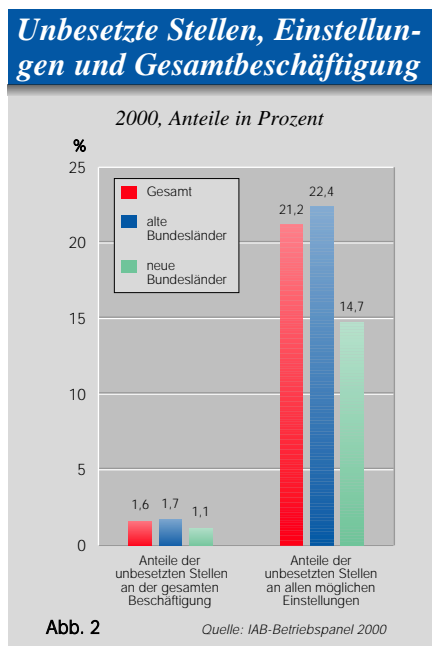
Deutliche Unterschiede ergeben sich auch, wenn man diese Zahlen in Relation zur gesamten Beschäftigung setzt. Zwar werden in den neuen Bundesländern im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung in beiden Teilen Deutschlands genauso häufig Arbeitskräfte eingestellt wie in den alten Bundesländern. Der Anteil der unbesetzten Stellen an den im ersten Halbjahr 2000 zu besetzenden Stellen ist aber im Osten sehr viel geringer. Dies gilt auch für den Anteil der unbesetzten Stellen an der gesamten Beschäftigung¹⁾ (vgl. Abb. 2).



Personalprobleme in Ost und West

Bereits dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das Problem der Stellenbesetzung eher in Westdeutschland als in Ostdeutschland auftritt. Zusätzliche Hinweise lassen sich finden, wenn man die Betriebe nach ihren Personalproblemen befragt. Über 50 Prozent der ostdeutschen Betriebe geben an, dass sie keine Probleme haben. Dieser Wert ist zwischen 1997 und 2000 sehr stark gestiegen.

1) Hier verwendete Definitionen: Anteil der unbesetzten Stellen an allen möglichen Einstellungen: $(\text{Anzahl der unbesetzten Stellen}) / (\text{Anzahl der unbesetzten Stellen} + \text{Anzahl der Einstellungen})$. Anteil der unbesetzten Stellen an der Gesamtbeschäftigung: $(\text{Anzahl der unbesetzten Stellen}) / (\text{Anzahl der unbesetzten Stellen} + \text{Anzahl der Beschäftigten})$



Das wichtigste Personalproblem in den ostdeutschen Betrieben sind immer noch zu hohe Lohnkosten, obwohl bei dieser Antwortmöglichkeit ein Rückgang von über 40 Prozent auf unter 30 Prozent der Betriebe zu verzeichnen ist. Erst danach werden „Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“ genannt. Außerdem zeigt sich hierbei keine klare zeitliche Tendenz: Der Anteil der Betriebe mit diesen Problemen ist zwar von 1997 bis 1999 gestiegen, 2000 jedoch wieder geschrumpft (vgl. Abb. 3).

Etwas anders verlief die Entwicklung in den alten Bundesländern. Zwar bleibt die Reihenfolge der Nennungen erhalten. Allerdings gibt ein geringerer Anteil der Betriebe an, Probleme mit der Entlohnung von Beschäftigten zu haben. Dafür ist der Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, höher und seit 1997 auch kontinuierlich gestiegen (vgl. Abb. 4).

