

Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran

Öffentliche Förderung bleibt weiterhin unverzichtbar -
Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Ost 2001

Reinhard Schäfer, Jürgen Wahse (SÖSTRA, Berlin)

Die letzten Ausgaben des **IAB** *Werkstattbericht* im Überblick

- Nr. 9 **Ein „Schalter“ für die Forschung**
16.8.2001 Daten des IAB-Betriebspanels stehen externen Forschern seit 1999 zur Verfügung
- Nr. 10 **Integration ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitsmärkte der EU-Länder**
21.8.2001 – Ein europäischer Vergleich –
- Nr. 11 **Unterschiedliche Startbedingungen haben langfristige Folgen**
31.8.2001 Der Einmündungsverlauf der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Ausbildung und Beschäftigung
– Befunde aus einem IAB-Projekt –
- Nr. 12 **Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot in West- und Ostdeutschland 1998, 1999, 2000**
18.10.2001 – Umfang, Struktur, Stellenbesetzungsprozesse: Ergebnisse der repräsentativen IAB-Erhebungen in Betrieben und Verwaltungen
- Nr. 13 **Bekanntheitsgrad und Bewertung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**
26.11.2001
- Nr. 14 **Kombilöhne in Deutschland**
5.12.2001 – Eine systematische Übersicht –
- Nr. 1 **Krankenstand - Ein beachtlicher Kostenfaktor mit fallender Tendenz**
30.1.2002 Entwicklung, Struktur und Bestimmungsfaktoren krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt in Ostdeutschland**
 (Sonderausgabe - Ergänzung zu den monatlichen online-Berichten vom ostdeutschen Arbeitsmarkt)
- Nr. 2 **Evaluierung aktiver Arbeitsmarktpolitik und Datengrundlagen**
20.3.2002 Bericht von einem Workshop in der Bundesanstalt für Arbeit am 9. November 2001
- Nr. 3 **Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung**
18.4.2002 Befunde aus der IAB-Historikdatei 1992 bis 1997
- Nr. 4 **Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt?**
23.4.2002
- Nr. 5 **Das „ESF-BA-Programm 2000 - 2006“ und seine Umsetzung im ersten Jahr**
17.5.2002
- Nr. 6 **Studierende in „Männerfächern“**
5.7.2002 Eine Sonderauswertung der Konstanzer Studierendensurveys zu Aspekten der Sozio- und Bildungsbiografie

Die Reihe „IAB Werkstattbericht“ gibt es seit 1991. Eine vollständige Themenübersicht finden Sie in den „Veröffentlichungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Tel. 0911/179-3025).

IAB *Werkstattbericht*

Nr. 7/ 16.7.2002

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

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

Dort finden Sie u.a. ausgewählte **IAB** *Werkstattberichte* im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Arnd Koelling, Tel. 0911/179-3174
oder e-Mail: arnd.koelling@iab.de

ISSN 0942-1688

Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran

Öffentliche Förderung bleibt weiterhin unverzichtbar -
Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Ost 2001

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	3
1. Datenbasis	7
2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten	12
2.1 Branchen	15
2.2 Betriebsgrößenklassen	18
2.3 Betriebsbiografie	19
2.4 Eigentumsverhältnisse	23
2.5 Rechtsform	24
3. Personalstruktur	26
3.1 Beschäftigtengruppen	26
3.2 Tätigkeitsgruppen	27
3.3 Teilzeitbeschäftigte	30
3.4 Befristet Beschäftigte	33
3.5 Geringfügig Beschäftigte	37
4. Personalpolitik	41
4.1 Einstellungen	41
4.2 Personalabgänge	44
4.3 Freie Stellen	46
4.4 Überstunden	49
5. Auszubildende	54
6. Fort- und Weiterbildung	65
7. Öffentliche Förderung	76
8. Innovationen im Betrieb	87
8.1 Teilnahme der Betriebe am Innovationsgeschehen	88
8.2 Produktinnovationen	90
8.3 Verfahreninnovationen (organisatorische Veränderungen im Betrieb)	99
8.4 FuE-Potenzial	103
9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe	108
9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität	108
9.2 Strukturelle Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaft	112
9.3 Export und Warenaustausch mit den alten Bundesländern	120
9.4 Ertragslage der Betriebe	123
9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe	127
9.6 Investitionstätigkeit	139

Auswertung: SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Infratest Sozialforschung / NFO Infratest München

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

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Im Sommer des Jahres 2001 fand diese Befragung zum sechsten Mal statt. Ziel dieser Arbeitgeberbefragung ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung und deren Bestimmungsgrößen in den neuen Bundesländern zu erhalten. Für Auswertungen in Ostdeutschland liegen für das Jahr 2001 Interviews von 5.688 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,3 Prozent der Betriebe mit 11,9 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 426.133 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland.

Beschäftigung insgesamt und nach Branchen

Bei einem Beschäftigungsrückgang zwischen 2000 und 2001 um insgesamt etwa 80 Tsd. zeigt die Untersuchung, dass es in den ostdeutschen Branchen Gewinner, aber auch deutliche Verlierer gab:

Im verarbeitenden Gewerbe ist die Beschäftigtenzahl um etwa 3 Prozent gestiegen.

Im Baugewerbe ist die Tendenz zum überdurchschnittlichen Abbau der Beschäftigung (-9 Prozent) ungebrochen.

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im Bereich Handel / Reparatur im Jahr 2000 setzte sich auch 2001 fort (-2 Prozent).

In einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors (Gesundheits- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen) sind leichte Zuwächse zu verzeichnen.

Die angestrebte Konsolidierung der öffentlichen Haushalte führte zum Verlust von Arbeitsplätzen in der öffentlichen Verwaltung.

Zukünftige Beschäftigungsentwicklung

Auch zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 ist mit einer negativen Veränderung des Beschäftigungsniveaus zu rechnen. Dagegen weisen die Erwartungen der Betriebe für die nächsten fünf Jahre deutlich bessere Werte auf.

Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung (Mitte 2001 974 Tsd. Personen) erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 18 Prozent an den Beschäftigten noch nicht das Niveau von Westdeutschland (23 Prozent). Im Vergleich zu 1996 ist ihr Anteil an den Beschäftigten jedoch von 13 Prozent auf 18 Prozent gestiegen. Dabei liegt die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit höher als im Westen (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern (9 Prozent aller Beschäftigten) eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland (5 Prozent). Als Grund hierfür nannte jeder zweite Betrieb (49 Prozent) die Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in 23 Prozent der ostdeutschen Betriebe. Zwischen 1995 und 1998 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen. Der Bruch dieses Trends zwischen 1998 und 2000 ist vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Danach wuchs die Zahl der geringfügig Beschäftigten bis 2001 wieder, und zwar um 17 Prozent, in Westdeutschland nur um 4 Prozent.

Freie Stellen

Trotz der angespannten Beschäftigungssituation in Ostdeutschland ist die Zahl der Betriebe bemerkenswert, die 2001 sofort oder zu einem späteren Termin Einstellungen beabsichtigen. 17 Prozent aller Betriebe suchten zum Befragungszeitpunkt oder für später Personal. Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Ostdeutschlands belief sich Mitte 2001 hochgerechnet auf 164 Tsd. Für 48 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht und für 39 Prozent Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten. Immerhin 13 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung erfordern.

Ausbildung

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

22 Prozent aller Betriebe sind zwar ausbildungsberechtigt, bilden aber nicht aus. Hier liegt noch ein beachtliches Potenzial, um das Ausbildungsplatzangebot künftig zu erhöhen.

Zwischen 1996 und 2001 zeichnet sich ein besorgniserregender Trend ab: Auszubildende werden nach abgeschlossener Ausbildung immer seltener in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Wurden 1996 noch 52 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2001 nur noch 42 Prozent (58 Prozent im Westen). Der Unterschied ist überwiegend auf den hohen Anteil über- und außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in den neuen Ländern zurückzuführen.

Öffentliche Förderung

Die Zuschüsse für Investitionen in Anlagen und Sachmittel der Betriebe leisten mit 19,4 Mrd. DM im Jahr 2000 einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaft. Mit rückläufiger Tendenz haben 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe (5 Prozent der westdeutschen) im Jahr 2000 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zuschüsse für Lohn- und Gehaltskosten haben im Jahr 2000 33 Prozent der Betriebe mit 10 Prozent der Beschäftigten in Anspruch genommen. In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen relativ konstant zwischen 8 Prozent und 11 Prozent der Betriebe mit 2 Prozent der Beschäftigten.

Innovationen

Fast jeder zweite Betrieb in Ostdeutschland ist innovativ, wobei nur wenige auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspersonal zurück greifen. Lediglich 4 Prozent der ostdeutschen Betriebe konnten geplante Innovationen nicht realisieren, vor allem wegen zu hoher Kosten.

Nur 5 Prozent der Betriebe entwickelten völlig neue Produkte / Dienstleistungen, viele beschränkten sich auf Verbesserungen und Weiterentwicklungen. Produktinnovationen sind wichtige Voraussetzungen für Wirtschaftswachstum. Gegenüber Westdeutschland ist der Anteil innovativer Betriebe etwa gleich hoch. Der Anteil Beschäftigter in diesen Betrieben liegt im Osten bei 39 Prozent, im Westen hingegen bei 50 Prozent.

Aus der Vielfalt organisatorischer Veränderungen in Betrieben ragt die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus. Die organisatorischen Änderungen führten zwar nicht zu neuen Arbeitsplätzen, aber zu steigender Qualifikation bei der Mehrzahl der davon betroffenen Mitarbeiter.

Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug im Juni 2000 in Ostdeutschland 3.310 DM. Während zwischen Juni 1996 und Juni 2000 die Angleichungsquote zwischen Ost- und Westdeutschland beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten bis zu 80 Prozent erreichte, ist eine weitere Anpassung zwischen Juni 2000 und Juni 2001 ausgeblieben. Die Angleichungsquote lag im Juni 2001 nur noch bei 78 Prozent. Unter Berücksichtigung der längeren Arbeitszeit in Ostdeutschland beträgt die Angleichung sogar nur 75 Prozent.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Ostdeutschland lediglich 9 Prozent aller Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es immerhin 29 Prozent. Die prozentuale Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zwischen 10 und 15 Prozent.

Produktivität

Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft ist - gemessen als Umsatzproduktivität - gegenüber Westdeutschland nach wie vor beträchtlich. Die ostdeutschen Betriebe erreichten 62 Prozent der westdeutschen Werte, im verarbeitenden Gewerbe 68 Prozent.

Die Branchenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang.

Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert.

Für eine weitere Angleichung des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus und des regionalen Entwicklungsstandes ist ein dem Westen ebenbürtiges Produktivitätsniveau und eine Annäherung an westdeutsche Strukturen unabdingbar.

Ertragslage

Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in ostdeutschen Betrieben im Durchschnitt deutlich schwächer. Die Einschätzungen zur Ertragslage im Jahre 2000 signalisieren in der ostdeutschen Wirtschaft und in allen Branchen eine eindeutige Verschlechterung gegenüber den vergangenen Jahren. Besonders angespannt ist die Ertragslage im Baugewerbe und im Bereich Handel / Reparatur sowie generell in den Kleinstbetrieben.

Technischer Stand der Anlagen und Investitionen

Die ostdeutschen Betriebe verfügen nach Einschätzung der Befragten über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und Netzzugängen ist vergleichbar.

Die Investitionsbereitschaft der ostdeutschen Betriebe ist nach wie vor beachtlich und relativ stabil, auch wenn die höheren Werte aus den Jahren vor 1996 nicht mehr erreicht werden. Das Investitionsvolumen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands liegt aber immer noch weit unter den westdeutschen Vergleichswerten. Öffentliche Förderung ist deshalb weiterhin erforderlich und entscheidende Voraussetzung für eine kräftige Investitionstätigkeit. Sie reicht derzeit aber nicht aus, um den Aufholprozess zügig voranzubringen.

1. Datenbasis

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Im Jahre 2001 fand diese Befragung zum sechsten Mal statt. Ebenfalls zum sechsten Mal wurden mit Hilfe von Aufstockungsstichproben eigene Panels für alle ostdeutschen Länder und Berlin erarbeitet.

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

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

Im Jahr 2001 liegen für Querschnittsauswertungen in Ostdeutschland verwertbare Interviews von 5.688 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird². Die befragten 5.688 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 426.133 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland³.

Mit der Stichprobe wurden 1,3 Prozent der genannten Betriebe erfasst. Dieser Anteil ist in den einzelnen Zellen unterschiedlich. Dabei gilt, dass im Interesse von statistisch gesicherten Aussagen die oberen Betriebsgrößenklassen erheblich stärker in der Stichprobe vertreten sind als die Klasse der kleineren Betriebe. Daher ist der Erfassungsgrad bezogen auf die Beschäftigtenzahl mit 11,9 Prozent deutlich höher als in Bezug auf die Zahl der Betriebe.

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

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

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

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

³ ohne private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung in Ostdeutschland bereits zum sechsten Mal durchgeführt wurde, konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2001 in die Auswertung aufgenommen werden.

Tabelle 1

Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2000 in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im Betriebspanel – nach Branchen und Betriebsgrößenklassen										
Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)									
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	ab 1.000	insge- samt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9.008 (40)	2.257 (21)	1.670 (22)	1.477 (58)	363 (21)	103 (15)	40 (8)	10 (5)	-	14.928 (190)
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	575 (1)	276 (4)	259 (1)	281 (12)	150 (11)	73 (12)	50 (14)	19 (6)	16 (11)	1.699 (72)
Verarbeitendes Gewerbe	19.648 (393)	8.837 (222)	6.297 (255)	4.654 (366)	1.810 (193)	904 (166)	410 (161)	70 (35)	28 (9)	42.658 (1.800)
Baugewerbe	32.373 (138)	14.691 (114)	9.451 (139)	5.091 (140)	1.287 (68)	429 (46)	100 (19)	18 (5)	4 (3)	63.444 (672)
Handel und Reparatur	60.456 (212)	17.266 (113)	8.045 (83)	4.466 (109)	1.200 (32)	393 (22)	134 (18)	12 (5)	4 (0)	91.976 (594)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13.167 (39)	4.146 (11)	2.548 (16)	1.618 (15)	487 (19)	216 (10)	133 (16)	61 (9)	18 (11)	22.394 (146)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6.973 (14)	716 (1)	420 (6)	350 (11)	208 (8)	124 (6)	71 (20)	14 (6)	9 (3)	8.885 (75)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43.443 (146)	9.293 (56)	4.934 (46)	2.852 (76)	982 (54)	447 (27)	167 (27)	26 (11)	1 (1)	62.145 (444)
Erziehung und Unterricht	3.687 (9)	1.500 (20)	1.490 (20)	1.517 (45)	582 (29)	332 (38)	204 (55)	33 (19)	39 (13)	9.384 (248)
Gesundheits- und Sozialwesen	29.994 (106)	5.381 (31)	1.787 (28)	1.575 (42)	750 (52)	400 (40)	263 (71)	88 (38)	38 (11)	40.276 (419)
Sonstige Dienstleistungen	36.422 (155)	6.878 (48)	2.934 (32)	1.681 (48)	544 (40)	219 (31)	101 (32)	25 (9)	5 (1)	48.809 (396)
Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	9.546 (52)	2.912 (25)	2.181 (43)	2.282 (109)	986 (70)	536 (111)	350 (120)	121 (78)	52 (24)	18.966 (632)
Nicht zuordenbar	524	32	6	6	-	1	-	-	-	569 (0)
Insgesamt	265.816 (1.054)	74.185 (791)	42.022 (731)	27.850 (1.058)	9.349 (606)	4.177 (525)	2.023 (571)	497 (241)	214 (111)	426.133 (5.688)

Werte in Klammern: Zahl der verwertbaren Interviews (Querschnittsfälle)

Quelle Grundgesamtheit: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit

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

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

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

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

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

1. Gewichtung⁴ der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2000⁵.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe (Branche x Betriebsgrößenklasse).

Tabelle 2

Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des Betriebspanels Ostdeutschland 2001		
Frage	Anzahl der Fälle	Prozent
Beschäftigte 2006	1.751	30,8
Vorleistungen 2000	657	14,7
Umsatz 2001	642	14,4
Investitionen 2001	725	12,7
Geschäftsvolumen 2001	609	10,7
Investitionsbereitschaft 2001	576	10,1
Lohn / Gehalt Juni 2001	526	9,2
Beschäftigte 2002	467	8,2

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 5.688 Interviews bzw. auf die 4.469 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in **Tabelle 2** aufgeführt.

Am 30.6.2000 gab es in Ostdeutschland 4.978 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist Folgendes zu beachten:

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

⁴ Bei der Gewichtung wurde zusätzlich nach Teilstichproben sowie nach Bundesländern unterschieden.

⁵ Neuere Strukturdaten lagen zum Zeitpunkt der Gewichtung noch nicht vor.

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

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

- Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.
- Es sei auch darauf hingewiesen, dass alle ostdeutschen Gesamtdaten das Gebiet von Berlin-Ost mit einschließen.

Zwischen betriebs- und beschäftigtenproportionalen Aussagen sind Unterschiede zu beachten, denn die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen weicht deutlich von der der Beschäftigten

Tabelle 3

Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ostdeutschland 2000 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen				
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000 (SV-pflichtig Beschäftigte)	Betriebe		SV-pflichtig Beschäftigte	
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	265,8	62	524	11
5 bis 9 Beschäftigte	74,2	17	484	10
10 bis 19 Beschäftigte	42,0	10	564	11
20 bis 49 Beschäftigte	27,9	7	842	17
50 bis 99 Beschäftigte	9,3	2	642	13
100 bis 199 Beschäftigte	4,2	1	571	11
200 bis 499 Beschäftigte	2,0	1	603	12
500 bis 999 Beschäftigte	0,5	0	335	7
ab 1000 Beschäftigte	0,2	0	413	8
Insgesamt	426,1	100	4.978	100

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

mehr haben ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung zwischen 1995 und 2000 verringert; für Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum eine Zunahme des Anteils festzustellen⁶.

Mit einer hohen Teilnahmebereitschaft der vorgegebenen Betriebsadressen⁷ konnte die in den Vorjahren erprobte Erhebungsmethode in Ostdeutschland auch 2001 umgesetzt werden (Teilnahmequote 79,6 Prozent). Damit ist eine gute Qualität für die hochgerechneten Ergebnisse gegeben. Der für das Panel sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gleichermaßen gültige Fragebogen wurde von den Betrieben wiederum gut angenommen.

⁶ Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

⁷ Relation zwischen der Zahl der auswertbaren Interviews und dem Umfang der Bruttostichprobe

ab. Fast 90 Prozent der Betriebe hatten weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter; auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen aber nur 32 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. *Tabelle 3*).

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass sich die Verteilung der Beschäftigten weiter in Richtung auf kleinere Betriebe verschoben hat. Betriebe mit 100 Beschäftigten und

Die Teilnahmequote schwankt zwischen den Branchen zwischen 71,3 und 88,4 Prozent (vgl. **Tabelle 4**). In den verschiedenen Betriebsgrößenklassen liegt sie zwischen 76,6 und 83,1 Prozent (vgl. **Tabelle 5**).

Tabelle 4

Teilnahme am IAB-Betriebspanel Ostdeutschland 2001 nach Branchen	
Branche	Teilnahmequote in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	87,8
Bergbau / Energie / Wasser	81,8
Verarbeitendes Gewerbe	78,6
Baugewerbe	77,1
Handel und Reparatur	80,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	71,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	67,5
Dienstleistungen	79,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	73,4
Erziehung und Unterricht	84,7
Gesundheits- und Sozialwesen	80,5
Sonstige Dienstleistungen	82,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter / Öffentliche Verwaltung	88,4
Insgesamt	79,6

Tabelle 5

Teilnahme am IAB-Betriebspanel Ostdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen	
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000 (SV-pflichtig Beschäftigte)	Teilnahmequote in Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	77,7
5 bis 9 Beschäftigte	82,1
10 bis 19 Beschäftigte	79,5
20 bis 49 Beschäftigte	80,7
50 bis 99 Beschäftigte	79,1
100 bis 199 Beschäftigte	76,6
200 bis 499 Beschäftigte	83,0
500 bis 999 Beschäftigte	83,1
ab 1000 Beschäftigte	77,7
Insgesamt	79,6

Die Ausfallgründe sind aus **Tabelle 6** ersichtlich.

Tabelle 6

Ausfallgründe beim IAB-Betriebspanel Ostdeutschland 2001	
Ausfallgrund	Anteil in Prozent
Auskunft verweigert, Zielperson generell nicht zum Interview bereit	8,1
Betrieb existiert nicht mehr	4,4
Zielperson aus Zeitgründen nicht zum Interview bereit	3,2
Betrieb unter angegebener Adresse nicht auffindbar	1,1
Zielperson nächstes Jahr zum Interview bereit	0,7
Zielperson nicht erreicht	0,5
Interview nicht auswertbar	0,3
Sonstige Ausfallgründe	2,0
Ausfälle insgesamt	20,4

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2001 statt. Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts.

2. Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten

Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2001 und zur weiteren Beschäftigungsentwicklung bis 2002 und bis 2006 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Ostdeutschland, aus der Sicht der Betriebe, insgesamt eingeschätzt werden.

Bei der Bewertung der künftigen Beschäftigungsentwicklung muss allerdings berücksichtigt werden, dass das Panel die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigungserwartungen nur in den Betrieben erfasst, die am 30.6.2000 (dem Stichtag der Stichprobenziehung) bereits bestanden haben. Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hängt aber von zwei Komponenten ab: der Veränderung des Personalbestandes der Betriebe, die Bestandteil des Betriebspanels sind (Betriebsbestand am 30.6.2000), die daher befragt und deren Ergebnisse hochgerechnet wurden und der Beschäftigtenzahl der Betriebe, die erst nach dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung entstanden sind bzw. entstehen werden und die im Betriebspanel nicht abgebildet werden können.

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

Beschäftigtenbestand im Jahr 2001

Am 30.6.2001 betrug die Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 5.652 Tsd. Personen (bei einem Frauenanteil von 45 Prozent).

Die Beschäftigtenzahl Ostdeutschlands ist damit zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2001 (aktuelle sechste Welle) um 7 Prozentpunkte gesunken (vgl. *Abbildung 1*). Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunkturabschwächung, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er Jahre deutlich verringert und liegen seit 1997 unter denen der alten Länder, und andererseits aus dem Abbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2002 (Prognose)

Unter Beachtung der genannten Annahmen muss davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben Ostdeutschlands zwischen Mitte 2001 und Mitte 2002 mit einer negativen Veränderung des Beschäftigungsniveaus zu rechnen ist. Diese Einschätzung basiert auf einem erwarteten Personalabbau von 100 Tsd. in den Mitte 2000 bestehenden Betrieben (Panelbetriebe) und einem deutlich geringeren Personalaufbau in den bis Mitte 2002 neu gegründeten Betrieben (Schätzung).

Tabelle 7 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2002 einschätzen, wobei die Beschäftigtenentwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die größeren Betriebe mit einem stärkeren Rückgang rechnen als die kleineren.

Der im Betriebspanel prognostizierte Abwärtstrend bei der Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2002 deckt sich in der Tendenz mit der Einschätzung im Herbstgutachten der sechs Wirtschaftsforschungsinstitute. Danach wird für Ostdeutschland (ohne Berlin) in der zweiten Jahreshälfte 2001 ein Rückgang um ca. 60.000 eintreten, der sich in der ersten Jahreshälfte 2002 mit einem Abbau von weiteren mindestens 20.000 Arbeitsplätzen fortsetzen wird. Erst in der zweiten Jahreshälfte 2002 könnte es zu einem nennenswerten Beschäftigungsaufbau kommen⁸.

Tabelle 7

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland zwischen 2001 und 2002 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)				
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	insgesamt
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	10	83	7	100
5 bis 19 Beschäftigte	10	74	16	100
20 bis 99 Beschäftigte	15	64	21	100
100 bis 499 Beschäftigte	13	62	25	100
ab 500 Beschäftigte	9	53	38	100
Ostdeutschland insgesamt	10	78	12	100
Westdeutschland	11	81	8	100

Beschäftigungsentwicklung 2001 bis 2006 (Schätzung)

Für den Zeitraum 2001 bis 2006 weist die Befragung der Betriebe optimistischere Einschätzungen auf als für das unmittelbar folgende Jahr. Die Betriebe gehen langfristig nur von einem leichten Sinken der Beschäftigung im Vergleich zum prognostizierten Wert für 2002 aus (ca. 30 Tsd.).

10 Prozent der antwortenden Betriebe erwarten eine höhere, 42 Prozent eine gleich bleibende und 10 Prozent eine sinkende Beschäftigtenzahl, 3 Prozent schätzen ein, dass der Betrieb nicht mehr existieren wird, was in den nächsten fünf Jahren in etwa einer Status-quo-Situation entspräche. Bei genauerer Betrachtung wird aber deutlich, von den größeren Betrieben mehr mit einem Personalabbau als mit einer Ausweitung der Beschäftigung rechnen (vgl. *Tabelle 8*). Die westdeutschen Betriebe schätzen ihre Beschäftigungssituation besser ein als die ostdeutschen.

⁸ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 367. Das IAB schätzt jedoch die Entwicklung pessimistischer ein. Für 2002 wird gegenüber 2001 ein Beschäftigungsrückgang von etwa 90 000 Personen erwartet. Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in den Jahren 2001 und 2002, mit Ausblick auf 2003, vorgesehen in MittAB 1/2002

Tabelle 8

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland zwischen 2001 und 2006 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)									
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Beschäftigtenzahl 2006								
	deutlich höher (mehr als 10 Prozent)	etwas höher (bis zu 10 Prozent)	etwa gleich hoch	etwas niedriger (bis zu 10 Prozent)	deutlich niedriger (mehr als 10 Prozent)	Betrieb wird nicht mehr existieren	keine Angabe	insgesamt	
	Prozent								
1 bis 4 Beschäftigte	4	5	46	3	2	4	36	100	
5 bis 19 Beschäftigte	2	9	40	9	4	1	35	100	
20 bis 99 Beschäftigte	2	13	31	17	6	1	30	100	
100 bis 499 Beschäftigte	2	11	35	22	7	1	23	100	
ab 500 Beschäftigte	1	6	24	29	15	0	24	100	
Ostdeutschland insgesamt	3	7	42	7	3	3	35	100	
Westdeutschland	5	10	47	6	2	4	26	100	

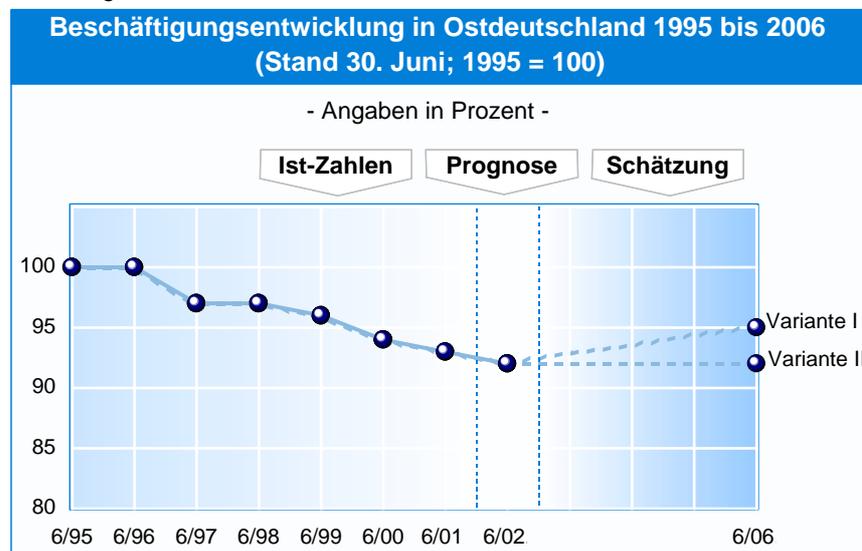
Der Personalaufbau in den bis 2006 neu gegründeten Betrieben (unter Beachtung einer entsprechenden Überlebensrate) dürfte nach vorläufigen Schätzungen bei 150 Tsd. Beschäftigten liegen.

Bei der Beurteilung einer derartigen mittelfristigen Vorausschau von fünf Jahren ist Folgendes zu berücksichtigen:

- nur 69 Prozent der befragten Betriebe haben Auskunft über den erwarteten Trend der Beschäftigungsentwicklung gegeben,
- das Gründungsgeschehen zwischen 2000 und 2006 und die daraus entstehenden Arbeitsplätze sind nur schwer vorhersehbar,
- langfristige Einschätzungen fallen erfahrungsgemäß immer zu positiv aus.

Abbildung 1 fasst die vorgenannten Ergebnisse zusammen. Aufgrund der Unsicherheiten der Schätzungen werden zwei Varianten der weiteren Beschäftigungsentwicklung dargestellt. Diese beiden Varianten unterscheiden sich sowohl durch den Umfang des Gründungsgeschehens als auch durch

Abbildung 1



die Einschätzung der bestehenden Betriebe über ihre Beschäftigungsentwicklung. Unter all diesen Einschränkungen und bei vorsichtiger Berücksichtigung der genannten Unzulänglichkeiten zeichnet sich für die nächsten fünf Jahre eine positive Grundstimmung in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung und den ostdeutschen Arbeitsmarkt ab.

2.1 Branchen

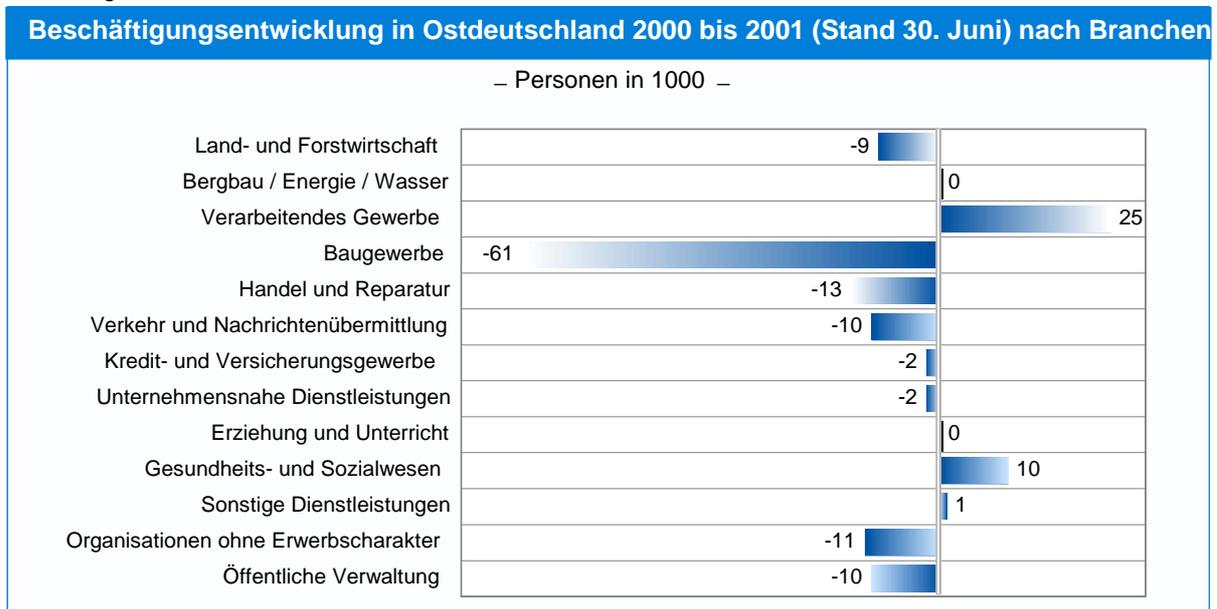
Die größten Wirtschaftsbereiche in Ostdeutschland im Jahre 2001 waren das Dienstleistungsgewerbe mit 34 Prozent der Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe (15 Prozent), der Bereich Handel / Reparatur (13 Prozent) sowie das Baugewerbe und die öffentliche Verwaltung (jeweils 11 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland werden besonders das hohe Gewicht des Baugewerbes, aber auch die höheren Anteile in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Land- und Forstwirtschaft und andererseits der relativ geringe Anteil des verarbeitenden Gewerbes und des Bereiches Handel / Reparatur deutlich (vgl. *Tabelle 9*).

Tabelle 9

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) und ihre Verteilung nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Betriebe			Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land	1999 = 100	Anzahl je Betrieb	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land
	Tsd.	Prozent		Prozent	Perso- nen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	15	3	3	168	11	3	1
Bergbau / Energie / Wasser	1	0	0	93	69	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	43	10	12	872	20	15	24
Baugewerbe	63	15	11	651	10	11	6
Handel und Reparatur	92	22	23	723	8	13	16
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23	5	5	380	17	7	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	9	2	2	112	12	2	4
Dienstleistungen	160	38	39	1.932	12	34	32
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	63	15	15	664	11	12	13
<i>Erziehung und Unterricht</i>	9	2	2	356	38	6	3
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	40	9	10	535	13	9	10
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	48	11	12	376	8	7	6
Organisationen ohne Erwerbscharakter	12	3	3	113	10	2	2
Öffentliche Verwaltung	8	2	2	608	72	11	8
Insgesamt	426	100	100	5.652	13	100	100

Bei einem Beschäftigungsrückgang zwischen 2000 und 2001 in Ostdeutschland um etwa 80 Tsd. zeigt die Untersuchung nach Branchen Gewinner, aber auch deutliche Verlierer (vgl. **Abbildung 2**).

Abbildung 2



Im verarbeitenden Gewerbe ist die Beschäftigtenzahl zwischen 2000 und 2001 um etwa 3 Prozent gestiegen. Das verarbeitende Gewerbe in Ostdeutschland hat nach drastischen Beschäftigungseinbußen inzwischen wieder Tritt gefasst. In den letzten Jahren schlug sich das auch beschäftigungswirksam nieder. Allerdings mehren sich die Anzeichen, dass auch das verarbeitende Gewerbe (Industrie) die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftsschwäche zu spüren bekommt. Die zweistelligen Wachstumsraten des verarbeitenden Gewerbes gehören der Vergangenheit an⁹, was sich auch in der Beschäftigungsentwicklung niederschlagen wird. Die beginnende Konjunkturflaute macht deutlich, dass viele Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Arbeitskräfte entlassen, wobei die Auswirkungen der Terroranschläge in den USA noch nicht einmal berücksichtigt sind.

Es setzt sich die Tendenz fort, dass das Baugewerbe, in der Vergangenheit Ausgangspunkt und Träger des Wachstumsschubs in Ostdeutschland, seine Beschäftigtenzahl überdurchschnittlich vermindert. Die schwierige wirtschaftliche Lage in der Bauwirtschaft hält an; ein Ende der Talfahrt ist noch nicht abzusehen. Das Baugewerbe in Ostdeutschland hat seinen Personalbestand zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 nach den Ergebnissen des Betriebspanels um fast 9 Prozent reduziert. Im Ergebnis des Nachholbedarfs, aber auch einer künstlich überhöhten Nachfrage durch Steuer- und Abschreibungsvergünstigungen sind bis 1996 Kapazitäten entstanden, deren Abbau auch in den nächsten Jahren noch anhält.

Nach Einschätzungen der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute werden die Bauinvestitionen in den Jahren 2001 und 2002 in Ostdeutschland weiter zurückgehen, wenn auch 2002 etwas moderater¹⁰. Das ifo-Institut München wird dabei schon etwas deutlicher. Es sagt einen Rückgang der Bauinvestitionen im Jahr 2001 von 10,3 Prozent und 2002 von 4 Prozent voraus¹¹.

⁹ Matthias Loke: Ostdeutsche Wirtschaft schrumpft erstmals seit der Einheit, in: Berliner Zeitung vom 05.11.2001, S. 33

¹⁰ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 362

¹¹ ifo-Schnelldienst Nr. 18/2001, S. 29

Auch die Beschäftigung von Bauarbeitern aus anderen EU-Ländern mit deutlich unter dem deutschen Tarif liegenden Löhnen hat beträchtliche Wirkung auf das ostdeutsche Baugewerbe. Das seit Mitte 1997 geltende Tarifsystem mit festgelegten Mindestlöhnen hat diese Entwicklung nicht aufhalten können.

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

Der in der DDR stark unterrepräsentierte Dienstleistungssektor ist Gewinner im Strukturwandel. Im Zeitraum Mitte 2000 bis Mitte 2001 war ein Beschäftigungszuwachs vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen zu verzeichnen (2 Prozent). Das ist wahrscheinlich im Zusammenhang mit einer alternierenden Bevölkerung, umfangreicheren Pflegedienstleistungen und sozialer Betreuung zu interpretieren. Sowohl die anspruchsvollen unternehmensnahen Dienstleistungen (Rechts- und Wirtschaftsberatung, Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung) als auch die sonstigen Dienstleistungen, zu denen die relativ einfachen Dienstleistungen wie Gaststätten, Entsorgung, Wäschereien, Reinigung usw. gehören, haben ihre Beschäftigung in etwa konstant gehalten.

Der Verlust von 2 Prozent der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung ist wohl vor allem durch den Personalabbau infolge der angestrebten Konsolidierung der öffentlichen Haushalte verursacht worden¹².

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

Die Abnahme in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist vorsichtig zu interpretieren, da die Fallzahlen für diese Branchen relativ niedrig sind. Die Entwicklung im Kredit- und Versicherungsgewerbe wird vor allem in der Zukunft durch einen starken Beschäftigungsrückgang gekennzeichnet sein. Norbert Walter, Chefvolkswirt der Deutschen Bank, hält in den kommenden zehn Jahren ein Drittel aller Arbeitsplätze bei deutschen Banken für gefährdet. Die vier deutschen Großbanken wollen bis 2004 ihr Personal weltweit um etwa 10 Prozent reduzieren¹³. Die Entwicklung in den Organisationen ohne Erwerbscharakter ist u. a. auf einen Rückgang der Beschäftigung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückzuführen.

¹² 1998 lag der Anteil der Landesbeschäftigten in Ostdeutschland immer noch höher als in den alten Bundesländern. Dort gab es etwa 28 Beschäftigte pro 1.000 Einwohner, in den neuen Ländern 31. Brandenburg und Sachsen haben mit 28 bzw. 29 Landesbeschäftigten je 1.000 Einwohner westdeutsches Niveau erreicht. Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen mit 32 und Sachsen-Anhalt mit 33 haben immer noch einen beträchtlichen Abstand zu westdeutschen Vergleichswerten. Im Kommunalbereich ist die Differenz mit 25 im Vergleich zu 18 Beschäftigten pro 1.000 Einwohner noch größer (Peter Franz: Aktuelle Trends, Entwicklung des Personals der neuen Länder zwischen 1996 und 1998, in: *Wirtschaft im Wandel* Nr. 9-10, Halle 1999, S. 2

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

¹³ Banken stehen vor weiterem Stellenabbau, in: *Berliner Zeitung* vom 05.11.01, S. 31

2.2 Betriebsgrößenklassen

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Ostdeutschlands lag Mitte 2001 bei 13 Personen¹⁴ (in Westdeutschland 17 Personen). 62 Prozent der Beschäftigten waren in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern tätig. In Großbetrieben (mit 500 Beschäftigten und mehr) waren es dagegen lediglich 15 Prozent.

Die Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößenklassen zeigt in den neuen Bundesländern eine stärkere Konzentration auf Kleinbetriebe als in den alten. Weniger als 5 Beschäftigte haben in Ostdeutschland 52 Prozent aller Betriebe, in Westdeutschland sind dies nur 46 Prozent. Genau umgekehrt verhält es sich in der Betriebsgrößenklasse zwischen 5 und 19 Beschäftigten.

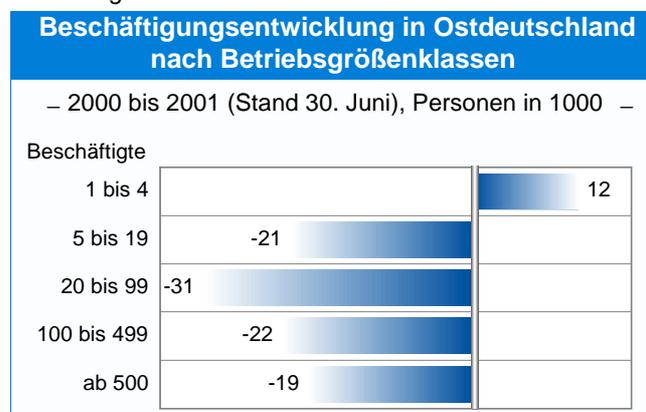
Bei der Verteilung der Beschäftigten wird der höhere Anteil in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern in Westdeutschland deutlich. Er liegt dort mit 22 Prozent um 7 Prozentpunkte über dem in Ostdeutschland (vgl. **Tabelle 10**).

Tabelle 10

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2000	Betriebe				Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung Ost- deutsch- land	Verteilung West- deutsch- land	
	Tsd.	Prozent		Tsd. Per- sonen	Personen	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	223	52	46	561	3	10	7	
5 bis 19 Beschäftigte	155	37	42	1.344	9	24	22	
20 bis 99 Beschäftigte	40	9	10	1.579	40	28	25	
100 bis 499 Beschäftigte	7	2	2	1.313	193	23	24	
ab 500 Beschäftigte	1	0	0	855	1.001	15	22	
Insgesamt	426	100	100	5.652	13	100	100	

Bei der Beschäftigungsentwicklung zwischen 2000 und 2001 in Ostdeutschland gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede. Dabei sind die Kleinbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) durch einen Beschäftigungszugang (+12 Tsd.) charakterisiert. Sie sind auch der Hoffnungsträger für einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Die schon fast generelle Erscheinung des Beschäftigungsabbaus in größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) bestätigt sich auch für Ostdeutschland (-41 Tsd.) (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3



¹⁴ Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h. dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt. Da sich Großunternehmen zunehmend dezentralisieren und häufig in wirtschaftlich selbstständige Betriebe aufspalten, besteht auch dadurch eine Tendenz zur Verkleinerung der Betriebsgröße.

2.3 Betriebsbiografie

Exkurs zur Betriebsbiografie

Im Wesentlichen gibt es vier unterschiedlich strukturierte Unternehmenstypen in Ostdeutschland¹⁵.

1. Ehemalige Treuhandbetriebe

Die etwa 12.400 ehemaligen Treuhandunternehmen¹⁶ sind durch Verkauf an neue Eigentümer (52 Prozent), durch Reprivatisierung (Rückgabe an den ehemaligen Eigentümer) (13 Prozent) und durch Kommunalisierung (2 Prozent) privatisiert worden. 30 Prozent der Betriebe sind in Liquidation gegangen. Zum Ende der Tätigkeit der Treuhandanstalt 1994 hatten noch 3 Prozent der Unternehmen keinen neuen Eigentümer gefunden¹⁷.

Die Betriebe, die unter Treuhandverwaltung standen, liegen deutlich über der durchschnittlichen Betriebsgröße, befinden sich zum großen Teil in westdeutschem oder ausländischem Eigentum

Tabelle 11

Beschäftigte in Betrieben, die unter Treuhandverwaltung standen, Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) in ausgewählten Branchen	
Branche	Anteil an allen Beschäftigten in Prozent
Bergbau / Energie / Wasser	38
Verarbeitendes Gewerbe	28
Betriebe bis 19 Beschäftigte	4
Betriebe ab 20 Beschäftigte	36
Baugewerbe	6
Produzierendes Gewerbe insgesamt	20
Ostdeutschland insgesamt	8

und konzentrieren sich sehr stark auf das produzierende Gewerbe (vgl. **Tabelle 11**). Sie zeichnen sich zumeist durch eine leicht über dem Durchschnitt liegende ältere Belegschaft aus, weil die Personalabbauprozesse der ersten Transformationsphase neben den Vorruheständlern vor allem die jüngeren Arbeitskräfte betreffen, die noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten. Sie beschäftigten im Jahr 2001 etwa 8 Prozent aller

ostdeutschen Arbeitnehmer. Ihr Gewicht im verarbeitenden Gewerbe ist aber mit 28 Prozent wesentlich größer. In Betrieben ab 20 Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe sind es sogar 36 Prozent.

2. Ehemalige Genossenschaften in der DDR

Hierbei handelt es sich überwiegend um Nachfolgebetriebe ehemaliger landwirtschaftlicher Produktionsgenossenschaften, die zumeist die Rechtsform einer GmbH oder einer eingetragenen Genossenschaft haben. Diese Einrichtungen wirtschafteten vor allem auf gepachteten Flächen. Sie verfügen über einen qualifizierten, sehr spezialisierten Facharbeiterstamm. Auch ein bestimmter Teil des produzierenden Handwerks der DDR (etwa 27 Prozent der Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereiches) war genossenschaftlich organisiert.

3. Privatbetriebe, die bereits vor 1989 privat geführt wurden

Dies sind zumeist kleine Betriebe des Handwerks oder Handels, die oft schon über Generationen in Familienbesitz sind. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gibt es davon in den neuen Bundesländern gegenwärtig immerhin ca. 62 Tsd. Sie zeichnen sich vielfach durch eine hohe Überalterung des Betriebsinhabers oder Geschäftsführers und durch Nachfolgeprobleme infolge des schwierigen Überlebenskampfes aus. Diese Unternehmen bedienen wichtige Dienstleistungslücken des Marktes. Sie sind mit etwa 475 Tsd. Arbeitsplätzen ein beachtlicher Teil des ostdeutschen Arbeitsmarktes.

¹⁵ Neben den hier genannten vier Unternehmenstypen gibt es darüber hinaus reprivatisierte und kommunalisierte ehemalige VEB, die nicht unter Treuhandverwaltung standen, und ehemalige staatliche Einrichtungen, wie z. B. Bildungs-, Gesundheits- und Verwaltungseinrichtungen.

¹⁶ Nicht eingeschlossen sind hier die ca. 25.000 Objekte, die im Rahmen der so genannten kleinen Privatisierung einen neuen Eigentümer fanden.

¹⁷ Dokumentation 1990-1994, Band 3, Treuhandanstalt Berlin 1994, S. 312

4. Neugründungen

Die ordnungspolitische Umgestaltung der Betriebslandschaft war nach 1990 durch einen bis heute andauernden Prozess von Existenzgründungen in allen Branchen der Wirtschaft gekennzeichnet. Hierzu gehören sowohl Existenzgründungen im produzierenden Gewerbe wie auch die Niederlassung von Ärzten, der Aufbau des in der DDR vernachlässigten Dienstleistungsgewerbes, aber auch die Schaffung neuer Verwaltungsstrukturen. Die Neugründungen zeichnen sich zumeist durch eine relativ junge Belegschaft aus, weil sie in der Regel die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren freigesetzten jungen und dazu oft noch gut qualifizierten Arbeitskräfte aufgenommen haben. Die Neugründungen beschäftigten Mitte 2001 etwa 3,1 Millionen Mitarbeiter, das sind über 50 Prozent aller Beschäftigten.

Die Neugründungen setzten sich zu 91 Prozent (bei Beschäftigten zu 88 Prozent) aus originären Neugründungen, zu 4 Prozent (bei Beschäftigten zu 8 Prozent) aus Ausgründungen und zu 5 Prozent (bei Beschäftigten zu 4 Prozent) aus Betrieben mit Eigentümerwechsel zusammen.

Die ostdeutsche Betriebslandschaft ist keine in sich gewachsene Größe. Sie ist infolge des Transformationsprozesses nach der Wende, der formaljuristisch im Wesentlichen bereits nach ca. 5 Jahren abgeschlossen war, stärker und vor allem anders differenziert als in Westdeutschland. Dies schlägt sich nicht nur in anderen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen nieder, sondern auch in unterschiedlichen Betriebsbiografien. Die ostdeutsche Spezifik der gesamtwirtschaftlichen Lage wird zu einem maßgeblichen Teil durch diese sehr heterogene Betriebslandschaft bestimmt. Von daher hat die Betrachtung der Beschäftigung und der wirtschaftlichen Lage nach der Betriebsbiografie einen hohen Stellenwert für eine differenzierte Bewertung.

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

Tabelle 12

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach der Betriebsbiografie (Hochgerechnete Stichprobe)					
Betriebsbiografie	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	112	26	2.349	21	42
VEB oder staatliche Einrichtung in der DDR	37	9	1.624	44	29
Genossenschaft in der DDR	13	3	250	20	4
Privatbetrieb in der DDR	62	14	475	8	9
Neugründungen (Gründung ab 1990)	302	71	3.129	10	55
Originäre Neugründung	275	65	2.756	10	49
Ausgründung	12	3	257	21	4
Eigentümerwechsel	15	3	116	8	2
Keine Angabe	12	3	174	15	3
Insgesamt	426	100	5.652	13	100

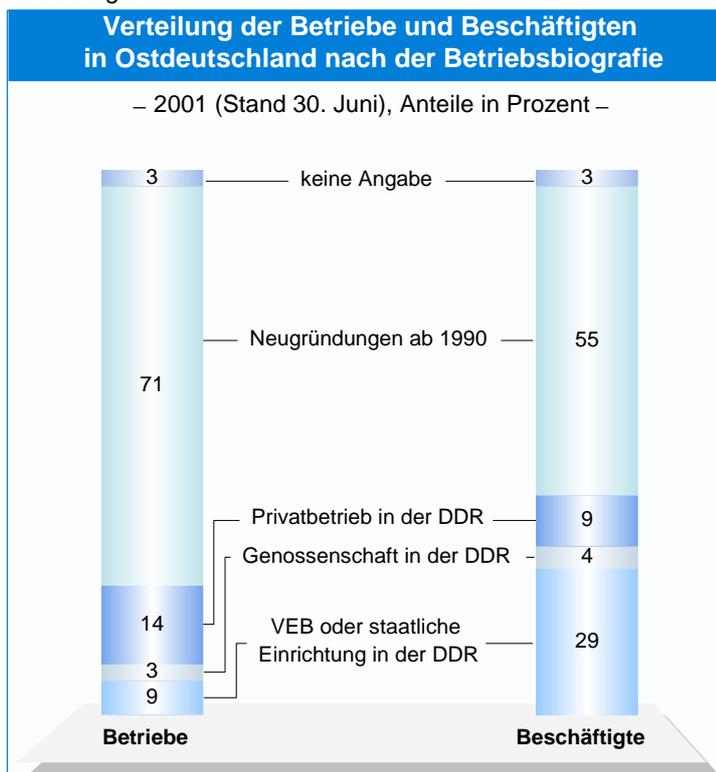
Untersuchungen gewinnen.

Aus der Hochrechnung ergibt sich die aus **Tabelle 12** und **Abbildung 4** ersichtliche Zusammensetzung der Gesamtheit der Betriebe nach ihrer Biografie. Neugründungen (seit 1990) machen inzwischen über zwei Drittel der ostdeut-

schen Betriebslandschaft aus. Da es sich hier eher um Kleinbetriebe handelt (im Durchschnitt 10 Beschäftigte), ist ihr Gewicht für die Beschäftigung nicht ganz so groß, auch wenn sie mit 55 Prozent einen ständig steigenden Anteil an den Erwerbstätigen Ostdeutschlands haben. Deutlich wird auch die unterschiedliche Betriebsgröße der originären Neugründungen (10 Personen) und der Ausgründungen (21 Personen).

9 Prozent der ostdeutschen Betriebe sind aus ehemaligen volkseigenen Betrieben (VEB) oder ehemaligen staatlichen Einrichtungen der DDR hervorgegangen. Mit 29 Prozent der Erwerbstätigen Ostdeutschlands spielen diese Betriebe weiterhin eine wichtige Rolle für das Beschäftigungssystem.

Abbildung 4



Die Beschäftigten in neu gegründeten Betrieben konzentrieren sich zu fast 50 Prozent auf solche, die in den Jahren 1990 und 1991 entstanden sind (vgl. **Tabelle 13**). Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb ist erwartungsgemäß umso geringer, je später der Betrieb gegründet wurde. Die Anzahl neu gegründeter Betriebe und ihrer Beschäftigten stieg nach der Wende stetig an, jedoch mit

Tabelle 13

Neu gegründete Betriebe und deren Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach dem Gründungsjahr des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)					
	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
1990 bis 1991	103	34	1.465	14	47
1992 bis 1995	105	35	1.034	10	33
1996 bis Mitte 2000	94	31	630	7	20
Insgesamt	302	100	3.129	10	100

deutlich abnehmenden Wachstumsraten. Das jährliche Gründungsgeschehen ist aber wesentlich dynamischer, als es die Bestandsveränderungen zum Ausdruck bringen, da der moderate Nettozuwachs an Selbstständigen mit einer erheblichen Umwälzung im Bestand einhergeht.

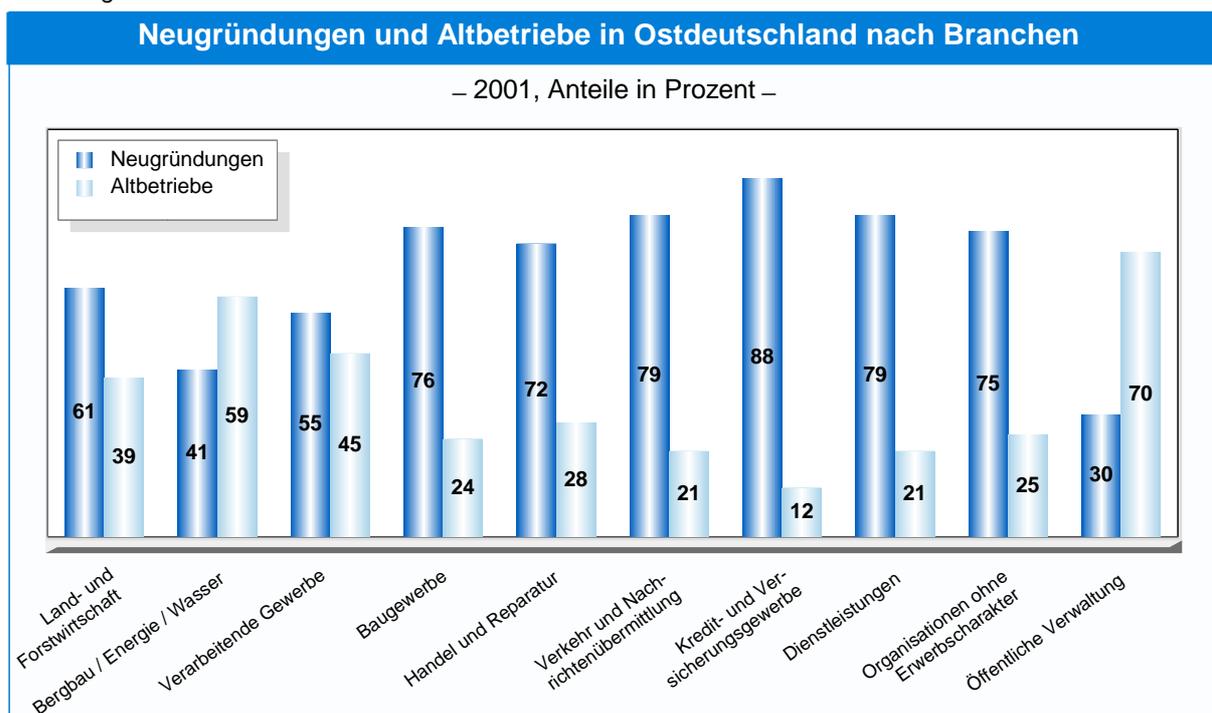
Trotzdem ist festzustellen, dass die Zahl der ostdeutschen Existenzgründungen sowie der Saldo zwischen Gewerbean- und -abmeldungen seit 1996 zurückgeht. Die Zeiten des Gründungsbooms sind längst vorbei. Das Schwergewicht der Neugründungen liegt mit zwei Dritteln gegenwärtig in den Bereichen Handel / Reparatur sowie Dienstleistungen. Trotz Krisenstimmung im Baugewerbe findet

jede fünfte Neugründung in diesem Bereich statt, u. a. auch durch die Aufsplitterung größerer Betriebe. Nur etwa jede zehnte Existenzgründung entfällt auf das verarbeitende Gewerbe¹⁸.

