SSOAR

Open Access Repository

www.ssoar.info

IAB-Betriebspanel Ost: Ergebnisse der neunten Welle 2004. T. 2, Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer

Bellmann, Lutz; Dahms, Vera; Wahse, Jürgen

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bellmann, L., Dahms, V., & Wahse, J. (2005). *IAB-Betriebspanel Ost: Ergebnisse der neunten Welle 2004. T. 2, Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer.* (IAB Forschungsbericht : Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 21/2005). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-322383

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IABForschungsbericht

Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Nr. 21/2005

IAB Betriebspanel Ost - Ergebnisse der neunten Welle 2004 - Teil II

Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer

Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse

Bundesagentur für Arbeit

IAB-Betriebspanel Ost
- Ergebnisse der neunten Welle 2004 -

Teil II:
Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer

Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse

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

Inhaltsverzeichnis

Abstract 4

1 Datenbasis 6

2 Personalpolitik 15
2.1 Personalprobleme 15
2.2 Einstellungen 19
2.3 Personalabgänge 25
2.4 Freie Stellen 28

3 Flexible Beschäftigungsverhältnisse 32
3.1 Teilzeitbeschäftigte 37
3.2 Befristet Beschäftigte 43
3.3 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs) 47
3.4 Midi-Jobs 51
3.5 Leiharbeitskräfte 54

4 Betriebliche Arbeitszeiten 57

5 Arbeitnehmer 66
5.1 Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmer 67
5.2 Einstellungsverhalten der Betriebe 72

Abstract

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). 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 2004 Interviews von 5.585 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,4 Prozent der Betriebe mit 10,9 Prozent der Beschäftigten erfasst. Die befragten Betriebe repräsentieren die Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse

Mitte 2004 waren in Ost- wie in Westdeutschland ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Ostdeutschland mit 41 Prozent deutlich höher. Während die Gesamtrelationen zwischen Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen somit zwischen Ost und West ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede. So sind sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geförderte Arbeitsverhältnisse (ABM / SAM / BSI) und befristete ungeförderte Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland etwas stärker ausgeprägt, Mini Jobs demgegenüber deutlich stärker in Westdeutschland.

Betriebliche Arbeitszeiten

Der ostdeutsche Beschäftigte arbeitet im Durchschnitt länger als der westdeutsche. Zum einen ist die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland um etwa 1,2 Stunden länger als in Westdeutschland, zweitens ist die Zahl der Feiertage in den neuen Bundesländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede), drittens ist der Grad der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten), wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland um 4 Stunden länger ausfällt.

Ältere Arbeitnehmer

Nach Angaben des IAB Betriebspanels beschäftigen ca. 60 Prozent der ostdeutschen Betriebe ältere Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Das sind 22 Prozent aller Beschäftigten. Der überwiegende Teil der ostdeutschen Betriebe schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die einzelnen Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt.

Diese positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer schlägt sich aber nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte nieder. Gemessen an der im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stelle im Betrieb sind mit 14 Prozent unterdurchschnittlich viele Ältere eingestellt worden. Darüber hinaus wurde fast jeder zweite ältere Bewerber abgelehnt.

Für die Beurteilung der betrieblichen Einstellungspraxis ist aber auch die Tatsache von Bedeutung, dass es für etwa drei Viertel aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Plätze von vornherein keine Bewerbungen Älterer gab. Für einen höheren Beschäftigungsgrad Älterer sollten daher nicht nur die Betriebe, sondern auch die Bewerber sensibilisiert werden.

1 Datenbasis

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt jährlich eine Arbeitgeberbefragung in ostdeutschen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Ost). Ebenfalls zum neunten 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 170 Schichtungszellen gezogen. Die 170 Schichtungszellen ergeben sich aus der Kombination von 17 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen (17x10-Matrix), so dass alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen berücksichtigt sind.

Tabelle 1 zeigt die Besetzung der einzelnen Schichtungszellen. Aus der jeweils oberen Zeile ist die Zahl der Betriebe in Ostdeutschland entsprechend den Angaben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur 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 2004 liegen für Querschnittsauswertungen in Ostdeutschland verwertbare Interviews von 5.585 Betrieben vor. Als Betrieb wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird[1]. Die befragten 5.585 Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 390.921 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland[2].

Mit der Stichprobe wurden 1,4 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

---

1 Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Arbeitsagentur vergeben wird.

2 ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen

Beschäftigtenzahl mit 10,9 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.

In Anbetracht der bereits zum neunten Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Ostdeutschland konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2004 in die Auswertung aufgenommen werden.

Die Gliederung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Strukturierung (WZ 2003[3]).

[3] Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die WZ 2003 das Ergebnis einer behutsamen Aktualisierung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993 (WZ 93), deren Struktur weitgehend beibehalten werden konnte.

Tabelle 1: Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2003 in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) und verwertbare Interviews (Querschnittsfälle) im IAB-Betriebspanel nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Betriebsgrößenklasse (Gesamtzahl SV-pflichtig Beschäftigter)								
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	ab 500	Insge-samt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8.838 (36)	2.205 (16)	1.593 (26)	1.308 (45)	314 (20)	74 (12)	25 (9)	2 (0)	14.359 (164)
Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung	558 (15)	251 (15)	233 (16)	279 (12)	137 (16)	69 (11)	44 (13)	26 (13)	1.597 (111)
Verarbeitendes Gewerbe	17.990 (326)	7.698 (219)	5.468 (236)	4.331 (336)	1.730 (208)	892 (174)	452 (127)	106 (39)	38.667 (1.665)
Baugewerbe	30.238 (178)	11.133 (85)	6.182 (115)	3.025 (79)	795 (38)	264 (28)	59 (11)	9 (2)	51.705 (536)
Handel und Reparatur	52.836 (233)	15.795 (104)	7.348 (85)	4.031 (97)	1.066 (36)	380 (19)	120 (12)	14 (4)	81.590 (590)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11.557 (38)	3.809 (33)	2.536 (19)	1.620 (18)	524 (19)	236 (16)	121 (18)	51 (18)	20.454 (179)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6.821 (27)	692 (19)	317 (8)	307 (7)	191 (9)	127 (11)	73 (24)	18 (3)	8.546 (108)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41.771 (177)	8.787 (95)	4.673 (98)	2.837 (99)	1.047 (70)	453 (37)	179 (29)	32 (8)	59.779 (613)
Erziehung und Unterricht	3.549 (22)	1.547 (23)	1.466 (25)	1.397 (43)	589 (26)	301 (40)	191 (37)	64 (25)	9.104 (241)
Gesundheits- und Sozialwesen	29.962 (120)	5.934 (32)	2.046 (30)	1.705 (43)	807 (51)	448 (46)	259 (62)	127 (36)	41.288 (420)
Übrige Dienstleistungen	33.947 (163)	6.603 (48)	2.839 (38)	1.719 (60)	566 (37)	205 (22)	100 (26)	19 (8)	45.998 (402)
Org. ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung	9.177 (51)	2.589 (28)	1.928 (49)	2.086 (92)	909 (72)	501 (97)	321 (94)	141 (73)	17.652 (556)
Nicht zuordenbar	172	7	2	1	0	0	0	0	182
Insgesamt	247.416 (1.386)	67.050 (717)	36.631 (745)	24.646 (931)	8.675 (602)	3.950 (513)	1.944 (462)	609 (229)	390.921 (5.585)

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

Bei der Auswertung wird in vorliegender Studie in Bezug auf die Branchen folgende Verfahrensweise gewählt:

Die Branchen Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentliche Verwaltung werden 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, übrige 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 übrigen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten und Beherbergungsgewerbe; Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung; Kultur, Sport und Unterhaltung; andere Dienstleistungen wie Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunen, Solarien usw. Auch von den personenbezogenen Dienstleistungen werden neue Arbeitsplätze in Ostdeutschland erwartet.

Alle in vorliegender Studie ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe (Ist-Matrix) entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Soll-Matrix). Daraus wird jeweils die Inverse der Auswahlwahrscheinlichkeit als Hochrechnungsfaktor für jeden Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende hochgerechnete Stichprobe entspricht der Grundgesamtheit

von 390.921 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland am 30.06.2003[4].

2. Schätzung von fehlenden Angaben (KA) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe.

Fragen mit einem höheren Anteil fehlender Angaben (bezogen auf alle 5.585 Interviews bzw. auf die 4.478 Interviews bei Betrieben mit Umsatz) sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2: Fehlende Angaben bei ausgewählten Fragen des IAB-Betriebspanels Ostdeutschland 2004

Frage	Fehlende Angaben	
	Anzahl der Fälle	Prozent
Umsatz 2004	806	18,0
Vorleistungen 2003	727	16,2
Geschäftsvolumen 2003	693	12,4
Struktur des Umsatzes 2003	531	11,9
Lohn/Gehalt 2004	574	10,3
Beschäftigte 2005	503	9,0

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen - Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder - sind folgende Punkte zu beachten:

1. Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar
   a) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
   b) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
   c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

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

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigtenstatistik der BA* keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

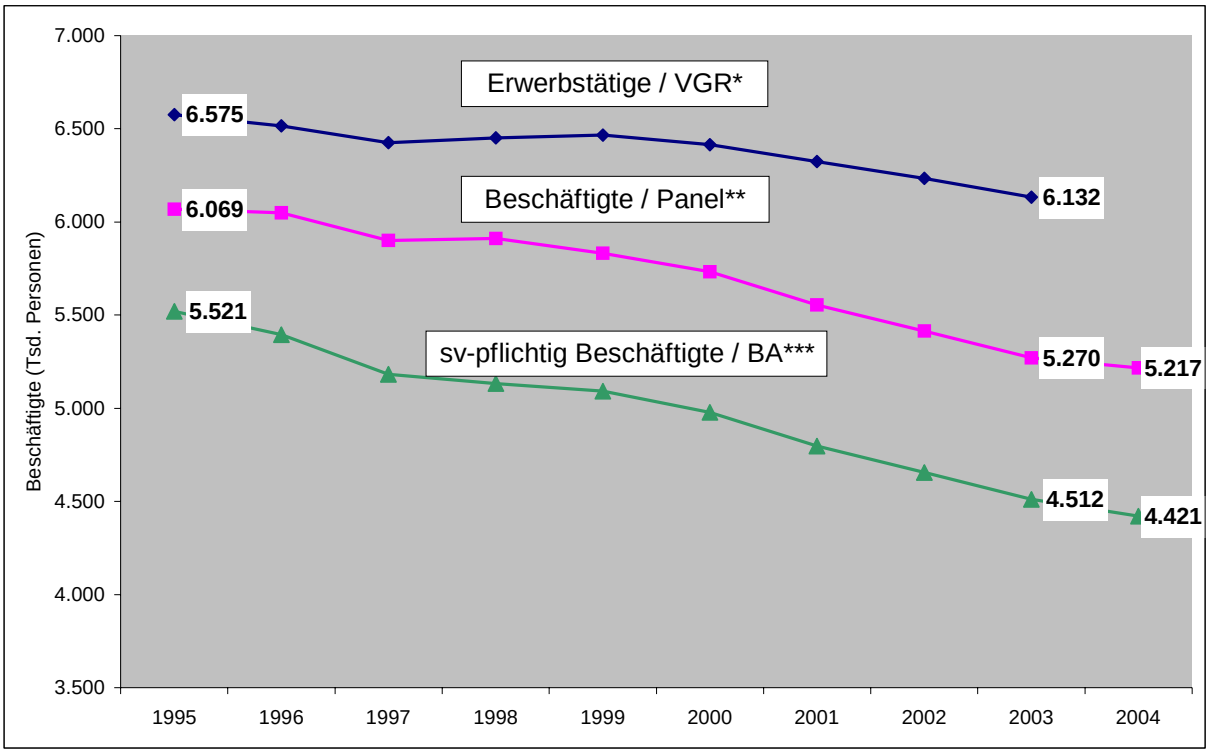
2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Stichprobe nicht enthalten sind.

Da die Beschäftigtenzahlen in der *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder* auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

3. Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. des Erhebungsjahres beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Gebiet von Berlin-Ost mit ein.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesen Beschäftigtenzahlen in ihrer absoluten Höhe nicht mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar. Die Werte aus dem IAB-Betriebspanel liegen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA. Dagegen weist die Beschäftigungsentwicklung unabhängig von der Datenquelle in ihrem zeitlichen Verlauf vergleichbare Tendenzen auf (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung nach verschiedenen Datenquellen in Ostdeutschland – 1995 bis 2004



* Angaben des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“ (für Berlin-Ost: eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels), im Jahresdurchschnitt

** Beschäftigtenangaben des IAB-Betriebspanels (ohne Ein-Personen-Betriebe), jeweils zum 30.6.

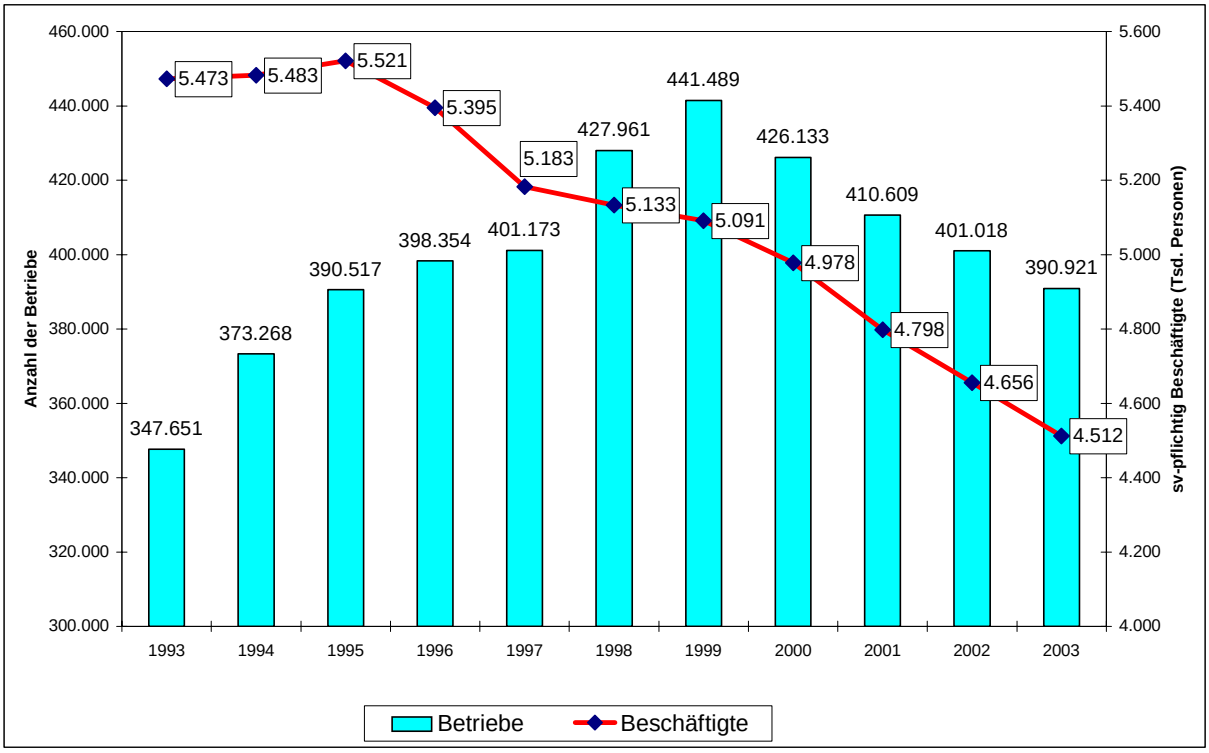
*** Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6., für 2004 vorläufige Angabe

Anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lässt sich nicht nur die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im zeitlichen Verlauf nachvollziehen, sondern auch die Entwicklung der Zahl der existierenden Betriebe in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 2).

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit Mitte der 90er Jahre in Ostdeutschland kontinuierlich gesunken – von 5,5 Millionen im Jahr 1995 auf ca. 4,5 Millionen im Jahr 2003. Auch die Anzahl bestehender Betriebe ist – nachdem 1999 mit über 440.000 ein Höhepunkt erreicht war – in den letzten Jahren gesunken und liegt nur noch bei knapp 391.000 Unternehmen. Wesentlich zu dieser negativen Entwicklung trugen das Baugewerbe sowie der Bereich Handel / Reparatur bei, auf die über 60 Prozent aller Verluste im betrieblichen Bestand seit dem Jahre 1999 zurückgeführt werden können. Offensichtlich wird der Beschäftigungsabbau nach 1999 verstärkt durch Betriebsschließungen verursacht und weniger durch einen Beschäftigungsabbau in bestehenden Betrieben.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in Ostdeutschland noch nie so niedrig und die Anzahl der Betriebe ist auf den Stand von 1995 zurückgefallen (vgl. ebenfalls Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost) 1993 bis 2003 (Stand: 30. Juni)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Befragung fand in den Monaten Juli bis Oktober 2004 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 0. Mit einem „ . “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist, mit einem „ - “ nicht vorhandene Werte.

2 Personalpolitik

2.1 Personalprobleme

Die befragten Betriebe wurden gebeten, Personalprobleme zu benennen, die sie in den nächsten beiden Jahren für ihren Betrieb erwarten. 59 Prozent gaben an, dass es für sie keine derartigen Probleme geben wird (1997=45 Prozent, 2000=56 Prozent).

Die genannten Probleme konzentrieren sich nach wie vor - allerdings mit sinkender Tendenz - mit großem Abstand auf eine hohe Belastung durch Lohnkosten, 28 Prozent aller Betriebe klagen darüber (1997=41 Prozent, 2000=28 Prozent). 8 Prozent rechnen mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften, was eine deutliche Entspannung gegenüber den Jahren 1997 (11 Prozent) und 2000 (13 Prozent) ist. Allerdings macht sich der Fachkräftemangel im verarbeitenden Gewerbe (13 Prozent) stärker bemerkbar. 6 Prozent nennen einen zu hohen Personalbestand als ein wichtiges Personalproblem der nächsten Jahre (vgl. Tabelle 3 und Abbildung 3).