Kaum Differenzen bei Branche und Betriebsgröße

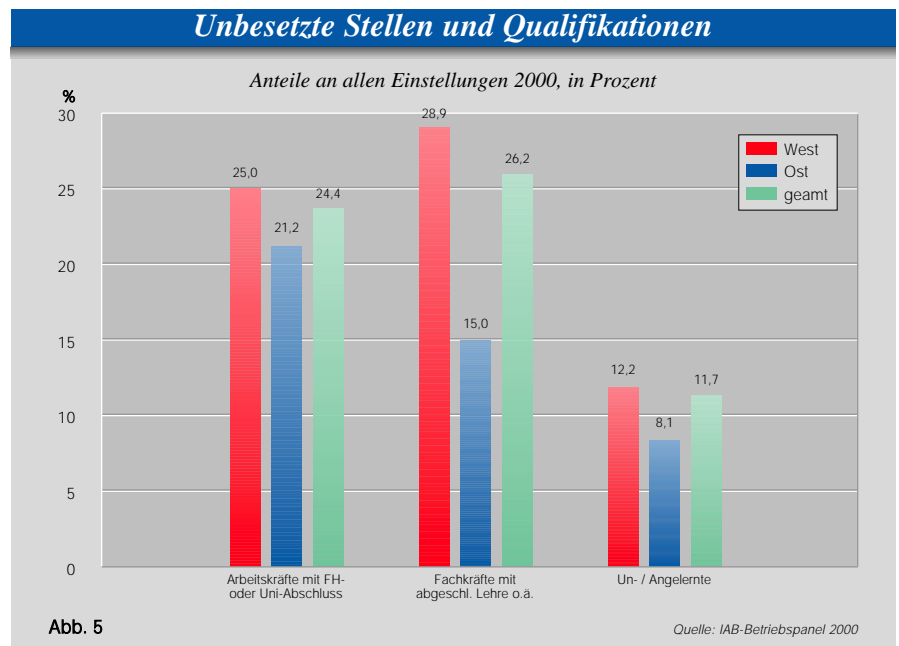
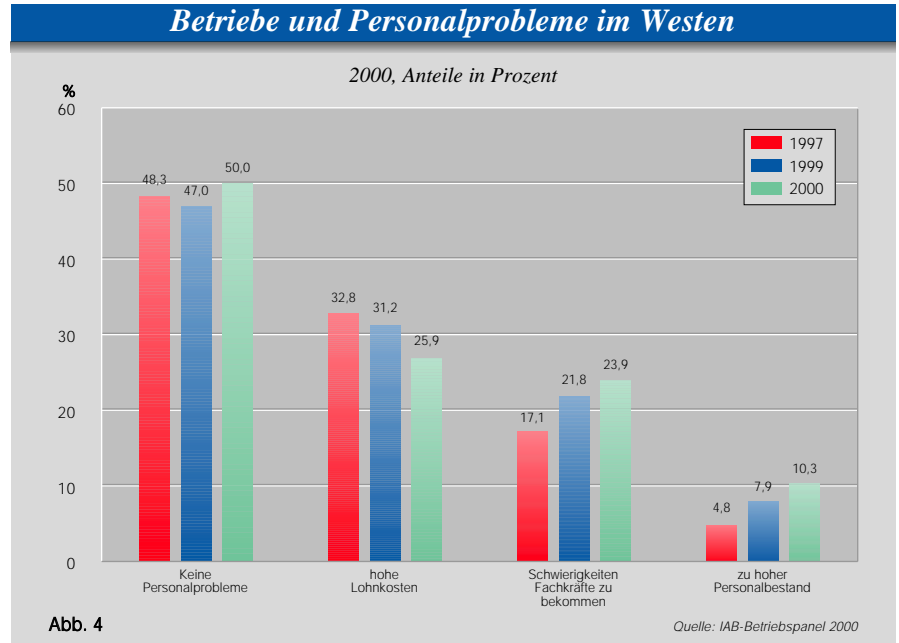
Kleine Betriebe haben die größten Probleme, alle angebotenen offenen Positionen zu besetzen. Zwar ist die Zahl der Einstellungen und der unbesetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen nicht eindeutig verteilt. Wenn man jedoch den Anteil der unbesetzten Stellen an allen möglichen Einstellungen betrachtet²⁾, erhält man eine mit der Betriebsgröße sinkende Nichtbesetzungsquote. Darin unterscheiden sich die neuen kaum von den alten Bundesländern.

Ähnliches ergibt sich bei der Verteilung nach Branchen. Besonders hohe Nichtbesetzungsquoten zeigen sich in den wissensintensiven und unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen. Am geringsten sind sie im Handel und den sonstigen Dienstleistungen.

Fachkräftemangel im Osten geringer

Wenn man die nicht besetzten Stellen und die Einstellungen im ersten Halbjahr 2000 nach Qualifikationen betrachtet, ergeben sich wieder deutliche Differenzen zwischen Ost und West. In den neuen Bundesländern nimmt die Nachfrage nach Fachkräften mit einer abgeschlossenen Lehre prozentual einen sehr viel größeren Raum ein als in den alten Bundesländern. Dagegen spielen andere Qualifikationsgruppen eine vergleichsweise geringe

2) Definitionen siehe Fußnote 1.



