

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

6/2010

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ost- deutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009

Sebastian Bechmann
Vera Dahms
Agnes Fischer
Marek Frei
Ute Leber

20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (SÖSTRA)

Agnes Fischer (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (SÖSTRA)

Ute Leber (IAB)

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.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Summary	5
1 Zwanzig Jahre deutsche Einheit.....	6
2 Betriebslandschaft in West und Ost im Vergleich.....	8
3 Entwicklung wirtschaftlicher Kerndaten in West- und Ostdeutschland	14
3.1 Export im Aufwärtstrend auf stabil hohem Niveau gestoppt.....	14
3.2 Innovationsaktivitäten weiterhin auf hohem Niveau	16
3.3 Investitionsrückgang in Ostdeutschland gestoppt	18
3.4 Veränderte Investitionsplanungen der Betriebe für 2009	23
3.5 Produktivitätsgefälle zwischen West- und Ostdeutschland	28
3.6 Fazit.....	35
4 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktdynamik.....	36
4.1 Beschäftigungsentwicklung	36
4.2 Dynamik am Arbeitsmarkt	39
4.3 Fazit.....	45
5 Atypische Beschäftigung	47
5.1 Zunahme von Teilzeitbeschäftigung.....	48
5.2 Geringfügige Beschäftigung	50
5.3 Befristete Beschäftigung	52
5.4 Leiharbeit.....	62
5.5 Fazit.....	63
6 Kurzarbeit während der Krise	65
7 Betriebliche Ausbildung	75
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	75
7.2 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	84
7.3 Fazit.....	86
8 Betriebliche Weiterbildung	87
8.1 Verbreitung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben	87
8.2 Reichweite von betrieblich unterstützter Weiterbildung.....	91
8.3 Fazit.....	96
9 Schlussfazit	96
Datenbasis	99
Literaturverzeichnis	100
Anhang: Klassifikationen	104
Tabellenanhang.....	106

Zusammenfassung

20 Jahre nach der Deutschen Einheit haben sich die Lebensverhältnisse und die wirtschaftliche Grundlage Ostdeutschlands in vielen Bereichen denen Westdeutschlands angenähert. Angesichts dieses Jahrestages und vor dem Hintergrund der sich im Herbst 2008 verschärfenden globalen Finanzkrise analysiert der vorliegende Forschungsbericht mit den Daten des IAB-Betriebspanels den deutschen Arbeitsmarkt aus betrieblicher Perspektive in einem Ost-West-Vergleich. Wie ist der Stand des innerdeutschen Angleichungsprozesses zu bewerten? Wie hat sich die globale Finanzkrise auf die deutsche Wirtschaft ausgewirkt?

- Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass zwischen West- und Ostdeutschland strukturelle Unterschiede bestehen, die sich negativ auf die Produktivität Ostdeutschlands auswirken (z. B. relativ kleiner industrieller Sektor, wenige Großbetriebe, weniger wissensintensive Unternehmensdienstleistungen, geringere Exportorientierung, weniger Beschäftigte in hochproduktiven Betrieben).
- Beschäftigung wurde in Ostdeutschland erstmals seit der Deutschen Einheit in den Jahren seit 2005 aufgebaut. Im Krisenjahr 2009 ist der Umfang der Gesamtbeschäftigung gestiegen (in Westdeutschland konstant geblieben) und der der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung konstant geblieben (in Westdeutschland gesunken). Die geringere Anbindung Ostdeutschlands an Exportmärkte und die bislang als unvorteilhaft bewertete Branchen- und Betriebsgrößenklassenstrukturen haben sich in der Phase des konjunkturellen Einbruchs 2009 offenkundig als Wettbewerbsvorteil erwiesen.
- Atypische Beschäftigung wie Teilzeitarbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung und Leiharbeit nahm in den letzten Jahren an Bedeutung zu. Vor allem der Bedeutungszuwachs von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist auffallend. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Gesamtbeschäftigten etwa hat sich seit 1996 fast verdoppelt. Betriebe begründen die Nutzung dieser Beschäftigungsform vor allem mit dem zeitlich begrenzten Bedarf sowie mit den Flexibilitätsargumenten wie verlängerte Probezeit oder unsichere wirtschaftliche Entwicklung.
- Im Krisenjahr 2009 wurde Kurzarbeit deutlich häufiger in Anspruch genommen als im wirtschaftlich vergleichbaren Jahr 2003. Vor allem Großbetriebe und Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe gehörten zu dieser Gruppe. Anteilig waren 2009 auch viermal so viele Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen wie sechs Jahre zuvor. Die Qualifizierung von Kurzarbeitern wurde relativ selten durchgeführt.
- Die Anzahl ausbildungsberechtigter und tatsächlich ausbildender Betriebe ist in Ostdeutschland geringer als in Westdeutschland. Die Ausbildungsquote (Anzahl Auszubildender im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten) ist in beiden Regionen Deutschlands aber nahezu identisch; allerdings wird in Ostdeutschland ein erheblicher Teil von außerbetrieblichen Einrichtungen getragen. Das führt dazu, dass die Übernahme- und Beschäftigungschancen von Ausbildungsabsolventen in Ostdeutschland geringer sind als in Westdeutschland. Umgekehrt weist Ostdeutschland eine höhere Weiterbildungsquote auf.

Summary

Some 20 years after German reunification, living conditions and the economic base in East Germany are approaching that of West Germany in many areas. In view of this anniversary and against the backdrop of the global financial crisis that intensified in autumn 2008, this research report uses the data from the IAB-Betriebspanel (IAB-Establishment Panel) to analyse the German labour market from an perspective of firms/establishments in an east-west comparison. How can the status of the intra-German harmonisation process be evaluated? How has the global financial crisis affected the German economy?

- The IAB-Betriebspanel (IAB Establishment Panel) shows that there are structural differences between East and West Germany which adversely impact East German productivity (e.g. relatively smaller industrial sector, fewer large establishments, less knowledge-intensive business services, lower export orientation, fewer employees in high-production operations).
- Employment increased in East Germany from 2005 onwards for the first time since German reunification. During the crisis year of 2009, the level of total employment increased (remaining constant in West Germany) and employment subject to social insurance contributions stayed constant (falling in West Germany). East Germany's fewer links to export markets and its sector and establishment size class structures that have until now been rated unfavourably have clearly proven a competitive advantage in the economic slump of 2009.
- Atypical employment such as part-time work, marginal employment or employment on fixed-term contracts and temporary agency work gained in importance in recent years. The increase in significance of employment on fixed-term contracts in particular is remarkable. The ratio of short-term employment contracts to the total number of employed has almost doubled since 1996. Establishments are justifying their use of this form of employment citing mainly short-term requirements and flexibility arguments such as extended probationary periods or uncertain economic development.
- In the crisis year of 2009, there was much more short-time working than in the economically comparable year of 2003. This group included in particular large establishments and companies in the manufacturing industry. In 2009, pro rat four times as many employees were affected by short-time working than six years earlier. Short-time workers were rarely given training.
- There are fewer establishments entitled to offer vocational training and actual training operations in East Germany than there are in the West. The training ratio (number of trainees in proportion to the number of employees), however, is almost identical in Germany's two regions, though in East Germany a considerable number is handled by off-site facilities. As a result, the chance of newly qualified trainees being offered employment is lower in East Germany than it is in the West. Conversely, East Germany has a higher advanced training ratio.

1 Zwanzig Jahre deutsche Einheit¹

Nach 20 Jahren Deutscher Einheit hat Ostdeutschland im Vergleich zur desolaten Ausgangslage in den Jahren 1989 bis 1991 seinen Rückstand zu Westdeutschland vielfach aufgeholt. Nach dem Zusammenbruch von weiten Teilen der ostdeutschen Wirtschaft ist die Erneuerung der wirtschaftlichen Basis von Ostdeutschland deutlich vorangekommen. Die einst marode Infrastruktur und Bausubstanz wurde weitgehend modernisiert, der Umweltschutz ist verbessert worden, die Wohnsituation und Ausstattung mit langlebigen Gütern haben sich verbessert und die Einkommen sind messbar gestiegen. Die ostdeutsche Wirtschaft selbst ist vielfach international konkurrenzfähig. Der Angleichungsprozess allerdings ist immer noch nicht abgeschlossen. Ostdeutschland hat nach wie vor einen deutlichen Rückstand in der Wirtschaftsleistung und Produktivität, viele ostdeutsche Regionen haben eine höhere Arbeitslosigkeit als Westdeutschland und Ostdeutschland ist immer noch von monetären Transferleistungen Westdeutschlands abhängig.²

Die sich im Herbst 2008 verschärfende Finanzkrise hatte einen Rückgang der ohnehin konjunkturell schwächelnden globalen Güternachfrage (vgl. Sachverständigenrat 2009) und damit eine Rezession in den entwickelten Volkswirtschaften zur Folge. Die „Schockwelle der Weltrezession“ (Möller/Walwei 2009: 5) traf neben Japan besonders hart Deutschland als ein stark von Exporten abhängiges Land und führte zu einem für die Bundesrepublik bislang einmaligen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts von 5 %.³ Ein Rückgang der wirtschaftlichen Leistungskraft dieser Größenordnung müsste sichtbare Folgen auf den deutschen Arbeitsmarkt und den innerdeutschen Angleichungsprozess haben. Der deutsche Arbeitsmarkt allerdings erweist sich selbst ein Jahr nach Ausbruch der Krise als erstaunlich robust. Unterdessen spricht man vom deutschen Arbeitsmarkt- oder Jobwunder, da der in anderen und z. T. weniger vom globalen Nachfragerückgang betroffenen Ländern zu beobachtende Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Rückgang der Beschäftigung in der

¹ Die Autorinnen und Autoren bedanken sich für die wertvollen Hinweise von Susanne Kohaut und Iris Möller (beide IAB) und Ernst Kistler (inifes).

² Zur wirtschaftlichen Ausgangslage Ostdeutschlands in den Wendejahren 1989 bis 1991 vgl. Brenke 2009. Diese mittlerweile relativ positive Bewertung des ostdeutschen Angleichungsprozesses hat vor allem zwei Gründe. Zum einen hat sich die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland tatsächlich verbessert. Zum anderen haben sich die Erwartungen an die Geschwindigkeit und Zielmarke des Angleichungsprozesses normalisiert (vgl. u. a. Hüther 2009, Scharr 2009, Ragnitz 2009, Brenke 2009, Brenke/Zimmermann 2009, BMVBS 2009, Röhl 2009). Die Sozialreporte des SFZ etwa zeichnen hingegen ein deutlich negativeres Bild Ostdeutschlands, greifen aber bei der Analyse weniger auf objektive Lebensbedingungen zurück, sondern mehr auf subjektive Befindlichkeiten und Wahrnehmungen der eigenen Lebensverhältnisse (vgl. SFZ 2009).

³ Betrachtet man allein die Europäische Union, dann wirkte sich die globale Finanz- und Wirtschaftskrise in Deutschland auch besonders spät auf den Arbeitsmarkt aus (vgl. Hijman 2009: 3).

Bundesrepublik bislang ausgeblieben sind.⁴ Die wirtschaftlichen Entwicklungen Ostdeutschlands und Westdeutschlands standen im Jahr 2009 unter einem neuen Vorzeichen.

Zum weiteren Vorgehen

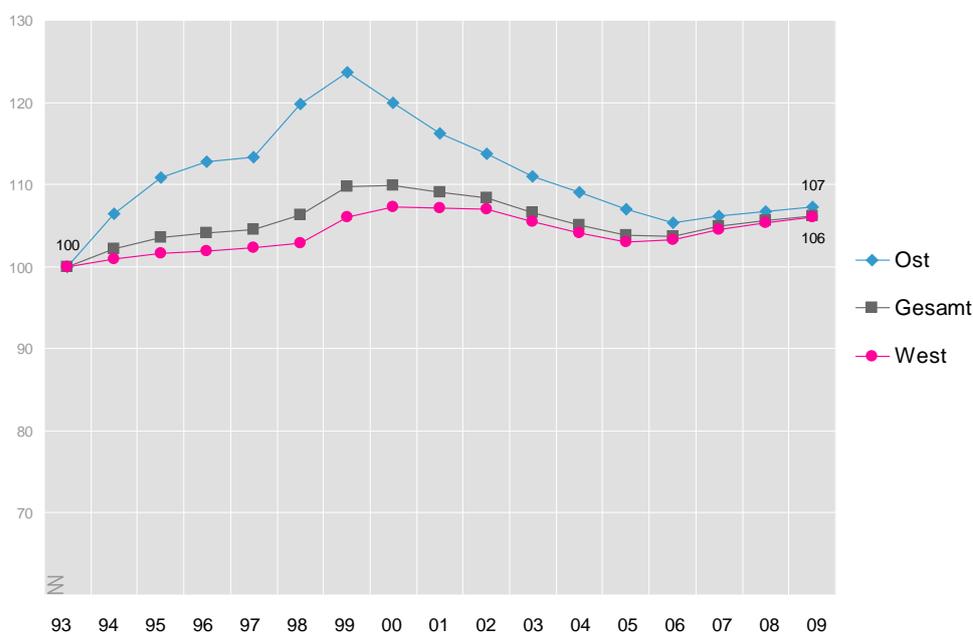
Mit Blick auf die globale Finanz- und Wirtschaftskrise soll im aktuellen Forschungsbericht zum IAB-Betriebspanel der Stand des innerdeutschen Angleichungsprozesses analysiert werden. **Kapitel 2** stellt die betrieblichen Strukturunterschiede zwischen Westdeutschland und Ostdeutschland dar. Nach wie vor sieht man deutliche Branchen- und Betriebsgrößenklassenunterschiede zugunsten Westdeutschlands, eine geringe Eigenständigkeit der ostdeutschen Wirtschaft sowie geringe Aktivitäten in Forschung und Entwicklung (FuE). **Kapitel 3** zeigt, dass sich die für Ostdeutschland spezifische Betriebslandschaft nach wie vor ungünstig auf wirtschaftliche Kennziffern ostdeutscher Betriebe im Vergleich zu westdeutschen Betrieben auswirkt. **Kapitel 4** beschreibt die Beschäftigtenentwicklung auf der Ebene aller Erwerbstätigen und auf der Ebene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, und zwar für West- und Ostdeutschland getrennt. Hinzu kommt eine Betrachtung der Arbeitsmarktdynamik auf der Ebene von Personen (wie stabil sind Arbeitsverhältnisse) sowie auf der Ebene von Jobs (wie stabil sind Arbeitsplätze). **Kapitel 5** betrachtet die atypischen Beschäftigungsverhältnisse Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. **Kapitel 6** beschreibt die betriebliche Nutzung des prominenten arbeitsmarktpolitischen Instruments Kurzarbeit und vergleicht diese mit dem Rezessionsjahr 2003. **Kapitel 7** und **Kapitel 8** analysieren die eng zusammenhängenden Bereiche der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. **Kapitel 9** schließt diesen Bericht mit einer themenübergreifenden Zusammenfassung und einem kurzen Ausblick in die Zukunft.

⁴ In Ländern wie Dänemark, Irland, Spanien oder den USA etwa verdoppelte sich die Arbeitslosenquote bis zum April 2009. Zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in anderen Ländern und den länderspezifischen arbeitsmarktpolitischen Reaktionen vgl. etwa Konle-Seidl/Rhein 2009.

2 Betriebslandschaft in West und Ost im Vergleich

Die Anzahl der in der Bundesrepublik existierenden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte in den Jahren 1999 und 2000 mit ca. 2,15 Millionen ihren Höhepunkt. In dem sich anschließenden wirtschaftlichen Abschwung ging die Anzahl der Betriebe kontinuierlich zurück und erreichte 2006 mit ca. 2,03 Millionen einen Tiefstand. Mit dem Anziehen der Konjunktur 2005/2006 wuchs die Anzahl der Betriebe auf 2,08 Millionen Betriebe im Jahr 2009. Selbst zwischen 2008 und dem Krisenjahr 2009 kann ein weiterer Anstieg festgestellt werden. Die Entwicklung in West- und Ostdeutschland verlief zwischen 1993 und 2009 sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 1). Zwar sind mit einem Anteil von 79 % (Stand 2009) die meisten Betriebe in Westdeutschland ansässig, aber wie zu erwarten stieg zwischen 1993 und 1999 vor allem in Ostdeutschland die Zahl der Betriebe an; in Westdeutschland fiel der Zuwachs deutlich geringer aus. Mit dem Platzen der Dotcom-Blase im März 2000 ging die Anzahl der Betriebe kontinuierlich zurück und erreichte 2006 ihren Tiefpunkt. In Westdeutschland verlief dieser Rückgang wiederum deutlich moderater als in Ostdeutschland. Mit dem Anspringen des konjunkturellen Motors im Jahr 2005 stieg in beiden Regionen gleichermaßen die Anzahl der Betriebe leicht an.

Abbildung 1: Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1993 bis 2009, für West- und Ostdeutschland (Stand jeweils 30. Juni, 1993 = 100)



Quelle: Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit 1993 bis 2009

Trotz parallel laufender Entwicklungen und einer partiell weit vorangekommenen Angleichung Ostdeutschlands an Westdeutschland gibt es zwischen beiden Regionen immer noch Unterschiede. Insbesondere die unterschiedliche Branchen- und Betriebsgrößenstruktur wirkt sich negativ auf die Leistungsfähigkeit des ostdeutschen Wirtschaftsraums sowie auf den Arbeitsmarkt aus, aber auch die geringere Eigenständigkeit der ostdeutschen Wirtschaft und die weniger stark ausgeprägten FuE-Aktivitäten.