Andere Personalprobleme sind offensichtlich von untergeordneter Bedeutung, sie bleiben in der Regel unter der 5-Prozent-Grenze. Dazu gehört auch das Problem der Überalterung, das nur von 4 Prozent der Betriebe als Problem gesehen wird. Eine Ausnahme bildet die öffentliche Verwaltung, in der 15 % der Betriebe die Überalterung als Problem betrachten. Ebenfalls als unbedeutend für das Personalmanagement werden die in der Befragung neu aufgenommenen Probleme zu Arbeitszeitveränderungen aufgrund des gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetzes[5] (1 Prozent) und zu Änderungen zum Altersteilzeitgesetz[6] (1 Prozent) eingeschätzt.

---

[5] Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Kernstück der neuen Regelung ist ein gesetzlicher Teilzeitanspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten und hinsichtlich der Befristung die Festlegung von Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge.

[6] Im Rahmen der Änderungen des Altersteilzeitgesetzes sind die Einführung einer Insolvenzsicherung für die Arbeitgeber, neue Berechnungsvorschriften für die Aufstockungsbeträge, eine Abkopplung von der tarifvertraglichen Arbeitszeit u. a. vorgesehen. Diese Maßnahmen schränken möglicherweise den Zugang zur Altersteilzeit ein. Auch die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters aus Altersteilzeit bzw. Arbeitslosigkeit von 60 auf 63 Jahre ab 2006 bis 2008 hat Einfluss auf die Attraktivität von Altersteilzeit.

Tabelle 3: In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Ostdeutschlands 2004 in ausgewählten Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

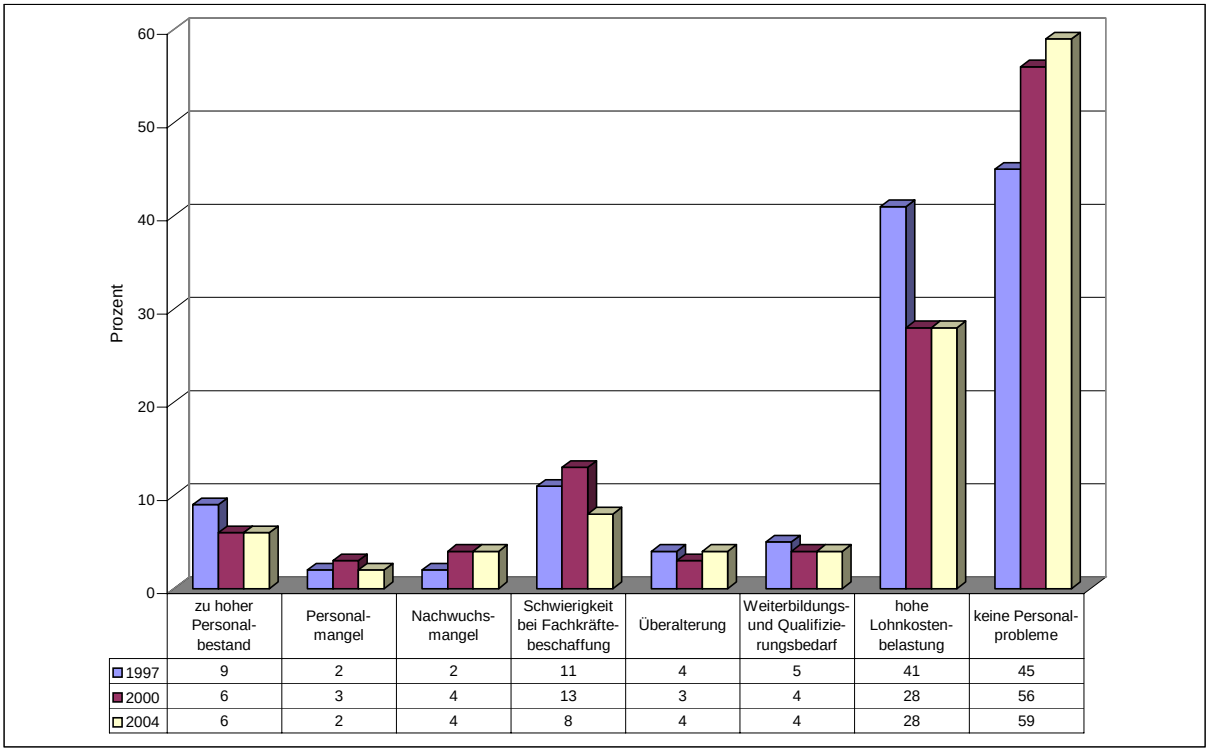
Personalproblem aus Sicht der Betriebe	Ostdeutschland insgesamt	darunter:				Westdeutschland insgesamt
		Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	
	Prozent					Prozent
Zu hoher Personalbestand	6	7	6	6	10	7
Hohe Personalfluktuation	1	0	0	1	0	2
Personalmangel	2	1	0	2	5	3
Nachwuchsmangel	4	5	4	4	6	5
Abwanderung von Fachkräften	3	3	3	3	1	3
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	8	13	5	8	1	11
Überalterung	4	7	3	4	15	4
Probleme durch Einschränkungen bei der Altersteilzeit	1	1	0	0	5	1
Organisatorische Probleme durch Mutterschaft und Erziehungsurlaub	2	1	0	4	3	4
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	4	3	1	5	4	5
Mangelnde Arbeitsmotivation	3	3	5	3	3	7
Hohe Fehlzeiten / Krankenstand	2	3	1	2	3	4
Hohe Belastung durch Lohnkosten	28	34	40	25	23	29
Probleme durch das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz	1	1	1	1	2	2
Andere Personalprobleme	2	2	3	2	3	3
Keine Personalprobleme	59	53	53	61	60	56

Interessant sind Vergleiche darüber, welche Probleme stärker ostdeutsche und welche eher westdeutsche Betriebe bewegen. Westdeutsche Betriebe klagen eher über Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, über hohe Fehlzeiten und den Krankenstand sowie mangelnde Arbeitsmotivation (vgl. ebenfalls Tabelle 3).

Auffällig sind die Nennungen über „zu hohen Personalbestand“ im Bereich Erziehung und Unterricht (12 Prozent), aber auch in der öffentlichen Verwaltung (10 Prozent) ebenso wie die „hohe Belastung durch Lohnkosten“ im Baugewerbe (40 Prozent) und die Probleme der Überalterung in der

öffentlichen Verwaltung (15 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (13 Prozent) sowie im Bereich Bergbau / Energie / Wasser (11 Prozent). Gleiches gilt für den überdurchschnittlichen Bedarf an Weiterbildung im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (jeweils 10 Prozent), die mangelnde Arbeitsmotivation im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung (8 Prozent) sowie die Abwanderung von Fachkräften aus dem Bereich Bergbau / Energie / Wasser (12 Prozent) und aus der Land- und Forstwirtschaft (7 Prozent).

Abbildung 3: Personalprobleme der Betriebe in Ostdeutschland 1997, 2000 und 2004 (Angaben jeweils für die beiden Folgejahre, Anteil der Betriebe in Prozent)



	zu hoher Personal-bestand	Personal-mangel	Nachwuchs-mangel	Schwierigkeit bei Fachkräfte-beschaffung	Überalterung	Weiterbildungs- und Qualifizie-rungsbedarf	hohe Lohnkosten-belastung	keine Personal-probleme
1997	9	2	2	11	4	5	41	45
2000	6	3	4	13	3	4	28	56
2004	6	2	4	8	4	4	28	59

In der Regel gilt: Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden überhaupt Personalprobleme genannt. Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu beachten, dass im Durchschnitt 59 Prozent der ostdeutschen Betriebe in den nächsten beiden Jahren keine Personalprobleme sehen. Von den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten haben nur 19 Prozent keine Personalprobleme. Bei den größeren Betrieben verändern sich gegenüber den kleinen das Gewicht und teilweise auch die Rangfolge der genannten Probleme. In den Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sind die Belastung durch Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften die entscheidenden Probleme (49 bzw. 27 Prozent). Nicht zu-

letzt spielt eine Überalterung der Belegschaft (23 Prozent) und der zu hohe Personalbestand (22 Prozent) in diesen Betrieben eine wichtige Rolle. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass der Personalabbau in diesen Betrieben immer noch nicht beendet ist. Auch der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf zählt in Großbetrieben zu den wichtigen Personalproblemen (immerhin 13 Prozent der Betriebe) (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: In den nächsten beiden Jahren erwartete Personalprobleme in den Betrieben Ostdeutschlands 2004 nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe, Mehrfachnennungen)

Personalproblem aus Sicht der Betriebe	1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	ab 100	Insgesamt
	Beschäftigte				
	Prozent				Prozent
Zu hoher Personalbestand	2	8	13	22	6
Hohe Personalfluktuation	0	1	3	4	1
Personalmangel	2	2	4	6	2
Nachwuchsmangel	2	5	9	11	4
Abwanderung von Fachkräften	1	4	4	8	3
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	3	10	17	27	8
Überalterung	2	4	16	23	4
Probleme durch Einschränkungen bei der Altersteilzeit	0	0	3	7	1
Organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	1	5	3	6	2
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	1	5	8	13	4
Mangelnde Arbeitsmotivation	1	4	7	7	3
Hohe Fehlzeiten / Krankenstand	1	3	6	11	2
Hohe Belastung durch Lohnkosten	20	35	37	49	28
Probleme durch das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz	0	2	2	6	1
Andere Personalprobleme	2	2	4	7	2
Keine Personalprobleme	72	50	38	19	59

2.2 Einstellungen

Zwischen Mitte 2003 und Mitte 2004 hat sich die Zahl der Beschäftigten in Ostdeutschland um 52 Tsd. verringert. Hinter diesem Saldo verbergen sich aber wesentlich größere Personalbewegungen und eine hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Allein im 1. Halbjahr 2004 gab es 313 Tsd. Personaleinstellungen[7]. Dies war der gleiche Wert wie im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Die Einstellungen im 1. Halbjahr 2004 hatten einen Anteil von 6 Prozent an den Beschäftigten insgesamt. Der Frauenanteil betrug 39 Prozent, was deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil (46 Prozent) lag. Eingestellt wurde vor allem im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, im verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den übrige Dienstleistungen, aber auch im Baugewerbe, wobei speziell hier die Saison einen starken Einfluss hatte, d. h. die Einstellungen nach der Winterpause. Allein auf die genannten Branchen, in denen die Fluktuation vergleichsweise hoch ist, entfielen zwei Drittel aller neu eingestellten Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 5).

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

Tabelle 5: Einstellungen* in Ostdeutschland 1996 bis 2004 (1. Halbjahr) nach Branchen

Branche	Einstellungen insgesamt				Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten	Frauenanteil an Einstellungen insgesamt
	1996	2002	2003	2004	2004	
	Tsd. Personen				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	26	19	17	13	9	41
Bergbau / Energie / Wasser	7	3	2	1	1	14
Verarbeitendes Gewerbe	45	34	33	31	4	33
Baugewerbe	98	52	50	58	12	8
Handel und Reparatur	38	26	25	21	3	47
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	17	15	17	5	18
Kredit- und Versicherungsgewerbe	3	2	2	2	2	55
Dienstleistungen	142	148	141	136	7	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	55	63	55	8	37
Erziehung und Unterricht	18	24	15	18	6	44
Gesundheits- und Sozialwesen	27	32	30	30	5	71
Übrige Dienstleistungen	49	37	32	32	8	65
Org. ohne Erwerbscharakter	19	21	16	18	17	47
Öffentliche Verwaltung	19	19	14	17	3	59
Ostdeutschland insgesamt	424	341	315	313	6	39
Westdeutschland	1.414	1.492	1.285	1.246	5	46

* ohne Übernahme von Auszubildenden und von Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen

6 Prozent der Betriebe haben im 1. Halbjahr 2004 ihren Einstellungsbedarf nicht oder nicht vollständig decken können

23 Prozent aller Betriebe in Ostdeutschland haben im 1. Halbjahr 2004 Personal eingestellt. Während 21 Prozent damit ihren Einstellungsbedarf befriedigt haben, hatten 2 Prozent der Betriebe darüber hinaus noch weiteren Einstellungsbedarf, d. h. hätten bei entsprechendem Angebot noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Darüber hinaus haben 4 Prozent der Betriebe bis zum Stichtag zunächst erfolglos versucht, Arbeitskräfte einzustellen. 73 Prozent der Betriebe hatten keinen Einstellungsbedarf. Insgesamt konnten somit 6 Prozent der Betriebe aus den verschiedensten Gründen (keine geeigneten Bewerber, fehlende Qualifikation, mangelnde Branchen- und Betriebserfahrung, unzureichende Qualität der Bewerber, fehlende finanzielle Ressourcen usw.) ihren Einstellungsbedarf nicht decken (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Betriebe mit und ohne Einstellungen* in Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2004

	Betriebe mit Einstellungen		Betriebe ohne Einstellungen	
	Einstellungsbedarf vollständig gedeckt	Einstellungsbedarf nicht vollständig gedeckt	Hätten gerne eingestellt	Kein Einstellungsbedarf
	Prozent		Prozent	
Ostdeutschland	21	2	4	73
Westdeutschland	23	2	4	71

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

Mehr als jede zweite Neueinstellung ist befristet

Im 1. Halbjahr 2004 gab es mit steigender Tendenz in Ostdeutschland 171 Tsd. befristete Einstellungen. Das waren 55 Prozent aller Einstellungen in diesem Zeitraum. Dieser hohe Wert (Westdeutschland 42 Prozent) ist auch ein Indikator für die angespannte Beschäftigungssituation ostdeutscher Betriebe. Der Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen liegt – bei starker Differenzierung zwischen den Branchen - mit 45 Prozent über ihrem Anteil an den Neueinstellungen insgesamt (39 Prozent) und entspricht ihrem Beschäftigtenanteil (46 Prozent) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Befristete Einstellungen* in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2004 nach Branchen

Branche	Befristete Einstellungen	Anteil an allen Einstellungen	Anteil der Frauen an den befristeten Neueinstellungen
	Tsd. Personen	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	9	66	40
Bergbau / Energie / Wasser	1	56	16
Verarbeitendes Gewerbe	15	50	39
Baugewerbe	23	40	3
Handel und Reparatur	9	43	43
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	32	34
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	11	56
Dienstleistungen	79	58	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	38	50
Erziehung und Unterricht	16	88	43
Gesundheits- und Sozialwesen	22	71	73
Übrige Dienstleistungen	20	63	62
Organisationen ohne Erwerbscharakter	15	86	46
Öffentliche Verwaltung	15	89	59
Ostdeutschland insgesamt	171	55	45
Westdeutschland	526	42	49

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

Einschaltungsgrad der Arbeitsagenturen bei 33 Prozent

Im ersten Halbjahr 2004 erfolgten in den Unternehmen Ostdeutschlands insgesamt 313 Tsd. Personaleinstellungen. Von diesen Einstellungen kamen 33 Prozent durch Mitwirken der Arbeitsagentur zustande. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der geförderten Einstellungen zurückgegangen ist. Zu den neben der Arbeitsagentur von Unternehmen am häufigsten genutzten Möglichkeiten, einen geeigneten Bewerber zu finden, zählen nach wie vor Zeitungsannoncen, private Kontakte, Mund-zu-Mund-Propaganda, das Internet sowie der direkte Kontakt zu Schulen und Hochschulen.

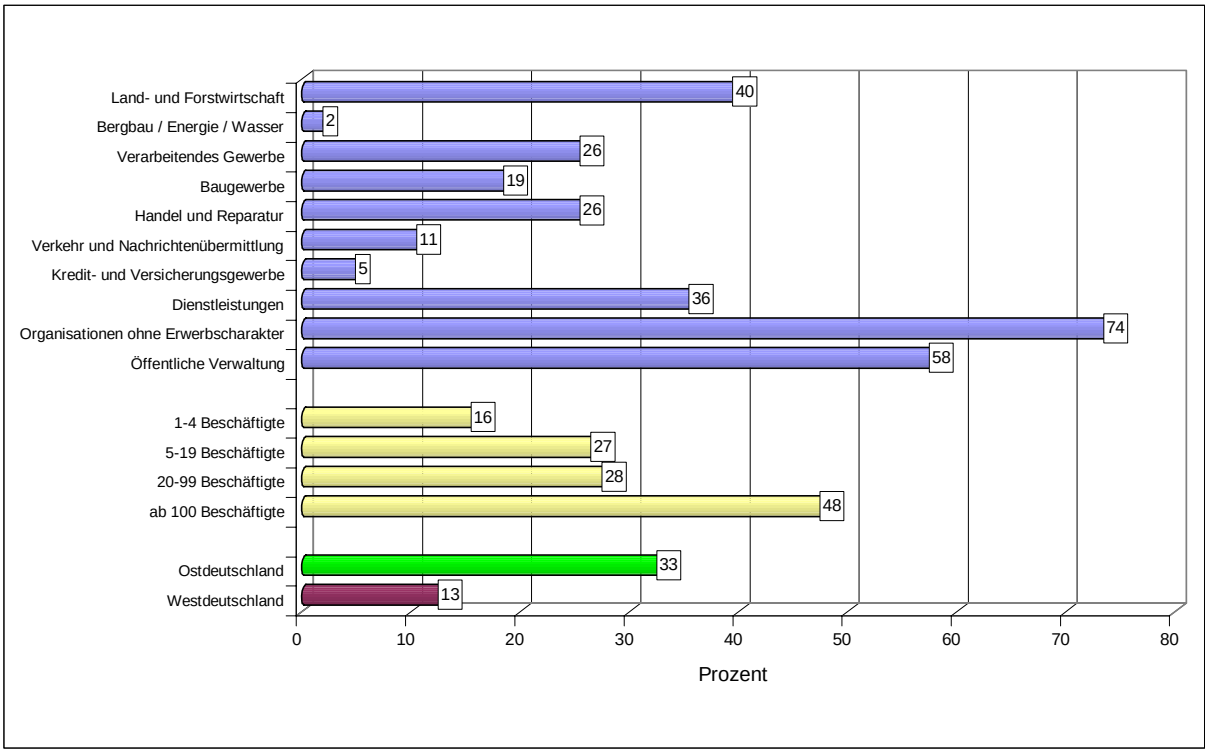
Die Arbeitsagentur spielt bei Personaleinstellungen in Westdeutschland eine wesentlich geringere Rolle als in Ostdeutschland. Lediglich 13 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2004 wurden in den alten Bundesländern durch Einschaltung der Arbeitsagentur vorgenommen. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens gehören zu den von der Arbeitsagentur vermittelten Personaleinstellungen auch Vermittlungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie ABM, SAM und BSI sowie Lohnkostenzuschüsse. In Westdeutschland haben diese Maßnahmen aufgrund der günstigeren Arbeitsmarktsituation einen deutlich kleineren Umfang als in Ostdeutschland. Zweitens steht der niedrige Vermittlungsanteil der Arbeitsagentur bei Personaleinstellungen in Westdeutschland in offensichtlicher Beziehung zur besseren Allgemeinlage auf den meisten westdeutschen Regionen.