Rolle. Dies schlägt jedoch nicht in gleicher Weise auf die Mangellagen der Betriebe durch: Der Anteil der nicht besetzten Stellen an allen möglichen Einstellungen für Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre liegt im Gegenteil weit unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Bei den Akademikern ist der Unterschied dagegen geringer (Abb. 5). Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass in den neuen Bundesländern das Angebot an Fachkräften mit abgeschlossener Lehre relativ größer ist als in den alten. Außerdem sind Akademiker im allgemeinen mobiler als andere Arbeitskräfte.

Fazit

Das Problem des Fachkräfte- bzw. des Personal Mangels ist in den neuen Bundesländern kleiner als in den alten. Dies lässt sich vor allem anhand der geringeren Nichtbesetzungsquoten bei Fachkräften mit abgeschlossener Lehre zeigen. Interessanterweise ist der Unterschied bei den Akademikern sehr viel geringer. Nach Branchen oder Betriebsgröße weist die Fachkräfteproblematik in Ost- und Westdeutschland jedoch eine recht ähnliche Struktur auf.

Arnd Kölling

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Betriebsräte in Kleinbetrieben – ein bislang eher seltenes Phänomen

Durch die Daten des IAB-Betriebspanels werden die Überlegungen des Gesetzgebers gestützt, der von einer großen „mitbestimmungsfreien Zone“ ausgegangen war – Auch in Baugewerbe, Handel und Dienstleistungen sind Betriebsräte wenig verbreitet

Im Frühjahr diesen Jahres fanden die ersten Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsreformgesetz statt, das im Juli 2001 in Kraft getretenen ist. Zwar liegen Ergebnisse zu den Auswirkungen dieser teilweise umstrittenen Gesetzesänderung noch nicht vor. Durchaus von Interesse dürfte aber auch die Situation vor der Novellierung sein und damit die Prüfung der Frage, ob ein zentraler Ausgangspunkt für die Neuregelung – die in bestimmten Segmenten der Betriebslandschaft (zu) geringe Verbreitung von Betriebsräten – durch Fakten gestützt wird. Da hierzu keine amtliche Statistik existiert, ist das IAB-Betriebspanel die einzige Quelle, die für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen repräsentative Daten liefern kann.

Eine der von der Bundesregierung gegebenen Begründungen für die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes war die beträchtliche und nach Expertenaussagen bis Mitte der 90er-Jahre wachsende „mitbestimmungsfreie Zone“ unter den Klein- und Mittelbetrieben. Diese betriebliche Vertretungslücke sollte aus politischen wie ökonomischen Gründen wieder verkleinert werden.

Hierbei wird Mitbestimmung zum einen als Standortvorteil betrachtet, dessen Nutzen die Kosten aufwägen, zum anderen – so wurde argumentiert – gehöre sie zur demokratischen Teilhabe der Beschäftigten am Wirtschaftsleben. Dem entsprechend zielten wesentliche Änderungen der Gesetzeslage darauf ab, die Einrichtung von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben zu erleichtern sowie deren Arbeitsbedingungen zu verbessern (siehe Kasten).

Kaum Betriebsräte in kleineren Betrieben

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen die bislang geringe Verbreitung von Betriebsratsgremien im mittel- und vor allem im kleinbetrieblichen Segment der Privatwirtschaft (vgl. Abbildung 1). Von den Betrieben mit 5 bis 20 Beschäftigten verfügt nur jeder 16. über ein solches Gremium. Dieser Anteil erhöht sich in den kleineren Mittelbetrieben (21 bis 100 Beschäftigte) auf ein knappes Drittel. Bei einer Beschäftigtenzahl zwischen 100 und 300 Beschäftigten besitzen bereits sieben von zehn Betrieben einen Betriebsrat und darüber hinaus ist die Verbreitung fast flächendeckend. Wegen der zahlenmäßigen Dominanz der Kleinbetriebe ergibt sich insgesamt für die betriebsratsfähigen Betriebe (ab fünf Beschäftigte) der Privatwirtschaft ein „Anteil mit Betriebsrat“ von nur gut zwölf Prozent.