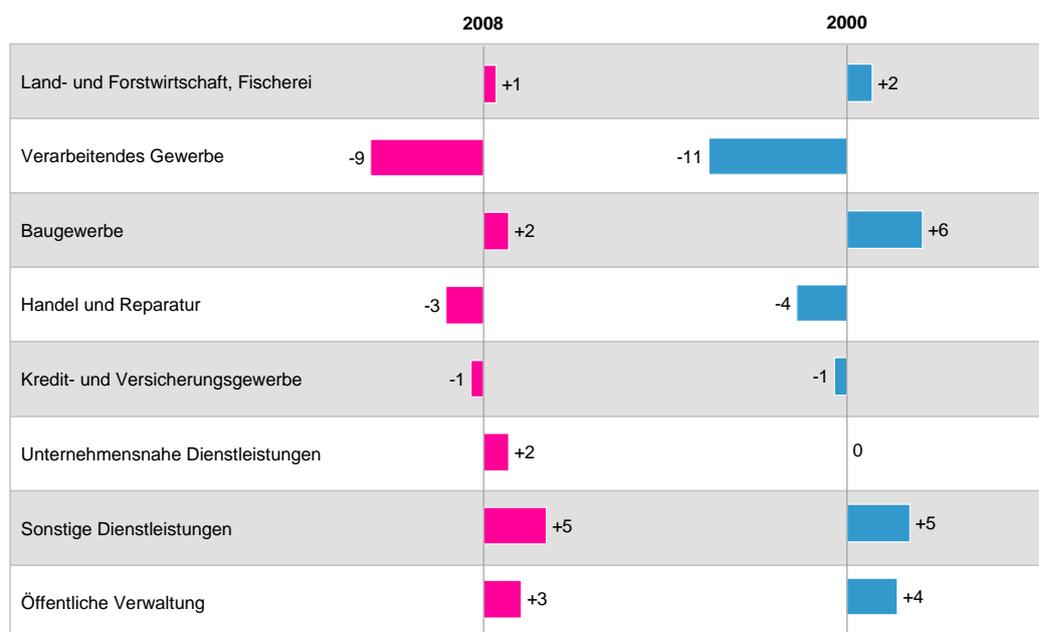
Geringere Bedeutung wissensintensiver Branchen im Osten

Trotz eines generellen Wandels in der Beschäftigtenstruktur zugunsten des Dienstleistungssektors und einer in beiden Regionen Deutschlands ähnlichen Konzentration der Betriebe auf einzelne Branchen fallen selbst heute noch ostdeutsche Defizite gleich mehrfach auf. Betrachtet man allein die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen in beiden Regionen, dann sieht man keine größeren Unterschiede; diese treten erst bei der Betrachtung der Beschäftigten zutage. Auffallend ist vor allem das größere Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland und das der Dienstleistungsbranche in Ostdeutschland. Dem größtenteils höherproduktiven Verarbeitenden Gewerbe (aber auch dem Kredit- und Versicherungsgewerbe und dem Bereich Handel und Reparatur) kommt in Ostdeutschland eine geringere Bedeutung zu als in Westdeutschland. Der ostdeutsche Beschäftigtenanteil liegt 2008 im Verarbeitenden Gewerbe etwas weniger als 10 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Beschäftigtenanteil (vgl. Abbildung 2). Ein zeitlicher Vergleich kann keinen nennenswerten Angleichungsprozess von Ost- an Westdeutschland zeigen. Die geringere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes relativiert sich allerdings, betrachtet man die ausgesprochen desolate Ausgangslage der ostdeutschen Wirtschaft vor 20 Jahren. Nach dem Mauerfall und der deutschen Einheit brach die industrielle Basis des Ostens beinahe über Nacht vollständig weg und musste in den Jahren danach in Konkurrenz zur bestehenden westdeutschen Industrie neu aufgebaut werden.

Der wirtschaftliche Aufbau Ostdeutschlands geriet in jenen Branchen hingegen viel einfacher, deren Güter weniger gut handelbar waren. Nach wie vor dominieren in Ostdeutschland die Bereiche der Sonstigen Dienstleistungen, der Öffentlichen Verwaltung sowie des Baugewerbes. In diesen Branchen liegt der Beschäftigtenanteil jeweils über dem westdeutschen Beschäftigtenanteil (vgl. Abbildung 2). Eine nennenswerte Angleichung für den Zeitraum seit 2000 gibt es ausschließlich im Baugewerbe. Während in Ostdeutschland im Jahr 2000 12 % in diesem Bereich arbeiteten, waren es acht Jahre später nur noch 7 %; in Westdeutschland hingegen stagniert der Wert bei etwa 6 %. Die Ursache für diesen – und bei einer Betrachtung seit 1993 noch augenfälligeren – Angleichungsprozess liegt in einem massiven Rück-

gang der Nachfrage durch die öffentliche Hand seit 1998.⁵ Dieses immer noch bestehende Defizit in der wertschöpfungsintensiven Branche des Verarbeitenden Gewerbes trägt maßgeblich zum gesamtwirtschaftlichen Rückstand Ostdeutschlands bei.

Abbildung 2: Beschäftigtenanteil nach Branchen in Ostdeutschland um ... Prozentpunkte niedriger/höher als der westdeutsche, 2000 und 2008⁶



Angaben in
Prozentsatzdifferenzen

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2008

Kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft

Neben der geringeren Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland wird eine weitere Ursache für den ostdeutschen Rückstand meist in in der geringeren Anzahl von großen und damit meistens kapitalkräftigeren, häufiger forschenden und damit innovativeren Betrieben sowie in dem geringeren Umfang der in diesen Betrieben beschäftigten Personen gesehen (vgl. BMVBS 2009: 6). Im Jahr 2009 etwa lag der Anteil der Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten)

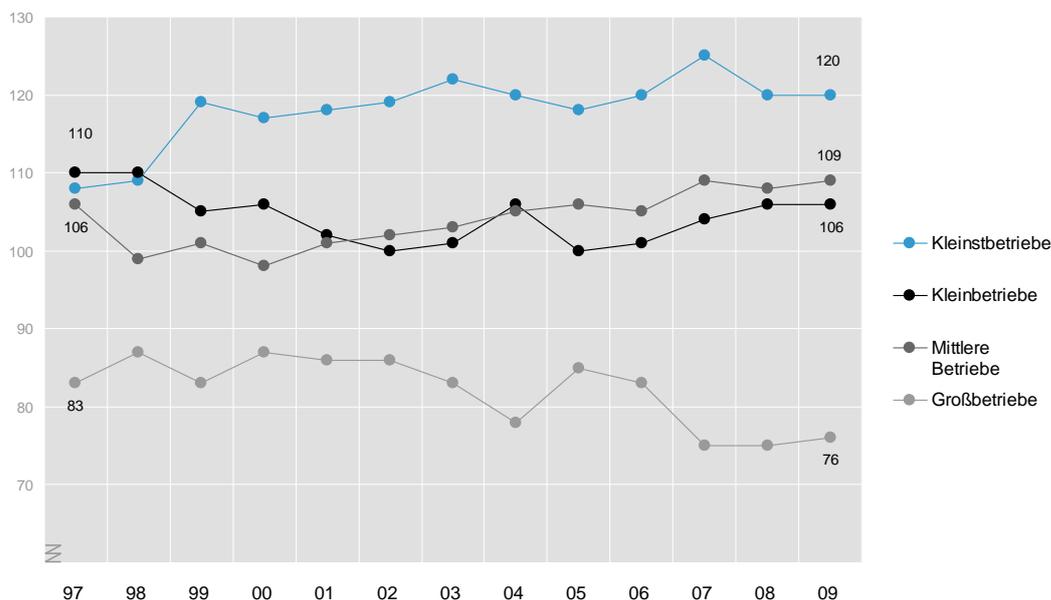
⁵ Nach der deutschen Einheit kam es in den ostdeutschen Ländern aufgrund des hohen Bedarfs an Renovierung des maroden Gebäude- und Infrastrukturbestands zu einem notwendigen, wenngleich subventionsinduzierten Bauboom. Nach 1998 lief ein großer Teil der öffentlichen Subventionierung aus oder wurde verringert.

⁶ Wegen der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation von WZ 2003 auf WZ 2008 werden nur für den Zeitraum 2000 bis 2008 in Abbildungen Branchenvergleiche dargestellt.

in Ostdeutschland um 4 Prozentpunkte höher als der in Westdeutschland. In den übrigen Betriebsgrößenklassen lagen die Anteile in Westdeutschland jeweils höher.

Die kleinteiligere Struktur Ostdeutschlands ist aber auf **Beschäftigtenebene** deutlicher zu sehen. Die Betriebsgröße ist in Ostdeutschland 2009 im Schnitt mit 15 Beschäftigten etwas niedriger als die Betriebsgröße in Westdeutschland mit durchschnittlich 17 Beschäftigten. Dieser Unterschied ist vor allem auf die im Schnitt kleineren ostdeutschen Großbetriebe (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) zurückzuführen. Während in Ostdeutschland in diesen durchschnittlich nur 560 Beschäftigte arbeiten, sind es in Westdeutschland etwa 665 Beschäftigte. In den letzten Jahren hat die Kleinteiligkeit sogar zugenommen. Die Bedeutung von Kleinstbetrieben ist in den vergangenen Jahren in Ostdeutschland deutlich gewachsen. Lag der Anteil der in ostdeutschen Kleinstbetrieben beschäftigten Personen 1997 nur knapp 10 % über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil in Westdeutschland, ist 2009 dieser Niveauunterschied auf 20 % angestiegen (vgl. Abbildung 3). Dieser Zuwachs ist vor allem auf ein Beschäftigtenwachstum in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten zurückzuführen. Das Gewicht der Großbetriebe hingegen ging sichtbar zurück und das der Klein- und Mittelbetriebe stagnierte, lag in Ostdeutschland aber tendenziell höher als in Westdeutschland.

Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in Ostdeutschland in Prozent des entsprechenden westdeutschen Anteils, nach Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997 bis 2009

In ihren Betriebsgrößenstrukturen entwickeln sich Ost- und Westdeutschland also entgegen vieler Erwartungen auseinander. Berücksichtigt man allerdings die historisch gewachsenen Unterschiede in der Raumstruktur, erscheint diese Entwicklung mehr als schlüssig. Eine sehr viel geringere Bevölkerungsdichte führt im Schnitt zu einer durchschnittlich geringeren Betriebsgröße, und eine abwanderungsbedingte Abnahme der Bevölkerungsdichte führt zu einer Zunahme dieser Kleinstrukturiertheit. Walwei bemerkt in diesem Zusammenhang, dass „auch aufgrund der geringeren Bevölkerungsdichte manche ostdeutschen Regionen noch größere Schwierigkeiten hatten, einen nachhaltigen wirtschaftlichen Aufholprozess in Gang zu setzen“ (Walwei 2009: 6).

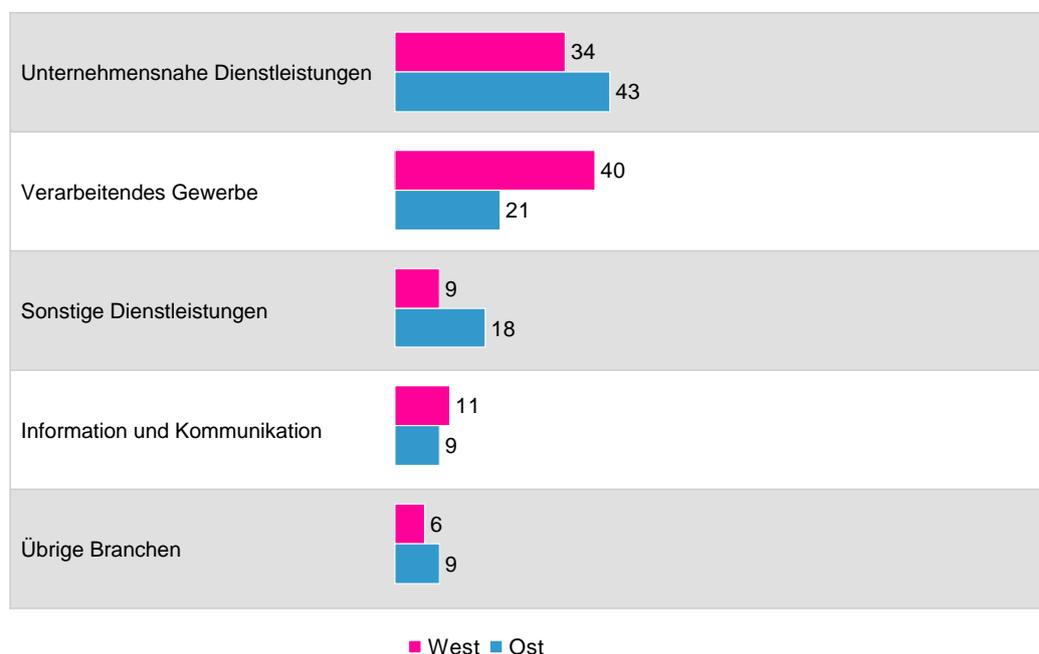
Weniger Unternehmenszentralen und FuE im Osten

Unternehmenszentralen und Betriebe mit FuE-Aktivitäten sind in Ostdeutschland deutlich unterrepräsentiert. Ostdeutschland verfügt dabei nicht nur über weniger Unternehmenszentralen, sondern in diesen arbeiten auch anteilig weniger Beschäftigte als in Westdeutschland; das gilt vor allem für Großbetriebe. Dieser Umstand hat vermutlich vor allem historische Gründe. Die Währungsunion führte zu einem Zusammenbruch der ostdeutschen Wirtschaft, und bestehende Betriebe in Ostdeutschland wurden zu einem Gutteil von westdeutschen oder ausländischen Unternehmen gekauft. Seither fungieren sie mehr als eine Zweigstelle mit lediglich ausführenden Funktionen und weniger als vollwertige Unternehmenseinheiten mit allen unternehmerischen Funktionen.⁷

Auffällig ist außerdem der Rückstand des ostdeutschen Wirtschaftsraums im Bereich der (industriellen) Forschung und Entwicklung. Zum einen arbeiten mit einem in Westdeutschland anteilig mehr Beschäftigte in Betrieben mit FuE wie in Ostdeutschland, und das, obwohl der Anteil der Betriebe mit FuE in beiden Regionen Deutschlands mit 5 % identisch ist. Zum anderen arbeitet mit einem Anteil von nur 21 % in Ostdeutschland nur jeder fünfte mit FuE beschäftigte Arbeitnehmer in Betrieben des (meistenteils) produktiveren Verarbeitenden Gewerbes, mit einem Anteil von 40 % in Westdeutschland aber fast jeder zweite (vgl. Abbildung 4). Umgekehrt arbeiten im Vergleich zu Westdeutschland deutlich mehr mit FuE beschäftigte Arbeitnehmer in den (meistens) weniger produktiven Dienstleistungsbetrieben. Beides, die geringere Bedeutung von Unternehmenszentralen und die geringere Verbreitung von FuE-Aktivitäten, führt insgesamt zu einer geringeren Wertschöpfung und wirtschaftlichen Leistungskraft des ostdeutschen Wirtschaftsraums (vgl. BMVBS 2009, Röhl 2009).

⁷ Aus diesen Gründen gilt der ostdeutsche Wirtschaftsraum auch 20 Jahre nach dem Mauerfall in seiner Struktur weithin als die verlängerte Werkbank Westdeutschlands.

Abbildung 4: Beschäftigtenstruktur nach Branchen für alle FuE-Betriebe, West- und Ostdeutschland



Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009
 Basis: Betriebe mit FuE-Aktivitäten

Zusammenfassung

Trotz leichter Annäherungstendenzen hat in den vergangenen 20 Jahren in der Betriebslandschaft zwischen West- und Ostdeutschland keine nennenswerte Angleichung stattgefunden. Ganz im Gegenteil: Entwicklungen deuten sogar auf ein Auseinanderdriften beider Regionen Deutschlands hin. Auch wenn in den letzten Jahren zunächst gewisse Angleichungstendenzen in der Branchenstruktur sichtbar waren, gibt es nach wie vor gravierende Defizite in den Beschäftigungsmöglichkeiten bei den wissens- und technologieintensiven und damit innovativen bzw. wertschöpfungsintensiven Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes (aber auch z. T. bei den wissensintensiven Dienstleistungen). Ostdeutschland wiederum hat einen Beschäftigungsvorsprung bei den personennahen, aber meistens weniger produktiven Dienstleistungen. Eine Angleichung in der Betriebsgrößenstruktur lässt sich nicht zeigen; das Gewicht kleinerer Betriebe ist in den letzten Jahren in Ostdeutschland sogar gestiegen und das der größeren Betriebe zurückgegangen. Außerdem gibt es in Ostdeutschland weniger Unternehmenszentralen als in Westdeutschland, und in diesen arbeiten auch deutlich weniger Personen. Hinzu kommt, dass Ostdeutschland insgesamt einen Rückstand im Bereich FuE und anderen wertschöpfungsintensiven Aktivitäten hat, und das vor allem im industriellen Sektor des

Verarbeitenden Gewerbes. All diese Strukturunterschiede gelten als eine der wichtigsten Ursachen für den wirtschaftlichen Rückstand Ostdeutschlands.