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Einschaltung der Arbeitsagentur bei der Besetzung von Stellen im ersten Halbjahr 2004 in den Bereichen überdurchschnittlich hoch war, die schwerpunktmäßig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen Organisationen ohne Erwerbscharakter (74 Prozent aller Personaleinstellungen durch die Arbeitsagentur vermittelt) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht[8] (61 Prozent) - bei überwiegend hohen Vermittlungsanteilen in den unteren und mittleren Qualifikationsstufen. Auch in der öffentlichen Verwaltung fiel der Anteil mit 58 Prozent hoch aus (vgl. Abbildung 4).

Die Analyse nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Einschaltungsgrad der Arbeitsagentur bei den im ersten Halbjahr 2004 erfolgten Vermittlungen deutlich stieg. Während in Kleinstbetrieben nur jede sechste Einstellung über die Arbeitsagentur erfolgte, war es in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten fast jede zweite (vgl. ebenfalls Abbildung 4).

[8] Hier handelt es sich vor allem um freie Bildungsträger.

Abbildung 4: Einschaltungsgrad der Arbeitsagentur bei Personaleinstellungen in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2004 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an allen Personaleinstellungen)



Bei der Beurteilung der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2004 fallen resümierend folgende Erscheinungen ins Auge:

- Erstens, die Neueinstellungen erfolgten schwerpunktmäßig im Dienstleistungsgewerbe.
- Zweitens liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen insgesamt unter ihrem Beschäftigtenanteil, wogegen ihr Anteil an den befristeten Einstellungen höher ist.
- Drittens wird mehr als jede zweite Neueinstellung in Form einer befristeten Einstellung vorgenommen.
- Viertens werden in Ostdeutschland 33 Prozent aller Neueinstellungen über die Arbeitsagentur vermittelt, was im Vergleich zu Westdeutschland (13 Prozent) u. a. aufgrund der umfangreicheren Vermittlung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen deutlich höher ist.

2.3 Personalabgänge

Die Zahl der Personalabgänge in den ostdeutschen Betrieben lag im 1. Halbjahr 2004 mit 315 Tsd. niedriger als im gleichen Zeitraum der vergangenen Jahre (vgl. Tabelle 8). Der Frauenanteil betrug 43 Prozent, er entspricht damit etwa dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (46 Prozent).

Tabelle 8: Personalabgänge in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2004 (1. Halbjahr)

Region	Personalabgänge			
	1996	2002	2003	2004
	Tsd. Personen			
Ostdeutschland	411	367	325	315
Westdeutschland	1.614	1.554	1.413	1.275

Hauptgrund für Personalabgänge waren seit Mitte der 90er Jahre mit ca. 35 Prozent immer Kündigungen seitens des Betriebes. Seit dem 1. Halbjahr 1999 wurde demgegenüber das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen mit etwa 30 Prozent als Ursache für den Personalabgang angegeben. Insofern weisen beide Gründe dasselbe Gewicht bei den Personalabgängen auf. Im 1. Halbjahr 2004 überstieg zum ersten Mal der Anteil der auslaufenden befristeten Arbeitsverträge (34 Prozent) die Kündigungen seitens des Betriebes (28 Prozent). 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 (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Gründe für Personalabgänge in Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2004

Gründe	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent	
Kündigung seitens des Arbeitnehmers	13	27
Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	28	28
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	4	4
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	34	15
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	4	6
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	3	3
Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze	3,4	4,7
Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze	2,6	4,1
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1
Übriges	7	6
Insgesamt	100	100

Branchenmäßig fallen insbesondere die hohen Anteile beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter, im Bereich Erziehung und Unterricht, in der Land- und Forstwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen 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 Hauptgrund für den Personalabgang.

Beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass aufgrund der besonders in den neuen Bundesländern extrem angespannten Arbeitsmarktsituation nur 13 Prozent der Abgänge mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verbunden waren. In den alten Bundesländern waren dies immerhin 27 Prozent. Dagegen ist das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen mit 15 Prozent nicht einmal halb so hoch wie in Ostdeutschland.

Fast jeder zweite Eintritt in Altersrente erfolgt vorzeitig

Im aktuellen IAB-Betriebspanel wird wiederum das Renteneintrittsalter differenziert ausgewiesen. Beim Abgangsgrund Ruhestand wird zwischen dem Ruhestand mit Erreichen der regulären gesetzlichen Altersgrenze (in der Regel 65 Jahre) und dem Ruhestand vor dem Erreichen derselben un-

terschieden. Da das Renteneintrittsalter eine der wichtigsten strategischen Variablen für wirtschaftliche und sozialpolitische Entscheidungen ist und unmittelbaren Einfluss auf Erwerbsverhalten und Rentenlast hat, wurde damit die aktuelle Debatte um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre) oder eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters aufgenommen. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter für Altersrenten, d. h. ohne Rentenzugänge wegen Berufs- der Erwerbsunfähigkeit, lag 2003 laut VDR-Statistik[9] in Deutschland bei 62,9 Jahren (in Ostdeutschland sogar nur bei 62,0 Jahren (Männer) und 61,0 Jahren (Frauen)), mit Zugängen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bei 60,7 Jahren (Ostdeutschland 59,0 Jahre). Eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters scheint zwar aus Sicht der Entlastung der Gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll, wenn man aber die arbeitsmarktpolitische Komponente – besonders in Ostdeutschland – einbezieht, sollte gegenwärtig der Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters Vorrang eingeräumt werden. Wie die Auswertung der Ergebnisse des diesjährigen IAB-Betriebspanels hinsichtlich des Einstellungsverhaltens der Betriebe zeigt, sollten bestehende bzw. modifizierte gesetzliche Regelungen es den Unternehmen erleichtern, ihre älteren Arbeitnehmer zu halten. Ihr Leistungsvermögen ist in der Regel hoch und steht dem der Jüngeren nicht nach. Die damit verbundene Reduzierung bzw. Abschaffung der verschiedensten Modelle eines vorzeitigen Übergangs in die gesetzliche Altersrente sollte aber nicht schematisch in alle Berufs- und Tätigkeitsgruppen übernommen werden, sondern von den einzelnen Berufen bzw. konkreten Arbeitsinhalten abhängig gemacht werden.

Wie die Ergebnisse in der Tabelle 10 zeigen, wird der Abgangsgrund Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit 2 bis 4 Prozent der Betrieben je nach Größenklasse ähnlich häufig genannt wie der Abgangsgrund Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (2 bis 4 Prozent). Das bedeutet, dass aus Beschäftigung heraus fast jeder zweite Eintritt in den Ruhestand vorzeitig erfolgt. Diese bedenkliche Relation unterstützt die Forderung nach Reduzierung aller Formen von Vorruhe-

9 http://www.vdr.de/internet/vdr/stazr.nsf

standsregelungen und der damit verbundenen Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich.

Kündigung - Domäne der Kleinstbetriebe

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 10).

Tabelle 10: Gründe für Personalabgänge in Ostdeutschland im 1. Halbjahr 2004 nach Betriebsgrößenklassen

Gründe / Betriebsgrößenklasse am 30.06.2004	Beschäftigte			
	1 - 4	5 – 19	20 - 99	ab 100
	Prozent			
Kündigung seitens des Arbeitnehmers	15	21	13	7
Kündigung seitens des Betriebes / der Dienststelle	40	40	30	15
Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung	6	3	3	3
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	8	16	34	54
Einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans)	8	4	3	4
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	6	1	3	3
Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze	2	4	3	4
Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze	2	2	2	3
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	1	1	1	1
Übriges	12	7	7	5
Insgesamt	100	100	100	100

2.4 Freie Stellen

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

Die Anzahl der freien Stellen in den Betrieben Ostdeutschlands belief sich Mitte 2004 nur noch auf 42 Tsd. (2002: 67 Tsd., 2003: 52 Tsd.), davon entfielen ca. 50 Prozent auf das Dienstleistungsgewerbe (vor allem auf unternehmensnahe Dienstleistungen). Von den freien Stellen waren 53 Prozent der Arbeitsagentur gemeldet[10] (vgl. Tabelle 11).

Die 42 Tsd. freien Stellen wurden im Wesentlichen (80 Prozent) von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nachgefragt. 86 Prozent aller freien Stellen gab es in Betrieben, die nach dem 1.1.1990 neu gegründet worden sind.

Tabelle 11: Betriebe mit Einstellungsabsichten und gesuchte Arbeitskräfte in Ostdeutschland 2004 nach Branchen (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe ohne Einstellungs-absichten	Betriebe mit Einstellungs-absichten	Sofort gesuchte Arbeitskräfte	davon: der Arbeits-agentur gemeldet
	Anteil an allen Betrieben			
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	89	11	3	36
Bergbau / Energie / Wasser	88	12	0	33
Verarbeitendes Gewerbe	92	8	7	63
Baugewerbe	97	3	2	66
Handel und Reparatur	97	3	3	45
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	93	7	3	21
Kredit- und Versicherungsgewerbe	87	13	2	72
Dienstleistungen	94	6	20	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	92	8	12	57
Erziehung und Unterricht	91	9	2	48
Gesundheits- und Sozialwesen	97	3	2	69
Übrige Dienstleistungen	95	5	4	45
Organisationen ohne Erwerbscharakter	95	5	1	57
Öffentliche Verwaltung	96	4	1	67
Ostdeutschland insgesamt	95	5	42	53
Westdeutschland	93	7	221	47

[10] In Ostdeutschland (einschließlich Berlin) der Arbeitsagentur gemeldete freie Stellen im Juni 2004: knapp 53 Tsd. (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 8 vom 31. August 2004, S. 984). Hierbei handelt es sich um sofort und später zu besetzende freie Stellen, im IAB-Betriebspanel werden demgegenüber nur die sofort zu besetzenden freien Stellen erfasst, so dass diese Panelangabe geringer ausfallen muss.

Fast die Hälfte aller freien Stellen für Facharbeiter

Für 43 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, 24 Prozent auf Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossenem Berufsabschluss und 20 Prozent auf Hochschulabsolventen.

Gemessen an den Bestandsgrößen der einzelnen Tätigkeiten werden besonders viele Arbeitskräfte in der Tätigkeitsgruppe Facharbeiter gesucht (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Struktur der sofort gesuchten Arbeitskräfte sowie des Personalbestandes Mitte 2004 in Ostdeutschland (Stand: 30. Juni) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen (Anteil an gesuchten Arbeitskräften insgesamt)

Branche	Un- und angelernte Arbeiter		Facharbeiter		Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten		Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre*		Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss*	
	Prozent									
Land- und Forstwirtschaft	7	(9)	93	(65)	0	(1)	0	(7)	0	(18)
Bergbau / Energie / Wasser	0	(3)	22	(47)	0	(2)	0	(25)	78	(23)
Verarbeitendes Gewerbe	14	(13)	54	(55)	2	(1)	10	(14)	20	(16)
Baugewerbe	0	(7)	90	(65)	0	(1)	6	(10)	3	(18)
Handel und Reparatur	2	(11)	49	(36)	2	(5)	42	(32)	5	(17)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	34	(12)	56	(57)	6	(2)	1	(18)	4	(11)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0	(1)	0	(2)	14	(5)	85	(68)	1	(25)
Dienstleistungen	6	(13)	27	(21)	5	(4)	30	(31)	31	(31)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	(16)	34	(21)	2	(3)	31	(27)	28	(33)
Erziehung und Unterricht	3	(5)	2	(12)	0	(2)	23	(26)	72	(56)
Gesundheits- und Sozialwesen	1	(10)	8	(16)	6	(6)	26	(45)	58	(24)
Übrige Dienstleistungen	19	(18)	30	(34)	13	(6)	33	(20)	5	(22)
Organisationen o. Erwerbscharakter	24	(16)	21	(21)	0	(7)	11	(32)	43	(24)
Öffentliche Verwaltung	3	(5)	17	(16)	7	(3)	59	(52)	14	(24)
Ostdeutschland insgesamt	9	(11)	43	(35)	4	(3)	24	(28)	20	(23)
Westdeutschland	19	(20)	24	(19)	5	(6)	32	(38)	19	(17)

* einschließlich tätiger Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer
Werte in Klammern: Qualifikationsstruktur des Personalbestands

Höchste Meldequote bei offenen Stellen in der Arbeitsagentur für Arbeitskräfte mit beruflicher Ausbildung

Wenn im Durchschnitt 53 Prozent der freien Stellen der Arbeitsagentur gemeldet sind, so ist die Struktur dieser Stellen doch sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 13). Während sehr viele offene Stellen für Facharbeiter (59 Prozent) und für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre (60 Prozent) der Arbeitsagentur gemeldet waren, sind es bei qualifizierten Tätigkeiten für Angestellte / Beamte mit Hochschulabschluss 42 Prozent.

Tabelle 13: Meldung der offenen Stellen an die Arbeitsagentur Mitte 2004 in Ost- und Westdeutschland (Stand: 30. Juni) (Anteil der gemeldeten Stellen nach Tätigkeitsgruppen)

Region	Un- und angelernte Arbeiter	Fach-arbeiter	Angestellte / Beamte für einfache Tätigkeiten	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre	Angestellte / Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschulabschluss	Insgesamt
	Prozent					
Ostdeutschland	41	59	42	60	42	53
Westdeutschland	41	60	62	44	39	47

Dass trotz der gegenüber den freien Stellen vielfach höheren Arbeitslosenzahlen die freien Stellen noch nicht besetzt sind, hat sicher mehrere Ursachen. Zum einen ist aus langjähriger Beobachtung in den alten Bundesländern bekannt, dass allein friktionsbedingt mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze mehr oder weniger ständig nicht besetzt sind. Grund dafür ist der Zeitbedarf, den Arbeitsmarktausgleichsprozesse erfordern. Dies bedeutet bei einer Beschäftigtenzahl in Ostdeutschland lt. IAB-Betriebspanel von ca. 5,2 Millionen eine friktionsbedingte Zahl von rund 50 Tsd. freien Stellen.

Zum anderen wird aber auch deutlich, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bei einer Reihe von Parametern nicht übereinstimmen. Regionale Disproportionen sowie berufliche und qualifikatorische Disparitäten sind dafür verantwortlich, wobei die Schätzungen über den Einfluss vor allem der beruflichen und qualifikatorischen Ungleichgewichte weit auseinander gehen.

3 Flexible Beschäftigungsverhältnisse

Exkurs zur Flexibilisierung

Hohe Arbeitslosigkeit, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit und geringes Wirtschaftswachstum werden immer wieder mit unzureichender Flexibilität der Unternehmen in ursächlichen Zusammenhang gebracht. Dabei wird bei der Flexibilität idealtypisch die sogenannte numerische und funktionale Flexibilität unterschieden[11].

Numerische Flexibilität beinhaltet Personalzu- und -abgänge, atypische oder sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse, bestimmte Arbeitszeitformen und weitere Lohndifferenzierungen. Im Mittelpunkt steht die optimale Kombination von Stamm- und Randbelegschaften. Letztlich wird eine kurzfristige Senkung der Arbeitskosten angestrebt.

Funktionale Flexibilität konzentriert sich auf betriebsinterne und –externe Qualifizierung, Forschung und Entwicklung, Innovation und Investition, technologische und organisatorische Änderungen, vielfältige Arbeitszeitmuster. Im Ergebnis soll die betriebliche Ertragsseite langfristig gestärkt werden.

Die folgenden Ausführungen im IAB-Betriebspanel 2004 konzentrieren sich im Wesentlichen auf eine differenzierte Betrachtung flexibler betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse als wichtige Formen der numerischen Flexibilität. Flexible Arbeitszeitmodelle (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit, Telearbeit usw.) sowie Lohndifferenzierungen – ebenfalls Formen der numerischen Flexibilität – werden im Rahmen dieser Untersuchung nicht analysiert.

Flexible betriebliche Beschäftigungsverhältnisse weisen insbesondere seit Mitte der 80er Jahre in Deutschland ein beachtliches Maß und eine stei-

[11] Lutz Bellmann u.a.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 200, Nürnberg 1996

gende Tendenz auf. Sie weichen von so genannten „Normalarbeitsverhältnissen“ ab, wobei unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ ein Beschäftigungsverhältnis verstanden wird, das auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber basiert. Diese Arbeitsverhältnisse können auch als „standardisierte Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet werden.[12]

Die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beinhalten Besonderheiten hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midi-Jobs), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung) sowie des Beschäftigungsumfangs (Leiharbeit, Teilzeit, Kurzarbeit). Auch die von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigungsverhältnisse (derzeit ABM, SAM, BSI) zählen dazu. Diese „nicht standardisierten“ Arbeitsverhältnisse werden in der Öffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert, insbesondere hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Während einerseits die Entstandardisierung und Individualisierung mit einer Art „brasilianischer Arbeits- und Lebensverhältnisse“ gleichgesetzt wird, sehen andere darin den einzigen Weg, neue bzw. mehr Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Schwerpunkt nachfolgender Ausführungen soll ausschließlich eine Betrachtung dieser Beschäftigungsverhältnisse als Instrumente betrieblicher Flexibilisierung sein und nicht das Aufzeigen von Konsequenzen unmittelbar auf den Arbeitnehmer, die zweifelsohne sowohl in positiver (z. B: höhere individuelle zeitliche Flexibilität) als auch in negativer Hinsicht (z. B. verringerte soziale Sicherheit, unzureichende Alterssicherungsansprüche) vorhanden sind.