Dem DIW ist zuzustimmen, wenn es in Bezug auf die Förderphilosophie von Bund und Ländern fordert, sowohl neue Existenzgründungen zu fördern als auch bereits bestehende Betriebe des „Altbestandes“ bei Nachfolgeproblemen zu unterstützen¹⁹. Bis zum Jahr 2003 steht in über 300.000 mittelständischen Unternehmen Deutschlands die Regelung der Nachfolge an. Drei von vier Kleinbetrieben können die Nachfolge nicht mehr über die Eigentümerfamilie regeln. Jeder vierte Betrieb ist von Aufgabe bzw. Stilllegung bedroht²⁰. Gleichzeitig gilt es aber auch, die vollzogenen Existenzgründungen zumindest in den ersten Jahren zu begleiten.

Wichtig für die Beurteilung der Neugründungen und der Altbetriebe hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung und ihres wirtschaftlichen Entwicklungspotenzials ist ihre Struktur nach Branchen (vgl. *Abbildung 5*). In nahezu allen Branchen war Mitte 2001 der Anteil der Neugründungen höher als der der Altbetriebe. Nur in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser überwiegen die Altbetriebe.

Abbildung 5

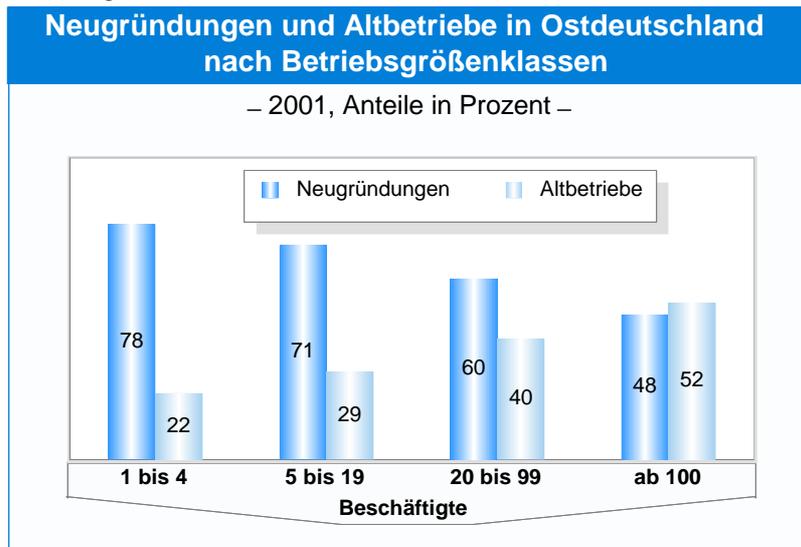


¹⁸ Gründer machen sich rar, in: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 4 vom 28. Januar 1999, S. 7

¹⁹ Bundesregierung, Industrie- und Handelstag, Handwerk und Deutsche Ausgleichsbank stellen für ihre Gemeinschaftsinitiative „Change“ über drei Jahre hinweg 4 Millionen DM zur Verfügung. Kernstück der Aktion ist eine branchen- und institutionsübergreifende Unternehmensbörse im Internet. Hier können Existenzgründer, die ein Unternehmen suchen, und Betriebsinhaber, die nach einem Nachfolger Ausschau halten, zusammentreffen.

²⁰ Generationenwechsel in Unternehmen als Chance für Frauen, Gemeinschaftsinitiative Change / Chance, in: Sozialpolitische Umschau Nr. 25 vom 7. August 2000, S. 22

Abbildung 6



Deutliche Unterschiede verzeichnen auch die Anteile in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen (vgl. **Abbildung 6**). Von den Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten sind 78 Prozent Neugründungen, bei Betrieben über 100 Beschäftigten sind es lediglich 48 Prozent.

Wenn auch die Zahl der ostdeutschen Betriebsneugründungen stagniert, ist doch der gegenwärtige Umfang der

jährlichen Betriebsneugründungen immer noch beachtlich, was sicher auch mit der entsprechenden Förderpolitik in den neuen Bundesländern zusammenhängt. Die Vielzahl der Gründungen und ihre bemerkenswerten Überlebens- und Wachstumsraten haben zu einem ständig steigenden Beschäftigungsanteil dieser Betriebe geführt²¹. Inzwischen dürfte die grundlegende Umstrukturierung der Betriebslandschaft in Ostdeutschland weitgehend abgeschlossen sein. Der wirtschaftliche Neuaufbau wird daher in Zukunft vor allem von der Wachstumsstärke der bestehenden Jungunternehmen und weniger von der Dynamik des weiteren Gründungsgeschehens abhängen. Dabei sollte die Eigenkapitalschwäche dieser Neugründungen stärker beachtet werden, die häufig zu Liquiditätsengpässen infolge schlechter Zahlungsmoral der Auftraggeber führt.

2.4 Eigentumsverhältnisse

Im Rahmen des Transformationsprozesses ist in Ostdeutschland auch eine spezifische Differenzierung innerhalb der Betriebslandschaft nach den unterschiedlichen Eigentumsverhältnissen²² entstanden. Vor allem im Zuge der Privatisierung, aber auch im Rahmen der Gründungswelle von neuen Betrieben ergab sich

- auch strategisch gewollt - eine differenzierte Eigentumsstruktur bei den ostdeutschen Betrieben. **Tabelle 14** und **Abbildung 7** zeigen die Zusammensetzung der Betriebslandschaft in den neuen Bundesländern nach den Eigentumsverhältnissen.

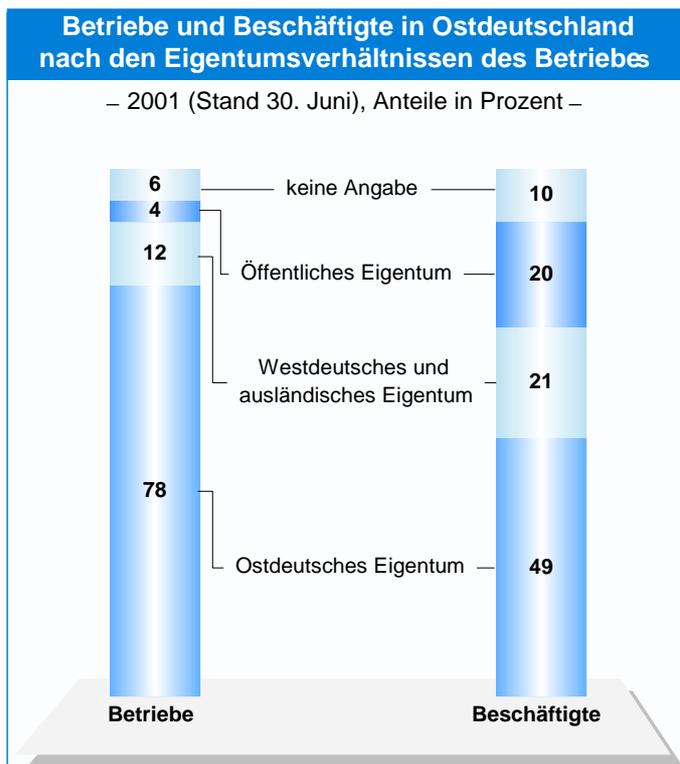
Tabelle 14

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)					
Eigentumsverhältnis	Betriebe		Beschäftigte		
	Anzahl	Verteilung	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung
	Tsd.	Prozent	Tsd. Personen	Personen	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	333	78	2.793	8	49
Westdeutsches Eigentum	46	11	1.000	22	18
Ausländisches Eigentum	4	1	181	43	3
Öffentliches Eigentum	17	4	1.104	66	20
Sonstiges bzw. nicht bekannt	26	6	574	22	10
Insgesamt	426	100	5.652	13	100

²¹ Vgl. auch Udo Brixy, Susanne Kohaut: Betriebsneugründungen: Hoffnungsträger des ostdeutschen Arbeitsmarktes, IAB Kurzbericht Nr. 6 vom 18.8.1997

²² Die Eingruppierung erfolgt nach dem Kriterium „mehrheitlich oder ausschließlich“.

Abbildung 7



49 Prozent der Beschäftigten Ostdeutschlands sind in Betrieben in ostdeutschem Eigentum tätig, 18 Prozent der Beschäftigten entfallen auf Betriebe in westdeutschem Eigentum. Da aber nur 11 Prozent der Betriebe westdeutsche Eigentümer haben, ist offensichtlich, dass es sich dabei eher um mittlere oder größere Betriebe handelt. Dies ist auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße erkennbar (Betriebe in ostdeutschem Eigentum 8 Beschäftigte, Betriebe in westdeutschem Eigentum 22 Beschäftigte).

Ausländische Unternehmen in den neuen Bundesländern haben mehr Beschäftigte, forschen mehr, wachsen schneller und haben eine höhere Umsatzproduktivität als der Gesamtdurchschnitt der Betriebe in Ostdeutschland²³.

2.5 Rechtsform

Im Betriebspanel wurden die Betriebe auch nach ihrer Rechtsform befragt. Die hier aufgeführten wichtigsten Rechtsformen sind:

- Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)
- Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)
- GmbH oder GmbH & Co. KG
- Kapitalgesellschaft (AG, KgaA)
- Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt
- Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)

Bei der Verteilung der Betriebe nach der Rechtsform dominiert in Ostdeutschland mit 55 Prozent die Rechtsform des Einzelunternehmens, gefolgt von der GmbH (25 Prozent) und mit Abstand der Personengesellschaft (9 Prozent). Völlig anders ist die Verteilung der Beschäftigten. Hier binden die GmbH mit 43 Prozent die meisten Personen, gefolgt von den Einzelunternehmen (19 Prozent) und den Körperschaften des öffentlichen Rechts (17 Prozent). Dementsprechend ist die durchschnittliche Betriebsgröße der GmbH mit 23 Beschäftigten um ein Vielfaches höher als die der Einzelunternehmen (5 Beschäftigte), die im Wesentlichen zu den Kleinst- und Kleinbetrieben zählen. Noch größer als die GmbH sind im Durchschnitt die Körperschaften öffentlichen Rechts (55 Beschäftigte), Kapi-

²³ Dies hat das DIW in einer Studie für das Bundeswirtschaftsministerium festgestellt (Auslandsfirmen produktiver als Ostbetriebe, in: Handelsblatt vom 18.11.1999, S. 6)

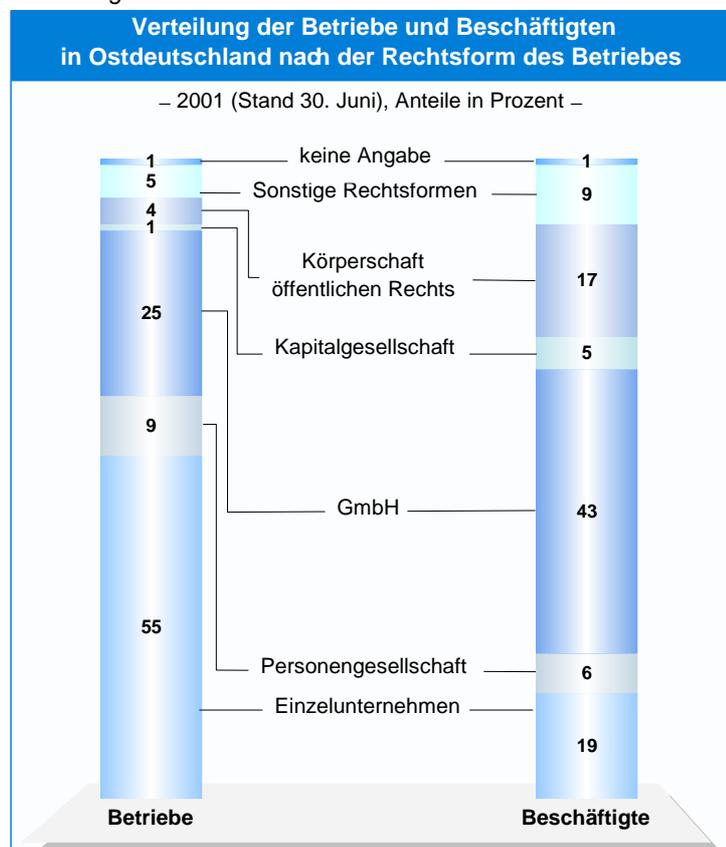
talgesellschaften (48 Beschäftigte) und auch Vereine und Genossenschaften mit 23 Beschäftigten (vgl. *Tabelle 15* und *Abbildung 8*).

Tabelle 15

Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach der Rechtsform des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe)							
Rechtsform	Betriebe			Beschäftigte			
	Anzahl	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland	Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung Ostdeutschland	Verteilung Westdeutschland
	Tsd.	Prozent		Tsd. Personen	Personen	Prozent	
Einzelunternehmen	235	55	53	1.077	5	19	18
Personengesellschaft	38	9	8	326	9	6	8
GmbH	105	25	25	2.432	23	43	41
Kapitalgesellschaft	6	1	2	286	48	5	9
Körperschaft des öffentlichen Rechts	18	4	7	981	55	17	16
Sonstige Rechtsform (Verein, Genossenschaft)	22	5	4	497	23	9	6
Keine Angabe	2	1	1	53	22	1	2
Insgesamt	426	100	100	5.652	13	100	100

Ein Vergleich der Betriebsstrukturen nach der Rechtsform zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt keine großen Unterschiede. Offensichtlich haben sich der Transformationsprozess nach der Wende und das Gründungsgeschehen der 90er Jahre den langjährig sich entwickelnden marktwirtschaftlichen Strukturen der alten Bundesländer angepasst. Deutlicher sind die Strukturdifferenzen bei der Verteilung der Beschäftigten. Dies wird besonders erkennbar bei den Kapitalgesellschaften, bei denen in Ostdeutschland nur 5 Prozent der Beschäftigten konzentriert sind, während es in Westdeutschland 9 Prozent sind. Hier schlägt zum einen die an anderer Stelle dokumentierte kleinbetriebliche Struktur in den neuen Bundesländern durch, zum anderen aber auch die geringere Kapitalausstattung bzw. das fehlende Eigenkapital in Ostdeutschland, was für Kapitalgesellschaften eine Voraussetzung ist.

Abbildung 8



3. Personalstruktur

3.1 Beschäftigtengruppen

Die Beschäftigten in Ostdeutschland gliederten sich nach ihrer Stellung im Beruf wie folgt (vgl. *Tabelle 16*):

Tabelle 16

Verteilung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen (Hochgerechnete Stichprobe)										
Beschäftigtengruppe	Verteilung Ostdeutschland					Verteilung Westdeutschland				
	96	98	99	00	01	96	98	99	00	01
	Prozent									
SV-pflichtig Beschäftigte*	90	87	87	87	86	78	78	80	81	81
Arbeiter und Angestellte	85	81	81	81	80	74	74	76	77	77
Auszubildende	5	6	6	6	6	4	4	4	4	4
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	7	9	9	9	9	10	10	9	9	9
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	3	4	4	4	5	12	12	11	10	10
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Deutlich wird im Ost-West-Vergleich, dass der Anteil der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten in Westdeutschland mit 10 Prozent erheblich höher ist als in den neuen Bundesländern (5 Prozent).

Bei Arbeitern und Angestellten ist es umgekehrt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten an den Gesamtbeschäftigten betrug (bei sinkender Tendenz) in Ostdeutschland 80 Prozent, in Westdeutschland nur 77 Prozent. Ähnlich hoch liegt dagegen der Anteil der tätigen Inhaber einschließlich der mithelfenden Familienangehörigen. Der Anteil der Beamten ist in den alten Bundesländern nach wie vor höher, der Anteil der Auszubildenden dagegen in den neuen Bundesländern (nicht zuletzt durch die umfangreichen Förderprogramme).

Die drei Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland weisen in ihrer Entwicklung seit 1995 folgende Tendenzen auf (vgl. *Tabelle 17*):

Tabelle 17

Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Beschäftigtengruppen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Beschäftigtengruppe	Beschäftigte (1995 = 100)					
	96	97	98	99	00	01
	Prozent					
SV-pflichtig Beschäftigte*	98	94	93	91	90	87
Arbeiter und Angestellte	97	93	91	90	88	86
Auszubildende	108	113	120	125	122	119
Nicht SV-pflichtig Beschäftigte*	120	127	143	141	142	144
Beamte (einschl. Beamtenanwärter)	103	98	110	100	110	113
Tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige	133	150	169	173	166	169
Sonstige (geringfügig) Beschäftigte**	115	137	148	154	149	174
Ostdeutschland insgesamt	100	97	97	96	94	93
Westdeutschland	99	98	98	97	97	98

* ohne geringfügig Beschäftigte

** Aufgrund der Novellierung des 630-DM-Gesetzes zählen seit dem 1. April 1999 diejenigen geringfügig Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Aus datentechnischen Gründen werden im Folgenden aber die geringfügig Beschäftigten gesondert ausgewiesen (geringfügig sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist um 13 Prozent zurückgegangen (die Zahl der Auszubildenden ist um 19 Prozent gestiegen, die der Arbeiter und Angestellten um 14 Prozent gesunken). Damit setzt sich der Trend abnehmender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse fort.

Die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich deutlich erhöht. Die Zahl der Beamten ist fast konstant geblieben. Offensichtlich ist die Welle der Verbeamtung nun endgültig abgeschlossen. Die Zahl der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen hat sich seit 1995 um 69 Prozent erhöht, in den letzten Jahren allerdings bei konstanter Tendenz. Diese Entwicklung sollte im Rahmen des Existenzgründergeschehens analysiert werden. Nach wie vor sind die Existenzgründer ein wichtiger Hoffnungsträger für eine weitere Entlastung des ostdeutschen Arbeitsmarktes.

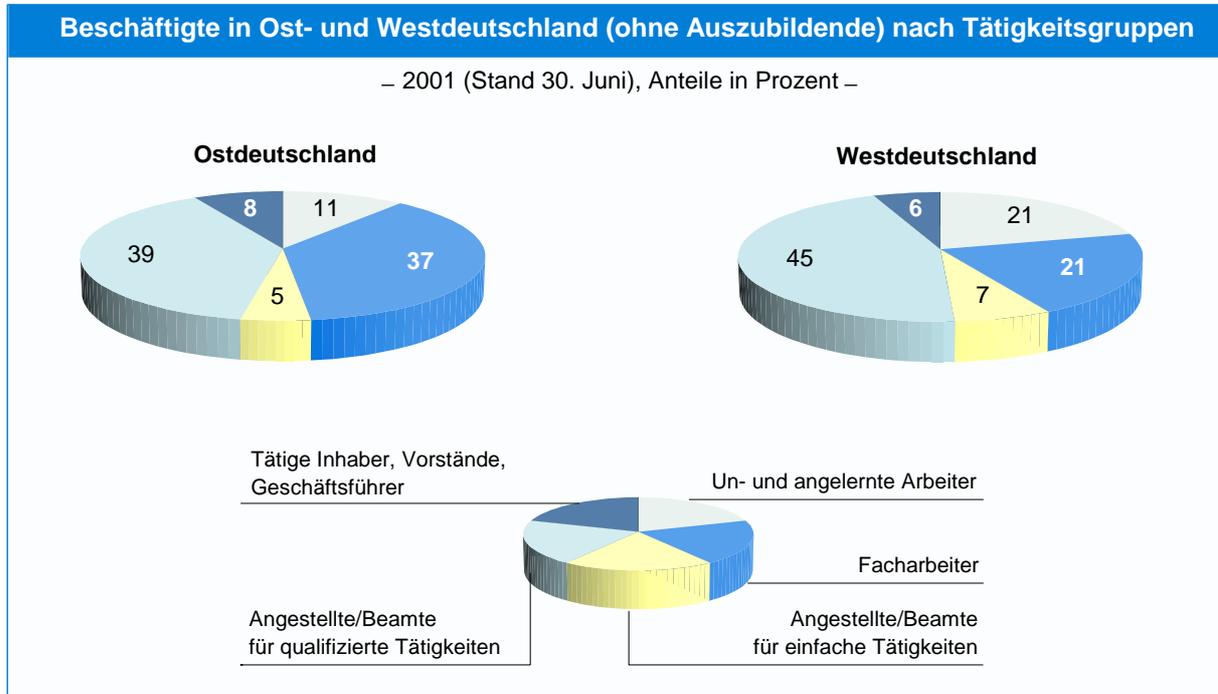
Die Zahl der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten ist deutlich gestiegen (um 74 Prozent). Offensichtlich war die Stagnation nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 nicht von Dauer.

3.2 Tätigkeitsgruppen

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

Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede bei der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und Facharbeitern. Der Facharbeiteranteil liegt danach in Ostdeutschland fast doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben, entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung.

Abbildung 9



Diese Werte erwecken den Anschein, als ob die Arbeitsplätze in Ostdeutschland höhere Qualifikationsanforderungen stellen als die in Westdeutschland (vgl. **Abbildung 9**). Dies ist mit Sicherheit nicht der Fall. Es ist daher zu vermuten, dass die in der DDR ehemals praktizierte Klassifizierung der Arbeitsplätze und eine damit verbundene eher großzügige Einstufung der Beschäftigten in höhere Qualifikations- und damit auch Lohngruppen in vielen Betrieben heute noch nachwirkt²⁴ bzw. im Nachhinein nur schwer zu korrigieren ist. Bei einer solchen Bewertung von Arbeitsanforderungen kann nicht ausgeschlossen werden, dass viele Facharbeiter Ostdeutschlands in Wirklichkeit unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Diese These wird auch dadurch gestützt, dass in den Neugründungen der Anteil der un- und angelernten Arbeiter mit 13 Prozent deutlich höher ist als in Altbetrieben mit 8 Prozent.

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

²⁴ In der DDR hatte jeder Jugendliche, der keine weiterführende Schule besuchte, das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen, unabhängig davon, ob in der Wirtschaft tatsächlich ein Bedarf an Facharbeitern in diesem Umfang bestand. Daher sind häufig auf Arbeitsplätzen, die eigentlich keine Facharbeiterausbildung erforderten, Facharbeiter eingesetzt worden. Offiziell wurden diese Arbeitsplätze dann oft der Form halber zu "Facharbeiterarbeitsplätzen" erklärt.

Eine Zeitreihenbetrachtung für Ost- und Westdeutschland über 6 Panelwellen hinweg ist zwar relativ kurz, signalisiert aber doch einerseits leicht steigende Anteile bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhabern / Vorständen / Geschäftsführern und andererseits leicht sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten (vgl. **Tabelle 18**).

Tabelle 18 zeigt auch, welchen unterschiedlichen Anteil die einzelnen Tätigkeitsgruppen in den Branchen Ostdeutschlands haben.

Tabelle 18

Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Ange- stellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Ange- stellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Tätige Inhaber / Vorstände / Geschäfts- führer	Beschäf- tigte insge- samt
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	12	63	3	10	12	100
Bergbau / Energie / Wasser	3	44	4	49	1	100
Verarbeitendes Gewerbe	13	57	3	22	5	100
Baugewerbe	6	66	2	13	12	100
Handel und Reparatur	9	38	8	33	12	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8	59	5	23	6	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	1	5	86	8	100
Dienstleistungen	14	20	5	52	9	100
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	19	19	4	48	11	100
<i>Erziehung und Unterricht</i>	4	10	3	82	1	100
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	10	14	9	60	7	100
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	21	37	5	24	13	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	16	20	12	49	4	100
Öffentliche Verwaltung	6	15	4	75	0	100
Ostdeutschland insgesamt	11	37	5	39	8	100
2001	11	37	5	39	8	
2000	11	38	5	39	7	100
1999	12	38	5	38	7	100
1998	12	39	5	38	6	100
1997	14	38	7	36	5	100
1996						
Westdeutschland	21	21	7	45	6	100
2001	23	20	8	43	6	
2000	23	21	7	43	6	100
1999	24	20	8	42	6	100
1998	24	21	8	41	6	100
1997	25	21	9	39	6	100
1996						

Nicht überraschend ist der hohe Anteil von un- und angelernten Arbeitern in den sonstigen Dienstleistungen (21 Prozent), was auf die niedrige Qualifikationsstruktur vor allem in dem großen Bereich Gaststätten, aber auch bei der Abfallbeseitigung sowie bei Wäscherei / Reinigung zurückzuführen ist. Dagegen verwundert der hohe Anteil in den unternehmensnahen Dienstleistungen (19 Prozent), die eigentlich durch anspruchsvolle Arbeitsaufgaben charakterisiert sind. Facharbeiter dagegen haben ihren Schwerpunkt naturgemäß mit 60 Prozent im produzierenden Gewerbe. Die Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten sind erwartungsgemäß mit einem Anteil von 86 Prozent im Kredit- und

Versicherungsgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung (75 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (82 Prozent) konzentriert. Tätige Inhaber sind in besonderem Maße bei den sonstigen Dienstleistungen (13 Prozent), im Bereich Handel / Reparatur, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe (jeweils 12 Prozent) und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (11 Prozent) vertreten. Sie konzentrieren sich vor allem auf Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten.

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

3.3 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit wird in den verschiedenen statistischen Erhebungen unterschiedlich definiert. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zählte Mitte 1999 in Deutschland etwa 4,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte (in Ostdeutschland 700 Tsd.)²⁵. Zu ihnen werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gerechnet, die länger als 15 Stunden je Woche, aber nicht die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten. Daraus ergibt sich für Deutschland eine Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 15,8 Prozent.

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus gab es Mitte 2000 in Deutschland etwa 6,5 Millionen Teilzeitbeschäftigte (darunter rund 760 Tsd. in Ostdeutschland)²⁶. Die Differenz zur Beschäftigtenstatistik erklärt sich daraus, dass im Mikrozensus auch die geringfügig Beschäftigten erfasst sind. Die Teilzeitquote der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland beträgt nach diesen Angaben 19,8 Prozent.

Die Europäische Arbeitskräfteerhebung zählte 1997 in Deutschland knapp 6,2 Millionen Teilzeitbeschäftigte²⁷. Die Arbeitsmarktstichprobe von Eurostat erfasst alle Erwerbstätigen (Arbeitnehmer und Selbstständige). Als Teilzeitarbeit wird Beschäftigung mit weniger als 30 Wochenstunden gewertet. Die deutsche Teilzeitquote liegt hier bei 17,4 Prozent.

Insgesamt sollte es bei einer Teilzeitoffensive weniger um Halbtagsbeschäftigung gehen, mit der Teilzeitarbeit traditionell immer noch identifiziert wird. Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitbeschäftigung als Weg zu mehr Beschäftigung sollten sich vielmehr über eine Vielfalt von Teilarbeitszeitmodellen durchsetzen, die sowohl die spezifischen Interessen der Unternehmen wie auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen. Um die bestehende Vielfalt zu strukturieren, lässt sich Teilzeitarbeit in folgende drei Gruppen einteilen: a) klassische Halbtagsbeschäftigung mit fester Arbeitszeit, b) so genannte Zwei-Drittel-Stellen, die zumeist durch Umverteilung von Arbeit zur Beschäftigungssicherung entstanden sind (z. B. im Bildungsbereich) und c) Teilzeitarbeit mit starker Tendenz zur flexiblen Anpassung an wechselnde betriebliche Erfordernisse, die oft mit ungünstigen Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Betroffenen einhergeht (z. B. kundenorientierte variable Arbeitszeit im Handel, im Gaststättengewerbe und in sonstigen Dienstleistungsbereichen). Wenn der Durchbruch zu mehr Teilzeitarbeit gelingen soll, so müsste sie von ihrem Image wegkommen, schlecht bezahlte, minderwertige und diskreditierte Arbeit zu sein. Das setzt tarifliche Entlohnung und Gleichstellung in den Arbeitsbedingungen voraus. Gegenwärtig geht nicht selten Arbeitszeitverkürzung mit Erhöhung des Arbeitsdrucks einher, weil in weniger Zeit das Gleiche oder nur geringfügig weniger geschafft werden muss. Insbesondere muss die Benachteiligung der Teilzeitarbeit bei

²⁵ Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.2.1, Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 30. Juni 1999, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2000, S. 34, 38

²⁶ Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 102, 331

²⁷ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 5 vom 4. Februar 1999, S. 4

Arbeitslosengeld und Rente deutlich gemindert werden. Solange das nicht der Fall ist, bleibt Teilzeitarbeit geringerwertig und manchmal sogar prekär.

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löst das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Danach erhalten Arbeitnehmer nach mindestens sechsmonatiger Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nur wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen, darf ihnen dieser Wunsch verweigert werden. Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze Vorrang. Arbeitnehmern darf nicht mehr gekündigt werden, wenn sie es ablehnen, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Vom Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Teilzeitarbeit sind Betriebe bis zu 15 Mitarbeitern ausgenommen. Von dieser „Modernisierung“ der Teilzeitarbeitsverhältnisse erwartet die Bundesregierung die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Gleichzeitig soll die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Die Teilzeitbeschäftigung²⁸ erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 18 Prozent an den Beschäftigten²⁹ im Vergleich zu Westdeutschland einen geringeren Wert (23 Prozent). Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Ostdeutschland. Während Mitte der 90er Jahre eine Annäherung der Teilzeitquote der neuen Bundesländer an Westdeutschland festzustellen war, ist der Abstand seit 1999 mit 5 Prozentpunkten gleich geblieben.

Ausschlaggebend für die geringere Teilzeitquote Ostdeutschlands dürfte sein, dass in der DDR Vollzeitarbeitsverhältnisse eher die Regel und auch staatlich erwünscht waren und diese Einstellung der Betriebe und Beschäftigten zumindest teilweise weiter besteht. Gleichfalls wirkt auch die hohe Erwerbsneigung der ostdeutschen Bevölkerung, insbesondere die der Frauen, immer noch nach. Alle soziologischen Untersuchungen bestätigen, dass sich die Erwerbsneigung der Frauen bisher westdeutschen Verhältnissen nur wenig angenähert hat und auch keine Indizien dafür sprechen, dass dies in absehbarer Zeit der Fall sein wird. Die Frauenerwerbsquote lag 2000 in den neuen Bundesländern immer noch um 10 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (72,2 gegenüber 62,1 Prozent)³⁰.

Das Interesse an Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland ist vor allem deshalb geringer, weil der Einkommensrückstand zu Westdeutschland und die erforderlichen Vorsorgeaufwendungen für das Alter (neben der gesetzlichen Rentenversicherung) oder für eventuelle Arbeitslosigkeit einen Einkommensverzicht als kaum möglich erscheinen lassen³¹. 51 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Ostdeutschlands üben diese Tätigkeit aus, weil eine Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden war. In Westdeutschland sind dies nur 8 Prozent³². Andererseits ist Teilzeitbeschäftigung aber auch nicht grundsätzlich eine den Wünschen der Erwerbstätigen widersprechende Arbeitsform³³.

²⁸ sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

²⁹ ohne Auszubildende

³⁰ Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 261, 350)

³¹ Diese Vermutung wird gestützt z. B. durch: Petra Beckmann, Birgit Kempf: Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in Ost- und Westdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3, Nürnberg 1996, S. 401.

³² Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 240, 331

³³ Gert Wagner: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?, in: Wochenbericht des DIW Nr. 44/98, S. 809

Der tägliche Lebensunterhalt ist in Ostdeutschland stärker auf den Verdienst beider Partner angewiesen als im früheren Bundesgebiet, da die tatsächlichen Einkommen im Durchschnitt immer noch signifikant unter denen der alten Bundesländer liegen, die Lebenshaltungskosten sich aber bereits sehr stark angenähert haben

Zunehmend ist ein steigendes Maß unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung (vor allem bei Frauen) festzustellen³⁴. Insbesondere bei Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang wird häufiger eine längere Arbeitszeit gewünscht.

In Ostdeutschland gab es Mitte 2001 974 Tsd. Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 18 Prozent gestiegen (vgl. *Tabelle 19*). Dieser Anstieg der Teilzeitbeschäftigung lässt aber nicht den Schluss zu, dass dies mit einem analogen Rückgang von Vollzeitarbeitsplätzen einhergeht. Untersuchungen des DIW zeigen, dass für die steigende Teilzeitquote zu einem großen Teil die Einbeziehung von vormals nicht Erwerbstätigen in den Arbeitsprozess verantwortlich ist, dass es also nicht unbedingt einen Verdrängungsprozess zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen gibt³⁵.

81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern sind Frauen (in Westdeutschland 82 Prozent). Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 33 Prozent, die der Männer 6 Prozent³⁶.

Tabelle 19

Teilzeitbeschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Teilzeitbeschäftigte						Frauen- anteil
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	7	8	16	20	11	14	63
Bergbau / Energie / Wasser	3	4	3	5	7	8	47
Verarbeitendes Gewerbe	7	7	6	7	7	7	80
Baugewerbe	4	4	4	4	4	5	67
Handel und Reparatur	18	21	23	25	20	25	88
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	9	10	9	11	7	64
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	7	9	14	12	11	93
Dienstleistungen	21	23	27	25	23	26	83
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	16	18	22	20	15	20	77
<i>Erziehung und Unterricht</i>	24	25	30	30	30	29	81
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	22	25	29	28	30	32	90
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	23	24	28	26	22	29	79
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	25	37	37	40	42	72
Öffentliche Verwaltung	15	18	20	22	22	24	82
Ostdeutschland insgesamt	13	15	17	18	16	18	81
Westdeutschland	23	22	24	22	21	23	82

³⁴ Ernst Kistler: „Ausgegrenzt und abgeschoben“ - Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt, in: Fachkongress Altern und Arbeit 29. und 30. November 1999 Berlin, S. 15

³⁵ Für Westdeutschland gilt, dass sich in den letzten Jahrzehnten trotz zunehmender Teilzeitbeschäftigung die Zahl vollzeiterwerbstätiger abhängig Beschäftigter nur wenig verändert hat (Gert Wagner: Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeiterwerbstätigkeit?, in: Wochenbericht des DIW Nr. 44/98, S. 807).

³⁶ Nach Angaben des Mikrozensus lag die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland 2000 bei 23 Prozent, die der Männer bei 4 Prozent (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 329-330)

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist nach den Ergebnissen des Betriebspanels für Organisationen ohne Erwerbscharakter (42 Prozent)³⁷ charakteristisch. Auch der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 26 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (32 Prozent), dem Bereich Erziehung und Unterricht und den sonstigen Dienstleistungen (jeweils 29 Prozent), ergibt. Auch der Bereich Handel / Reparatur weist mit 25 Prozent einen hohen Wert auf. Im verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen nur 7 Prozent der Erwerbstätigen, im Baugewerbe sogar nur 5 Prozent.

Tabelle 20

Vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni, hochgerechnete Stichprobe)					
	Wochenarbeitszeit				insgesamt
	mehr als 24 Stunden	15 bis 24 Stunden	weniger als 15 Stunden	ohne fest vereinbarte Stunden	
Prozent					
Ostdeutschland					
1996	63	22	11	4	100
1997	62	21	13	4	100
1998	62	18	17	3	100
1999	63	20	13	4	100
2001	61	19	16	4	100
Westdeutschland					
1996	20	39	33	8	100
1997	21	37	33	9	100
1998	19	36	34	11	100
1999	21	40	29	10	100
2001	22	42	28	8	100

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur nach der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. 61 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 24 Stunden in der Woche, 16 Prozent weniger als 15 Stunden (vgl. *Tabelle 20*). In Westdeutschland sind die Relationen vollkommen anders. Lediglich 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten hier mehr als 24 Stunden in der Woche. Die Teilzeitbeschäftigung ist also in den neuen Bundes-

ländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

ländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

3.4 Befristet Beschäftigte

Exkurs zur befristeten Beschäftigung

Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 lockerte die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften und ermöglichte den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von zunächst 18, später von 24 Monaten. Eine Befristung wurde bei erstmaligem Abschluss eines Zeitvertrages zugelassen, ohne dass es einer besonderen sachlichen Begründung bedurfte, die bis dahin gefordert wurde. Ziel dieser Novellierung war es, den Unternehmen bei unsicheren Konjunkturaussichten eine größere Flexibilität einzuräumen, allerdings auf Kosten des Kündigungsschutzes. Das damit verfolgte Ziel, über Neueinstellungen im Saldo Beschäftigungseffekte zu erzielen, wurde allerdings nur in begrenztem Maße erreicht³⁸.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu

³⁷ Hier spiegelt sich vermutlich die hohe Zahl an ABM-Beschäftigten in diesem Bereich wider.

³⁸ Vgl. Helmut Rudolph: Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000, S. 1-2

rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Ohne einen solchen Grund ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bei Neueinstellungen zulässig. Damit soll verhindert werden, dass auf Grundlage der gesetzlichen Befristungserleichterungen so genannte Kettenverträge abgeschlossen werden, d. h. dass Arbeitnehmer ihre befristete Stelle immer wieder nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert bekommen. Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden sehr kontrovers beurteilt. Die Gewerkschaften treten dafür ein, jegliche Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund zu unterbinden, weil sie der Schaffung „regulärer“ Arbeitsverhältnisse entgegenstehe. Die steigende Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse sei das Resultat einer Umwandlung regulärer in befristete Jobs. Die Gewerkschaften erheben den Vorwurf, die Unternehmen nutzten befristete Jobs, um den Kündigungsschutz auf breiter Front zu unterlaufen.

Die Arbeitgeber verlangen dagegen eine weitere Deregulierung des Arbeitsrechtes. Sie wenden sich gegen neue Regelungen, die die Flexibilität der Betriebe einschränken und die Einstellungschancen von Arbeit Suchenden eher mindern würden. Die Befristungsvorschrift des Beschäftigungsförderungsgesetzes sei in ihren Auswirkungen das erfolgreichste beschäftigungsschaffende Instrument der vergangenen 20 Jahre gewesen. Befristete Beschäftigung biete gerade Arbeitslosen und Berufsrückkehrern eine Chance, wieder Arbeit zu finden. Arbeitsverhältnisse würden in der Regel dort befristet, wo eine Tätigkeit zunächst für nicht überschaubare Zeiträume durch einen Mitarbeiter ausgeübt werden soll. Ein großer Teil der befristet Beschäftigten würde anschließend in ein dauerndes Arbeitsverhältnis übernommen³⁹.

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

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

In Ostdeutschland gab es Mitte 2001 nach Angaben des Betriebspanels 462 Tsd. befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). 53 Prozent davon waren Frauen⁴⁰. Damit hatten 9 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)⁴¹ einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturpassungsmaßnahmen in Ostdeutschland zurückzuführen. Wenn man diesen arbeitsmarkt-

³⁹ Hundt will auf befristete Verträge nicht verzichten, in: Handelsblatt vom 11. / 12.8.2000, S. 3

⁴⁰ Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den sonstigen Dienstleistungen, in Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Bereich Öffentliche Verwaltung liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent, im Bereich Handel und Reparatur bei 53 Prozent.

⁴¹ Der Mikrozensus 2000 gibt Anteil den befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) mit 13 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2000, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2001, S. 294, 328).

politisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, halbiert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern und liegt dann sogar knapp unter westdeutschem Niveau⁴².

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren nicht weiter gestiegen.

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Ostdeutschland Organisationen ohne Erwerbscharakter⁴³ (48 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht⁴⁴ (20 Prozent), aber auch die Land- und Forstwirtschaft⁴⁵ (16 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen nur 4 Prozent (vgl. **Tabelle 21**). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten zu. 58 Prozent der befristet Beschäftigten sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig. Von den Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen sind 68 Prozent in nach 1990 neu gegründeten Betrieben beschäftigt, davon allerdings ein sehr großer Teil in Trägergesellschaften der öffentlich geförderten Beschäftigung, die grundsätzlich befristet sind.

Tabelle 21

Befristet Beschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauen- anteil
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	23	20	17	23	20	16	44
Bergbau / Energie / Wasser	2	4	3	5	4	5	28
Verarbeitendes Gewerbe	3	4	5	5	6	4	34
Baugewerbe	5	6	7	7	6	5	11
Handel und Reparatur	2	3	3	4	3	4	53
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	2	3	3	6	3	28
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	2	2	4	3	2	71
Dienstleistungen	11	10	11	13	13	12	61
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	6	4	6	8	10	7	54
<i>Erziehung und Unterricht</i>	24	23	23	24	24	20	53
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	8	9	11	12	10	12	76
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	12	10	11	13	14	13	59
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	35	40	44	49	48	60
Öffentliche Verwaltung	5	7	10	9	11	11	61
Ostdeutschland insgesamt	7	7	8	9	10	9	53
Westdeutschland	3	4	4	5	5	5	51

Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Ostdeutschland zu 49 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung (z. B. ABM, Lohnkostenzuschüsse), bei einem Drittel der befristet Beschäftigten (36 Prozent) war ein anderer sachlicher Grund die Ursache, und 15 Prozent

⁴² Vgl. Helmut Rudolph: Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB Kurzbericht Nr. 12 vom 1.9.2000, S. 4

⁴³ Hier spielt sicher eine Rolle, dass sich unter den Organisationen ohne Erwerbscharakter viele Träger von (zeitlich befristeten) Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen befinden.

⁴⁴ z. B. akademischer Mittelbau in Universitäten und Hochschulen, private Bildungsträger

⁴⁵ am 30. Juni, dem Stichtag der Erfassung, sicher mit einem relativ hohen Anteil an Saisonkräften

praktizierten eine befristete Beschäftigung ohne Angabe von sachlichen Gründen (erleichterte Befristung) (vgl. **Tabelle 22**). Diese Relationen stehen in sehr engem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse vor allem zu Lohn- und Gehaltskosten (in Ostdeutschland nehmen 33 Prozent aller Betriebe irgendeine Form derartiger Zuschüsse in Anspruch⁴⁶). Da vergleichsweise in Westdeutschland nur 11 Prozent der Betriebe Lohnkostenzuschüsse in Anspruch nehmen, ist auch der Grund für eine befristete Beschäftigung folgerichtig mit 9 Prozent adäquat niedriger im Vergleich mit Ostdeutschland. Entsprechend häufiger werden in Westdeutschland mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes und auch ohne sachlichen Grund Beschäftigte mit einer Befristung eingestellt.

Während in Ostdeutschland alle Betriebsgrößenklassen relativ gleichmäßig die öffentliche Förderung als Hauptgrund für die befristete Beschäftigung angeben, ist dies nach der Betriebsbiografie völlig anders. Hier sagen 57 Prozent der Neugründungen, dass die öffentliche Förderung für die Befristung verantwortlich ist, bei Altbetrieben nur 32 Prozent.

Tabelle 22

Gründe für befristete Beschäftigung in Ostdeutschland 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	befristet Beschäftigte Tsd. Personen	davon:		
		wegen öffentlicher Förderung (ABM, Lohnkostenzuschuss)	mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)
		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	26	77	20	3
Bergbau / Energie / Wasser	4	8	62	30
Verarbeitendes Gewerbe	35	11	43	46
Baugewerbe	33	36	41	23
Handel und Reparatur	25	37	39	24
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	3	62	36
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	0	50	50
Dienstleistungen	208	43	45	12
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	47	15	65	20
<i>Erziehung und Unterricht</i>	56	50	46	5
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	58	54	34	12
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	47	49	37	12
Organisationen ohne Erwerbscharakter	51	94	5	1
Öffentliche Verwaltung	65	72	22	6
Ostdeutschland insgesamt	462	49	36	15
Westdeutschland	1.264	9	51	40

30 Tsd. Beschäftigte sind im 1. Halbjahr 2001 aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Das waren näherungsweise 6 Prozent der ursprünglich befristet Beschäftigten, in Westdeutschland waren es mit 13 Prozent doppelt so viele (vgl. **Tabelle 23**). Absolut konzentrierte sich die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse auf das verar-

⁴⁶ vgl. Abschnitt 7 Öffentliche Förderung in diesem Bericht

beitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen, also die Branchen, die auch in der Beschäftigungsentwicklung insgesamt die günstigsten Werte aufweisen.

Tabelle 23

Übernahme von Mitarbeitern aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)		
Branche	Übernommene Mitarbeiter*	Anteil an der Zahl der befristet Beschäftigten
	Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1	3
Bergbau / Energie / Wasser	0	2
Verarbeitendes Gewerbe	6	14
Baugewerbe	2	5
Handel und Reparatur	2	8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	18
Dienstleistungen	15	7
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	7	14
<i>Erziehung und Unterricht</i>	1	2
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	5	7
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	2	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	1
Öffentliche Verwaltung	1	1
Ostdeutschland insgesamt	30	6
Westdeutschland	194	13

* ohne Übernahme von Auszubildenden

3.5 Geringfügige Beschäftigung

Exkurs zur geringfügigen Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn sie kurzfristig (für maximal 2 Monate / 50 Tage im Jahr) ausgeübt wird bzw. wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit weniger als 15 Stunden in einer Woche beträgt und das monatliche Arbeitsentgelt 630 DM nicht überschreitet.

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen. Im Wesentlichen gibt es sechs Datenquellen:

- *Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (ohne kurzfristig Beschäftigte)⁴⁷*
- *Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (MZ)*
- *Erhebungen des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*
- *Ergebnisse des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW)*

⁴⁷ Emil Magvas: Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 29.11.2001, S. 3

- IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot⁴⁸
- Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel kommt bei den geringfügig Beschäftigten in Ostdeutschland für Mitte 2001 zu einer aktuellen Zahl von rund 280 Tsd. Dieser Wert liegt annähernd bei den Daten, die das IAB in seiner Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im 4. Quartal 2000 ermittelt hat (300.000)⁴⁹.

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

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

Von den 426 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2001 23 Prozent, d. h. fast jeder vierte, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. **Tabelle 24**). In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 44 Prozent weit höher.

Die Branchen liegen mit ihrem Anteil relativ eng um den Durchschnitt. Mit Werten

- über 30 Prozent liegen öffentliche Verwaltung, Bergbau / Energie / Wasser, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter an der Spitze
- und
- Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Baugewerbe zwischen 10 und 15 Prozent

am Ende der Skala⁵⁰.

⁴⁸ Ebenda

⁴⁹ Ebenda, S. 2

⁵⁰ Besonders hoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den privaten Haushalten mit 57,6 Prozent und im Gastgewerbe mit 42,9 Prozent. Kaum geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es in der Industrie (Geringfügige Beschäftigung, Unbegründete Ängste, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 37, Köln 2001, S. 2).

Tabelle 24

Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland 1995 bis 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	11	11	11	10	10	22	25
Bergbau / Energie / Wasser	11	28	5	3	11	16	33
Verarbeitendes Gewerbe	14	18	21	23	23	22	24
Baugewerbe	10	12	15	11	14	15	13
Handel und Reparatur	13	15	16	18	17	19	21
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	13	23	24	31	14	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	4	7	13	4	14	14
Dienstleistungen	19	21	23	24	23	23	28
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	16	18	19	17	19	21	27
<i>Erziehung und Unterricht</i>	6	10	15	12	15	15	33
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	33	36	42	37	40	35	32
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	13	16	15	24	16	17	24
Organisationen ohne Erwerbscharakter	9	3	6	14	17	17	30
Öffentliche Verwaltung	8	14	19	21	24	28	34
Ostdeutschland insgesamt	14	16	19	20	20	20	23
Westdeutschland	.	.	44	47	42	41	44

Anders als die Branchen unterscheiden sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen um ein Mehrfaches. Haben Kleinstbetriebe nur zu 12 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sind es bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten 47 Prozent.

Zwischen 1995 und 1998 ist der Anteil der sonstigen (geringfügig) Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,7 auf 4,1 Prozent). Die Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1998 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes bleibt dieser Sektor aufgrund seiner Flexibilität und zumindest zum Teil seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung partiell eingeschränkt wurde) beliebt. Inzwischen sind die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, offensichtlich aufgebraucht. Führt die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2001 (von 4,2 auf 5,0 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen.

Die gesetzliche Neuregelung hat auf den Umfang der geringfügigen Beschäftigung im Ganzen wenig Einfluss gehabt, sie führte allerdings zu strukturellen Veränderungen. Die geringfügige Nebenbeschäftigung hat deutlich abgenommen, die ausschließlich geringfügige Beschäftigung ist dagegen wesentlich gewachsen. Nur 9 Prozent der ostdeutschen Betriebe waren von der Neuregelung nennenswert betroffen (Streichung oder Einschränkung der 630-Mark-Jobs, Rationalisierungsmaßnahmen, Arbeitszeitverlängerungen)⁵¹.

⁵¹ Emil Magvas: Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive, IAB Kurzbericht Nr. 18 vom 29.11.2001, S. 1

Bei der Entwicklung der geringfügig Beschäftigten zwischen 2000 und 2001 zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland deutliche Unterschiede. In Ostdeutschland blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere westdeutsche Niveau beim Anteil der 630-DM-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um 17 Prozent, in Westdeutschland um 4 Prozent.

55 Prozent der geringfügig Beschäftigten Ostdeutschlands sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (25 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), der sonstigen Dienstleistungen (14 Prozent) und des Gesundheits- und Sozialwesens (13 Prozent). Ähnliches gilt auch für den Bereich Handel / Reparatur (17 Prozent) (vgl. **Tabelle 25**).

Tabelle 25

Sonstige (geringfügig) Beschäftigte in Ostdeutschland 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Anteil an allen Beschäftigten					Verteilung
	1995	1998	1999	2000	2001	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	1,7	2,6	2,4	4,4	5,5	3
Bergbau / Energie / Wasser	0,3	0,2	1,5	1,4	1,5	1
Verarbeitendes Gewerbe	1,5	2,9	2,6	2,7	2,8	9
Baugewerbe	1,2	1,7	1,8	2,2	2,1	5
Handel und Reparatur	3,5	5,7	6,3	5,8	6,8	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,2	3,5	6,6	1,7	2,3	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,2	3,6	1,6	1,7	1,7	1
Dienstleistungen	5,6	6,7	6,5	6,7	8,1	55
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	10,6	8,4	6,7	8,4	10,7	25
<i>Erziehung und Unterricht</i>	0,9	0,9	1,7	1,1	2,4	3
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	3,7	4,9	6,7	6,7	6,8	13
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	5,4	11,7	10,4	9,0	10,9	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,3	4,6	3,7	3,8	6,1	2
Öffentliche Verwaltung	0,5	0,9	1,2	1,7	1,9	4
Ostdeutschland insgesamt	2,7	4,1	4,3	4,2	5,0	100
Westdeutschland	12,3	12,3	11,1	9,8	10,1	

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich sehr stark auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist zwischen 2000 und 2001 eine Zunahme bei den geringfügig Beschäftigten festzustellen, besonders in den Kleinbetrieben.

4. Personalpolitik

Zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Ostdeutschland um 80 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2001 gab es 376 Tsd. Personaleinstellungen⁵² (in 25 Prozent aller Betriebe) und 366 Tsd. Personalabgänge (in 28 Prozent aller Betriebe) (vgl. *Tabelle 26*).

Tabelle 26

Einstellungen* und Personalabgänge in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (1. Halbjahr) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche	Einstellungen				Personalabgänge			
	1996	1999	2000	2001	1996	1999	2000	2001
Tsd. Personen								
Land- und Forstwirtschaft	26	26	16	23	20	27	17	16
Bergbau / Energie / Wasser	7	3	2	5	6	8	7	4
Verarbeitendes Gewerbe	45	59	48	46	59	64	39	39
Baugewerbe	98	92	63	63	95	73	76	65
Handel und Reparatur	38	43	31	30	40	49	44	36
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	12	21	18	31	20	22	20
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	4	3	4	6	6	4
Dienstleistungen	142	164	147	142	115	146	131	131
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	48	53	52	55	38	45	46	54
<i>Erziehung und Unterricht</i>	18	31	24	20	18	29	26	24
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	27	37	30	31	22	36	23	26
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	49	43	41	36	37	36	36	27
Organisationen ohne Erwerbscharakter	19	17	21	21	16	21	23	24
Öffentliche Verwaltung	19	26	22	25	25	29	37	27
Ostdeutschland insgesamt	424	445	375	376	411	443	402	366
Westdeutschland	1.414	1.699	1.786	1.724	1.614	1.928	1.643	1.698

* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

4.1 Einstellungen

25 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland haben im 1. Halbjahr 2001 Personal eingestellt. Darüber hinaus haben 8 Prozent der Betriebe ohne Erfolg versucht, Arbeitskräfte bzw. weitere Arbeitskräfte zu rekrutieren. Aus diesen Zahlen geht aber nicht hervor, ob diese vollzogenen oder versuchten Einstellungen den Personalbestand halten (Ersatzbedarf) oder erweitern (Mehrbedarf) sollten. Im IAB-Betriebspanel von 1998 waren diese Relationen 20 : 80 Prozent, d. h. der überwiegende Teil diente zur Ausweitung des Personals in den Betrieben⁵³.

⁵² Die Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählt im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellung.

⁵³ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in den neuen Bundesländern, Ergebnisse der dritten Welle des IAB-Betriebspanels Ost, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 12.4.1999, S. 37

67 Prozent der Betriebe hatten keinen Personalbedarf (vgl. **Tabelle 27**).

Die Zahl der Einstellungen in den ostdeutschen Betrieben erreichte im 1. Halbjahr 2001 mit 376 Tsd. nahezu den gleichen Wert wie im 1. Halbjahr des vergangenen Jahres (vgl. **Tabelle 28**). Für die Gesamtbeurteilung des Jahres 2001 ist diese Entwicklung wenig geeignet, weil gerade im zweiten Halbjahr die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt immer prekärer wurde.

Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2001 fallen zwei Erscheinungen ins Auge: Zum einen wird deutlich,

dass sich die Einstellungen sehr stark auf die unternehmensnahen und personenbezogenen sonstigen Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe, aber auch das Baugewerbe konzentrieren, wobei die saisonale Konjunktur einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause (vgl. **Tabelle 29**). Auf diese vier Branchen entfielen über 50 Prozent aller Einstellungen. Zum anderen zeigt sich, dass der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeiter und Angestellten an den Einstellungen mit 30 Prozent überraschend hoch ist und deutlich über dem Anteil an der Qualifikationsstruktur (16 Prozent) liegt. Bei den unternehmensnahen und personenbezogenen sonstigen Dienstleistungen, in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung wurde mindestens jede dritte Einstellung über eine un- bzw. angelernte Arbeitskraft realisiert.

Tabelle 27

Betriebe mit und ohne Einstellungen* in Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2001 (Hochgerechnete Stichprobe)			
	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe ohne Einstellungen	
		Hätten gerne eingestellt	Kein Bedarf
Prozent			
Ostdeutschland	25	8	67
Westdeutschland	28	6	66

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

Tabelle 28

Einstellungen* in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2001 1. Halbjahr (Hochgerechnete Stichprobe)										
	Einstellungen					Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten insgesamt				
	1996	1998	1999	2000	2001	1996	1998	1999	2000	2001
	Tsd. Personen					Prozent				
Ostdeutschland	424	432	445	375	376	7	7	8	6	7
Westdeutschland	1.414	1.452	1.699	1.786	1.724	5	5	6	6	6

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

Tabelle 29

Einstellungen* in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2001 nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Anteil der Einstellungen an den Be- schäftigten	Einstellungen insgesamt	davon:			
			Un- und ange- lernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
	Prozent	Tsd.	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	14	23	34	62	1	2
Bergbau / Energie / Wasser	5	5	0	63	3	35
Verarbeitendes Gewerbe	5	46	23	58	3	17
Baugewerbe	10	63	11	83	1	5
Handel und Reparatur	4	30	21	41	10	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	18	12	69	6	13
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	0	1	2	96
Dienstleistungen	7	142	28	30	9	33
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	8	55	37	26	7	30
<i>Erziehung und Unterricht</i>	6	20	20	34	4	42
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	6	31	12	22	14	52
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	10	36	32	41	9	17
Organisationen ohne Erwerbscharakter	18	21	34	29	14	22
Öffentliche Verwaltung	4	25	36	30	6	28
Ostdeutschland insgesamt	7	376	24	47	6	23
Westdeutschland	6	1.724	34	20	8	38

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

Im 1. Halbjahr 2001 gab es in Ostdeutschland 177 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren fast 50 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 30 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Arbeitsmarktsituation Ostdeutschlands. 30 Tsd. Personen wurden aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (vgl. *Tabelle 30*).

Tabelle 30

Befristete Einstellungen* und Übernahmen aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)			
Branche	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Übernahmen aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
	Tsd. Personen	Prozent	Tsd. Personen
Land- und Forstwirtschaft	13	57	1
Bergbau / Energie / Wasser	3	59	0
Verarbeitendes Gewerbe	16	35	6
Baugewerbe	20	32	2
Handel und Reparatur	9	30	2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	36	2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	46	1
Dienstleistungen	67	47	15
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	14	25	7
<i>Erziehung und Unterricht</i>	16	83	1
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	17	56	5
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	19	53	2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	20	94	0
Öffentliche Verwaltung	22	88	1
Ostdeutschland insgesamt	177	47	30
Westdeutschland	510	30	194

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

4.2 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den ostdeutschen Betrieben lag im 1. Halbjahr 2001 mit 366 Tsd. etwas niedriger als im gleichen Zeitraum der vergangenen Jahre.

Bei den Gründen für Personalabgänge haben sich zwischen 2000 und 2001 keine gravierenden Veränderungen vollzogen (vgl. **Tabelle 31**). Hauptgrund für Personalabgänge in allen bisherigen Befragungen waren bis 1998 mit ca. 35 Prozent immer Kündigungen seitens des Betriebes. Im 1. Halbjahr 1999 und auch im gleichen Zeitraum 2000 und 2001 hatte demgegenüber das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen mit etwa 30 Prozent das gleiche Gewicht als Grund für den Personalabgang. Eine Erklärung dafür ist einerseits die Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit denen die Betriebe den Unwägbarkeiten im Geschäftsablauf zu begegnen versuchen, andererseits ist es der hohe Anteil von befristeten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern. An dritter Stelle folgt die Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

Tabelle 31

Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)										
Branche		Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch auf Grund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt
		Prozent								
Land- und Forstwirtschaft		4	25	0	64	2	1	3	1	100
Bergbau / Energie / Wasser		7	21	8	25	16	8	15	2	100
Verarbeitendes Gewerbe		24	31	4	16	7	3	9	6	100
Baugewerbe		18	56	4	11	3	1	3	4	100
Handel und Reparatur		28	39	7	5	5	4	5	6	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		30	25	2	8	9	8	13	5	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe		34	10	3	7	9	20	11	5	100
Dienstleistungen		22	25	3	33	7	1	5	4	100
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>		26	38	2	16	9	0	4	5	100
<i>Erziehung und Unterricht</i>		9	4	9	63	5	3	5	2	100
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>		23	13	5	38	8	2	8	2	100
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>		23	30	1	37	1	0	4	3	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter		4	5	2	86	1	0	1	0	100
Öffentliche Verwaltung		5	5	2	59	8	7	12	3	100
Ostdeutschland insgesamt	2001	19	30	4	29	6	2	6	4	100
	2000	19	28	3	28	7	4	6	4	100
	1999	19	27	3	31	6	3	6	5	100
	1998	18	36	4	22	7	3	7	3	100
	1997	18	37	4	21	8	3	5	4	100
	1996	18	36	3	22	9	3	4	5	100
Westdeutschland	2001	41	23	3	11	5	3	9	5	100
	2000	43	19	4	10	5	3	9	7	100
	1999	41	18	2	11	7	3	9	8	100
	1998	36	22	5	10	8	5	11	4	100
	1997	34	24	3	10	9	4	11	5	100
	1996	33	22	6	11	9	4	10	5	100

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

Beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass aufgrund der besonders in den neuen Bundesländern extrem angespannten Arbeitsmarktsituation nur 19 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 41 Prozent. Dementsprechend kleiner war aber der Anteil der Kündigungen seitens des Betriebes in Westdeutschland.

Sehr differenziert sind die Abgangsgründe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Sowohl Kündigungen seitens des Betriebes als auch seitens des Arbeitnehmers spielen eine relativ große Rolle in den Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 100. Der Personalumschlag durch Kündigung ist in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich ausgeprägt. Dagegen ist in den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (darunter ein großer Teil Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) der Hauptgrund für Personalabgänge (über 50 Prozent) (vgl. *Tabelle 32*).

Tabelle 32

Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)										
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages	Einvernehmliche Aufhebung (auch auf Grund eines Sozialplans)	Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	Ruhestand (auch Vorruhestand), Berufs- / Erwerbsunfähigkeit, Tod	Sonstiges	Insgesamt	
	Prozent									
1 bis 4 Beschäftigte	23	44	3	13	5	2	2	7	100	
5 bis 19 Beschäftigte	28	42	4	12	4	2	6	3	100	
20 bis 99 Beschäftigte	20	34	4	23	5	2	7	5	100	
100 bis 499 Beschäftigte	12	13	3	57	5	2	5	2	100	
ab 500 Beschäftigte	9	9	6	42	15	6	10	3	100	
Insgesamt	19	30	4	29	6	2	6	4	100	

4.3 Freie Stellen

Exkurs zur Problematik der Erfassung der Laufzeit offener Stellen

Die Problematik der Stellenbesetzung wird in der ökonomischen Theorie durch so genannte Such- und Matchingprozesse abgebildet (vgl. Burdett + Cunnigham 1998). Arbeitgeber wie Arbeitsuchende treten als handelnde Personen auf dem Arbeitsmarkt auf und entscheiden sich anhand von unterschiedlichen Kriterien, ob sie den Kontakt zueinander suchen bzw. einen Arbeitsvertrag miteinander abschließen. Je nach Suchbemühungen und Anspruch, den beide beteiligten Parteien an den Arbeitsplatz erheben, ergeben sich dementsprechend unterschiedliche Kontakt- und Kontraktwahrscheinlichkeiten. Auf Seiten der Betriebe hängt die Wahrscheinlichkeit, den Kontakt mit einem Bewerber aufzunehmen, u. a. von der Anzahl der geschalteten Anzeigen bzw. der Anzahl von unterschiedlichen Suchwegen ab, die der Arbeitgeber nutzt. Zusätzlich müssen Mindestbedingungen an Qualifikation vorliegen (vgl. Franz 1999, 211). Der Abschluss eines Arbeitsvertrages hängt dagegen noch von anderen Faktoren wie z. B. der konkreten Vertragsgestaltung ab. Hierbei spielen vor allem die Lohnangebote, aber auch andere nicht-monetäre Eigenschaften des Arbeitsplatzes eine große Rolle.

Aus den verschiedenen Kontakt- bzw. Kontraktwahrscheinlichkeiten lassen sich nun unterschiedliche Laufzeiten von nichtbesetzten Stellen herleiten. Je größer die Wahrscheinlichkeit einer Stellenbesetzung ist, desto kleiner sollte die Laufzeit der offenen Stelle sein (vgl. Cramer 1990 und Buttler; Cramer 1991).

Das IAB-Betriebspanel ist demgegenüber eine stichtagsbezogene Erhebung, die keine Rückschlüsse auf die Zeitdauer zulässt, während der eine gemeldete Stelle nicht besetzt werden konnte. Vielmehr handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Befragung. Dieses Vorgehen hat zwar, wie oben beschrieben, einige Nachteile bei der Analyse der Schwierigkeiten, mit der eine Stelle besetzt werden kann. Es ist z. B. zu vermuten, dass verstärkt nichtbesetzte Stellen mit langen Laufzeiten in den Antworten auftauchen. Jedoch kommt es bei einer detaillierten Befragung nach den Laufzeiten häufig zu Problemen bei der Beantwortung (vgl. Burdett + Cunningham 1998, 456), die entweder zu geschätzten Werten oder Antwortausfällen führen. Aufgrund der zusätzlich im IAB-Betriebspanel erhobenen Merkmale werden außerdem eine Reihe von Analysemöglichkeiten eröffnet.

Literatur:

Buttler, F.; Cramer, U.: Entwicklung und Ursache von mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, in *MittAB* 2/1991, S. 483-500

Burdett, K. + Cunningham, E. J. (1998): Toward a Theory of Vacancies, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16.3, S. 445-478

Cramer, U.: Probleme bei der Besetzung offener Stellen, in *MittAB* 2/1990, S. 246-254

Franz, W. (1999): *Arbeitsmarktökonomik*, 4. Auflage Berlin u. a.

Trotz der nach wie vor angespannten Beschäftigungssituation in Ostdeutschland ist die Zahl der Betriebe, die sofort oder zu einem späteren Termin Einstellungsabsichten⁵⁴ haben, nicht zu unterschätzen. 17 Prozent aller Betriebe suchten zum Befragungszeitpunkt oder für einen späteren Zeitpunkt Personal. Im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe waren es ca. 25 Prozent, in den Bereichen Handel / Reparatur, öffentliche Verwaltung und Baugewerbe nur 10 bis 14 Prozent.

⁵⁴

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot besteht aus den sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen), die den aktuellen Arbeitskräftebedarf angeben, und den später zu besetzenden Stellen, die über den Tag hinausgehende personelle Dispositionen widerspiegeln (Emil Magvas, Eugen Spitznagel: Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im vierten Quartal des Jahres 1997, Arbeitsämter zunehmend an der Personalsuche beteiligt, IAB Kurzbericht Nr. 9 vom 20.4.1998, S. 3).

Tabelle 33 zeigt die Branchenstruktur der Betriebe mit Einstellungsabsichten, gegliedert nach beabsichtigtem sofortigen oder späteren Einstellungstermin.

Tabelle 33

Anteil der Betriebe mit Einstellungsabsichten in Ostdeutschland 2001 (Stand Befragungszeitpunkt) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	mit Einstellungsabsichten	darunter*			ohne Einstellungsabsichten
		sofort	zu einem späteren Termin	sofort und zu einem späteren Termin	
Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	19	2	15	2	81
Bergbau / Energie / Wasser	23	15	5	3	77
Verarbeitendes Gewerbe	25	13	8	4	75
Baugewerbe	14	9	3	2	86
Handel und Reparatur	12	5	6	1	88
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	25	7	16	2	75
Kredit- und Versicherungsgewerbe	26	24	0	2	74
Dienstleistungen	18	10	6	2	82
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	18	9	6	3	82
<i>Erziehung und Unterricht</i>	21	7	13	1	79
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	19	13	6	1	81
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	15	8	4	2	85
Organisationen ohne Erwerbscharakter	14	6	7	1	86
Öffentliche Verwaltung	10	6	2	2	90
Ostdeutschland insgesamt	17	9	6	2	83
Westdeutschland	21	13	5	3	79

* Betriebe können Arbeitskräfte sowohl für sofort als auch für einen späteren Termin suchen. Daher sind hier Doppelnennungen nicht ausgeschlossen.

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Ostdeutschlands belief sich Mitte 2001 auf 164 Tsd. Davon waren 88 Tsd. zum Befragungszeitpunkt und 76 Tsd. zu einem späteren Termin zu besetzen. Fast 40 Prozent der freien Stellen entfielen auf das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen. Von den freien Stellen waren 49 Prozent dem Arbeitsamt gemeldet⁵⁵ (vgl. **Tabelle 34**).

Von den 164 Tsd. freien Stellen entfielen fast 90 Prozent auf Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten. 75 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Für 48 Prozent der freien Stellen wurden Facharbeiter gesucht, immerhin 13 Prozent entfielen auf Arbeiter und Angestellte für einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist und 39 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten.

Gegenüber dem letzten Jahr hat sich die Zahl der offenen Stellen nicht verringert, gegenüber 1997 / 1998 sogar erhöht, was einerseits die Mismatch-Situation in Bezug auf die nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit unterstreicht und andererseits auf die Problematik des Fachkräftebedarfs hinweist.

Tabelle 34

Freie Stellen (sofort oder zu einem späteren Termin gesucht) in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand Befragungszeitpunkt) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Freie Stellen					davon dem Arbeitsamt gemeldet
	1996	1997	1998	2000	2001	2001
	Tsd.					Prozent
Land- und Forstwirtschaft	5	5	4	5	5	28
Bergbau / Energie / Wasser	1	1	0	2	1	20
Verarbeitendes Gewerbe	33	23	24	30	28	53
Baugewerbe	33	20	24	13	18	55
Handel und Reparatur	24	19	28	22	17	46
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	13	5	11	8	13	58
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	3	2	8	4	25
Dienstleistungen	67	59	46	66	67	44
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	27	35	20	33	33	43
<i>Erziehung und Unterricht</i>	5	4	7	7	5	36
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	15	9	7	10	13	54
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	20	11	12	16	16	42
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	7	3	8	8	75
Öffentliche Verwaltung	2	2	3	4	3	77
Ostdeutschland insgesamt	189	144	145	166	164	49
Westdeutschland	585	657	659	929	895	49

Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen nicht besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Bundesländern bekannt, dass allein friktionsbedingt mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt sind. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies bedeutet bei einer Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland von knapp 6 Millionen eine friktionsbedingte Zahl von rund 60 Tsd. freien Stellen.

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich. Die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Ungleichgewichte gehen weit auseinander. Sie reichen von 10 Prozent der freien Stellen⁵⁶ bis zu Angaben des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft, wonach die Arbeitgeber unter den gemeldeten Arbeitslosen kaum geeignete Kandidaten für ihre offenen Stellen finden. 15 Prozent der Arbeitslosen seien durch „Risikohäufung“ nicht mehr zu vermitteln (gesundheitliche Beeinträchtigungen, fehlende Ausbildung, Alter über 45 Jahre). Die Hälfte aller älteren Arbeitslosen strebe auch gar keinen Job mehr an. Speziell diese letzte Aussage muss in dieser Allgemeinheit bezweifelt werden, gibt es doch unter den über 45-Jährigen eine Vielzahl hoch qualifizierter und hoch motivierter Fachkräfte.

⁵⁵ in Ostdeutschland dem Arbeitsamt gemeldete freie Stellen Juni 2001: 73 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2001, S. 1064)

⁵⁶ Der DGB schätzt, dass es bei maximal 10 Prozent der freien Stellen zu Problemen wegen der geforderten Qualifikation kommt (Matthias Loke: Rund eine Million Arbeitsplätze sind in Deutschland nicht besetzt, in: Berliner Zeitung vom 9.10.1998).

4.4 Überstunden

Exkurs zur Begriffsbestimmung von Überstunden

Überstunden sind ein nicht unwesentlicher Teil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Ihr Niveau und ihre Entwicklungstendenz verdienen angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation besondere Aufmerksamkeit⁵⁷. Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit werden jedes Jahr in Deutschland ungefähr 1,9 Mrd. bezahlte Überstunden geleistet. Im Bündnis für Arbeit haben die beteiligten Partner bisher keine verbindlichen Vereinbarungen zur Verringerung der Überstundenarbeit verabredet.

Die Frage nach den Möglichkeiten, einen Teil des Überstundenvolumens in zusätzliche Beschäftigung umzuwandeln, ist schon seit längerem Gegenstand der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

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

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

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

Die Überstundenproblematik, d. h. ihre Notwendigkeit einerseits und ihre Reduzierung andererseits, wird kontrovers diskutiert. Viele Beschäftigte mit Überstunden sehen ihre Besitzstände bei deren Abbau gefährdet. Bei Zuschlägen von 25 bis 150 Prozent auf den industriellen Stücklohn summiert sich die Mehrarbeit zu beachtlichen Beträgen, mit denen im privaten Haushaltsbudget gerechnet wird⁵⁸. Jedoch haben Untersuchungen des ISO ergeben, dass die Beschäftigten einem Überstundenabbau mehrheitlich nicht entgegenstehen. 65 Prozent der Beschäftigten mit regelmäßig längerer Arbeitszeit möchten gern weniger oder gar keine Überstunden leisten. Dies gilt auch für die gering qualifizierten und schlecht verdienenden Beschäftigten, die immerhin zu 57 Prozent die Überstundenarbeit reduzieren oder ganz aufgeben wollen⁵⁹.

Auch die Arbeitgeberverbände und einige Wissenschaftler sehen den Abbau der Überstunden unter dem Gesichtspunkt des Ausgleichs kurzfristiger Personalengpässe und hoher Kosten für den Aufbau eines neuen Arbeitsplatzes eher skeptisch. Auch wird der Überstundenabbau häufig im Zusammenhang mit dem ohnehin vorhandenen Mangel an Fachkräften diskutiert.

Einigkeit besteht darin, dass nicht sämtliche Überstunden abgebaut werden können; die Betriebe benötigen sie als Flexibilitätspuffer und zur Überbrückung von personellen Engpässen. Weit gehender Konsens besteht auch darüber, dass ein Abbau transitorischer (in Freizeit abgegoltener) Überstunden beschäftigungsneutral ist. Beschäftigungspolitisch relevant sind allein die definitiven Überstunden, zu denen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten zählen. Der Abbau der unbezahlten Überstunden gilt beschäftigungspolitisch als wenig Erfolg versprechend, weil sie (zumin-

⁵⁷ Ausführlichere Informationen über Definition, Umfang, Entwicklungstendenzen und Gründe für Überstunden finden sich (auch getrennt für Ost- und Westdeutschland) in: Hans Kohler, Eugen Spitznagel: Überstunden in Deutschland - Eine empirische Analyse, IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 23.8.1996

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

⁵⁸ Das Institut der deutschen Wirtschaft geht davon aus, dass eine Überstunde rund 25 Prozent mehr als eine reguläre Arbeitsstunde kostet (Keine Sache für den Rechenschieber, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 13, Köln 2001, S. 7

⁵⁹ Hermann Groß, Eva Munz, Hartmut Seifert: Weniger Arbeitslose durch Überstundenabbau, in: WSI-Mitteilungen Nr. 8/1999, S. 511

dest in gewissem Umfang) als nahezu selbstverständliche, mit dem Gehalt abgegoltene Leistung gelten.

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

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

Im IAB-Betriebspanel wurden 2001 wieder Angaben zum Umfang der geleisteten Überstunden erhoben. Es hat sich allerdings gezeigt, dass gerade der Antwortausfall zu den definitiven bezahlten Überstunden in der Vergangenheit relativ hoch war. Folglich waren auch repräsentative Aussagen über gesamtwirtschaftliche oder sektorale Überstundenvolumina wegen dieses erheblichen und vermutlich systematischen Antwortausfalles nicht ohne weiteres möglich⁶⁰.

Gründe für Antwortverweigerung könnte die Datenverfügbarkeit sein (Erfassung erst am Ende eines längeren Abrechnungszeitraumes, zentrale Organisation der Datenerfassung, sodass die befragte betriebliche Einheit über diese Daten nicht verfügt).

Möglich wäre aber auch der - wegen der vermutlich systematischen Antwortverzerrung besonders problematische - Fall, dass der befragte betriebliche Repräsentant die Anzahl der bezahlten Überstunden zwar mehr oder minder genau weiß, diese Angabe aber nicht offenbaren will. Dies könnte dann gelten, wenn der Befragte das Volumen der bezahlten Überstunden als untypisch (z. B. wegen Umstrukturierung des Betriebes) oder im Lichte der seit Mitte der neunziger Jahre anhaltenden beschäftigungspolitischen Diskussion als „zu hoch“ einschätzt. Diese Antwortzurückhaltung wird umso mehr zu erwarten sein, wenn hinsichtlich Umfang, Abgeltungsformen oder Abbaumöglichkeiten im Betrieb Konflikte mit den Beschäftigten oder mit dem Betriebsrat bestehen.

Falls derartige Verweigerungsgründe vorliegen, wird tendenziell das Antwortverhalten bei „überstundenintensiven“ Betrieben schlechter sein als bei Befragten im gleichen wirtschaftlichen Umfeld. Das Niveau des Überstundenvolumens fällt insbesondere bei (hochgerechneten) über Wirtschaftszweige aggregierten Angaben zu gering aus. Im Lichte des erheblichen systematischen Antwortausfalls waren die bisher erhobenen betrieblichen Mikrodaten insbesondere nicht dazu geeignet, zu einem „Überstundenniveau“ für die Gesamtwirtschaft, für einzelne Wirtschaftszweige oder sonstige Teilaggregate hochgerechnet zu werden.

Die starken Antwortausfälle waren Anlass, die Antwortmöglichkeiten zu den bezahlten Überstunden zu modifizieren. Die Betriebe konnten seit der vierten Welle des IAB-Betriebspanels ihre Überstunden entweder absolut oder in Prozent der Sollarbeitszeit angeben. Im Ergebnis dieser neuen Form der Befragung konnten die Antwortausfälle auf 6 Prozent reduziert werden, was eine deutlich bessere Qualität der Hochrechnung ermöglichte. Insgesamt dürften die Berechnungen im IAB-Betriebspanel im Ergebnis die untere Grenze der bezahlten definitiven gesamtwirtschaftlichen Überstunden markieren.

⁶⁰ Herbert Düll, Peter Ellguth: „...die im Lichte kann man sehen, die im Dunkeln sieht man nicht...“, Analyse des Antwortausfalls zu bezahlten Überstunden im IAB-Betriebspanel, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens, Beiträge zu einer Fachtagung des IAB am 14. Juli 1998 in Nürnberg, IAB-Werkstattbericht Nr. 15 vom 31.8.1999, S. 27

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels wurden in 48 Prozent aller ostdeutschen Betriebe im Jahr 2000 Überstunden geleistet (in Westdeutschland waren es 45 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im Bereich Bergbau / Energie / Wasser (85 Prozent), in der Land- und Forstwirtschaft (67 Prozent), im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (65 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe (55 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 63 Prozent, was bei der vorherrschenden Konjunktorentwicklung auf den ersten Blick verwunderlich, wohl aber mit der angespannten Ertragslage zu begründen ist (vgl. **Tabelle 35**).

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

Tabelle 35

Betriebe mit Überstunden, Überstundenbezahlung bzw. -ausgleich in Ostdeutschland 2000 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Überstunden, hochgerechnete Stichprobe)					
Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Anteil der Betriebe mit Überstunden	davon:			
		generell ausbezahlt	ausschließlich Freizeit-ausgleich	sowohl bezahlt als auch Freizeit-ausgleich	weder Ausbezahlung noch Freizeit-ausgleich
Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	67	17	53	25	5
Bergbau / Energie / Wasser	85	6	45	49	0
Verarbeitendes Gewerbe	55	15	40	41	4
Baugewerbe	63	9	62	24	5
Handel und Reparatur	39	14	51	21	14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	65	23	34	26	17
Kredit- und Versicherungsgewerbe	33	3	88	9	0
Dienstleistungen	42	4	61	22	13
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	50	3	58	20	19
<i>Erziehung und Unterricht</i>	22	16	52	23	9
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	44	3	63	32	2
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	34	5	66	16	12
Organisationen ohne Erwerbscharakter	37	0	79	3	18
Öffentliche Verwaltung	31	0	86	13	1
1 bis 4 Beschäftigte	37	7	64	10	18
5 bis 19 Beschäftigte	55	12	54	29	5
20 bis 99 Beschäftigte	73	12	40	46	2
100 bis 499 Beschäftigte	73	4	36	59	1
ab 500 Beschäftigte	73	2	32	64	3
Ostdeutschland insgesamt	48	10	56	24	10
Westdeutschland	45	12	48	30	10

Von den Betrieben mit Überstunden (48 Prozent) gleichen 56 Prozent die geleisteten Überstunden durch Freizeit aus, nur bei 10 Prozent erfolgt ein finanzieller Ausgleich. Weitere 24 Prozent praktizieren sowohl den Freizeit- wie den finanziellen Ausgleich und schließlich gleichen 10 Prozent Überstunden überhaupt nicht aus.

Der finanzielle Ausgleich der Überstunden wird überdurchschnittlich in den Branchen Verkehr / Nachrichtenübermittlung, Land- und Forstwirtschaft, Erziehung und Unterricht, im verarbeiten-

den Gewerbe sowie im Bereich Handel / Reparatur praktiziert. Dagegen erfolgt in der öffentlichen Verwaltung, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Dienstleistungsgewerbe der Ausgleich in der Regel über die Freizeit.

Im Mittelpunkt der weiteren Analysen stehen die ausbezahlten Überstunden.

15 Prozent aller abhängig Beschäftigten leisteten 2000 insgesamt ca. 155 Millionen bezahlte Überstunden. Auf jeden abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland entfielen damit durchschnittlich etwa 0,6 Überstunden pro Woche bzw. 31 Stunden pro Jahr⁶¹. Deutlich höher sind diese Zahlen im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, in der Land- und Forstwirtschaft und auch im verarbeitenden Gewerbe. Weitaus weniger Überstunden gibt es bei den Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und in der öffentlichen Verwaltung sowie in allen Dienstleistungsbereichen.

Bezieht man die 155 Millionen Überstunden 2000 nur auf die Beschäftigten, die diese Überstunden tatsächlich geleistet haben, dann entfallen auf jeden dieser Beschäftigten 4,1 Überstunden pro Woche bzw. 212 Stunden im Jahr. Die Vergleichswerte in Westdeutschland liegen in allen Kennziffern in der Regel deutlich höher (vgl. **Tabelle 36**).

Tabelle 36

Ausbezahlte Überstunden in Ostdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Ausbezahlte Überstunden	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden an den abhängig Beschäftigten*	Ausbezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten*		Ausbezahlte Überstunden je abhängig Beschäftigten* mit Überstunden	
			Woche	Jahr	Woche	Jahr
	Mio. Stunden	Prozent	Stunden			
Land- und Forstwirtschaft	9	26	1,1	57	4,2	218
Bergbau / Energie / Wasser	2	12	0,4	20	3,2	166
Verarbeitendes Gewerbe	41	29	1,0	54	3,6	188
Baugewerbe	29	21	0,9	49	4,4	227
Handel und Reparatur	17	15	0,5	27	3,5	180
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	23	24	1,3	65	5,2	270
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	15	0,4	19	2,4	126
Dienstleistungen	26	8	0,3	16	4,0	207
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	10	8	0,3	17	4,3	222
<i>Erziehung und Unterricht</i>	3	5	0,2	10	3,8	199
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	7	7	0,3	16	4,6	239
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	6	12	0,4	19	3,1	162
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	2	0,1	4	5,0	261
Öffentliche Verwaltung	6	2	0,2	9	9,1	474
Ostdeutschland insgesamt	155	15	0,6	31	4,1	212
Westdeutschland	1.116	18	0,8	44	4,6	242

* ohne Auszubildende

⁶¹ pro Vollzeitäquivalent 0,64 Stunden pro Woche bzw. 33 Stunden pro Jahr

Die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit einschließlich der geleisteten Überstunden auf Betriebsebene ist gegenwärtig durchaus sinnvoll und notwendig. Das Überstundenvolumen ist eine Komponente des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens und damit z. B. zur Produktivitätsmessung im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung unverzichtbar.

Allerdings bekommt eine immer ausgefeiltere Methodik, mit deren Hilfe die Überstundenstatistik erstellt, analysiert und bewertet wird, angesichts der stetig steigenden Tendenzen zur „Abschaffung der Arbeitszeit“ in den Unternehmen zunehmend anachronistische Züge. „Flexibilität ohne Stechuhr“ und „Vertrauensarbeitszeit“ verbreiten sich gerade im Dienstleistungssektor, speziell in Zukunftsbranchen wie Softwareentwicklung, Multimedia oder Telekommunikation. Die in der gesamten Wirtschaft zunehmenden Flexibilisierungstendenzen machen die eindeutige Beschreibung der betriebsüblichen Arbeitszeit immer schwieriger.

„Arbeitszeiten“ und „Überstunden“ stellen also für einen immer größer werdenden Anteil der Erwerbstätigen kein Bezugssystem mehr dar, das für sie irgendeine Relevanz entfaltet und wird daher durch Dritte immer schwieriger überhaupt messbar. Weit interessanter als diese quantitative Veränderung ist jedoch die qualitative Dimension dieser Entwicklung. Das im Laufe der industriellen Revolution hervorgebrachte (Arbeits-)Zeitverständnis wird zu einem semantischen Überbleibsel aussterbender Berufe und Branchen und überkommener Arbeitsformen. Über wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen geschweige denn Potenziale wird man aber auf dieser Basis wohl kaum noch Aussagen oder Prognosen treffen können⁶².

⁶² Jan Kutscher: Haben Überstunden(statistiken) eine Zukunft?, in: Werner Karr, Eugen Spitznagel (Hrsg.): Methodische Grundlagen und Probleme der Schätzung des gesamtwirtschaftlichen bezahlten Überstundenvolumens, Beiträge zu einer Fachtagung des IAB am 14. Juli 1998 in Nürnberg, IAB-Werkstattbericht Nr. 15 vom 31.8.1999, S. 63

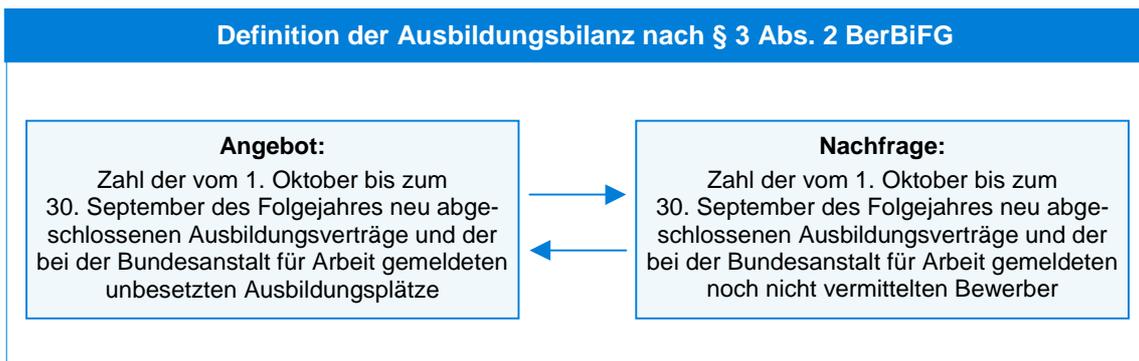
5. Auszubildende

Exkurs zur Ausbildungsstellenbilanz

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

In Anlehnung an § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) wird das Angebot an Berufsausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge errechnet, die vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber bestimmt. Diese zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres (in der Regel am 1. September) (vgl. **Abbildung 10**).

Abbildung 10



Die Nachfrage nach beruflichen Ausbildungsplätzen wird primär bestimmt durch die Zahl der Schulabgänger der allgemein bildenden Schulen, die eine Berufsausbildung anstreben, aber auch zunehmend durch die „Altnachfrager“⁶³ aus den Vorjahren, die eine berufliche Ausbildung aufnehmen möchten.

Die Ausbildungsstellenbilanz ist seit Jahren in den neuen Bundesländern insgesamt nicht ausgeglichen. Zwischen Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen klafft eine Lücke, die sich zwar in den letzten Jahren geringfügig verringert hat, jedoch weiterhin Anlass zur Sorge gibt. Im Ausbildungsjahr 2000 / 2001 waren in Ostdeutschland den Arbeitsämtern 213 Tsd. Bewerber und 121 Tsd. Berufsausbildungsstellen gemeldet. Diese Werte basieren auf der Geschäftsstatistik des Arbeitsamtes (Berufsbildungsstatistik) für das Berichtsjahr 2000 / 2001 zum September 2001. Die Berechnung einer Angebots-Nachfrage-Relation ist somit nur für den September, d. h. für das Ende des jeweiligen Berichtsjahres möglich. Diese Situation hat rein statistische Ursachen, denn die für eine Bilanz erforderlichen Daten müssen aus zwei unterschiedlichen Statistiken entnommen werden: der Berufsbildungsstatistik (abgeschlossene Ver-

⁶³ Die Gruppe der Altbewerber setzt sich im Wesentlichen aus Jugendlichen zusammen, die zurzeit eine ungelernete Arbeitstätigkeit ausüben, eine berufsvorbereitende Maßnahme abgeschlossen haben, ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen haben bzw. arbeitslos waren. Die Zahl der Altnachfrager nimmt bundesweit mit jedem Jahr zu. Sie wird damit zu einem immer wichtigeren Faktor für die Beurteilung der Nachfrageseite in der Ausbildungsstellenbilanz.

träge) und der Geschäftsstatistik des Arbeitsamtes (unbesetzte Stellen, nicht vermittelte Bewerber)⁶⁴.

Aus der Gegenüberstellung von Vermittlungen von Jugendlichen auf betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsplätze auf der einen Seite und von den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen auf der anderen Seite kann ein "Vermittlungsgrad mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen" gebildet werden, der in Ostdeutschland ca. 61 Prozent erreicht und damit ebenso hoch wie im Vorjahr liegt.

Dieser Wert von 61 Prozent ist aber wenig aussagekräftig, ja vielleicht sogar irreführend. Bei der Interpretation dieser Angaben ist unbedingt zu beachten, dass

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

Unter Berücksichtigung der o. g. Einschränkungen ist zu bedenken, dass die Berufsberatungsstatistik weder ein vollständiges Abbild der tatsächlich von den Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze noch der Bewerber insgesamt bieten kann. Bei der Beschreibung der Angebots-Nachfrage-Relationen auf der Grundlage dieser Statistik ist deshalb immer eine gewisse Dunkelziffer zu beachten. Experten schätzen ein, dass rund ein Viertel der Lehrstellen den Arbeitsämtern nicht gemeldet werden, sei es, dass Praktikanten in Betrieben ohne Einschalten des Arbeitsamtes ein Ausbildungsvertrag angeboten wird oder sei es, dass Auszubildende vom Betrieb ohne Einbeziehung des Arbeitsamtes gesucht werden. Der Anteil der durch die Betriebe gemeldeten Stellen hat in den letzten Jahren ständig abgenommen⁶⁵.

Dass immer weniger Betriebe die Berufsberatung in die Vermittlung einbeziehen, ist nicht zuletzt auch durch die ständig wachsenden Bewerberzahlen begründet. Die Ausbildungsbetriebe nutzen die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Bewerbern ihre Auszubildenden selber auszusuchen. Besonders deutlich wird dies bei der Vermittlung in den neuen Ausbildungsberufen. Das Interesse der Bewerber ist hier extrem hoch. Während die Berufsberatung bei Information und Berufswahlfindung z. B. in den Berufsinformationszentren (BIZ) noch eine wichtige Rolle übernimmt, wird bei der Bewerbung durch den Jugendlichen dann oft der direkte Weg zum Betrieb bevorzugt.

Anhand der Berufsberatungsstatistik kann man übergreifend auch eine andere Form von Ausbildungsbilanz für Ostdeutschland erstellen, in der alle Formen des Verbleibs der Bewerber für einen Ausbildungsplatz enthalten sind. Dies ist keine echte Ausbildungsstellenbilanz, weil neben der Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung hier auch der Verbleib in berufsvorbereitenden Maßnahmen, ein weiterer Schulbesuch, die Aufnahme einer Arbeit usw. in die Betrachtung mit einbezogen werden. Ein derartiger "Versorgungsgrad der Jugendlichen" beträgt in Ostdeutschland per September 2001 ca. 97 Prozent, d. h. nur 3 Prozent der Bewerber für einen Ausbildungsplatz waren nicht in irgendeiner Form versorgt bzw. vermittelt worden. Den Verbleib der den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber des Berichtsjahres 2000/2001 verdeutlicht **Tabelle 37**.

⁶⁴ Demgegenüber stellt zwar die Statistik der Kammern und zuständigen Stellen zum Ende eines Kalenderjahres die genaue Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zur Verfügung, liefert aber keine Angaben über offene Stellen und nicht vermittelte Bewerber, die für die Erstellung der Bilanz notwendig wären. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System der Berufsausbildung, die auf den Angaben der Kammerstatistik beruht, widerspiegelt damit den in dem jeweiligen Ausbildungsjahr tatsächlich erreichten zahlenmäßigen Umfang an Ausbildungsplätzen im dualen System. Wenn also bei einem unzureichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen staatliche Zusatzprogramme aufgelegt werden, die in ihrer zeitlichen Umsetzung teilweise oder ganz über den 30. September hinausreichen, werden diese aktuell in der Kammerstatistik zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfasst.

⁶⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2001, Bonn April 2001, S. 35

Tabelle 37

Verbleib der in Ostdeutschland bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber für einen Ausbildungsplatz (Stand: Berichtsjahr 2000 / 2001)		
Verbleib	Bewerber	
	Tsd. Personen	Prozent
Betriebliche Ausbildungsplätze (Ost und West)	95,7	45
Über- und außerbetriebliche Ausbildungsplätze	34,9	16
Berufsvorbereitende Maßnahmen	3,1	1
Berufsgrundschul- / -grundbildungsjahr	2,4	1
Weiterer Schulbesuch	29,3	14
Arbeitsstelle (ohne Ausbildung)	13,1	6
Sonstiger Verbleib	27,2	13
Noch nicht vermittelt	7,3	3
Bewerber für Berufsausbildungsstellen insgesamt	213,1	100

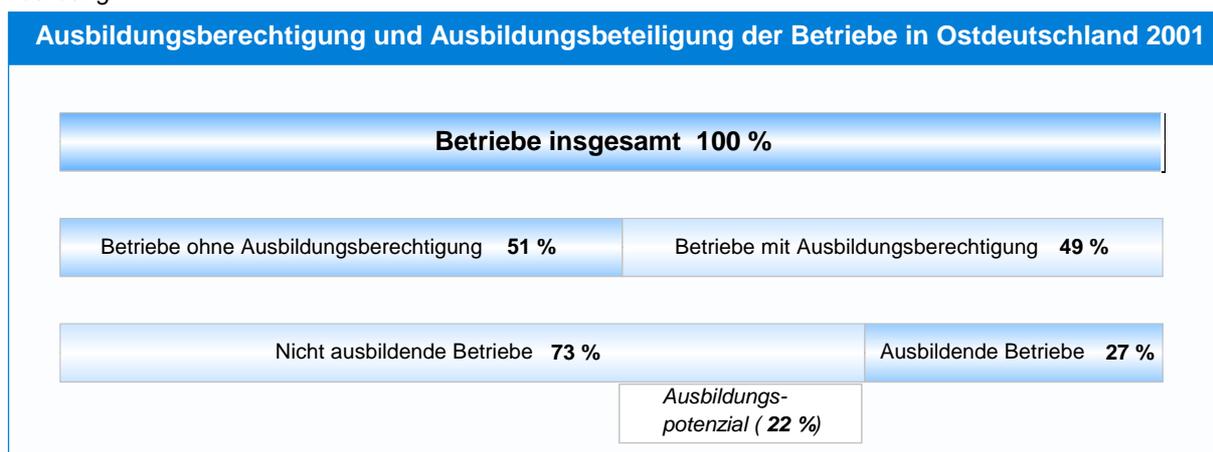
Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 11, Nürnberg, 30. November 2001, S. 1436

Fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb bildet nicht aus

Das Verhältnis von ausbildenden zu nicht ausbildenden Betrieben lag nach den Ergebnissen des Betriebspanels in Ostdeutschland Mitte 2001 bei 27 zu 73 Prozent⁶⁶. Die Werte sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre relativ stabil.

Wenn in drei von vier ostdeutschen Betrieben nicht ausgebildet wird, dann muss darauf hingewiesen werden, dass mehr als die Hälfte aller Betriebe (51 Prozent) nicht ausbildungsberechtigt ist. 22 Prozent der Betriebe bilden allerdings trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht aus (vgl. *Abbildung 11*).

Abbildung 11



Diese Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe bildet mit 22 Prozent ein beachtliches Potenzial für ein höheres Ausbildungsplatzangebot. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass vor allem kleine Betriebe aufgrund ihres geringen Bedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden.

⁶⁶ im produzierenden Gewerbe bei 38 zu 62 Prozent

Die Bemühungen des Bundes, der Länder, der Kammern und Arbeitsämter richten sich direkt an nicht ausbildende Betriebe, indem sowohl durch Appelle als auch durch zielgerichtete Förderung zur Ausbildungsbeteiligung motiviert wird. Auch Unternehmen, die gegenwärtig keine Ausbildungsberechtigung haben, werden angesprochen. Oftmals ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Unterstützung der Kammern die Ausbildungsberechtigung zu erlangen. Ein besonders effektives Mittel, gerade kleineren Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, ist die Verbundausbildung, die in Ostdeutschland von den Betrieben in hohem Maße genutzt wird. Trotz großer Anstrengungen zur Einbeziehung von mehr Betrieben in den Ausbildungsprozess ist der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung haben, aber nicht ausbilden, in der Tendenz in etwa gleich geblieben (1997 und 1998 jeweils 21 Prozent, 1999 22 Prozent, 2000 25 Prozent, 2001 22 Prozent).

Die Branchen unterscheiden sich deutlich darin, welche Bedeutung sie der Ausbildung zumessen (vgl. **Tabelle 38**). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Ausbildungsbeteiligung überdurchschnittlich hoch. 43 Prozent dieser Betriebe bildeten Mitte 2001 aus. Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung im Baugewerbe liegt bei 34 Prozent. Dies ist ein beträchtlicher Rückgang gegenüber 1999 und 1997, in denen 40 Prozent bzw. 51 Prozent erreicht wurden. Die jetzigen Werte liegen aber immer noch deutlich oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts von 27 Prozent.

Tabelle 38

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 1997 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)									
Branche	Ausbildende Betriebe			Nicht ausbildende Betriebe					
				mit Ausbildungs- berechtigung			ohne Ausbildungs- berechtigung		
	1997	2000	2001	1997	2000	2001	1997	2000	2001
Prozent									
Land- und Forstwirtschaft	21	26	26	19	34	26	60	40	48
Bergbau / Energie / Wasser	50	42	44	4	4	8	46	54	48
Verarbeitendes Gewerbe	39	42	43	19	25	22	43	33	35
Baugewerbe	51	36	34	19	32	32	31	32	33
Handel und Reparatur	22	27	28	24	28	21	54	45	51
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	12	13	11	10	15	79	78	72
Kredit- und Versicherungsgewerbe	18	21	35	29	9	21	54	71	43
Dienstleistungen	21	21	22	24	25	21	55	53	57
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	19	23	24	22	25	17	58	52	59
<i>Erziehung und Unterricht</i>	14	17	17	13	13	20	73	69	63
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	26	20	26	39	39	29	35	41	45
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	21	20	18	17	18	19	63	62	63
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	3	3	5	8	3	93	88	94
Öffentliche Verwaltung	26	23	25	9	9	9	65	67	67
Ostdeutschland insgesamt	27	26	27	21	25	22	52	49	51
Westdeutschland	35	30	30	21	31	26	44	39	44

In Westdeutschland verfügen prozentual mehr Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung als in den neuen Bundesländern (56 gegenüber 49 Prozent). Allerdings unterscheidet sich der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in Ost und West mit 3 Prozentpunkten nicht so deutlich.

Auch in Abhängigkeit von der Betriebsgröße treten bei der Ausbildungsbeteiligung deutliche Unterschiede auf. In der Tendenz gilt: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der ausbildenden Betriebe - von 12 Prozent in Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 87 Prozent in Großbetrieben

mit mehr als 500 Mitarbeitern (vgl. **Tabelle 39**). Der geringe Anteil in kleineren Unternehmen ist sicher nicht vorrangig auf mangelnde Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen. Zum einen haben 64 Prozent der Kleinstfirmen keine Ausbildungsberechtigung, zum anderen legen gerade kleine Betriebe auch „Ausbildungspausen“ ein. Der relativ geringe Eigenbedarf dieser Betriebe sowie die betrieblichen Anforderungen, die eine Ausbildung mit sich bringt, führen offensichtlich dazu, dass Kleinbetriebe Ausbildungsleistungen nur diskontinuierlich anbieten. Trotz der geringeren Ausbildungsbeteiligung von kleinen Betrieben erfolgen 56 Prozent der Ausbildung in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten.

Tabelle 39

Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland 2001 (Stand 30.Juni) nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)			
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ausbildende Betriebe	Nicht ausbildende Betriebe	
		mit Ausbildungs- berechtigung	ohne Ausbildungs- berechtigung
Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	12	24	64
5 bis 19 Beschäftigte	37	22	41
20 bis 99 Beschäftigte	59	11	29
100 bis 499 Beschäftigte	78	5	19
ab 500 Beschäftigte	87	4	9
Insgesamt	27	22	51

Stabile Auszubildendenquote

Insgesamt gab es Mitte 2001 in Ostdeutschland nach den Ergebnissen des Betriebspanels 346 Tsd. Auszubildende (darunter 140 Tsd. mit neuen Verträgen für das Ausbildungsjahr 2000 / 2001). Dies entspricht einer Auszubildendenquote⁶⁷ von 6 Prozent (bezogen nur auf die ausbildenden Betriebe waren es 10 Prozent). Diese über Jahre hinweg stabilen Auszubildendenquoten können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren leicht abgenommen hat (vgl. **Tabelle 40**).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden insgesamt beträgt 40 Prozent, das ist weniger als der Frauenanteil an den Beschäftigten (45 Prozent). In den Branchen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Abhängigkeit von der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibung sehr unterschiedlich. Er reicht von 78 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, 71 Prozent bei den sonstigen Dienstleistungen, 68 Prozent im Kredit- und Versicherungsgewerbe, 67 Prozent bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, 66 Prozent in der öffentlichen Verwaltung bis hin zu 5 Prozent im Baugewerbe und 23 Prozent im verarbeitenden Gewerbe.

Erstmals wurden im Jahr 2001 im Betriebspanel Angaben zu ausländischen Auszubildenden erhoben. Aufgrund des niedrigen Bevölkerungsanteils von Ausländern in Ostdeutschland (dieser lag Ende 1999 bei 2 Prozent, in den alten Bundesländern bei 10 Prozent) spielen ausländische Jugendliche in der dualen beruflichen Ausbildung nur eine geringe Rolle. Der Ausländeranteil an den abgeschlossenen

⁶⁷ Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Neuverträgen für die Jahre 2000 / 2001 und 2001 / 2002 liegt jeweils bei 1 Prozent (Westdeutschland 8 bzw. 10 Prozent). Detaillierte Auswertungen nach Branchen bzw. Beschäftigtengrößenklassen erscheinen nicht sinnvoll.

Tabelle 40

Auszubildende in Ostdeutschland 1995 bis 2001 (Stand 30. Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche	Auszubildende							
	Anzahl				Verteilung			
	1995	1999	2000	2001	1995	1999	2000	2001
	Tsd. Personen				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	5	12	9	9	2	3	3	3
Bergbau / Energie / Wasser	3	6	5	4	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	39	51	49	51	13	14	14	15
Baugewerbe	72	68	53	46	25	19	15	13
Handel und Reparatur	38	54	54	52	13	15	15	15
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	7	12	11	5	2	3	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7	7	7	7	2	2	2	2
Dienstleistungen	96	144	144	146	34	38	41	42
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	12	27	27	27	4	7	8	8
<i>Erziehung und Unterricht</i>	41	71	70	73	15	18	20	21
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	24	24	25	25	8	7	7	7
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	19	22	22	21	7	6	6	6
Organisationen ohne Erwerbscharakter	4	3	9	9	1	1	3	3
Öffentliche Verwaltung	13	13	12	11	4	4	3	3
Ostdeutschland insgesamt	291	365	354	346	100	100	100	100
Westdeutschland	1.133	1.239	1.263	1.263				

Von den ausbildenden Betrieben haben 43 Prozent für das Ausbildungsjahr 2001 / 2002 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Darüber hinaus haben weitere 5 Prozent der ausbildenden Betriebe angegeben, sie selbst hätten zwar keine Ausbildungsverträge abgeschlossen, dies wäre aber durch andere Betriebe geschehen.

Die Ausbildungssituation ist in den ostdeutschen Betrieben der einzelnen Branchen sehr differenziert. Mitte 2001 entfielen 42 Prozent der Auszubildenden auf das Dienstleistungsgewerbe, wobei seine Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist. Der hohe Anteil des Dienstleistungsgewerbes resultiert aber auch daher, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden auf den Bereich Erziehung und Unterricht entfällt, dem im Wesentlichen die Bildungswerke freier Träger, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufsakademien usw. zugeordnet werden. In diesen Einrichtungen werden Ausbildungsleistungen erfasst, die das Dienstleistungsgewerbe als Querschnittsbereich insbesondere im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung auch für andere Branchen erbringt - bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses.

Jeweils 15 Prozent aller Auszubildenden in Ostdeutschland entfielen auf das verarbeitende Gewerbe und den Bereich Handel / Reparatur sowie 13 Prozent auf das Baugewerbe. Das Baugewerbe verzeichnete im Vorjahresvergleich wiederum einen deutlichen Rückgang der Ausbildungsleistungen. Mit 7 Prozent hat es aber immer noch eine überdurchschnittlich hohe Auszubildendenquote (vgl. **Tabelle 40** und **41**).

Tabelle 41

Auszubildendenquote (Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten) in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30.Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Auszubildendenquote					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	3	4	4	6	5	5
Bergbau / Energie / Wasser	4	5	5	5	5	5
Verarbeitendes Gewerbe	5	5	6	6	6	6
Baugewerbe	8	9	9	8	7	7
Handel und Reparatur	6	6	7	7	7	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3	3	2	2	3	3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	6	4	6	6	6
Dienstleistungen	6	6	7	7	7	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	3	4	4	4	4
Erziehung und Unterricht	13	14	15	19	20	20
Gesundheits- und Sozialwesen	5	4	4	5	5	5
Sonstige Dienstleistungen	5	6	7	6	6	6
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	2	4	3	7	8
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2
Ostdeutschland insgesamt	5	6	6	6	6	6
Westdeutschland	4	4	4	4	4	4

Deutlich steigende Tendenz der Verbundausbildung

Exkurs zu Zielen der Verbundausbildung

Der Umfang der in Ostdeutschland insgesamt erbrachten Ausbildungsleistungen wird auch durch die Arbeit in Ausbildungsverbänden geprägt. Die Verbundausbildung wird insbesondere von den Industrie- und Handelskammern Ostdeutschlands als eine sehr gute Möglichkeit eingeschätzt, die Anzahl ausbildender Unternehmen und damit natürlich den Umfang an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu erhöhen.

In Firmenausbildungsverbänden schließen sich auf freiwilliger Basis Unternehmen zusammen, die aufgrund ihrer Spezialisierung Teile der geforderten Ausbildungsinhalte nicht allein realisieren können. Dabei sind unterschiedliche Organisationsformen möglich: So kann sowohl das Regionalprinzip umgesetzt als auch eine branchenmäßige Zuordnung der betreffenden Firmen vorgenommen werden. Darüber hinaus gibt es differenzierte Organisationsstrukturen des Verbundes selbst. Möglich sind Verbünde mit einem Bildungsträger sowie Verbünde mit anderen Betrieben, wobei zahlreiche Ausgestaltungsvarianten der jeweiligen Verbünde Praxis sind.