3 Entwicklung wirtschaftlicher Kerndaten in West- und Ostdeutschland

20 Jahre nach dem Mauerfall kam es infolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 5 % zur bisher tiefsten Rezession in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Wie hat sich diese Krise auf die wirtschaftliche Lage ostdeutscher und westdeutscher Betriebe ausgewirkt? Die starke Binnenorientierung der ostdeutschen Wirtschaft jedenfalls lässt erwarten, dass sich diese gegenüber dem dramatischen Einbruch der globalen Nachfragen als robuster erwiesen hat als die stark exportabhängige Wirtschaft in Westdeutschland.⁸

3.1 Export im Aufwärtstrend auf stabil hohem Niveau gestoppt

Die Exportaktivitäten der Betriebe in Deutschland sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Die Exportquote (Anteil des Exports am Umsatz) erhöhte sich zwischen 1995 und 2004 von 13 auf 19 % und verharrte in den Folgejahren auf diesem hohen Niveau.⁹ Trotz schrittweiser Annäherung unterscheiden sich west- und ostdeutsche Betriebe hinsichtlich der Exportstärke nach wie vor sehr deutlich voneinander. Betriebe in Westdeutschland haben im Schnitt höhere Exportquoten als Betriebe in Ostdeutschland. Eine Ursache hierfür liegt u. a. in der Auflösung traditioneller Außenhandelsbeziehungen Anfang der 1990er-Jahre im Zuge der Währungsunion.¹⁰ Von diesem Einbruch konnten sich die ostdeutschen Betriebe anfangs nur langsam erholen, machten dann jedoch deutliche Fortschritte. Wenngleich sich die Exportquote in Ostdeutschland im Zeitraum von 1995 bis 2008 mehr als verdoppelt

⁸ In die nachfolgenden Analysen werden alle Betriebe mit Umsatz einbezogen. Nur für diese Betriebe können Kennziffern wie Umsatz und Export ausgewiesen werden. Der Vergleichbarkeit halber bilden Betriebe mit Umsatz auch die Basis für andere Kennziffern wie z. B. Investitionen, Innovationen oder öffentliche Förderung. Betriebe mit Umsatz umfassen gut 90 % aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Angaben zum Export stets für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Geschäftsjahr erhoben. Krisenbedingte Einflüsse auf die Exporte im Jahr 2009 können daher mit den aktuellen Befragungsergebnissen des IAB-Betriebspanels nur bedingt widerspiegelt werden. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anhand vorläufiger Ergebnisse mitteilte, lagen die deutschen Ausfuhren im Jahr 2009 um ca. 18 % niedriger als im Jahr 2008. Anders als das Statistische Bundesamt aber betrachtet das IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

¹⁰ Der Außenhandel der DDR und anderer Mitgliedsländer des Rates für gegenseitige Wirtschaftshilfe (RGW) wurde zwischen diesen Staaten auf der Grundlage von transferablen Rubeln realisiert. Der transferable Rubel war eine Rechnungswährung, in der Importe und Exporte des Wirtschaftsraumes der Mitgliedsländer des RGW berechnet wurden. Der RGW wurde 1991 aufgelöst. Damit wurden die Import- und Exportbeziehungen osteuropäischer Länder auf eine neue Grundlage gestellt und beruhen von nun an auf kon-

hat, ist der Abstand zur Exportquote Westdeutschlands weiterhin hoch (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Exportquoten zwischen 1995 und 2008 in Deutschland, West- und Ostdeutschland



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

Großbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes dominieren Exporte

Der Hauptträger des Exports ist das **Verarbeitende Gewerbe**, auf das sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ca. 75 % des jeweiligen Gesamtexportes entfallen. Die Exportquoten des Verarbeitenden Gewerbes sind im Vergleich mit den durchschnittlichen Exportquoten aller Branchen mehr als doppelt so hoch. Der Aufwärtstrend der ostdeutschen Exportaktivitäten ist auf die positive Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Die Exportquote im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe hat sich seit Mitte der 1990er-Jahre – allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau – mehr als verdoppelt und lag 2008 bei 28 %. Allein während des letzten konjunkturellen Aufschwungs erhöhte sich die Exportquote im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zum Jahr 2004 um etwa 6 Prozentpunkte, während diese im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe auf hohem Niveau nahezu stagnierte. Die Exportquoten des west- und ostdeutschen Verarbei-

vertierbaren Währungen.

tenden Gewerbes liegen aber mit einem Abstand von etwa 11 Prozentpunkten nach wie vor weit auseinander. Für die im Schnitt niedrigere Exportorientierung ostdeutscher Betriebe dürften strukturelle Gründe mitverantwortlich sein. Dazu zählt insbesondere die geringe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes innerhalb der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Kapitel 2). Von Bedeutung ist auch, dass im Vergleich mit dem westdeutschen das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe nur eine geringe Anzahl von Großbetrieben aufweist. Die größere Exportabhängigkeit der westdeutschen Wirtschaft macht diese auch anfälliger für Entwicklungen auf internationalen Märkten.

3.2 Innovationsaktivitäten weiterhin auf hohem Niveau

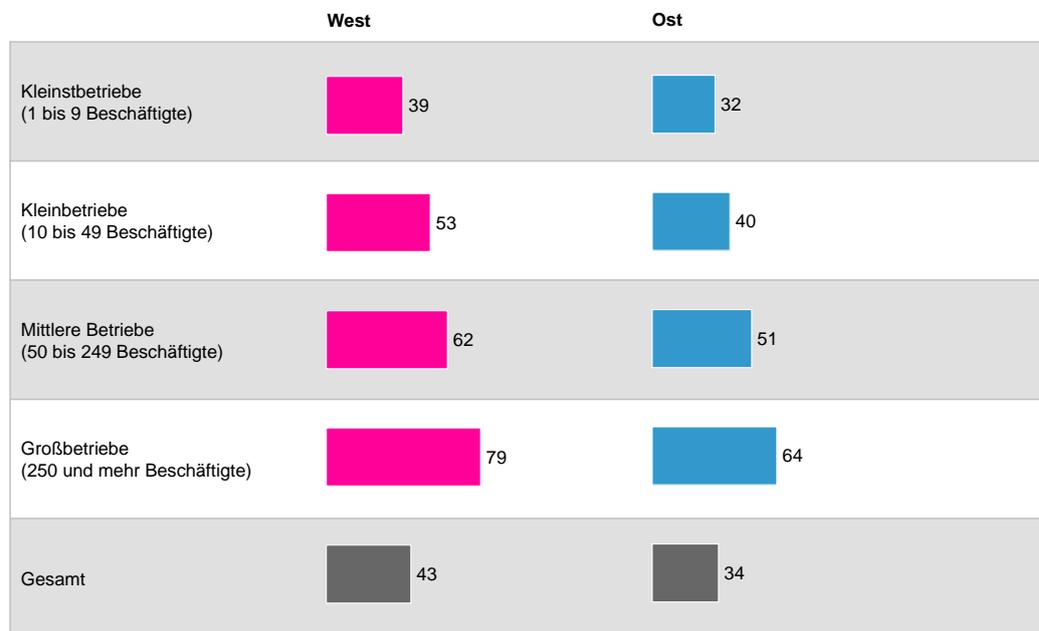
Innovationen führen zum einen zu neu angebotenen Produkten und zum anderen zu neuen, Kosten einsparenden Verfahren. Beides kann zu Wettbewerbsvorteilen auf nationalen und internationalen Märkten führen.¹¹ Zu Produktinnovationen werden die Verbesserung oder Weiterentwicklung von Produkten oder Leistungen gezählt, die bereits vom Betrieb angeboten werden, außerdem die Neuaufnahme von Produkten oder Leistungen in die eigene Angebotspalette, die bereits auf dem Markt vorhanden sind, sowie die völlig neue Entwicklung von Produkten oder Leistungen. Die Daten des IAB-Betriebspanels der vergangenen Erhebungswellen zeigen, dass der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in wachstumsstärkeren Jahren generell höher ausfiel als in wachstumsschwächeren Jahren.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle belegen, dass im Jahr 2008 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland der Anteil produktinnovativer Betriebe gegenüber dem Vorjahr angestiegen ist (Erhöhung um jeweils 3 Prozentpunkte). Insgesamt sind mit einem Anteil von 43 % Betriebe in Westdeutschland deutlich häufiger produktinnovativ als in Ostdeutschland mit 34 %. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sind größere Betriebe innovationsaktiver als kleinere (vgl. Abbildung 6). Allein die breitere Produkt- und Leistungspalette größerer Betriebe erhöht die Wahrscheinlichkeit innovativer Entwicklungen. Die eben genannten Ost-West-Unter-

¹¹ Das Innovationsverhalten der Betriebe wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels seit 1998 nunmehr zum sechsten Mal erhoben. Allerdings hat sich die Fragestellung zwischenzeitlich verändert, so dass die Angaben der einzelnen Wellen untereinander nur bedingt vergleichbar sind. In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab der Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Aufgrund der unterschiedlichen Beobachtungszeiträume lassen sich die Daten bis 2007 nicht mit denen ab 2008 vergleichen. Auf eine Zeitreihenbewertung der Fragen zu Verfahrensinnovationen wird in diesem Bericht verzichtet, weil lediglich Informationen für die Jahre 2007, 2008 und 2009 vorliegen.

schiede sind auch bei der getrennten Betrachtung der einzelnen Betriebsgrößenklassen deutlich zu sehen.¹²

Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2008



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 und 2009

Hohe Innovationsaktivitäten im west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe

Beim Innovationsverhalten des Verarbeitenden Gewerbes bestehen nur geringfügige Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Betrieben. Wie bereits 2007 war auch 2008 etwa jeder zweite Betrieb im west- wie im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe produktinnovativ, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit dieses Wirtschaftsbereichs positiv beeinflusst sein dürfte. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist in den FuE-intensiven Bereichen¹³ des Verarbeitenden Gewerbes der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe ins-

¹² Um die Innovationskraft ostdeutscher Betriebe zu stärken, unterstützt die Bundesregierung seit Jahren durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern (vgl. BMVBS 2009: 64ff).

¹³ Zu den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes zählen Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Kokerei und Mineralölverarbeitung; Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen; Herstellung von elektrischen Ausrüstungen; Maschinenbau; Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau.

gesamt und im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Für 2008 gaben etwa zwei Drittel der Betriebe in den FuE-intensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes an, Produktinnovationen durchgeführt zu haben. Der entsprechende Anteil lag im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt bei 54 %. Hierbei treten nur geringfügige Unterschiede zwischen dem west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe auf. Dieses Ergebnis überrascht nicht, da die Betriebe FuE-intensiver Bereiche auch tendenziell größer sind und eher Innovationen hervorbringen.

Nicht realisierte Innovationen vor allem aus wirtschaftlichen Gründen

Realisierte Innovationen sind ein wichtiger Indikator für das Wachstumspotenzial von Betrieben und damit der Wirtschaft insgesamt. Für wirtschaftspolitische Entscheidungen ist es wichtig zu erfahren, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen Innovationen zwar geplant, letztendlich aber nicht durchgeführt werden. Aus diesen Informationen ergeben sich Ansatzpunkte dafür, wie das Innovationspotenzial von Betrieben wirtschaftspolitisch besser unterstützt werden kann. Der Anteil von Betrieben, die Innovationen (Produkt- oder Verfahrensinnovationen) geplant, aber nicht durchgeführt haben, lag 2008 in Gesamtdeutschland im einstelligen Bereich (5 % aller Betriebe mit Umsatz). Geplante Innovationen konnten in der Regel somit auch umgesetzt werden. Diese Aussage trifft sowohl auf West- als auch auf Ostdeutschland zu.

Es sind überwiegend wirtschaftliche Gründe, die geplante Innovationsprojekte verhindert haben. Am häufigsten sind hohe Investitionskosten und ein hohes wirtschaftliches Risiko die Ursache für nicht durchgeführte Innovationsvorhaben. Diese Einschätzungen werden von west- wie ostdeutschen Betrieben etwa gleichermaßen getroffen. In jedem vierten Betrieb gab es Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, jeder fünfte Betrieb beklagte den Mangel an geeignetem Fachpersonal. Wenngleich das Ausmaß gescheiterter Innovationsvorhaben insgesamt relativ gering ist, gibt es einige Bereiche der Wirtschaft, in denen dieser Anteil überdurchschnittlich hoch ausfällt. Dies trifft auf die FuE-intensiven Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes zu, die auch eine hohe Innovationstätigkeit aufweisen. Etwa 14 % der Betriebe FuE-intensiver Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes konnten 2008 vorgesehene Innovationen nicht realisieren. Im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes insgesamt waren es nur 7 %.

3.3 Investitionsrückgang in Ostdeutschland gestoppt

Investitionen sind die Grundlage für ein stabiles Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft. Wachstumsphasen in Deutschland waren immer von wachsenden Investitionsaktivitäten der Betriebe begleitet. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Investitionen als auch das Investitionsvolumen und die Investitionsintensität¹⁴ erhöhten sich

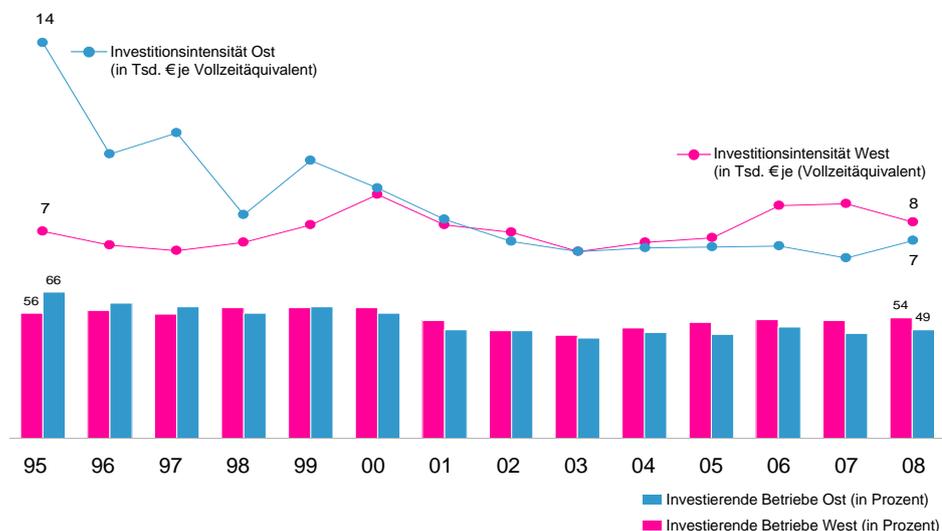
¹⁴ Die Investitionsintensität ergibt sich aus dem Investitionsvolumen je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten). Zur Ermittlung der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten werden

bei einem konjunkturellen Aufschwung. Dies traf sowohl auf die zweite Hälfte der 1990er-Jahre zu als auch auf den Zeitraum von 2005 bis 2008. In wachstumsschwächeren Jahren waren die Investitionsaktivitäten rückläufig.

Nach Investitionsrückgang in Ostdeutschland seit 2003 Stabilisierung

Für die Vergangenheit zeigen sich deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Investitionstätigkeit der Betriebe in West- und Ostdeutschland. Während die Investitionstätigkeit der westdeutschen Betriebe insgesamt dem konjunkturellen Verlauf folgte, waren für Ostdeutschland seit 1995 – ausgehend von einem hohen Niveau – in der Tendenz rückläufige Investitionsintensitäten und sinkende Investitionsvolumina charakteristisch. Die Investitionen je Vollzeitäquivalent lagen in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre in den Betrieben Ostdeutschlands deutlich oberhalb der Investitionsintensitäten westdeutscher Betriebe, sie waren in der Tendenz aber rückläufig. Demgegenüber erhöhten sich in diesen wachstumsstarken Jahren die in den Betrieben Westdeutschlands getätigten Investitionen je Vollzeitäquivalent. In 2000 waren die Investitionsintensitäten in den Betrieben Ost- und Westdeutschlands erstmals gleich hoch (vgl. Abbildung 7). Der Investitionsrückgang in Ostdeutschland war zu erwarten, denn der Anfang der 1990er-Jahre bestehende hohe Investitionsbedarf in Ostdeutschland wurde nach und nach befriedigt. Die Kapitalausstattung je Arbeitsplatz erhöhte sich, so dass bestehende Unterschiede zu westdeutschen Betrieben verringert werden konnten.

Abbildung 7: Investitionsbereitschaft der Betriebe in West- und Ostdeutschland 1995 bis 2008



Basis: Betriebe mit Umsatz

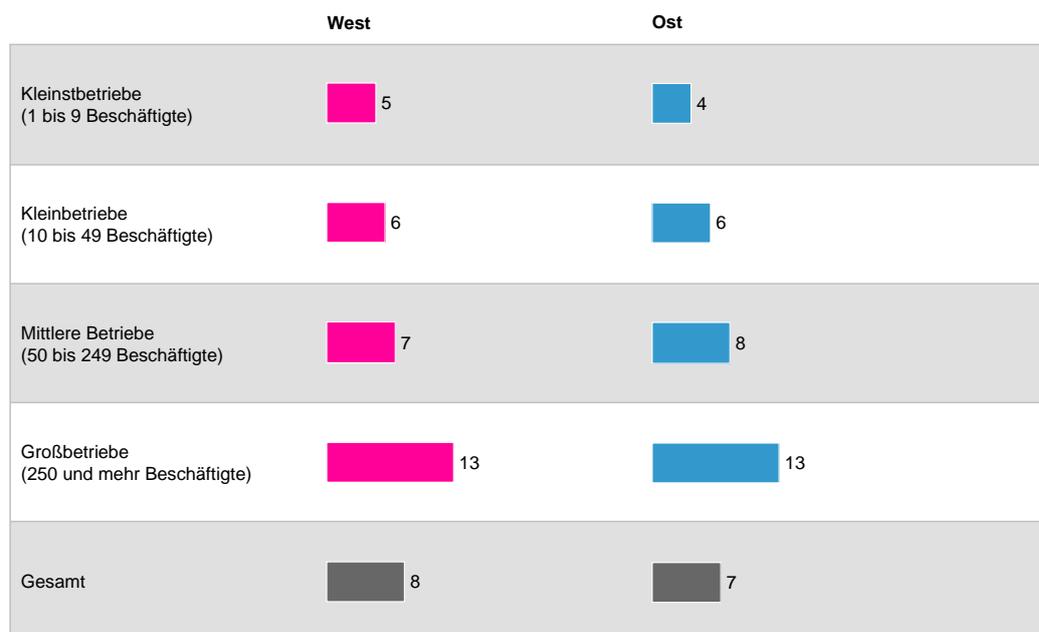
Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

In den darauffolgenden wachstumsschwächeren Jahren 2001 bis 2003 waren die Investitionsintensitäten sowohl in West- als auch in Ostdeutschland tendenziell rückläufig, bewegten sich aber auf etwa gleichem Niveau (jeweils Rückgang von ca. 9 auf 7 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent). Während im sich anschließenden konjunkturellen Aufschwung die Betriebe in Westdeutschland wieder mehr pro Vollzeitäquivalent investierten, stagnierten die Investitionsintensitäten in Ostdeutschland. Diese lagen erstmals unterhalb des westdeutschen Niveaus. Mit derzeit rund 8 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent liegt die durchschnittliche Investitionsintensität in Westdeutschland oberhalb des ostdeutschen Werts von ca. 7 Tsd. Euro. Die in Ostdeutschland inzwischen geringere Investitionsintensität zeigt sich mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen in allen Branchen. Die unterschiedlichen Entwicklungstendenzen in West- und Ostdeutschland führten dazu, dass sich in der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre erstmals eine leichte Schere in den Investitionsintensitäten zuungunsten ostdeutscher Betriebe öffnete. Dennoch ist positiv zu vermerken, dass der Abwärtstrend im ostdeutschen Investitions geschehen zumindest gestoppt zu sein scheint.

Höhere durchschnittliche Investitionsintensität in Westdeutschland wegen größeren Gewichts von Großbetrieben

Zwischen der Betriebsgröße und der Investitionsintensität besteht ein enger Zusammenhang (vgl. Abbildung 8): Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich die Investitionsintensität. Die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen west- und ostdeutschen Betrieben resultieren in erster Linie aus dem Investitionsverhalten von Großbetrieben. Während in kleineren und mittleren Betrieben die getätigten Investitionen je Vollzeitäquivalent in West- und Ostdeutschland eng beieinanderliegen, lag die Investitionsintensität in den ostdeutschen Großbetrieben seit Mitte der 1990er-Jahre immer oberhalb der entsprechenden westdeutschen Werte, verringerte sich aber tendenziell von Jahr zu Jahr und liegt seit 2006 unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. 2008 wurden mit 13 Tsd. Euro pro Vollzeitäquivalent wieder gleich hohe Investitionsintensitäten erreicht. Das hohe Gewicht der Großbetriebe bei Investitionen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland führt bei einem Rückgang bzw. Anstieg ihrer Investitionsaktivitäten zu deutlich negativen bzw. positiven Auswirkungen auf das Investitionsgeschehen insgesamt.