Es sei darauf hingewiesen, dass auch standardisierte Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) Spielräume für flexible betriebliche Arbeitsgestaltungen beinhalten. Dazu zählt insbesondere das Instrument der Arbeitszeitkonten (vgl. Abschnitt 4).

---

[12] Vgl. Holger Alda: Beschäftigungsverhältnisse, in: SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweise, Berichtsmanuskript, Göttingen u. a. O. 2004

Fast 30 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind flexibel

Über das tatsächliche Ausmaß der Entstandardisierung der Erwerbsarbeit herrscht empirisch erheblicher Dissens:

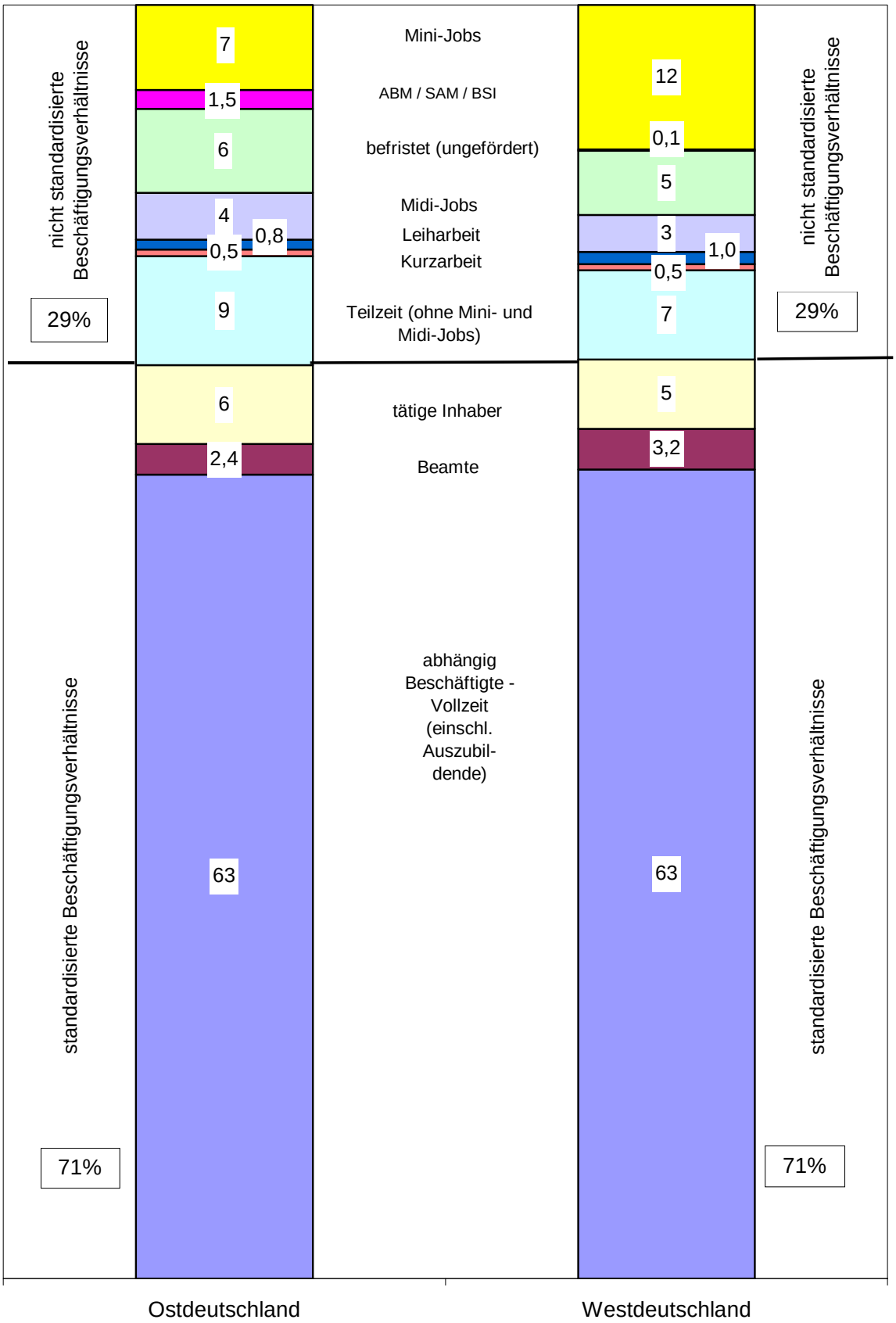
Angesichts

- der weit divergierenden Zahlen zur Verbreitung „besonderer Beschäftigungsformen“ in der Bevölkerung (Daten von BA und Bundesknappschaft, SOEP, Mikrozensus, Spezialerhebungen von ISG und Infratest usw.);
- der Betonung des Ziels von „mehr und besseren“ Beschäftigungsverhältnissen gerade in der Europäischen Beschäftigungsstrategie;
- der unbestreitbaren Rolle der Arbeitsnachfrageseite für diese Entwicklungen

ist es besonders wichtig, dass sich mit dem IAB-Betriebspanel eine große, repräsentative Unternehmensbefragung zunehmend dieses Themas annimmt, die auch entsprechende Differenzierungen nach Quer- und Längsschnitten erlaubt.

Als Ergebnis der sich anschließenden Analyse des IAB-Betriebspanels zu den einzelnen Instrumenten der Flexibilisierung zeigt die folgende schematische Darstellung die Relation von standardisierten zu nicht standardisierten / flexiblen Beschäftigungsverhältnissen aus der Sicht der Betriebe. Die Darstellung verdeutlicht auch die Vielfalt der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse, aus denen die Betriebe wählen können, um ein für sie optimales Arbeitsregime zu gestalten (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Standardisierte und nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (Stand: 30.6.2004) (in Prozent)



In der Summe ist der Umfang der verschiedenen flexiblen Beschäftigungsverhältnisse beachtlich. Mitte 2004 waren in Ostdeutschland wie in Westdeutschland ca. 30 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse flexibel. Bei den Frauen lag dieser Anteil in Ostdeutschland mit 41 Prozent (Westdeutschland 47 Prozent) deutlich höher. Der Anteil bei den Männern lag bei 15 Prozent (Westdeutschland 11 Prozent). Während die Gesamtrelationen bzgl. Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen somit in Ost und West ähnlich sind, zeigen sich in der Struktur der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse einige Unterschiede: So sind sozialversicherungspflichtige Teilzeit, geförderte Arbeitsverhältnisse (ABM / SAM / BSI) und befristete ungeförderte Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland deutlich stärker ausgeprägt, während Mini-Jobs in Westdeutschland weiter verbreitet sind.

Die Flexibilisierung der Erwerbsformen wird voraussichtlich auch weiter schnell voranschreiten und dürfte expansiv bleiben.

Es hat sich aber nicht nur die Anzahl dieser flexiblen Arbeitszeitformen erhöht, in den letzten Jahren hat auch die Vielfalt bestehender nicht standardisierter Arbeitsverträge zugenommen (z. B. neue Gesetze und Formen für Leiharbeit und Mini-/Midi-Jobs sowie die hier nicht enthaltenen Ich-AGs und Ein-Euro-Jobs).

Letztlich stellt sich aber nicht die Alternative zwischen Vollzeitarbeitsverhältnissen (standardisierten Arbeitsverhältnissen) und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen). Es ist unbestritten, dass die begehrten und gut bezahlten unbefristeten Vollzeitstellen in Ostdeutschland auf dem Rückzug sind. Aufbauend auf einer intakten Kernbelegschaft wird bei einem Auftragsschub das zusätzlich benötigte Arbeitspotenzial überwiegend durch Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs einerseits sowie den Ausgleich von Arbeitszeitkonten, Überstunden und Outsourcing andererseits beschafft. Das Zauberwort lautet Flexibilisierung, weil letztlich damit das Arbeitsvolumen kurzfristig der Auftragslage angepasst werden kann. Es ist aber ebenso unbestritten, dass die mit einem Vollzeitarbeitsplatz verbundene, tarifvertraglich geregelte soziale Sicherheit und Stabilität in der persönlichen Lebensplanung dabei ein Stück verloren geht. Die Auswirkungen der Flexibilisierung auf die Produktivität und Qualität der Arbeit, die Lohn-

stückkosten und die Qualifizierung der Arbeitnehmer sind ebenfalls zu beachten, bislang aber wenig untersucht.

3.1 Teilzeitbeschäftigte

Exkurs zur Teilzeitbeschäftigung

Am 1. Januar 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft getreten. Es löste das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab.[13] Kernstück der neuen Regelung in Bezug auf die Teilzeit ist ein gesetzlicher Teilzeitanspruch sowie das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten:

- Arbeitnehmer erhalten nach mindestens sechsmonatiger Dauer ihres Arbeitsverhältnisses einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nur wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen, darf ihnen dieser Wunsch verweigert werden. Vom Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Teilzeitarbeit sind Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern ausgenommen, d. h. diese Regelung trifft auf über 80 % aller Betriebe nicht zu.
- Teilzeitarbeit ist keine Arbeit „zweiter Klasse“. Den Arbeitgebern soll bewusst werden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte.

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

[13] Vgl. auch E. Magvas, E. Spitznagel: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 23 / 4.10.2002 und S. Wanger: Teilzeitarbeit: Ein Gesetz liegt im Trend. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 18/2004.

Strukturveränderungen innerhalb der Teilzeitbeschäftigung

In Ostdeutschland gab es Mitte 2004 974 Tsd. Teilzeitbeschäftigte[14]. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 20 Prozent gestiegen. Im letzten Jahr ist aber sowohl die Zahl als auch die Quote der Teilzeitbeschäftigten wieder leicht gesunken (vgl. Tabelle 14). 79 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern sind Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 34 Prozent, die der Männer 8 Prozent[15].

Bemerkenswerter als die absolute Veränderung der Teilzeitarbeit ist die Strukturveränderung innerhalb der Teilzeitarbeit. Da die Mini-Jobs als Bestandteil der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland sowohl in ihrer absoluten Zahl wie in ihrem Beschäftigtenanteil im Gegensatz zur Teilzeitarbeit insgesamt deutlich gestiegen sind (vgl. Abschnitt 3.3), muss die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit gesunken sein. Dies ist eine negative Begleiterscheinung, die der Gesetzgeber mit dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum 1.4.2003 nicht beabsichtigt hat.

---

[14] Die Anzahl der im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten sind höher als die BA-Zahlen, da im Panel neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten auch die nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden.

[15] Nach Angaben des Mikrozensus lag die Teilzeitquote der Frauen in Ostdeutschland (einschließlich Berlin-Ost) 2003 bei 26,6 Prozent, die der Männer nur bei 5,7 Prozent (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2004, S. 335-336). Diese Angaben liegen unterhalb der Panelergebnisse. Ein Grund für diesen Unterschied könnte darin bestehen, das die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die zu den Teilzeitbeschäftigten zählen, im Mikrozensus in einer Woche im April des jeweiligen Jahres erhoben werden, im Panel demgegenüber jeweils zum 30. Juni, an dem die Zahl der geringfügig Beschäftigten saisonal bedingt höher sein kann als im April.

Tabelle 14: Teilzeitquoten in Ostdeutschland 1996 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Teilzeitbeschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauen-anteil
	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	7	11	14	15	13	14	60
Bergbau / Energie / Wasser	3	7	8	9	10	10	41
Verarbeitendes Gewerbe	7	7	7	8	8	8	77
Baugewerbe	4	4	5	7	6	7	54
Handel und Reparatur	18	20	25	25	26	23	88
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	11	7	8	10	10	60
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6	12	11	15	16	16	91
Dienstleistungen	21	23	26	29	30	26	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	15	20	22	24	19	69
Erziehung und Unterricht	24	30	29	29	33	31	77
Gesundheits- und Sozialwesen	22	30	32	34	34	34	89
Übrige Dienstleistungen	23	22	29	32	33	24	82
Organisationen ohne Erwerbscharakter	23	40	42	40	46	45	68
Öffentliche Verwaltung	15	22	24	24	25	26	82
Ostdeutschland insgesamt	13	16	18	20	21	20	79
Westdeutschland	23	21	23	24	24	23	82

Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels für Organisationen ohne Erwerbscharakter (45 Prozent)[16] charakteristisch. Der gesamte Dienstleistungssektor hat mit 26 Prozent eine überdurchschnittliche Teilzeitquote, die sich vor allem aus dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (34 Prozent) und dem Bereich Erziehung und Unterricht (31 Prozent) ergibt. Auch der Bereich Handel / Reparatur weist mit 23 Prozent einen hohen Wert auf. Im verarbeitenden Gewerbe, in den Bereichen Bergbau / Energie / Wasser, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Baugewerbe sind es dagegen nur max. 10 Prozent der Beschäftigten.

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

Die Teilzeitbeschäftigung[17] erreicht in ostdeutschen Betrieben mit einem Anteil von 20 Prozent an den Beschäftigten[18] im Vergleich zu Westdeutschland (23 Prozent) nach wie vor einen geringeren Wert. Eine Ursache dafür ist, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter (auch dies sind Teilzeitbeschäftigte) in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in Ostdeutschland. Ausschlaggebend für die geringere Teilzeitquote Ostdeutschlands dürfte auch sein, dass weniger Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt werden. Dabei ist nicht auszuschließen, dass die Einstellung zur Teilzeitbeschäftigung noch nachwirkt, die in der DDR herrschte. Dort waren Vollarbeitsplätze die Regel. Bei vielen Teilzeitangeboten werden zudem Einkommen erzielt, die in Konkurrenz zu Lohnersatzleistungen stehen und sich deswegen nicht „lohnen“. Dabei wirkt die frühere hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen noch nach, die sie zu Lohnersatzleistungen berechtigen. Auch Untersuchungen des DIW zeigen, dass Teilzeitarbeitsplätze vor allem von vormals nicht in den Arbeitsprozess einbezogenen Personen angenommen werden, nur selten von Erwerbstätigen oder vormals Erwerbstätigen. Das ist insofern auch konsequent, weil ein Einkommensverzicht auch Wohlstandsverzicht ist und davon zusätzlich Erwartungen an Lohnersatzleistungen bei eventueller Arbeitslosigkeit und an Renten für das Alter negativ berührt werden.

Wie soziologische Untersuchungen bestätigen, hat sich die Erwerbsneigung der ostdeutschen Frauen bisher westdeutschen Verhältnissen erst wenig angenähert, und es sprechen auch kaum Indizien dafür, dass dies mittelfristig der Fall sein wird. Die Frauenerwerbsquote lag 2003 in den neuen Bundesländern immer noch um knapp 9 Prozentpunkte über der in Westdeutschland (73,2 gegenüber 64,5 Prozent)[19].

---

[17] sowohl sozialversicherungspflichtig als auch nicht sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

[18] ohne Auszubildende

[19] Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen nach Ländern (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2004, S. 162). Vgl. auch Johann Fuchs, Brigitte Weber: Frauen in Ostdeutschland: Erwerbsbeteiligung weiterhin hoch. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 4 / 2.2.2004

Kaum Wirkung des neuen Teilzeitgesetzes auf das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsplätzen

Interessant für die Beurteilung des Umfangs der Teilzeitarbeit ist ihre Struktur hinsichtlich der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Die durchschnittliche Länge einer Teilzeitbeschäftigung beträgt in Ostdeutschland 22 Stunden je Woche[20], deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden).[21] Die Teilzeitbeschäftigung ist also in den neuen Bundesländern nicht nur in Bezug auf die Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist höher (vollzeitnahe Teilarbeitszeit).

Mit dem am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge wurde auch der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit und umgekehrt neu geregelt. 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.

Mit dem diesjährigen IAB-Betriebspanel wurde versucht, Größenordnungen über den Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt zu ermitteln. Außerdem wurde die Wirkung des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf die Anzahl dieser Fälle bestimmt (vgl. Tabellen 15).

---

[20] Berechnet auf Basis der Teilzeitstruktur von 2003. (Vgl. Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse, IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der achten Welle 2003, Teil II, in: IAB Forschungsbericht Nr. 3 / 2004, S. 45

[21] Laut Angaben des IAB lag die durchschnittliche Teilzeitwochenarbeitszeit 2003 in Westdeutschland bei 13,8 Stunden, in Ostdeutschland bei 16,6 Stunden. Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wagner: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10 / 28.7.2004, S. 3. Diese Zahlen sind zwar in ihrer absoluten Höhe niedriger als die obigen Panelzahlen, aber die entscheidende Aussage, dass in Ostdeutschland die durchschnittliche Teilzeitwochenarbeitszeit deutlich höher als in Westdeutschland ist, wird bestätigt.