Unabhängig vom Organisationsprinzip wird mit der Verbundausbildung das Ziel verfolgt, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen Ausbildungshemmnisse zu überwinden und ihnen auf diesem Weg eine aktive Beteiligung an der dualen Berufsausbildung zu ermöglichen - bei Sicherung eines qualitativ guten Ausbildungsniveaus. Diese Ausbildungsform spielt zunehmend bei den so genannten neuen Berufen eine Rolle. Die Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen stellen die Unternehmen vor große Herausforderungen. Diese Berufsbilder werden inzwischen zwar angenommen, dennoch treten betriebsspezifische Probleme auf, die insbesondere mit der materiellen und personellen Ausstattung der Firmen im Zusammenhang stehen. Häufig handelt es sich um eng spezialisierte Betriebe, die nur einen Bruchteil der geforderten Ausbildungsleistungen selbst erbringen können. Ausbildung im Verbund ist hier ein Lösungsansatz, der in noch höherem Maße als bisher den Betrieben nahe gebracht werden sollte. Unternehmen werden durch diese Zusammenschlüsse in der Organisation und Durchführung der beruflichen Ausbildung deutlich entlastet. In der Regel erfolgt eine konstruktive Koordination mit dem Arbeitsamt, wenn es darum geht, die in den Verbundbetrieben vorhandenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

Nach Angaben des Betriebspanels können derzeit etwa 6 Prozent aller ostdeutschen Unternehmen (bzw. 12 Prozent aller ausbildungsberechtigten ostdeutschen Unternehmen) im Verbund ausbilden. Die Hälfte dieser Firmen kann ihre Ausbildungsleistungen ausschließlich im Verbund erbringen, die andere Hälfte bietet neben der Verbundausbildung auch eigenständige betriebliche Ausbildungsleistungen an. Im verarbeitenden Gewerbe haben mit 9 Prozent (bzw. 14 Prozent der entsprechenden ausbildungsberechtigten Firmen) überdurchschnittlich viele Unternehmen eine Ausbildungsberechtigung im Verbund. Hierbei ist nach den im Betriebspanel erhobenen Angaben zur Forschungs- und Entwicklungsintensität der Branchen dieses Wirtschaftsbereiches festzustellen, dass FuE-intensive Branchen des verarbeitenden Gewerbes in besonders hohem Maße im Verbund ausbildungsberechtigt sind. Immerhin hatten 13 Prozent dieser Firmen eine derartige Ausbildungsberechtigung (bzw. 21 Prozent der entsprechenden ausbildungsberechtigten Firmen). Ähnliche Relationen gelten für exportintensive Branchen, in denen 12 Prozent aller Firmen eine Ausbildungsberechtigung im Verbund vorweisen können (bzw. 19 Prozent der entsprechenden ausbildungsberechtigten Firmen).

Die Ergebnisse des Betriebspanels belegen, dass diese Ausbildungsform in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird. Während für das Ausbildungsjahr 2000 / 2001 etwa 14 Prozent aller Firmen mit Neuverträgen diese in Form einer Verbundausbildung abschlossen, sind es im Ausbildungsjahr 2001 / 2002 bereits 20 Prozent aller Unternehmen mit Neuverträgen. Der Trend in Richtung Verbundausbildung ist auch in Westdeutschland erkennbar (vgl. **Tabelle 42**). Er hängt offenbar mit einer zunehmenden Spezialisierung in den Betrieben zusammen, die eine umfassende Ausbildung entsprechend der Ausbildungsordnung im eigenen Betrieb häufig unmöglich macht. Andererseits besteht ein hohes betriebliches Interesse darin, den eigenen Fachkräftenachwuchs „passgenau“ selbst auszubilden, und dies ist auf dem Wege der Verbundausbildung möglich.

Tabelle 42

Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im Verbund und Anteil der Betriebe mit Neuverträgen im Verbund an allen Betrieben mit Neuverträgen in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung im Verbund		Anteil der Betriebe mit Neuverträgen im Verbund an allen Betrieben mit Neuverträgen		
	Anteil an allen Be- trieben	Anteil an ausbil- dungsberechtigten Betrieben	2000 / 2001		2001 / 2002
			Prozent		Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	5	14	28		41
5 bis 19 Beschäftigte	6	10	16		17
20 bis 99 Beschäftigte	10	14	6		9
100 bis 499 Beschäftigte	21	26	4		4
ab 500 Beschäftigte	27	30	7		8
Ostdeutschland insgesamt	6	12	14		20
Westdeutschland	3	5	16		21

Von der Möglichkeit, bestimmte Berufe im Verbund auszubilden, machen vor allem kleinere Betriebe Gebrauch. Im Ausbildungsjahr 2000 / 2001 lag der Anteil der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten, die Neuverträge im Verbund abgeschlossen hatten, an allen Kleinstbetrieben mit Neuverträgen bei 28 Prozent. Dieser Anteil wird im Ausbildungsjahr 2001 / 2002 voraussichtlich auf immerhin 41 Prozent ansteigen. Auch in den kleineren Unternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigten schloss etwa jeder sechste Betrieb Neuverträge im Verbund ab. Auch größere Unternehmen nutzen diese Form der Ausbildung, wenngleich in deutlich geringerem Umfang (vgl. ebenfalls **Tabelle 42**).

Erstmals wurden im Betriebspanel Angaben zur Bereitschaft bisher nicht ausbildender Betriebe erhoben, sich an einer Verbundausbildung zu beteiligen (vgl. **Tabelle 43**).

Tabelle 43

Meinung zur Verbundausbildung in den nicht ausbildenden Betrieben Ostdeutschlands Mitte 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ausbildung auch im Verbund nicht vorstellbar	Ausbildung im Verbund vorstellbar	davon*:		
			vorzugsweise Verbund mit Bildungsträger	vorzugsweise Verbund mit anderen Betrieben	
Prozent					
1 bis 4 Beschäftigte	77	23	70	34	
5 bis 19 Beschäftigte	68	32	80	26	
20 bis 99 Beschäftigte	59	41	78	25	
100 bis 499 Beschäftigte	56	44	81	22	
ab 500 Beschäftigte	91	9	77	23	
Ostdeutschland insgesamt	73	27	74	30	
Westdeutschland	75	25	65	41	

* Mehrfachnennungen waren möglich

Die Panelergebnisse belegen, dass nicht ausbildende Betriebe sich nur in begrenztem Maße vorstellen können, Ausbildungsleistungen im Verbund zu erbringen. Nur jedes vierte Unternehmen (27 Prozent) sieht Möglichkeiten für die Anwendung dieser Ausbildungsform. Erstaunlicherweise äußerten sich insbesondere die kleineren Unternehmen skeptischer als die größeren. Während sich nur 23 Prozent der Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten eine Ausbildungsbeteiligung im Verbund vorstellen können, sind es immerhin 44 Prozent der größeren Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten. Hier zeigen sich - bei noch vorhandenen Reserven für die Verbundausbildung - aber auch deren Grenzen.

Wenn die Unternehmen sich eine Ausbildung im Verbund vorstellen können, so würde ein möglicher Verbund mit einem Bildungsträger eindeutig dem Verbund mit anderen Betrieben vorgezogen werden. Mehr als 70 Prozent aller Firmen - unabhängig von ihrer Größe - präferieren als möglichen Partner einen Bildungsträger, etwa 30 Prozent einen anderen Betrieb. Im Rahmen dieser Partnerschaften sind vielfältige Ausgestaltungsmöglichkeiten denkbar, die den Betrieben vielleicht noch nicht in ausreichendem Maße bekannt sind. An dieser Stelle sind die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern weiter gefordert, ihre bereits erfolgenden Aktivitäten im Rahmen der Gestaltung von Verbundausbildung noch zu verstärken.

Sinkende Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung

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

einen Ausbildungsabschluss nachweisen können. Bei Jugendlichen vertieft sich die Erkenntnis, dass eine Ausbildung die Arbeitsplatzrisiken vermindert.

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

Zwischen 1996 und 2001 zeichnet sich ein Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis ab. Wurden 1996 noch 52 Prozent der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eingestellt, waren es 2001 nur noch 42 Prozent. In den alten Bundesländern liegt die Übernahmequote mit 58 Prozent deutlich höher (vgl. **Tabelle 44**). Diese Differenz ist zu einem großen Teil auf den hohen Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in Ostdeutschland zurückzuführen. Möglicherweise ist auch die mit der Förderung ausgelöste Ausbildung über den eigenen Bedarf und die daraus resultierende Nichtübernahme von Auszubildenden eine Erklärung für die unterschiedlichen Übernahmequoten zwischen Ost und West.

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

In der Übernahmepaxis treten größere sektorale Unterschiede auf. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe wurden 76 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung 68 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe 65 Prozent sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser 61 Prozent. Im Dienstleistungsbereich waren es demgegenüber nur 26 Prozent⁶⁸. Die Übernahmequote des Baugewerbes ist kontinuierlich gesunken und liegt nur noch bei 48 Prozent.

Die aktuellen Schwierigkeiten der Jugendlichen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz haben der Problematik der so genannten zweiten Schwelle eine neue Qualität verliehen. In diesem Zusammenhang ist die allgemeine Feststellung zu problematisieren, wonach irgendeine Berufsausbildung besser ist als gar keine Berufsausbildung. Mit dieser allgemeinen These wird die Übertragbarkeit von Qualifikationen und beruflichem Wissen überschätzt. „Es gilt vielmehr, die Ineffizienzen der beruflichen Bildung, die durch Ausbildung in den falschen Berufen entstehen, zu verringern“⁶⁹. Die Orientierung der Berufsbildungspolitik an strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft ist ein aktuelles Erfordernis, um einerseits ausgebildeten Jugendlichen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben und andererseits den Unternehmen die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

⁶⁸ Die geringe Zahl der übernommenen ehemaligen Auszubildenden im Dienstleistungsbereich resultiert im Wesentlichen aus der Funktion des Bereichs Erziehung und Unterricht im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung (Übernahmequote: 10 Prozent).

⁶⁹ Vgl. Sonja Munz: Personalentwicklung gegen die demographische Falle, Reader zum Personalleiterforum 2001, 30. Mai 2001 in Chemnitz, Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.), S. 9

Tabelle 44

Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand 30.Juni) nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Übernahme von Auszubildenden					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	21	33	30	45	39	36
Bergbau / Energie / Wasser	51	54	65	70	68	61
Verarbeitendes Gewerbe	58	65	59	57	64	65
Baugewerbe	67	60	57	60	50	48
Handel und Reparatur	56	53	40	48	54	42
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	32	51	58	59	67	68
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	81	90	89	68	76
Dienstleistungen	40	31	24	32	30	26
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	72	45	33	33	50	50
<i>Erziehung und Unterricht</i>	2	5	6	6	11	7
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	53	48	35	44	32	33
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	57	41	43	55	52	39
Organisationen ohne Erwerbscharakter	10	3	29	13	4	7
Öffentliche Verwaltung	72	79	73	59	55	57
Ostdeutschland insgesamt	52	49	46	48	46	42
Westdeutschland	55	55	58	60	60	58

6. Fort- und Weiterbildung

Exkurs zur Definition

Grundsätzlich lässt sich die berufliche Weiterbildung in drei Teilbereiche untergliedern, den Bereich

- betrieblich-berufliche Weiterbildung,
- individuelle berufliche Weiterbildung,
- geförderte berufliche Weiterbildung.

„Alle drei Teilbereiche sind, berücksichtigt man einzelne Dimensionen (dominierende Weiterbildungsträger, Einflussnahme der einzelnen Akteure), relativ voneinander getrennt“⁷⁰. Betrieblich-berufliche Weiterbildung unterliegt anderen Handlungszwängen als die geförderte oder die individuelle Weiterbildung. Wichtige gesellschaftliche Zielstellungen wie betriebliche Investitionen in das Humankapital und die Sicherung der Chancengleichheit sind bei den Qualifizierungsaktivitäten der Betriebe nicht unbedingt Selbstverständlichkeiten, insbesondere dann nicht, wenn die ökonomische Basis und die Entwicklungsperspektiven eher fragwürdig sind, was offenbar bei Kleinbetrieben häufiger der Fall ist als bei Mittel- und Großbetrieben. Im Gegensatz zu gesellschaftlichen Zielstellungen kann es daher durchaus zu qualifikations-, geschlechts- und altersspezifischen Unterschieden der Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung kommen⁷¹.

Mit den Fragen zur Fort- und Weiterbildung wird der Teilbereich der beruflichen Weiterbildung angesprochen, der die betrieblich-berufliche Ebene betrifft. Dabei orientieren sich die Fragestellungen in erster Linie an der formal-organisierten Weiterbildung, also an inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, für die Betriebe Beschäftigte freistellen und die anfallenden Kosten ganz oder teilweise übernehmen. Diese „klassischen“ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor einen wesentlichen Eckpfeiler für die berufliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten. Weitgehend unberücksichtigt bleiben die so genannten nicht-formalen und informellen Lernformen der beruflichen Kompetenzentwicklung, wie sie den inhaltlichen Empfehlungen der vierten Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung bzw. der Europäischen Gemeinschaft von Ende des Jahres 2000 entsprechen. So wichtig diese sogenannten „weichen“ Faktoren für die Beurteilung von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe auch sein mögen, so wenig geeignet erscheinen sie gegenwärtig, um in entsprechende statistische Untersuchungen, die sich an den Angaben der Betriebe orientieren, einbezogen zu werden. Neben definitiven Problemen bestehen vielfache Schwierigkeiten, die von den verantwortlichen Betriebsvertretern nur unzureichend bewertet und beantwortet werden können. Dazu gehören nicht nur all jene individuellen Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten außerhalb der Arbeit, sondern auch jene, die in der unmittelbaren Arbeitsumgebung stattfinden und nicht nach außen dringen⁷².

Aus theoretischen und empirischen Untersuchungen ist bekannt, dass aufgrund des sehr unterschiedlichen Verständnisses von betrieblicher Weiterbildung und der daraus resultierenden begrifflichen und methodischen Abgrenzung dieser Kategorie sowie der Eingrenzung des Erfassungszeitraumes auf das erste Halbjahr Vergleiche der Panelergebnisse mit anderen Untersuchungen schwierig sind, da in der Regel unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde liegen. Aufgrund des einheitlichen Fragebogens für die alten und die neuen Bundesländer im IAB-Betriebspanel lassen sich aber wichtige Weiterbildungsaktivitäten zwischen Ost- und Westdeutschland, zwischen den einzelnen ostdeutschen Bundesländern und zu bestimmten ostdeutschen Gegebenheiten vergleichen, da hier gleichgerichtete Definitionen in einer einheitlichen Erhebungsmethodik einfließen.

⁷⁰ Uwe Grünewald, Dick Moraal: Steuerungsinstrumente, Formen der Finanzierung beruflicher Weiterbildung, in: DIE Nr. 1/2000, S. 26

⁷¹ Vgl. Lutz Bellmann, Herbert Düll: Die Bedeutung des beruflichen Bildungsabschlusses in der betrieblichen Weiterbildung - Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 229, Nürnberg 1999, S. 318

⁷² „Über die Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen“, vgl. Berichtssystem Weiterbildung VII, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000, S. 10

Weiterbildungsaktivitäten der ostdeutschen Betriebe leicht zurückgegangen

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2001 formal-organisierte Maßnahmen der betrieblich-beruflichen Weiterbildung gefördert haben⁷³, so liegt er bei 37 Prozent⁷⁴. Demgegenüber hat es in 63 Prozent der Betriebe keine diesbezüglichen Weiterbildungsmaßnahmen gegeben. Seit dem 1. Halbjahr 1999 haben sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe leicht verringert (vgl. **Tabelle 45**). Umfang und Tendenzen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Ostdeutschland sind mit westdeutschen Werten vergleichbar. Erstmals erreichen beide Wirtschaftsgebiete fast gleiche Gesamtquoten (37 bzw. 36 Prozent). Es stellt sich die Frage, ob der infolge der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation vielfach betont höhere Weiterbildungsbedarf in den ostdeutschen Betrieben aufgearbeitet worden ist.

Tabelle 45

Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland nach Branchen 1997 bis 2001 (jeweils 1. Halbjahr, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen			
	1997	1999	2000	2001
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	20	25	35	35
Bergbau / Energie / Wasser	55	47	60	69
Verarbeitendes Gewerbe	30	44	34	37
Baugewerbe	37	38	31	27
Handel und Reparatur	36	41	36	36
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	34	32	29	26
Kredit- und Versicherungsgewerbe	43	49	66	44
Dienstleistungen	44	45	46	42
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	48	46	51	42
<i>Erziehung und Unterricht</i>	72	56	67	83
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	61	66	64	61
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	21	26	23	20
Organisationen ohne Erwerbscharakter	48	37	39	23
Öffentliche Verwaltung	64	67	68	64
Ostdeutschland insgesamt	39	42	40	37
Westdeutschland	37	38	36	36

Fragt man nach den Branchen mit überdurchschnittlich vielen Betrieben mit formal-organisierten Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung, so sind es insbesondere die Bereiche Erziehung und Unterricht mit 83 Prozent, Bergbau / Energie / Wasser mit 69 Prozent und die öffentliche Verwaltung,

⁷³ Die Frage lautete: Förderte Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2001 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

⁷⁴ Größenordnungen von weit über 90 Prozent der befragten Betriebe, die „in der einen oder anderen Form“ Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter durchführen, wie sie jüngste Ergebnisse des Instituts der Deutschen Wirtschaft vermitteln, beruhen auf einer anderen Fragestellung, betreffen einen anderen Zeitraum und eine andere Definition der Weiterbildung (Reinhold Weiß: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 242, Köln 2000, S. 10/11). Im IAB-Betriebspanel wird auf die Grundgesamtheit der ostdeutschen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet.

wo 64 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von weiterbildenden Betrieben hatte auch das Gesundheits- und Sozialwesen (61 Prozent). Insgesamt ist aber auch erkennbar, dass die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Jahren z. T. starken Schwankungen unterliegen. Nur wenige Bereiche weisen insgesamt steigende Werte aus.

Eine weit unterdurchschnittliche Zahl an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen weisen personenbezogene sonstige Dienstleistungen mit einem Anteil von 20 Prozent der Betriebe, Organisationen ohne Erwerbscharakter (23 Prozent), der Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (26 Prozent) sowie das Baugewerbe (27 Prozent) aus. Dabei handelt es sich auch vorrangig um Bereiche mit sinkenden Anteilswerten.

Differenziert man nach Betriebsgrößenklassen, so nimmt der Anteil der Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. 96 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben im 1. Halbjahr 2001 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Das trifft auch für 88 Prozent der Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 100 und 500 zu. Demgegenüber waren es bei kleinen Firmen mit weniger als 20 Beschäftigten lediglich 33 Prozent der Betriebe, die sich formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen „leisteten“⁷⁵. Die Kleinstfirmen mit bis zu 4 Mitarbeitern lagen mit einem Anteil von 23 Prozent am niedrigsten.

Analysiert man in Abhängigkeit von der Betriebsbiografie, wie viele Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, so weichen lediglich die ehemaligen Privatbetriebe der DDR (in vielen Fällen kleine Handwerks- und Handelsbetriebe) signifikant nach unten ab. Während es im Durchschnitt in 37 Prozent aller befragten Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen gab, waren es bei den Genossenschaften und Privatbetrieben aus der DDR nur jeweils 33 Prozent. Betriebe, die erst in letzter Zeit (1999 bis Mitte 2000) gegründet wurden, weisen mit 21 Prozent die niedrigsten Weiterbildungsaktivitäten aus.

Differenziert nach Eigentumsverhältnissen sind vor allem Betriebe im öffentlichen Eigentum überdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligt. In diesem Bereich haben 68 Prozent der Betriebe formal-organisierte Weiterbildung durchgeführt.

Weiterbildungsquote der Beschäftigten bei 30 bis 35 Prozent

Im IAB-Betriebspanel 2001 sind auch Fragen zur Intensität der formalen Weiterbildung enthalten. Über eine "Weichenfrage" war es den Betrieben möglich, Angaben entweder zu Teilnehmern an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen zu machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer

⁷⁵ Gerade die betriebsproportionale Einbeziehung dieser kleineren Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, ihren geringen Weiterbildungsaktivitäten und ihrem hohen Gewicht (90 Prozent aller Firmen in Ostdeutschland gehören zu dieser Betriebsgrößenklasse) können eine Erklärung für die unterschiedliche Beteiligungsquote der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen im IAB-Betriebspanel (37 Prozent) und in der Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (über 90 Prozent) sein (Reinhold Weiß: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital - Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Köln 1999, S. 2 - Manuskript).

In der Zweiten Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung im Jahre 1999, bei der in Deutschland 10.000 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten befragt wurden, gaben 67 Prozent der Unternehmen an, dass sie Lehrgänge oder Kurse für ihre Mitarbeiter anbieten. Dies entspricht annähernd dem Wert, der im IAB-Betriebspanel für die formal-organisierte Weiterbildung ostdeutscher Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse ermittelt wurde (63 Prozent).

Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, sodass je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

Durch diese Wahlmöglichkeit wurde das Ziel verfolgt, die Antwortbereitschaft der Betriebe sowie die Validität der Antworten zu verbessern, da zwar Kleinbetriebe überwiegend Angaben zu Teilnehmern machen können, Großbetriebe jedoch meist Statistiken zu Teilnahmefällen führen. Die Qualität der Antworten verbessert sich insoweit, als durch die Betriebe keine (u. U. willkürlichen) Umrechnungen z. B. von Teilnahmefällen in Personen vorgenommen werden müssen. Für Auswertungen des Panels stehen somit nach einem einheitlichen Schlüssel vergleichbar gemachte Daten zur Verfügung.

Von den Betrieben, für die Angaben zur Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildungsteilnahme ihrer Beschäftigten vorliegen, haben 83 Prozent die Zahl der Teilnehmer und 17 Prozent die Zahl der Teilnahmefälle genannt.

Zur Messung formal-organisierter Weiterbildung wird der Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten insgesamt ermittelt (Weiterbildungsquote). Dabei werden auch Betriebe ohne formale Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Diese Weiterbildungsquote basiert damit auf Angaben zur Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und kann grundsätzlich mit Ergebnissen gleichgerichteter Untersuchungen verglichen werden.

Zur Berechnung dieser personenbezogenen Weiterbildungsquote war es notwendig, die Angaben auf Basis von Teilnahmefällen in Weiterbildungsteilnehmer umzurechnen. Es wurde dazu die in der FORCE-Erhebung praktizierte Umrechnungsmethode angewandt⁷⁶.

Misst man die Weiterbildungsaktivitäten an dem Anteil der Beschäftigten, die sich an formalen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten⁷⁷ (Weiterbildungsquote), so lag dieser im ersten Halbjahr 2001 bei 19 Prozent (bezogen auf alle Erwerbstätigen)⁷⁸. Im Gleichklang mit der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten verringerte sich die Weiterbildungsquote von 22 Prozent aus den Jahren 1997 und 1999 auf 19 Prozent 2001; sie nähert sich damit dem Wert der alten Bundesländer (18 Prozent) an.

Im IAB-Betriebspanel wurden sämtliche Angaben zur formalen betrieblich-beruflichen Weiterbildung für das erste Halbjahr 2001 erhoben. Die ermittelten Indikatoren für die Intensität der Weiterbildung, insbesondere die Weiterbildungsquote, aber auch die Anzahl der formalen Weiterbildungsmaßnahmen je Weiterbildungsteilnehmer sind damit grundsätzlich für ein Halbjahr aussagefähig. Dies erschwert den Vergleich mit anderen Untersuchungen, die in der Regel auf Jahreszeiträumen basieren.

Eine Hochrechnung der vorliegenden Weiterbildungsquoten auf das Gesamtjahr 2001 gestaltet sich insbesondere wegen der personenbezogenen Berechnung schwierig. Da Beschäftigte mehrfach an

⁷⁶ FORCE. Berufliche Weiterbildung in Europa. Methodenbericht zur Erhebung in Deutschland. Statistisches Bundesamt, IB-Institut Dezember 1995

Herbert Düll: Anmerkungen zum Themenkomplex "Fort- und Weiterbildung" im IAB-Betriebspanel, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg 1996

⁷⁷ Teilnahmefälle wurden auf Teilnehmer umgerechnet.

⁷⁸ Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigten in den Betrieben, in denen es tatsächlich Weiterbildung gab, dann ergeben sich selbstverständlich deutlich höhere Quoten (27 Prozent gegenüber 19 Prozent).

formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, nimmt die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer im zweiten Halbjahr deutlich geringer zu als die der Weiterbildungsmaßnahmen, sodass für das Gesamtjahr auf keinen Fall mit einer Verdopplung der Weiterbildungsquote zu rechnen ist.

Zur Schätzung einer Weiterbildungsquote für das Gesamtjahr 2001 muss darüber hinaus berücksichtigt werden, dass der Umfang der formalen Weiterbildung im zweiten Halbjahr durch Urlaubszeiten sowie das Jahresende geringer als in der ersten Jahreshälfte ausfallen dürfte.

Unter Beachtung der beiden Einflussfaktoren (keine parallele Entwicklung von Teilnehmern und Teilnahmefällen, stärkere Konzentration der formalen Weiterbildung auf das erste Kalenderhalbjahr) kann in Ostdeutschland von einer Weiterbildungsquote der Beschäftigten für das Gesamtjahr 2001 von etwa 30 bis 35 Prozent ausgegangen werden⁷⁹.

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es wesentliche Abweichungen. Die höchste Weiterbildungsquote verzeichnete das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier nahmen im ersten Halbjahr 2001 42 Prozent der Beschäftigten an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hohe Weiterbildungsquoten wurden auch im Dienstleistungssektor (vor allem Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen) und in der öffentlichen Verwaltung erreicht. Mit 8 bzw. 10 Prozent weisen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Baugewerbes die niedrigsten Weiterbildungsquoten aus (vgl. **Tabelle 46**).

Tabelle 46

Weiterbildungsquoten (Anteil der Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten) in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 1997, 1999 und 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Alle Betriebe			Betriebe mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen		
	1997	1999	2001	1997	1999	2001
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	9	12	8	19	23	18
Bergbau / Energie / Wasser	27	28	22	30	30	25
Verarbeitendes Gewerbe	19	19	14	30	27	20
Baugewerbe	13	15	10	24	28	21
Handel und Reparatur	25	25	21	38	36	33
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	22	19	20	30	29	27
Kredit- und Versicherungsgewerbe	48	34	42	52	39	47
Dienstleistungen	24	27	21	34	36	29
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	24	27	19	36	40	28
<i>Erziehung und Unterricht</i>	32	32	28	35	35	31
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	29	28	25	35	31	30
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	15	20	13	27	40	27
Organisationen ohne Erwerbscharakter	27	22	15	37	36	25
Öffentliche Verwaltung	27	26	26	29	27	28
Ostdeutschland insgesamt	22	22	19	32	32	27
Westdeutschland	.	19	18	.	27	25

⁷⁹ „Jeder Zweite wird inzwischen von betrieblichen Weiterbildungs-Maßnahmen erfasst“. (Milliarden für mehr Wissen, in: iwd, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 50, Köln 1999, S. 6)

Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2001 bei 22 Prozent, die der Männer bei 16 Prozent. In erster Linie dürfte dies daran liegen, dass Branchen eine hohe Weiterbildungsquote haben, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist. Auch liegt die Weiterbildungsquote der Angestellten (bei denen Frauen stärker repräsentiert sind) deutlich über der der Arbeiter.

Differenzierte Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf die Beschäftigtengruppen

Formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen konzentrierten sich überwiegend auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte nur vergleichsweise wenig an Weiterbildung partizipierten. Diese Relationen entsprechen nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben. In der Grundtendenz ist der Anteil der Angestellten / Beamten für qualifizierte Tätigkeiten an solchen Weiterbildungsmaßnahmen (65 Prozent) deutlich höher als ihr Anteil nach der Qualifikationsstruktur (47 Prozent). Umgekehrt ist es bei den Arbeitern (31 zu 48 Prozent) (vgl. **Tabelle 47**).

Tabelle 47

Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2001 nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Anteil an der Zahl der Teilnehmer, hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen				
	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	7 (12)	65 (63)	2 (3)	26 (21)	100
Bergbau / Energie / Wasser	0 (3)	28 (44)	2 (4)	70 (50)	100
Verarbeitendes Gewerbe	4 (13)	53 (57)	3 (3)	36 (28)	100
Baugewerbe	3 (6)	65 (66)	3 (2)	29 (25)	100
Handel und Reparatur	6 (9)	43 (38)	7 (8)	45 (45)	100
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2 (8)	51 (59)	3 (5)	37 (29)	100
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0 (0)	1 (1)	3 (5)	97 (94)	100
Dienstleistungen	4 (14)	15 (20)	3 (5)	78 (60)	100
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	6 (19)	12 (19)	1 (4)	81 (58)	100
<i>Erziehung und Unterricht</i>	3 (4)	5 (10)	0 (3)	91 (83)	100
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	3 (10)	15 (14)	6 (9)	76 (67)	100
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	3 (21)	44 (37)	3 (5)	50 (37)	100
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8 (16)	20 (20)	14 (12)	59 (52)	100
Öffentliche Verwaltung	1 (6)	4 (15)	4 (4)	91 (75)	100
Ostdeutschland insgesamt	3 (11)	28 (37)	4 (5)	65 (47)	100
Westdeutschland	6 (21)	18 (21)	5 (7)	71 (51)	100

Werte in Klammern: Qualifikationsstruktur

Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern lag bei 53 Prozent, ihr Anteil an den Beschäftigten bei 45 Prozent. Frauen partizipieren gegenüber Männern offensichtlich stärker an formal-organisierter Weiterbildung. Hier wirken - wie bereits erwähnt - sowohl Einflüsse der Branchenstruktur als auch der höheren Weiterbildungsbeteiligung Angestellter gegenüber Arbeitern.

Die unterschiedliche Weiterbildungsquote der verschiedenen Beschäftigtengruppen bestätigt die seit Jahrzehnten bekannte Tendenz, dass Unternehmen ihre formalen Weiterbildungsmaßnahmen vor allem auf die bereits gut qualifizierten Mitarbeiter konzentrieren, während jene ohne beruflichen Ab-

schluss in der Regel weniger von formal-organisierter Weiterbildung des Betriebes profitieren und so ihre ohnehin schon geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verringern. 32 Prozent der Angestellten bzw. Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten nahmen im ersten Halbjahr 2001 an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Bei den un- und angelernten Arbeitern waren es nur 6 Prozent (vgl. **Tabelle 48**).

Tabelle 48

Weiterbildungsquoten in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2001 nach Branchen (Anteil der Teilnehmer an formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe, hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Weiterbildungsquote				
	Un- und angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	5	9	6	24	8
Bergbau / Energie / Wasser	0	15	10	33	22
Verarbeitendes Gewerbe	4	13	13	23	14
Baugewerbe	5	10	12	22	10
Handel und Reparatur	13	25	19	30	21
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	18	15	33	20
Kredit- und Versicherungsgewerbe	19	37	29	50	42
Dienstleistungen	6	17	13	35	21
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	6	12	7	34	19
<i>Erziehung und Unterricht</i>	30	19	5	39	28
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	7	27	20	34	25
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	2	17	9	29	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	16	18	19	15
Öffentliche Verwaltung	4	8	26	32	26
Ostdeutschland insgesamt	6	15	16	32	19
Westdeutschland	6	16	15	30	18

Fachkompetenz - zentraler Schwerpunkt der betrieblich-beruflichen Weiterbildung

Die thematischen Schwerpunkte der betrieblich-beruflichen Weiterbildung wurden über eine eng gefasste Liste mit vier Vorgaben und einer Kategorie „sonstige Themen“ erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragt und nach ihrer Bedeutung für den Betrieb gewichtet. Im ersten Halbjahr 2001 dominierten Weiterbildungsmaßnahmen zu gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen mit 48 Punkten, gefolgt von Themenstellungen zum Kenntniserwerb auf dem Gebiet EDV, Informations- und Kommunikationstechnik mit insgesamt 37 Punkten sowie kaufmännischen und sonstigen Themen (mit 34 bzw. 33 Punkten⁸⁰). Beeinflusst wurde das Gesamtergebnis offenbar vor allem durch die Betriebe des produzierenden Gewerbes, bei denen die gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen mit 69 Punkten im Vordergrund stehen.

Je nach inhaltlicher Aufgabenstellung der Betriebe zeigen sich erwartungsgemäß in den einzelnen Branchen bemerkenswerte Unterschiede sowohl in der Bedeutung der einzelnen Themen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als auch in der Rangfolge der einzelnen Themenstellungen. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe spielen erwartungsgemäß Weiterbildungsmaßnahmen zu gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen kaum eine Rolle (1 Punkt), während

⁸⁰ Bewertung in einer Skala von 0 (keine Bedeutung) bis 100 (höchste Bedeutung)

kaufmännische mit 83 Punkten deutlich dominieren. Weiterbildungsmaßnahmen auf den Gebieten EDV, Informations- und Kommunikationstechnik prägen das Bild in fast allen Branchen. Lediglich in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft finden sie eine geringere Anerkennung (16 Punkte).

Im Ost-West-Vergleich zeigen sich Unterschiede in der Rangfolge der Themenstellungen. In den Betrieben der alten Bundesländer konzentrieren sich berufliche Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig auf Themen zum Kenntniserwerb auf dem Gebiet EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (47 Punkte). Diesen nachgeordnet sind gewerblich-technische sowie sonstige Themen (36 bzw. 35 Punkte).

Den Fragen zur Erhöhung der Fachkompetenzen untergeordnet sind Themenstellungen zur Verbesserung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement). Dieser in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder herausgestellte Themenkomplex bleibt in der betrieblich-beruflichen Weiterbildungspolitik weiter unterbelichtet. Mit 21 Punkten rangiert die Thematik in den ostdeutschen Betrieben (westdeutsche Betriebe 23 Punkte) an letzter Stelle des abgefragten Themenspektrums (vgl. **Tabelle 49**). Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass sich gerade die Entwicklung von sozialen Kompetenzen durch nicht-formales und informelles Lernen in Prozessen der Arbeit und Freizeit vollzieht⁸¹.

Tabelle 49

Thematische Schwerpunkte bei der Durchführung von formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben Ostdeutschlands im ersten Halbjahr 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Kaufmännische Themen	Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen	EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	Sonstige Themen
Punkte*					
Land- und Forstwirtschaft	17	71	16	11	41
Bergbau / Energie / Wasser	37	45	65	13	15
Verarbeitendes Gewerbe	32	61	36	13	32
Baugewerbe	34	77	32	11	21
Handel und Reparatur	47	53	38	14	22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	37	32	53	34	38
Kredit- und Versicherungsgewerbe	83	1	43	40	9
Dienstleistungen	27	43	37	25	40
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	35	45	44	15	34
<i>Erziehung und Unterricht</i>	27	13	39	51	45
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	14	48	33	31	47
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	35	49	27	20	38
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	10	36	61	45
Öffentliche Verwaltung	33	12	48	30	54
Ostdeutschland insgesamt	34	48	37	21	33
Westdeutschland	30	36	47	23	35

* 0 = keine Bedeutung, 100 = höchste Bedeutung

⁸¹ Vgl. u. a. Christof Baitsch: Lernen im Prozess der Arbeit - zum Stand der internationalen Forschung, in: Kompetenzentwicklung '98, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Münster, New York, München, Berlin 1998, S. 293

Weiterbildung findet vorwiegend im Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte statt

Die Einführung neuer Produkte, die Durchsetzung neuer Organisationsverfahren sowie der Einsatz von Investitionen in Sachkapital wird in der öffentlichen Diskussion mit der Qualifizierung von Belegschaften oder Belegschaftsteilen verbunden⁸². Bei der Bewertung dieser Fragestellungen ist zu berücksichtigen, dass einerseits der Befragungszeitraum auf die letzten zwei Jahre ausgerichtet ist und andererseits die in den Betrieben ablaufenden Veränderungsprozesse stark differierenden Realisierungsmustern unterliegen. So können durchaus die Maßnahmen einzeln, im unmittelbaren Zusammenhang oder innerhalb des Befragungszeitraumes mehrfach durchgeführt worden sein.

Bei der Mehrzahl (56 Prozent) der Betriebe mit neuen Produkten war die Einführung solcher Produkte mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen verbunden, wurden die Beschäftigten vor, während oder nach deren Einführung qualifiziert. Jeweils etwa die Hälfte dieser Betriebe führte entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen vor bzw. während der Einführungsphase durch. Formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen nach Einführung neuer Produkte nahmen dagegen mit 3 Prozent eher eine untergeordnete Rolle ein.

Nach Branchen zeigt sich erwartungsgemäß ein sehr differenziertes Bild. Während beispielsweise im Kredit- und Versicherungsgewerbe offenbar eine sehr enge Verbindung zwischen der Einführung neuer Produkte und der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen besteht (in allen Betrieben mit neuen Produkten war eine Weiterbildung erforderlich), waren es im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung 73 Prozent der Betriebe, bei denen die Einführung neuer Produkte nicht im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen stand (vgl. **Tabelle 50**).

Tabelle 50

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen in Betrieben Ostdeutschlands im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Weiterbildung				keine Weiterbildung erforderlich
	eher vor der Einführung	eher während der Einführung	eher nach der Einführung	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	40	20	0	0	40
Bergbau / Energie / Wasser	8	32	0	6	54
Verarbeitendes Gewerbe	22	32	2	3	41
Baugewerbe	21	30	2	1	47
Handel und Reparatur	23	24	3	3	47
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	13	0	0	73
Kredit- und Versicherungsgewerbe	74	25	0	0	0
Dienstleistungen	24	26	5	3	41
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	24	27	9	4	36
<i>Erziehung und Unterricht</i>	41	40	1	4	14
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	32	31	4	3	29
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	14	18	1	0	67
Organisationen ohne Erwerbscharakter	34	29	0	0	37
Öffentliche Verwaltung	32	28	10	1	29
Ostdeutschland insgesamt	25	26	3	2	44
Westdeutschland	26	25	5	2	42

⁸²

In diesem Zusammenhang sei auf Untersuchungen des Hannoveraner Firmenpanels verwiesen, welche die beschäftigungsstabilisierenden Wirkungen der Weiterbildung empirisch nachweisen (vgl. Knut Gerlach, Olaf Hübler, Wolfgang Meyer: Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität - ein Widerspruch?, Beitrag zum IAB-Forschungstreffen Hersbruck 05. und 06.10.2000, S. 19-21).

Einen deutlich engeren Zusammenhang verzeichnen die Betriebe von forschungs- und exportintensiven Branchen. Dort waren bei etwa drei Viertel der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen zur Einführung neuer Produkte erforderlich.

Zur Einführung größerer Investitionen in Sachkapital waren nur bei einem Drittel der Betriebe (34 Prozent) formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Bei 12 Prozent der Betriebe mit Sachinvestitionen erfolgte eine Qualifizierung der Mitarbeiter vor, bei 19 Prozent während und bei 2 Prozent nach Durchführung größerer Investitionen.

Unterschiede zeigen sich zwischen den einzelnen Branchen, wobei die Abweichungen nicht so deutlich sind wie bei der Einführung neuer Produkte. Verneinen beispielsweise 87 Prozent der Betriebe personengebundener sonstiger Dienstleistungen die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen infolge von Sachinvestitionen, so waren es im Gesundheits- und Sozialwesen nur 45 Prozent (vgl. **Tabelle 51**). Betriebe der forschungs- und exportintensiven Branchen verbinden die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit der von Sachinvestitionen in deutlich höherem Maße. Jeweils 47 Prozent dieser Betriebe gaben an, dass eine Weiterbildung dafür nicht erforderlich war.

Tabelle 51

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit größeren Investitionen in Sachkapital in Betrieben Ostdeutschlands im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Weiterbildung				keine Weiterbildung erforderlich
	eher vor der Investition	eher während der Investition	eher nach der Investition	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	12	20	1	0	67
Bergbau / Energie / Wasser	4	6	19	0	70
Verarbeitendes Gewerbe	13	23	5	2	56
Baugewerbe	8	17	1	0	74
Handel und Reparatur	8	21	2	1	68
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	8	0	0	81
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22	9	0	0	68
Dienstleistungen	15	19	2	1	62
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	12	27	1	1	59
<i>Erziehung und Unterricht</i>	23	23	5	1	48
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	29	16	8	2	45
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	4	8	0	2	87
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	17	0	0	80
Öffentliche Verwaltung	18	21	3	1	57
Ostdeutschland insgesamt	12	19	2	1	66
Westdeutschland	11	21	6	1	61

Bei der Durchführung größerer organisatorischer Änderungen waren bei 37 Prozent der Betriebe formal-organisierte Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. 19 Prozent der Betriebe qualifizierten die Beschäftigten vor, 16 Prozent während und 1 Prozent nach der Realisierung von organisatorischen Veränderungen (vgl. **Tabelle 52**).

Tabelle 52

Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenhang mit größeren organisatorischen Änderungen in Betrieben Ostdeutschlands im Zeitraum 1998 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Weiterbildung				keine Weiterbildung erforderlich
	eher vor der Änderung	eher während der Änderung	eher nach der Änderung	Mehrfachnennungen	
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	12	20	0	0	67
Bergbau / Energie / Wasser	18	9	1	6	66
Verarbeitendes Gewerbe	18	22	1	1	58
Baugewerbe	12	13	1	1	73
Handel und Reparatur	18	18	1	2	60
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	5	1	0	80
Kredit- und Versicherungsgewerbe	18	11	0	1	70
Dienstleistungen	22	15	1	1	61
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	25	14	3	3	56
<i>Erziehung und Unterricht</i>	44	22	1	0	33
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	31	18	1	0	50
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	9	12	0	0	79
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	51	0	0	34
Öffentliche Verwaltung	34	16	2	1	47
Ostdeutschland insgesamt	19	16	1	1	63
Westdeutschland	17	17	4	2	60

Auch hier zeigen sich zwischen den Branchen unterschiedliche Vorgehensweisen. Das Spektrum der Verneinung von Bindung zwischen Organisationsveränderungen und Weiterbildung reicht von 80 Prozent in den Betrieben der Bereiche Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie bei den personen-gebundenen sonstigen Dienstleistungen (79 Prozent) bis hin zu nur 34 Prozent in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und 33 Prozent in den Einrichtungen von Erziehung und Unterricht. Einen deutlich engeren Zusammenhang verzeichnen Betriebe von forschungs- und exportintensiven Branchen. Jeweils 43 Prozent dieser Betriebe geben an, größere organisatorische Änderungen nicht mit formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen zu verbinden.

Zwischen ost- und westdeutschen Betrieben besteht bei der Gesamtbeurteilung weitgehende Übereinstimmung. Westdeutsche Betriebe bewerten die Durchführung formal-organisierter Weiterbildungsmaßnahmen infolge neuer Produkte, Investitionen und größerer organisatorischer Änderungen geringfügig höher als ostdeutsche.

7. Öffentliche Förderung

Der Abstand in der Produktivität wie auch die hohe Arbeitslosigkeit sind nur zwei Aspekte, die deutlich werden lassen, dass der wirtschaftliche Aufbauprozess ebenso wie die Angleichung der Lebensverhältnisse noch längst nicht abgeschlossen sind. „Bei allen Fortschritten in den neuen Ländern ist die Unterstützung durch den Bund weiterhin notwendig“ - so der Wirtschaftsbericht der Bundesregierung im Februar 2001⁸³. Zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen und der besonderen Belastungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes kommt der Wirtschaftsförderung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach wie vor ein besonderer Stellenwert zu. Daher ist es für die weitere Entwicklung in den neuen Ländern von besonderer Bedeutung, dass sich Bund und Länder im Juni 2001 im Kontext der Neuregelung des Länderfinanzausgleichs auf eine Fortführung des Solidarpaktes bis zum Jahr 2019 geeinigt haben⁸⁴.

Dabei lassen es die bisherigen Ergebnisse - insbesondere der Arbeitsmarktförderung - geboten erscheinen, die einzusetzenden Transfermittel so auszurichten, dass sie investiv verwendet werden. Für die Wirtschaftsförderung bedeutet dies unter anderem einen verstärkten Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur, für die Arbeitsmarktförderung die Erhaltung und Entwicklung des Humankapitals, mit anderen Worten die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und damit letztendlich ihre Integration in reguläre Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund wird in diesem Abschnitt des Panels der Frage nachgegangen, wie und von wem die Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung im Jahr 2001 genutzt wurden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die folgenden Aussagen auf die Struktur der Inanspruchnahme einzelner Instrumente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung beziehen, nicht aber auf das Fördervolumen, welches sich hinter den genutzten Instrumenten verbirgt.

Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel

Im Mittelpunkt der Wirtschaftsförderung stehen zwei Förderinstrumente: zum einen die Mittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GA-Förderung), die durch EFRE-Mittel ergänzt werden, und zum anderen die steuerliche Investitionszulage. Neben diesen beiden Förderinstrumenten erfolgt Wirtschaftsförderung darüber hinaus auch über eine Reihe anderer Programme (auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU), mit denen jeweils spezifische Förderziele verfolgt werden. Dabei geht es vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, um die Verbesserung der Infrastruktur sowie die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz. Der komplizierten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wurde im Panel 2001 dadurch entsprochen, dass nach Sachmittelzuschüssen für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung gefragt wurde. Im Unterschied zur Fragestellung im vorjährigen Betriebspanel wurde damit ein spezifischer Bereich der Förderung der betrieblichen Erstausbildung herausgegriffen.

⁸³ Vgl. Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung: Reformkurs fortsetzen - Wachstumsdynamik stärken, Berlin, 1. Februar 2001, S. 53 (Ziffer 73)

⁸⁴ Am 30. November 2001 hat der Bundestag das Solidarpaktfortführungsgesetz beschlossen, dem am 20. Dezember 2001 auch der Bundesrat zugestimmt hat. Damit gehen ab 1. Januar 2002 die bis dahin nach dem Investitionsfördergesetz gezahlten Fördermittel in Höhe von jährlich 6,6 Mrd. DM (3,37 Mrd. €) als Bundesergänzungszuweisungen direkt an die ostdeutschen Länder, womit die bisherige Zweckbindung entfällt.

Im Jahr 2000 wurde ostdeutschen Betrieben nach den Ergebnissen des Betriebspanels aus öffentlichen Mitteln über die Wirtschaftsförderinstrumente der EU, des Bundes und der Länder insgesamt ein Betrag von 19,4 Mrd. DM zur Verfügung gestellt. Damit ist das Mittelvolumen in den letzten drei Jahren etwa konstant geblieben. Dies ist im Zusammenhang mit der gesamten Entwicklung des Investitionsvolumens zu sehen.

Der Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen lag im Jahr 2000 bei 19 Prozent (Westdeutschland 8 Prozent). Dabei werden große Unterschiede in den einzelnen Branchen deutlich (vgl. **Tabelle 53**). Von den Zuschüssen entfielen 7,3 Mrd. DM auf den Dienstleistungsbereich, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (4,5 Mrd. DM) und den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes mit 2,5 Mrd. DM. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe zumindest eines der Wirtschaftsförderinstrumente in Anspruch genommen haben. In Westdeutschland waren es 2000 nur 5 Prozent der Betriebe. Vergleicht man die Entwicklung zwischen 1996 und 2000, so zeigt sich, dass der Anteil der ostdeutschen Betriebe, die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel genutzt haben, deutlich zurückgegangen ist.

Tabelle 53

Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Ostdeutschland 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche	Zuschüsse				Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben			
	1996	1998	1999	2000	1996	1998	1999	2000
	Mrd. DM				Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	1,3	0,5	0,4	0,4 (14)	61	26	21	27
Bergbau / Energie / Wasser	1,8	0,5	0,6	1,1 (16)	37	12	36	42
Verarbeitendes Gewerbe	3,6	2,9	3,0	2,5 (16)	49	40	37	35
Baugewerbe	2,5	0,4	0,2	0,1 (6)	40	26	26	21
Handel und Reparatur	0,9	0,6	0,6	0,3 (5)	17	16	15	11
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,9	1,5	1,1	2,9 (24)	21	8	18	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0 (1)	4	0	19	1
Dienstleistungen	14,5	8,1	7,0	7,3 (19)	33	18	14	14
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	5,6	1,8	3,6	3,5 (13)	35	20	19	17
<i>Erziehung und Unterricht</i>	2,9	3,1	0,9	0,7 (35)	35	12	11	10
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	4,0	2,6	2,2	2,9 (49)	42	16	9	14
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	2,0	0,5	0,3	0,2 (8)	22	19	12	12
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,7	0,4	0,5	0,3 (43)	32	30	14	32
Öffentliche Verwaltung	11,3	4,7	4,4	4,5 (27)	33	30	36	30
Ostdeutschland insgesamt	40,5	19,6	17,8	19,4 (19)	32	21	19	17
Westdeutschland	48,7	18,5	20,1	32,1 (8)	6	4	4	5

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

Die Zuschüsse verteilen sich nach Betriebsgrößenklassen sehr unterschiedlich. Während nur 11 Prozent der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Anspruch nahmen, nutzten vor allem mittlere und größere Betriebe die gegebenen Fördermöglichkeiten weitaus stärker. Vergleichbare Tendenzen zeigen sich bei der Inanspruchnahme von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen.

Damit korrespondiert, dass die knapp 380 Tsd. Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten in Ostdeutschland weniger als ein Fünftel des Fördervolumens binden konnten, während auf die knapp 8 Tsd. Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten fast

50 Prozent des absoluten Fördervolumens entfielen (vgl. **Tabelle 54**). Dies spiegelt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Zuschüsse je Betrieb in den einzelnen Beschäftigtengrößenklassen wider. In Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten lag dieser Wert bei 3 Tsd. DM, während er bei Betrieben ab

500 Mitarbeitern bei über 5 Mio. DM lag. Nicht zuletzt war auch der Anteil der Zuschüsse an den gesamten Investitionen in den Kleinstbetrieben mit 11 Prozent nur halb so hoch wie in Betrieben mit 500 Beschäftigten und mehr (22 Prozent).

Die einzelnen Förderinstrumente wurden in sehr unterschiedlichem Maße genutzt. Allerdings ist nochmals zu betonen, dass die folgenden Daten nichts über das finanzielle Fördervolumen der einzelnen Instrumente aussagen. Sie ermöglichen es, den Kreis der Betriebe näher zu charakterisieren, die diese Instrumente in Anspruch genommen haben. 12 Prozent aller Betriebe haben steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen) genutzt. Damit kommt dieser Art der Förderung unter den verschiedenen Wirtschaftsförderinstrumenten das uneingeschränkte Hauptgewicht zu. Betrachtet man speziell das verarbeitende Gewerbe, so hat sogar nahezu jeder dritte Betrieb steuerliche Hilfen in Anspruch genommen. Auch hier sind Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten unterrepräsentiert.

Von deutlich weniger Betrieben werden die Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (2 Prozent der Betriebe) in Anspruch genommen. Gleiches gilt für Mittel aus spezifischen Bundes- und Landesprogrammen (z. B. Mittelstandsförderung) (jeweils 2 Prozent) und auch aus europäischen Förderprogrammen (1 Prozent) (vgl. **Tabelle 55**).

Tabelle 54

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel in Ostdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)		
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Zuschüsse	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben
	Mrd. DM	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	0,6 (11)	11
5 bis 19 Beschäftigte	3,1 (21)	21
20 bis 99 Beschäftigte	6,0 (20)	36
100 bis 499 Beschäftigte	5,1 (17)	39
ab 500 Beschäftigte	4,6 (22)	37
Insgesamt	19,4 (19)	11

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

Tabelle 55

Öffentliche Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel in Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)						
Art der Zuschüsse	Ost- deutsch- land	darunter:				West- deutsch- land
		Verarbeiten- des Gewerbe	Bau- gewerbe	Dienst- leistungen	Öffentliche Verwaltung	
Prozent						
Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“	2	7	0	2	10	0
Mittel aus Bundesprogrammen	2	4	1	2	7	1
Mittel aus Landesprogrammen	2	4	1	2	14	1
Mittel aus Europäischen Förderprogrammen / Strukturfonds	1	2	0	1	8	1
Steuerliche Hilfen (z. B. Investitionszulagen oder Sonderabschreibungen)	12	29	19	8	2	1
Andere Hilfen	2	1	0	2	10	2
Keine Zuschüsse	83	65	79	86	70	95

Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten

In seiner jüngsten Prognose geht der Sachverständigenrat davon aus, dass die Arbeitslosigkeit in Deutschland im Jahr 2002 um 110.000 Personen ansteigen wird⁸⁵. Dabei ist Ostdeutschland in weit stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen als die alten Bundesländer. Mit der Einführung des Job-AQTIV-Gesetzes wurden weitere Möglichkeiten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geschaffen.

Soll mit den Instrumenten der Wirtschaftsförderung die wirtschaftliche Basis in den neuen Ländern gestärkt und eine Ausweitung regulärer Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden, so ist es unbestritten, dass gegenwärtig die Kräfte der Wirtschaft allein nicht ausreichen, die Lücke zwischen dem Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage zu schließen. Mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten hat die aktive Arbeitsmarktpolitik von Bund und Ländern mit erheblicher Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in den neuen Bundesländern ein differenziert ausgestaltetes Instrumentarium geschaffen, mit dem eine gezielte Integration bestimmter Personengruppen des Arbeitsmarktes in das Erwerbsleben angestrebt wird. Es dient damit in erster Linie der Wiedereingliederung von Arbeitslosen und hat im Unterschied zur Wirtschaftsförderung das Individuum und seine konkreten sozialen Umstände als Ansatzpunkt.

Die Hauptmittel für die aktive Arbeitsförderung werden von der Bundesanstalt für Arbeit und vom Bund bereitgestellt. Die neuen Länder setzen darüber hinaus eigene Akzente und flankieren die Förderung des Bundes, um damit spezifische Ziele der Landesentwicklung einbringen zu können. Mit dem IAB-Betriebspanel werden sowohl solche Lohnkostenzuschüsse erfasst wie ABM oder SAM, die vor allem vom öffentlich finanzierten Beschäftigungssektor genutzt werden und solche, die in erster Linie unternehmensbezogene Eingliederungshilfen sind.

⁸⁵ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Für Stetigkeit - gegen Aktionismus, Jahresgutachten 2001/2002, Berlin November 2001, S. 14 (Ziffer 17)

Geförderte Betriebe

Im Jahr 2000 hat ein Drittel der ostdeutschen Betriebe Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Anspruch genommen. Das Förderniveau liegt in den neuen Ländern deutlich über dem in den alten (11 Prozent). Vergleicht man allerdings die längerfristigen Tendenzen seit 1996, so ist in Westdeutschland eher ein leichter Anstieg von 8 Prozent in den Jahren 1996 und 1997 auf nunmehr die genannten 11 Prozent im Jahr 2000 zu beobachten, während sich Ostdeutschland bei gut 30 Prozent einpendelt.

Von Organisationen ohne Erwerbscharakter wie auch von der öffentlichen Verwaltung werden Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in deutlich höherem Umfang genutzt als in anderen Branchen. Immerhin haben 57 bzw. 49 Prozent dieser Betriebe solche Zuschüsse genutzt. Dies dürfte sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass sich hinter den Organisationen ohne Erwerbscharakter in hohem Maße die Trägerlandschaft der Arbeitsförderung verbirgt und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung ebenfalls in großer Zahl vor allem ABM-Stellen eingerichtet haben. In hohem Maße werden öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten auch in der Land- und Forstwirtschaft (45 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe (40 Prozent) genutzt (vgl. **Tabelle 56**). In diesen Branchen wiederum kommen vor allem die verschiedenen Formen von Eingliederungszuschüssen zum Tragen.