Abbildung 8: Investitionen je Beschäftigtem 2008 in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Tsd. €
je Vollzeitäquivalent

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel Welle 2009

Hoher Stellenwert der Investitionsförderung in Ostdeutschland

Investitionen werden seit Jahren in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland staatlich gefördert. Ziel dieser staatlichen Förderungen ist es, die strukturellen

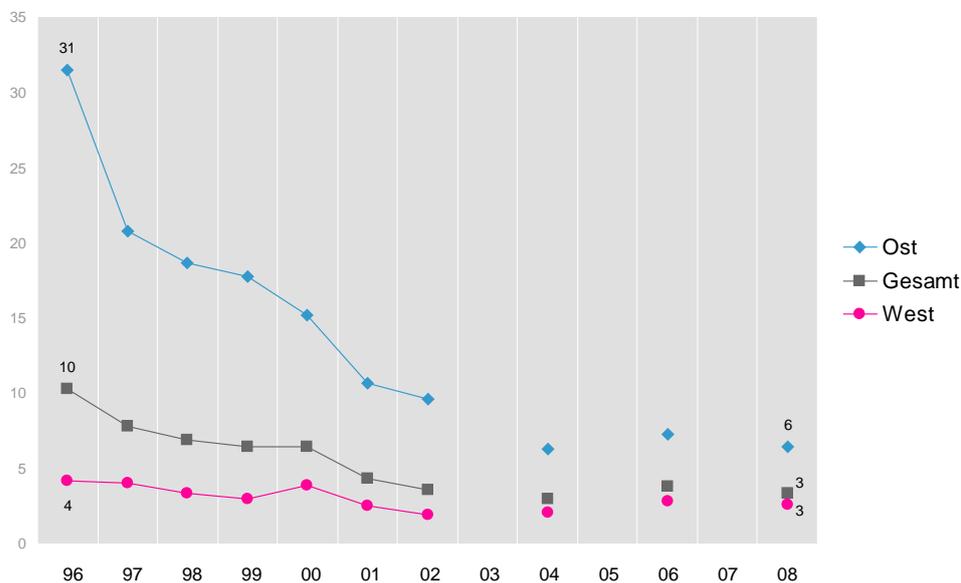
Nachteile der ostdeutschen Länder auszugleichen, die Wirtschaftskraft der Betriebe zu stärken und den Angleichungsprozess zwischen Ost- und Westdeutschland zu forcieren. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist das Mittelvolumen für Wirtschaftsförderinstrumente seit Mitte der 1990er-Jahre in Deutschland insgesamt rückläufig. Die Förderung erfolgt dabei konzentriert in Ostdeutschland: bei einem Beschäftigtenanteil von nur 18 % wurde im Jahr 2009 etwa die Hälfte des gesamten Fördervolumens in den neuen Bundesländern eingesetzt.¹⁵

Der Anteil der Betriebe mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel lag 2008 bei ca. 4 %. Die Unterschiede zwischen West und Ost sind hoch: Während im Jahr 2008 6 % der ostdeutschen Betriebe diese Förderung nutzten, waren es in Westdeutschland 3 %. Bei einem Vergleich der Entwicklung zwischen 1996 und 2008 zeigt sich, dass der Anteil geförderter Betriebe in Ostdeutschland stark rückläufig war und seit der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre stagniert. Demgegenüber werden in Westdeutschland relativ konstant zwischen 2 und 4 % aller Betriebe mit Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel unterstützt (vgl. Abbildung 9). Auch der Anteil der öffentlichen Zuschüsse an den Investitionen¹⁶ ist nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Ostdeutschland von einem Drittel Mitte der 1990er-Jahre auf etwa 20 % Anfang der 2000er-Jahre und auf 15 % in 2008 gesunken. Trotz des Rückgangs des Fördervolumens ist der Anteil an den Investitionen in Ostdeutschland aber nach wie vor beachtlich.

¹⁵ Wirtschaftsförderung in Deutschland wird über verschiedene Instrumente umgesetzt. Eine wichtige Säule der Investitionsförderung ist die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). Die GRW-Förderung ist bewusst auf ausgewählte strukturschwache Regionen beschränkt. Ziel ist es, im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe über die Stärkung der regionalen Investitionstätigkeit dauerhaft wettbewerbsfähige Arbeitsplätze in der Region zu schaffen. Darüber hinaus gibt es die steuerliche Investitionszulage sowie eine Reihe anderer Programme (auf Ebene der Länder, des Bundes und der EU), die jeweils auf spezifische Förderziele gerichtet sind. Dabei geht es vor allem um die Förderung von Forschung und Innovation in der gewerblichen Wirtschaft, die Stärkung der Eigenkapitalbildung in Unternehmen, um die Verbesserung der Infrastruktur sowie um die Entwicklung so genannter „weicher“ Standortfaktoren wie den Wohnungs- und Städtebau oder auch den Umweltschutz.

¹⁶ In Folge des möglichen zeitlichen Abstands zwischen Investitionsdurchführung und Auszahlung der Fördermittel ist der ausgewiesene Anteil der Investitionszuschüsse an den gesamten Investitionen nur eine ungefähre Größe.

Abbildung 9: Anteil der mit öffentlichen Zuschüssen für Investitionen und Sachmittel geförderten Betriebe an allen Betrieben in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2008



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997 bis 2009

3.4 Veränderte Investitionsplanungen der Betriebe für 2009

Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Welle wurde nach den Investitionsplanungen der Betriebe für das Geschäftsjahr 2009 gefragt.¹⁷ Neben der Angabe, wie viele Betriebe insgesamt Investitionen vorsahen, ging es insbesondere darum zu erfahren, ob Betriebe ihre ursprünglichen Investitionsplanungen beibehielten oder veränderten und welche Rolle die Finanz- und Wirtschaftskrise dabei spielte.

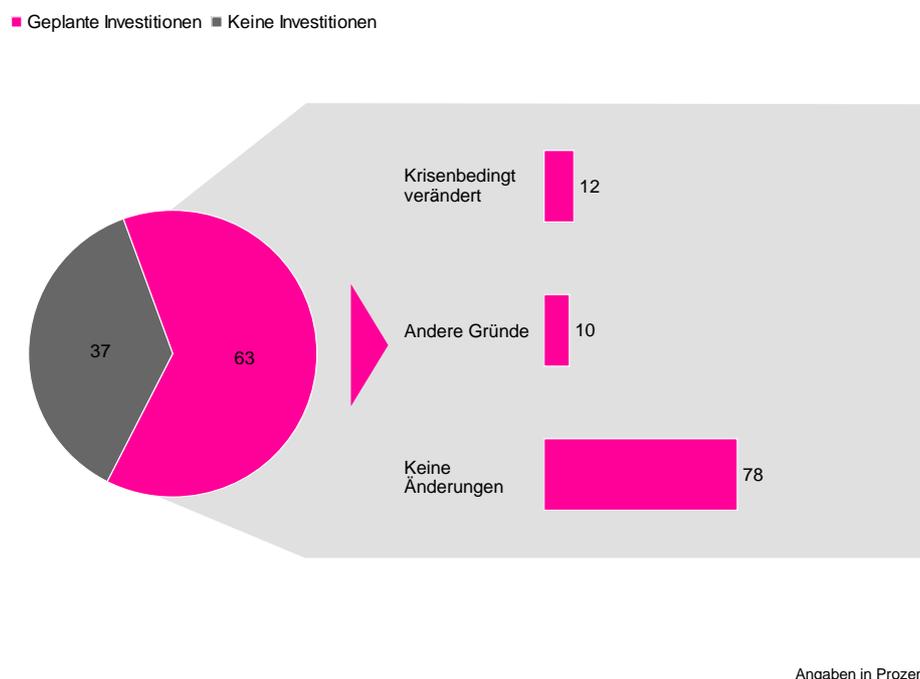
Veränderungen von Investitionsplanungen zur Hälfte krisenbedingt

2009 hatten nach Angaben des IAB-Betriebspanels 63 % aller Betriebe Investitionen vorgesehen. Von allen Betrieben mit Investitionsplanungen hatten ca. drei Viertel (78 %) bis zum Befragungszeitpunkt keine Veranlassung, ihre ursprünglich für 2009 getroffenen Planungen zu verändern. Veränderungen erfolgten demgegenüber in knapp jedem vierten Betrieb (22 %), die nach Angaben der Befragten wiederum etwa zur Hälfte krisenbedingt waren (12 %) (vgl. Abbildung 10). Auf den ersten Blick haben also relativ wenige Betriebe in Deutschland ihre ursprünglichen Investitions-

¹⁷ Die Betriebe machten diese Angaben im Sommer/Herbst 2009, also zu einem Zeitpunkt, bei dem die Talsohle der Wirtschaftskrise bereits durchschritten war und eine leichte konjunkturelle Belebung einsetzte.

planungen verändert. Betriebe mit und ohne Veränderungen von Investitionsplanungen unterscheiden sich allerdings deutlich voneinander. In Betrieben mit veränderten Investitionsplanungen für 2009 ist bundesweit etwa ein Viertel aller Beschäftigten tätig. Es sind also im Durchschnitt größere Betriebe, die mit einer überdurchschnittlichen Exportquote von ca. 30 % im Jahr 2008 stark in die internationale Arbeitsteilung eingebunden waren. Diese ausgewählten Indikatoren belegen, dass es sich bei Betrieben, die 2009 ihre Investitionsplanungen veränderten, um Betriebe mit höherer Leistungsfähigkeit handelt.

Abbildung 10: Investitionsverhalten der Betriebe in 2009 in Deutschland

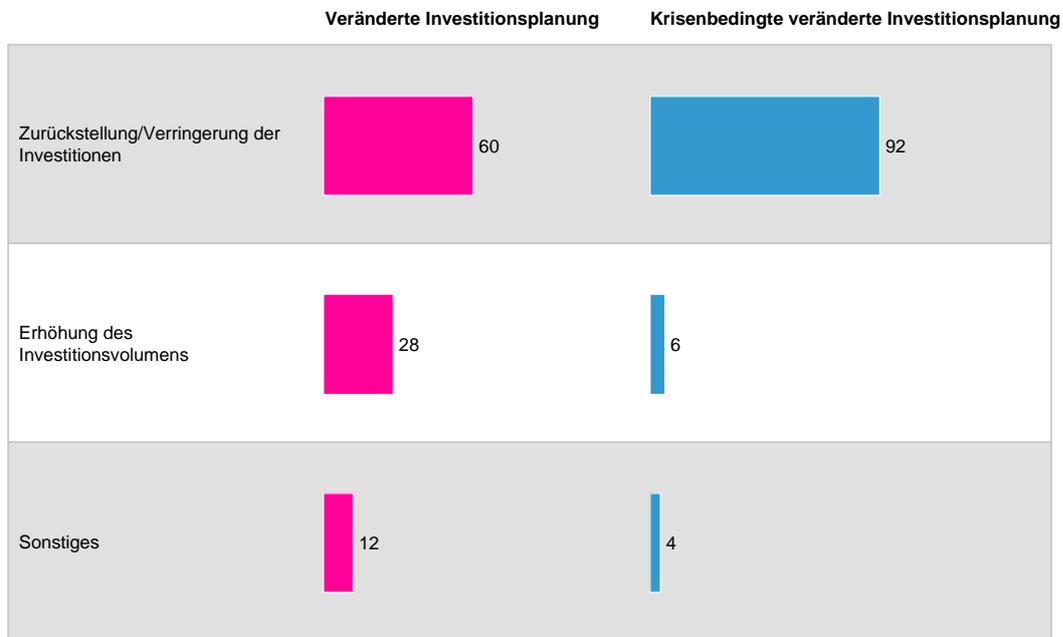


Basis: Betriebe mit Umsatz
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Wenn Investitionsplanungen verändert werden, ist dies nicht unbedingt mit Investitionsrückgängen verbunden (vgl. Abbildung 11). Es gab auch Betriebe, die das Investitionsvolumen erhöhen wollten. Dennoch sind geplante Investitionen in 60 % der Fälle zurückgestellt oder verringert worden – bei den Betrieben, die ihre Investitionsplanungen aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise veränderten, waren es sogar 92 %. Mit einem Anteil von 84 % sahen sich Großbetriebe dabei überdurchschnittlich häufig zu Investitionszurückstellungen bzw. -verringerungen veranlasst. Demgegenüber haben aber auch 28 % der Betriebe ihre Investitionsplanungen nach oben korrigiert, investieren also mehr als ursprünglich geplant. Hierbei handelt es sich überwiegend um kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Es ist davon auszugehen, dass Investitionssteigerungen auch mit den Wirkungen der Kon-

junkturpakete der Bundesregierung in Zusammenhang stehen.¹⁸ Diese Annahme wird durch die Entwicklung im Baugewerbe gestützt: dort erhöhten bundesweit fast 40 % aller Betriebe mit veränderten Planungen ihre Investitionen.

Abbildung 11: Veränderungen der Investitionsvorhaben 2009 in Deutschland



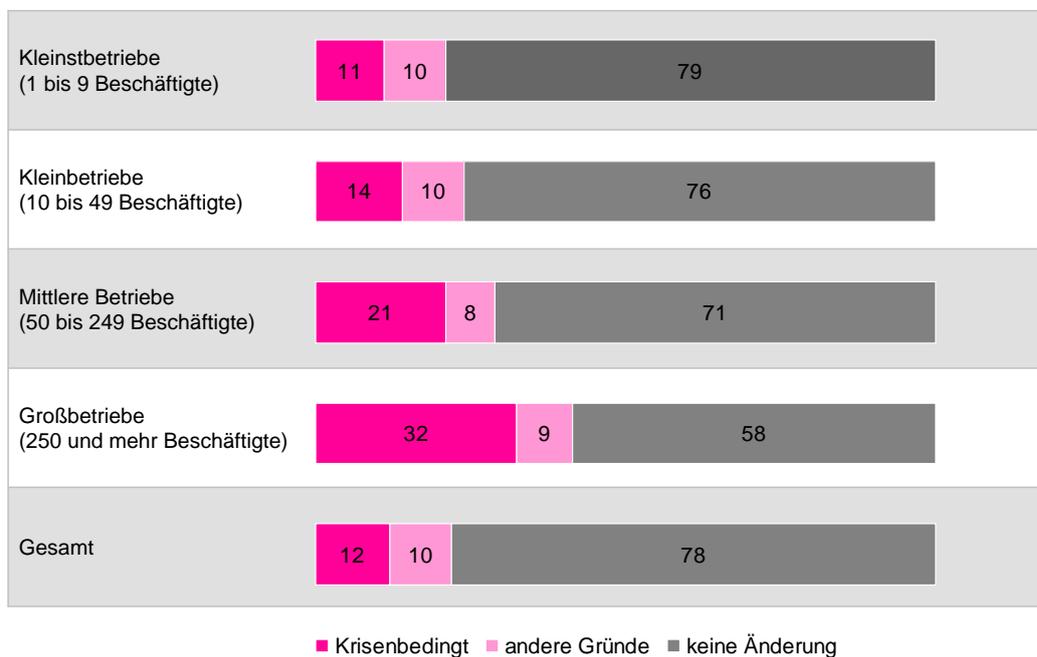
Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz und veränderten Investitionsvorhaben
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Über die Hälfte der Betriebe mit veränderten Investitionsplanungen begründete ihr Vorgehen mit den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise. Es zeigt sich, dass die Krisenbetroffenheit hinsichtlich der Investitionstätigkeit mit steigender Betriebsgröße deutlich zunimmt. Während nur 11 % der Kleinstbetriebe mit Investitionsplanungen krisenbedingt Änderungen vornehmen mussten, traf dies auf jeden dritten Großbetrieb (32 %) zu. Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat somit das Investitionsverhalten größerer Betriebe stärker beeinflusst als das von kleinen, meist stärker binnenmarktorientierten Betrieben (vgl. Abbildung 12).

¹⁸ Im Rahmen der Konjunkturpakete I und II unterstützt die Bundesregierung in den Jahren 2009 und 2010 bspw. kommunale Investitionen im Bereich der Bildungsinfrastruktur und des Städte- und Straßenbaus. Sie fördert u. a. Verkehrsprojekte und die Sanierung von Bundesliegenschaften. Die Investitionsbereitstellung durch den Bund, aber auch durch die Länder (insgesamt ca. 17 Mrd. Euro) dürfte mit zusätzlichen Aufträgen für Betriebe einhergehen und im Gefolge deren Investitionsbereitschaft erhöhen.

Abbildung 12: Art der veränderten Investitionsplanung 2009, nach Betriebsgrößenklassen



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz und geplanten Investitionen 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Krisenbedingte Veränderungen geplanter Investitionen waren fast gleichbedeutend mit einer Zurückstellung oder Verringerung von Investitionen. Über 90 % aller Betriebe mit krisenbedingten Veränderungen ihrer Investitionsplanungen stellten geplante Investitionen zurück bzw. verringerten diese, und zwar unabhängig von der Betriebsgröße. In diesen stark auf den Export ausgerichteten Betrieben waren 2009 bundesweit etwa 16 % aller Beschäftigten tätig.

Zwischen ost- und westdeutschen Betrieben lassen sich kaum Unterschiede feststellen. Eine Betrachtung von Großbetrieben zeigt allerdings, dass diese mit einem Anteil von 34 % in Westdeutschland häufiger als in Ostdeutschland mit einem Anteil von nur 22 % ihre Investitionsplanungen krisenbedingt ändern mussten. Zudem war der Anteil der Großbetriebe mit Verringerungen bzw. Zurückstellungen von Investitionsvorhaben in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland. In allen anderen Betriebsgruppen zeigen sich nur geringfügige Unterschiede. Von der Finanz- und Wirtschaftskrise waren die Investitionsplanungen exportabhängiger Betriebe sowohl des west- als auch des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes besonders betroffen. Ca. vier Fünftel aller Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, die ihre Planungen für Investitionen veränderten, taten dies krisenbedingt und letztlich mit

der Konsequenz einer Zurückstellung bzw. Verringerung der vorgesehenen Investitionen.