Tabelle 15: Anzahl der Beschäftigten, die im 1. Halbjahr 2004 von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt sind und der Einfluss des neuen Teilzeitgesetzes darauf, in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen

Branche	Wechsler von Vollzeit- auf Teilzeitstellen			Anteil der Personen an Wechslern, die nur auf Basis des neuen Gesetzes wechseln konnten
	Anteil der Betriebe	Beschäftigte mit Wechsel	darunter Frauenanteil	
	Prozent	Tsd.	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	4	3	75	0
Handel und Reparatur	2	3	84	0
Dienstleistungen	4	13	82	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	3	71	1
Erziehung und Unterricht	8	2	81	0
Gesundheits- und Sozialwesen	5	5	90	0
Übrige Dienstleistungen	3	2	82	0
Öffentliche Verwaltung	16	8	74	1
Ostdeutschland insgesamt	4	33	79	1
Westdeutschland	4	111	76	4

Immerhin in 4 Prozent aller ostdeutschen Betriebe haben 33 Tsd. Beschäftigte ihren Vollzeitarbeitsplatz gegen eine Teilzeitbeschäftigung im 1. Halbjahr 2004 eingetauscht. Dabei spielte aber das neue Teilzeitgesetz vom 1.1.2001 kaum eine Rolle (nur 1 Prozent aller Wechsler wäre eine Teilzeitstelle ohne das neue Gesetzt verwehrt worden). Dieser Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit vollzog sich vor allem im Dienstleistungsgewerbe und der öffentlichen Verwaltung sowie in größeren Betrieben mit über 100 Beschäftigten.

Der umgekehrte Fall, ein Wechsel von einer Teilzeitarbeitsstelle in Vollzeitbeschäftigung wurde im 1. Halbjahr 2004 deutlich weniger in Anspruch genommen. Nur in 2 Prozent aller Betriebe haben 10 Tsd. Beschäftigte diesen Weg beschritten. Auch hier konnte kein ursächlicher Bezug zum neuen Teilzeitgesetz festgestellt werden.

3.2 Befristet Beschäftigte

Exkurs zu befristet Beschäftigten

Kernstück des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft trat, ist hinsichtlich der Befristung die Festlegung von Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages möglich, wenn dafür ein sachlich zu rechtfertigender Grund vorliegt (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers). Ohne einen solchen Grund ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bei Neueinstellungen zulässig. Damit soll verhindert werden, dass auf Grundlage der gesetzlichen Befristungserleichterungen so genannte Kettenverträge abgeschlossen werden, d. h. dass Arbeitnehmer ihre befristete Stelle immer wieder nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert bekommen. Für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bleibt es bei einer Höchstbefristungsdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit in diesem Zeitraum. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden. Seit dem 01.01.2003 ist mit § 14 (3) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich geregelt, dass diese Altersgrenze auf das 52. Lebensjahr gesenkt wird. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2006 befristet.

Wieder Zunahme bei der Befristung

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

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Bundesländern eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland. In Ostdeutschland gab es Mitte 2004 nach Angaben des IAB-Betriebspanels 425 Tsd. befristet Be-

schäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind ca. 40 Tsd. mehr als im Vorjahr, möglicherweise aufgrund der erleichterten Bedingungen nach dem neuen Teilzeit- und Befristungsgesetz. 49 Prozent davon waren Frauen[22]. Damit hatten 9 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende)[23] einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 5 Prozent). Dieser höhere Anteil ist im Wesentlichen auf die umfangreiche Förderung von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in Ostdeutschland zurückzuführen. Wenn man diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil aus der befristeten Beschäftigung herausrechnet, verringert sich die Befristungsquote in den neuen Bundesländern deutlich.

Einen besonders hohen Anteil an Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen haben in Ostdeutschland Organisationen ohne Erwerbscharakter[24] (48 Prozent) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht[25] (23 Prozent), aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen (12 Prozent), die übrigen Dienstleistungen sowie die Land- und Forstwirtschaft[26] (jeweils 11 Prozent). Im produzierenden Gewerbe sind es dagegen nur 5 Prozent (vgl. Tabelle 16).

---

22 Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei den übrigen Dienstleistungen liegt der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten teilweise deutlich über 60 Prozent.

23 Der Mikrozensus 2003 gibt den Anteil befristet Beschäftigter an den abhängig Erwerbstätigen in den neuen Ländern und Berlin-Ost (ohne Auszubildende) mit 12,3 Prozent an (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2003, Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2004, S. 334).

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

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

26 In den Unternehmen der übrigen Dienstleistungen sowie der Land- und Forstwirtschaft ist am 30. Juni, dem Stichtag der Erfassung, sicher mit einem relativ hohen Anteil an Saisonkräften zu rechnen.

Tabelle 16: Befristet Beschäftigte in Ostdeutschland 1996 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Befristet Beschäftigte						
	Anteil an den Beschäftigten (ohne Auszubildende)						Frauen-anteil
	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent						Prozent
Land- und Forstwirtschaft	23	20	16	16	11	11	36
Bergbau / Energie / Wasser	2	4	5	5	3	3	31
Verarbeitendes Gewerbe	3	6	4	4	4	4	39
Baugewerbe	5	6	5	6	5	7	5
Handel und Reparatur	2	3	4	3	3	4	51
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	6	3	3	3	3	26
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1	3	2	3	3	3	59
Dienstleistungen	11	13	12	12	11	12	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	10	7	7	6	9	47
Erziehung und Unterricht	24	24	20	23	22	23	48
Gesundheits- und Sozialwesen	8	10	12	11	11	12	71
Übrige Dienstleistungen	12	14	13	13	13	11	63
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	49	48	43	41	48	58
Öffentliche Verwaltung	5	11	11	8	7	7	56
Ostdeutschland insgesamt	7	10	9	8	8	9	49
Westdeutschland	3	5	5	5	5	5	53

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der befristet Beschäftigten zu. 52 Prozent der befristet Beschäftigten in Ostdeutschland sind in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr tätig.

40 Prozent der Befristungen aufgrund der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung

Die Ursachen für eine befristete Beschäftigung lagen in Ostdeutschland zu 40 Prozent in der Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung (z. B. ABM, Lohnkostenzuschüsse wie Einstellungszuschüsse bei Vertretung, Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter, PSA), bei 39 Prozent der befristet Beschäftigten war ein anderer sachlicher Grund die Ursache, und 21 Prozent praktizierten eine befristete Beschäftigung ohne Angabe von sachlichen Gründen (erleichterte Befristung) (vgl. Tabelle 17). Diese Relationen stehen in sehr engem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse vor allem zu Lohn- und Gehaltskosten. Da in Westdeutschland vergleichsweise deutlich weniger Betriebe

Lohnkostenzuschüsse in Anspruch nehmen, ist auch der Grund für eine befristete Beschäftigung folgerichtig mit 7 Prozent adäquat niedriger im Vergleich mit Ostdeutschland. Entsprechend häufiger werden in Westdeutschland Beschäftigte unter Angabe eines anderen sachlichen Grundes bzw. auch ohne sachlichen Grund befristet eingestellt.

Fast jeder zweite Betrieb mit über 100 Beschäftigten gibt die Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung als Hauptgrund für ein befristetes Arbeitsverhältnis an. In den kleineren Betriebsgrößenklassen überwiegt dagegen die Angabe eines anderen sachlichen Grundes. Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen Altbetrieben (25 Prozent wegen öffentlicher Förderung) und Neugründungen (44 Prozent wegen öffentlicher Förderung).

Tabelle 17: Gründe für befristete Beschäftigung in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Befristet Beschäftigte	davon:		
		wegen öffentlicher Förderung (ABM, Lohnkostenzuschuss)	mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)
	Tsd. Personen	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft	16	64	27	10
Bergbau / Energie / Wasser	2	3	54	43
Verarbeitendes Gewerbe	35	10	44	46
Baugewerbe	33	23	47	29
Handel und Reparatur	24	15	46	39
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	10	5	50	45
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	1	32	67
Dienstleistungen	221	36	45	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	60	24	51	26
Erziehung und Unterricht	58	52	41	8
Gesundheits- und Sozialwesen	64	40	39	21
Übrige Dienstleistungen	39	27	52	21
Organisationen ohne Erwerbscharakter	45	91	5	3
Öffentliche Verwaltung	37	62	25	12
Ostdeutschland insgesamt	425	40	39	21
Westdeutschland	1.435	7	47	47

3.3 Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

Exkurs zu Mini-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden durch das Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die sogenannten Mini-Jobs (geringfügige Beschäftigung) neu definiert. Derartige Arbeitsverhältnisse liegen vor, wenn das Arbeitsentgelt 400 € nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Auch gab es versicherungstechnisch deutliche Veränderungen:

- Die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebentätigkeit wurde wieder eingeführt.
- Die Grundlagen für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern wurden neu gefasst (der Arbeitgeber zahlt eine 25 %ige pauschale Abgabe: Rentenversicherung 12 %, Krankenversicherung 11 %, Steuern 2 %).
- Für private Haushalte wurden besondere Anreize für eine geringfügige Beschäftigung geschaffen (je 5 % Renten- und Krankenversicherung sowie 2 % Steuern durch Arbeitgeber)[27].
- Die 15-Stunden-Grenze wurde aufgehoben.

Deutliche Steigerung bei der Anzahl der Mini-Jobs nach Gesetzesnovellierung

Die Ermittlung der Zahl von geringfügig Beschäftigten ist außerordentlich kompliziert. Verschiedene Quellen nennen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die in einem breiten Streubereich liegen[28]. Hinzu kommt, dass der Ge-

[27] Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 6 / 23.5.2003

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

setzgeber in den letzten Jahren die Definition und die finanziellen Rahmenbedingungen zweimal (jeweils zum 1.4.1999 und 2003) modifiziert hat und dadurch Zeitreihenvergleiche nur bei Interpretation der veränderten Modalitäten aussagefähig sind.

Die Anzahl der Mini-Jobs ist mit dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am 1.4.2003 deutlich gestiegen. Der Arbeitsmarkt wird durch diese Entwicklung allerdings nur bedingt entlastet. Ein Grund liegt darin, dass ein Teil der neuen Mini-Jobs bisher als Vollzeitarbeitsplätze bereits existierte, die in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Auch werden viele Mini-Jobs als Nebentätigkeit sowie von Rentnern und Studenten ausgeübt.

Der deutliche Anstieg der Mini-Jobs spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Von den 390 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten am 30.06.2004 30 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 18). Das waren absolut 350 Tsd. Personen und damit fast 40 Tsd. mehr als im gleichen Zeitraum 2003. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung mit 49 Prozent (über 3,2 Millionen geringfügig Beschäftigte) weit höher.

Mit Werten

- von über 30 Prozent an den Beschäftigten liegen das Gesundheits- und Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, übrige Dienstleistungen sowie das verarbeitende Gewerbe an der Spitze und

- das Baugewerbe, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Erziehung und Unterricht mit etwa 20 Prozent am Ende der Skala[29].

[29] Besonders hoch ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den privaten Haushalten und im Gastgewerbe. 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 18: Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland 1995 bis 2004 nach Branchen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche	Betriebe mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen						
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	Prozent						
Land- und Forstwirtschaft	11	10	22	23	20	24	25
Bergbau / Energie / Wasser	11	11	16	15	21	20	22
Verarbeitendes Gewerbe	14	23	22	25	24	28	32
Baugewerbe	10	14	15	15	14	20	23
Handel und Reparatur	13	17	19	21	20	23	27
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	31	14	25	24	24	30
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4	4	14	12	16	16	19
Dienstleistungen	19	23	23	23	27	30	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	19	21	23	24	26	30
Erziehung und Unterricht	6	15	15	18	13	17	21
Gesundheits- und Sozialwesen	33	40	35	29	37	39	39
Übrige Dienstleistungen	13	16	17	20	26	28	36
Organisationen ohne Erwerbscharakter	9	17	17	42	23	35	38
Öffentliche Verwaltung	8	24	28	32	23	28	28
Ostdeutschland insgesamt	14	20	20	22	23	26	30
Westdeutschland	.	42	41	43	44	46	49

Die jüngere Geschichte der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Ostdeutschland lässt sich im Zusammenhang mit den beiden Novellierungen dieser Beschäftigungsverhältnisse in 3 Etappen gliedern:

1. Zwischen 1995 und 1999 ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten von Jahr zu Jahr gestiegen (von 2,7 auf 4,3 Prozent).

2. Eine Stagnation dieser Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2000 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Ungeachtet der Novellierung des 630-DM-Gesetzes blieb dieser Sektor aber aufgrund seiner Flexibilität und zumindest zum Teil seiner „Brutto-Netto-Faszination“ (die allerdings durch die Neuregelung zum 1.4.1999 partiell eingeschränkt wurde) trotzdem v. a. als Nebentätigkeit beliebt. Die dämpfenden Effekte, die mit der Novellierung des 630-DM-Gesetzes am 1. April 1999 aufgetreten sind, waren nur von kurzer Dauer. Führte die Intervention des Gesetzgebers anfangs dazu, dass viele Geringverdiener ihren Job quittierten, ging es danach wieder spürbar aufwärts. Mit einer deutlichen Erhöhung ih-

res Anteils an den Gesamtbeschäftigten zwischen 2000 und 2002 (von 4,2 auf 5,4 Prozent) wurde der alte Wachstumspfad wieder aufgenommen.

3. Die Neuregelung im Zusammenhang mit dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 1.4.2003 hat zu einer weiteren deutlichen Ausweitung der Mini-Jobs geführt. Ihr Anteil lag Mitte 2004 bei 6,7 Prozent (vgl. Tabelle 19).

Bei der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung zwischen 2003 und 2004 zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland Unterschiede. In Ostdeutschland blieb eine gewisse Nachhol- oder Angleichungstendenz an das insgesamt höhere westdeutsche Niveau beim Anteil der 400 €-Jobs erhalten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um 12 Prozent, in Westdeutschland nur um 8 Prozent.

Tabelle 19: Geringfügig Beschäftigte in Ostdeutschland 1995 bis 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen

Branche	Anteil an allen Beschäftigten							Verteilung
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2004
	Prozent							Prozent
Land- und Forstwirtschaft	1,7	2,4	4,4	5,1	4,1	5,8	6,2	3
Bergbau / Energie / Wasser	0,3	1,5	1,4	0,9	0,7	0,7	0,8	0
Verarbeitendes Gewerbe	1,5	2,6	2,7	2,9	2,8	3,6	4,0	9
Baugewerbe	1,2	1,8	2,2	2,3	3,1	3,4	4,0	6
Handel und Reparatur	3,5	6,3	5,8	6,3	6,7	8,0	9,1	19
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,2	6,6	1,7	3,5	4,6	6,2	6,9	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,2	1,6	1,7	1,8	2,5	2,5	2,6	1
Dienstleistungen	5,6	6,5	6,7	7,2	8,3	8,2	9,3	51
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10,6	6,7	8,4	10,3	11,9	10,7	12,1	23
Erziehung und Unterricht	0,9	1,7	1,1	1,7	1,9	1,4	1,5	1
Gesundheits- und Sozialwesen	3,7	6,7	6,7	5,9	6,3	7,3	7,9	13
Übrige Dienstleistungen	5,4	10,4	9,0	8,8	11,3	11,0	13,1	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,3	3,7	3,8	8,2	4,2	7,0	8,3	2
Öffentliche Verwaltung	0,5	1,2	1,7	1,8	1,8	2,1	2,1	3
Ostdeutschland insgesamt	2,7	4,3	4,2	4,8	5,4	5,9	6,7	100
Westdeutschland	12,3	11,1	9,8	10,0	10,2	10,6	11,5	

51 Prozent der geringfügig Beschäftigten Ostdeutschlands sind im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt. Besonders hoch ist der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen (23 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), der übrigen Dienstleistungen (14 Prozent) und des Gesundheits- und Sozialwesens (13 Prozent). Ähnliches gilt auch für den Bereich Handel / Reparatur (19 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 19).

Fast die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten (48 Prozent) entfällt auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In allen Betriebsgrößenklassen ist zwischen 2003 und 2004 eine Zunahme bei der geringfügigen Beschäftigung festzustellen, besonders in den Kleinbetrieben.

3.4 Midi-Jobs

Exkurs zu Midi-Jobs

Zum 1.4.2003 wurden gesetzlich die so genannten „Midi-Jobs“ mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer eingeführt. Diese Midi-Jobs bewegen sich in einer Gleitzone zwischen 400 € und 800 €. Damit wird eine Ausdehnung der Arbeitszeit von Mini- in Midi-Jobs für Arbeitnehmer attraktiver, weil der bisher bestehende Abgabensprung beim Übergang von geringfügiger zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch eine Gleitzone aufgehoben wird.

Die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer setzen jetzt beim Überschreiten der 400 € Grenze stark vermindert ein und erreichen erst bei 800 € den vollen Satz. Die Arbeitgeber zahlen für Midi-Jobs den üblichen Arbeitgeberanteil an den SV-Beiträgen. Die Lohnsteuer muss wie bisher individuell abgeführt werden[30].

[30] Helmut Rudolph: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit, ... a.a.O.

Midi-Jobs vor allem bei den übrigen Dienstleistungen und in Kleinstbetrieben

In Ostdeutschland gab es zum 30.6.2004 in 78 Tsd. Betrieben ca. 200 Tsd. Beschäftigte, die einen Midi-Job ausführten. Das sind immerhin 20 Prozent aller Betriebe, die einen Anteil von 4 Prozent an allen Beschäftigten hatten (vgl. Tabelle 20). Diese Midi-Jobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt (74 Prozent aller Midi-Jobs). Die Zahl der Midi-Jobs hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Tabelle 20: Betriebe und Beschäftigte mit Midi-Jobs in Ostdeutschland 2004 (Stand: 30. Juni) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Anteil der Betriebe mit Midi-Jobs an allen Betrieben	Beschäftigte mit Midi-Jobs	
		Anzahl	Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd.	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	29	9	6
Bergbau / Energie / Wasser	2	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	19	17	2
Baugewerbe	11	10	2
Handel und Reparatur	22	37	5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	9	4	1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	12	1	1
Dienstleistungen	24	105	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	27	4
Erziehung und Unterricht	15	8	3
Gesundheits- und Sozialwesen	24	20	3
Übrige Dienstleistungen	37	50	13
Organisationen ohne Erwerbscharakter	18	6	6
Öffentliche Verwaltung	13	5	1
1 bis 4 Beschäftigte	18	42	8
5 bis 19 Beschäftigte	22	67	5
20 bis 99 Beschäftigte	22	39	3
ab 100 Beschäftigte	32	46	2
Ostdeutschland insgesamt	20	194	4
Westdeutschland	22	808	3

Die Bedeutung dieser neu geschaffenen Midi-Jobs ist nach Branchen erwartungsgemäß sehr unterschiedlich. Während jedes vierte Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe (besonders ausgeprägt bei den übrigen Dienstleistungen) sowie in der Land- und Forstwirtschaft Midi-Jobs aufweist und jedes fünfte Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel / Reparatur, spielen diese im Bereich Bergbau / Energie / Wasser, im Baugewerbe, im Bereich Verkehr / Nachrichtenübermittlung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und auch in der öffentlichen Verwaltung eine geringere Rolle. Über die Hälfte aller Midi-Jobs entfallen allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf übrige Dienstleistungen (26 Prozent) und unternehmensnahe Dienstleistungen (14 Prozent).