Tabelle 56

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Anteil der geförderten Betriebe an allen Betrieben				
	1996	1997	1998	1999	2000
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	30	33	50	45	45
Bergbau / Energie / Wasser	20	15	20	25	31
Verarbeitendes Gewerbe	27	36	45	42	40
Baugewerbe	21	36	40	28	34
Handel und Reparatur	17	26	36	34	23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	24	32	32	39
Kredit- und Versicherungsgewerbe	19	14	11	11	21
Dienstleistungen	20	27	40	33	31
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	20	31	40	38	31
<i>Erziehung und Unterricht</i>	20	20	54	27	19
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	16	20	31	22	27
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	22	31	46	36	39
Organisationen ohne Erwerbscharakter	68	62	51	47	57
Öffentliche Verwaltung	39	44	44	40	49
Ostdeutschland insgesamt	22	30	39	34	33
Westdeutschland	8	8	9	9	11

Betrachtet man die Nutzung einzelner Instrumente gesondert, so kommt den Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) eine besondere Rolle zu: Immerhin haben 9 Prozent der ostdeutschen Betriebe dieses Förderinstrument genutzt, wobei gegenüber dem Vorjahr ein deutlicher Rückgang zu beobachten ist (15 Prozent). Auf etwa gleichem Niveau wie 1999 wurden 2000 Eingliederungszuschüsse (8 Prozent) genutzt. Das ist zugleich jener Zuschuss, von dem Betriebe

in den alten Bundesländern mit 4 Prozent am meisten Gebrauch machen. Die Inanspruchnahme der anderen Formen von Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen lag in den neuen Bundesländern auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Der Anteil der geförderten Betriebe bewegte sich hier jeweils lediglich zwischen 1 und 4 Prozent (vgl. *Tabelle 57*).

Tabelle 57

Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)						
Art der Zuschüsse	Ost- deutsch- land	darunter:				West- deutsch- land
		Verar- beiten- des Ge- werbe	Bau- gewer- be	Dienst- leistun- gen	Öffent- liche Verwal- tung	
Prozent						
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	4	1	1	5	34	2
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	3	2	2	3	8	0
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	9	13	10	8	4	0
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifi- zierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	4	4	5	3	4	1
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	8	15	7	7	4	4
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	2	3	3	2	0	0
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	4	7	6	4	1	1
Leistungen für berufliche Rehabilitation	1	1	2	1	1	0
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	1	0	0	2	4	1
Altersteilzeitzuschuss	1	2	0	1	8	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	3	3	2	3	5	2
Keine Zuschüsse	67	60	66	69	51	89

4 Prozent der Betriebe nahmen Zuschüsse für ABM in Anspruch. Dies konzentriert sich allerdings auf zwei Bereiche. Von den Organisationen ohne Erwerbscharakter haben 35 Prozent Lohnkostenzuschüsse für ABM erhalten, von den Betrieben der öffentlichen Verwaltung 34 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist die Nutzung von ABM mit jeweils 1 Prozent nahezu zu vernachlässigen, obwohl eine Inanspruchnahme auch in der privaten Wirtschaft in der spezifischen Form der Vergabe-ABM durchaus möglich wäre. Damit bestätigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels die Aussage, wonach diese Form der Umsetzung von ABM von der privaten Wirtschaft nach wie vor kaum genutzt wird.

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

Ost für Wirtschaftsunternehmen) (vgl. **Tabelle 58**). Im verarbeitenden Gewerbe ist die Diskrepanz der Nutzung dieser Zuschüsse zwischen kleinen und großen Betrieben zum Teil noch größer.

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

Tabelle 58

Öffentliche Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)						
Art der Zuschüsse	Beschäftigte					Insge- samt
	1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	100 bis 499	ab 500	
	Prozent					Prozent
Zuschüsse für ABM- Beschäftigte	3	3	10	21	29	4
Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne SAM OfW)	1	3	7	14	13	3
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	8	9	11	14	9	9
Lohnkostenzuschüsse oder Zuschüsse für Qualifi- zierungs-ABM aus dem Jugend-Sofortprogramm	3	5	7	10	10	4
Eingliederungszuschuss (Einarbeitung, erschwerte Vermittlung, ältere Arbeitnehmer)	4	9	18	31	32	8
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	2	1	1	0	0	2
Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	4	4	8	12	10	4
Leistungen für berufliche Rehabilitation	0	0	2	5	10	1
Arbeit statt Sozialhilfe (BSHG)	1	0	2	5	7	1
Altersteilzeitzuschuss	0	1	5	15	34	1
Sonstige Lohnkostenzuschüsse (z. B. des Landes)	2	4	5	11	14	3
Keine Zuschüsse	74	66	46	31	28	67

Geförderte Beschäftigte

Die Gesamtzahl der in den neuen Bundesländern aus öffentlichen Mitteln mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderten Beschäftigten lag 2000 nach den Ergebnissen des Betriebspanels bei 556 Tsd. Personen. Dies entsprach einem Anteil von 10 Prozent an allen Beschäftigten (in Westdeutschland 2 Prozent). Das Ausmaß der Förderung in den neuen Ländern wird deutlich, wenn man den Anteil an den Beschäftigten in Deutschland mit dem an den geförderten Personen zwischen Ost- und Westdeutschland vergleicht: 2000 kamen 17 Prozent der Beschäftigten aus den neuen Ländern, jedoch 50 Prozent der mit Zuschüssen für Lohn- und Gehaltskosten geförderten Personen (vgl. **Tabelle 59**).

Unter den verschiedenen Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen kommt Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ohne Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen - OfW) das entscheidende Gewicht zu: Von den im Jahr 2000 in Ostdeutschland insgesamt geförderten 556 Tsd. Personen befanden sich 266 Tsd., d. h. 48 Prozent, in derartigen Maßnahmen.

Betrachtet man die Verteilung der Geförderten auf die verschiedenen Branchen, so sind mit 219 Tsd. Personen die meisten dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (11 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches). Innerhalb des Dienstleistungssektors wurden allein im Bereich Erziehung und Unterricht etwa 68 Tsd. Personen und damit 19 Prozent der Beschäftigten dieser Branche gefördert⁸⁶. Gemessen am Anteil an den Beschäftigten gingen die meisten Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in den Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter und damit vor allem an gemeinnützige freie Träger von Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen. Mit 80 Tsd. Personen wurden 64 Prozent der Beschäftigten dieses Bereiches gefördert (vgl. **Tabelle 59**).

Tabelle 59

Beschäftigte mit öffentlichen Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten in Ostdeutschland 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Beschäftigte mit Lohn- und Gehaltskosten- zuschüssen	Anteil an allen Beschäftigten				
	2000	1996	1997	1998	1999	2000
	Tsd. Personen	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	37	19	20	22	16	21
Bergbau / Energie / Wasser	2	1	2	1	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	45	5	6	6	7	5
Baugewerbe	51	5	7	8	5	7
Handel und Reparatur	37	4	5	7	6	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14	1	2	4	4	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	1	1	1	1	3
Dienstleistungen	219	10	10	12	11	11
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	41	4	6	7	8	6
<i>Erziehung und Unterricht</i>	69	15	16	20	20	19
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	55	9	8	10	9	10
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	54	13	14	14	12	15
Organisationen ohne Erwerbscharakter	80	42	49	46	61	64
Öffentliche Verwaltung	68	9	11	10	12	11
Ostdeutschland insgesamt	556	8	9	10	9	10
Westdeutschland	560	2	2	1	2	2

Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung

Das Jahr 2000 war - wie schon die gesamten 90er Jahre - in allen neuen Bundesländern durch eine gravierende Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen charakterisiert, obwohl es zumindest bis 1999 in den beiden großen Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk gelang, das betriebliche Ausbildungsplatzangebot zu steigern. Diese Problematik wird in Ostdeutschland noch mindestens bis zum Jahre 2005 anhalten. Eine vor allem demografisch bedingte Entspannung dürfte erst in den Jahren 2006 / 07 eintreten.

Zumindest in den kommenden Jahren kann davon ausgegangen werden, dass der Bedarf an Ausbildungsplätzen noch weiter ansteigen wird, konnte doch beispielsweise die hohe Altnachfrage bisher im Wesentlichen nicht abgebaut werden. Die Entwicklung der Schulabgängerzahlen und die daraus ab-

⁸⁶ Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

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

- eine Abkehr von der flächendeckenden Förderung zur gezielten Förderung „expandierender Zukunftsberufe“;
- eine Förderung von bisher nicht ausbildenden Betrieben (2000 immerhin 73 Prozent aller Betriebe Ostdeutschlands), um die Eintrittsschwelle in die Berufsausbildung beispielsweise über Verbundausbildungen zu überwinden,
- nach wie vor eine Konzentration der Förderung auf jene Zielgruppen unter den Jugendlichen, die individuell behindert oder sozial benachteiligt sind.

In diesem Zusammenhang sollten Abstimmungsprozesse zwischen den verschiedenen Förderprogrammen auf Landesebene mit der Bund-Länder-Förderung, der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit, den Sonderprogrammen des Bundes bis hin zur ESF-Kofinanzierung weitergeführt werden⁸⁷.

17 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland⁸⁸, die auch Ausbildungsleistungen erbringen, haben im Jahr 2000 entweder Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung oder Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä. in Anspruch genommen (Westdeutschland 4 Prozent). Betrachtet man einzelne Branchen, so fällt der hohe Anteil mit fast 50 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft auf. Mit 21 bzw. 20 Prozent lagen 2000 auch die Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die Dienstleistungen (darunter Gesundheits- und Sozialwesen 32 Prozent) über dem Durchschnitt. Unter dem Durchschnitt wiederum lagen das Kredit- und Versicherungsgewerbe (0 Prozent), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (5 Prozent) sowie die öffentliche Verwaltung mit 8 Prozent (vgl. **Tabelle 60**).

Tabelle 60

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)	
Branche	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben* in Prozent
Land- und Forstwirtschaft	47
Bergbau / Energie / Wasser	11
Verarbeitendes Gewerbe	13
Baugewerbe	15
Handel und Reparatur	17
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0
Dienstleistungen	20
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	15
<i>Erziehung und Unterricht</i>	13
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	32
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	16
Organisationen ohne Erwerbscharakter	21
Öffentliche Verwaltung	8
Ostdeutschland insgesamt	17
Westdeutschland	4

* Bezugsbasis sind hier nicht alle, sondern nur die ausbildenden Betriebe, da Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung (51 Prozent) auch keine Voraussetzungen für Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung haben.

⁸⁷ Vgl. u. a.: Empfehlungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zu Lehrstellenprogrammen in den neuen Bundesländern vom 13. März 2000

⁸⁸ Dieser Wert ist auf Grund einer veränderten (eingeschränkten) Fragestellung in der Befragung des Jahres 2001 mit den Werten der IAB-Betriebspanel von 1999 und 2000 nicht vergleichbar.

Die Analyse der Inanspruchnahme von Ausbildungsförderungen nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt im Unterschied zu den oben untersuchten Förderbereichen (Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel sowie Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten) keine so eindeutigen Tendenzen. Hat 2000 fast ein Viertel der Kleinbetriebe (24 Prozent) die genannten Fördermöglichkeiten für ihre Berufsausbildung angenommen, so sind es in der Betriebsgrößenklasse von 5 bis unter 20 Beschäftigten 13 Prozent der Betriebe gewesen. Über die folgenden in **Tabelle 61** ausgewiesenen drei Betriebsgruppen ist dann wieder ein Anstieg der Inanspruchnahme festzustellen. Von den ausbildenden Betrieben mit 500 Mitarbeitern und mehr wiederum haben jedoch nur 14 Prozent entsprechende Fördermöglichkeiten genutzt. Letzteres dürfte damit zusammenhängen, dass eine Reihe von Programmen Großbetriebe (nach unterschiedlichsten Definitionen) von diesen Zuschussmöglichkeiten ausschließt.

Tabelle 61

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen zur betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)	
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Anteil der geförderten Betriebe an den ausbildenden Betrieben in Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	24
5 bis 19 Beschäftigte	13
20 bis 99 Beschäftigte	17
100 bis 499 Beschäftigte	20
ab 500 Beschäftigte	14
Insgesamt	17

Untersucht man die Inanspruchnahme der beiden erfragten Formen der Förderung im Bereich der Berufsausbildung (Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Bildung sowie Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder o. ä.), so zeigt sich eine klare Nutzungsstruktur: Die Förderung wird im Wesentlichen für Lohn- und Gehaltskosten entweder der Auszubildenden oder der Ausbilder eingesetzt. Sachmittelzuschüsse kommen mit 1 Prozent dagegen kaum zum Tragen (vgl. **Tabelle 62**).

Tabelle 62

Öffentliche Zuschüsse zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung in Ost- und Westdeutschland 2000 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)						
Art der Zuschüsse	Ostdeutschland	darunter:				Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	
Prozent						
Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Lohn- / Gehaltskosten der Ausbilder, zu Ausbildungsverbänden	16	11	15	20	2	4
Sachmittelzuschüsse für Ausstattung und Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung	1	2	0	0	6	0
Keine Zuschüsse	83	87	85	80	92	96

Zusammenfassend können folgende fünf Aspekte festgehalten werden:

Erstens leisten die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel mit 19,4 Mrd. DM einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen. Mit rückläufiger Tendenz haben 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe (5 Prozent in Westdeutschland) im Jahr 2000 zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen.

Zweitens haben Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten für immerhin 33 Prozent der Betriebe (10 Prozent der Beschäftigten) einen hohen Anteil an der Entlastung des ostdeutschen Arbeitsmarktes. In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen auf einem Niveau zwischen 8 und 11 Prozent der Betriebe (2 Prozent der Beschäftigten).

Drittens wird die Wirtschaftsförderung - und hier vor allem die Investitionsförderung - fast ausschließlich von erwerbswirtschaftlich orientierten Betrieben genutzt, Arbeitsmarktförderung (hier in Form von Zuschüssen zu Lohn- und Gehaltskosten) dagegen vorrangig von Einrichtungen ohne Erwerbscharakter bzw. durch öffentliche Einrichtungen. Die oft geforderten Synergieeffekte zwischen den beiden Förderbereichen lassen sich nach wie vor gesamtwirtschaftlich kaum nachweisen. Während nach den Ergebnissen des Betriebspanels 17 Prozent der Betriebe Zuschüsse zu Investitionen und Sachmitteln und 33 Prozent Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse in Anspruch nahmen, nutzten nur 9 Prozent der Betriebe beide Fördermöglichkeiten (vgl. **Tabelle 63**).

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

Fünftens erhalten 17 Prozent der auszubildenden ostdeutschen Betriebe (5 Prozent aller Betriebe) Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung. Diese Förderung wird im Wesentlichen als Zuschuss zu den Ausbildungsvergütungen bzw. Lohn- und Gehaltskosten der Ausbilder genutzt. Die Sachmittelförderung kann bei der Förderung der beruflichen Erstausbildung fast vernachlässigt werden. Daher wäre zu überdenken, inwieweit auch Investitionsförderung mit der Einrichtung von Lehrstellen verknüpft werden kann.

Tabelle 63

Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel, zu Lohn- und Gehaltskosten sowie zur betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	Betriebe mit Zuschüssen			
	für Investitionen und Sachmittel	zu Lohn- und Gehaltskosten	zu Beidem	zur betrieblichen Ausbildung
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	27	45	15	15 (47)
Bergbau / Energie / Wasser	42	31	20	5 (11)
Verarbeitendes Gewerbe	35	40	22	6 (13)
Baugewerbe	21	34	10	5 (15)
Handel und Reparatur	11	23	4	5 (17)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	39	8	1 (5)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	21	1	0 (0)
Dienstleistungen	14	31	7	5 (20)
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	17	31	8	5 (15)
<i>Erziehung und Unterricht</i>	10	19	5	4 (13)
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	14	27	6	9 (32)
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	12	39	6	4 (16)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	32	57	20	1 (21)
Öffentliche Verwaltung	30	49	21	3 (8)
Ostdeutschland insgesamt	17	33	9	5 (17)
Westdeutschland	5	11	2	2 (4)

Werte in Klammern: Bezugsbasis auszubildende Betriebe

8. Innovationen im Betrieb

Exkurs zu Definition und Fragestellung betrieblicher Innovationen

Die Fragestellungen im vorliegenden Betriebspanel gehen von einer Begriffsbestimmung von Innovationen aus, die sich an das Mannheimer Innovationspanel⁸⁹ anlehnt. Unter Innovationen werden neue oder merklich verbesserte Güter oder Leistungen verstanden, die ein Betrieb seinen Kunden anbietet, oder neue oder merklich verbesserte Verfahren und organisatorische Veränderungen⁹⁰ zur Erbringung von Gütern oder Leistungen, die im Betrieb eingeführt wurden. Es kommt dabei nicht darauf an, ob bereits andere Betriebe diese Innovation eingeführt haben. Wesentlich ist nur die Beurteilung aus der Sicht des befragten Betriebes⁹¹.

Innovationen in diesem Sinne umfassen Produkt- und Verfahrensinnovationen (anhand organisatorischer Veränderungen), die auch die Markteinführung und Marktbewährung einschließen. Ihren Kern bilden FuE-Aktivitäten, die auf eine „schöpferische, systematische Erweiterung des Wissens und der Anwendung auf neue Produkte zielen“⁹².

Die vielfältigen Innovationsaktivitäten von Betrieben lassen sich nicht an einem einzelnen Indikator oder einer einzelnen Technologie festmachen. Ein Bündel von Indikatoren ist erforderlich, um die betrieblichen Innovationsaktivitäten annähernd sowohl input- als auch outputseitig abgrenzen und bewerten zu können. Weiter- oder Neuentwicklung von Produkten und Leistungen (Produktinnovationen) einerseits oder technologische und organisatorische Veränderungen (Verfahrensinnovationen) andererseits, die damit bzw. dabei erzielten internen und externen ökonomischen Wirkungen unterstreichen die komplexe Natur des betrieblichen Innovationsgeschehens, dessen Messung und Beurteilung auch mit Hilfe verschiedener Indikatoren nur bedingt möglich sind.

Unter Beachtung dieses eingeschränkten Anspruchs wird im diesjährigen Panel versucht, anhand einiger ausgewählter Kennziffern die betriebliche input- und outputseitige Innovationstätigkeit zu umreißen. Aggregierte Betriebsdaten ermöglichen Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit von Wirtschaftsbereichen, Branchen und Betriebsgrößenklassen. Regionale Einschätzungen über die technologische Leistungsfähigkeit erlauben Vergleiche zwischen den neuen Bundesländern, vor allem aber zwischen Ost- und Westdeutschland.

Bereits 1993 (nur für westdeutsche Betriebe) sowie 1998 (für west- und ostdeutsche Betriebe) wurde die Problematik der betrieblichen Innovationen im IAB-Betriebspanel aufgegriffen. Die diesjährige Welle führt die Befragung zu diesem Thema fort, wobei teilweise identische Fragen wie in den früheren Wellen gestellt werden, aus denen Veränderungen und Entwicklungen abgeleitet werden sollen, teilweise werden mit neuen Fragestellungen Erkenntnisgewinne angestrebt. Die neuen Fragestellungen sind auf Probleme der Verfahrensinnovationen gerichtet, die organisatorische Veränderungen einschließen. Von besonderem Interesse dürfte dabei sein, inwieweit organisatorische Veränderungen auf die Einführung wichtiger neuer Produkte und auf vorangegangene größere Investitionen in Sachkapital zurückgeführt werden.

Das BMBF hat in seinem jüngsten Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands⁹³ eine differenzierte Beurteilung über die neuen Länder abgegeben:

- Die technologische Leistungsfähigkeit der neuen Länder hat sich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre weiter verbessert.
- Es zeigen sich divergierende Entwicklungen, die auf eine ausgeprägte Heterogenität zwischen den Regionen hinweisen.
- Im gesamtdeutschen Kontext ist der absolute Beitrag Ostdeutschlands zu den technologischen Innovationen noch sehr moderat und zeigt im zeitlichen Verlauf keine markanten Veränderungen.

⁸⁹ Vgl. Alfred Spielkamp u. a.: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen, ZEW Mannheim 2000, S. 32

⁹⁰ Die Frage im Betriebspanel in bezug auf den hier verwendeten Begriff der Verfahrensinnovation lautet: Welche organisatorischen Veränderungen wurden im Betrieb vorgenommen?

⁹¹ Im Unterschied zum Mannheimer Innovationspanel werden organisatorische Veränderungen nicht nur dann als innovativ angesehen, wenn sie direkt mit neuen oder merklich verbesserten Produkten oder Verfahren in Zusammenhang stehen, sondern auch solche organisatorische Veränderungen werden einbezogen, die auf vielfältige andere betriebliche Gründe zurückzuführen sind.

⁹² Alfred Spielkamp u. a.: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereichen, ZEW Mannheim 2000, S. 33

⁹³ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, März 2001, S. e und f

8.1 Teilnahme der Betriebe am Innovationsgeschehen

Fast jeder zweite Betrieb in Ostdeutschland ist innovativ, nur wenige greifen dabei auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspersonal zurück

Innovationen der Betriebe sind vielfach gleichzeitig sowohl auf Produkt- als auch auf Verfahrensinnovationen gerichtet. Diese Komplexität betrieblicher Innovationen hat Mehrfachnennungen zur Folge. Unter Ausklammern dieser Mehrfachnennungen sind etwa 43 Prozent der ostdeutschen Unternehmen mit 61 Prozent der Beschäftigten als innovativ zu bezeichnen. Diese Betriebe führten mindestens eine der angefragten Produkt- oder Verfahrensinnovationen durch (vgl. **Tabelle 64**).

Tabelle 64

Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen* in den letzten beiden Jahren in Ostdeutschland 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche	Betriebe mit Innovationen		davon:					
			Betriebe nur mit Produktinnovationen		Betriebe nur mit Verfahrensinnovationen		Betriebe mit Produkt- und Verfahrensinnovationen	
	Anteil an							
	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten
Prozent								
Land- und Forstwirtschaft	36	37	9	7	13	16	14	13
Bergbau / Energie / Wasser	64	78	1	2	37	48	26	28
Verarbeitendes Gewerbe	62	83	13	11	16	15	33	57
Baugewerbe	37	53	10	10	16	23	11	20
Handel und Reparatur	42	58	14	10	11	23	17	25
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	38	74	6	6	23	32	9	37
Kredit- und Versicherungsgewerbe	58	88	36	17	10	10	12	61
Dienstleistungen	42	58	11	10	14	21	17	26
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	46	62	10	10	12	21	24	32
<i>Erziehung und Unterricht</i>	45	56	7	14	15	12	23	30
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	45	60	17	9	12	27	15	24
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	34	49	9	10	17	23	8	16
Organisationen ohne Erwerbscharakter	34	41	5	10	19	17	10	13
Öffentliche Verwaltung	21	46	5	3	12	33	4	10
Ostdeutschland insgesamt	43	61	12	9	14	23	17	29
Westdeutschland	40	69	10	9	13	19	17	41

* Verfahrensinnovationen anhand der Panelfrage nach organisatorischen Veränderungen

Im Anteil innovativer Betriebe nach Branchen treten große Unterschiede nach der Art der Innovationen auf. In den Branchen Bergbau / Energie / Wasser, verarbeitendes Gewerbe, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen dominieren die innovativen Betriebe, bei der Zuordnung zur Betriebsgröße sind es die größeren Betriebe. Für viele wichtige Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und der unternehmensnahen Dienstleistungen ist die gleichzeitige Durchführung von Produkt- und Verfahrensinnovationen charakteristisch.

Häufig ergeben sich Produkt- und Verfahrensinnovationen auch ohne eine gesondert erfasste FuE-Tätigkeit. Vielen Betrieben genügt es, sich Erfordernissen der Weiterentwicklung durch betriebliche innovative Tätigkeiten anzupassen, die noch nicht als FuE einzustufen sind bzw. eigenes FuE-Personal nicht unbedingt voraussetzen.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist der Anteil der Betriebe mit FuE-Aktivitäten zwischen ost- und westdeutschen Betrieben nicht so unterschiedlich. 5 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland und 6 Prozent in Westdeutschland (im verarbeitenden Gewerbe jeweils 15 Prozent) befassen sich mit Forschung und Entwicklung. Aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen der ostdeutschen Betriebslandschaft ist aber der Beschäftigtenanteil dieser Betriebe mit FuE deutlich geringer.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Unterschiede in der Innovationsaktivität und bei den FuE-Leistungen in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößen Ost- und Westdeutschlands geringer sind als die in regionaler Zusammenfassung. Dabei wirken sich die hauptsächlich strukturellen Defizite an Unternehmen und Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe und an großen Betrieben in der ostdeutschen Wirtschaft verstärkend aus. 10 Prozent aller Betriebe mit 15 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland umfasst das verarbeitende Gewerbe, in Westdeutschland sind es 12 Prozent mit 24 Prozent der Beschäftigten. 2 Prozent aller Betriebe mit 38 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland sind Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr, in Westdeutschland entfallen auf diese größeren Betriebe ebenfalls 2 Prozent, allerdings mit 45 Prozent der Beschäftigten. Diese strukturellen Nachteile prägen die Defizite beim ostdeutschen Aufholprozess in den wirtschaftlichen Leistungsdaten.

Lediglich 4 Prozent der ostdeutschen Betriebe konnten Innovationen nicht realisieren, vor allem wegen hoher Investitionskosten

Nur relativ wenige Betriebe sahen sich nicht in der Lage, geplante Innovationen durchzuführen. Insbesondere hohe Investitionskosten, hohes wirtschaftliches Risiko und Mangel an Finanzierungsquellen waren dabei Faktoren, die die Realisierung entsprechender Pläne verhinderten (vgl. *Tabelle 65*) Diese Hemmnisse stehen in einem engen Zusammenhang mit dem in früheren Berichten über Panelergebnisse in Ostdeutschland herausgestellten prinzipiellen Mangel an Eigenkapital und Möglichkeiten der Absicherung von Krediten. 4 Prozent aller ostdeutschen Betriebe hatten Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen zwar geplant, konnten sie aber nicht durchführen (Westdeutschland 6 Prozent). Besonders betroffen waren die Branchen Bergbau / Energie / Wasser mit 15 Prozent und das verarbeitende Gewerbe mit 10 Prozent der Betriebe sowie die Betriebsgrößenklasse ab 100 Beschäftigten mit 6 Prozent der Betriebe.

Tabelle 65

Faktoren, die die Durchführung von Innovationen in den letzten beiden Jahren verhindert haben, in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit geplanten, aber nicht durchgeführten Innovationen, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)				
Faktor	Ost-	darunter	West-	darunter
	deutschland	verarbeitendes Gewerbe	deutschland	verarbeitendes Gewerbe
Prozent				
Hohe Investitionskosten	59	50	49	46
Hohes wirtschaftliches Risiko	38	33	37	45
Mangel an Finanzierungsquellen	33	33	33	23
Organisatorische Probleme	12	14	16	9
Mangel an Fachpersonal	15	14	26	24
Mangelnde Kundenakzeptanz	7	12	12	12
Gesetzgebung, Normen, rechtliche Regelungen	18	15	19	21
Fehlende technologische Informationen	2	5	4	1
Fehlende Marktinformationen	2	6	5	4
Lange Verwaltungs- und Genehmigungsverfahren	15	20	13	11
Interne Widerstände	5	5	7	2
Sonstiges	15	13	11	15

Die ostdeutschen und die westdeutschen Betriebe sahen sich im wesentlichen mit gleichen oder annähernd gleichen Wirkungsrelationen den hemmenden Gründen ausgesetzt. Spezifische Gründe, die auf Sonderfaktoren im Osten zurückzuführen wären, sind aus dem vorliegenden Betriebspanel nicht abzuleiten. Auch die kleinbetriebliche Struktur zeigt keine systematischen Folgen der hemmenden Gründe für die Innovationstätigkeit. Innovationen finden zu mehr als zwei Dritteln in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten statt, in der westdeutschen Wirtschaft sind es nur ein Zehntel⁹⁴. Einzelne Hemmnisse können in kleinen und mittleren Unternehmen Innovationsaktivitäten viel nachhaltiger verhindern als in größeren Betrieben⁹⁵. Hervorzuheben sind folgende Gründe:

- Am weitesten verbreitet ist das Hemmnis, dass die Investitionskosten in neue und verbesserte Produkte und Verfahren zu hoch sind und am Markt nicht die nötige Rendite erwirtschaften können. Hohe Investitionskosten und hohes wirtschaftliches Risiko sind für fast alle Branchen, alle Betriebsgrößen sowie in ost- und westdeutschen Betrieben die entscheidenden Hemmnisse für nicht durchgeführte Innovationen, Ausnahmen sind lediglich Branchen, die in keinem wirtschaftlichen Wettbewerb stehen wie öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter oder Erziehung und Unterricht.
- Stärker als in kleineren Betrieben wirkt sich der Mangel an Finanzierungsquellen auf die Innovationsaktivitäten in größeren Betrieben aus, während das wirtschaftliche Risiko bei Innovationen mit zunehmender Größe der Betriebe abnimmt.
- Fehlende technologische Informationen, fehlende Marktinformationen oder interne Widerstände werden nur von einer verschwindend kleinen Zahl von ost- und westdeutschen Betrieben als hemmende Gründe für nichtdurchgeführte Innovationen angegeben. Nicht wesentlich stärker ist die hemmende Wirkung aus organisatorischen Problemen, aus mangelnder Kundenakzeptanz und aus Mangel an Fachpersonal. Dem Mangel an Fachpersonal wird jedoch von westdeutschen Betrieben eine größere Bedeutung zugemessen als von ostdeutschen. Dafür dürfte die unterschiedliche Arbeitsmarktlage entscheidend sein.

8.2 Produktinnovationen

Nur 5 Prozent der Betriebe erbrachten völlig neue Produkte / Leistungen, viele Betriebe beschränken sich auf Verbesserungen und Weiterentwicklungen

Im Betriebspanel 2001 wurden die Betriebe nach der Art ihrer Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren befragt. Dabei wird nach drei Stufen unterschieden:

- 22 Prozent der Betriebe haben ein bereits vorher angebotenes Produkt bzw. eine bereits vorher angebotene Leistung verbessert oder weiterentwickelt. Im verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistern waren es mit 40 bzw. 26 Prozent zum Teil bedeutend mehr.

Die Vorzüge dieser Innovationsstrategie bestehen im allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordert, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Das Produkt ist auf dem Markt schon eingeführt und verbreitet, so dass die

⁹⁴ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 1999, März 2001, S. 45

⁹⁵ Ebenda, S. 57

Ziele auf das Halten und Verbessern des Umsatzes und der Marktposition konzentriert werden können, weil der Betrieb über Erfahrungen mit dem Produkt verfügt, das prinzipiell bereits am Markt eingeführt wurde und für das ein Abnehmerkreis weitgehend vorhanden ist. Die 22 Prozent der Betriebe, die diese Innovationsart bevorzugen, bieten 33 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Hieraus wird deutlich, dass sich vor allem größere Betriebe auf diese Innovationsart konzentrieren.

- 16 Prozent der Betriebe haben eine Leistung bzw. ein Produkt, das bereits auf dem Markt ist, neu in ihr Angebot aufgenommen. Im verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen liegen die Anteile bei 26 bzw. 18 Prozent. Auch bei dieser Innovationsstrategie ist das Risiko weitgehend kalkulierbar, da das Produkt bereits von anderen Produzenten auf dem Markt eingeführt und getestet wurde. Die betrieblichen Innovationsanstrengungen richten sich in diesem Falle besonders auf die Erneuerung und Anpassung der innerbetrieblichen Produktionstechnologie sowie auf Absatzstrategien, um hohe Umsätze und gute Marktpositionen zu erreichen. Für diese Innovationsart können ein anpassungsfähiges Personal und im Vergleich mit Produktverbesserungen anwendungsintensive FuE-Leistungen bedeutsam sein. In den 16 Prozent der Betriebe mit dieser Innovationsart sind 20 Prozent aller Beschäftigten tätig.
- Prozent der Betriebe haben eine völlig neue Leistung bzw. ein völlig neues Produkt, für das sowohl Forschung und Entwicklung und neue Technologien erforderlich sind wie auch ein neuer Markt zu schaffen ist, entwickelt und in ihr Angebot aufgenommen (im verarbeitenden Gewerbe und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind es 11 bzw. 7 Prozent). Diese Innovationsstrategie erfordert die größten laufenden und investiven Aufwendungen und ist in den Erfolgsaussichten am risikoreichsten, eröffnet aber auch die größten Chancen. Beinhaltet der Entwicklungsprozess völlig neuer Produkte an sich schon große Unsicherheiten, so ist die erstmalige Markteinführung mit weiteren Unwägbarkeiten verbunden. Der verhältnismäßig geringe Anteil von 5 Prozent der Betriebe mit 7 Prozent der Beschäftigten belegt den Grad an Schwierigkeiten, denen sich Betriebe gegenüber sehen, die diese Innovationsstrategie verfolgen. Darum wird diese Innovationsart stärker von größeren Betrieben angewandt, was schon deswegen folgerichtig ist, weil eine eigene Forschung und Entwicklung sowie umfangreiche Markt- und Absatzaktivitäten erforderlich sind. Nicht selten jedoch bauen auch neu gegründete Betriebe auf der Entwicklung eines neuen Erzeugnisses auf, von dessen Bewährung am Markt die betriebliche Existenz voll und ganz abhängt.

Um zu einer Größenordnung über innovative Betriebe im Bereich von Produktinnovationen zu kommen, ist eine additive Verknüpfung der drei Arten von Produktinnovationen aufgrund von Mehrfachnennungen nicht möglich, d. h. ein Betrieb kann gleichzeitig Produkte weiterentwickeln, neu in das Angebot aufnehmen oder völlig neue Produkte entwickeln. Unter Ausklammerung dieser Mehrfachnennungen sind etwa 28 Prozent aller ostdeutschen Betriebe mit 39 Prozent der Beschäftigten als produktinnovativ einzuschätzen. Diese Betriebe führten mindestens eine der drei hier definierten Produktinnovationen durch (vgl. *Tabelle 66*).

Tabelle 66

Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in Ostdeutschland 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche	Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an							
	Be-trieben	Be-schäf-tigten	Be-trieben	Be-schäf-tigten	Be-trieben	Be-schäf-tigten	Be-trieben	Be-schäf-tigten
Prozent								
Land- und Forstwirtschaft	23	21	20	18	12	11	3	1
Bergbau / Energie / Wasser	27	30	22	27	11	8	5	5
Verarbeitendes Gewerbe	46	69	40	63	26	37	11	18
Baugewerbe	21	30	15	23	14	18	2	3
Handel und Reparatur	31	36	21	25	22	24	5	7
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	15	43	10	36	8	14	1	8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	48	78	37	73	29	37	37	22
Dienstleistungen	28	36	22	33	14	18	5	7
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	34	41	26	38	18	22	7	11
<i>Erziehung und Unterricht</i>	30	44	29	42	21	19	4	6
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	32	33	22	27	18	19	6	4
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	17	26	16	24	6	10	2	2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	24	13	22	4	14	0	4
Öffentliche Verwaltung	9	13	8	12	2	3	0	0
Ostdeutschland insgesamt	28	39	22	33	16	20	5	7
Westdeutschland	27	50	22	45	14	23	5	10

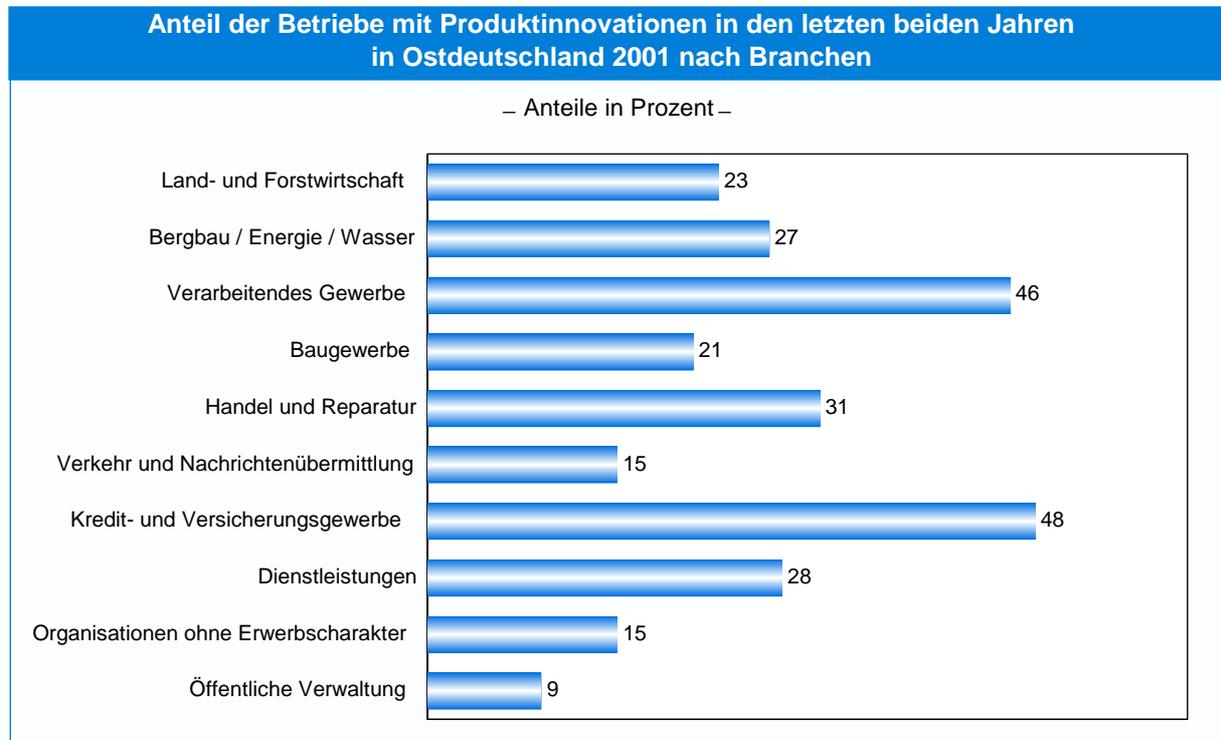
Kaum Produktinnovationen findet man naturgemäß im Bereich der öffentlichen Verwaltung und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter. Auch der Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung gehört gegenwärtig zu den Branchen mit geringen Produktinnovationen.

Im unteren bzw. mittleren Feld bewegen sich Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Bergbau / Energie / Wasser, Handel / Reparatur sowie aus dem Dienstleistungsbereich vor allem sonstige Dienstleistungen, aber auch Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Auf Grund der Funktionen und der natürlichen Bedingungen dieser Bereiche sind hier innovative Bestrebungen zumeist begrenzt.

Hohe Innovationsanteile finden sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im verarbeitenden Gewerbe sowie bei unternehmensnahen Dienstleistungen. Bestimmend sind dabei die FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes wie Straßenfahrzeugbau, Elektronik und Feinmechanik, aber auch die chemische Industrie. Überdurchschnittlich innovativ sind auch die FuE-intensiven Zweige der unternehmensnahen Dienstleistungen wie Datenverarbeitung und Datenbanken sowie Forschung und Entwicklung. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe hat mit neuen Bank-, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen viele innovative Leistungen anzubieten.

Aus **Abbildung 12** ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in den verschiedenen Branchen ersichtlich.

Abbildung 12



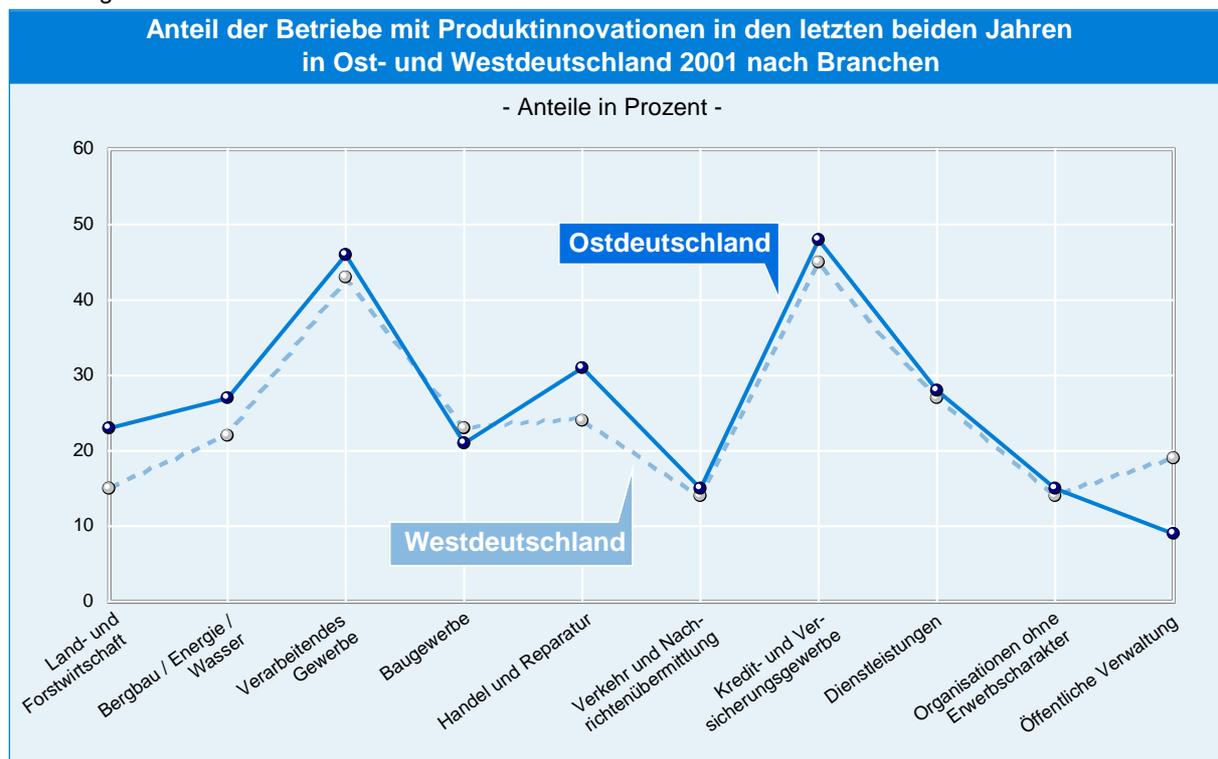
Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil der innovativen Betriebe⁹⁶ mit 28 bzw. 27 Prozent etwa gleich, aber der damit verbundene Beschäftigtenanteil ist in Westdeutschland mit 50 gegenüber 39 Prozent deutlich höher. Hier kommen die weiter vorn erwähnten strukturellen Vorzüge der westdeutschen Wirtschaft wie größeres Gewicht des verarbeitenden Gewerbes und deutlich mehr größere Betriebe zum Tragen.

Abbildung 13 zeigt den Vergleich der Teilnahme ost- und westdeutscher Betriebe an Produktinnovationen nach Branchen.

⁹⁶

„Die Innovationsaktivitäten der Unternehmen in den neuen Bundesländern sind in den 90er Jahren durch zwei Phasen geprägt: In der ersten Hälfte der 90er Jahre zeigten alle Indikatoren als Folge des Umstrukturierungsprozesses eine enorme Zahl von Innovatoren an. Danach gab es eine weitgehende Annäherung an das Innovationsverhalten in Westdeutschland (BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 2000, März 2001, S. 67).

Abbildung 13



FuE-intensive Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und der unternehmensnahen Dienstleistungen bestimmen die technologische Leistungsfähigkeit

Sowohl in der Teilnahme an Produktinnovationen als auch in der Abstufung wie in der Kombination verschiedener Stufen der Produktinnovation treten bemerkenswerte Unterschiede innerhalb des verarbeitenden Gewerbes auf. Zweige mit der Produktion überwiegend in Standardtechnik⁹⁷ stehen klar hinter Zweigen mit der Produktion in höherwertiger Technik und Spitzentechnik⁹⁸ zurück (vgl. **Tabelle 67**). Bei den erstgenannten Zweigen handelt es sich um Zweige, deren Erzeugnisse traditionell sind und die überwiegend ein relativ geringes technisches Niveau aufweisen. Sie erfordern in der Regel keine intensiven Innovationsaufwendungen und bedienen einen Markt mit verhältnismäßig geringem Produktwandel und geringem Wachstumspotenzial. Ihr Absatz ist räumlich begrenzt und vorwiegend auf das regionale Umfeld ausgerichtet. Bei diesen Branchen und Betrieben nehmen Produkterneuerungen und FuE-Leistungen einen geringeren Stellenwert ein, um sich auf dem Markt zu behaupten. Diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes vorwiegend mit Standardtechnik sind in Ostdeutschland 75 Prozent der Betriebe zuzurechnen, in Westdeutschland 72 Prozent. Von den knapp 20 Tsd. Betrieben des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes mit Produktinnovationen sind rund 14 Tsd. diesen Betrieben mit Standardtechnik zuzuordnen, von den 89 Tsd. westdeutschen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes nur rund 54 Tsd., also verhältnismäßig deutlich weniger.

⁹⁷ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen Kunststoff, Steine / Erden / Glas, Eisen- / Stahlerzeugung / NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung / Textil, Nahrungs- und Genussmittel. Sie werden als nicht FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

⁹⁸ Zu diesen Zweigen des verarbeitenden Gewerbes zählen chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Sie werden als FuE-intensive Zweige zusammengefasst.

Anders bei Zweigen, die auf die Entwicklung und Herstellung von Erzeugnissen mit höherwertiger Technik und Spitzentechnik konzentriert sind. Sie wenden mehr Mittel für Innovationen und FuE auf und setzen mehr Personal für FuE-Aktivitäten ein. Ihr Produktwandel ist sehr dynamisch, ihre Erzeugnisse beinhalten viel technisches Know-how und neues Wissen. Ihr Absatz ist in der Regel räumlich weiter ausgedehnt und global. Rund 5 Tsd. Betriebe der Zweige mit höherwertiger Technik und Spitzentechnik des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes haben Produktinnovationen aufzuweisen, in Westdeutschland sind es 34 Tsd.

Auch die unternehmensnahen Dienstleister spielen eine sehr differenzierte Rolle bei den Innovationsaktivitäten in Verbindung mit verbesserten und neuen Angeboten an Dienstleistungen für ihre Kunden vor allem aus der Industrie. EDV und FuE zeichnen sich durch ähnlich hohe Innovationsaktivitäten⁹⁹ aus wie die Unternehmen mit höherwertiger Technik und Spitzentechnik. Sie spielen in der Kooperation mit der Industrie eine hervorzuhebende Rolle. Die Beratungsdienstleistungen für Unternehmen und die sonstigen unternehmensnahen Leistungen¹⁰⁰ sind weniger auf Produktinnovationen im engeren Sinne gerichtet als vielmehr auf konzeptionelle Dienste und markterschließende Innovationen. Dazu bedarf es in der Regel wohl innovativer Leistungen, weniger jedoch Forschungs- und Entwicklungsleistungen.

Tabelle 67

Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren in Ost- und Westdeutschland 2001 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)								
Branche / Zweig	Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an							
	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten	Be- trieben	Be- schäf- tigten
Prozent								
Ostdeutschland	28	39	22	33	16	20	5	7
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	46	69	40	63	26	37	11	18
davon: FuE-intensive Zweige	51	79	43	73	30	44	13	22
nicht FuE-intensive Zweige	44	63	39	57	24	34	11	16
Westdeutschland	27	50	22	45	14	23	5	10
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	44	76	39	73	22	33	9	18
davon: FuE-intensive Zweige	61	87	53	86	37	38	16	25
nicht FuE-intensive Zweige	37	67	33	63	16	29	6	13

⁹⁹ Zu diesen Zweigen der unternehmensnahen Dienstleistungen zählen Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung. Sie werden als FuE-intensiv zusammengefasst.

¹⁰⁰ Zu diesen Zweigen der unternehmensnahen Dienstleistungen zählen Rechts-, Steuer-, Unternehmensberatung / Werbung / Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung beweglicher Sachen / sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Sie werden als nicht FuE-intensiv zusammengefasst.

Fehlende größere Betriebe im verarbeitenden Gewerbe beschränken die Nutzung von Agglomerationseffekten

Die zentrale Frage unter dem Aspekt der Betriebsgrößen lautet: Sind Großbetriebe innovativer als kleinere Betriebe und welche Standortvorteile bieten sie? Bei der Beantwortung dieser Fragen konzentrieren wir uns auf das verarbeitende Gewerbe, da sonst unsinnige Überlagerungen vor allem durch Großbetriebe aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe auftreten würden.

Die Antwort für das verarbeitende Gewerbe ist relativ eindeutig: Je größer der Betrieb ist, desto höher ist die Innovationsfähigkeit. Größere Betriebe ab 100 Beschäftigten schätzen sich nach den Kriterien der Innovationsarten so ziemlich alle als produktinnovativ ein (78 Prozent), wobei mit dem höheren Grad der Innovation die Häufigkeit deutlich abnimmt (73 Prozent, 47 Prozent, 19 Prozent). Kleinere Betriebe unter 100 Beschäftigten halten sich zu 45 Prozent für innovativ (vgl. **Tabelle 68**).

Diese Abhängigkeit der Innovationsfähigkeit von der Betriebsgröße gilt auch für alle drei Arten der Innovationen. Besonders deutlich ist die geringe Innovationsfähigkeit kleinerer Betriebe bei der ausgeprägtesten Form von Innovationen, nämlich bei der Schaffung völlig neuer Leistungen und Produkte. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind hierbei nur verschwindend wenige innovativ (7 Prozent). Andererseits wird die unterste Stufe der Innovationen - Verbesserung oder Weiterentwicklung eines bereits angebotenen Produktes - immerhin von 25 Prozent der Kleinstbetriebe beschränkt.

Tabelle 68

Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)									
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001		Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
				Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
		Anteil an							
		Betrie- ben	Beschäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten	Betrie- ben	Beschäf- tigten
Prozent									
1 bis	4 Beschäftigte	30	32	25	26	19	23	7	5
5 bis	19 Beschäftigte	49	51	42	44	26	27	12	13
20 bis	99 Beschäftigte	66	69	60	63	34	37	17	20
100 bis	499 Beschäftigte	78	79	73	74	47	45	18	19
	ab 500 Beschäftigte	85	87	78	80	45	43	26	25
Insgesamt		46	69	40	63	26	37	11	18

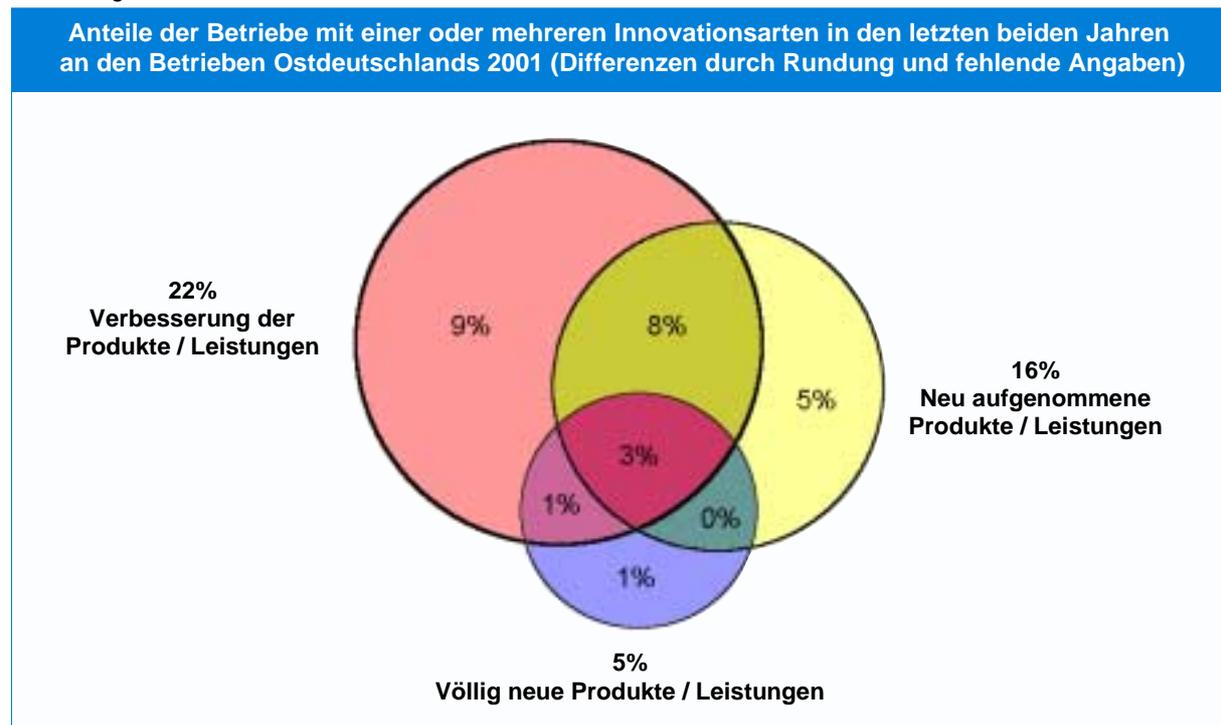
Die Konzentration der Innovationsanstrengungen auf die größeren Betriebe ist in der Regel zwangsläufig, haben diese Betriebe doch die entsprechende Kapitalausstattung, das größere Potenzial an Humankapital und eine breite Produkt- und Leistungspalette.

Auch hinsichtlich der Umsatzergiebigkeit und der räumlichen Weite des Absatzes der neuen Erzeugnisse haben größere Betriebe eindeutig Vorteile. Erst ihnen sind forschungsintensive Vorleistungen wirtschaftlich möglich, nur sie können das Risiko eingrenzen.

Das gleichzeitige Verfolgen aller drei Stufen an Produktinnovationen ist relativ selten

3 Prozent aller Betriebe verfolgen gleichzeitig Aktivitäten in allen drei abgefragten Produktinnovationen. 8 Prozent der Betriebe haben ein Produkt verbessert und gleichzeitig ein bereits angebotenes Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen. 1 Prozent haben ein Produkt verbessert und zusätzlich ein völlig neues Produkt entwickelt und vermarktet. Weniger als 0,5 Prozent der Betriebe haben ein vorhandenes Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen und darüber hinaus ein völlig neues Produkt entwickelt (vgl. *Abbildung 14*).