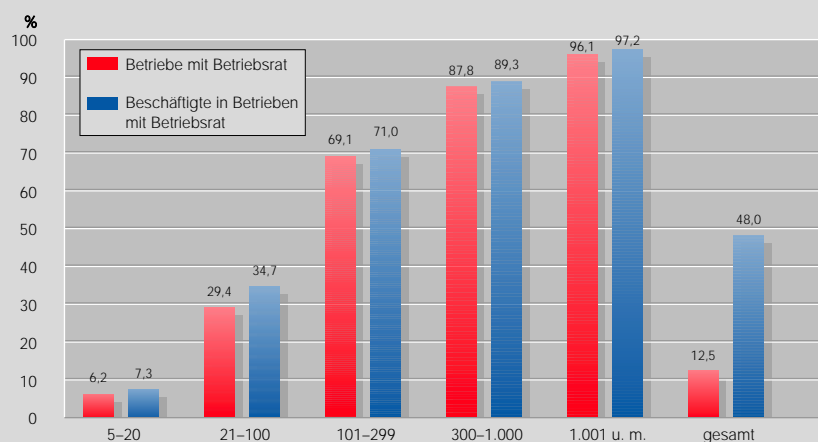
Dieses Bild einer sehr geringen Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung verändert sich allerdings bei Betrachtung der auf die Beschäftigten bezogenen Deckungsrate, da hier die Kleinbetriebe nicht mehr so stark ins Gewicht fallen. Insgesamt arbeitet fast die Hälfte der Beschäftigten der Privatwirtschaft in Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert (vgl. Abbildung 1).

Starke branchenspezifische Unterschiede

Vor allem eher kleinbetrieblich strukturierte Branchen wie das Baugewerbe, der Dienstleistungsbereich sowie der Handel weisen unterdurchschnittliche Anteile an Betrieben mit Betriebsrat auf; auch die Deckungsrate ist vergleichsweise niedrig. Die höchsten Werte ergeben sich für das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie insbesondere den traditionell stark mitbe-

Verbreitung eines Betriebsrats 2000

Privatwirtschaftliche Betriebe mit mind. 5 Beschäftigten*,
Anteile an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Prozent



* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Abb. 1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

stimmten Bergbau. Eine völlig andere Situation als in der Privatwirtschaft zeigt sich im öffentlichen Dienst. Hier verfügen rund zwei Drittel der Dienststellen über einen Personalrat, gut neun von zehn Beschäftigten arbeiten in entsprechenden Einrichtungen (vgl. *Abbildung 2*).

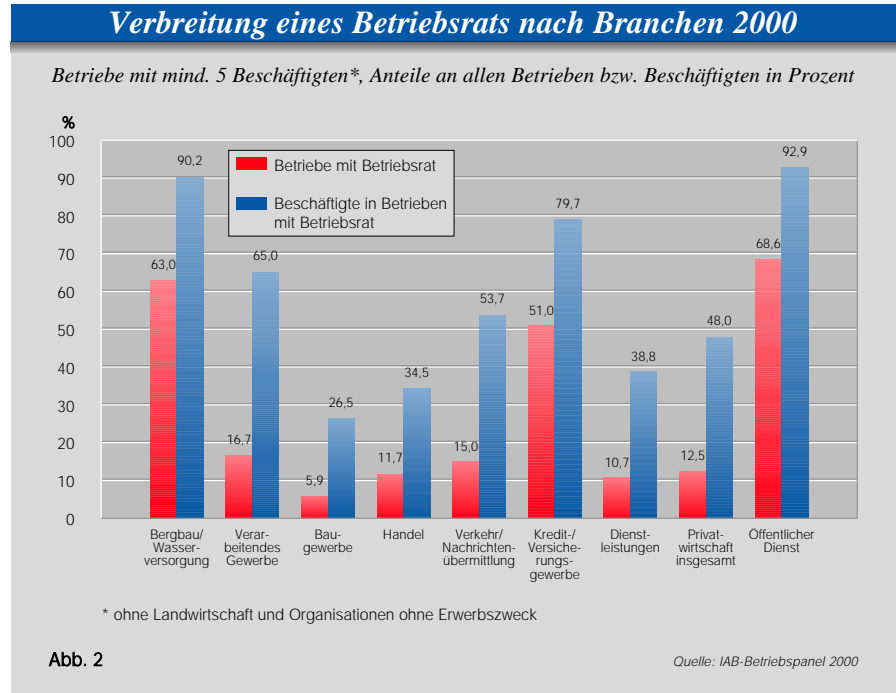
Betriebe ohne Betriebsrat

Neben der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit spielen auch noch andere Faktoren eine wichtige Rolle bei der Frage, ob in einem Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist oder nicht. In entsprechenden Analysen mit dem IAB-Betriebspanel für den privatwirtschaftlichen Bereich konnten sowohl Merkmale identifiziert werden, die die Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats erhöhen, als auch solche, die sie verringern.