Aktuell eher keine „Kreditklemme“ in Deutschland

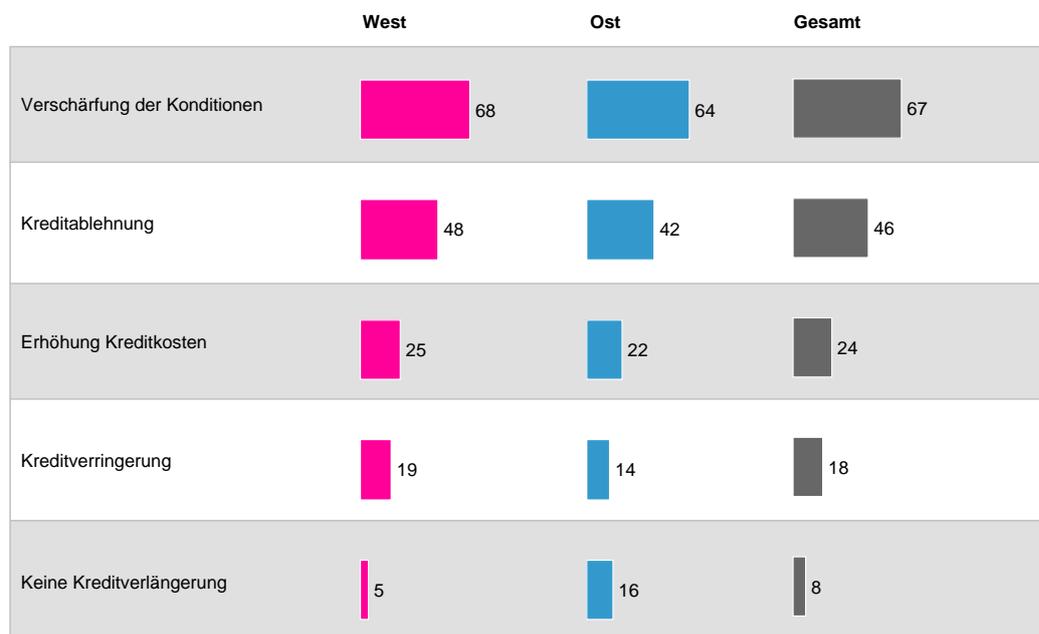
In öffentlichen Diskussionen wird zunehmend die grundlegende Befürchtung zum Ausdruck gebracht, dass Betriebe infolge der aktuellen Finanzkrise erforderliche Kredite zur Finanzierung geplanter Investitionen nicht mehr oder nur mit großen Schwierigkeiten erhalten würden und damit Investitionen nicht getätigt werden. Allerdings hängen Investitionen nur zu einem geringen Anteil von Krediten ab. In erster Linie werden sie aus Eigenmitteln getragen, und Kredite dienen der ergänzenden Finanzierung. Zwar werden ca. 20 % der Investitionen über Kredite finanziert, aber nur etwa 10 % der Betriebe nutzen überhaupt diese Möglichkeit.¹⁹ Somit beeinflussen etwaige Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital nicht alle investierenden Betriebe, sondern nur einen geringen Anteil, wobei von diesen wiederum nur ein Teil auch tatsächlich Probleme hatte.

Für 4 % aller investierenden Betriebe waren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten für Änderungen ihrer Investitionsplanung ausschlaggebend. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die genannten 4 % eine untere Grenze der Betriebe mit Finanzierungsschwierigkeiten darstellen. Auch in Betrieben, die ihre Investitionsplanungen nicht veränderten, könnten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten aufgetreten sein, die dann über andere Finanzierungsmöglichkeiten realisiert wurden. Über die Größenordnung liegen aus der aktuellen Panelerhebung allerdings keine Informationen vor.

Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital bei Kreditinstituten sind breit gefächert. Von allen Betrieben mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital gab jeder zweite an, dass Kreditanträge abgelehnt wurden, jeder fünfte Betrieb, dass das Kreditvolumen verringert werden musste, jeder vierte, dass sich Kreditkosten wie Zinsen, Agio und Nebenkosten erhöht hätten. Zwei Drittel aller Betriebe mit Problemen benannten eine Verschärfung der Kreditkonditionen wie Sicherheiten, Zusatz- und Nebenvereinbarungen als Schwierigkeit (vgl. Abbildung 13). Damit sind Kredite nach Einschätzung der Betriebe in Deutschland teurer geworden und an steigende Sicherheiten gebunden.

¹⁹ Das IAB-Betriebspanel der Welle 2008 liefert Informationen zu den Finanzierungsquellen von Investitionen: Durchschnittlich wurden im Jahr 2007 etwa 70 % aller Investitionen aus Eigenmitteln (laufende Einnahmen und Kapitalerhöhungen) finanziert, ca. 10 % aus Fördermitteln (Investitionszulagen und -zuschüsse, Kredite öffentlicher Banken) und 20 % der Gesamtinvestitionen über private Darlehen (Banken, Kreditgenossenschaften, Sparkassen, Unternehmen).

Abbildung 13: Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital in 2009



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz und Problemen bei der Beschaffung von Fremdkapital

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Die vorliegenden Befunde belegen, dass bei einem kleinen Teil der Betriebe Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital für die Revidierung der ursprünglichen Investitionspläne ausschlaggebend waren. Insgesamt kann man aber nicht von einer Kreditklemme in Deutschland sprechen, wie in der öffentlichen Diskussion oftmals zu hören ist.²⁰ Die Situation ist aber natürlich dennoch weiter zu beobachten. Nicht gewährte Kredite haben letztlich Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere in den Folgejahren.

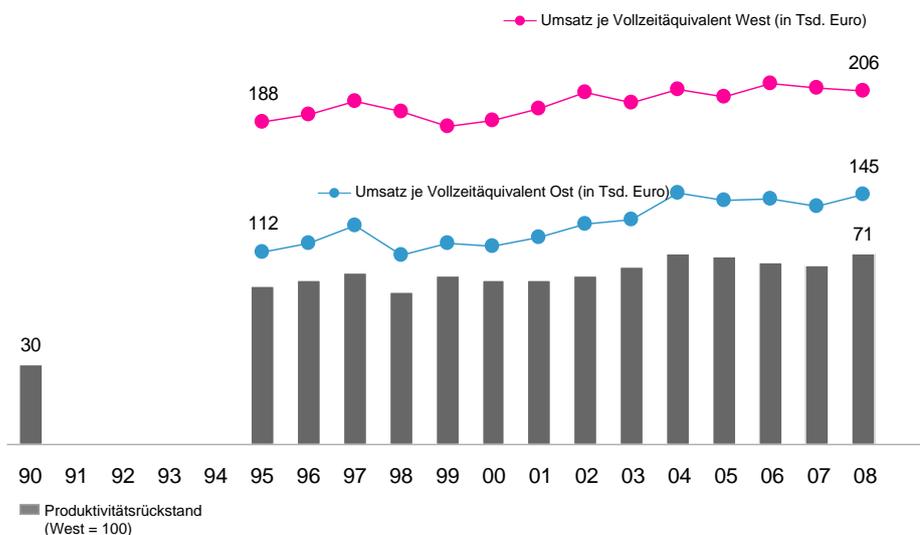
3.5 Produktivitätsgefälle zwischen West- und Ostdeutschland

Über die wirtschaftliche Stärke der Betriebe in West- und Ostdeutschland geben das Niveau der Arbeitsproduktivität und ihre Veränderung in den vergangenen Jahren Aufschluss. Die Produktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent) ist in den vergangenen

²⁰ Es gibt keine einheitliche Definition für eine „Kreditklemme“. Folgt man der Sichtweise der KfW, dann wäre von einer „Kreditklemme“ erst dann zu sprechen, wenn „Kredite für Unternehmen generell und flächendeckend ... durch die Banken nicht mehr zur Verfügung gestellt werden, obwohl entsprechende Nachfrage der Unternehmen vorhanden ist.“ (KfW 2009: 2).

Jahren in der Tendenz sowohl in West- als auch in Ostdeutschland angestiegen, und die Unterschiede in den Produktivitätsniveaus zwischen ost- und westdeutschen Betrieben haben sich deutlich verringert. Während 1990 von den ostdeutschen Betrieben ca. 30 % des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreicht wurden (vgl. BMWi 1996: 102), lag 2008 die durchschnittliche Produktivität ostdeutscher Betriebe bei 71 % des Westniveaus (vgl. ebenfalls Abbildung 14).

Abbildung 14: Produktivitätsentwicklung in West- und Ostdeutschland und Produktivitätsangleichung Ostdeutschlands (West=100) 1990 bis 2008



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009 und BMWi 2006 (Wert für das Jahr 1990)

Der Angleichungsprozess erfolgte aber nicht gleichmäßig. Es gab in der Vergangenheit auch Zeitabschnitte, in denen der Produktivitätsabstand stagnierte oder sich vergrößerte. Der Verlauf der Produktivitätsangleichung der ostdeutschen an die westdeutschen Betriebe korrespondiert mit dem Konjunkturverlauf der Wirtschaft, allerdings im umgekehrten Verhältnis: In der Tendenz²¹ stagniert die Angleichung in wachstumsstarken Jahren in Deutschland (1995 bis 2000, 2006, 2007), in wachstumsschwächeren Jahren (2001 bis 2005, 2008) verringerte sich demgegenüber der

²¹ Die Produktivitätsentwicklung in Ostdeutschland während der Privatisierungsphase 1990 bis 1995 bildete eine Sondersituation. Die erzielten hohen Produktivitätsfortschritte beruhten in hohem Maße auf dem sich vollziehenden Beschäftigungsabbau – „Entlassungsproduktivität“.

Produktivitätsabstand zu Westdeutschland. Während im Jahr 2007 die ostdeutschen Betriebe 67 % des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreichten, konnte 2008 der Abstand um insgesamt 4 Prozentpunkte verringert werden.

Ein Grund für diese Entwicklung könnte in der hohen Exportabhängigkeit des Wirtschaftswachstums in Deutschland bestehen. Die Exportorientierung westdeutscher Betriebe ist wesentlich höher als in Betrieben Ostdeutschlands. Dort wird Wachstum in erster Linie aus der Entwicklung der Binnennachfrage generiert. Dementsprechend profitieren ostdeutsche Betriebe im Durchschnitt in geringerem Maße vom exportgestützten Wachstum in Deutschland als Betriebe in Westdeutschland. Umgekehrt sind ostdeutsche Betriebe weniger betroffen, wenn es zu Exporteinbrüchen und damit Umsatzrückgängen kommt, wie die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt hat. Die Produktivität in westdeutschen Betrieben stagnierte bereits 2008 im Vorjahresvergleich, während sich die Produktivität ostdeutscher Betriebe leicht erhöht hat. Damit verringerte sich der Produktivitätsabstand zwischen Ost- und Westdeutschland in 2008. Hinter der gegenwärtigen positiven Entwicklung im Angleichungsprozess steht nicht nur eine Erhöhung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ostdeutscher Betriebe, sondern auch eine temporäre Leistungsschwäche westdeutscher Betriebe.

Derartige Angleichungseffekte sind möglicherweise nicht von Dauer, sondern können sich sehr schnell bei einer Konsolidierung und einem Aufschwung der Wirtschaft verändern. Wann ostdeutsche Betriebe das westdeutsche Niveau erreichen werden, hängt einerseits von der Produktivitätsentwicklung in westdeutschen Betrieben selbst ab, andererseits vom bestehenden Produktivitätsabstand der ostdeutschen Betriebe und v. a. von der Dynamik der ostdeutschen Produktivitätsentwicklung. Die Durchschnittsangaben täuschen darüber hinweg, dass die Produktivitätsentwicklung in den einzelnen ostdeutschen, aber ebenso in den einzelnen westdeutschen Ländern differenziert verläuft. Die neuen Bundesländer unterscheiden sich sowohl im gegenwärtig erreichten Niveau der Angleichung an den westdeutschen Durchschnitt voneinander als auch in der Angleichungsdynamik seit Mitte der 1990er-Jahre. Besondere Fortschritte weisen Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt auf. Bei Fortsetzung der bestehenden Produktivitätsentwicklungen würden diese Länder das westdeutsche Niveau deutlich schneller erreichen als Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

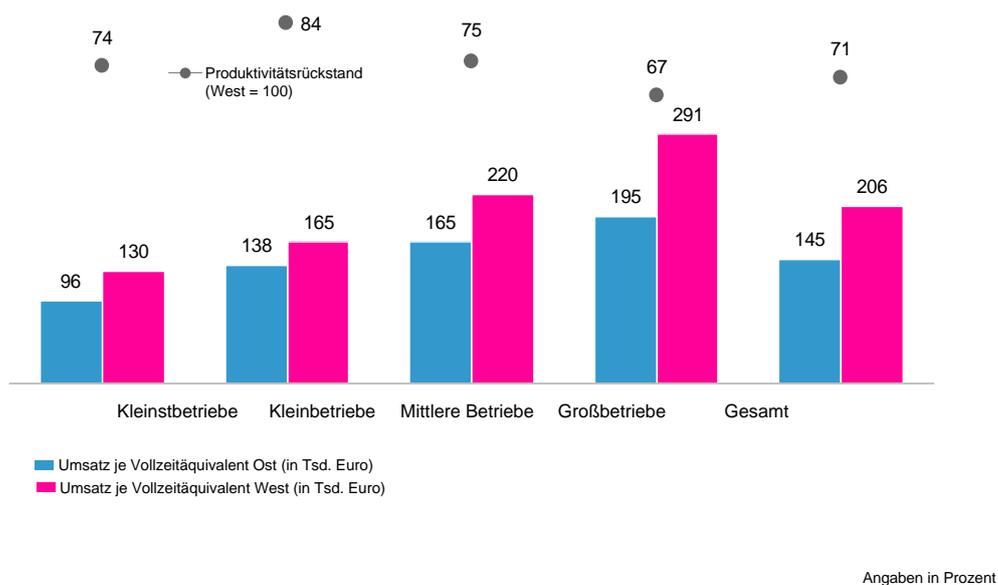
Strukturelle Gründe für Produktivitätsunterschiede

Produktivitätsveränderungen resultieren sowohl unmittelbar aus Veränderungen der betrieblichen Produktivitätsniveaus als auch aus strukturellen Veränderungen der Betriebslandschaft (Branchen, Betriebsgröße). Die vorhandenen strukturellen Unterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Wirtschaft sind auch für die Produktivitätsunterschiede verantwortlich. Branchen mit höherer Produktivität (v. a. das Verarbeitende Gewerbe) sowie Großbetriebe mit hoher Produktivität sind in Ostdeutschland im Vergleich mit Westdeutschland nach wie vor unterrepräsentiert, wo-

raus sich negative Wirkungen auf den Durchschnittswert der ostdeutschen Produktivität ergeben.

Die ostdeutsche Wirtschaft weist einen vergleichsweise niedrigen Beschäftigtenanteil in größeren Betrieben auf und dementsprechend ein relatives Übergewicht von Beschäftigung in kleineren Betrieben. Diese Beschäftigungsstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist für das niedrige Produktivitätsniveau zumindest mitverantwortlich. Die Produktivität in kleineren Betrieben ist deutlich geringer als in größeren Betrieben. Sie erreicht in Kleinstbetrieben sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland nur etwa knapp die Hälfte des Niveaus der Großbetriebe (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Produktivität und Angleichungsniveau nach Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland 2008



Basis: Betriebe mit Umsatz
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

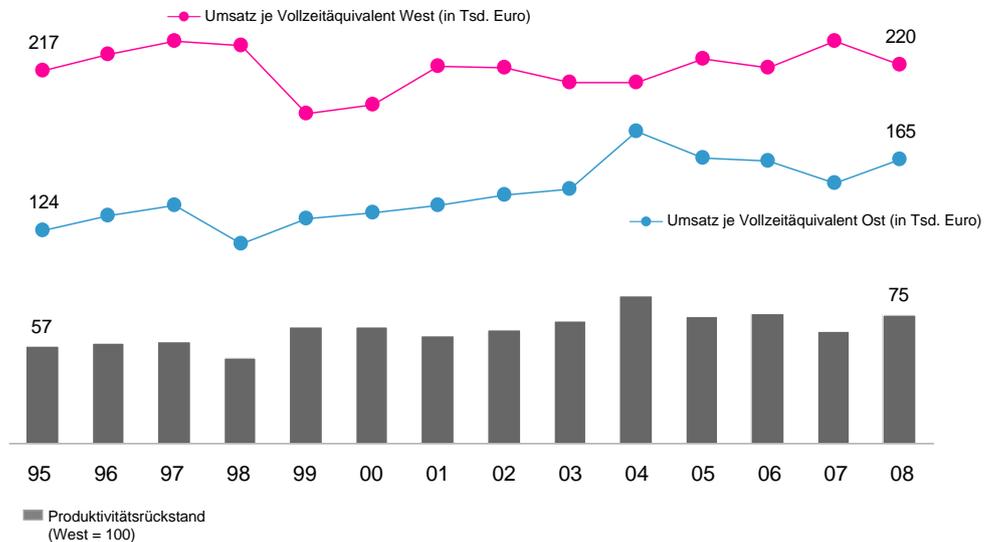
Das Produktivitätsniveau steigt mit zunehmender Betriebsgröße sowohl in ost- als auch in westdeutschen Unternehmen deutlich an. Je größer die Betriebe sind, desto höher ist allerdings der Produktivitätsabstand ostdeutscher Betriebe: Während kleinere ostdeutsche Betriebe ca. 80 % des westdeutschen Umsatzes je Vollzeitäquivalent realisieren, erreichen mittlere Betriebe 75 % und Großbetriebe lediglich 67 % der vergleichbaren westdeutschen Produktivitätsniveaus (vgl. ebenfalls Abbildung 15). In der Tendenz gilt damit: Je größer die Betriebe sind, desto geringer fällt das

2008 erreichte Produktivitätsniveau ostdeutscher Betriebe im Vergleich mit westdeutschen Betrieben aus.