Der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs nutzen, steigt mit wachsender Betriebsgröße. Während nur 18 Prozent der Kleinstbetriebe diese Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, sind es immerhin 32 Prozent aller Firmen mit 100 und mehr Beschäftigten. Gemessen am Beschäftigtenanteil ist die Rolle der Midi-Jobs in den Kleinstbetrieben allerdings deutlich höher. So zählten zum Befragungszeitpunkt 8 Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben zu den Midi-Jobs, demgegenüber nur 2 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ab 100 Beschäftigten. Insgesamt entfiel über die Hälfte aller Midi-Jobs auf Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. In dieser Betriebgrößenklasse zählte jeder dritte Midi-Job zu den Vollzeitarbeitsverhältnissen, in größeren Unternehmen ab 100 Beschäftigten nur jeder sechste.

3.5 Leiharbeitskräfte

Exkurs zur Leiharbeit

Leiharbeit ist durch eine Dreieckbeziehung zwischen Leiharbeitsfirma (Verleiher), Leiharbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen gekennzeichnet. Es handelt sich um Leiharbeit, wenn ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Hierbei geht das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht des Arbeitgebers auf den Entleihbetrieb über. Die Entlohnung, Sozialversicherungspflicht usw. erfolgt dagegen durch die Verleihfirma. Diese „Dreiseitigkeit" des Leiharbeitsverhältnisses und das Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis macht die Spezifik dieser atypischen Arbeitsform aus. Die gewerbsmäßige Leiharbeit bedarf der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und unterliegt dem Schutz durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Leiharbeit soll Schwankungen bei der Auftragslage oder beim Personalbestand (Mutterschaft, Krankheit, Urlaub usw.) der entleihenden Firma ausgleichen. Die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kündigungs-(Entlassungs-)kosten bei permanent Beschäftigten sowie die Rekrutierungs-(Such-)kosten nach geeignetem Personal entfallen[31].

Im Zuge der Hartz-Reformen wurden ergänzend zu den etablierten Zeitarbeitsfirmen flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSA) durch die Arbeitsagentur eingerichtet und subventioniert, um die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen zu intensivieren. Auf diesem Weg soll Arbeitslosen über die Leiharbeit eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ziel der PSA ist es, über den sogenannten „Klebeeffekt", eine

[31] Tobias Hagen / Bernhard Boockmann: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg 2002

möglichst rasche Übernahme der Leiharbeiter in eine Dauerbeschäftigung zu erreichen. Diesem Ziel dient auch die Betreuung und Qualifizierung der Beschäftigten in den verleihfreien Zeiten. Die Beschäftigung in der PSA wird auf neun bis zwölf Monate befristet sein. Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen richten sich nach einem Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche. Die Zeitarbeiter erhalten aber sechs Wochen lang ein Entgelt mindestens in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Leiharbeit – konzentriert im verarbeitenden Gewerbe

Mit den Neuregelungen der Leiharbeit im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes sowie des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ werden von der Leiharbeit deutliche Beschäftigungsimpulse erwartet. Bisher lag der Umfang der Leiharbeit in Deutschland deutlich unterhalb des EU-Durchschnitts.

Die auf Basis der Hartz-Vorschläge in Kraft gesetzten Gesetze zur Installation von PSA zum 1.4.2003 zeitigen bisher nicht die erwarteten Erfolge. Bis Juli 2004 sind in Deutschland insgesamt flächendeckend 842 PSA eingerichtet worden, jede Arbeitsagentur hat mit mindestens einer PSA einen Vertrag geschlossen. Während in den ersten Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes ca. 3.500 Arbeitslose in eine PSA eintraten, waren es bis Juli 2004 ca. 76.000 Arbeitslose. Im selben Zeitraum erfolgten etwa 50.000 Austritte, von denen knapp ein Drittel eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 35 Prozent)[32]. Allerdings sollte im Auge behalten werden, dass die über die PSA vermittelten zusätzlichen Arbeitskräfte nicht unbedingt immer einen „realen Nettozuwachs“ beinhalten. Durch nicht unerhebliche Mitnahme- und Verdrängungseffekte - kann der Nettoeffekt

[32] Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Übersicht: Laufende PSA sowie Eintritte, Bestand und Austritte von PSA-Arbeitnehmern nach Agenturen für Arbeit, Juli 2004.

Bis Januar 2005 erfolgten bundesweit ca. 104.000 Eintritte in eine PSA und etwa 78.000 Austritte, von denen knapp ein Drittel eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm (Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent).

auf dem Arbeitsmarkt verringert werden - z. B. können die PSA private Leiharbeitsfirmen verdrängen oder Betriebe „Normalarbeitsverhältnisse“ durch Leiharbeitskräfte ersetzen.

Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels gab es zum Befragungszeitpunkt am 30.6.2004 in Ostdeutschland ca. 40 Tsd. Leiharbeiter (vgl. Tabelle 21), das ist 1 Prozent aller Beschäftigten.

Über die Hälfte aller Leiharbeitskräfte am 30.6.2004 waren im verarbeitenden Gewerbe tätig, weitere 20 Prozent in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Auf die genannten beiden Bereiche entfielen damit zum Befragungszeitpunkt ca. drei Viertel aller Leiharbeitskräfte in Ostdeutschland.

In Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr waren am 30.6.2004 ca. 80 Prozent aller Leiharbeitskräfte tätig, während Kleinst- und Kleinbetriebe kaum Leiharbeiter beschäftigten.

Tabelle 21: Leiharbeitskräfte in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen am 30.6.2004

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften an allen Betrieben	Leiharbeitskräfte	Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten
	Prozent	Tsd. Personen	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	7	22	2
Baugewerbe	3	4	1
Handel und Reparatur	2	3	0
Dienstleistungen	1	10	0
darunter			
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	8	1
1 bis 19 Beschäftigte	1	7	0
20 bis 99 Beschäftigte	7	14	1
ab 100 Beschäftigte	18	20	1
Ostdeutschland insgesamt	2	41	1
Westdeutschland	3	272	1

4 Betriebliche Arbeitszeiten

Kaum Veränderungen bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit

Die aktuelle Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland bezieht auch die Länge der Arbeitszeit mit ein. Vor allem im internationalen Vergleich mit anderen Industriestaaten wird häufig ein Wettbewerbsnachteil aus einem geringeren jährlichen Arbeitsvolumen abgeleitet. Derartige Vergleiche sind allerdings schwierig und nur beschränkt aussagefähig[33]. Im internationalen Vergleich liegen die deutschen Jahresarbeitszeiten im Mittelfeld.

Auch im nationalen Vergleich zwischen den neuen und den alten Bundesländern ist die Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion: einerseits unter dem Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen, andererseits als Wettbewerbsvorteil der neuen Bundesländer im Zusammenhang mit dem stagnierenden Angleichungsprozess. Bei vielen Vergleichen (Lebensstandard, Produktivität, Lohn) zwischen den alten und den neuen Bundesländern sollte die unterschiedliche Länge der Arbeitszeiten beachtet werden. Dabei gibt es vier wichtige Einflussfaktoren. Zum einen ist es die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die in Ostdeutschland um etwa 1,2 Stunden länger ist als in Westdeutschland), zweitens ist die Zahl der Feiertage in den neuen Bundesländern geringer (beim Urlaub gibt es kaum noch Unterschiede[34]), drittens ist der Verbreitungsgrad der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (niedrigere Teilzeitquoten)[35], wobei viertens die dabei vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland länger ausfällt (vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung). Zusammengefasst arbeitet der ostdeutsche Beschäftigte im Durchschnitt länger als der westdeutsche.

---

[33] Sebastian Schleef: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator – Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche, in IAT-Report 2004-03

[34] Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wanger: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten ... a. a. O., S. 2

[35] zusätzlich wurden die Auszubildenden anteilmäßig berücksichtigt.

Gegenwärtig erfolgt eine kontroverse Diskussion hinsichtlich einer erforderlichen Veränderung der Arbeitszeiten in Deutschland. Im Unterschied zu tarifvertraglichen Vereinbarungen liegt nach Angaben des Instituts Arbeit und Technik (IAT) wie auch des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) die faktische Normalwochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Vollzeitkräfte sowohl in Ost- wie in Westdeutschland bei etwa 40 Stunden. Forderungen nach einer Anhebung der Wochenarbeitszeit auf dieses Niveau bestätigen nur die Realität. Das IAT gibt darüber hinaus zu bedenken, dass Mitarbeiter mit kürzeren Arbeitszeiten produktiver sind als Mitarbeiter mit längeren Arbeitszeiten. Eine Verlängerung der Jahresarbeitszeit ist demgegenüber durchaus sinnvoll. Insgesamt ist jedoch der ökonomische Nutzen verlängerter Arbeitszeiten unter den Bedingungen der derzeit stagnierenden Binnenkonjunktur sehr umstritten.[36]

Demgegenüber spielen in jüngsten Tarifverhandlungen eine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit bzw. entsprechende Öffnungsklauseln dazu durchaus eine wichtige Rolle. Ging es in der Vergangenheit meistens um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeiten, so geht es heute im Kontext der Senkung der Arbeitskosten, von Wachstums- und Beschäftigungseffekten um eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich.

Von Arbeitszeitverlängerungen wird rein rechnerisch sicherlich eine negative Tendenz auf die Beschäftigungsentwicklung ausgehen, da jede Arbeitszeitverlängerung ohne Zweifel zu einem größeren Arbeitszeitvolumen in Stunden führt. Der Einstellungsdruck für die Betriebe wird sich abschwächen, bestehende Arbeitsplätze würden gesichert, teilweise aber zu Lasten der Arbeitsuchenden. Allerdings ist eine gewisse Kompensation durch andere Arbeitszeitkomponenten (Rückgang der Überstunden, Abbau von Arbeitszeitkontensalden, Zunahme der Kurzarbeit usw.) zu erwarten.

---

[36] Laut Ergebnissen einer DIHK-Befragung von etwa 20 Tsd. Unternehmen im Herbst 2004 werden Arbeitszeitverlängerungen ohne vollen Lohnausgleich auch in den kommenden 3 Jahren einen wichtigen Bestandteil der betrieblichen Arbeitszeitstrategie bilden. Allerdings ist das Bestreben nach Arbeitszeitverlängerungen aufgrund der ohnehin bereits längeren Arbeitszeiten in Ostdeutschland deutlich geringer ausgeprägt als in Westdeutschland. Arbeitszeitverkürzungen spielen demgegenüber so gut wie keine Rolle. Vgl. Individuell und flexibel, Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2004, S. 3

Eine Repräsentativbefragung des IAB über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Herbst 2003 ergab, dass drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um 5 Prozent (ca. 2 Wochenstunden) ohne Lohnausgleich etwa gleich viel Personal, 3 Prozent der Betriebe (mit 5 Prozent der Beschäftigten) mehr und 6 Prozent (mit 12 Prozent der Beschäftigten) weniger Personal beschäftigen würden[37].

In diesem Zusammenhang versucht das IAB-Betriebspanel erste Antworten darauf zu geben, ob und in welchem Umfang es Veränderungen in der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gegeben hat (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Veränderungen der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gegenüber dem Vorjahr in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.6.2004)

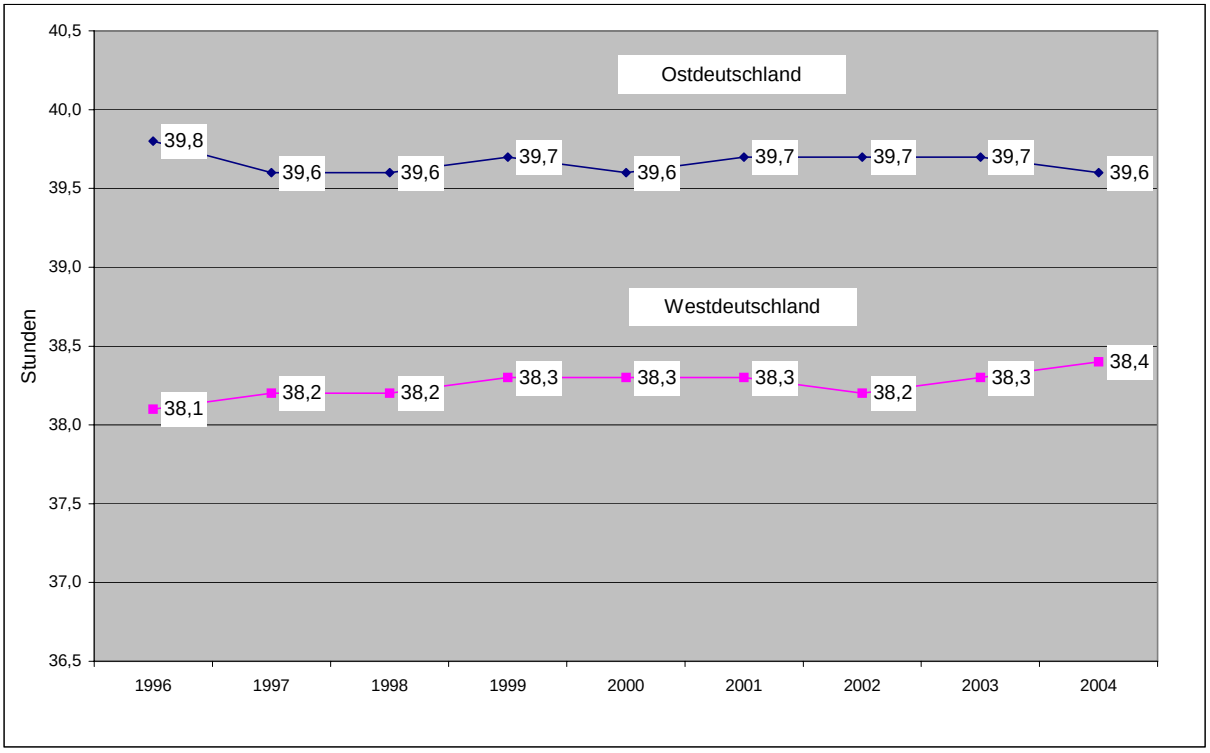
Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Veränderungen der Wochenarbeitszeit		
	gleich geblieben	verlängert	verkürzt
	Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	98	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	98	1	1
20 bis 99 Beschäftigte	96	1	3
ab 100 Beschäftigte	93	2	5
Ostdeutschland insgesamt	98	1	1
Westdeutschland	96	3	1

In Ostdeutschland fand gegenüber dem Vorjahr kaum eine Veränderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit statt. Jeweils 1 Prozent der Betriebe gab an, diese verkürzt oder verlängert zu haben. In Westdeutschland haben immerhin 3 Prozent der Betriebe eine Verlängerung vorgenommen. Nicht zuletzt dadurch hat sich auch der Abstand in der Länge der Wochenarbeitszeit zwischen West und Ost von 1,5 Stunden 2003 auf 1,2 Stunden 2004 verringert. Am aktivsten bei der Veränderung der Arbeitszeit waren die größeren Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten. Die durchschnittlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 2004 nach Panel-Angaben in Ostdeutschland 39,6 Stunden (Westdeutschland 38,4 Stunden). In Ostdeutschland wurde bis Mitte der 90iger Jahre die Wochenarbeitszeit verkürzt, danach hat sich die durchschnittlich verein-

[37] Vgl. Eugen Spitznagel, Susanne Wanger: Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten ... a. a. O., S. 6

barte Wochenarbeitzeit kaum noch verändert (vgl. Abbildung 6). Demgegenüber ist die Wochenarbeitszeit in Westdeutschland seit 1996 leicht angestiegen. In jüngster Zeit gehen Diskussionen verstärkt in die Richtung einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit.

Abbildung 6: Entwicklung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit seit 1996 in Ost- und Westdeutschland



Im Zusammenhang mit einer Veränderung der betrieblichen Arbeitszeit ist eine entsprechende Anpassung der monatlichen Entlohnung interessant. In zwei Drittel der Betriebe, die ihre Arbeitszeit verlängert haben, wurde keine Anpassung vorgenommen, während bei 12 Prozent eine Anpassung in vollem Umfang erfolgte. Bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde von zwei Dritteln der Betriebe eine entsprechende Lohnanpassung vorgenommen und ein Viertel reagierte nicht mit Lohnkürzungen. Relativierend sei aber noch einmal auf die geringe Zahl an ostdeutschen Betrieben verwiesen, die überhaupt eine Veränderung der Arbeitszeit vorgenommen haben.

Hohe betriebliche Flexibilität durch Überstunden und weitere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung

Überstunden sind ein nicht unwesentlicher Teil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Ihr Niveau und ihre Entwicklungstendenz verdienen angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation besondere Aufmerksamkeit. Die Möglichkeiten, Überstunden zugunsten von mehr Beschäftigten abzubauen, werden allerdings in Wissenschaft und Politik sowie von den Tarifpartnern sehr unterschiedlich eingeschätzt.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden fast in jedem zweiten ostdeutschen Betrieb (43 Prozent) im Jahr 2003 Überstunden geleistet (Westdeutschland 48 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Betrieben mit Überstunden im produzierenden Gewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft (56 bzw. 57 Prozent). Selbst im Baugewerbe sind es 58 Prozent, was bei der vorherrschenden Konjunkturentwicklung auf den ersten Blick verwunderlich ist, wohl aber mit der angespannten Ertragslage, Terminarbeiten und saisonalen Einflüssen zu begründen ist

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 zwei von drei.