Der typische Betrieb ohne Betriebsrat ist demnach klein, jung und als Neugründung entstanden, hat einen privaten Eigentümer, ist Einzelunternehmen, nicht tarifgebunden, hat einen eher geringen Anteil qualifizierter Arbeitskräfte und einen eher hohen Frauenanteil.

Neue Gremien in der Vergangenheit

Das erklärte Ziel der Gesetzesänderung – die Entstehung neuer Betriebsratsgremien – legt auch einen Blick auf das entsprechende Gründungsgeschehen in den letzten Jahren nahe. Wenn man die Entwick-



lung zwischen 1996 und 2000 betrachtet, zeigt sich Folgendes: In drei Prozent der Betriebe, die 1996 keinen Betriebsrat hatten, wurde bis 2000 ein solches Gremium gegründet, allerdings in ebenso vielen auch aufgelöst. Die Neugründung eines Betriebsrats ist – zumindest bislang – ein eher seltenes Ereignis, das vor allem in größeren Betrieben stattfindet.

Auswirkungen der Gesetzesänderungen?

Es bleibt also abzuwarten, ob die veränderten Regelungen des Betriebsverfassungsreformgesetzes den von der Bundesregierung intendierten „Gründungsboom“ von Betriebsratsgremien unter den Klein- und Mittelbetrieben tatsächlich auslösen. Es gibt nämlich auch skeptische Stimmen, die dies bezweifeln: Die speziellen innerbetrieblichen Strukturen in kleineren Betrieben bedürften gar keiner derartigen Institution. Dies sei der wahre Grund und weniger die hohe formale Hürde, die dort zu der geringen Verbreitung von Betriebsräten geführt habe.

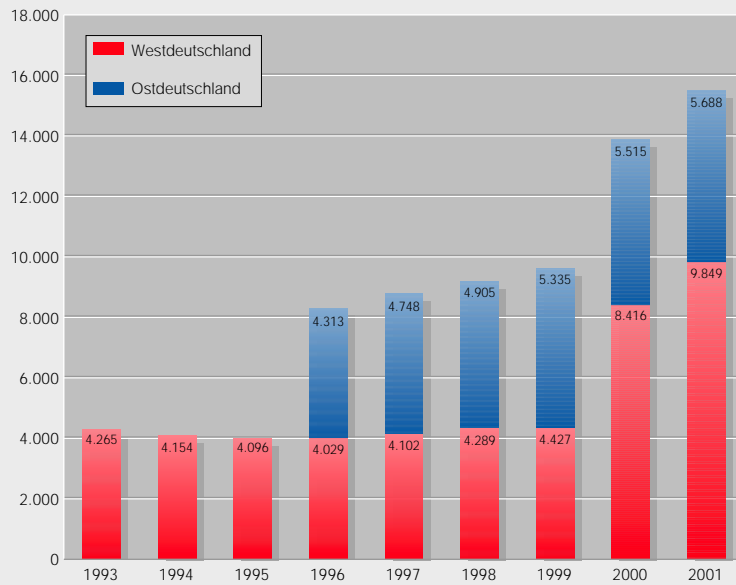
Wie dem auch sei: Angesichts der fortschreitenden Tendenz, Regelungsstatbestände auf die betriebliche Ebene zu verlagern („Verbetrieblichung“), kommt den Betriebsräten – zumindest für das Segment der tarifgebundenen Betriebe – eine weiter wachsende betriebs- und personalpolitische Verantwortung zu. Sie können diese Verantwortung aber nur dort übernehmen, wo sie auch vorhanden sind.

Peter Ellguth

Ausgewählte Regelungen des Betriebsverfassungsreformgesetzes

- Vereinfachung des Wahlverfahrens in Betrieben zwischen 5 und 50 Beschäftigte (erweiterbar auf Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigte)
- Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder für bestimmte Größenklassen
- Herabsetzung der Freistellungsgrenze von 300 auf 200 Beschäftigte. Senkung der Grenzen für weitere Freistellungen. Möglichkeit zu Teilfreistellungen
- Ausstattung der Betriebsräte mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik
- Verbesserung des Schutzes von Betriebsratsmitgliedern vor Kündigung und Versetzung
- Stärkung der Betriebsratsrechte insbesondere bei Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Fallzahlen im IAB-Betriebspanel



Fast zehn Jahre Panel

Das IAB-Betriebspanel kann inzwischen auf eine fast zehnjährige Geschichte zurückblicken. Seit dem Start im Jahr 1993 kamen fast in jedem Jahr neue Betriebe hinzu (vgl. Abbildung).