Abbildung 14



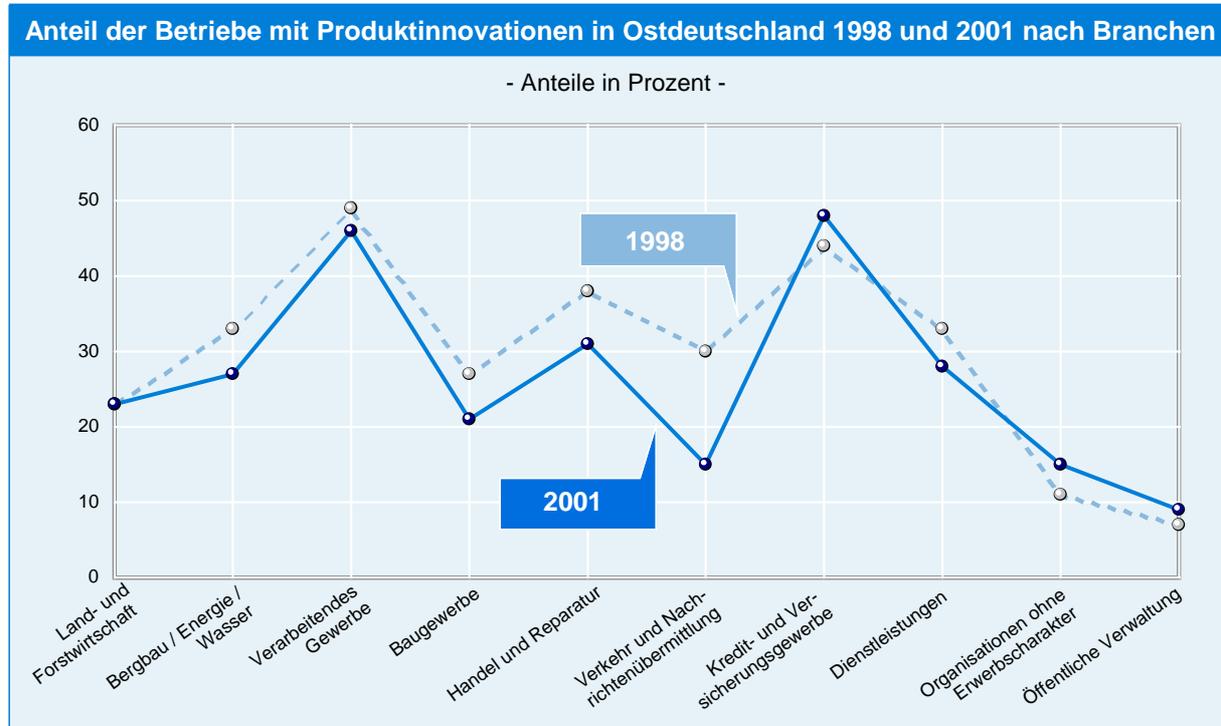
Die besondere Rolle der größeren Betriebe bei der Kombination aller drei Innovationsarten sei an dieser Stelle noch einmal herausgestellt. Daraus leiten sich Vorzüge bzw. Schwächen ganzer regionaler Wirtschaften ab. Außer diesen größeren Betrieben weisen das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleister bei allen Indikatoren der betrieblichen Innovationstätigkeit deutlich höhere Werte auf. Das unterstreicht ihre herausragende Rolle bei der technologischen Leistungsfähigkeit einer regionalen Wirtschaft.

Die Zahl der Betriebe mit Produktinnovationen verringerte sich im Vergleich mit 1998

Im Vergleich zu 1998 haben deutlich weniger ostdeutsche Betriebe Produktinnovationen entwickelt. Waren es laut Panel 1998 35 Prozent aller Betriebe (Westdeutschland 33 Prozent), so sind es laut Panel 2001 nur noch 28 Prozent (Westdeutschland 27 Prozent) (vgl. *Abbildung 15*). Besonders stark ist der Rückgang im Baugewerbe. Dort führten im Jahre 1998 28 Prozent aller Baubetriebe Produktinnovationen durch, gegenwärtig sind es nur noch 21 Prozent. In ähnlichen Größenordnungen gingen die Anteile von Betrieben mit Produktinnovationen in den Branchen Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Handel / Reparatur zurück. Im verarbeitenden Gewerbe ist der Rückgang gering, nach wie vor

setzen rund die Hälfte der Betriebe auf Produktinnovationen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit durch verbesserte Innovationen und FuE-Leistungen zu erhöhen und neue Marktpositionen einzunehmen.

Abbildung 15



Neue Produkte und Leistungen sind wichtige Voraussetzungen für wirtschaftliches und personelles Wachstum

Ein wichtiger outputseitiger Indikator zur Messung der Umsetzung der Innovationsaktivitäten und FuE-Leistungen in wirtschaftlichen Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungswachstum ist der Beitrag, den neue Erzeugnisse für das Volumen des Umsatzes leisten.

Wenn ostdeutsche Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen, dann sind die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung von Produkten und die Aufnahme neuer Produkte in das Angebot dafür eine wichtige Voraussetzung, da von Produktinnovationen erwartet werden kann, dass generell und darüber hinaus mit der Höhe der Stufe / Art der Innovation speziell Umsatz, Export und Beschäftigung steigen. Trotz aller Schwierigkeiten bei der Eroberung von Marktpositionen zeigt sich, dass Betriebe, die weiterentwickelte, neue oder völlig neue Produkte in ihr Angebot aufgenommen haben, ihren Umsatz zwischen 2000 und 2001 auf 103 bis 104 Prozent steigern konnten. Das Wachstum ist also in der Regel deutlich höher, wenn Kunden mit neuen Produkten gewonnen werden können. Betriebe, die in ihrer Produktpalette in den letzten beiden Jahren kein neues Erzeugnis hatten, mussten dagegen einen Umsatzrückgang hinnehmen.

Ähnlich deutlich ist die Kausalität zwischen Innovationen und der Exportfähigkeit ostdeutscher Betriebe. Bei nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes sind 86 Prozent des Umsatzes auf den Markt in den neuen und alten Bundesländern gerichtet, 14 Prozent auf den Export. Erzeugnisse der höherwertigen, wissensbasierten und Spitzentechnik der FuE-intensiven Zweige werden zu 77 Prozent auf dem heimischen Markt und zu 23 Prozent im Export umgesetzt. Letztere sind also we-

sentlich stärker überregional und exportorientiert. Der überregionale und globale Wettbewerbsdruck prägt das Innovationsverhalten dieser Betriebe und ist die entscheidende Antriebskraft für Innovation und Wachstum¹⁰¹. Allerdings gilt es zu beachten, dass die Exportquoten der ostdeutschen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes noch weit hinter den westdeutschen Betrieben zurückliegen. Es bedarf weiterer Anstrengungen, dass die durchaus vergleichbaren innovativen Leistungen ostdeutscher Betriebe auch im Export ihren Niederschlag finden. Zu der Exportquote der westdeutschen FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes von 43 Prozent besteht noch eine große Lücke.

Auch in der Beschäftigungsentwicklung spiegelt sich der positive Einfluss von Innovationsaktivitäten wider. Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit Innovationen haben ihren Personalbestand zwischen 2000 und 2001 deutlich erweitert (vgl. **Tabelle 69**).

Tabelle 69

Entwicklung von Umsatz und Beschäftigung in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes in Ost- und Westdeutschland 2000 / 2001 nach der Art der Innovationen in den letzten beiden Jahren (Hochgerechnete Stichprobe)		
	Umsatz 2001 (2000=100)	Beschäftigte 2001 (2000=100)
	Prozent	
Ostdeutschland insgesamt	102	103
<i>davon:</i>		
ohne Produktinnovationen	99	99
mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen*	104	104
mit neuen Produkten / Leistungen*	104	103
mit völlig neuen Produkten / Leistungen*	103	111
Westdeutschland insgesamt	102	101
<i>davon:</i>		
ohne Produktinnovationen	101	99
mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen*	101	101
mit neuen Produkten / Leistungen*	104	103
mit völlig neuen Produkten / Leistungen*	101	102

* Die Betriebe wurden hier nach der höchsten Form ihrer Innovation eingeordnet.

8.3 Verfahrensinnovationen (organisatorische Veränderungen im Betrieb)

Aus der Vielfalt organisatorischer Veränderungen in Betrieben ragt als wichtigste die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus

Da eine Zuordnung und Definition sowohl von Prozessinnovationen im engeren Sinne als auch von Verfahrensinnovationen im weiteren Sinne schwierig ist, wurde im IAB-Betriebspanel versucht, sich über eine Reihe Fragen zu betrieblichen organisatorischen Veränderungen dem Problem der Verfahrensinnovationen zu nähern. Speziell die technischen und technologischen Veränderungen in Richtung

¹⁰¹ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 1999, März 2001, S. 23

Automatisierung und technischer Integration neuer Verfahren sind hier nur im Zusammenhang mit organisatorischen Veränderungen berücksichtigt. In diesem Verständnis sollen die angeführten organisatorischen Veränderungen als Indikatoren für Verfahrensinnovationen gelten.

Organisatorische Änderungen wurden in Ostdeutschland von 31 Prozent aller Betriebe vorgenommen, in Westdeutschland von 30 Prozent. Die Unterschiede sind moderat. Das gilt auch für die einzelnen Arten der organisatorischen Änderungen. Für die Betriebe sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wurde Verbesserungen der Qualität das größte Gewicht zugemessen, weitaus weniger wichtig waren die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen, die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen, die Verlagerung von Verantwortung nach unten sowie mehr Eigenfertigung / Eigenleistung. Von geringer Bedeutung waren mehr Zukauf von Produkten und Leistungen, die Einführung von Gruppenarbeit, die Einführung von Kostenverantwortung oder umweltbezogene Maßnahmen.

Offensichtlich sind die Zwänge zu organisatorischen Änderungen im verarbeitenden Gewerbe besonders stark. Überdurchschnittlich viele Betriebe führten organisatorische Änderungen durch, die neben der Verbesserung von Qualitätssicherung und mehr Eigenfertigung auch vielfach auf die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen und Reorganisation von Abteilungen und Bereichen gerichtet waren. Die westdeutschen Betriebe messen dem Zukauf von Produkten und Leistungen mehr Bedeutung zu als die ostdeutschen Betriebe. Das ist in erster Linie der Ausprägung dieser organisatorischen Änderung im verarbeitenden Gewerbe mit seinen größeren exportorientierten Betrieben im Westen zuzuschreiben, die dort ein wesentlich höheres Gewicht haben (vgl. **Tabelle 70**).

Tabelle 70

Organisatorische Änderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)					
Änderung	Ostdeutschland	darunter:			Westdeutschland
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	
Prozent					
Mehr Eigenfertigung	7	19	6	6	8
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	4	11	4	3	7
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	9	16	6	7	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	9	10	4	10	9
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	7	9	5	8	9
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	4	8	3	4	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	3	4	4	3	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	4	7	3	2	4
Verbesserung der Qualitätssicherung	18	33	18	16	15
Sonstige organisatorische Änderungen	3	3	2	3	3
Keine organisatorischen Änderungen	69	51	73	69	70

Der Anteil der Betriebe mit organisatorischen Änderungen nimmt mit der Betriebsgröße zu. Führen nur 21 Prozent der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten organisatorische Änderungen durch, sind es bei Betrieben mit über 100 Beschäftigten 64 Prozent. Auch die Wichtung einzelner Änderungen wird von der Betriebsgröße beeinflusst. Insbesondere die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen und die Verlagerung von Verantwortung nach unten spielt naturgemäß in größeren Betrieben neben der Qualitätssicherung eine bedeutende Rolle (vgl. **Tabelle 71**).

Tabelle 71

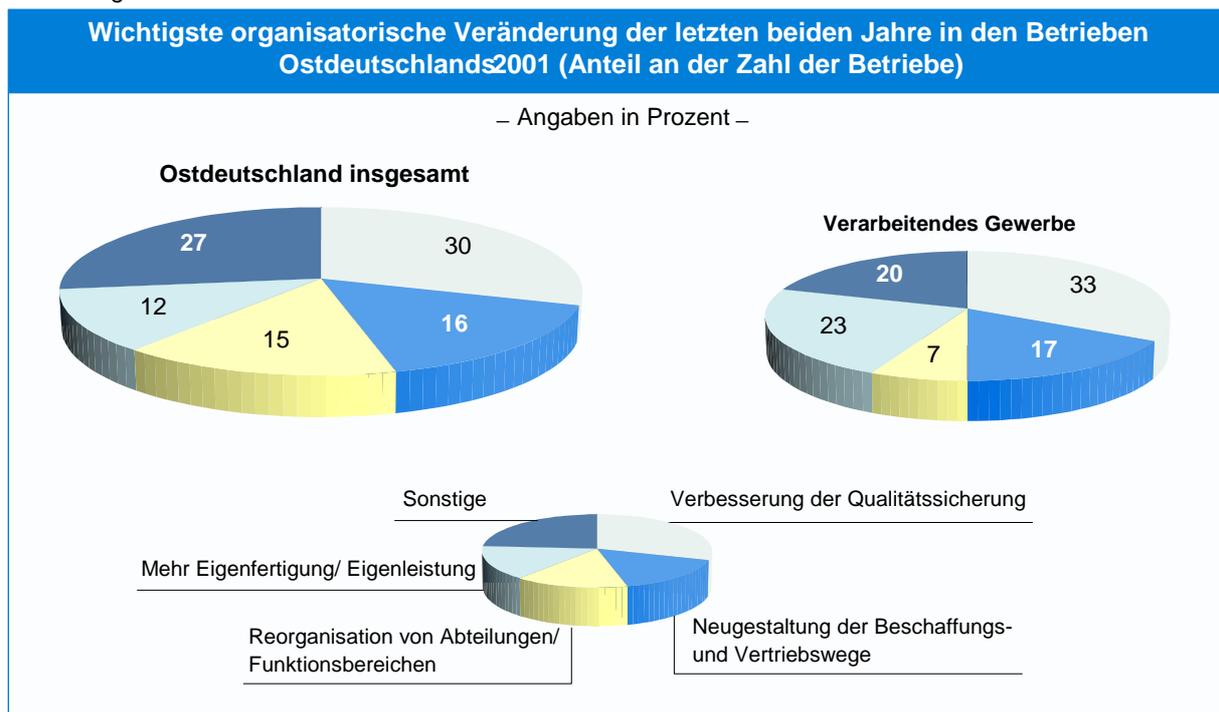
Organisatorische Änderungen der letzten beiden Jahre in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)						
Änderung	1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	100 bis 499	ab 500	Ins- gesamt
	Beschäftigte					
	Prozent					
Mehr Eigenfertigung	6	8	9	9	8	7
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	3	5	8	19	8	4
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	6	12	15	18	19	9
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	5	9	20	38	51	9
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	3	9	14	19	25	7
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	2	5	9	11	15	4
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	1	3	9	18	12	3
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	2	4	10	13	16	4
Verbesserung der Qualitätssicherung	9	24	37	40	39	18
Sonstige organisatorische Änderungen	3	3	3	7	4	3
Keine organisatorischen Änderungen	79	62	47	36	33	69

Die Streuung der Ziele und die häufigen Mehrfachnennungen belegen die Vielfalt organisatorischer Veränderungen im Betrieb. Die meisten Nennungen deuten jedoch auf bemerkenswerte Veränderungen in betrieblichen Strategien hin, die organisatorische Änderungen voraussetzen. Der Verbesserung der Qualitätssicherung wird in allen Branchen und Betriebsgrößen ein hoher Rang zugemessen. Viele Betriebe haben sich offensichtlich dafür entschieden, sich auf Schwerpunkte in der Produktpalette zu konzentrieren und mehr Produkte und Leistungen zu kaufen. Bei der inneren Reorganisation richteten sich die Veränderungen auf flachere Hierarchien im Betrieb, insbesondere bei größeren Betrieben. Damit gehen zum Beispiel Verlagerungen von Verantwortung und Entscheidungen nach unten einher.

Die Betriebe wurden im Rahmen der organisatorischen Änderungen auch explizit nach der wichtigsten Änderung befragt (nur eine Antwortmöglichkeit). Dabei kristallisierte sich mit deutlicher Konzentration sowohl für Ostdeutschland insgesamt als auch für das verarbeitende Gewerbe die Verbesserung der Qualitätssicherung heraus. 30 Prozent aller Betriebe führten diese organisatorische Veränderung als wichtigste an. Mit erheblich weniger Gewicht folgen danach die Neugestaltung von Beschaffungs- und Vertriebswegen mit 16 Prozent, die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen mit 15 Prozent und mehr Eigenfertigung / Eigenleistung mit 12 Prozent aller Betriebe. Alle anderen organisatorischen

Änderungen wurden jeweils von weniger als 6 Prozent der Betriebe als wichtigste eingestuft. Hervorzuheben ist die Bedeutung von mehr Eigenfertigung / Eigenleistung im verarbeitenden Gewerbe. Diese organisatorische Änderung wurde von 23 Prozent aller Betriebe dieser Branche als wichtigste Änderung gewertet. Dies liegt weit über dem Durchschnitt aller ostdeutscher Betriebe. Bei Betrieben des Dienstleistungsbereichs tritt neben der Verbesserung der Qualitätssicherung die Reorganisation von Abteilungen / Bereichen als wichtigste organisatorische Änderung in den Vordergrund. 23 Prozent der Dienstleistungsunternehmen geben sie als wichtigste Änderung an, im verarbeitenden Gewerbe nur 7 Prozent (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16



Die organisatorischen Änderungen führten insgesamt nicht zu neuen Arbeitsplätzen, aber zu steigender Qualifikation

Die organisatorischen Veränderungen führten zu differenzierten personellen Entwicklungen. Während viele organisatorische Änderungen mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl verbunden waren (z. B. mehr Eigenfertigung, Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten, Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen, Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung usw.), kehrte sich das bei anderen organisatorischen Maßnahmen wie mehr Zukauf von Produkten und Leistungen sowie Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen um. Hier standen Freisetzungen im Vordergrund.

Dagegen ist die Tendenz in Richtung auf Qualifikationsänderungen der Beschäftigten eindeutig. Alle organisatorischen Maßnahmen führten - und dies sehr deutlich - zu anspruchsvolleren Arbeitsaufgaben und höheren Qualifikationsanforderungen bei den Beschäftigten (vgl. **Tabelle 72**).

Tabelle 72

Wirkungen organisatorischer Änderungen der letzten beiden Jahre auf Beschäftigung und Qualifikation in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 (Anteil an der Zahl der Betriebe mit organisatorischen Änderungen, Mehrfachnennungen möglich, hochgerechnete Stichprobe)						
Wichtigste organisatorische Veränderung	Beschäftigtenzahl			Qualifikation der betroffenen Beschäftigten		
	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	gestiegen	gleich geblieben	gesunken
	Prozent					
Mehr Eigenfertigung	21	71	8	23	76	1
Mehr Zukauf von Produkten und Leistungen	12	74	14	21	79	0
Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege bzw. der Kundenbeziehungen	9	85	6	29	71	0
Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen	23	46	31	38	60	1
Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten	24	65	11	51	49	0
Einführung von Gruppenarbeit / eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen	23	58	19	43	57	0
Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- / Ergebnisermittlung	20	65	15	39	60	0
Umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z. B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen, Öko-Audit)	1	84	15	30	70	0
Verbesserung der Qualitätssicherung	10	83	7	38	61	1
Sonstige organisatorische Veränderungen	11	56	33	19	80	0
Insgesamt	14	73	13	34	65	1

8.4 FuE-Potenzial

Mehr FuE - bessere wirtschaftliche und personelle Parameter

Für das Innovationsverhalten der Betriebe ist das Forschungs- und Entwicklungspotenzial im allgemeinen eine entscheidende Voraussetzung. Im Jahre 2000 waren in 2.872 kontinuierlich FuE betreibenden Betrieben des Dienstleistungssektors und des verarbeitenden Gewerbes der neuen Bundesländer ca. 20 Tsd. FuE-Beschäftigte tätig¹⁰². Die Tendenz ist nach den starken Einbrüchen Anfang der 90er Jahre steigend. Ungeachtet dessen liegt das Forschungs- und Entwicklungspotenzial Ostdeutschlands weit zurück. Von 1.000 Erwerbstätigen waren im Jahre 2000 in Ostdeutschland nur 3,1 Forscher und Entwickler, in Westdeutschland waren es 9,3, also dreimal so viele. Das FuE-Personal¹⁰³ im gesamten Wirtschaftssektor betrug in Ostdeutschland im Jahre 1997 rund 25 Tsd. Personen, in Westdeutschland 261 Tsd. Diese Werte decken sich auch in etwa mit den Angaben des IAB-Betriebspanels aus der dritten Welle für das Jahr 1998 (Ostdeutschland 40 Tsd., Westdeutschland 280 Tsd.)¹⁰⁴.

¹⁰² Forschungsagentur Berlin GmbH, Strukturelle Analyse der Entwicklung von FuE-Potenzialen im Dienstleistungssektor und verarbeitenden Gewerbe in den neuen Bundesländern, Pressemitteilung, September 2001

¹⁰³ BMBF (Hrsg.): Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Zusammenfassender Endbericht 1999, März 2001, S. 45

¹⁰⁴ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in den neuen Bundesländern, IAB Werkstattbericht Nr. 4/1999, S. 57

Die Angaben des IAB-Betriebspanels bestätigen diesen unterschiedlichen Besatz an FuE-Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der Betriebe mit FuE-Aktivitäten in Ostdeutschland beträgt 5 Prozent, darunter etwa 3 Prozent mit eigener Forschung und Entwicklung, die übrigen mit Forschung und Entwicklung in einer anderen Unternehmenseinheit. In Westdeutschland verfügen 6 Prozent der Betriebe über Forschung und Entwicklung, darunter 5 Prozent mit eigener Forschung und Entwicklung und 1 Prozent mit Forschung und Entwicklung bei einer anderen Unternehmenseinheit (vgl. **Tabelle 73**). Im verarbeitenden Gewerbe weisen wesentlich mehr Betriebe eigene Forschung und Entwicklung aus als die anderen Branchen. Sowohl im ostdeutschen als auch im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe sind es rund 15 Prozent der Betriebe. Besonders die Betriebe aus den forschungsintensiven Branchen des verarbeitenden Gewerbes greifen stark auf eigenes Forschungs- und Entwicklungspotenzial zurück. 27 Prozent dieser ostdeutschen Betriebe verfügen über eigenes Forschungs- und Entwicklungspotenzial, in den vergleichbaren westdeutschen Betrieben sind es 30 Prozent.

Die Betriebsgröße hat einen großen Einfluss auf eigene Forschungs- und Entwicklungskapazitäten. Der Anteil der Betriebe mit eigener Forschung und Entwicklung steigt mit zunehmender Betriebsgröße an. Im verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland verfügen 14 Prozent der Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten darüber, darunter 2 Prozent bei einer anderen Unternehmenseinheit. Von den Betrieben ab 100 Beschäftigten sind es bereits 58 Prozent, darunter 14 Prozent bei einer anderen Unternehmenseinheit.

Die Betriebe mit eigener Forschung und Entwicklung bzw. Forschung und Entwicklung bei einer anderen Unternehmenseinheit repräsentieren in Ostdeutschland nur einen Beschäftigtenanteil von 13 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent) dagegen in Westdeutschland von 21 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 53 Prozent). Auch hier liegt der Grund für diese Diskrepanzen in der ausgeprägten kleinbetrieblichen Struktur der ostdeutschen Wirtschaft.

Hochgerechnet arbeiten in Betrieben mit eigener Forschung und Entwicklung und in Betrieben mit Forschung und Entwicklung in einer anderen Unternehmenseinheit in Deutschland gegenwärtig rund 6,7 Mio. Beschäftigte, davon im Osten etwa 730 Tsd. Das sind rund 11 Prozent. Im verarbeitendem Gewerbe und in den unternehmensnahen Dienstleistungen, die für die innovative Leistungskraft einer Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind, liegt der entsprechende ostdeutsche Anteil mit 9 Prozent etwas unter dem Durchschnitt der gesamten Betriebe. Diese Relationen sind günstiger als sie bei den Forschern und Entwicklern festgestellt wurden.

Tabelle 73

Betriebe mit Forschung und Entwicklung in Ost- und Westdeutschland Mitte 2001 (Anteil an Zahl der Betriebe und der Beschäftigten, hochgerechnete Stichprobe)		
	Betriebe mit Forschung und Entwicklung bzw. Forschung und Entwicklung bei anderer Unternehmenseinheit	
	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent	
Ostdeutschland	5	13
Verarbeitendes Gewerbe	15	40
Westdeutschland	6	21
Verarbeitendes Gewerbe	15	53

Die Kausalkette zwischen dem Anteil der Betriebe mit bzw. ohne Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, ihrer Innovationsintensität und -ergiebigkeit und letztlich ihrer sich daraus ergebenden wirtschaftlichen und personellen Parameter ist in der Theorie unbestritten. Im Folgenden geht es letztlich um den Versuch einer Quantifizierung dieser Kausalkette.

Inwieweit wirken sich Forschung und Entwicklung auf die Entstehung neuer Produkte und Leistungen, d. h. auf den Umfang von Innovationen, aus? **Tabelle 74** zeigt, dass bei 78 Prozent der Betriebe, die explizit angeben, Forschung und Entwicklung zu betreiben, auch Innovationen entstehen. Betriebe mit Forschung und Entwicklung aus einer anderen Unternehmenseinheit generieren schon deutlich weniger Produktinnovationen als Betriebe mit eigener FuE. Betriebe ohne Forschung und Entwicklung fallen deutlich zurück, von ihnen entwickeln nur 26 Prozent Produktinnovationen. Dieser Zusammenhang wird noch deutlicher, wenn es sich um die höchste Form der Innovation - völlig neue, am Markt bisher nicht vorhandene Produkte oder Leistungen - handelt. Eine Generierung völlig neuer Produkte und Leistungen ist ohne eigene betriebliche Forschungskapazitäten weitgehend auszuschließen. Immerhin 30 Prozent der Betriebe mit eigener FuE widmen sich auch der Entwicklung völlig neuer Produkte und Leistungen. Für Westdeutschland ergeben sich gleiche Tendenzen.

Tabelle 74

Betriebe mit bzw. ohne Forschung / Entwicklung und Innovationen in Ost- und Westdeutschland 2001 (Hochgerechnete Stichprobe)				
	Betriebe mit Produkt- innovationen	darunter:		
		Betriebe mit weiterentwickelten Produkten / Leistungen	Betriebe mit neuen Produk- ten / Leistungen (am Markt schon vorhanden)	Betriebe mit völlig neuen Produk- ten / Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)
Prozent				
Ostdeutschland insgesamt	28	22	16	5
mit eigener FuE	78	75	46	30
ohne FuE	26	19	15	4
Westdeutschland insgesamt	27	22	14	5
mit eigener FuE	80	76	43	33
ohne FuE	24	19	13	3

Ergebnisseitig unterscheiden sich die Betriebe in Abhängigkeit von ihren Forschungsaktivitäten deutlich in ihren wirtschaftlichen und personellen Parametern. Betriebe mit Forschung und Entwicklung sind in der Regel durch die besseren wirtschaftlichen und personellen Indikatoren charakterisiert. Vermittelt über eine aktive Innovationstätigkeit haben sie eine höhere Produktivität (Umsatz je Beschäftigten), mit Abstand die höhere Exportquote, weisen expandierende Beschäftigungszahlen auf, betreiben die aktivere Investitionspolitik und zahlen deutlich höhere Löhne bzw. Gehälter (vgl. **Tabelle 75**).

Tabelle 75

Betriebe mit bzw. ohne Forschung / Entwicklung und ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern in Ost- und Westdeutschland 2000 / 2001 (Betriebe mit Umsatz, hochgerechnete Stichprobe)					
	Umsatz je Beschäftigten 2000	Exportquote 2000	Beschäftigte 2001 (2000=100)	Investitionen je Beschäftigten 2000	Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten Juni 2001
	Tsd. DM	Prozent	Prozent	Tsd. DM	DM
Ostdeutschland	199	5	99	17	3.150
mit eigener FuE	223	17	104	25	3.780
ohne FuE	187	3	98	15	3.040
Westdeutschland	321	15	101	15	4.220
mit eigener FuE	379	37	103	24	5.490
ohne FuE	296	7	100	13	3.800
Ostdeutschland (verarbeitendes Gewerbe)	237	17	103	18	3.450
mit eigener FuE	241	23	104	25	3.800
ohne FuE	197	12	102	14	3.180
Westdeutschland (verarbeitendes Gewerbe)	351	33	101	21	4.980
mit eigener FuE	402	42	102	27	5.480
ohne FuE	285	19	100	16	4.400

Zusammenfassend ist einzuschätzen, dass sich die Kausalität zwischen Forschung / Entwicklung und Innovationen einerseits und zwischen Forschung / Entwicklung und den wichtigsten wirtschaftlichen und personellen Kennziffern andererseits mit dieser Panelbefragung nachweisen lässt. Beruhend auf einer eigenen Forschungs- und Entwicklungsstrategie erweisen sich Innovationen als Motor für wirtschaftlichen Erfolg und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dies unterstreicht die Bedeutung einer gezielten beschäftigungswirksamen Innovationsförderung in Ostdeutschland. Dabei sollten die Schaffung neuer Produkte und die Erschließung neuer Märkte im Mittelpunkt stehen. „Arbeitsplätze entstehen nicht durch Teilen, sondern durch Innovation; nicht durch Division, sondern durch Multiplikation“¹⁰⁵.

Forschungsförderung – unerlässliche Voraussetzung für den Aufholprozess

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen weitgehend das Gutachten zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahre 2001 erstellt wurde. Die Einbeziehung von Betrieben in die Innovationstätigkeit hat sich weder in Ost- noch in Westdeutschland in den letzten Jahren verstärkt. Der gesamtwirtschaftliche Aufholprozess in Ostdeutschland hat durch betriebliche Innovationsaktivitäten keine starken Impulse erfahren. Ursache ist das insgesamt abgeschwächte wirtschaftliche Wachstum in Deutschland und besonders in Ostdeutschland.

¹⁰⁵ Georg Werckmeister: Es fehlt eine Innovationsoffensive, in: Handelsblatt vom 6.1.1999, S. 19

Strukturelle Defizite prägen die Differenzierung der technologischen Leistungsfähigkeit zwischen Ost und West. Ihr Abbau beansprucht längerfristige Zeiträume. Die kleinbetriebliche Struktur und der geringe Industriebesatz schwächen die technologische Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands. Die FuE-Kapazitäten sind deshalb sehr zersplittert und zum großen Teil unternehmensextern angesiedelt. Fehlende Großbetriebe als Konzentrationskerne unternehmensinterner Forschung sind Schwachpunkte im Innovationsprofil Ostdeutschlands.

Die innovativen Betriebe weisen günstigere wirtschaftliche Ergebnisse auf als die Betriebe, die keine Innovationen durchführen. Wirtschaftliche Wachstumsdaten wie steigender Umsatz, steigende Exporte und steigende Beschäftigung sind eng mit Innovationen verbunden. Die Ergiebigkeit ist besonders intensiv ausgeprägt in Betrieben, die über eigene FuE-Kapazitäten verfügen.

Umfängliche staatliche Maßnahmen unterstützten wirksam die Erhaltung und die allmähliche Erweiterung des FuE-Personals in ostdeutschen Betrieben. Besonders wirkungsvoll waren Förderungen durch Personalkostenzuschüsse, Zuschüsse zu Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie die Gründungsförderung von technologieorientierten Unternehmen. Bei bundesweiten Förderprogrammen wurden ostdeutschen Betrieben Sonderkonditionen eingeräumt. Die Weiterführung dieser Programme mit ähnlich günstigen Zugangsbedingungen wie bisher kann auch zukünftig dazu beitragen, dass ostdeutsche Betriebe trotz schlechterer Ausgangslage weiterhin an einer innovationsintensiven Entwicklung teilnehmen können.

9. Wirtschaftliche Lage der Betriebe

9.1 Geschäftsvolumen und Produktivität

Exkurs zur Definition des Geschäftsvolumens

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

Der Umsatz bildet die bestimmende Kennziffer in der wirtschaftlichen Tätigkeit der meisten Betriebe. Der von den ostdeutschen Betrieben erarbeitete und abgesetzte Umsatz dokumentiert den nach wie vor gravierenden Abstand zu den westdeutschen Betrieben. Sowohl im Umsatz absolut als auch in der Umsatzproduktivität und im Anteil am gesamtdeutschen Markt werden erhebliche Rückstände offenbar. Die Wertschöpfungsfähigkeit der ostdeutschen Wirtschaft, insbesondere in der Industrie, entspricht vom Niveau, von der Struktur und von der Qualität her bei weitem noch nicht dem Anspruch eines beschleunigten Aufholprozesses. Dieser bis 1996 zügig verlaufene Prozess konnte auch zwischen 2000 und 2001 nicht wieder aufgenommen werden. Während 1999 die Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes in West- und Ostdeutschland in etwa gleich und eine Konsolidierung des Aufholprozesses zu verzeichnen war, lag sie im Jahr 2000 in Ostdeutschland sogar deutlich niedriger, und laut Vorausschau der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten 2001 werden diese Wachstumsraten auch in den Jahren 2001 und 2002 geringer sein¹⁰⁶. Damit ist sogar von einem weiteren Zurückbleiben Ostdeutschlands auszugehen.

Einigkeit besteht in der Auffassung darüber, dass der Aufholprozess mit größeren Marktanteilen, höheren betrieblichen Umsätzen und Umsatzproduktivitäten einhergehen und davon getragen werden muss. Volumen, Struktur und Produktivität bilden eine unauflösbare Einheit im Prozess des Schließens der wirtschaftlichen Lücke.

Rückstand in allen Geschäftsfeldern

In Ost- und in Westdeutschland stimmt die Verteilung der Betriebe nach den unterschiedlich definierten Geschäftsvolumen weitgehend überein. 89 Prozent der Betriebe richten ihre Geschäftstätigkeit auf den Umsatz, unter 0,5 Prozent auf die Bilanzsumme und 2 Prozent auf die Beitragssumme. Aus dem Haushaltsvolumen werden 9 Prozent der Betriebe finanziert (vgl. **Tabelle 76**).

Tabelle 76

Betriebe und Geschäftsvolumen in Ost- und Westdeutschland 2000 (Hochgerechnete Stichprobe)						
Art des Geschäftsvolumens	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Betriebe	Geschäftsvolumen		Betriebe	Geschäftsvolumen	
	Anteil	Umfang	Anteil an Deutschland insgesamt	Anteil	Umfang	Anteil an Deutschland insgesamt
	Prozent	Mrd. DM	Prozent	Prozent	Mrd. DM	Prozent
Umsatz	89	819	10	89	6.986	90
Bilanzsumme	0	918	9	1	9.211	91
Beitragssumme	2	38	5	1	726	95
Haushaltsvolumen	9	367	14	9	2.337	86
Insgesamt	100	2.142	10	100	19.260	90

¹⁰⁶

Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 364

Alle Volumenkenzziffern der **Tabelle 76** bestätigen den Rückstand der ostdeutschen Wirtschaft. Beim Anteil des jeweiligen Geschäftsvolumens wird in keinem Fall der zunächst als Referenzwert geltende Bevölkerungsanteil von knapp 19 Prozent erreicht. Abgesehen von der Beitragssumme, die deutlich von den in Westdeutschland liegenden Zentralen der Versicherungsunternehmen dominiert wird, liegen auch der Umsatz und die Bilanzsumme noch weit zurück. Die ostdeutschen Haushaltsvolumen sind Beleg für das Bemühen um gleichwertige Bedingungen im öffentlichen Dienst, wobei ein Teil der Differenz auf das bestehende Lohngefälle entfällt.

Stagnation beim ostdeutschen Aufholprozess (Produktivität)

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

1. Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ist nach wie vor beträchtlich. Er hat sich im letzten Jahr nicht verändert. Die ostdeutschen Betriebe erreichten 62 Prozent der westdeutschen Werte, im verarbeitenden Gewerbe 68 Prozent. Auch auf Basis Wertschöpfung ergeben sich hohe Leistungsrückstände ostdeutscher Betriebe. Bei einem Vergleich auf Stundenbasis würden sich die Relationen der Umsatzproduktivität zwischen den neuen und den alten Bundesländern weiter verschlechtern, da in den neuen Bundesländern im Durchschnitt länger gearbeitet wird (längere tarifliche Wochenarbeitszeit, weniger Urlaub, mehr Vollzeitarbeitsverhältnisse). Im Herbstgutachten 2001 geben die Institute für die Flächenländer Ostdeutschlands ein Niveau des Bruttoinlandsprodukts je Einwohner von 61,8 Prozent für 1997 und 60,4 Prozent für 2000 im Vergleich zu Westdeutschland an¹⁰⁷.
2. In den Jahren nach der Wende ist der Aufholprozess bei der Produktivität rasch vorangekommen. Ausgehend von einem Produktivitätsniveau, das nur 30 Prozent des westdeutschen betrug, hat sich der Rückstand bis heute etwa halbiert. Er hat sich allerdings in den letzten Jahren nicht mehr vermindert, sondern sogar wieder vergrößert. Die Wege, die zu dieser Halbierung geführt haben, waren:
 - Wandel, Umstrukturierung und Modernisierung auf der einen Seite,
 - Personalabbau auf der anderen Seite.
3. Auf Dauer widerspricht ein Produktivitätsrückstand in solch großen Dimensionen wirtschafts- und sozialpolitischen Zielsetzungen gleichartiger Lebensverhältnisse und Chancengleichheit der ostdeutschen Bevölkerung. Für Angleichungen des Arbeitsmarktes, des Einkommensniveaus wie auch des regionalen Entwicklungsstandes ist ein ähnlich hohes Produktivitätsniveau in Ost und West notwendig. Wie es aber in den alten Bundesländern große regionale Produktivitätsdifferenzen gibt, so werden sie auch zwischen den ostdeutschen Ländern fortbestehen und sich sogar ausweiten.

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

In allen Branchen (Ausnahme sind Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Bereichs Bergbau / Energie / Wasser) und über alle Betriebsgrößen hinweg sind diese Rückstände in der Produktivität charakteristisch. Dieser Tatbestand stellt Vermutungen infrage, der Aufholprozess bedürfe nur struktureller Korrekturen. Im Gegenteil, die Konzentration muss vor allem den inneren Entwicklungs-

¹⁰⁷ Ebenda, S. 366

bedingungen der Betriebe gelten, wenn der Aufholprozess gelingen soll. Die wichtigsten Differenzen sind Niveau- und weniger Strukturprobleme. Es geht um die Entwicklung aller Produktionsfaktoren der Betriebe, angefangen bei der Kapitalausstattung je Beschäftigten über das Humankapital bis zur Erschließung neuer Märkte.

Der Umsatz je Beschäftigten¹⁰⁸ - Umsatzproduktivität - ist in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert. Ein Branchenvergleich zwischen den ostdeutschen Betrieben, vor allem aber mit Westdeutschland, macht die unterschiedlichen Pro-Kopf-Umsätze zwischen den Branchen und die Defizite ostdeutscher gegenüber westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. *Tabelle 77*).

Tabelle 77

Pro-Kopf-Umsatz in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)			
Branche	Pro-Kopf-Umsatz		
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM		Prozent
Land- und Forstwirtschaft	128	163	78
Bergbau / Energie / Wasser	431	470	92
Verarbeitendes Gewerbe	237	351	68
Baugewerbe	138	195	71
Handel und Reparatur	339	511	66
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	174	316	55
Dienstleistungen	126	189	67
Insgesamt*	199	321	62

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

Aufgrund des verbesserten Antwortverhaltens der Betriebe wird mit dem Panel 2001 zum zweiten Mal neben dem Umsatz auch die Wertschöpfung (Umsatz abzüglich Vorleistungen) errechnet und ausgewiesen. Im Ergebnis ergibt sich im Vergleich mit den westdeutschen Betrieben insgesamt eine identische Angleichungsquote (vgl. *Tabelle 78*).

Tabelle 78

Bruttowertschöpfung je Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)			
Branche	Bruttowertschöpfung je Beschäftigten		
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM		Prozent
Land- und Forstwirtschaft	59	73	82
Bergbau / Energie / Wasser	181	182	100
Verarbeitendes Gewerbe	96	146	65
Baugewerbe	66	97	69
Handel und Reparatur	91	147	62
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	68	133	51
Dienstleistungen	67	100	67
Insgesamt*	79	127	62

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

¹⁰⁸ Die unterschiedliche Arbeitszeit der Beschäftigten und die Teilzeitquote sind nicht berücksichtigt, Auszubildende sind in der Beschäftigtenzahl enthalten.

Der Umsatz je Beschäftigten erreichte 2000 in den Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur die Hälfte der Werte mittlerer und größerer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr (vgl. **Tabelle 79**). Kleinbetriebe haben weder beim Einkauf noch beim Verkauf Marktmacht oder etwa Preissetzungsmonopole. Versuchen sie aber, mit Preisdumping neue Märkte oder Marktanteile zu erobern, hat das negative Folgen für ihre Umsatzproduktivität. Die Option Niedrigpreisstrategie wählen trotzdem viele ostdeutsche Betriebe, um Zutritt zu Märkten zu erhalten. Vielfach wurde - trotz häufig gleichwertiger Qualität im Vergleich zu Produkten westdeutscher Anbieter - mit geringeren Preisen konkurriert. Dadurch werden Umsatz, Wertschöpfung und damit auch die Produktivität ostdeutscher Betriebe geschmälert. Die Option Niedrigpreis ist ungeeignet, zur Schließung der Produktivitätslücke beizutragen. Sie widerspiegelt die grundsätzliche Schwäche der ostdeutschen Wirtschaft, ein nachfragegerechtes Angebot ohne Preiszugeständnisse zu präsentieren.

Tabelle 79

Pro-Kopf-Umsatz in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)			
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Pro-Kopf-Umsatz		
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote)
	Tsd. DM		Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	123	192	64
5 bis 19 Beschäftigte	173	256	67
20 bis 99 Beschäftigte	209	315	66
100 bis 499 Beschäftigte	269	369	73
ab 500 Beschäftigte	231	427	54
Insgesamt	199	321	62

Schwach ausgeprägte Umsatzerwartungen

Die von den Betrieben erwartete Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes für 2001 ist nur bedingt interpretierbar, weil sie auf Einschätzungen beruht, die während der Befragung im Sommer 2001 erfolgten und daher ein hohes Maß an Unsicherheit beinhalten.

Für das Jahr 2001 rechnet der Durchschnitt der befragten Betriebe in Ostdeutschland mit einem stagnierenden Umsatz. Deutlich schlechtere Erwartungen haben wie erwartet die Baubetriebe, die mit beachtlichen Rückgängen im Umsatz rechnen. Das verarbeitende Gewerbe setzt wie in den letzten Jahren das Umsatzwachstum, allerdings nur mit leichten Wachstumsraten, fort. Damit zeichnet sich ab, dass auch im Jahre 2001 die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes weiter zu- und die des Baugewerbes abnimmt (vgl. **Tabelle 80**). Die Branchenstruktur verschiebt sich zugunsten des verarbeitenden Gewerbes und damit in Richtung einer Angleichung an westdeutsche Branchenstrukturen.

Auch die Umsatzproduktivität 2001 bewegt sich auf gleichem Niveau wie im Jahr 2000, was den Angleichungsprozess nicht befördern wird. Die vergleichsweise positive Entwicklung im Baugewerbe wird im Wesentlichen durch einen weiteren Personalabbau hervorgerufen.

Tabelle 80

Entwicklung des Umsatzes und des Pro-Kopf-Umsatzes der Betriebe in Ostdeutschland 2000 bis 2001 nach Branchen (2000 = 100, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)		
Branche	Umsatz	Pro-Kopf-Umsatz
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	100	104
Bergbau / Energie / Wasser	100	97
Verarbeitendes Gewerbe	102	99
Baugewerbe	95	104
Handel und Reparatur	97	99
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	98	101
Dienstleistungen	98	98
Ostdeutschland insgesamt*	99	100
Westdeutschland*	101	100

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

9.2 Strukturelle Besonderheiten der ostdeutschen Wirtschaft

Branchenstrukturen beeinträchtigen Umsatzniveau

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

Zunächst die Betrachtung der Branchenstruktur (vgl. *Tabelle 81*). Bestimmend für die strukturellen Unterschiede sind das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Im Zuge der Umgestaltung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung an internationale Wettbewerbsbedingungen waren viele Betriebe des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes nicht mehr wettbewerbsfähig und verloren ihre wirtschaftliche Existenz. Andere schrumpften auf marktgerechte Größen. Neugründungen vermochten nur unvollständig, die entstandenen Lücken auszufüllen. Das verarbeitende Gewerbe stellt nur 25 Prozent im ostdeutschen Umsatz, in Westdeutschland sind es hingegen 34 Prozent. Das Baugewerbe wurde durch öffentliche Investitionsförderung und Herstellung gleicher Bedingungen in der Infrastruktur stark nachgefragt und forciert. Das hatte die Entwicklung einer überdimensionierten Bauwirtschaft in Ostdeutschland zur Folge, die sich gegenwärtig einer nachlassenden Nachfrage anpassen muss. Das Baugewerbe erreicht einen Anteil von 12 Prozent am Umsatz der ostdeutschen Wirtschaft, in Westdeutschland sind es vergleichsweise nur 5 Prozent. Ein weiterer Rückgang des Bauanteils in Ostdeutschland ist in den kommenden Jahren unvermeidlich. Vor allem die Verschiebung der Relationen bei den Investitionen zugunsten der Ausrüstungen und das abnehmende Gewicht öffentlicher Investitionen wirken in diese Richtung.

Die Branchenstruktur ist per se nicht korrekturbedürftig, sondern deren Korrektur ergibt sich aus dem Produktivitäts- bzw. Wertschöpfungsniveau. In Ostdeutschland sind genau die Branchen mit einer hohen Wertschöpfung und mit einer hohen Produktivität je Beschäftigten relativ schwach vertreten und umgekehrt. So fällt auf, dass die Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Umsatzproduktivität (Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe) in Ostdeutschland mit 14 Prozent ein anteilig größeres Gewicht am Umsatz haben als in den alten Bundesländern (6 Prozent). Dagegen ist das verarbeitende

Gewerbe mit seinen vielen innovativen und damit zukunftssträchtigen Branchen in Ostdeutschland deutlich geringer vertreten. Eine vergleichbar gleichrangige Bedeutung beim Umsatz haben in den alten und den neuen Bundesländern der Handel und das Dienstleistungsgewerbe. Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau / Energie / Wasser und Handel verfügen in der Regel über überdurchschnittlich hohe Umsatzproduktivitäten. Zusammen nehmen sie in Ostdeutschland einen Umsatzanteil von 59 Prozent, in Westdeutschland jedoch von 70 Prozent ein. Tatsächlich könnte unter der Voraussetzung westdeutscher Strukturen die ostdeutsche Umsatzproduktivität gesteigert werden. Die schlechtere Struktur ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der allein entscheidende Faktor, durch dessen Beseitigung die Produktivitätslücke verschwinden würde.

Tabelle 81

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)						
Branche	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
Land- und Forstwirtschaft	2	4	128	1	1	163
Bergbau / Energie / Wasser	4	2	431	4	2	470
Verarbeitendes Gewerbe	25	21	237	34	31	351
Baugewerbe	12	17	138	5	9	195
Handel und Reparatur	30	18	339	32	21	511
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	8	9	174	7	7	316
Dienstleistungen	19	29	126	17	29	189
<i>darunter:</i>						
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	12	14	172	12	15	250
Insgesamt*	100	100	199	100	100	321

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

Als eine Art Struktureffekt in diesem Zusammenhang ist auch der zu geringe Anteil von Stammhäusern in Ostdeutschland zu werten. 47 Prozent der Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands waren Mitte 2001 in Betrieben tätig, die sich in westdeutschem und ausländischem Eigentum befinden. Darunter fallen auch viele Zweigbetriebe, deren Stammhaus sich in den alten Bundesländern oder im Ausland befindet. Die Zweigbetriebe, häufig verlängerte Werkbänke ohne zentrale wertschöpfende Betriebsfunktionen (Leitung, Vertrieb, Marketing, Forschung und Entwicklung), haben dadurch eine geringere durchschnittliche Wertschöpfung als ihr Stammhaus. Auch wird die Brutowertschöpfung der Zweigbetriebe in der Regel „nicht über den Ansatz von Marktpreisen der produzierten Güter, sondern über - in Grenzen willkürlich setzbare - betriebsinterne Verrechnungspreise ermittelt“¹⁰⁹.

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

¹⁰⁹ Klaus-Peter Möller, Matthias Günther, Joey Schaffner: Besteht eine Produktivitätslücke in den neuen Bundesländern? in: Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2010, Eduard Pestel Institut für Systemforschung, Hannover 1999, S. 8

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: FuE-intensive Zweige

Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist eine Strukturschwäche der ostdeutschen Wirtschaft zu erkennen. Die FuE-intensiven und als innovativ bezeichneten Zweige des verarbeitenden Gewerbes haben im Vergleich zu Westdeutschland einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtumsatz des verarbeitenden Gewerbes. Während 2000 in Westdeutschland 55 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf diese FuE-intensiven Zweige entfielen, waren es in Ostdeutschland nur 33 Prozent. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Verteilung der Beschäftigten. 45 Prozent konzentrieren sich in Westdeutschland auf die FuE-intensiven Zweige, dagegen in Ostdeutschland nur 34 Prozent (vgl. **Tabelle 82** und **Abbildung 17**).

Tabelle 82

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2000 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)						
Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	33	34	234	55	45	428
Nicht FuE-intensive Zweige	67	66	238	45	55	287
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	237	100	100	351

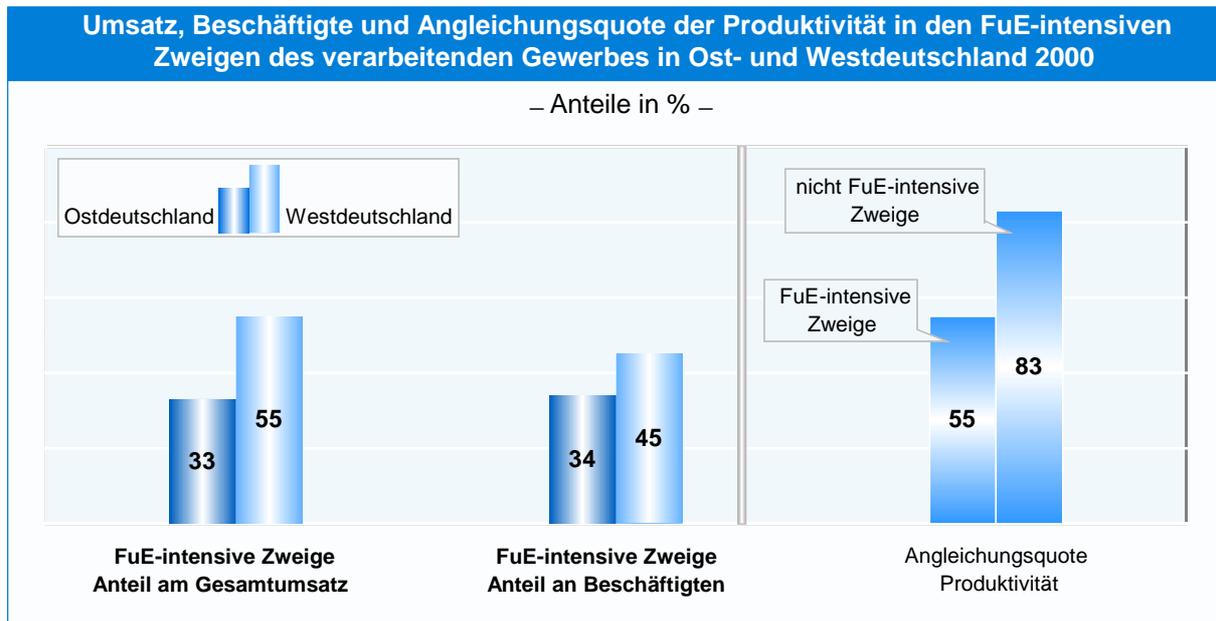
* Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweigen geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die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

In Ostdeutschland liegen die FuE-intensiven Zweige jedoch nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität zurück. Die Ergebnisse dieser Arbeitgeberbefragung bestätigen andere vorliegende Untersuchungen. „Offenbar ist es weniger die geringe Bedeutung FuE-intensiver Branchen in den neuen Ländern, die ein Problem für die Schließung der Ost-West-Produktivitätslücke darstellt, als die geringe Produktivitätsanpassung an westdeutsches Niveau innerhalb der Technologieklassen“, stellen Müller und Wöfl fest¹¹⁰. Die Angleichungsquote (Westdeutschland = 100 gesetzt) liegt in Ostdeutschland bei den FuE-intensiven Zweigen nur bei 55 Prozent, dagegen bei den nicht FuE-intensiven Zweigen bei 83 Prozent (vgl. **Abbildung 17**).

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

¹¹⁰ Ralf Müller, Anita Wöfl: Ist die ostdeutsche Industriestruktur nachteilig für die Produktivitätsentwicklung?, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 3/2000, S. 73

Abbildung 17



Auch die Konzentration der Investitionen gibt wenig Anlass, auf eine kurzfristig zu verändernde Situation im verarbeitenden Gewerbe zu setzen. FuE-intensive Zweige binden nur 47 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands. In Westdeutschland erreicht der vergleichbare Anteil mit 58 Prozent einen deutlich höheren Wert (vgl. **Tabelle 83**).