Neben Überstunden gibt es eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Beachtliche Größenordnungen werden neben den Überstunden vor allem bei der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit (33 Prozent) sowie der ständigen oder regelmäßigen Samstagsarbeit (20 Prozent) erreicht. Nennenswert ist noch die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung ohne betriebsseitige Arbeitszeiterfassung mit 12 Prozent (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Betriebe mit Überstunden und weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in Ostdeutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Branche/Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Betriebe mit Überstunden	ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	Bedarfsabhängige Samstagsarbeit	Veränderung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung	Arbeitszeitkorridore
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft	57	37	47	2	9	3
Bergbau / Energie / Wasser	63	9	45	8	10	8
Verarbeitendes Gewerbe	54	14	40	5	10	5
Baugewerbe	58	2	53	1	8	5
Handel und Reparatur	36	36	26	5	9	2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	49	16	36	8	6	7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	21	3	22	9	32	11
Dienstleistungen	38	19	29	6	16	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	5	32	4	25	6
Erziehung und Unterricht	41	6	19	16	19	6
Gesundheits- und Sozialwesen	35	11	35	5	10	2
Übrige Dienstleistungen	36	47	21	7	10	4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	37	9	31	9	17	10
Öffentliche Verwaltung	30	3	14	9	6	7
1 bis 4 Beschäftigte	33	17	29	3	10	2
5 bis 19 Beschäftigte	49	22	36	6	14	6
20 bis 99 Beschäftigte	65	25	44	9	13	9
ab 100 Beschäftigte	68	24	42	18	17	15
Ostdeutschland insgesamt	43	20	33	5	12	4
Westdeutschland	48	20	28	9	15	4

Im Zeitvergleich ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit Überstunden sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bis 2002 in der Tendenz anstieg. Seitdem verringerte sich der Anteil Überstunden leistender Betriebe in Ostdeutschland deutlich, in Westdeutschland steigt er demgegenüber und liegt erstmals in 2004 mit 48 Prozent oberhalb der neuen Bundesländer (43 Prozent).

Jeder vierte Betrieb hat – mit steigender Tendenz – Arbeitszeitkonten eingerichtet

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.

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 können die Beschäftigten bei ihrer Zeitgestaltung profitieren und Handlungsspielräume für eine bessere Abstimmung zwischen außerberuflichen und betrieblichen Zeitanforderungen gewinnen.

Laut IAB-Betriebspanel sind gegenwärtig in 25 Prozent der Betriebe (2002=22 Prozent) Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) vorhanden und in 2 Prozent geplant. Insgesamt gelten Arbeitszeitkonten für 40 Prozent der Beschäftigten, d. h. zwei von fünf Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind in irgendeiner Form in vorhandene Regelungen zu Arbeitszeitkonten eingebunden. In mittleren und größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigten) arbeiten zwei von drei Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Dagegen sind Arbeitszeitkonten in kleinen Betrieben weit weniger verbreitet. In der Entwicklung wird sich dieser Abstand noch verstärken, was anhand der geplanten Einführung von Zeitkonten abzusehen ist (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten in Ostdeutschland 2004 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe bzw. Beschäftigten)

Branche / Betriebsgrößenklasse am 30.6.2004	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten	
	Anteil an allen Betrieben		Anzahl	Anteil an Beschäftigten
	Prozent		Tsd. Personen	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	28	2	44	30
Bergbau / Energie / Wasser	65	4	45	62
Verarbeitendes Gewerbe	30	2	419	50
Baugewerbe	34	1	217	45
Handel und Reparatur	20	1	223	31
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	24	3	134	42
Kredit- und Versicherungsgewerbe	27	6	54	56
Dienstleistungen	22	2	615	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	3	254	38
Erziehung und Unterricht	32	3	75	23
Gesundheits- und Sozialwesen	17	2	172	30
Übrige Dienstleistungen	22	0	114	30
Organisationen ohne Erwerbscharakter	22	5	22	21
Öffentliche Verwaltung	39	3	304	60
1 bis 4 Beschäftigte	14	1	71	14
5 bis 19 Beschäftigte	31	2	361	29
20 bis 99 Beschäftigte	53	3	635	42
ab 100 Beschäftigte	66	4	1.010	53
Ostdeutschland insgesamt	25	2	2.077	40
Westdeutschland	21	2	11.672	42

Auf den Arbeitszeitkonten können verschiedene Zeitelemente verbucht werden. Mit Abstand das wichtigste Zeitelement bilden die Überstunden. Deutlich abfallend nehmen die Betriebe das Zeitelement „Guthaben bzw. Schulden aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Jahresverlauf – z. B. Korridor- bzw. Bandbreitenregelung“ in Arbeitszeitkonten auf. Alle anderen Elemente, wie Zeitzuschläge für Überstunden, Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung, Zeitzuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit, Anteile aus Urlaubsansprüchen werden nur selten in den Arbeitszeitkonten verbucht.[38]

[38] Vgl. SÖSTRA: IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der siebten Welle 2002, http://doku.iab.de/betriebspanel/2003/panel_ost_2002.pdf , S.47

5 Arbeitnehmer

In Deutschland ist in den nächsten 40 bis 50 Jahren – darüber ist man sich in Theorie und Praxis weitgehend einig - ein spürbarer demografischer Wandel zu erwarten. Die erwartete Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung um ca. 7 Jahre bis zum Jahr 2050[39] wird allerdings nicht voll auf die Alterung der Betriebsbelegschaften durchschlagen, dennoch altert auch diese – und zwar um etwa 2 Jahre. Der Alterungsprozess wird seinen Höhepunkt etwa 2020 erreichen und in den Folgejahren bis 2050 stagnieren.

Da mit den Alterungsprozessen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedliche Befindlichkeiten und Planungshorizonte angesprochen werden, besteht die Gefahr, das Alterungsproblem zunächst zu unterschätzen oder sogar zu übersehen. Im internationalen Vergleich ist die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer in Deutschland vor allem im Verhältnis zu den USA, Japan, Norwegen, Dänemark und anderen europäischen Ländern z. T. deutlich niedriger. Hervorzuheben ist auch, dass sich jede Pauschalisierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet. Vielmehr ist in betriebsspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Regionen, Berufen, Branchen, Betriebsgrößenklassen usw. erforderlich.

Das IAB-Betriebspanel 2002 erlaubte eine repräsentative Einschätzung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Betrieb. Erstmals liegen belastbare Ergebnisse über die unterschiedliche Ausprägung von einzelnen Leistungsparametern bei jüngeren und älteren Arbeitnehmern vor, wobei die zentrale Botschaft ist, dass es über die Summe aller betrachteter Leistungsparameter keine Leistungsunterschiede zwischen Älteren und Jüngeren gibt. Gleichermaßen wurde durch das Panel 2002 belegt, dass das betriebliche Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern schwach ausgeprägt ist.

---

[39] Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland wird 2050 voraussichtlich 48 Jahre betragen, gegenwärtig liegt es bei 41 Jahren. In Ostdeutschland altert die Bevölkerung über den genannten Zeitraum ebenfalls um 7 Jahre, allerdings vollzieht sich der Alterungsprozess ausgehend von einem deutlich höheren Durchschnittsalter. Dieses liegt derzeit bei 43 Jahren, im Jahr 2050 voraussichtlich bei fast 50 Jahren.

Mit dem IAB-Betriebspanel 2004 wurden die Gründe für dieses verhaltene Einstellungsverhalten gegenüber Älteren hinterfragt. Es wurde versucht, den Widerspruch zwischen der insgesamt positiven Leistungseinschätzung der eigenen älteren Beschäftigten und dem realen Einstellungsverhalten der Betriebe aufzulösen.

Mit einer Stichprobe von jeweils über 15 Tsd. Betrieben in Deutschland ist die Repräsentanz dieser Befragungen gesichert. Sie bestätigt und festigt auf der quantitativen Ebene viele Befunde, die bisher nur auf qualitativer Ebene (und damit ohne Differenzierbarkeit nach Branchen, Betriebsgröße, Regionen etc.) vorlagen.

5.1 Leistungseinschätzung älterer Arbeitnehmer

Betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten

Mehr als jeder 5. Beschäftigte (22 Prozent) in Ostdeutschland ist 50 Jahre und älter und müsste im Verlaufe der nächsten 10 Jahre - unter der Annahme eines gleichbleibenden Beschäftigtenbestandes und unter Beibehaltung der gegenwärtig vorrangig praktizierten Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben - ersetzt werden. Somit ist der Umgang mit älteren Arbeitnehmern kein „Spezialproblem“ im Sinne einer verschwindenden betrieblichen Minderheit, sondern ein generelles personalpolitisches Problem, das die meisten Betriebe Ostdeutschlands (59 Prozent) betrifft (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Ostdeutschland (Stand: 30. 6. 2002) nach Branchen

Branche	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft	65	28
Bergbau / Energie / Wasser	72	25
Verarbeitendes Gewerbe	69	20
Baugewerbe	51	14
Handel und Reparatur	55	18
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	63	23
Kredit- und Versicherungsgewerbe	37	16
Dienstleistungen	58	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	25
Erziehung und Unterricht	76	30
Gesundheits- und Sozialwesen	62	22
Übrige Dienstleistungen	50	21
Organisationen ohne Erwerbscharakter	81	36
Öffentliche Verwaltung	91	29
Ostdeutschland insgesamt	59	22
Westdeutschland	59	19

Differenzierungen in der Altersstruktur nach Betrieben und Beschäftigten sind auch nach einzelnen Betriebsgrößenklassen erkennbar. Während nicht einmal jeder zweite Kleinstbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten (42 Prozent) Beschäftigte ab 50 Jahre hat, sind praktisch in allen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten Ältere tätig (vgl. Tabelle 26). Der Beschäftigtenanteil älterer Mitarbeiter in den Unternehmen schwankt zwischen den Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich. Er liegt zwischen 20 Prozent in Betrieben unter 100 Beschäftigte und 25 Prozent in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten.

Tabelle 26: Betriebe und Beschäftigte ab 50 Jahre in Ostdeutschland (Stand: 30. 6. 2002) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30.6.2002	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre
	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	42	23
5 bis 19 Beschäftigte	72	18
20 bis 99 Beschäftigte	96	21
ab 100 Beschäftigte	100	25
Ostdeutschland insgesamt	59	22

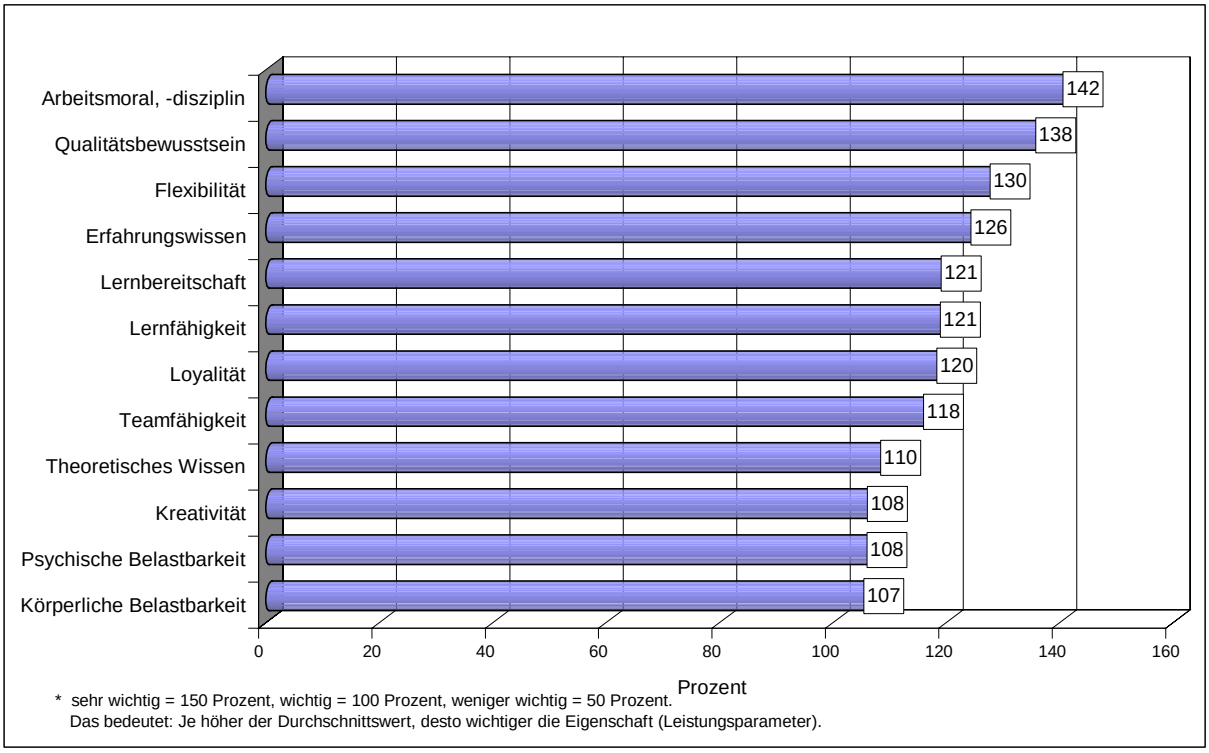
Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

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

Höchste Priorität – Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein

Den unterschiedlichen Eigenschaften (Leistungsparametern) wird von den Betrieben eine deutlich differenzierte Wertschätzung beigemessen. Ganz oben in der Priorität stehen die Eigenschaften Arbeitsmoral / Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen „deutschen“ Tugenden), gefolgt von Flexibilität und Erfahrungswissen. Am Ende der Skala rangieren Kreativität, psychische und körperliche Belastbarkeit (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Durchschnittswert* der einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) nach ihrer Bedeutung für die Arbeitsplätze im Betrieb, Ostdeutschland (Stand: 30. 6. 2002)



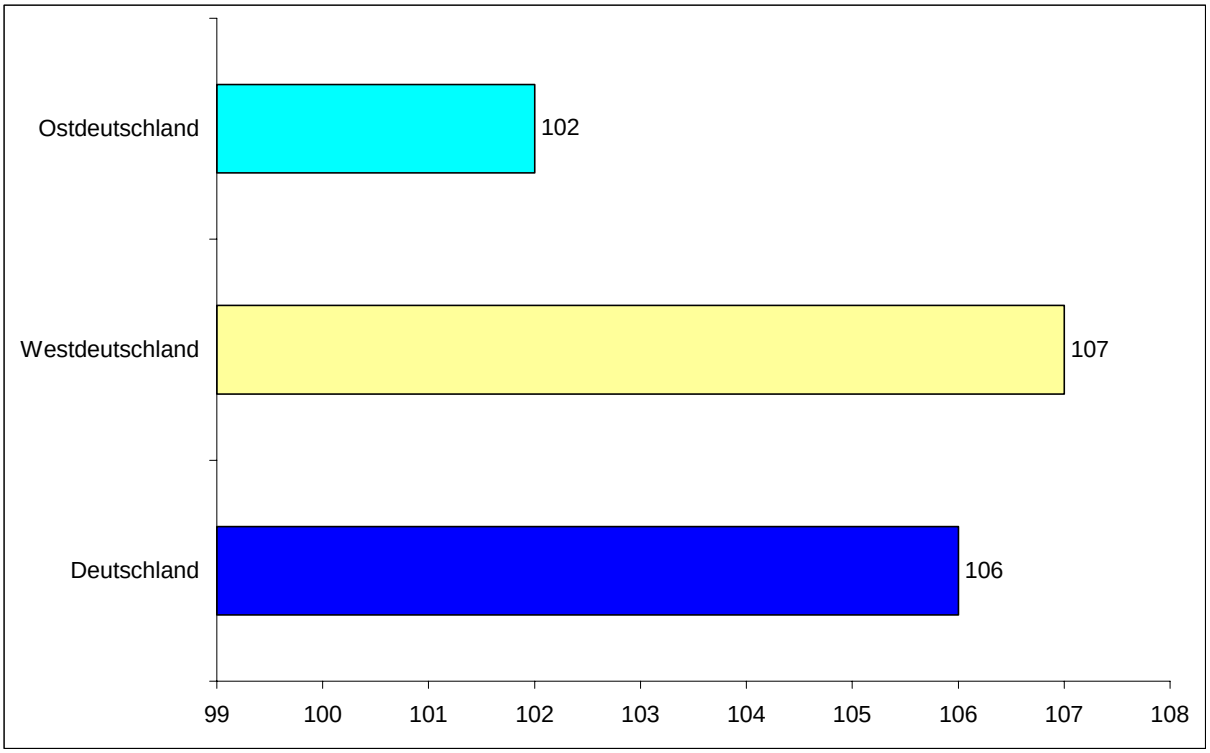
Ältere sind in der Summe über alle Leistungsparameter genauso leistungsfähig wie Jüngere

Zwar sind die einzelnen Eigenschaften (Leistungsparameter) in beiden Altersgruppen deutlich unterschiedlich ausgeprägt, jedoch erreichen Ältere und Jüngere jeweils insgesamt, d. h. summiert über alle Leistungsparameter und gewichtet über den eingeschätzten Stellenwert der verschiedenen Leistungsparameter, in etwa die gleichen Werte (vgl. Abbildung 8). Ältere Erwerbstätige bleiben insgesamt in der quantitativen Bilanz der Leistungsparameter aus der Sicht der Unternehmen nicht hinter den Jüngeren zurück. Die Befragungsergebnisse stützen also die Aussage, wonach Ältere insgesamt über alle hier definierten Leistungsparameter genauso leistungsfähig sind wie Jüngere. Die Leistungsfähigkeit und damit auch die Produktivität sind vordergründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern

vom effizienten Einsatz der Beschäftigten, den Arbeitsbedingungen, der Art der Tätigkeit, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit [40].