Anfänglich wurde die Befragung nur in den alten Bundesländern durchgeführt. Seit 1996 gehören auch Betriebe in den neuen Bundesländern dazu. Diese Aufstockung wurde von den dortigen Länderregierungen mitfinanziert und erlaubt seitdem die Er-

mittlung von regionalen Ergebnisse für die einzelnen Länder im Osten.

Der nächste große Schritt wurde im Jahr 2000 getan: Überzeugt von der Qualität der Befragung haben sich auch fast alle Regierungen der alten Bundesländer entschlossen, an diesem Projekt teilzunehmen. Außer für Schleswig-Holstein lassen sich jetzt für jedes einzelne Bundesland repräsentative Werte ermitteln. Somit sind nun regional vergleichende Analysen zwischen aber auch in den einzelnen Ländern möglich.

Zusammenarbeit

Mehr als nur Interviews

Seit dem Start des IAB-Betriebspanels im Jahr 1993 werden die Betriebe in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung aus München befragt. Dabei erstreckt sich die Leistung der Münchener nicht nur auf die Durchführung von Interviews oder die Versendung der Fragebögen.

Im engen Kontakt mit der Projektgruppe „Betriebspanel“ im IAB werden die Verfahren entwickelt, mit denen die Betriebe für die Interviews ausgewählt werden. Die gemeinsame Erarbeitung und Opti-

mierung der Fragebatterien sind ein weiterer Schwerpunkt des Projektes.

Außerdem kann auf die große Erfahrungen von Infratest Sozialforschung bei der Hochrechnung der Befragungswerte zurückgegriffen werden. Nur durch sorgfältige und wohlgedachte Verfahren der Gewichtung und Hochrechnung ist es möglich, die Ergebnisse der Interviews für die gesamte Wirtschaft zu verallgemeinern.

Die produktive Zusammenarbeit der Beteiligten ist ein Garant für valide Ergebnisse, die den hohen Aufwand für das Panel rechtfertigen.

Das Panel in der Analyse

Viele Forscher und ein Schalter

Im Laufe der Zeit hat sich das IAB-Betriebspanel nicht nur zu einem Instrument der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik entwickelt, mit dem passgenaue Analysen durchgeführt werden können. Auch das Interesse der Forschung außerhalb des IAB an den Paneldaten ist gewachsen.

Durch die Nachfrage aus der Wissenschaft entstand zunächst ein Zielkonflikt: Zum einen musste die Anonymität der betrieblichen Angaben auf das strengste gewahrt bleiben. Zum anderen sollte das Panel aber möglichst vielen Forschern offen stehen.

Zur Lösung des Problems wurde mit Hilfe des BMBF eigens eine Stelle zur Koordination von Anfragen und Auswertungen geschaffen, die „Schalterstelle“. Seit ihrer Einrichtung im März 1999 haben mehr als 130 Forscher die Resultate der Befragungen für ihre Arbeiten verwendet. In den letzten Monaten ist die Zahl der Anfragen nochmals gestiegen. Sie können fast immer rasch und unbürokratisch erledigt werden, weil die Schalterstelle eng mit den externen Wissenschaftlern zusammenarbeitet. So hilft sie bei der Konkretisierung von Fragestellungen und der Vereinbarung von Abläufen und Terminen.

Weitere Informationen sind unter der E-Mail holger.alda@iab.de erhältlich.

Impressum

IAB Materialien Nr. 1/2002

Redaktion: Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** Cleeves Communication, Meckenheim • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet • **Auflage:** 48 000 Exemplare

Bezugsmöglichkeit: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, D-90327 Nürnberg, Tel.: 09 11 / 1 79 - 41 62, Fax: 09 11 / 1 79 - 1 1 47; Schutzgebühr € 2,50 (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr € 10,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11 / 1 79 - 30 25 • **Verteiler für AÄ u. bes. DST.:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S1010, 10*, 11*, 16*, 20*, 21*, 22*, 23*, 25*, 34*, 40*, 41*, 42*. **Verteiler für LAÄ.:** 10, 11, 12, 13, 20, 21, 23, 40, 41, 42

Das IAB im Internet: www.iab.de