Die aktuellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit ost- und westdeutscher Betriebe nach ihrer Betriebsgröße sind das Ergebnis der wirtschaftlichen Entwicklung der vergangenen 20 Jahre. Auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels kann die Veränderung der Produktivität nach Betriebsgrößenklassen seit 1995 in Ost- und Westdeutschland reflektiert werden. Dabei zeigen sich folgende Tendenzen:

- Die Produktivität in **Kleinst- und Kleinbetrieben** stagnierte mehr oder weniger seit Mitte der 1990er-Jahre in Westdeutschland. Ostdeutsche Betriebe dieser Betriebsgrößenklassen hingegen konnten die Produktivität steigern und ihren Produktivitätsabstand verringern. Während Kleinst- und Kleinbetriebe in Ostdeutschland Mitte der 1990er-Jahre lediglich 60 % des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreichten, waren es 2008 schon 80 %,
- Für **mittlere** westdeutsche Betriebe ist charakteristisch, dass sich ihr Produktivitätsniveau im Vergleich mit Mitte der 1990er-Jahre nur geringfügig erhöhte. Ostdeutsche mittlere Betriebe steigerten ihr Produktivitätsniveau im Vergleich mit 1995 um ein Drittel. Der anfängliche Aufholprozess wurde allerdings in wachstumsstärkeren Jahren unterbrochen. Die Angleichungsquote lag 2008 bei 75 % (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Produktivität und Angleichungsniveau in mittleren Betrieben in West- und Ostdeutschland



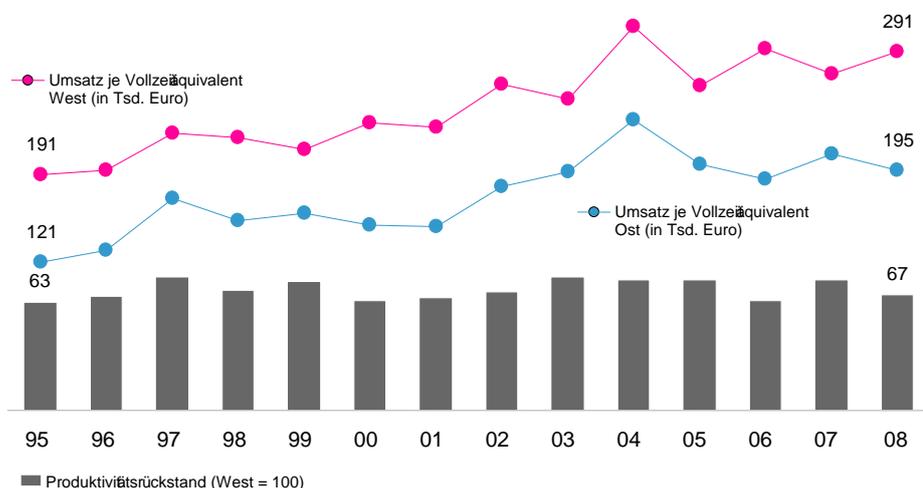
Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

- Im Unterschied zur bundesweit eher verhaltenen Produktivitätsentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben der vergangenen Jahre weisen **Großbetriebe** sowohl in West- als auch in Ostdeutschland seit Mitte der 1990er-Jahre hohe Produktivitätssteigerungen auf. Das Produktivitätsniveau in Großbetrieben ist in Westdeutschland in 2008 im Vergleich mit dem Jahr 1995 um ca. 50 % angestiegen, in den ostdeutschen Großbetrieben um ca. 60 %. Der Produktivitätsabstand ostdeutscher Großbetriebe hat sich aber zwischen 1995 und 2008 nicht wesentlich verringert. Trotz hoher Produktivitätssteigerungen in ostdeutschen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten wurden 2008 nur etwa zwei Drittel des vergleichbaren westdeutschen Niveaus erreicht (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Produktivität und Angleichungsniveau in Großbetrieben in West- und Ostdeutschland



Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass eine Verringerung der Produktivitätsunterschiede in der Vergangenheit nur in sehr kleinen Schritten erfolgte. Während sich aber das Produktivitätsniveau kleiner und mittlerer Betriebe zwischen Ost und West – gleichwohl langsam – annäherte, ist der Produktivitätsabstand ostdeutscher Großbetriebe fast unverändert geblieben. Eine Annäherung der Produktivität ostdeutscher Großbetriebe an das höhere westdeutsche Niveau wäre zweifelsohne ein großer Erfolg, würde aber nicht zu einer Angleichung des Produktivitätsniveaus der ost- und westdeutschen Wirtschaft insgesamt führen. In Ostdeutschland nämlich arbeiten anteilig deutlich weniger Beschäftigte in Großbetrieben als in Westdeutschland. Um den Angleichungsprozess zu forcieren, sind also insbesondere höhere Produktivitäten im einzelnen ostdeutschen Betrieb erforderlich, aber auch höhere Beschäftigungsanteile produktiverer Betriebe.

Hochproduktive Betriebe auch in Ostdeutschland

Alle bisherigen Auswertungen zur Produktivität in West- und Ostdeutschland veranschaulichen bestehende Unterschiede, die sich in einem Produktivitätsrückstand ostdeutscher Betriebe zusammenfassen lassen. Täuschen diese Durchschnittsangaben darüber hinweg, dass es in Ostdeutschland auch hochproduktive Betriebe gibt, die einem Vergleich mit Westdeutschland standhalten? Gibt es auch in Ost-

deutschland Betriebe, deren Produktivität Spitzenwerte erreicht, oder sind ostdeutsche Betriebe hinsichtlich der Produktivität von führenden westdeutschen Betrieben abgekoppelt?

Im bundesdeutschen Durchschnitt erwirtschaftete ein Betrieb 2008 einen Jahresumsatz von ca. 194 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent. In Ostdeutschland beträgt der Anteil von Betrieben, die diesen Wert übertrafen, 11 % und in Westdeutschland 17 %. Jeder neunte ostdeutsche Betrieb realisierte also 2008 einen Jahresumsatz, der oberhalb des bundesdeutschen Durchschnitts lag. Dieses Ergebnis war aufgrund der im Durchschnitt deutlich niedrigeren Produktivität der Gesamtheit aller ostdeutschen Betriebe nicht unbedingt zu erwarten. Von diesen hochproduktiven ostdeutschen Betrieben entfällt etwa jeder zweite auf den Bereich Handel und Reparatur, jeder vierte zählt zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie zum Verarbeitenden Gewerbe. Hochproduktive westdeutsche Betriebe weisen eine fast identische Branchenverteilung auf. Insgesamt gibt es also auch in Ostdeutschland hochproduktive Betriebe, die einem Vergleich mit westdeutschen Betrieben standhalten.²²

3.6 Fazit

Im Verlauf der letzten 20 Jahre haben sich die Wirtschaftsstrukturen in Ost- und Westdeutschland nur leicht angenähert. Die massive staatliche Investitionsförderung hat zu einer Erneuerung und Modernisierung Ostdeutschlands und damit zu einem mit Westdeutschland vergleichbar guten technischen Niveau ostdeutscher Betriebe geführt sowie das Produktivitätsgefälle verringert.

Nach wie vor bestehen jedoch strukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, die sich auf die Produktivität auswirken. Insbesondere der unterschiedlich hohe Anteil von investitions-, innovations- und exportstarken Großbetrieben mit entsprechenden Innovationspotenzialen und ein unterschiedlich hoher Anteil an Beschäftigten in hochproduktiven Betrieben verbinden sich mit unterschiedlichen Durchschnittsproduktivitäten in Ost- und Westdeutschland. Die unterschiedliche Einbindung der Betriebe in die internationale Arbeitsteilung ließ Ost- und Westdeutschland in der Vergangenheit in unterschiedlichem Maße von konjunkturellen Wachstumsphasen profitieren. Vor dem Hintergrund der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise kam es bundesweit zu Korrekturen bei den Investitionsvorhaben für 2009, von denen insbesondere größere Betriebe betroffen waren. Die große Mehrheit der Betriebe in Deutschland hatte keine Schwierigkeiten, sich bei den Kreditinstituten das für Investitionen erforderliche Kapital zu beschaffen.

²² Bestätigt wird dieser Befund auch von. Bellmann et al. (2009a: 42ff) und anderen Untersuchungen des IAB.

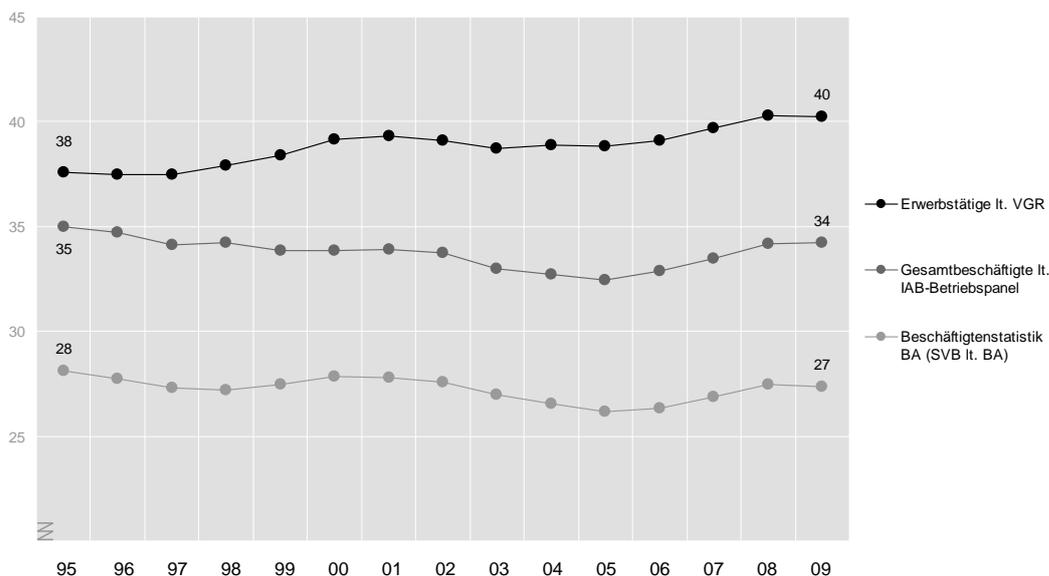
4 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktdynamik

Die Entwicklung der Anzahl der Betriebe (vgl. Kapitel 2) lieferte erste Hinweise zur Bewertung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes. Entscheidend aber ist, wie sich zum einen die Beschäftigtenzahlen selbst und zum anderen die Chance auf einen (neuen) Arbeitsplatz entwickeln. Diese beiden Fragen werden in den nächsten zwei Abschnitten beantwortet.

4.1 Beschäftigungsentwicklung

In Abbildung 18 sind die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), die Entwicklung der Gesamtbeschäftigten aus dem IAB-Betriebspanel und die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt.

Abbildung 18: Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2009



Angaben in Millionen

Quellen: SVB lt. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30. 06.
Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30. 06.
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt.

Die Anzahl der Erwerbstätigen laut VGR liegt deutlich über den Angaben zu den Gesamtbeschäftigten im IAB-Betriebspanel, da im IAB-Betriebspanel Selbständige, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestellt haben, ein Teil der geringfügig Beschäftigten (z. B. wenn diese in privaten Haushalten arbeiten) sowie ein Teil der Beamten (in Dienststellen, in denen es keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt) nicht erfasst werden. Dementsprechend ist in der Gesamt-

beschäftigtenzahl laut IAB-Betriebspanel nur ein Teil der Erwerbstätigen erfasst, die in der Erwerbstätigenrechnung laut VGR enthalten sind.²³

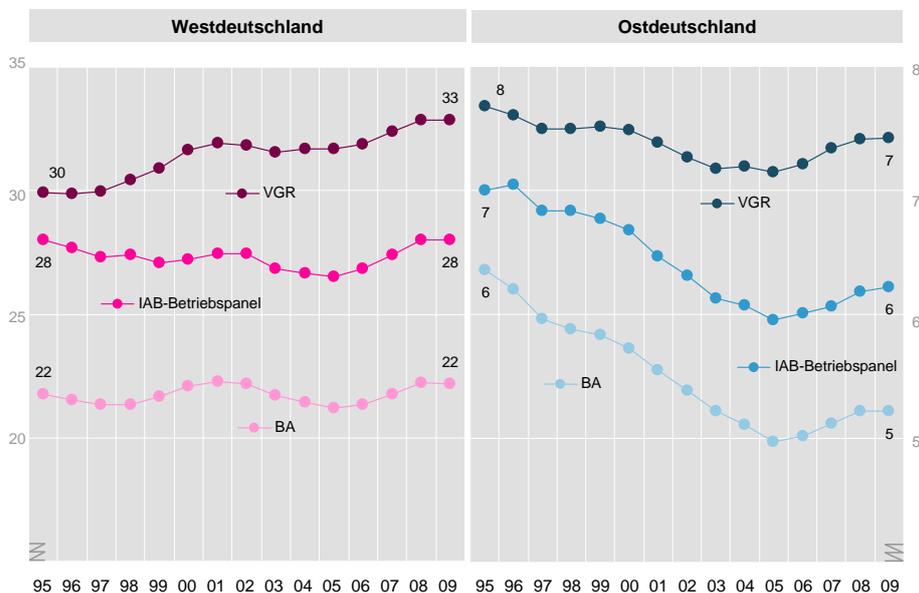
Die Bedeutung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat in Gesamtdeutschland in den letzten Jahren abgenommen. Lag ihr Anteil 1993 noch bei 76 %, waren 15 Jahre später nur noch 68 % aller Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies ist neben dem Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten selbst in noch stärkerem Maße auf einen kontinuierlichen Zuwachs der Anzahl aller Erwerbstätigen zurückzuführen, und zwar vor allem auf eine Zunahme alternativer, zumeist weniger stabiler oder weniger sozial abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse wie z. B. Mini-Jobs und geförderte Existenzgründungen (vgl. Bellmann et al. 2009b).

Unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland

In der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung getrennt nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich deutliche Unterschiede. Besonders drastisch ist dies anhand der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sichtbar. In **Westdeutschland** erreichte die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 mit ca. 22,3 Millionen ihren vorläufigen Höhepunkt (vgl. Abbildung 19). Parallel zur Verringerung der Zahl der Betriebe sank in den darauffolgenden Jahren auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ab dem Jahr 2006 ist wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. 2008 wurde nahezu das Rekordniveau von 2001 wieder erreicht. Im Krisenjahr 2009 ging die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland zurück. Ähnlich wie die Entwicklung der Anzahl der Betriebe folgt in Westdeutschland die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten somit dem Konjunkturverlauf. Abgesehen von konjunkturellen Schwankungen ist in Westdeutschland seit Beginn des Beobachtungszeitraums kein genereller Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung feststellbar.

²³ Darüber hinaus werden die VGR-Zahlen als Jahresdurchschnittsangabe ausgewiesen, während es sich bei den Gesamtbeschäftigten im IAB-Betriebspanel um eine Stichtagsangabe jeweils zum 30. 06. handelt.

Abbildung 19: Beschäftigungsentwicklung in West- und Ostdeutschland 1995 bis 2009



Angaben in Millionen

Quellen: SVB lt. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30. 6.
 Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30. 6.
 Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt.

Anders stellt sich dagegen die Situation in **Ostdeutschland** dar. In Ostdeutschland sinkt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Mitte der 1990er-Jahre bis zu Beginn des letzten Aufschwungs im Jahr 2005 um 22 %. Allein der wirtschaftliche Boom Ende der 1990er-Jahre verlangsamte zeitweise den Rückgang des Niveaus der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ab 2006 ist ein leichtes „Anziehen“ bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten feststellbar, und zum ersten Mal seit 1993 bewegt sich parallel zur konjunkturellen Entwicklung die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder nach oben. Vor allem ist erstaunlich, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland im Krisenjahr 2009 keinen Einbruch erlebt hat, sondern auf dem Niveau von 2008 verharrt.

Die Entwicklung der Erwerbstätigen laut VGR orientiert sich in **Westdeutschland** zwar wie diejenige der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der jeweiligen konjunkturellen Lage, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist aber kaum ein Rückgang feststellbar. In Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs kommt es dagegen zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigen laut VGR. In der Folge ist in Westdeutschland seit 2003 ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigen zu verzeichnen. 2009 ist ein leichter Rückgang feststellbar. In **Ostdeutschland** ist die Zahl der Er-

werbstätigen zwar auch gewissen Schwankungen unterworfen, im Vergleich zu 1993 liegt sie aber 2009 in etwa auf gleichem Niveau. Im Zeitraum 1995 bis 2005 ist in Ostdeutschland bei den Erwerbstätigen ein Rückgang zu verzeichnen. Dieser fällt allerdings mit 7 % im Vergleich zu dem drastischen Rückgang bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vergleichsweise gering aus. Ab 2006 ist wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch bei den Erwerbstätigen ein Anstieg zu verzeichnen. Im Krisenjahr 2009 verändert sich in Ostdeutschland die Anzahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr kaum.

4.2 Dynamik am Arbeitsmarkt

Die Entwicklung der Beschäftigung ist das Ergebnis unterschiedlicher, mitunter gegenläufiger Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Beschäftigte verlieren ihren Arbeitsplatz und bleiben zunächst arbeitslos, umgekehrt finden Arbeitslose einen neuen Job; Berufsanfänger treten erstmals eine Beschäftigung an; andere Beschäftigte wiederum treten in den Ruhestand oder wechseln ihren Arbeitsplatz. Neben diesen Entwicklungen auf der Ebene der Beschäftigten werden in den Betrieben sowohl Arbeitsplätze neu geschaffen als auch abgebaut. Diese beiden Komponenten der Arbeitsmarktdynamik werden mit Hilfe folgender Konzepte beschrieben: Einstellungs- und Abgangsrate bilden zusammengenommen die Labour-Turnover-Rate und beschreiben das Ausmaß der Personalfuktuation und damit die Arbeitsmarktdynamik auf **Personenebene** oder genauer gesagt auf Ebene der **Arbeitsverhältnisse**.²⁴ Die Jobschaffungs- und -abbaurate bilden zusammengenommen die Job-Turnover-Rate und beschreiben dagegen die Dynamik von neu entstandenen und abgebauten **Arbeitsplätzen**. In den folgenden Abschnitten wird mit diesen beiden Konzepten für West- und Ostdeutschland gleichermaßen die Arbeitsmarktdynamik beschrieben.