Tabelle 83

Investitionen in Ost- und Westdeutschland 2000 nach FuE-intensiven und nicht FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)				
Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM	Prozent	Tsd. DM
FuE-intensive Zweige	47	26	58	27
Nicht FuE-intensive Zweige	53	14	42	16
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	18	100	21

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

Strukturschwächen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes: Exportintensive Zweige

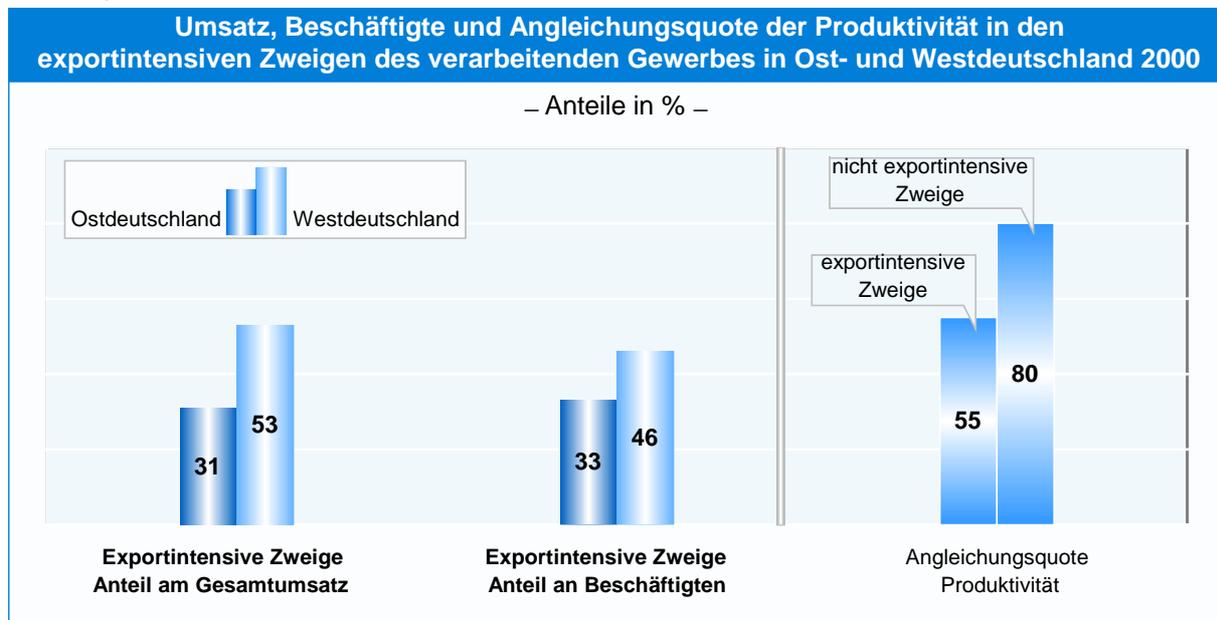
Die exportintensiven Zweige haben in Ostdeutschland einen eindeutig geringeren Anteil am Gesamtumsatz und an den Beschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland und darüber hinaus eine deutlich geringere Angleichungsquote gegenüber den nicht exportintensiven Zweigen (vgl. **Tabelle 84** und **Abbildung 18**).

Tabelle 84

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2000 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)						
Zweig	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
Exportintensive Zweige	31	33	223	53	46	403
Nicht exportintensive Zweige	69	67	244	47	54	306
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	100	237	100	100	351

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

Abbildung 18



2000 entfielen in Westdeutschland 53 Prozent des gesamten Umsatzes im verarbeitenden Gewerbe auf exportintensive Wirtschaftszweige. In den neuen Bundesländern waren es nur 31 Prozent. 46 Prozent der Beschäftigten konzentrieren sich in Westdeutschland auf exportintensive Zweige, in Ostdeutschland nur 33 Prozent.

Überraschend und nachdenklich stimmt es, dass die exportintensiven Zweige in Ostdeutschland eine geringere Umsatzproduktivität aufweisen (223 Tsd. DM) als die nicht exportintensiven Zweige (244 Tsd. DM). Nicht zuletzt hinken dadurch in Ostdeutschland die exportintensiven Zweige nicht nur im Gewicht, sondern auch in der Produktivität im Vergleich mit Westdeutschland hinterher. Eine dementsprechende Angleichungsquote liegt bei den exportintensiven Zweigen nur bei 55 Prozent, dagegen bei den nicht exportintensiven Zweigen bei 80 Prozent.

Auch der Anteil der Investitionen in den exportintensiven Zweigen im verarbeitenden Gewerbe, der für die nachhaltige Erschließung vor allem internationaler Märkte eine besondere Bedeutung hat, ist

niedriger als in den nicht exportintensiven. Exportintensive Zweige binden nur 38 Prozent der gesamten Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands. In Westdeutschland erreicht der vergleichbare Anteil mit 57 Prozent einen deutlich höheren Wert (vgl. **Tabelle 85**).

Tabelle 85

Investitionen in Ost- und Westdeutschland 2000 nach exportintensiven und nicht exportintensiven Zweigen* des verarbeitenden Gewerbes (Hochgerechnete Stichprobe)				
Zweig	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten	Anteil an Investitionen	Investitionen je Beschäftigten
	Prozent	Tsd. DM	Prozent	Tsd. DM
Exportintensive Zweige	38	20	57	26
Nicht exportintensive Zweige	62	17	43	17
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	100	18	100	15

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

Wenngleich Fortschritte beim Fernabsatz ostdeutscher Betriebe festzustellen sind, so zeigen die Regionalstrukturen des Umsatzes noch immer, dass die Absatzchancen der ostdeutschen Betriebe eng begrenzt sind. Das wirft erneut die Frage auf, ob absatzfördernde Maßnahmen eine höhere Aufmerksamkeit verdient haben. Die wirtschaftspolitischen Maßnahmen konzentrieren sich sehr stark auf die technische Modernisierung und wenig und dann vorwiegend nur in Form von Aufrufen auf die Erschließung von Märkten. Auch durch die staatliche Förderpolitik wurden für die Erschließung neuer Märkte in den vergangenen Jahren nur wenige Mittel bereitgestellt. Erst im Verlauf der Entwicklung gab es in den Förderprogrammen Akzentveränderungen zu Gunsten der Markterschließung und Absatzförderung¹¹¹, die jedoch an Wirksamkeit offensichtlich zu wünschen übrig lassen.

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

Ungünstige Betriebsgrößenstruktur

Auch die Größenstrukturen der Betriebe weisen bemerkenswerte Unterschiede auf. Der Anteil kleiner Betriebe dominiert in Ostdeutschland. Große Betriebe als regionale Konzentrationspunkte für die Einbindung von Zulieferungen sowie Forschung und Entwicklung sind ein Manko. Mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft und des Baugewerbes ist die durchschnittliche Betriebsgröße in allen Bran-

¹¹¹ In diesen Zusammenhang ist auch die Forderung einzuordnen, wonach Bund, Länder und Gemeinden künftig stärker bei ostdeutschen Firmen einkaufen sollten. Die 20 Prozent, die der Bund für seine Beschaffungen bei ostdeutschen Betriebe ausgibt (Gesamtvolumen 400 Mrd. DM), könnten erhöht werden, wenn ostdeutsche Firmen den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte erhöhen könnten, z. B. über das von der Treuhandnachfolgerin BvS initiierte „Beschaffungsbuch 1999 / 2000“, das Firmenporträts ostdeutscher Betriebe enthält (Umzug bringt Firmen zu wenig Aufträge, in: Berliner Zeitung, 19.8.1999, S. 35).

Auch das Sonderprogramm zur Absatzförderung ostdeutscher Produkte wurde 1999 mit einem Volumen von 20 Millionen DM fortgeführt. Dabei wurde weiter auf die beiden Säulen Inlandsmesseförderung und Vermarktungsaktionen im Ausland gesetzt (Weiter Absatzförderung für Ost-Produkte, in: Handelsblatt, 16./17.4.1999, S. 6).

chen geringer als in Westdeutschland. Kleine Betriebe erzielen geringere Umsätze und können weitaus weniger Ressourcen bündeln, die die gesamtwirtschaftliche Entwicklung fördern. Sie sind häufig nicht darauf angelegt, in neue Dimensionen hineinzuwachsen und überregionale Märkte zu bedienen.

In neue Größenstrukturen zu gelangen, erfordert in der Regel ebenfalls längere Zeiträume und überproportionales Wachstum der Leistung der Betriebe. Große Betriebe (ab 500 Beschäftigten) tragen in Ostdeutschland rund 9 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland sind es 25 Prozent. In Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten ist die Relation dagegen 9 Prozent zu 6 Prozent.

Kleinere Betriebe haben in der Regel eine geringere Umsatzproduktivität und geringere Kapitalintensität als größere. Das trifft auf alle Branchen zu und erklärt einen Teil der Produktivitätslücke aller Branchen im Vergleich mit Westdeutschland. Das zeigen auch die Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel. **Tabelle 86** verdeutlicht, dass die ostdeutsche Wirtschaft sowohl einen geringeren Anteil an Großbetrieben als auch einen kleineren Anteil an Beschäftigten in diesen größeren Betrieben hat.

Tabelle 86

Anteil des Umsatzes und der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)						
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten	Anteil am Umsatz	Anteil an Beschäftigten	Umsatz je Beschäftigten
	Prozent		Tsd. DM	Prozent		Tsd. DM
1 bis 4 Beschäftigte	9	14	123	6	9	192
5 bis 19 Beschäftigte	25	29	173	20	25	256
20 bis 99 Beschäftigte	32	30	209	25	26	315
100 bis 499 Beschäftigte	25	19	269	24	21	369
ab 500 Beschäftigte	9	8	231	25	19	427
Insgesamt	100	100	199	100	100	321

Eigentumsverhältnisse bestimmen Produktivitätsniveau

Über deutlich bessere Ressourcenkombinationen und Marktpositionen verfügen die ostdeutschen Betriebe in westdeutschem und in ausländischem Eigentum. Sie sind im Durchschnitt größer und liegen beim Pro-Kopf-Umsatz deutlich über den Werten von Betrieben in ostdeutschem Eigentum, die nur ca. 50 Prozent dieser Umsatzwerte erreichen. Die Betriebe in ostdeutschem Eigentum, in der Regel kleinere Firmen, erzielen nur 152 Tsd. DM je Beschäftigten (vgl. **Tabelle 87**). Auf diese Betriebe (83 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Umsatz) entfallen 46 Prozent des Umsatzes in Ostdeutschland. Die Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum haben dagegen einen Anteil von nur 12 Prozent, aber einen Umsatzanteil von 42 Prozent. Daraus kann geschlossen werden, dass es die Betriebe in ostdeutschem Eigentum sind, die große Defizite aufweisen. Es gilt andererseits herauszustellen, dass westdeutsche und ausländische Eigentümer über wesentliche Potenziale verfügen, ohne die eine ostdeutsche Wirtschaft undenkbar wäre. Es sind vor allem diese Betriebe, die zur Einbindung der ostdeutschen Wirtschaft in die internationale Verflechtung beitragen. Nachteilig wirkt sich dabei allerdings aus, dass viele dieser Eigentümer wichtige Partner für Zulieferungen, Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Absatz mitbringen und auf Entwicklungspotenziale aus Ostdeutsch-

land verzichten. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Besitzverhältnisse in bestehende Liefer- und Absatznetze eingebunden.

Tabelle 87

Umsatz der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)				
Eigentumsverhältnis	Betriebe		Umsatz	
	Anzahl	Anteil	Pro Kopf	Anteil
	Tsd.	Prozent	Tsd. DM	Prozent
Ostdeutsches Eigentum	312	83	152	46
Westdeutsches Eigentum	43	11	301	35
Ausländisches Eigentum	4	1	327	7
Öffentliches Eigentum	2	1	200	5
Sonstiges bzw. nicht bekannt	17	4	201	7
Insgesamt	378	100	199	100

Kapitalgesellschaften mit vergleichsweise geringer Bedeutung und Produktivität

Die Betriebe mit der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft sowie einer GmbH weisen - nicht zuletzt auch wegen ihrer überdurchschnittlichen Betriebsgröße - in Ostdeutschland die höchsten Pro-Kopf-Umsätze auf. Sie liegen mit ca. 236 Tsd. DM doppelt so hoch wie in den Einzelunternehmen (123 Tsd. DM). Allerdings beträgt der Anteil der Kapitalgesellschaften am Gesamtumsatz in Ostdeutschland nur 6 Prozent, wogegen der Vergleichswert in Westdeutschland bei 16 Prozent liegt. Hinzu kommt, dass die Unterschiede in der Umsatzproduktivität zwischen den ost- und westdeutschen Kapitalgesellschaften besonders groß sind. Die Kapitalgesellschaften in Ostdeutschland erreichen nur unterdurchschnittliche 49 Prozent der Umsatzproduktivität gegenüber den westdeutschen (vgl. *Tabelle 88*).

Tabelle 88

Umsatz der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach der Rechtsform des Betriebes (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)					
Rechtsform	Ostdeutschland		Westdeutschland		Westdeutschland = 100 (Angleichungsquote) Prozent
	Pro Kopf	Anteil	Pro Kopf	Anteil	
	Tsd. DM	Prozent	Tsd. DM	Prozent	
Einzelunternehmen	123	17	160	11	77
Personengesellschaft	163	6	323	10	51
GmbH	236	65	367	59	64
Kapitalgesellschaft	233	6	475	16	49
Körperschaft des öffentlichen Rechts	237	1	160	1	148
Sonstige Rechtsform (Verein, Genossenschaft)	222	4	285	2	78
Keine Angabe	233	1	330	1	71
Insgesamt	199	100	321	100	62

9.3 Export und Warenaustausch mit den alten Bundesländern

Ungenügende Exportkraft ostdeutscher Betriebe

Die Exportquote der Betriebe in Ostdeutschland beträgt 5 Prozent, die der westdeutschen 15 Prozent¹¹². Den Angaben der Betriebe zufolge exportieren in Ostdeutschland gut 4 Prozent der Betriebe (im verarbeitenden Gewerbe 15 Prozent), in Westdeutschland sind es 10 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 23 Prozent). Trotz leichter Zuwächse bleibt der Export eine grundlegende Schwäche der ostdeutschen Betriebe. Das Exportangebot lässt Attraktivität und Kostenvorteile vermissen, die mehr Nachfrage bindet. Die strukturellen Nachteile der ostdeutschen Wirtschaft mit einem schwachen verarbeitenden Gewerbe und einem hohen Anteil kleiner Betriebe beschränken besonders den Export. Die Zahl exportierender ostdeutscher Betriebe ist ebenso unzureichend wie der Export je Betrieb, um sich westdeutschen Exportgrößen anzunähern. Das gilt vor allem für größere Betriebe in ostdeutschem Eigentum. Betriebe in ausländischem Eigentum in Ostdeutschland sind mit einer Exportquote von 20 Prozent besonders stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden, vor allem beim Absatz in Westeuropa.

Die niedrige Exportquote ostdeutscher Betriebe führt zu einem geringen Anteil am gesamten Export Deutschlands von nur 4 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil ebenfalls bei 4 Prozent¹¹³, im Handel bei 2 Prozent und in der Dienstleistungsbranche nur bei 1 Prozent. Die Exportkraft ostdeutscher Firmen ist nach wie vor sehr gering.

Verschwindend geringe Marktanteile in Westdeutschland

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

Für die Marktdurchdringung mit Produkten aus deutschen Firmen hat das für Ost- und Westdeutschland völlig unterschiedliche Wirkungen. Von den in Westdeutschland abgesetzten Produkten aus deutschen Firmen stammen laut IAB-Betriebspanel 2001 lediglich 2 Prozent aus Ostdeutschland. Von den in den neuen Bundesländern abgesetzten Produkten aus deutschen Betrieben werden 51 Prozent in ostdeutschen und 49 Prozent in westdeutschen Betrieben hergestellt (vgl. **Tabelle 89**). Die unterschiedliche Durchdringung der Märkte wird häufig als besonderes wirtschaftliches Problem empfunden. Zum Teil hängt sie mit den unterschiedlichen Größen Ost- und Westdeutschlands zusammen. Vom gesamten Absatz deutscher Betriebe in Deutschland im Jahre 2000 kommen 10 Prozent aus Ostdeutschland.

¹¹² Die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland erreichte nach den Ergebnissen dieser Arbeitgeberbefragung 17 Prozent. Die amtliche Statistik gibt die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes 2000 in Ostdeutschland mit 22 Prozent an. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es sich hier lediglich um Angaben für Betriebe mit 20 Beschäftigten und mehr handelt (Statistisches Jahrbuch 2001 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2001, S. 200).

¹¹³ Der Anteil der neuen Länder am gesamtdeutschen Außenhandelsumsatz des verarbeitenden Gewerbes betrug 2000 nur gut 4 Prozent (Statistisches Jahrbuch 2001 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2001, S. 198, 200).

Tabelle 89

Regionale Verteilung des Umsatzes ost- und westdeutscher Betriebe 2000 (Hochgerechnete Stichprobe)				
Region	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anteil	Anteil an Deutschland insgesamt	Anteil	Anteil an Deutschland insgesamt
	Prozent			
Alte Bundesländer	15	2	76	98
Neue Bundesländer einschl. Berlin	80	51	9	49
Europäische Währungsunion (ohne Deutschland)	3	4	9	96
Übriges Ausland	2	4	6	96
Insgesamt	100	10	100	90

Besonders bedrückend ist der anteilige Absatz ostdeutscher Betriebe des verarbeitenden Gewerbes auf dem ostdeutschen Markt, bezogen auf den gesamten Absatz deutscher Betriebe dieser Branche. Nur 31 Prozent des ostdeutschen Marktvolumens dieser Branche versorgen Ostbetriebe. Westdeutsche Firmen besetzen mit 69 Prozent mehr Marktanteile in Ostdeutschland im verarbeitenden Gewerbe als ostdeutsche Firmen - ein bemerkenswertes Ergebnis, welches ein Schlaglicht auf die Einbindung ostdeutscher Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in die innerdeutsche Arbeitsteilung wirft. Auch im Handel (50 Prozent) und im Dienstleistungsgewerbe (44 Prozent) verfügen westdeutsche Betriebe über hohe Anteile an dem Marktsegment in Ostdeutschland. Die entsprechenden ostdeutschen Marktanteile in Westdeutschland sind verschwindend gering und liegen bei 5 Prozent im verarbeitenden Gewerbe und 1 Prozent in der Dienstleistungsbranche.

Regionale Schiefelage zwischen Materialbezug und Absatz

Korrespondierend zur regionalen Verteilung des Verkaufs (Umsatzes) wurde im IAB-Betriebspanel 2001 (zum zweiten Mal seit 1999) auch der Einkauf regional untersucht. Auch hier sind westdeutsche Betriebe wesentlich stärker in Zulieferungen des ostdeutschen Marktes eingebunden als ostdeutsche auf dem westdeutschen Markt.

Die Ausrichtung ostdeutscher Betriebe auf die neuen Bundesländer ist deutlich ausgeprägt, aber immerhin 22 Prozent der ostdeutschen Betriebe beziehen ihr eingesetztes Material - also Roh- und Betriebsstoffe, Vorprodukte oder Handelsware - überwiegend und 48 Prozent teilweise aus den alten Bundesländern. Dagegen setzen nur 5 Prozent der ostdeutschen Betriebe ihre Produkte oder Dienstleistungen vorwiegend und 19 Prozent teilweise in den alten Bundesländern ab (vgl. *Tabelle 90*).

Diese Schiefelage zwischen Materialbezug und Absatz charakterisiert das Problem ostdeutscher Betriebe beim Marktzugang, beeinflusst die Wertschöpfung und verzögert einen schnellen selbsttragenden Aufschwung.

Tabelle 90

Materialbezug und Umsatz der Betriebe Ostdeutschlands 2000 in den alten Bundesländern (ohne Berlin-West) nach Branchen* (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)						
Branche	Materialbezug			Umsatz		
	über- wiegend	teilweise	gar nicht	über- wiegend	teilweise	gar nicht
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	10	51	39	8	21	71
Bergbau / Energie / Wasser	3	48	48	12	23	66
Verarbeitendes Gewerbe	24	56	21	15	33	52
Baugewerbe	16	45	39	7	18	76
Handel und Reparatur	36	48	16	2	13	85
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15	50	36	12	24	64
Dienstleistungen	17	47	36	3	17	80
Insgesamt	22	48	30	5	19	76

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

Die Relationen, wie viel Prozent der ostdeutschen Betriebe ihre Produkte und Leistungen in den alten Bundesländern absetzen und wie viel Prozent dort ihr eingesetztes Material einkaufen, wird und muss sicher für den einzelnen Betrieb allein unter kostenmäßigen Aspekten entschieden werden. Für die Beurteilung des gesamten Wirtschaftsgebietes Ostdeutschland und auch seiner regionalen Strukturen unter dem Gesichtspunkt der vorhandenen Wertschöpfung und des damit verbundenen Steueraufkommens sowie vor allem auch der regionalen Arbeitsmarktsituation sind die Relationen zwischen Materialbezug und Umsatz von ganz entscheidender Bedeutung. In erster Linie sind die Betriebe gefordert, ein entsprechendes Sortiment mit einem gesunden Preis-Leistungs-Verhältnis anzubieten. In zweiter Linie ist es aber auch Aufgabe der Förderpolitik auf den verschiedensten Ebenen, sowohl strukturelle Defizite zu beseitigen als auch den Marktzugang zu erleichtern. Es geht nicht um die Reduzierung des Einkaufs im Westen, sondern um einen höheren Anteil der Verkäufe in die alten Bundesländer.

Deutlich werden auch die Verflechtungen zwischen den Eigentumsformen ostdeutscher Betriebe und dem regionalen Materialbezug. Die ostdeutschen Betriebe in westdeutschem Eigentum beziehen zu 34 Prozent ihr Material überwiegend aus den alten Bundesländern, die Betriebe in ostdeutschem Eigentum nur zu 21 Prozent (vgl. *Tabelle 91*). Dagegen ist die Vernetzung zwischen ostdeutschen Betrieben in ausländischem Eigentum und dem Materialbezug aus den Ländern der Europäischen Währungsunion um ein Vielfaches enger als bei Betrieben in ostdeutschem Eigentum.

Tabelle 91

Regionale Verteilung des Materialbezuges der Betriebe Ostdeutschlands 2000 nach Eigentumsverhältnissen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)									
Eigentumsverhältnis	Alte Bundesländer (ohne Berlin-West)			Neue Bundesländer (einschl. Berlin)			Andere Länder der Europäischen Währungsunion		
	überwiegend	teilweise	gar nicht	überwiegend	teilweise	gar nicht	überwiegend	teilweise	gar nicht
Prozent									
Ostdeutsches Eigentum	21	48	31	55	39	6	1	11	89
Westdeutsches Eigentum	34	47	19	39	52	9	3	19	78
Ausländisches Eigentum	21	56	23	48	42	10	8	38	51
Öffentliches Eigentum	2	48	50	77	18	6	1	9	91
Sonstiges bzw. nicht bekannt	10	45	45	62	23	14	0	6	94
Insgesamt	22	48	30	53	40	7	1	12	87

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

1. Die Zweig- und Branchenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie in der Exportquote stehen vor allem mit dieser Grundstruktur im Zusammenhang. Es gilt, besonders die Entwicklungspotenziale wertschöpfungsintensiver Betriebe auszuweiten. Dazu bedarf es langer Zeiträume.
2. Die Betriebsgrößenstruktur ist durch einen deutlich geringeren Anteil von Großbetrieben charakterisiert. Zusammen mit der Zweig- und Branchenstruktur zeichnen sie für mehr als ein Drittel des Produktivitätsrückstandes verantwortlich. Hinzu kommt ein ungünstiger Struktureffekt durch einseitige Verteilung von Stammbetrieben in Westdeutschland und Zweigbetrieben in Ostdeutschland.
3. Auf betrieblicher Ebene summieren sich die gewichtigsten Defizite im Vergleich zu Westdeutschland unter dem Begriff „unzureichende Marktanteile“. Der große und in den letzten Jahren nicht weiter abgebaute Rückstand im Produktivitätsniveau beruht in erster Linie auf einer ganzen Reihe innerer betrieblicher Faktoren. Die im Laufe der Zeit erworbenen Erfahrungen der ostdeutschen Betriebe werden gewiss den so begründeten Rückstand abbauen. Sie werden also im Zeitverlauf an Bedeutung verlieren.

9.4 Ertragslage der Betriebe

Exkurs zur Ertragslage

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

Die Ertragslage der ostdeutschen Betriebe bleibt auch im Jahr 2000 sehr differenziert und bei einem großen Teil von ihnen angespannt. Betriebe mit guter Ertragslage sind ebenso festzustellen wie mit mangelhafter. Eine sehr gute und gute Ertragslage weisen 28 Prozent aller ostdeutschen Betriebe auf, eine befriedigende 33 Prozent.

Eine Besorgnis erregende Lage signalisieren dagegen 39 Prozent der Betriebe (vgl. **Abbildung 19**), die ihre Ertragslage nur mit ausreichend oder mangelhaft einstufen.

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels 1997¹¹⁴ besteht ein enger Zusammenhang zwischen Betrieben mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage und Betrieben ohne Gewinn.

Die Fortsetzung dieses Zusammenhangs vorausgesetzt, haben die meisten der Betriebe mit ausreichender und mangelhafter Ertragslage die Gewinnzone nicht erreicht. Sie sind damit stark in ihrer Reproduktionsfähigkeit eingeschränkt, und es ist zu vermuten, dass viele von ihnen in einer existenzbedrohenden Situation stecken.

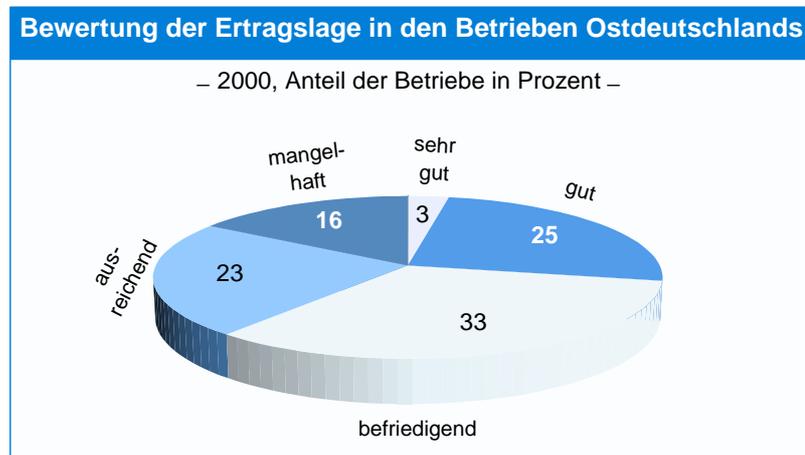
Im Vergleich zu den Betrieben in Westdeutschland ist die Ertragslage in ostdeutschen Betrieben im Durchschnitt deutlich schlechter (-24 zu -4 Bewertungspunkte). In Westdeutschland zeigt die Einschätzung zur Ertragslage, dass mit Ausnahme des Bereichs Land- und Forstwirtschaft alle anderen Branchen die teilweise deutlich bessere Ertragslage aufweisen. Die Ertragslage im verarbeitenden Gewerbe ist etwa identisch (vgl. **Tabelle 92**).

Die negativen Einschätzungen der ostdeutschen Betriebe (mangelhaft 16 Prozent) liegen im Vergleich zu den westdeutschen Werten (9 Prozent) höher. Die Gründe dafür sind vielfältig. Vor allem der immer noch nicht abgeschlossene Strukturwandel in der ostdeutschen Wirtschaft, die große Anzahl neu gegründeter Betriebe und die nicht optimal gelungene Anpassung an veränderte Märkte scheinen vorherrschend zu sein. Gründe dafür liegen sowohl in fehlenden Marktanteilen und überzeugenden Leistungsangeboten, im Fehlen von Eigenkapital und von Sicherheiten bei Kreditaufnahmen für Investitionen. Dieses Stimmungsbild entspricht auch den Umfrageergebnissen von Creditreform¹¹⁵.

Schlechte Ertragslage im Baugewerbe, im Handel sowie im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung

Der Verdrängungswettbewerb bestimmt zunehmend die Marktsituation auf den Produktmärkten, vor allem in den traditionellen Industriebranchen und im Baugewerbe. Besonders augenfällig verschärft der Rückgang der Aufträge im Baugewerbe den Verdrängungswettbewerb. Unter diesen Bedingungen akzeptieren viele Baubetriebe Aufträge zu nicht kostendeckenden Preisen, die sie in die Verlustzone

Abbildung 19



¹¹⁴ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Neue Bundesländer 1997, Personalabbau in nahezu allen Wirtschaftsbereichen - Beschäftigungspotentiale im Osten erschöpft?, Stabilisierung im Verarbeitenden Gewerbe noch ohne durchschlagende Beschäftigungswirkung, Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997, IAB Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998, S. 57

geraten lassen und vielfach mittelfristig zur Betriebsaufgabe zwingen. In den Bereichen Handel / Reparatur und Verkehr / Nachrichtenübermittlung, teilweise auch bei den sonstigen Dienstleistungen, liegen ähnlich schlechte Werte vor, wobei die dafür maßgebenden Gründe offensichtlich auch in der ungenügenden Reife und Größe vieler Betriebe liegen (vgl. **Tabelle 92**).

Tabelle 92

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)							
Branche	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung	
						Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent					Punkte	
Land- und Forstwirtschaft	0	27	42	29	2	-6 (-11)	-26
Bergbau / Energie / Wasser	10	30	26	20	14	+2 (+25)	+17
Verarbeitendes Gewerbe	4	30	35	18	13	-6 (-4)	-7
Baugewerbe	2	21	33	22	22	-41 (-13)	-10
Handel und Reparatur	4	18	34	27	17	-35 (-18)	-22
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	18	42	11	24	-31 (+27)	-20
Dienstleistungen	2	29	31	24	14	-19 (+2)	+7
Ostdeutschland insgesamt	3	25	33	23	16	-24 (-4)	
Westdeutschland	4	27	39	21	9		-4

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Werte in Klammern: 1999

Bewertungspunkte: sehr gut = +2
 gut = +1
 befriedigend = 0
 ausreichend = -1
 mangelhaft = -2

Die Einschätzungen zur Ertragslage im Jahre 2000 signalisieren in der ostdeutschen Wirtschaft und zwar in allen Branchen eine deutliche Verschlechterung gegenüber vergangenen Jahren. Der Prozentsatz der Betriebe mit schlechter Ertragslage hat zugenommen. Gaben im Jahre 1999 rund 11 Prozent der Betriebe eine mangelhafte Ertragslage an, so waren es im Jahre 2000 bereits 16 Prozent.

Kleinstbetriebe mit schlechtester Ertragslage

Die auf Durchschnitte bezogenen Bewertungen der Ertragslage in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands werden von Unterschieden in der Größenstruktur und der Dynamik im Strukturwandel geprägt. Der größere Anteil kleiner Betriebe in Ostdeutschland wirkt sich hier auf die Gesamtsituation negativ aus. Betrachtet man die Ertragslage der ostdeutschen Betriebe nach ihrer Größenklasse, dann wird deutlich, dass die Kleinstbetriebe (mit weniger als 5 Beschäftigten) mit Abstand die schlechteste Ertragslage haben (vgl. **Tabelle 93**). Gegenüber dem Vorjahr hat sich ihre Ertragslage sogar noch deutlich verschlechtert. Die unbefriedigende Ertragsituation der Kleinstbetriebe sollte bei Förderkonzepten berücksichtigt werden (vgl. S. 85).

Tabelle 93

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)								
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	Bewertung		
						Ost- deutsch- land	West- deutsch- land	
						Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	3	23	30	26	18	-16 (-29)	-15	
5 bis 19 Beschäftigte	4	27	37	19	13	+13 (+3)	+2	
20 bis 99 Beschäftigte	2	29	36	20	13	+3 (-5)	-1	
100 bis 499 Beschäftigte	5	29	41	15	10	+3 (-9)	+4	
ab 500 Beschäftigte	4	28	45	11	12	+18 (+10)	+29	
Insgesamt	3	25	33	23	16	-4 (-14)	-4	

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Werte in Klammern: 1999

Bewertungspunkte: (siehe Tabelle 92)

Differenzierte Ertragslage nach Betriebsbiografie und Eigentumsverhältnissen

Viele Altbetriebe (ehemalige volkseigene Betriebe, Genossenschaften in der DDR und auch Privatbetriebe in der DDR) scheinen ihr marktgerechtes Profil und ihre Größe noch nicht gefunden zu haben. Dafür spricht, dass fast jeder fünfte Betrieb eine mangelhafte Ertragslage angibt. Jeder dritte Betrieb dieser Betriebskategorie ringt weiterhin um eine sichere wirtschaftliche Zukunft, die mindestens eine befriedigende Ertragslage zur Voraussetzung hat.

Eine bessere Ertragslage geben die Neugründungen an, d. h. jene Betriebe, die im Zeitraum von 1990 bis Mitte 2000 gegründet worden sind (vgl. **Tabelle 94**).

Tabelle 94

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach der Betriebsbiografie (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)						
Betriebsbiografie	sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangel- haft	Bewertung
						Punkte
Prozent						Punkte
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	2	20	35	25	18	-37 (-18)
VEB oder staatliche Einrichtung in der DDR	2	21	33	26	18	-37 (-15)
Genossenschaft in der DDR	2	34	29	16	19	-16 (-21)
Privatbetrieb in der DDR	2	17	38	26	17	-39 (-16)
Neugründungen (Gründung ab 1990)	4	26	33	22	15	-18 (+1)
Keine Angabe	3	22	46	22	7	-8 (+16)
Insgesamt	3	25	33	23	16	-24 (-4)

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Werte in Klammern: 1999

Bewertungspunkte: (siehe Tabelle 92)

Kritisch ist die Ertragslage in Betrieben in ostdeutschem Eigentum. Nur 26 Prozent der Betriebe halten sie für sehr gut oder gut. Dagegen fallen die positiven Einschätzungen der Betriebe in westdeutschem und ausländischem Eigentum ins Auge. 34 bzw. 45 Prozent bewerten ihre Ertragslage als sehr gut oder gut (vgl. **Tabelle 95**).

Tabelle 95

Ertragslage der Betriebe in Ostdeutschland 2000 nach den Eigentumsverhältnissen des Betriebes (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe, die nicht zum öffentlichen Dienst gehören und keine gemeinnützige Einrichtung o. ä. sind)						
Eigentumsverhältnis	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	mangelhaft	Bewertung
	Prozent					Punkte
Ostdeutsches Eigentum	2	24	34	24	16	-28 (-7)
Westdeutsches Eigentum	8	26	33	16	17	-8 (+13)
Ausländisches Eigentum	2	43	32	5	18	+6 (+17)
Öffentliches Eigentum	3	31	37	9	20	-12 (+43)
Sonstiges bzw. nicht bekannt	3	35	31	27	4	+6 (-5)
Insgesamt	3	25	33	23	16	-24 (-4)

Bewertung: Prozentwert * Bewertungspunkte

Werte in Klammern: 1999

Bewertungspunkte: (siehe Tabelle 92)

9.5 Löhne und Gehälter, Tarifbindung der Betriebe

Exkurs zum Lohn

Löhne haben zweierlei Funktionen. Einmal bilden sie wichtige Teile des gesamten Einkommens der Bevölkerung und sind damit Quelle des privaten Verbrauchs, dem wichtigsten Bestandteil der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Andererseits sind Löhne wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Kosten, der mit dem Umsatz realisiert werden muss.

Eine weitere Lohnangleichung ist seit 1996 ausgeblieben

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) betrug im Juni 2001 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Ostdeutschland 3.310 DM (1.690 €)¹¹⁶. Dies ist im Vergleich zum Juni des Vorjahres nur eine leichte Erhöhung um 50 DM. Während zwischen Juni 1996 und Juni 2000 die Angleichungsquote beim Bruttodurchschnittslohn der abhängig Beschäftigten (Westdeutschland = 100 Prozent) gleich geblieben ist, d. h. zwischen 79 und 80 Prozent schwankte, ist zwischen Juni 2000 und Juni 2001 die Differenz zwischen den Bruttodurchschnittslöhnen zwischen Ost- und Westdeutschland wieder größer geworden. Die Angleichungsquote lag im Juni 2001 nur noch bei 78 Prozent (vgl. **Tabelle 96**).

Trotz dieses Rückstandes zu Westdeutschland und einer moderaten Lohnentwicklung in den ostdeutschen Betrieben sind die Lohnstückkosten hoch und liegen weiterhin über dem westdeutschen Niveau. Dadurch bleiben die Wettbewerbsbedingungen ostdeutscher Betriebe von der Lohnseite her nach wie

vor stark belastet. Aus dem Verhältnis der Niveauvergleiche Ost zu West in der Umsatzproduktivität (59 Prozent) und im Durchschnittslohn (78 Prozent) ergibt sich ein starker Kostendruck aus den Löhnen. Ungünstige Lohnstückkosten erzwangen eine deutliche Lohnzurückhaltung bei den Tarifabschlüssen, um den Druck auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht noch weiter zu erhöhen. Die Konsequenz ist gleichwohl, dass auch die Konsumnachfrage in Ostdeutschland im Niveau unter der Westdeutschlands bleibt, was die Umsatzentwicklung wenig stimuliert.

Tabelle 96

Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2001 (Stand Juni, ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)						
	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ostdeutschland (DM)	3.030	3.100	3.130	3.220	3.260	3.310
Ostdeutschland (Westdeutschland = 100)	79	80	79	79	79	78
Westdeutschland (DM)	3.810	3.880	3.950	4.090	4.120	4.250

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

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

Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute plädieren in ihrem Herbstgutachten 2001 für die Fortsetzung einer moderaten Lohnpolitik. „Dies bedeutet, dass sich die Löhne prinzipiell am Produktivitätszuwachs zuzüglich des unvermeidlichen Preisanstiegs orientieren sollten - allerdings unter Berücksichtigung der Lage am Arbeitsmarkt“¹¹⁷.

Zusammenhang zwischen Lohnerwartung und Abwanderung

Ausgehend von der Lohndifferenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland ergibt sich die These, dass ein Zusammenhang zwischen der Lohnerwartung und der Bindung qualifizierter Arbeitskräfte an einen Betrieb existiert. So wird vermutet, dass die in den letzten Jahren ausgebliebene Lohnangleichung und die Erkenntnis, dies in absehbarer Zeit nicht wesentlich forcieren zu können, zur verstärkten Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte aus Ostdeutschland in die Industrie- und Forschungszentren Westdeutschlands beigetragen hat. Mit vorliegenden Untersuchungen ist diese These noch nicht ausreichend bestätigt.

¹¹⁶ Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren es 3.800 DM (1.940 €). Die Vollzeitäquivalente wurden mit Hilfe der Angaben zur Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und der Auszubildenden berechnet.

¹¹⁷ Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2001, Wirtschaft im Wandel Nr. 14/2001, S. 376

Der Abwanderungssaldo zu Lasten Ostdeutschlands hat seit der Wende - nach einem Minimum im Jahre 1997 (ca. 10.000 Personen) - wieder stetig zugenommen und betrug im Jahre 2000 über 60.000 Personen¹¹⁸. Diese Tendenz gewinnt noch im negativen Sinn an Bedeutung, wenn man bedenkt, dass sich dieser negative Saldo zum überwiegenden Teil aus der Abwanderung junger Menschen im Alter zwischen 15 und 30 Jahren ergibt (ca. 50.000). Damit sei die Schlussfolgerung erlaubt, dass sich dahinter überwiegend berufsbedingte Umzüge verbergen. Mittel- und langfristig könnte eine Verstärkung dieser Tendenz das Problem des Fachkräftemangels in Ostdeutschland verschärfen. Die Kausalkette

- hohe Arbeitslosigkeit / niedrige Durchschnittslöhne - Abwanderung in die alten Bundesländer
- zukünftiger Fachkräftemangel -

könnte mittelfristig zu einem zusätzlichen Standortnachteil Ostdeutschlands werden. Eine Tendenz der Abwanderung junger, flexibler, gut ausgebildeter Fachkräfte und eine Zuwanderung vorwiegend Älterer verschärft den ohnehin auf Ostdeutschland zukommenden demographischen Wandel. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung und der Betriebsbelegschaften könnte damit zu einer existenziellen Belastung des Wirtschaftsstandortes Ostdeutschland werden. In diesem Zusammenhang sollten mindestens Umfang und Dauer der „Mobilitätshilfen“ der Arbeitsämter hinterfragt werden.

Starkes Lohngefälle nach Branchen, Betriebsgrößen, Eigentumsverhältnissen und Rechtsformen

Branchen

Das Durchschnittsniveau des Bruttolohns differiert stark hinsichtlich der Branchen wie auch in der Annäherung an westdeutsche Bruttolöhne. In Ost- wie in Westdeutschland stehen die abhängig Beschäftigten im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser an der Spitze und die in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen am Ende der Lohnskala. Es fällt auf, dass das verarbeitende Gewerbe in der Rangfolge in Ost- und Westdeutschland besonders weit auseinander liegt. Im Vergleich zum westdeutschen verarbeitenden Gewerbe kommen die ostdeutschen abhängig Beschäftigten der gleichen Branche auf ein Lohn- und Gehaltsniveau von lediglich 69 Prozent. Das kann als Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes angesehen werden, in der mit geringem Preisniveau größere Marktanteile angestrebt werden, die ein geringes Kostenniveau und dabei vor allem ein niedriges Lohnniveau voraussetzen. Einige Branchen und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, die nicht oder wenig in den Kampf um Marktanteile eingebunden sind, aber auch das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Bereiche Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr / Nachrichtenübermittlung sowie Land- und Forstwirtschaft haben dagegen bereits fast das westdeutsche Niveau erreicht (vgl. *Tabelle 97*).

¹¹⁸ Dieser negative Wanderungssaldo wäre noch größer, wenn nicht das Land Brandenburg durch seine Umlandlage zu Berlin einen insgesamt positiven Wanderungssaldo aufweisen würde.

Tabelle 97

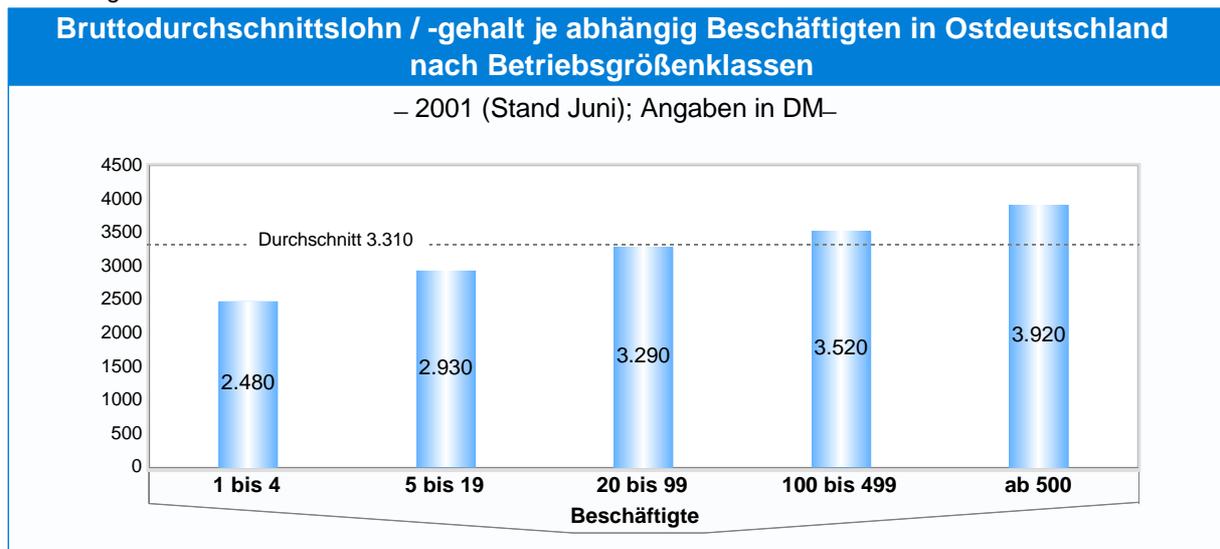
Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland 1996 bis 2001 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Bruttodurchschnittslohn / -gehalt						
	1996	1998	1999	2000	2001		
	DM				DM	€	Westdeutschland = 100
Land- und Forstwirtschaft	2.360	2.480	2.550	2.430	2.630	1.350	90
Bergbau / Energie / Wasser	4.030	4.100	4.330	.	4.420	2.260	83
Verarbeitendes Gewerbe	3.150	3.270	3.290	3.360	3.450	1.760	69
Baugewerbe	2.830	3.000	3.150	3.240	3.140	1.610	73
Handel und Reparatur	2.650	2.720	2.850	2.730	2.840	1.450	78
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3.290	3.420	3.470	3.530	3.620	1.850	90
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4.140	4.280	4.270	4.580	4.640	2.370	90
Dienstleistungen	2.970	3.030	3.160	3.130	3.220	1.650	84
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	<i>3.090</i>	<i>3.290</i>	<i>3.380</i>	<i>.</i>	<i>3.410</i>	<i>1.750</i>	<i>74</i>
<i>Erziehung und Unterricht</i>	<i>3.090</i>	<i>3.400</i>	<i>3.350</i>	<i>.</i>	<i>3.600</i>	<i>1.840</i>	<i>91</i>
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	<i>3.210</i>	<i>3.090</i>	<i>3.350</i>	<i>3.140</i>	<i>3.210</i>	<i>1.640</i>	<i>93</i>
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	<i>2.420</i>	<i>2.240</i>	<i>2.390</i>	<i>2.350</i>	<i>2.480</i>	<i>1.270</i>	<i>89</i>
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2.680	2.770	2.690	2.620	2.640	1.350	78
Öffentliche Verwaltung	3.450	3.500	3.570	3.660	3.730	1.910	84
Ostdeutschland insgesamt	3.030	3.130	3.220	3.260	3.310	1.690	78
Westdeutschland	3.810	3.950	4.090	4.120	4.250	2.170	100

Der Durchschnittslohn unterscheidet sich nicht nur zwischen den Branchen stark. Innerhalb der Branchen, d. h. zwischen den einzelnen Betrieben, ergeben sich noch größere Spannweiten. Der Bruttodurchschnittslohn für Ostdeutschland insgesamt von 3.310 DM differiert zwischen 1.300 DM als Untergrenze und 5.320 DM als Obergrenze (bei Einbeziehung von 80 Prozent aller Betriebe, d. h. die jeweiligen Extremwerte wurden im Umfang von 20 Prozent nicht berücksichtigt). Besonders groß sind die Spannweiten - sicherlich in Abhängigkeit von der Tarifbindung - im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in den unternehmensnahen Dienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung; deutlich geringer in der öffentlichen Verwaltung, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Erziehung und Unterricht.

Betriebsgrößenklassen

Lohndifferenzen sind wie Leistungsdifferenzen zwischen kleinen und großen Betrieben ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In ostdeutschen Firmen mit weniger als 5 Erwerbstätigen wurden je abhängig Beschäftigten im Juni 2001 im Durchschnitt 2.480 DM (1.270 €) gezahlt, in großen Betrieben ab 500 Beschäftigten 3.920 DM (2.010 €) (vgl. **Abbildung 20**), d. h. 1.440 DM (740 €) mehr. Das sind fast 60 Prozent. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Abbildung 20

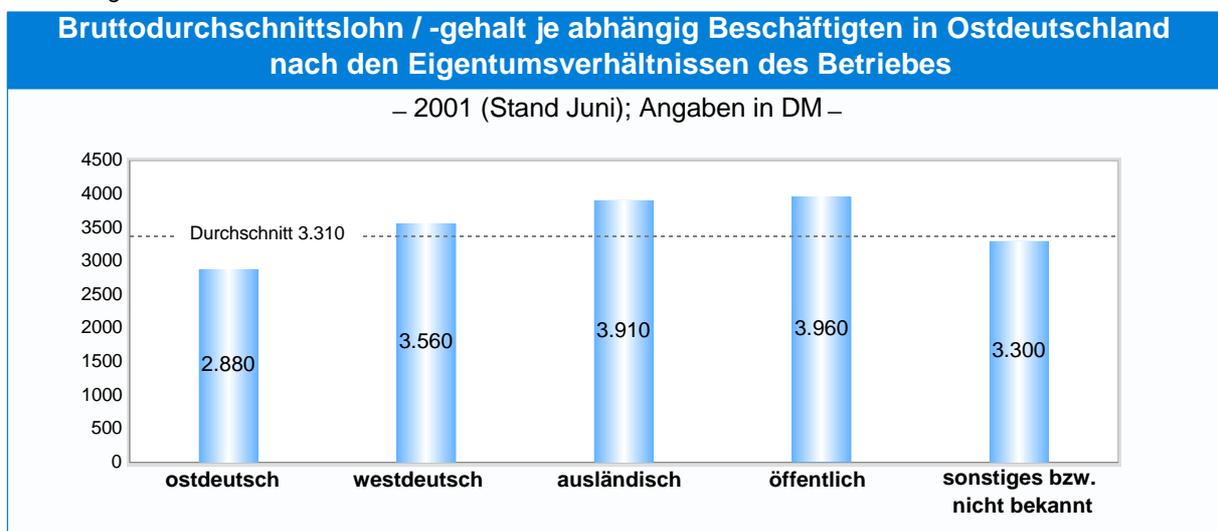


Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter und nicht ausgereifter Betriebe eine maßgebende Rolle, in denen das Leistungs- und damit auch das Lohnniveau noch nicht zur vollen Entfaltung kommt.

Eigentumsverhältnisse

Auch in Abhängigkeit von den Eigentumsverhältnissen des Betriebes lassen sich starke Lohndifferenzierungen feststellen. Leistungsunterschiede setzten sich in den Löhnen fort. Betriebe in westdeutschem Eigentum zahlten im Juni 2001 einen monatlichen Durchschnittslohn von 3.560 DM (1.820 €) je abhängig Beschäftigten, solche in ausländischem Eigentum sogar 3.910 DM (2.000 €). In Betrieben mit ostdeutschen Eigentümern (zu einem großen Teil Kleinbetriebe) lag der Durchschnittslohn dagegen nur bei 2.880 DM (1.470 €) (vgl. **Abbildung 21**).

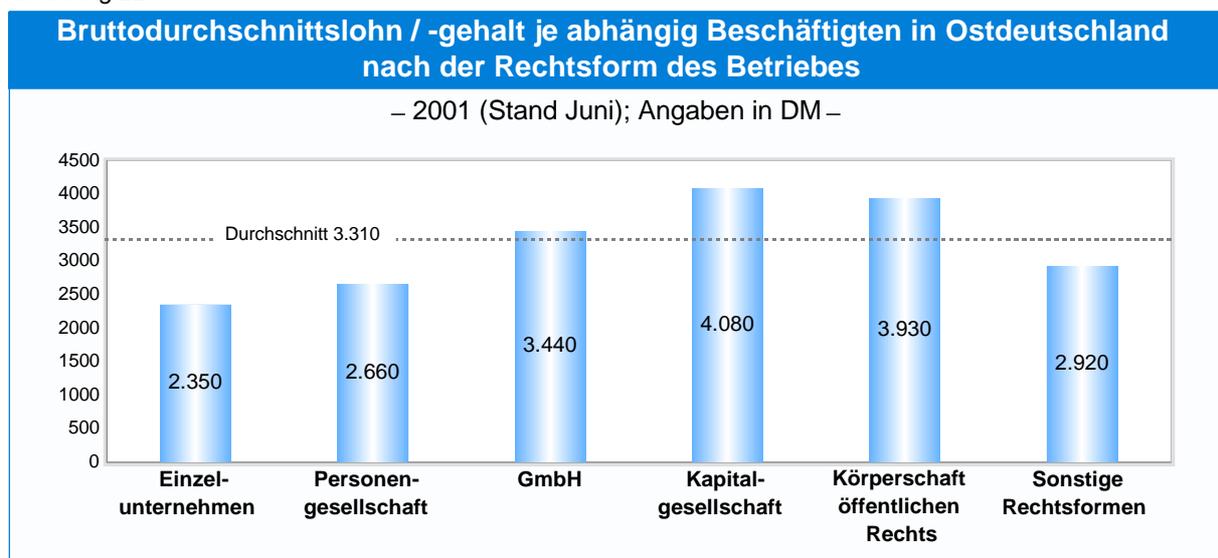
Abbildung 21



Rechtsformen

Besonders groß sind die Unterschiede im Durchschnittslohn zwischen den hochproduktiven Kapitalgesellschaften (4.080 DM = 2.080 €) und den kleinen, hauptsächlich in ostdeutschem Eigentum befindlichen Einzelunternehmen (2.350 DM = 1.200 €, in denen fast nur die Hälfte des Lohnes der Kapitalgesellschaften gezahlt wird (vgl. **Abbildung 22**).

Abbildung 22



Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent

Für Lohn- und Leistungsvergleiche zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind unterschiedliche Arbeitszeitregelungen zu beachten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt in Ostdeutschland höher (39,7 Stunden in Ostdeutschland gegenüber 38,3 Stunden in Westdeutschland), gleichzeitig ist die Teilzeitarbeit in Westdeutschland stärker ausgebaut, aber die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten geringer.

Zusammengefasst arbeitet der ostdeutsche Beschäftigte im Durchschnitt länger als der westdeutsche. In Vollzeitäquivalente umgerechnet steigt die Lohndifferenz zwischen Ost und West um 3 Prozentpunkte. Danach beträgt der Prozentsatz der Angleichung im Durchschnitt nicht 78 Prozent, sondern nur 75 Prozent. In einigen Branchen differieren die Ergebnisse über die Angleichung der Durchschnittslöhne erheblich. Speziell in der Land- und Forstwirtschaft mit vielen Teilzeitkräften in den alten Bundesländern reduziert sich die Angleichung nach unten (von 90 auf 80 Prozent), ebenso in den Branchen Verkehr / Nachrichtenübermittlung (von 90 auf 82 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (von 93 auf 86 Prozent), bei den sonstigen Dienstleistungen (von 89 auf 81 Prozent) und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (von 78 auf 73 Prozent) (vgl. **Tabelle 98**). Lediglich im Bereich Erziehung und Unterricht gilt der umgekehrte Fall, dass hier eine längere Arbeitszeit bzw. Teilzeitarbeit in den alten Bundesländern auftritt, wodurch sich die Angleichungsquote von 91 auf 97 Prozent erhöht.