Diese Einschätzungen gelten gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland insgesamt und auch für die einzelnen Bundesländer, wenngleich es marginale Unterschiede gibt.

Abbildung 8: Vergleich über alle Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2002 (Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)



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

5.2 Einstellungsverhalten der Betriebe

Das Phänomen der zu geringen Erwerbstätigkeit Älterer erklärt sich sowohl aus der Angebotsseite – Frühverrentung durch großzügige sozialrechtliche Regelungen, der Nachfrageseite – restriktive Einstellungspolitik gegenüber Älteren und dem strukturellen Wandel – Rückgang der Branchen mit höheren Beschäftigtenanteilen Älterer[41].

Durch die Auswertung des IAB-Betriebspanels, bei dem die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt steht, ist es möglich, erste Antworten zu geben, welche Motivation in den Betrieben bei der Nichteinstellung älterer Arbeitnehmer eine Rolle spielt und wo die wichtigsten Gründe liegen.

Das tatsächliche betriebliche Einstellungsverhalten widerspricht der positiven Leistungseinschätzung Älterer.

Der Umgang mit den eigenen älteren Arbeitnehmern im Betrieb und das Einstellungsverhalten gegenüber betriebsfremden älteren Arbeitnehmern aus dem externen Arbeitsmarkt sind zwei gänzlich unterschiedliche Probleme mit völlig unterschiedlichen Verhaltensmustern. Offensichtlich schlägt sich die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder[42].

Erstmals wird mit den Ergebnissen des diesjährigen IAB-Betriebspanels das Einstellungsverhalten der Betriebe hinterfragt. Kriterium ist die zuletzt besetzte Stelle. Nach diesen Ergebnissen entfielen 14 Prozent aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen auf ältere Bewerber, dement-

---

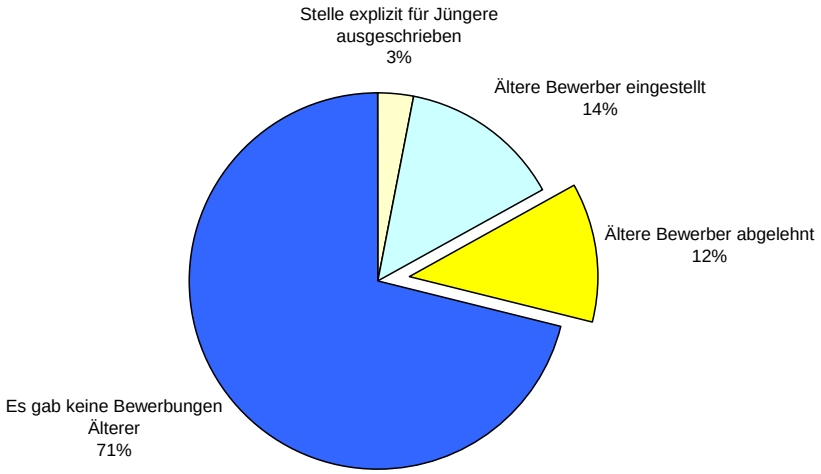
41 Bernhard Boockmann, Thomas Zwick: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, IAB der Bundesagentur für Arbeit, 37. Jahrgang 2004, Heft 1, S. 53

42 Zu ähnlichen Einschätzungen gelangt auch eine Befragung der Vergütungs- und Unternehmensberatung Towers Perrin, Frankfurt, von 629 Personalchefs der größten Unternehmen Deutschlands. Einerseits werden Ältere in ihrer Arbeit positiv eingeschätzt, andererseits verfallen dieselben Personalchefs dem Jugendwahn, wenn es um Neueinstellungen geht. „Damit handeln die Personaler – bewusst oder unbewusst - wider besseres Wissen.“ Vgl. Jörg Lichter, Claudia Tödtmann: Vom Zeitgeist aussortiert. In: Handelsblatt, 21.1.2005, Karriere & Management, S. 1

sprechend 86 Prozent auf jüngere. Gemessen am Anteil der über 50-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland 2004 von 24 Prozent wurden damit in den ostdeutschen Betrieben unterdurchschnittlich viele Ältere eingestellt. In Westdeutschland wurden sogar nur 11 Prozent aller Stellen durch Ältere besetzt (bei einem Beschäftigtenanteil 2004 von 21 Prozent).

Die Gründe für diese Situation sind vielfältig und sowohl im unmittelbaren Bewerberverhalten zu suchen, als auch in der Einstellungspraxis der Betriebe angesiedelt. Für etwa drei Viertel (74 Prozent) aller im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Plätze gab es von vornherein keine Bewerbungen Älterer. Diese Größenordnung resultiert überwiegend aus dem individuellen Bewerberverhalten und zum geringen Teil aus der restriktiven Ausschreibungspraktik der Unternehmen. Altersbegrenzte, d. h. ältere Bewerber von vornherein ausgrenzende Ausschreibungen, gab es nur in 3 Prozent der Betriebe. Zum anderen entschieden sich weitere 12 Prozent der Unternehmen aufgrund betriebsinterner Gründe gegen eine Einstellung Älterer (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren in Ostdeutschland (Anteil an den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen)



Offensichtlich sind die Befragungsergebnisse auch ein Spiegelbild des in der Öffentlichkeit hervorgerufenen Eindrucks, dass Ältere in einem modernen Betrieb nur wenig bis keine Chancen hätten. Dieser Eindruck wurde implizit nicht zuletzt durch die vielfältigen Formen der Frühverrentung verstärkt. Im Bewerberverhalten müssen vorhandene Hemmschwellen überwunden werden - etwa dergestalt: „Ich habe in meinem Alter von vornherein keine Chance."

Gründe für die restriktive Personalpolitik gegenüber Älteren

In der öffentlichen Diskussion stehen zahlreiche Probleme und Schwierigkeiten, die die Einstellung Älterer behindern. Dazu zählen:

- Defizite in der Qualifikation

  Mitunter gibt es in Ostdeutschland eine Mismatch-Situation zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen, was selbstverständlich auch Konsequenzen bei der Einstellung Älterer hat. Hinzu kommt, dass vorhandene Qualifikationen insbesondere im Falle von länger anhaltender Arbeitslosigkeit entwertet werden.

- unflexible arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (Kündigungsschutz)

  Die möglichen Auswirkungen von Veränderungen im Kündigungsschutz auf das Einstellungsverhalten der Betriebe werden äußerst kontrovers diskutiert. Während eine aktuelle Studie des IAB[43] keinen Zusammenhang feststellt, weisen die Ergebnisse einer Umfrage des IW Köln im Herbst 2003 auf bestehende Abhängigkeiten hin[44]. Es gibt eine Reihe von Faktoren, die diese Ergebnisse relativieren. Dazu zählt möglicherweise die unzureichende Kenntnis der aktuellen Gesetzeslage zum Kündigungsschutz[45].

---

[43] Vgl. Thomas K. Bauer, Stefan Bender, Holger Bonin: Arbeitsmarkt-Reformen: Betriebe reagieren kaum auf Veränderungen beim Kündigungsschutz. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 15 / 18.10.2004

[44] Arbeitsrecht: Große Job-Bremse, in: iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 22, Jahrgang 30 / 27. Mai 2004, S.6f.

[45] Betriebe mit 1-5 Beschäftigten sind von der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ausgenommen, das betrifft in Ostdeutschland mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Überraschend ist das Ergebnis einer WSI-Studie (Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM) bzw. WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik, 2003), wonach 64 Prozent aller Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten die Relevanz des KSchG falsch einschätzen, indem sie glauben, dass das KSchG in ihrem Betrieb Gültigkeit hat.

Mit Wirkung zum 1.1.2004 sind weitere Lockerungen beim Kündigungsschutz eingeführt worden. So fallen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1.1.2004 begonnen hat, erst dann unter den allgemeinen Kündigungsschutz, wenn der Betrieb mehr als 10 Beschäftigte hat.

Der Kündigungsschutz hat keine Gültigkeit bei befristen Arbeitsverträgen vor allem für ältere Arbeitnehmer, deren Abschluss durch das am 1.1.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetzes erleichtert wurde. So ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses möglich, wenn dafür ein sachlicher zu rechtfertigender Grund (z. B. vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen Arbeitnehmers) vorliegt. Für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr (bisher 60. Lebensjahr) gelten diese Begrenzungen nicht. Damit sollen die Einstellungschancen für ältere Arbeitnehmer verbessert werden. Seit dem 01.01.2003 ist mit § 14 (3) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich geregelt, dass diese Altersgrenze auf das 52. Lebensjahr gesenkt wird. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2006 befristet und am 20.4.2005 durch das Bundeskabinett bis zum 31.12.2007 verlängert worden.

- das „Senioritätsprinzip“

  Es wird vermutet, dass Betriebe wegen zu hoher Lohnkosten ein restriktives Einstellungsverhalten gegenüber Älteren aufweisen. Der Altersbezug bei der Lohnfindung spielt bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen (Bestandsschutz aufgrund von Betriebszugehörigkeit, Lebensalter) durchaus eine wichtige Rolle. Nicht nur im öffentlichen Dienst, wo die Vergütungsstrukturen im Sinne einer automatischen altersgebundenen Lohneinstufung bzw. Lohnanhebung im Tarifvertrag enthalten sind, sondern auch in der privaten Wirtschaft ist das „Senioritätsprinzip“ durchaus deutlich ausgeprägt[46]. Dagegen scheint der Altersbezug bei der Lohnfindung im Falle von Neueinstellungen – nicht zuletzt durch die Arbeitsmarktsituation bedingt - in geringerem Maße gegeben.

- hoher Krankenstand

  Zwischen Alter und krankheitsbedingten Ausfalltagen gibt es eine positive Korrelation. Zwar gibt es keine signifikanten Unterschiede bei den Arbeitsunfähigkeitsfällen zwischen den 25- bis 50-Jährigen einerseits und den über 50-Jährigen andererseits, aber mit steigendem Alter sind die Erkrankungen offensichtlich gravierender, so dass die Zahl der krankheitsbedingten Ausfalltage deutlich größer ist[47].

---

[46] So weist auch das IW Köln darauf hin, dass das in vielen Tarifverträgen verankerte „Senioritätsprinzip“ ursächlich für eine zu geringe Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer verantwortlich ist. Vgl. Senioritätsregeln: Sitzfleisch wird belohnt, in iwd Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 15, Jahrgang 30 / 8. April 2004, S4f.

[47] Vorsorge lohnt: Krankenstand, in Argumente zu Unternehmensfragen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 7 / Juli 2004

- zu hohe Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten für Ältere

  Der bei älteren Mitarbeitern erzielbare Effekt scheint geringer zu sein als bei Jüngeren (Investitionen in Humankapital müssen sich rechnen, „zu geringe Amortisationszeit“).

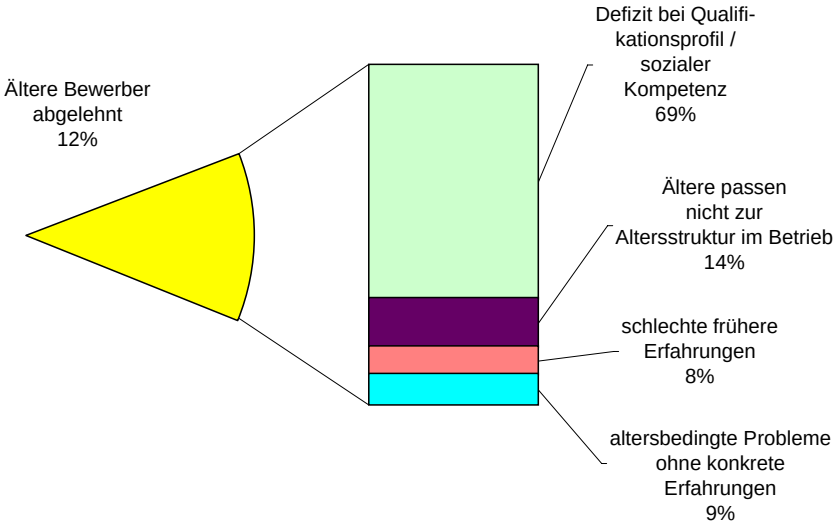
- darüber hinaus Probleme wie geringe Lernbereitschaft/-fähigkeit, geringe Mobilität / Flexibilität, eingeschränkte Belastbarkeit sowie unvereinbare Arbeitszeitvorstellungen bis hin zu psychologischen Problemen wie der Umgang mit einer höheren Qualifikation älterer Bewerber und den daraus möglicherweise entstehenden Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzten

Mit den diesjährigen Panelergebnissen liegen Informationen vor, warum Betriebe bei der letzten Stellenbesetzung den älteren Bewerber ablehnten und einen jüngeren einstellten. Wenn sich Unternehmen bei ihren Einstellungen gegen einen älteren Bewerber entscheiden und einen Jüngeren einstellen, hat dies überwiegend berechtigte Gründe. Es kann aber auch sein, dass ein Betrieb in der Vergangenheit mit älteren Arbeitnehmern schlechte Erfahrungen machte bzw. diese befürchtet und deshalb Ältere nicht einstellt. Das Panel liefert entsprechende Befunde, die als erste Antworten zu verstehen sind.

Es ist „nachvollziehbar“, dass bestimmte Arbeiten körperlich und psychisch nur von jüngeren Arbeitskräften ausgeführt werden können, dass die Tätigkeit älterer Arbeitskräfte die vorhandene Altersstruktur des Betriebes sprengen würde, dass bestimmte Qualifikationsprofile bei älteren Arbeitnehmern nicht vorhanden waren. Diese „nachvollziehbaren“ Gründe bei der Ablehnung Älterer basieren also aus betrieblicher Sicht auf Defiziten bei Qualifikation, sozialer Kompetenz, Altersstruktur, Tätigkeitsprofil usw. Von allen Unternehmen, die sich bei der konkreten Einstellung gegen den älteren Bewerber entschieden, waren für ca. 83 Prozent die genannten Beweggründe entscheidend (vgl. Abbildung 10).

Gleichzeitig haben 8 Prozent aller Betriebe, die Ältere ablehnten, ihre Stellen mit Jüngeren besetzt, weil sie in der Vergangenheit mit Personen über 50 Jahre schlechte Erfahrungen machten. Weitere 9 Prozent der ablehnenden Unternehmen befürchten Schwierigkeiten mit der Einstellung Älterer, ohne dass dafür auf eigene Erfahrungen zurückgegriffen werden kann (vgl. ebenfalls Abbildung 10).

Abbildung 10: Gründe für die Ablehnung älterer Bewerber im ersten Halbjahr 2004 in Ostdeutschland



Damit ist festzustellen, dass das Alter an sich nicht der Hauptgrund für die Ablehnung eines älteren Bewerbers in ostdeutschen Unternehmen ist. Ein alleiniges Ansetzen an dieser Stelle würde dementsprechend kaum zu mehr Berücksichtigung älterer Bewerber führen. Demgegenüber scheint das betriebliche Hauptproblem bei der Einstellung Älterer im nicht passfähigen Qualifikationsprofil und fehlender sozialer Kompetenz der Bewerber zu liegen. Defizite in diesem Bereich sah immerhin die deutliche Mehrheit der Unternehmen, die vor allem aus diesem Grund den älteren Bewerber ablehnte.

Zusammenfassend kann zur personalpolitischen Problematik einer alternden Betriebsbelegschaft festgehalten werden:

1. Der Alterungsprozess der Bevölkerung wird demografisch bedingt mittel- und langfristig auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen. Gegenwärtig wird der damit im Zusammenhang stehende Alterungsprozess der Beschäftigten noch durch eine Externalisierung, d. h. einen Personalabbau Älterer, aufgehalten.
2. Jede Pauschalierung eines Alterungsproblems der Betriebe an sich verbietet sich. Vielmehr ist in betriebsspezifischer Hinsicht eine sehr differenzierte Betrachtung und Bewertung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Berufen notwendig.
3. In Ostdeutschland wie in Deutschland insgesamt wird das Alterungsproblem offensichtlich noch unterschätzt, sehen im Durchschnitt doch nur 4 Prozent der ostdeutschen Unternehmen die Überalterung ihrer Belegschaft als problematisch an. Weit gravierender als die Überalterung sind aus Unternehmersicht offensichtlich personalpolitische Fragen wie hohe Lohnkosten und Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften.
4. Der überwiegende Teil der Betriebe Ost- und Westdeutschlands schätzt ein, dass ältere Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig sind wie jüngere, nur die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind unterschiedlich ausgeprägt. Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer sind personalpolitische Aktivitäten der Betriebe unerlässlich.
5. Die positive Einschätzung der eigenen älteren Arbeitnehmer schlägt sich nicht in adäquaten Einstellungen externer älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder. Die Gründe hierfür liegen in fehlenden Bewerbungen Älterer, in Defiziten beim Qualifikationsprofil und der sozialen Kompetenz der älteren Bewerber, aber auch in schlechten Erfahrungen der Betriebe bzw. befürchteten Schwierigkeiten, die mit der Einstellung Älterer verbunden sein könnten.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

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

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

15/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West)	5/2005
16/2005	Johann Fuchs, Doris Söhnlein	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050	5/2005
17/2005	Michael Feil, Gerd Zika	Politikberatung mit dem Simulationsmodell PACE-L – Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel einer Senkung der Sozialabgaben	5/2005
18/2005	Johann Fuchs, Brigitte Weber	Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost)	6/2005
19/2005	Stefan Schiel, Ralph Cramer, Reiner Gilberg, Doris Hess, Helmut Schröder	Das arbeitsmarktpolitische Programm FAIR - Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004 -	7/2005
20/2005	Lutz Bellmann, Vera Dahms, Jürgen Wahse	IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004 – Teil I: Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigten, Auszubildende	7/2005

Impressum

IABForschungsbericht
Nr. 21 / 2005

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

Redaktion
Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung
Jutta Sebald

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb2105.pdf

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

Rückfragen zum Inhalt an
Lutz Bellmann, Tel. 0911/179-3046,
oder e-Mail: lutz.bellmann@iab.de