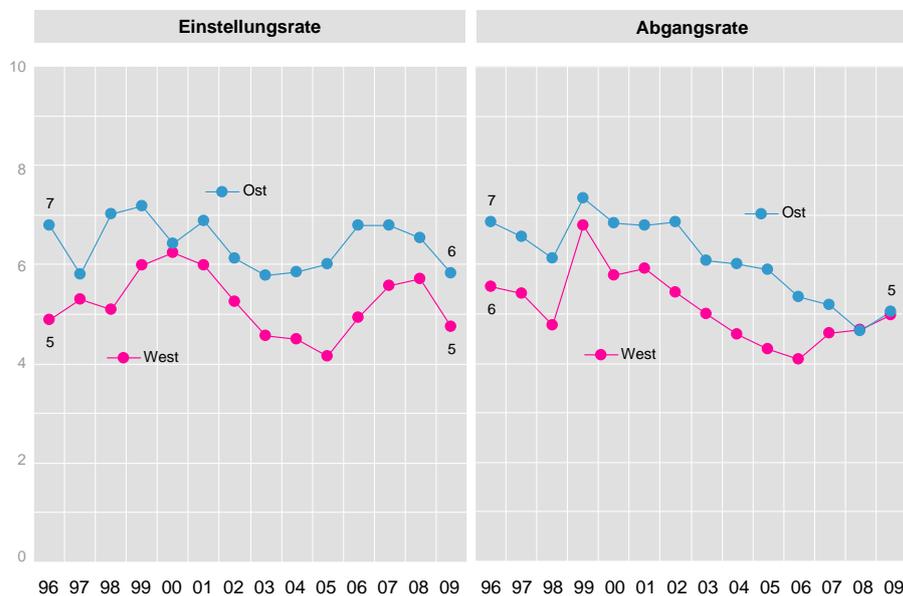
Rückgang der Einstellungsrate 2009, Abgangsrate nimmt zu, Arbeitsverhältnisse werden stabiler

Die Einstellungsrate folgt generell dem Konjunkturzyklus. In Phasen eines Wirtschaftsaufschwungs werden also auf den Umfang der bestehenden Beschäftigung bezogen mehr Arbeitskräfte als zuvor neu eingestellt. In Phasen eines Wirtschaftsabschwungs sinkt sie – wie auch im Krisenjahr 2009 zu sehen ist. Ganz ähnlich verhält es sich bei der Abgangsrate (vgl. Abbildung 20). In wirtschaftlich besseren Zeiten verlassen also mehr Beschäftigte ihren jeweils aktuellen Arbeitgeber als in wirtschaftlich schlechteren Zeiten. Das Krisenjahr 2009 scheint von diesem Muster abzuweichen, da die Abgangsrate gegenüber 2008 weiter angestiegen ist. Im Unter-

²⁴ Labour-Turnover-Rate [%] = Einstellungsrate [%] + Abgangsrate [%]. Dabei gilt: Einstellungsrate [%] = Summe aller Einstellungen im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung und Abgangsrate [%] = Summe aller Abgänge im 1. Halbjahr/Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen: (Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag + Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang)/2.

schied zur Einstellungsrate sieht man bei der Abgangsrate eine generelle Abwärtsbewegung; d. h. von konjunkturbedingten Anstiegen und Rückgängen abgesehen hat es über die letzten Jahre hinweg einen Trend zu immer weniger Personalabgängen gegeben. Arbeits**verhältnisse** wurden stabiler. Der in beiden Regionen zu beobachtende Rückgang der Abgangsrate verläuft dabei in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland. In den Jahren 2008 und 2009 war die Abgangsrate in Ostdeutschland mit der in Westdeutschland erstmals identisch. Insgesamt ist der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor dynamischer als der westdeutsche, da es in der Summe mehr Bewegung in und aus Beschäftigungsverhältnissen gibt.

Abbildung 20: Einstellungs- und Abgangsraten in West- und Ostdeutschland, 1996 bis 2009 (jeweils auf das 1. Halbjahr bezogen)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

Der Anstieg der Abgangsrate in wirtschaftlich guten Zeiten und der Rückgang in wirtschaftlich schlechten Zeiten erscheinen nur auf den ersten Blick kontraintuitiv. Neben Arbeitgeberkündigungen gibt es eine Vielzahl weiterer Gründe für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitnehmer kann (freiwillig) kündigen und ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnen, etwa auf der Suche nach einem neuen Betätigungsfeld, besserer Bezahlung oder einem angenehmeren Arbeitsklima. Befristete Verträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in den Ruhestand. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass neben Arbeitgeberkündigungen und Ablaufen von Befristungen vor allem der Anteil der durch die Arbeitnehmer

selbst bewirkten (und damit meistens freiwilligen) Personalabgänge für die Höhe der Abgangsrate verantwortlich ist (vgl. auch Abbildung 21). In Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs steigt der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen, in Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs sinkt er. Der deutliche Sprung der Abgangsrate von 1998 auf 1999 etwa lässt sich zum größten Teil durch einen Anstieg der Arbeitnehmerkündigungen erklären. Andere Gründe wie das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben spielten dagegen nur eine geringe Rolle. In wirtschaftlichen Aufschwungsphasen gibt es ein deutlich größeres Angebot an offenen Stellen und für Arbeitnehmer mehr Möglichkeiten, sich aus unterschiedlicher Motivation heraus um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben, und diese verbesserten Arbeitsmarktmöglichkeiten nutzen. Arbeitskräfte verlassen offenbar häufiger als in wirtschaftlich schlechteren Zeiten ihren Arbeitgeber.

Freiwillige Arbeitsplatzmobilität ist in Westdeutschland höher

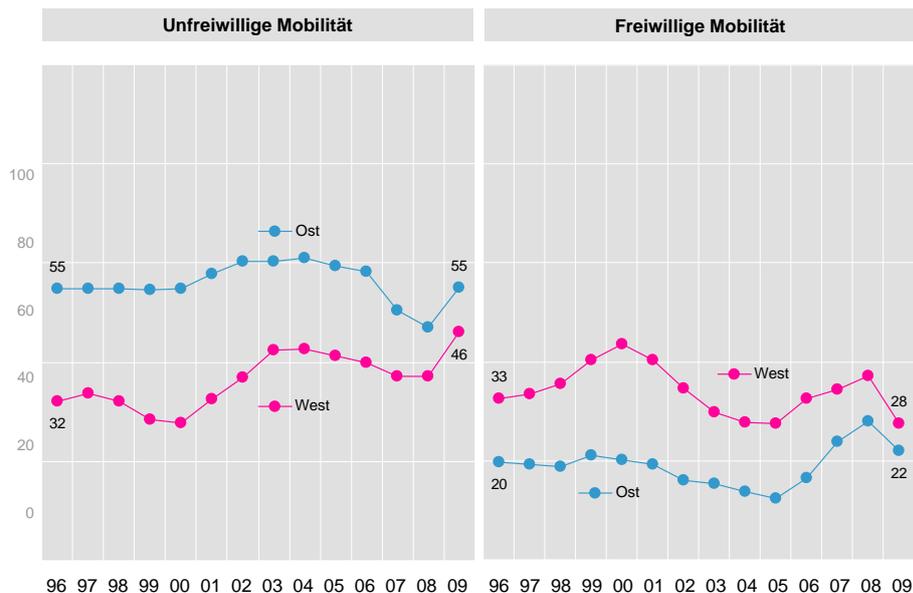
Bei den Gründen für Personalabgänge wird ein deutlicher Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland sichtbar (vgl. Abbildung 21). Seit 1996 liegt der Anteil der **Arbeitnehmerkündigungen** an allen Personalabgängen – also eine eher freiwillige Mobilität – in Westdeutschland immer über dem Anteil in Ostdeutschland. Der Anteil der Entlassungen an allen Personalabgängen – also **Arbeitgeberkündigungen** und das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages und damit aus Sicht des Arbeitnehmers unfreiwillige Mobilität – lag in Ostdeutschland deutlich höher (vgl. Bielenski/Ullmann 2005 oder Gensicke et al. 2010). Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass in Ostdeutschland generell mehr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden (auch wegen der stärkeren öffentlichen Förderung) und damit statistisch ein höherer Anteil der Personalabgänge aus dem „Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen“ resultiert (vgl. auch Kapitel 5).

Abbildung 21 zeigt, dass in Westdeutschland – ähnlich wie in Gesamtdeutschland – in wirtschaftlich besseren Zeiten die Bedeutung freiwilliger Mobilität ansteigt und in wirtschaftlich schlechteren Zeiten wieder zurückgeht. In Ostdeutschland gilt dieser Zusammenhang nur bedingt. Von leichten Schwankungen abgesehen ging bis 2005 der Anteil der freiwilligen Mobilität zurück; erst mit dem Beginn des jüngsten Wirtschaftsaufschwungs 2005 stieg der Anteil stark an und erreichte in den Jahren 2008 und 2009 beinahe das westdeutsche Niveau. Dieser Anstieg deutet darauf hin, dass in Ostdeutschland die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz deutlich angestiegen sind. Sowohl in West- als auch Ostdeutschland sank im Krisenjahr 2009 die freiwillige Mobilität und erreichte ein ähnlich hohes Niveau.

Auffällig für Westdeutschland ist der Bedeutungszuwachs der unfreiwilligen Mobilität. Mit dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahr 2001 stieg durch die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Westdeutschland zwei Jahre später der Anteil der unfreiwilligen Mobilität erstmals über das Niveau der freiwilligen Mobilität. In Ostdeutschland dagegen sank die traditionell hohe unfreiwillige Mobilität während des jüngsten Aufschwungs. Mit diesen Entwicklun-

gen haben sich der westdeutsche und der ostdeutsche Arbeitsmarkt in ihren Strukturen einander angenähert. 2009 lag der Anteil der unfreiwilligen Mobilität in beiden Regionen deutlich über dem Niveau von 2008 – bedingt sowohl durch einen Anstieg der Arbeitgeberkündigungen als auch durch einen Anstieg abgelaufener Befristungen.

Abbildung 21: Verteilung der Personalabgangsgründe für West- und Ostdeutschland, 1996 bis 2009



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Personalabgängen

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

Eine Zunahme oder Abnahme der Einstellungs- und Abgangsraten kann bei unverändert hohem oder niedrigem Beschäftigungsniveau geschehen. Die Betrachtung allein der Einstellungs- und Abgangsraten berücksichtigt daher nicht, ob sich aufgrund der Personalbewegungen per Saldo das Beschäftigungsniveau verändert hat. Dazu müssten der Anteil der in wachsenden Betrieben neu geschaffenen Arbeitsplätze in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Arbeitsplätzen (Jobschaffungsrate) und der Anteil der in schrumpfenden Betrieben abgebauten Arbeitsplätze in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Arbeitsplätzen betrachtet werden

(Jobabbaurate).²⁵ Die Job-Turnover-Rate setzt sich aus Jobschaffungs- und Jobabbaurate zusammen und misst den Saldo der durch neu geschaffene und abgebaute Arbeitsplätze entstandenen Veränderung der Beschäftigung. Eine positive Job-Turnover-Rate bedeutet Beschäftigungsaufbau, während eine negative Rate Beschäftigungsabbau bedeutet.²⁶

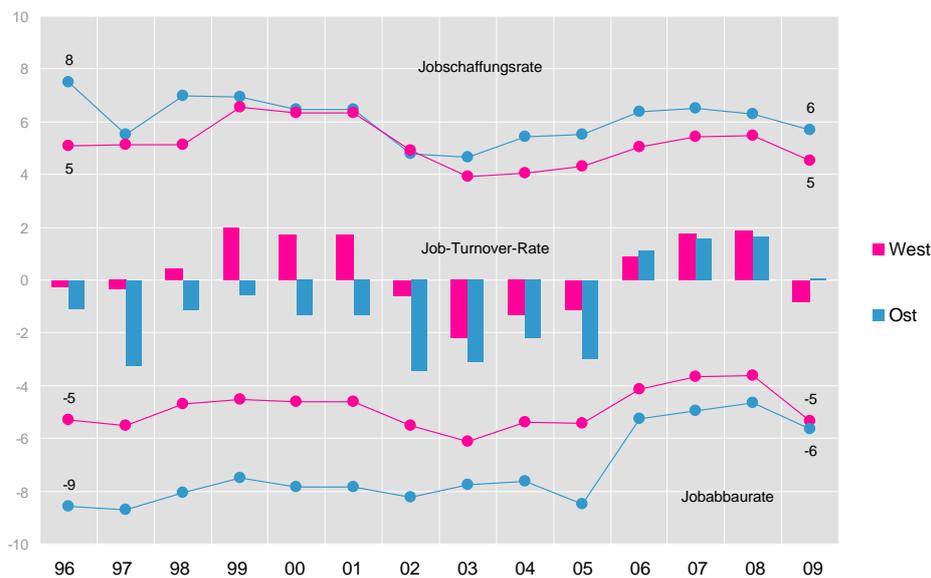
Hohe Beschäftigungsdynamik in Ostdeutschland

Ostdeutsche Betriebe schaffen in aller Regel in größerem Umfang neue Arbeitsplätze als westdeutsche Betriebe (vgl. Abbildung 22). Dieser Beschäftigungsaufbau war bis 2005 auch von einem größeren Beschäftigungsabbau begleitet, der den Umfang der neu geschaffenen Arbeitsplätze überkompensierte. Diese im Vergleich zu Westdeutschland hohe Beschäftigungsdynamik in Ostdeutschland hat vielfältige Gründe. In Ostdeutschland findet etwa die öffentliche Förderung und Befristung von Arbeitsplätzen stärkere Verbreitung, und die Tarifbindung ist prinzipiell geringer (vgl. Ellguth/Kohaut 2009). Ausschlaggebend für die höhere Beschäftigungsdynamik sind aber vor allem die im Durchschnitt geringere Betriebsgröße und das durchschnittlich geringere Betriebsalter ostdeutscher Betriebe. Die in Ostdeutschland häufiger anzutreffenden kleineren und jüngeren Betriebe weisen im Durchschnitt eine höhere Jobschaffungs- und Jobabbaurate auf als größere bzw. ältere Betriebe (Fuchs et al. 2009).

²⁵ Job-Turnover-Rate [%] = Jobschaffungsrate [%] + Jobabbaurate [%]. Dabei gilt: Jobschaffungsrate [%] = Summe aller in wachsenden Betrieben neu geschaffenen Arbeitsplätze/SV-Beschäftigung und Jobabbaurate [%] = Summe aller in schrumpfenden Betrieben abgebauten Arbeitsplätze/SV-Beschäftigung. Für die SV-Beschäftigung wird die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. 6. des Erhebungsjahres herangezogen. Im Rahmen dieser Analysen gilt für die Definition von wachsenden und schrumpfenden Betrieben immer die Veränderung der Beschäftigung vom 30. 6. des Stichtags zum 30. 6. des Erhebungsjahres laut Frage 1. Die Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze ist die Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom 30. 6. des Stichtags zum 30. 6. des Erhebungsjahres bei wachsenden Betrieben. Die Anzahl der abgebauten Arbeitsplätze ist die Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom 30. 6. des Stichtags zum 30. 6. des Erhebungsjahres bei schrumpfenden Betrieben.

²⁶ Der Begriff der Dynamik ist in arbeitsmarktpolitischen Diskussionen ambivalent besetzt. Auf der einen Seite führe Dynamik zu mehr Flexibilität und Mobilität und somit würden notwendige Anpassungsprozesse erleichtert werden. Die Folge davon sei eine höhere Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit. Auf der anderen Seite sei eine hohe Dynamik Zeichen für instabile und kurzfristige Arbeitsverhältnisse. Die Folge davon seien weniger firmenspezifisches Wissen und weniger Engagement und damit geringere Produktivität. Ähnlich wie bei der zwischenbetrieblichen Mobilität gibt es auch für die Arbeitsplatzdynamik keinen eindeutigen Anhaltspunkt, welches Ausmaß von Dynamik „gut“ ist. Die Dynamik von neu geschaffenen und abgebauten Arbeitsplätzen ist zunächst ein Zeichen für Wandel und Bewegung: Neu geschaffene Arbeitsplätze können sich in verschiedener Hinsicht von abgebauten Arbeitsplätzen unterscheiden. Entstehen zusätzliche Arbeitsplätze längerfristig in anderen Branchen als in den Branchen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden, so ist dies ein Hinweis auf strukturellen Wandel. Neu geschaffene Arbeitsplätze zeichnen sich außerdem oft durch andere Qualifikationsanforderungen, andere Tätigkeitsprofile oder höhere Produktivität aus. Ein gewisses Maß an Dynamik ist also wichtig, um den für die Wettbewerbsfähigkeit notwendigen wirtschaftlichen Strukturwandel zu ermöglichen (vgl. Bellmann et al. 2006).

Abbildung 22: Jobschaffungs- und -abbaurate, Job-Turnover-Rate (SVB), West- und Ostdeutschland, 1996 bis 2009



Angaben in Prozent

Basis: Alle schrumpfenden bzw. wachsenden Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2009

Arbeitsmarktdynamik führt nicht zwingend zu Beschäftigungswachstum

Weder eine hohe Mobilität von Arbeitskräften noch eine hohe Beschäftigungsdynamik führen zwangsläufig zu einer Erhöhung des Beschäftigungsniveaus.²⁷ Dies zeigen die Erfahrungen in Ostdeutschland seit 1996: Beschäftigte in Ostdeutschland wechseln nicht nur häufiger ihren Arbeitgeber als Beschäftigte in Westdeutschland, sondern es werden auch in Relation zur Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im selben Zeitraum mehr Arbeitsplätze geschaffen und abgebaut als in Westdeutschland. Nicht nur Arbeitsverhältnisse sind in Ostdeutschland also instabiler als in Westdeutschland, sondern auch die dahinter liegenden Arbeitsplätze. Trotz dieser höheren Arbeitsmarktdynamik ging in Ostdeutschland bis einschließlich 2005 die Beschäftigung zurück. Mit dem 2005 beginnenden wirtschaftlichen Aufschwung konnte der ostdeutsche Arbeitsmarkt erstmals seit 1996 einen Beschäftigungsaufbau vorweisen. Anders in Westdeutschland: Dort verlief die Job-Turnover-Rate parallel zur wirtschaftlichen Entwicklung. In wirtschaftlich besseren Zeiten war der Saldo positiv und Beschäftigung wurde aufgebaut; in wirtschaftlich schlechteren Zeiten war der Saldo negativ und Beschäftigung wurde abgebaut.

²⁷ Vgl. hierzu die ähnlichen Diskussionen um einen starren, inflexiblen Arbeitsmarkt bei Fitzenberger et al. 2008, 2009 und Sengenberger 2009.