Tabelle 98

Teilzeitquote und Bruttodurchschnittslohn / -gehalt je abhängig Beschäftigten (Vollzeitäquivalent) in Ost- und Westdeutschland 2001 (Stand Juni) nach Branchen (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld, hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Teilzeitquote*		Lohn / Gehalt je Vollzeitäquivalent				Angleichung** (Westdeutschland =100)
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland		Westdeutschland		
	Prozent		DM	€	DM	€	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	16	28	2.970	1.520	3.690	1.890	80
Bergbau / Energie / Wasser	8	7	4.740	2.420	5.750	2.940	82
Verarbeitendes Gewerbe	7	11	3.740	1.910	5.480	2.800	68
Baugewerbe	5	10	3.430	1.760	4.850	2.480	71
Handel und Reparatur	28	32	3.430	1.760	4.640	2.370	74
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7	20	3.830	1.960	4.640	2.370	82
Kredit- und Versicherungsgewerbe	11	21	5.160	2.640	6.020	3.080	86
Dienstleistungen	29	34	3.910	2.000	4.840	2.470	81
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	22	25	3.930	2.010	5.500	2.810	72
<i>Erziehung und Unterricht</i>	30	35	4.840	2.470	4.980	2.550	97
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	34	42	3.840	1.970	4.490	2.300	86
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	33	39	3.060	1.560	3.790	1.940	81
Organisationen ohne Erwerbscharakter	42	44	3.340	1.710	4.560	2.330	73
Öffentliche Verwaltung	24	23	4.150	2.120	5.140	2.630	81
Insgesamt	20	24	3.800	1.940	5.050	2.580	75

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

** vgl. demgegenüber die Angleichung auf Pro-Kopf-Basis in Tabelle 97

Finanzielle Anreize mit steigender Tendenz

Sonderzahlungen (13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) sind heute in den Betrieben weit verbreitet (42 Prozent aller Betriebe, 64 Prozent aller Beschäftigten). Auch die betriebliche Altersversorgung erreicht in 15 Prozent der Betriebe mit 19 Prozent der Beschäftigten einen beachtlichen Wert¹¹⁹, der mit der neuen Rentenreform noch an Bedeutung gewinnen wird. Dagegen ist die monetäre Beteiligung der Arbeitnehmer am Erfolg des Unternehmens (Gewinnbeteiligung) oder am Kapital (Kapitalbeteiligung) nach wie vor ein Sonderfall.

Exkurs zu Kapital- und Gewinnbeteiligung

Bei der Gewinnbeteiligung haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Anteil am Unternehmenserfolg der laufenden Periode. Sie erhalten neben einem festen Basislohn einen Anteil am Gewinn oder Umsatz. Die Auszahlung kann bar oder in Form von Aktien und anderen Kapitalanteilen erfolgen. Nach Schätzungen des Sozio-ökonomischen Panels profitierten 1997 in Ostdeutschland 8,3 Prozent der Beschäftigten von solchen variablen Lohnbestandteilen - Gratifikationen und Prämien eingerechnet¹²⁰.

¹¹⁹ Reinhard Schaefer, Jürgen Wahse: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität - Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost, IAB Werkstattbericht Nr. 8 vom 14.8.2001, S. 103. Nach diesen Formen der finanziellen Anreize wurde in der sechsten Welle des Betriebspanels nicht gefragt.

¹²⁰ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) Nr. 47 vom 23. November 2000, S. 4

Bei der Kapitalbeteiligung besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf laufende und künftige Unternehmenserträge sowie zusätzlich eine Reihe von Eigentumsrechten und -pflichten. Hier werden die Arbeitnehmer zu Miteigentümern des Unternehmens. Über die ausgeschütteten Dividenden und / oder über die Wertentwicklung der von ihnen gehaltenen Einlagen sind die Beschäftigten am Erfolg ihres Unternehmens beteiligt.

Nur 2 Prozent der Betriebe mit 2 Prozent der Beschäftigten haben ihren Arbeitnehmern im Jahr 2001 die Möglichkeit einer Kapitalbeteiligung eröffnet, und nur in 8 Prozent der Betriebe mit 6 Prozent der Beschäftigten gibt es eine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter. Gegenüber 2000 ist aber eine deutliche Zunahme bei diesen finanziellen Anreizen festzustellen. Wesentlich über dem Durchschnitt liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Der Sinn dieser Instrumente reicht von erwarteten Produktivitätssteigerungen für die Unternehmen bis hin zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und Verteilungsgerechtigkeit. Gefahren sehen die Gewerkschaften in einer Dezentralisierung der Entgeltpolitik und einer damit verbundenen Entsolidarisierung kollektiver Arbeitnehmerinteressen (vgl. *Tabelle 99*).

Tabelle 99

Zusätzliche finanzielle Anreize für Beschäftigte in Ostdeutschland 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Kapitalbeteiligung am Unternehmen		Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	
	2000	2001	2000	2001
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	3 (4)	5 (7)	3 (3)	11 (7)
Bergbau / Energie / Wasser	0 (6)	0 (4)	1 (0)	5 (5)
Verarbeitendes Gewerbe	1 (3)	2 (3)	3 (6)	8 (13)
Baugewerbe	1 (1)	3 (2)	2 (1)	4 (3)
Handel und Reparatur	1 (2)	1 (2)	4 (3)	10 (7)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0 (0)	0 (1)	0 (9)	7 (6)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2 (3)	8 (11)	24 (11)	29 (21)
Dienstleistungen	2 (1)	2 (1)	5 (2)	7 (5)
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	4 (2)	5 (2)	8 (3)	9 (7)
<i>Erziehung und Unterricht</i>	3 (0)	6 (0)	3 (0)	11 (2)
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	0 (0)	1 (0)	1 (0)	5 (1)
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	0 (0)	0 (1)	4 (3)	5 (7)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Öffentliche Verwaltung	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
1 bis 4 Beschäftigte	1 (1)	2 (1)	2 (2)	5 (4)
5 bis 19 Beschäftigte	2 (1)	2 (1)	5 (2)	9 (5)
20 bis 99 Beschäftigte	3 (2)	4 (2)	8 (2)	14 (7)
100 bis 499 Beschäftigte	5 (2)	4 (3)	8 (3)	15 (7)
ab 500 Beschäftigte	2 (2)	3 (2)	7 (5)	12 (6)
Ostdeutschland insgesamt	1 (1)	2 (2)	4 (3)	8 (6)
Westdeutschland	2 (4)	3 (5)	6 (8)	9 (13)

Werte in Klammern: Anteil an der Zahl der Beschäftigten

In den letzten Jahren wird in Systemen der Gewinnbeteiligung zunehmend ein Instrument gesehen, der Beschäftigungskrise in Ostdeutschland entgegenzuwirken. Verschiedene Vorschläge zur Mitarbeiterbeteiligung werden unterbreitet mit dem Ziel der Kapitalstärkung der ostdeutschen Wirtschaft und der Anpassung der Arbeitskosten an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit¹²¹.

Vor allem für die ostdeutsche Wirtschaft von Interesse ist die Beantwortung der Frage, ob es zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Produktivität einen nachweisbaren Zusammenhang gibt. Das Problem bei der Schließung der ostdeutschen Produktivitätslücke gegenüber Westdeutschland sorgt für die Aktualität einer derartigen Fragestellung. Die Kausalkette soll so aussehen, dass über die direkten Anreize einer Mitarbeiterbeteiligung mehr Leistung geschaffen wird (bei stärkerem Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer), eine höhere individuelle Entlohnung erfolgt und der Gesamterfolg des Betriebes verbessert wird. Ohne diese vielschichtigen Zusammenhänge hier fundiert beantworten zu können, soll der Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung auf der einen Seite und Umsatz je Beschäftigten auf der anderen Seite hergestellt werden (vgl. **Tabelle 100**).

Tabelle 100

Umsatz je Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung in Ostdeutschland 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe - alle Betriebe mit Umsatz)				
Branche	Kapitalbeteiligung		Gewinnbeteiligung	
	mit	ohne	mit	ohne
Tsd. DM				
Land- und Forstwirtschaft	133	127	155	123
Bergbau / Energie / Wasser	611	422	366	448
Verarbeitendes Gewerbe	277	235	291	222
Baugewerbe	129	138	208	130
Handel und Reparatur	405	336	406	326
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	148	175	299	159
Dienstleistungen	182	124	132	125
Ostdeutschland insgesamt*	240	197	258	189
Westdeutschland*	465	309	452	277

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

Der sich aus *Tabelle 100* ergebende Zusammenhang, wonach sowohl bei Gewinnbeteiligung als auch bei Kapitalbeteiligung Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung eine höhere Umsatzproduktivität aufweisen als Betriebe ohne Mitarbeiterbeteiligung, trifft für nahezu alle Branchen zu.

Geringere tarifliche Bindung im Vergleich zu Westdeutschland

Exkurs zur tariflichen Bindung

Die von den Tarif- und Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge, die für die vertragschließenden Parteien Mindestarbeitsbedingungen festlegen¹²². Die Betriebe können im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik ihre Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen durch Flächentarifverträge (Branchentarifverträge), die überbetriebliche Gültigkeit haben, durch Haustarifverträge (Firmentarifverträge) oder ohne Tarifvertrag, d. h. über individuelle Arbeitsverträge treffen. Unabhängig davon können sich aber Betriebe ohne formalen Tarifvertrag an den Inhalten eines Branchentarifvertrages orientieren.

¹²¹ Iris Möller: Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg September 2000, S. 2

¹²² Vgl. auch Arnd Kölling, Karen Lehmann: Arbeitszeitregelungen und Tarifbindung, Beitrag zum IAB-Forschungstreffen Herbruck 05. und 06.10.2000

Die Diskussion über die Akzeptanz der verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen findet speziell in Ostdeutschland angesichts hoher Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherung, Lohnangleichung, Lohnstückkosten, flexiblen Arbeitszeiten statt. Vielfach wird der Diskussion zugrunde gelegt, dass fehlende Tarifbindung die Lohnhöhe eher an betrieblich vertraglichen Belastungen ausrichtet.

Eine Tarifbindung besteht in 27 Prozent der Betriebe mit 57 Prozent der Beschäftigten. Weitere 35 Prozent der Betriebe gaben allerdings an, sich am Branchentarifvertrag zu orientieren¹²³. Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass 62 Prozent aller Betriebe, die 80 Prozent aller Beschäftigten repräsentieren, sich den tariflichen Regelungen angeschlossen haben oder sich daran orientieren. Offen bleibt in der Befragung der Betriebe innerhalb des IAB-Betriebspanels, ob die Tarifbindung oder -orientierung für alle Beschäftigten des Betriebes oder nur Teile, z. B. Fachkräfte, Spezialisten, Leistungsträger, untere Führungskräfte gilt. Unklar ist auch, ob sich „Orientierung“ auf Entgeltniveau oder -strukturen oder andere Arbeitsbedingungen bezieht und in welchem Ausmaß die Tarife nach unten offen sind. Der Umkehrschluss, lediglich 20 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten insgesamt arbeiten außerhalb tariflicher Absprachen, ist nicht zulässig.

Der vergleichbare Wert für die alten Bundesländer beträgt 14 Prozent. Somit ist zwar der Anteil der Beschäftigten, die keiner tariflichen Bezahlung (einschließlich Orientierung am Branchentarifvertrag) unterliegen, in den alten Bundesländern niedriger, aber überraschenderweise nicht so stark, wie allgemein angenommen wird, wenn man sich nur an der vergleichsweise geringen Bindung ostdeutscher Betriebe an Tarifverträge (27 Prozent im Vergleich zu 48 Prozent in Westdeutschland) orientiert (vgl. **Tabelle 101** und **Abbildung 23**).

Tabelle 101

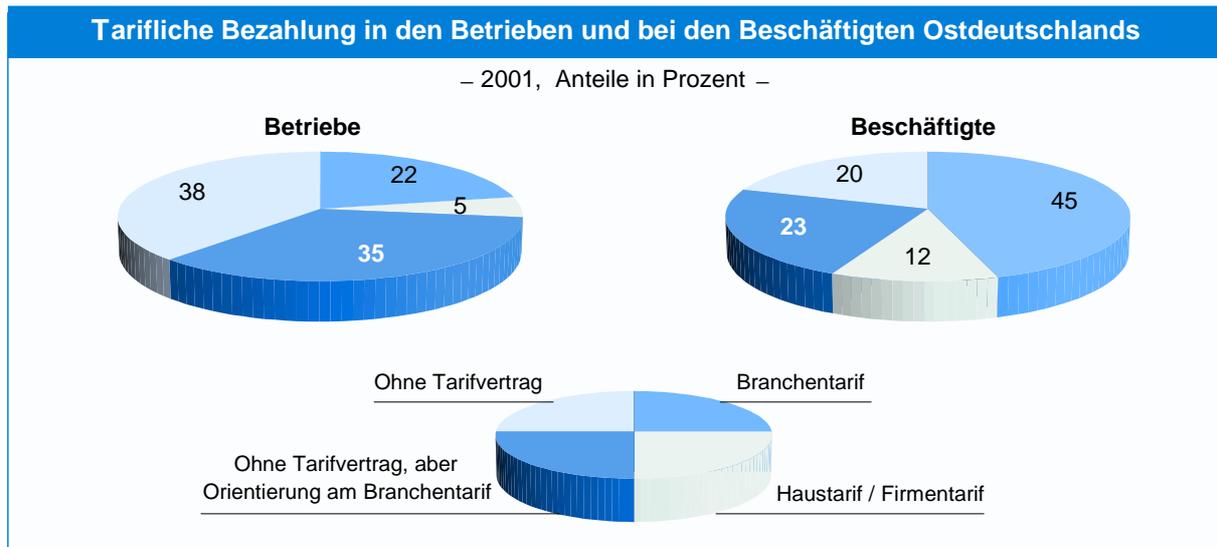
Betriebe und Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland 2001 nach ihrer tariflichen Bezahlung (Hochgerechnete Stichprobe)				
Bezahlung	Betriebe		Beschäftigte	
	Ost- deutschland	West- deutschland	Ost- deutschland	West- deutschland
	Anteil in Prozent			
Mit tariflicher Bezahlung	62	69	80	86
Laut Tarifvertrag	27	48	57	71
Orientierung am Branchentarifvertrag	35	21	23	15
Ohne tarifliche Bezahlung	38	31	20	14
Insgesamt	100	100	100	100

Oft wird unterstellt, dass fehlende betriebliche Einbindung in tarifliche Verpflichtungen das Lohnniveau nach unten drückt. Der Niveauvergleich zwischen Ost und West legt diese Vermutung nahe, wenn auch der Effekt nicht zu quantifizieren ist.

¹²³

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

Abbildung 23



Die Anwendung der verschiedenen Formen von Tarifverträgen ist branchenmäßig sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eine überdurchschnittlich hohe Bindung an Tarifverträge gibt es für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (99 Prozent) und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser (94 Prozent) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (87 Prozent). Dagegen liegen Land- und Forstwirtschaft (28 Prozent), Handel / Reparatur (44 Prozent), unternehmensnahe Dienstleistungen (43 Prozent), sonstige Dienstleistungen (42 Prozent) und auch das verarbeitende Gewerbe (47 Prozent) sowie das Baugewerbe (52 Prozent) unter dem Durchschnitt (vgl. **Tabelle 102**).

Tabelle 102

Anwendung von Tarifverträgen in Ostdeutschland 2001 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Branchentarif	mit Haustarif / Firmentarif	ohne Tarifvertrag	mit Branchentarif	mit Haustarif / Firmentarif	ohne Tarifvertrag
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	11	4	85 (41)	20	8	72 (36)
Bergbau / Energie / Wasser	65	21	14 (7)	76	18	6 (4)
Verarbeitendes Gewerbe	18	7	75 (37)	33	14	53 (29)
Baugewerbe	31	7	62 (38)	43	8	48 (33)
Handel und Reparatur	20	4	75 (32)	36	8	56 (27)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	11	77 (41)	24	39	37 (23)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	31	0	69 (12)	87	0	13 (5)
Dienstleistungen	17	4	78 (34)	42	9	49 (26)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	4	84 (27)	37	6	57 (24)
Erziehung und Unterricht	34	15	51 (34)	50	19	33 (21)
Gesundheits- und Sozialwesen	24	4	72 (47)	48	9	42 (30)
Sonstige Dienstleistungen	16	3	81 (32)	35	8	58 (27)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	51	6	43 (29)	34	18	48 (32)
Öffentliche Verwaltung	83	12	5 (3)	89	9	1 (1)
Ostdeutschland insgesamt	22	5	73 (35)	45	12	43 (23)
Westdeutschland	45	3	52 (21)	63	8	29 (15)

Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif

Größere Betriebe sind weitaus stärker als kleine an Tarifverträge gebunden (vgl. **Tabelle 103**).

Tabelle 103

Anwendung von Tarifverträgen in Ostdeutschland 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Betriebe			Beschäftigte		
	mit Branchen- tarif	mit Haus- tarif / Fir- mentarif	ohne Tarif- vertrag	mit Branch- tarif	mit Haus- tarif / Fir- mentarif	ohne Tarif- vertrag
	Prozent					
1 bis 4 Beschäftigte	16	3	81 (34)	16	3	81 (38)
5 bis 19 Beschäftigte	24	7	68 (36)	27	7	66 (35)
20 bis 99 Beschäftigte	42	11	47 (28)	44	12	44 (26)
100 bis 499 Beschäftigte	56	15	28 (17)	57	17	25 (16)
ab 500 Beschäftigte	71	17	12 (8)	73	16	11 (8)
Insgesamt	22	5	73 (35)	45	12	43 (23)

Werte in Klammern: Orientierung an Branchentarif

Übertarifliche Bezahlung vor allem bei Facharbeitern, in größeren Betrieben, im produzierenden Gewerbe und in Betrieben in westdeutschem Eigentum

Ein nur schwer zu quantifizierender Faktor im gesamten Entlohnungssystem ist die übertarifliche Bezahlung. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels zahlen in Ostdeutschland lediglich 9 Prozent aller Betriebe übertarifliche Löhne und Gehälter. In Westdeutschland sind es immerhin 29 Prozent. Die Verbreitung der übertariflichen Zahlung ist somit in westdeutschen Betrieben deutlich höher. Auch dieser Faktor beeinflusst den Lohnvergleich zwischen Ost und West zu Lasten Ostdeutschlands.

Die übertarifliche Bezahlung konzentriert sich mit 6 Prozent der Betriebe auf die Beschäftigtengruppe der Facharbeiter und mit 4 Prozent auf die Angestellten / Beamten für qualifizierte Tätigkeiten. Dies bedeutet, dass jeweils 12 Prozent der Beschäftigten in diesen Gruppen über Tarif entlohnt werden. Bei den Facharbeitern ist eine Konzentration auf das produzierende Gewerbe (11 Prozent der Betriebe) und bei den Angestellten / Beamten für qualifizierte Tätigkeiten auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe (9 Prozent) sowie den Bereich Bergbau / Energie / Wasser (18 Prozent) festzustellen.

Die übertarifliche Bezahlung erreicht in Betrieben in westdeutschem Eigentum mit 19 Prozent und in ausländischem Eigentum mit 14 Prozent deutlich höhere Werte als in Betrieben in ostdeutschem Eigentum (8 Prozent der Betriebe).

Von den Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr zahlen 18 Prozent, von den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 9 Prozent übertarifliche Löhne bzw. Gehälter.

Die prozentuale Höhe der übertariflichen Bezahlung bewegt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zwischen 10 und 15 Prozent. Die beiden großen Beschäftigtengruppen, bei denen eine übertarifliche Bezahlung erfolgt - Facharbeiter und Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten -, erhalten Zuschläge von 11 bzw. 12 Prozent. In Westdeutschland sind es in den gleichen Gruppen jeweils 13 Prozent (vgl. **Tabelle 104**). Resümierend kann man sagen, nicht die Höhe der übertariflichen Zahlung, sondern ihre Verbreitung unterscheidet die Situation in Ost- und Westdeutschland.

Tabelle 104

Zahlung von Löhnen und Gehältern über Tarif in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland Mitte 2001 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Beschäftigten, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Un- und ange- lernte Arbeiter/-innen	Facharbeiter/ -innen	Angestellte/ Beamte für einfache Tätig- keiten	Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	8 (5)	4 (11)	0	4 (15)
Bergbau / Energie / Wasser	10 (9)	4 (9)	9 (4)	31 (18)
Verarbeitendes Gewerbe	11 (11)	15 (11)	15 (8)	23 (12)
Baugewerbe	8 (7)	13 (13)	1 (6)	12 (12)
Handel und Reparatur	5 (10)	13 (10)	5 (11)	23 (12)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	18 (12)	8 (10)	13 (9)	13 (10)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	0	0	18 (14)
Dienstleistungen	13 (23)	17 (11)	1 (4)	11 (12)
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	22 (27)	22 (10)	3 (3)	17 (11)
<i>Erziehung und Unterricht</i>	0	0	0	3 (14)
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	0	1 (9)	0	10 (14)
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	11 (11)	26 (13)	1 (8)	18 (12)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0	0 (7)	1 (7)	1 (7)
Öffentliche Verwaltung	0	0 (5)	1 (20)	1 (10)
1 bis 4 Beschäftigte	12 (12)	8 (12)	0	4 (12)
5 bis 19 Beschäftigte	12 (11)	11 (12)	3 (9)	10 (16)
20 bis 99 Beschäftigte	8 (14)	14 (13)	5 (9)	13 (13)
100 bis 499 Beschäftigte	8 (11)	15 (8)	7 (8)	15 (10)
ab 500 Beschäftigte	18 (37)	6 (6)	1 (9)	11 (13)
Ostdeutschland insgesamt	10 (18)	12 (11)	4 (9)	12 (12)
Westdeutschland	28 (11)	48 (13)	21 (11)	36 (13)

Werte in Klammern: Durchschnittliche Höhe der übertariflichen Zahlung in Prozent

9.6 Investitionstätigkeit

Investitionen sind unbestritten für die Entwicklung von Unternehmen von ausschlaggebender Bedeutung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, zu expandieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Sie stärken und modernisieren den Kapitalstock der Betriebe.

Hohe Investitionsbereitschaft der Betriebe, stimuliert durch staatliche Förderungsbedingungen, führte zur weit gehenden Erneuerung, Umstrukturierung und Erweiterung des Kapitalstocks fast aller ostdeutschen Betriebe. Höhere Zuwachsraten der Investitionen in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland verringerten die Unterschiede in der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz. Betrug sie im Jahre 1991 in der gewerblichen Wirtschaft im Durchschnitt nur 46 Prozent, so hatte sie 1995 64 Prozent und 1998 bereits 76 Prozent erreicht¹²⁴.

¹²⁴ Joachim Ragnitz: Kapitalausstattung ostdeutscher Arbeitsplätze: Rückstand nicht überbewerten, in: Wirtschaft im Wandel Nr. 9/2000, S. 255

Vergleichsweise hoher Investitionsanteil für Bauten in Ostdeutschland

Die ifo-Investorenrechnung hat nachgewiesen, dass in der Vergangenheit die Investitionsvolumen für Ausrüstungen je Erwerbsfähigen (Einwohner im Alter von 15 bis unter 65 Jahren) in Ost und West in etwa gleich hoch waren, aber für Bauten in den neuen Bundesländern 50 Prozent mehr aufgewendet wurde.

Diese Aussagen werden durch die Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel gestützt, wonach die Einsatzfelder der Investitionen insbesondere bei Grundstücken und Bauten in Ost und West weit auseinander klaffen (vgl. **Tabelle 105**). In Ostdeutschland haben 20 Prozent der investierenden Betriebe im Jahre 2000 in Grundstücke und Gebäude investiert, in Westdeutschland waren es nur 15 Prozent. Diese Divergenz findet sich in vielen Branchen. Besonders weit liegen die Werte für die öffentliche Verwaltung sowie die Bereiche Bergbau / Energie / Wasser sowie Land- und Forstwirtschaft auseinander. Die Relationen in der öffentlichen Verwaltung betragen 64 Prozent für Ost- und 43 Prozent für Westdeutschland.

Anzumerken ist jedoch, dass generell der Bauanteil in den letzten Jahren rückläufig ist und sich allmählich dem westdeutschen Wert annähert, allerdings bei nachlassender Investitionsintensität insgesamt. Offensichtlich wurden in den neuen Bundesländern die Investitionen stärker auf Baumaßnahmen konzentriert als in Westdeutschland, weil die Sanierung und der Neubau von Industriebauten und Gebäuden der öffentlichen Verwaltung immer noch ein höheres Gewicht haben als im früheren Bundesgebiet. Dieser höhere Bauanteil an den Anlageinvestitionen in ostdeutschen Unternehmen drückt sich auch in einem höheren Anteil der Bauten am Bruttoanlagevermögen aus¹²⁵.

Kommunikationstechnik wichtigstes Investitionsfeld

Als wichtigstes Einsatzfeld der Investitionen in den ostdeutschen Betrieben wurde EDV, Informations- und Kommunikationstechnik genannt. 63 Prozent aller Betriebe mit Investitionen investierten im Jahre 2000 in diesem Einsatzfeld. Investitionen für Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung nahmen 53 Prozent der investierenden Betriebe vor. Darüber hinaus haben 31 Prozent der investierenden Betriebe Investitionen für Verkehrsmittel und Transportsysteme sowie 20 Prozent für Grundstücke und Gebäude getätigt (vgl. **Tabelle 105**). Diese Relationen sind in ähnlicher Größenordnung in den alten Bundesländern festzustellen.

¹²⁵ Das Anlagevermögen in Bauten in Ostdeutschland ergab Anfang 1999 eine Kapitalausstattung je Erwerbsfähigen von 67.200 DM, das sind 89 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts. Bei der Ausstattung mit Ausrüstungen pro Erwerbsfähigen betrug der Wert 36.700 DM und knapp 60 Prozent des westdeutschen Wertes (Albert Müller: Aufholprozeß der ostdeutschen Wirtschaft stagniert, in: ifo Schnelldienst Nr. 3/2000, S. 14-15).

Tabelle 105

Einsatzfelder der Investitionen in den Betrieben Ostdeutschlands 2000 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe mit Investitionen, Mehrfachnennungen waren möglich, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	Grundstücke, Gebäude	EDV, Informa- tions- und Kommuni- kationstechnik	Produktions- anlagen, Be- triebs- und Geschäfts- ausstattung	Verkehrsmittel, Transport- systeme
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	40	42	62	47
Bergbau / Energie / Wasser	35	75	83	59
Verarbeitendes Gewerbe	22	62	75	32
Baugewerbe	10	62	61	47
Handel und Reparatur	22	65	52	24
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	52	25	59
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28	89	42	15
Dienstleistungen	18	66	49	24
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	14	85	32	25
<i>Erziehung und Unterricht</i>	30	77	61	11
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	16	57	57	24
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	25	37	70	25
Organisationen ohne Erwerbscharakter	31	75	38	4
Öffentliche Verwaltung	64	60	35	25
Ostdeutschland insgesamt 2000	20	63	53	31
1999	19	66	54	33
1998	20	54	60	38
1997	23	54	59	37
1996	23	52	59	31
1995	27	56	67	39
Westdeutschland 2000	15	72	55	30
1999	15	69	56	30
1998	14	59	56	36
1997	14	54	60	32
1996	16	54	58	31
1995	20	50	55	34

Die Einschätzungen der Betriebe zum Einsatzfeld der Investitionen unterscheiden sich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Unterschiedliche Erfordernisse der Produktions- und Leistungsprozesse prägen die Einsatzfelder der Investitionen. Aufwendungen für Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnik sind eher für Großbetriebe und für das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie unternehmensnahe Dienstleistungen charakteristisch. Grundstücke und Gebäude spielen in der öffentlichen Verwaltung, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser eine besonders große Rolle. Verkehrsmittel und Transportsysteme konzentrieren sich im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, aber auch im Bereich Bergbau / Energie / Wasser; Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und im verarbeitenden Gewerbe.

Moderner technischer Stand der Anlagen

Die rege Investitionstätigkeit ostdeutscher Betriebe in den 90er Jahren hat zur Erneuerung ihres Sachkapitals geführt und ist in der Regel mit der Einführung neuester und neuer Technik verbunden. Angaben der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung auch im Vergleich zu westdeutschen Betrieben brachten überaus positive Bewertungen. Nach einer Werteskala von 1 bis 5 für Anlagen auf dem neuesten Stand bis völlig veraltet wird in Ostdeutschland ein guter technischer Stand der Anlagen im Durchschnitt der Betriebe erreicht. Dieser Wert widerspiegelt eine erfolgreiche Investitionstätigkeit in den vergangenen Jahren. Allerdings haben sich die Werte - wahrscheinlich in Abhängigkeit von der zurückhaltenden Investitionspolitik in den letzten Jahren - leicht verschlechtert. Überdurchschnittlich gute Werte erreichen in Ostdeutschland das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Im Durchschnitt liegen die Bewertungen für das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe und abfallend die öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie die Land- und Forstwirtschaft (vgl. **Tabelle 106**).

Tabelle 106

Technischer Stand der Anlagen* in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)							
Branche	Technischer Stand					Ost- deutschland	West- deutschland
	1	2	3	4	5		
	Prozent					Durchschnittswert	
Land- und Forstwirtschaft	6	46	43	3	3	2,5	2,6
Bergbau / Energie / Wasser	16	50	30	4	0	2,2	2,0
Verarbeitendes Gewerbe	14	45	36	5	0	2,3	2,3
Baugewerbe	10	50	36	3	1	2,3	2,3
Handel und Reparatur	14	50	33	3	0	2,2	2,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20	36	41	3	1	2,3	2,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	36	60	4	0	0	1,7	1,8
Dienstleistungen	20	44	32	3	1	2,2	2,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	42	33	2	1	2,2	2,0
Erziehung und Unterricht	13	52	32	3	0	2,3	2,1
Gesundheits- und Sozialwesen	25	49	22	3	0	2,0	2,1
Sonstige Dienstleistungen	16	40	38	5	1	2,4	2,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	8	34	40	17	2	2,7	2,3
Öffentliche Verwaltung	5	44	43	7	0	2,5	2,3
Ostdeutschland insgesamt 2001	16	45	34	4	1	2,3	
2000	20	46	28	5	1	2,2	
1999	22	44	30	3	1	2,2	
1998	19	45	30	5	1	2,2	
1997	21	43	31	4	1	2,2	
1996	22	43	29	5	1	2,2	
Westdeutschland 2001	18	44	33	5	0		2,2
2000	24	43	28	4	1		2,1
1999	20	44	31	4	1		2,2
1998	21	44	30	4	1		2,2
1997	21	43	31	4	1		2,2
1996	21	40	35	3	1		2,2

* 1 - auf dem neuesten Stand
5 - völlig veraltet

Bestätigt werden die subjektiven Einschätzungen der Betriebe zum technischen Stand der Anlagen durch Angaben zum Durchschnittsalter und zum Modernitätsgrad des Kapitalstocks. Beide Kennziffern sind in den neuen Ländern im Zuge der Restrukturierung stetig gestiegen und haben bereits seit längerem das westdeutsche Niveau erreicht bzw. sogar übertroffen.

Der technische Stand der Anlagen ist kaum noch ein erklärender Faktor für den Produktivitätsrückstand. Die technischen Bedingungen für ein ähnliches Produktivitätsniveau in Ost und West dürften daher gegeben sein, es besteht im Wesentlichen kein weiterer Nachholbedarf. Das kann auch gar nicht anders sein. Das ostdeutsche Bruttoanlagevermögen hat sich seit 1990 nahezu verdoppelt und 80 Prozent bestehen aus Anlagen, die nach 1990 installiert wurden¹²⁶. Offene Märkte gewährleisten den Einsatz technisch und technologisch modernster Investitionsgüter.

Offensichtlich haben nicht zuletzt die umfangreichen Fördermaßnahmen in ostdeutschen Betrieben in relativ kurzer Zeit zu einem ebenso modernen Stand der Ausrüstungen geführt wie in vergleichbaren westdeutschen Betrieben.

Keine Unterschiede in der Ausstattung mit Computern und Netzzugang zwischen ost- und westdeutschen Betrieben

Die Einschätzung, dass Investitionen für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik an erster Stelle der genannten Einsatzfelder stehen, sagt noch nichts über den Umfang und die Breite der Anwendung von moderner Informationstechnik aus. Zwar haben die meisten kleineren und mittleren Unternehmen einen Internetanschluss und nutzen ihn vor allem für E-Mails und Recherchen. Nur wenige machen aber schon Geschäfte über das World Wide Web. Noch zu wenige Unternehmen nutzen internetbasierte Anwendungen, um ihre Geschäftsabläufe schneller und effizienter zu gestalten¹²⁷. Der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) sieht einen erheblichen Entwicklungsrückstand bei der Internetanwendung gegenüber westdeutschen Betrieben¹²⁸.

Ein spezieller Fragenkomplex im IAB-Betriebspanel nach der Ausstattung mit Computern (im Büro, außerhalb des Büros) und Netzzugängen verdeutlicht, dass diese Einschätzung nicht zutrifft. Der Anteil der Betriebe mit Computern liegt in Ost- wie in Westdeutschland bei 83 Prozent. Ähnlich sind die Relationen beim Netzzugang (64 Prozent, 68 Prozent) (vgl. *Tabelle 107*).

Differenzierung nach Branchen

In der Differenzierung nach Branchen gibt es in ost- und westdeutschen Betrieben gleichermaßen deutliche Unterschiede. Während im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Bereich Bergbau / Energie / Wasser quasi alle Betriebe mit Computern ausgestattet sind und über einen Netzzugang verfügen, sind speziell die Betriebe in den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen nur zur Hälfte damit ausgestattet. Auch die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft liegen deutlich unter dem Durchschnitt.

¹²⁶ Joachim Ragnitz: Kapitalausstattung ostdeutscher Arbeitsplätze: Rückstand nicht überbewerten, in: *Wirtschaft im Wandel* Nr. 9/2000, S. 255

¹²⁷ Mittelstand, Ein Online-Anschluss ist nicht alles, in: *iwd*, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 16, Köln 2001, S. 7

¹²⁸ Jörg Michel: Ostdeutsche Betriebe hinken beim Internet hinterher, in: *Berliner Zeitung* vom 7. Dezember 2000, S. 38

Tabelle 107

Ausstattung der Betriebe Ost- und Westdeutschlands mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	Computer		Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)	
	Ost-deutschland	West-deutschland	Ost-deutschland	West-deutschland
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	73	72	50	50
Bergbau / Energie / Wasser	100	97	100	80
Verarbeitendes Gewerbe	86	88	66	71
Baugewerbe	95	85	70	66
Handel und Reparatur	77	82	60	67
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	84	90	74	77
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	100	92	88
Dienstleistungen	80	80	63	65
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	91	96	82	84
<i>Erziehung und Unterricht</i>	92	81	65	62
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	91	93	56	66
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	55	49	44	41
Organisationen ohne Erwerbscharakter	83	92	58	70
Öffentliche Verwaltung	75	96	58	83
Insgesamt	83	83	64	68

Nicht überraschend sind die Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen (vgl. **Tabelle 108**). Bei der Ausstattung mit Computern und noch deutlicher beim Netzzugang hinken vor allem die Kleinbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten deutlich hinterher. Dagegen verfügen die Betriebe ab 20 Beschäftigten praktisch alle über eine derartige Ausstattung.

Tabelle 108

Ausstattung der Betriebe Ost- und Westdeutschlands mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)				
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Computer		Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)	
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	72	74	51	57
5 bis 19 Beschäftigte	93	90	75	73
20 bis 99 Beschäftigte	98	97	89	87
100 bis 499 Beschäftigte	100	100	96	97
ab 500 Beschäftigte	100	100	99	99
Insgesamt	83	83	64	68

Differenziert man die Ausstattung mit Computern und Netzzugang nach Büroarbeitsplätzen und Arbeitsplätzen außerhalb des Büros, dann wird deutlich, dass es eine eindeutige Konzentration auf Büroarbeitsplätze gibt (vgl. **Tabelle 109**).

Tabelle 109

Durchschnittlicher Ausstattungsgrad der Arbeitsplätze in Ostdeutschland mit Computern bzw. Netzzugang Mitte 2001 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Arbeitsplätze, hochgerechnete Stichprobe)				
Branche	Computer		Netzzugang (Internet bzw. firmeninternes Intranet)	
	Büroarbeitsplätze	Arbeitsplätze außerhalb des Büros	Büroarbeitsplätze	Arbeitsplätze außerhalb des Büros
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft	71	9	43	3
Bergbau / Energie / Wasser	84	32	62	9
Verarbeitendes Gewerbe	81	16	53	6
Baugewerbe	87	8	55	6
Handel und Reparatur	75	24	52	12
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	84	10	65	4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	100	14	76	4
Dienstleistungen	78	25	53	19
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	89	28	67	25
<i>Erziehung und Unterricht</i>	87	37	43	32
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	81	35	44	17
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	55	10	41	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	75	7	36	5
Öffentliche Verwaltung	67	14	35	7
Ostdeutschland insgesamt	79	19	53	10
Westdeutschland	82	22	55	13

Die Anstrengungen, speziell den Bereich Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung weiterzuentwickeln und zu modernisieren, müssen in den ostdeutschen Betrieben aufrechterhalten werden. Ein Warnsignal in dieser Richtung sind Daten aus dem IAB-Betriebspanel, wonach in ostdeutschen Betrieben nur 9 Prozent der Investitionen des Jahres 2000 für EDV, Informations- und Kommunikationstechnik verwendet wurden im Vergleich zu 15 Prozent in westdeutschen Betrieben.

Strukturelle Defizite in der Investitionsbereitschaft

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels haben 57 Prozent aller ostdeutschen Betriebe im Jahre 2000 Investitionen vorgenommen. 20 Prozent der Investitionen Deutschlands werden in den neuen Bundesländern eingesetzt. Sowohl strukturell als auch in der Intensität offenbaren die Angaben der Betriebe große Unterschiede zwischen Ost und West. So bleiben die Investitionen in den gewerblichen Branchen in Ostdeutschland sowohl anteilig als auch in der Intensität zum Teil weit zurück. Zweifellos verbirgt sich hinter der fehlenden Konzentration der Investitionen auf das produzierende Gewerbe und insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe (15 Prozent Anteil in Ostdeutschland, 34 Prozent in Westdeutschland) eine der wichtigsten Ursachen für das Stagnieren im Aufholprozess. Die höhere Investitionsintensität und das höhere Gewicht der Investitionen in den Dienstleistungsbranchen in Ostdeutschland (37 Prozent zu 26 Prozent) sind nicht in der Lage, den Aufholprozess zu forcieren, zumal hier die Investitionen durch hohe Bauanteile gekennzeichnet sind.

Der Höhepunkt der Investitionen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands war mit 18,5 Mrd. DM im Jahr 1995 erreicht worden. 1999 waren es nur noch 14,2 Mrd. DM, für 2000 ergaben Schätzungen 13,1 Mrd. DM. Dies kam einem mittelfristig „normalen Investitionsniveau“ recht nahe. 2001 wird erstmalig nach sechs Jahren ein Anstieg auf 13,6 Mrd. DM erwartet. Die Zuwächse stammen allerdings fast ausschließlich von wenigen Großprojekten aus dem Bereich der elektronischen Bauelemente¹²⁹.

Im Jahr 2002 oder spätestens 2003 sind aus jetziger Sicht selbst bei günstiger Konjunktur deutlich abnehmende Investitionen im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe zu erwarten. Als „Normalniveau“ wäre ein Investitionsvolumen von 11,5 bis 12 Mrd. DM vorstellbar. Dies wäre 35 Prozent unterhalb des Maximums von 1995¹³⁰.

Die Investitionssumme je Beschäftigten, d. h. die Investitionsintensität, betrug in den Betrieben Ostdeutschlands 2000 rund 18 Tsd. DM¹³¹ (Westdeutschland 15 Tsd.). Damit entspricht die Investitionsintensität in etwa dem Niveau der letzten fünf Jahre. Zwischen den Branchen zeigen sich dabei große Unterschiede (vgl. **Tabelle 110** und **Abbildung 24**).

Tabelle 110

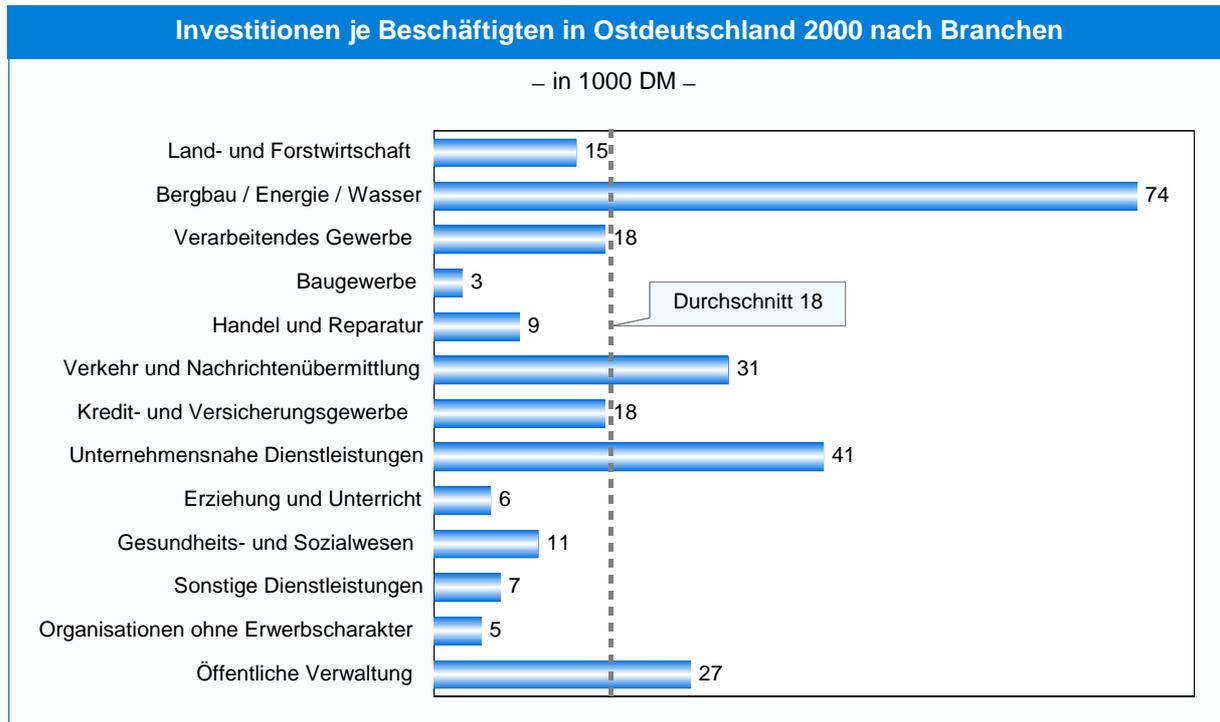
Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Ostdeutschlands 1995 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)						
Branche	Investitionen je Beschäftigten					
	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tsd. DM						
Land- und Forstwirtschaft	13	13	14	14	14	15
Bergbau / Energie / Wasser	137	82	82	84	76	74
Verarbeitendes Gewerbe	23	18	18	15	18	18
Baugewerbe	8	6	6	5	4	3
Handel und Reparatur	13	12	13	8	7	9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	37	31	25	23	20	31
Kredit- und Versicherungsgewerbe	29	38	26	10	27	18
Dienstleistungen	30	22	26	17	26	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	55	49	58	32	59	41
Erziehung und Unterricht	5	6	7	7	6	6
Gesundheits- und Sozialwesen	10	13	14	11	10	11
Sonstige Dienstleistungen	42	12	14	13	9	7
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	8	13	12	8	5
Öffentliche Verwaltung	26	24	31	25	27	27
Ostdeutschland insgesamt	25	19	21	16	20	18
Westdeutschland	.	12	13	13	15	15

¹²⁹ Peter Jäckel: Verarbeitendes Gewerbe der neuen Bundesländer: 2001 nach sechs Jahren erstmals wieder Investitionsanstieg?, in: ifo Schnelldienst Nr. 13/2001, S. 51

¹³⁰ Ebenda

¹³¹ Das ifo-Institut hat für das ostdeutsche verarbeitende Gewerbe eine Investitionssumme je Beschäftigten von 26 Tsd. DM im Jahre 1998 errechnet (Peter Jäckel, Michael Lettmair, Natascha Nisic: Neue Bundesländer: Industrieinvestitionen auf dem Weg zum „Normalniveau“, in: ifo Schnelldienst Nr. 8/99, S. 8). Im Betriebspanel wurden für 1998 15, für 1999 18 und für 2000 18 Tsd. DM ermittelt. Hier ist zu berücksichtigen, dass in der ifo-Umfrage nur Betriebe ab 20 Beschäftigten berücksichtigt wurden. Hieraus erklären sich die sicher nicht unbeträchtlichen Differenzen (Peter Jäckel: Industrie der neuen Bundesländer: Ausrüstungsinvestitionen stabilisieren sich, in: ifo Schnelldienst Nr. 30/99, S. 8).

Abbildung 24



Die Investitionsintensitäten der kleineren Betriebe (mit weniger als 20 Beschäftigten) liegen nur halb so hoch wie in den größeren Betrieben (mit 20 Beschäftigten und mehr) (vgl. **Tabelle 111**).

Tabelle 111

Investitionen je Beschäftigten in den Betrieben Ostdeutschlands 1995 bis 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Hochgerechnete Stichprobe)							
Betriebsgrößenklasse	Investitionen je Beschäftigten						Westdeutschland 2000
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
Tsd. DM							
1 bis 4 Beschäftigte	12	11	9	9	7	8	9
5 bis 19 Beschäftigte	23	12	14	9	11	11	10
20 bis 99 Beschäftigte	29	21	23	17	28	19	11
100 bis 499 Beschäftigte	20	23	28	19	22	23	16
ab 500 Beschäftigte	29	25	26	23	25	25	25
Insgesamt	25	19	21	16	20	18	15

Hohe Erweiterungsinvestitionen - mehr neue Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe

Während Erweiterungsinvestitionen der Expansion des Betriebes dienen und damit häufig auch mehr Arbeitsplätze schaffen, sind Ersatzinvestitionen vor allem auf die Sicherung und Modernisierung des Betriebes in Verbindung mit der Einsparung von Arbeitsplätzen und der Erhöhung der Wertigkeit der

verbleibenden Arbeitsplätze verbunden. Dabei gibt es oder kann es keinen zwangsläufigen und auch keinen annähernd linearen Zusammenhang geben¹³².

Von der gesamten Investitionssumme der ostdeutschen Betriebe im Jahre 2000 entfielen 41 Prozent auf Erweiterungsinvestitionen. Es zeigt sich, dass dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch ist (63 Prozent, Westdeutschland nur 39 Prozent)¹³³. Das untermauert von Seiten der Investitionen ein auch künftig zu erwartendes hohes Wachstumstempo im verarbeitenden Gewerbe. Ein höherer Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes in der ostdeutschen Wirtschaft zählt zu den wichtigsten Bedingungen für die Fortsetzung der Angleichung an die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings besteht ein beträchtlicher Rückstand im Gewicht für die Gesamtwirtschaft, für dessen Abbau mehrere Jahre höherer Investitionsvolumina und -intensitäten erforderlich sind, um die Kapitalausstattung insbesondere bei Ausrüstungen der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anzugleichen.

Investitionserwartungen unsicher

Tabelle 112 zeigt die Entwicklung des Investitionsvolumens zwischen 1995 und 2000. Hervorstechend sind die Einbrüche bei den sonstigen personengebundenen Dienstleistungen, im Bereich Bergbau / Energie / Wasser und im Baugewerbe.

Tabelle 112

Investitionsentwicklung in den Betrieben Ostdeutschlands 1996 bis 2000 nach Branchen (Hochgerechnete Stichprobe)					
Branche	Investitionen (1995=100)				
	1996	1997	1998	1999	2000
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft	98	96	100	101	100
Bergbau / Energie / Wasser	58	69	53	57	42
Verarbeitendes Gewerbe	76	73	65	71	71
Baugewerbe	77	72	53	45	31
Handel und Reparatur	103	113	72	63	70
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	72	62	47	39	74
Kredit- und Versicherungsgewerbe	120	117	43	120	69
Dienstleistungen	79	95	64	104	78
<i>Unternehmensnahe Dienstleistungen</i>	97	120	66	151	103
<i>Erziehung und Unterricht</i>	139	145	173	143	139
<i>Gesundheits- und Sozialwesen</i>	131	152	129	105	120
<i>Sonstige Dienstleistungen</i>	28	33	33	21	17
Organisationen ohne Erwerbscharakter	50	63	50	35	25
Öffentliche Verwaltung	84	92	76	78	77
Insgesamt	78	85	63	77	69

¹³² Ergebnisse einer Befragung von etwa 1.000 ehemaligen Treuhandbetrieben im Jahr 2000 ergaben, dass 44 Prozent der Firmen beabsichtigen, ihre Investitionen zur Kapazitätserweiterung und 56 Prozent zur Rationalisierung (einschließlich Ersatzinvestitionen) zu verwenden. Aber selbst von diesen 44 Prozent der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, beabsichtigen nur 37 Prozent, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen (Beschäftigungsperspektiven von Ex-Treuhandfirmen, Befragung Oktober 2000, Berlin 2000).

¹³³ Dies entspricht Berechnungen des ifo München, in denen für das Jahr 2000 im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands ein Anteil der Erweiterungsinvestitionen an den Gesamtinvestitionen von 59 Prozent ermittelt wurde. Im verarbeitenden Gewerbe der alten Bundesländer erreichen Erweiterungsinvestitionen dagegen nur einen Anteil von 26 Prozent und stehen hinter den Ersatzbeschaffungen an zweiter Stelle (Peter Jäckel: Verarbeitendes Gewerbe der neuen Bundesländer: 2001 nach sechs Jahren erstmals wieder Investitionsanstieg?, in: ifo Schnelldienst Nr. 13/2001, S. 50).

Die Betriebe wurden befragt, welche Entwicklung sie für ihre Investitionen für das Jahr 2001 vorgesehen haben. Wie erwartet, vermag ein großer Teil der Betriebe (13 Prozent) zu solch einem relativ frühen Zeitpunkt nicht vorzusehen, wie sich seine Investitionstätigkeit gestaltet. Die Unsicherheit ist also entsprechend hoch. Insgesamt beabsichtigen nur noch 48 Prozent der Betriebe, im Jahre 2001 zu investieren (2000 = 57 Prozent). Steigende Investitionen im Vergleich zu 2000 erwarten 22 Prozent der Betriebe, jedoch 32 Prozent geringere (vgl. **Tabelle 113**).

Tabelle 113

Erwartete Investitionsentwicklung in den Betrieben Ostdeutschlands 2001 gegenüber 2000 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, hochgerechnete Stichprobe)			
Betriebsgrößenklasse am 30.6.2001	Investitionen 2001		
	eher Zunahme	etwa gleich	eher Abnahme
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	19	54	26
5 bis 19 Beschäftigte	24	37	38
20 bis 99 Beschäftigte	25	36	39
100 bis 499 Beschäftigte	20	41	39
ab 500 Beschäftigte	23	44	33
Ostdeutschland insgesamt	22	46	32
Westdeutschland	21	47	32

Wenn auch keine unmittelbaren Schlussfolgerungen über das zu erwartende Investitionsvolumen zulässig sind, ist allerdings herauszustellen, dass fast 40 Prozent der Betriebe ab 20 Beschäftigten ihre Investitionen reduzieren und gut 20 Prozent steigern wollen. Sie bestimmen rund 80 Prozent der gesamten Investitionssumme im Osten Deutschlands. Optimistischer schätzen die kleineren Betriebe (weniger als 20 Beschäftigte) ihre Erwartungen ein. Nur 31 Prozent von ihnen wollen ihre Investitionen reduzieren. Alles in allem ist zu vermuten, dass 2001 eher mit einem Rückgang der Investitionen zu rechnen ist.

Abnehmende Investitionen haben sicher unterschiedliche Gründe. Viele Vorhaben zur Modernisierung der Betriebe sind weitgehend abgeschlossen. Investitionszusagen ehemaliger Treuhandbetriebe gegenüber der Treuhandanstalt / BvS laufen aus, und auch Maßnahmen der staatlichen Investitionsförderung dürften kaum stärker ausgebaut werden. Auch die mangelnde Eigenkapitalausstattung vieler Betriebe wird die Investitionsbereitschaft eher mindern. Die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und der vielerorts anzutreffende Leerstand von Büros wird die Bautätigkeit ebenfalls negativ beeinflussen. Daher könnte sich die Verringerung des Investitionsumfanges in den nächsten Jahren weiter fortsetzen, die möglicherweise auch mit einem weiteren Rückgang der Investitionsintensität verbunden ist¹³⁴.

134

Die Betriebe haben angegeben, dass ihre Investitionen 1998 etwa 8 Prozent sowie 1999 und 2000 etwa 9 Prozent des Umsatzes erreicht haben. Im verarbeitenden Gewerbe sind von den Firmen sowohl 1998 als auch 1999 und 2000 etwa 8 Prozent ihres Umsatzes investiert worden. Dies ist trotz sinkender Tendenz immer noch ein höherer Anteil als in den alten Bundesländern (etwa 5 Prozent).

vgl. auch Bernd Görzig, Gerda Noack: Vergleichende Branchendaten für das verarbeitende Gewerbe in Ost- und Westdeutschland, Berechnungen für 31 Branchen in europäischer Klassifikation, 1991 bis 1999, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, Dezember 2000, S. 221

Hervorzuheben ist:

1. Die Investitionsbereitschaft der ostdeutschen Betriebe ist nach wie vor beachtlich und relativ stabil, wenn auch die höheren Werte aus den Jahren vor 1996 nicht mehr erreicht werden. Eine höhere Investitionsintensität in Ostdeutschland über einen langen Zeitraum ist unabdingbar für den Aufholprozess.
2. Das Gewicht der Investitionen im produzierenden und speziell im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands liegt wesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Der relativ hohe Anteil an Erweiterungsinvestitionen stützt die Erwartung, dass die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in der ostdeutschen Wirtschaft zukünftig wächst. Dadurch kann der Aufholprozess stimuliert werden.
3. Die ostdeutschen Betriebe verfügen über einen mit westdeutschen Betrieben vergleichbaren modernen technischen Stand bei den Anlagen. Auch die Ausstattung mit Computern und der Netzzugang sind vergleichbar. Der Investitionsanteil für diese Technologien war im Jahr 2000 aber deutlich geringer als in westdeutschen Betrieben, was als ein Warnsignal für die zukünftige Entwicklung gelten kann.
4. Öffentliche Förderung ist ein wesentlicher Bestandteil des Investitionsvolumens, sie sichert entscheidende Voraussetzungen für eine kräftige Investitionstätigkeit. Ihre ungeschmälerete Fortsetzung ist eine Bedingung für ein intensives Investitionsgeschehen in Ostdeutschland, für die Schließung der Ausstattungslücke mit Ausrüstungen und die Fortsetzung des Aufholprozesses. Dabei sollte das verarbeitende Gewerbe ins Zentrum gerückt werden.