Bis 2005 wurde eine Veränderung der Beschäftigung vor allem durch eine veränderte, mehr oder minder dem konjunkturellen Verlauf folgende Jobschaffungsrate bewirkt. In wirtschaftlich besseren Zeiten stieg die Jobschaffungsrate und es wurden in größerem Umfang neue Arbeitsplätze geschaffen; in wirtschaftlich schlechteren Zeiten sank sie und es wurden in geringerem Umfang neue Arbeitsplätze geschaffen. Die Jobabbaurate dagegen war in West- und Ostdeutschland gleichermaßen vergleichsweise konstant und damit relativ unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung. Der jüngste wirtschaftliche Aufschwung weicht von diesem Muster ab. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist eine deutliche Abnahme der Jobabbaurate zu beobachten; d. h. Arbeitsplätze werden deutlich stabiler. Für Ostdeutschland, aber auch für Westdeutschland ist daher der in diesen Jahren zu beobachtende Beschäftigungsaufbau vor allem auf diesen Rückgang zurückzuführen.

Ostdeutschland – Beschäftigungsaufbau in der Krise

Anders als in Westdeutschland blieb der Saldo für Ostdeutschland auch im krisengeschüttelten Jahr 2009 positiv, blieb aber hinter dem Niveau von 2008 zurück. Die ostdeutsche Wirtschaft ist im Vergleich zu Westdeutschland deutlich weniger an Exportmärkte angebunden; zusammen mit der stärkeren Binnenmarktorientierung konnte sich der globale Nachfragerückgang somit weniger folgenreich auf den ostdeutschen Wirtschaftsraum auswirken. Ostdeutschland ist auch in Branchen besser aufgestellt als Westdeutschland, die von den 2009 aufgesetzten Konjunkturpaketen profitierten (Bauwirtschaft). Der Rückgang des Beschäftigungssaldos ging vor allem in Ostdeutschland auf einen Zuwachs der Jobabbaurate zurück. In beiden Regionen ging die Jobschaffungsrate gleichermaßen moderat zurück.

4.3 Fazit

In Westdeutschland korrespondiert die Beschäftigtenentwicklung sehr stark mit der konjunkturellen Entwicklung. Abgesehen von den konjunkturbedingten Schwankungen verändert sich dabei die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht, die Anzahl aller Erwerbstätigen hingegen nimmt über die Jahre zu. Die Beschäftigungssituation in Ostdeutschland ist dagegen geprägt von einem drastischen Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitraum 1995 bis 2005. Die Anzahl der Erwerbstätigen lt. VGR sinkt in diesem Zeitraum ebenfalls, aber bei Weitem nicht so stark. Mit Beginn des jüngsten Aufschwungs lässt sich in Ostdeutschland ab 2006 erstmals seit 1993 eine leichte Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten feststellen. Die Anzahl der Erwerbstätigen lt. VGR steigt ebenfalls. Möglicherweise ist der in Ostdeutschland zu beobachtende Abwärtstrend gestoppt, und die Entwicklung des Beschäftigungsniveaus wird in Zukunft ähnlich wie in Westdeutschland dem Konjunkturzyklus folgen. Im Krisenjahr 2009 erfährt sowohl die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die der Erwerbstätigen in Westdeutschland einen Knick nach unten, während sich in Ostdeutschland bei beiden Beschäftigtenzahlen jeweils das Niveau von 2008 hält.

Einstellungsrate und Abgangsrate folgen beide dem Konjunkturzyklus. In wirtschaftlich besseren Zeiten werden mehr Personen neu eingestellt und mehr Personen verlassen ihren aktuellen Arbeitgeber. Anders als dieses Muster erwarten ließe, stieg im Krisenjahr 2009 die Abgangsrate weiter an, was vor allem durch einen Anstieg der Arbeitgeberkündigungen und der abgelaufenen Befristungen bewirkt wurde. In West- und Ostdeutschland sieht man einen generellen Rückgang der Arbeitsplatzmobilität, in Ostdeutschland von einem höheren Niveau aus stärker als in Westdeutschland. Ostdeutschland nähert sich Westdeutschland an. In beiden Regionen sind also Arbeitsverhältnisse gleichermaßen stabil und in der Tendenz stabiler als in den Jahren zuvor. Freiwillige Arbeitsplatzmobilität liegt in Westdeutschland über dem ostdeutschen Niveau. Unfreiwillige Arbeitsplatzmobilität ist in Ostdeutschland weiterhin stärker verbreitet. Allerdings sind in den letzten Jahren Angleichungsprozesse zwischen Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Freiwillige Arbeitsplatzmobilität steigt in Ostdeutschland, unfreiwillige Arbeitsplatzmobilität steigt dagegen in Westdeutschland an. Diese ist vor allem auf die gesetzlichen Neuregelungen aus dem Jahr 2001 zurückzuführen, die die Möglichkeit der Nutzung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen neu strukturierte und z. T. vereinfachte.

In Deutschland kann insgesamt eine rückläufige Arbeitsplatzdynamik festgestellt werden. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gibt es relativ gesehen weniger Personalabbau und -aufbau als in den Jahren zuvor. Zwischen dem Niveau von Arbeitsmarktdynamik und Beschäftigungsniveau gibt es allerdings keinen Zusammenhang. Der Beschäftigungssaldo in Westdeutschland folgt dem Konjunkturzyklus. Ostdeutschland hat erst mit dem jüngsten Aufschwung 2005 bis 2007 erstmalig seit der Wende einen positiven Beschäftigungssaldo, der vor allem auf einen Rückgang der Jobabbaurate und damit auf stabilere Arbeitsplätze zurückzuführen ist. Anders als Westdeutschland kann Ostdeutschland auch 2009 noch einen positiven Beschäftigungssaldo vorweisen. Damit scheint Ostdeutschland weniger stark vom globalen Nachfrageeinbruch betroffen zu sein als Westdeutschland. Eine bislang als unvorteilhaft bewertete Branchen- und Betriebsgrößenstruktur scheint sich im Krisenjahr als vorteilhaft zu erweisen!

In Ostdeutschland und Westdeutschland ist ein zunehmendes Auseinanderklaffen zwischen der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Erwerbstätigen insgesamt festzustellen (vgl. Kapitel 4). Gleichzeitig zeigt sich eine zunehmende Zahl Selbstständiger (vgl. BMWi 2009). Diese Entwicklungen deuten darauf hin, dass der Arbeitsmarkt vielfältiger wird, dass traditionelle Erwerbsformen tendenziell an Bedeutung einbüßen, während die sogenannte atypische Beschäftigung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies soll in den folgenden Abschnitten diskutiert werden.

5 Atypische Beschäftigung

Als atypisch werden Arbeitsverhältnisse dann bezeichnet, wenn sie vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Als Normalarbeitsverhältnis gilt ein auf Dauer angelegtes, sozialversicherungspflichtiges, unbefristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit. Weitere Merkmale sind die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (vgl. Bellmann et al. 2006 und Bellmann et al. 2009b).²⁸ Als Kernformen atypischer Beschäftigung lassen sich Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit definieren.²⁹ Andere, vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen wie freie Mitarbeiter oder Einpersonenselbständige werden nicht dazugezählt. Informationen zu den genannten Beschäftigungsformen werden seit mehreren Jahren im IAB-Betriebspanel erhoben.

Ambivalente Bewertung atypischer Arbeitsverhältnisse

Atypische Arbeitsverhältnisse können die Integration Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt erleichtern, indem sie wieder eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bauen. Sie können helfen, den Kontakt zum Erwerbsleben zu halten, können den Berufseinstieg erleichtern und den Verlust vorhandener Qualifikationen verhindern. In bestimmten Lebenslagen kommen atypische Arbeitsverhältnisse auch den Wünschen der Beschäftigten entgegen. Minijobs werden gerne als Hinzuverdienst zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens angenommen. Studenten nutzen Praktika und befristete Arbeitsverträge während der Semesterferien. Teilzeit erleichtert es, Erwerbsarbeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.³⁰ Für Betriebe bieten atypische Arbeitsverhältnisse einen größeren Gestaltungsspielraum und tragen zur Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Betriebe bei. Der Anpassungsbedarf der Betriebe an wirtschaftliche Schwankungen erklärt aber nur einen Teil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Diskutiert werden u. a. eine mögliche Kostenverringerung durch den Einsatz von atypischen Beschäftigungsformen sowie der Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen als Mittel zur Verlängerung der Probezeit. Atypische Beschäftigungsformen können also sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber Vorteile mit sich bringen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind aber oftmals mit schlechteren Arbeitsbedingungen, geringerer Stabilität und weniger sozialer Sicherheit verbunden, was sich nicht nur in der Gegenwart auswirkt, sondern auch in der Zukunft unzureichen-

²⁸ Auch ein entsprechendes Einkommen, passend zur Vollzeittätigkeit, sowie die Integration in die sozialen Sicherungssysteme werden als Kriterium formuliert (vgl. Keller/Seifert 2007).

²⁹ Auch die von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigungsverhältnisse (z. B. ABM) sind atypisch.

³⁰ Sei es, weil die notwendigen Rahmenbedingungen wie eine ausreichend ausgebaute Kinderbetreuung fehlen, sei es, weil dies auf eine bewusste und freiwillige Entscheidung zurückzuführen ist.

de Alterssicherungsansprüche nach sich zieht (vgl. Bellmann et al. 2006 und Bellmann et al. 2009b). Atypische Arbeitsverhältnisse werden (mit Ausnahme der Leiharbeit) viel häufiger von Frauen ausgeübt als von Männern. Diskussionen um die Prekarität atypischer Arbeitsverhältnisse haben somit immer auch eine eindeutig geschlechterspezifische und teils auch eine qualifikationsspezifische Seite. Die Chancen, aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln, werden unterschiedlich bewertet und es wird darauf hingewiesen, dass dies weder für alle atypischen Beschäftigungsformen noch für alle Arbeitnehmer gleichermaßen zutrifft (Gensicke et al. 2010).

Eine pauschale Beurteilung von atypischen Arbeitsverhältnissen ist angesichts deren Heterogenität und der unterschiedlichen Lebenssituationen und Beschäftigungswünsche der Erwerbstätigen also nicht möglich. Wegen der zunehmenden Bedeutung und der ambivalenten Bewertung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden im Folgenden auf der einen Seite die häufigsten atypischen Beschäftigungsverhältnisse Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung analysiert, auf der anderen Seite die am Beschäftigungsanteil zwar vergleichsweise unbedeutende, gleichwohl in der öffentlichen Diskussion prominent vertretene Form der Leiharbeit.³¹

5.1 Zunahme von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist die am weitesten verbreitete Form atypischer Arbeitsverhältnisse. Fast drei Viertel (71 %) aller Betriebe setzten im Jahr 2009 mindestens eine Teilzeitarbeitskraft ein und knapp ein Viertel (24 %) aller Beschäftigten arbeitete in Teilzeit. Der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung und auch deren sozialversicherungsrechtlicher Status weisen allerdings eine große Variationsbreite auf. Neben regulärer sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung mit sehr unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten findet Teilzeitarbeit auch zu großen Teilen in Form von Mini- und Midijobs statt.³²

Teilzeitarbeit ist in Westdeutschland stärker verbreitet als in Ostdeutschland: 2009 arbeiteten in Westdeutschland 25 % aller Beschäftigten in Teilzeit, in Ostdeutschland waren es 22 %. Die Unterschiede zwischen den beiden Regionen sind inzwischen erstaunlich gering. Die Annäherung im Beschäftigungsanteil täuscht jedoch darüber hinweg, dass der Beschäftigungsumfang der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland deutlich höher ist als in Westdeutschland (vgl. Brautzsch et al. 2009). Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Frauendomäne. 80 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (vgl. Fischer et. al. 2009: 10). In West- wie Ostdeutschland kommt Teil-

³¹ Für einen Überblick über die Relevanz verschiedener atypischer Beschäftigungsformen (inkl. Freie Mitarbeit und Praktikanten) siehe Bellmann et al. 2009b: 381.

³² Bei der Darstellung der Teilzeitarbeit in diesem Kapitel sind in Teilzeit arbeitende Mini- und Midijobber ebenfalls enthalten. Aufgrund der besonderen Bedeutung wird auf geringfügige Beschäftigung und Midi-Jobs im nächsten Kapitel gesondert eingegangen.

zeitarbeit v. a. im Dienstleistungsbereich, und hier insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen³³ und den Organisationen ohne Erwerbszweck, vor. Aufgrund des starken Zusammenhangs von Geschlecht und Umfang der Arbeitszeit ist dies wenig überraschend, da diese Branchen einen deutlich höheren Frauenanteil als der Durchschnitt aufweisen. Wie der Fall des Kredit- und Versicherungsgewerbes zeigt, gilt dies jedoch nicht zwingend: Diese Branche ist ebenfalls von einem überdurchschnittlichen Frauenanteil geprägt, zeichnet sich aber durch unterdurchschnittliche Teilzeitquoten aus. In der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich seit 1996 in West- wie Ostdeutschland ein genereller Aufwärtstrend mit leichten Schwankungen (vgl. Abbildung 23). Lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 1996 in Gesamtdeutschland noch bei 20 %, so liegt er inzwischen bei 24 %. Eine besonders deutliche Zunahme des Teilzeitanteils lässt sich in Ostdeutschland feststellen. Hier ist der Teilzeitanteil von 13 % im Jahr 1996 auf 22 % im Jahr 2009 gestiegen. Mit dem Jahr 2007 scheint sich die Teilzeitquote zu stabilisieren. Da überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, lässt sich die zunehmende Teilzeitquote zu einem großen Teil durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen erklären (vgl. Fischer et. al. 2009: 8).

Abbildung 23: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 – 2009

³³ Hierzu zählen z. B. das Gastgewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht.

5.2 Geringfügige Beschäftigung

Wird ein monatliches Entgelt von 400 € nicht überschritten, so handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, einen sogenannten Minijob. Geringfügig beschäftigt ist auch, wer nur kurzfristig beschäftigt ist, also maximal zwei Monate oder 50 Tage im Jahr. Es handelt sich allerdings bei den meisten Minijobbern um Teilzeitbeschäftigte mit einer sehr geringen Wochenarbeitszeit, so dass ein monatliches Entgelt von maximal 400 € nicht überschritten wird. Nach der Neuregelung im April 2003 erfolgte in den ersten Monaten bis etwa Dezember 2004 eine regelrechte Explosion der Minijobs (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010). Danach stieg die Anzahl der geringfügig Beschäftigten weiter an, die Entwicklung verlangsamte sich aber deutlich.³⁴

Geringfügige Beschäftigung im Westen verbreiteter als im Osten

Minijobs werden von jedem zweiten Betrieb eingesetzt (51 %). Sie haben also für die Betriebe eine große Relevanz. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (55 % bzw. 35 %). Der Anteil der Minijobber an den Gesamtbeschäftigten lag 2009 bei 12 %. Er liegt mit 13 % in Westdeutschland deutlich über dem Wert von Ostdeutschland mit 7 %. Sowohl der Anteil der Betriebe mit Minijobbern als auch der Anteil der Minijobber an den Gesamtbeschäftigten ist 2009 im Vergleich zu 2008 gestiegen. Während also im Krisenjahr die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sinkt (in Westdeutschland) bzw. stagniert (in Ostdeutschland), gewinnt geringfügige Beschäftigung weiter an Bedeutung. Offensichtlich ist diese Beschäftigungsform bei den Betrieben auch in konjunkturell schlechten Zeiten beliebt. Ein Grund dafür mag sein, dass der Betrieb bei der Anstellung von Minijobbern kaum Risiken eingeht.

³⁴ Die Einkommensgrenze wurde von 325 € auf 400 € angehoben. Die bisherige Arbeitszeitschwelle von unter 15 Stunden wöchentlich wurde gestrichen. Die 1999 eingeführte Steuer- und Sozialversicherungspflichtigkeit einer geringfügigen Beschäftigung als Nebentätigkeit wird wieder abgeschafft, so dass diese für den Arbeitnehmer auch in einer Nebentätigkeit abgabenfrei bleibt. Darüber hinaus wurden für den Arbeitgeber Pauschalabgaben von zunächst 25 %, später 30 %, eingeführt. Für geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten gelten niedrigere Sätze. Näheres zu den Neuregelungen siehe z. B. Bäcker 2007. Zeitgleich mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung wurden zum 1. April 2003 die sogenannten Midijobs eingeführt. Dabei handelt es sich um eine Gleitzone bei den Sozialabgaben für Monatseinkommen zwischen 400,01 und 800 €. Im Gegensatz zu den Minijobs blieb aber der große Ansturm auf diese Beschäftigungsform aus. Seit Jahren sind die Zahlen der Midijobber relativ unverändert. 2009 hatten 23 % aller Betriebe sogenannte Midijobber, allerdings arbeiteten nur rund 3 % aller Beschäftigten in einem Midijob. Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland gibt es dabei kaum. Midijobber sind vorrangig in Teilzeit tätig. Allerdings arbeiten 11 % aller Midijobber im Jahr 2009 trotz des geringen Gehalts in Vollzeit. Arbeitnehmerbeitragssätze zur Sozialversicherung fallen nicht voll ab dem ersten Euro an, sondern werden schrittweise von 4 % auf den vollen Beitragssatz von etwa 21 % angehoben. Für Arbeitgeber fallen durchgängig die vollen Beitragssätze an.

Beim Einsatz von Minijobbern zeigen west- und ostdeutsche **Großbetriebe** ein ähnliches Verhalten. Mit einem Anteil von 66 % bzw. 59 % setzen sie mehrheitlich Minijobber ein. Der Anteil der Minijobber an allen Beschäftigten in Großbetrieben ist jedoch in West- wie Ostdeutschland mit jeweils 4 % vergleichsweise gering. Die großen Unterschiede resultieren also aus Unterschieden bei den kleinen und mittleren Betrieben. In kleinen und mittleren Betrieben in Westdeutschland ist der Anteil von Minijobbern deutlich höher als bei vergleichbaren Betrieben in Ostdeutschland.

In Westdeutschland ist der Anteil von Minijobbern an allen Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft und bei den Sonstigen Dienstleistungen besonders hoch. Ebenfalls eine überdurchschnittliche Minijobquote weisen in Westdeutschland der Handel und die Unternehmensnahen Dienstleistungen auf. In Ostdeutschland sind die Minijobquoten bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen und den Organisationen ohne Erwerbszweck besonders hoch. Betriebe im Handel haben in Ostdeutschland überraschenderweise kaum höhere Minijobquoten als im Durchschnitt.

Gründe für geringfügige Beschäftigung aus Sicht der Betriebe

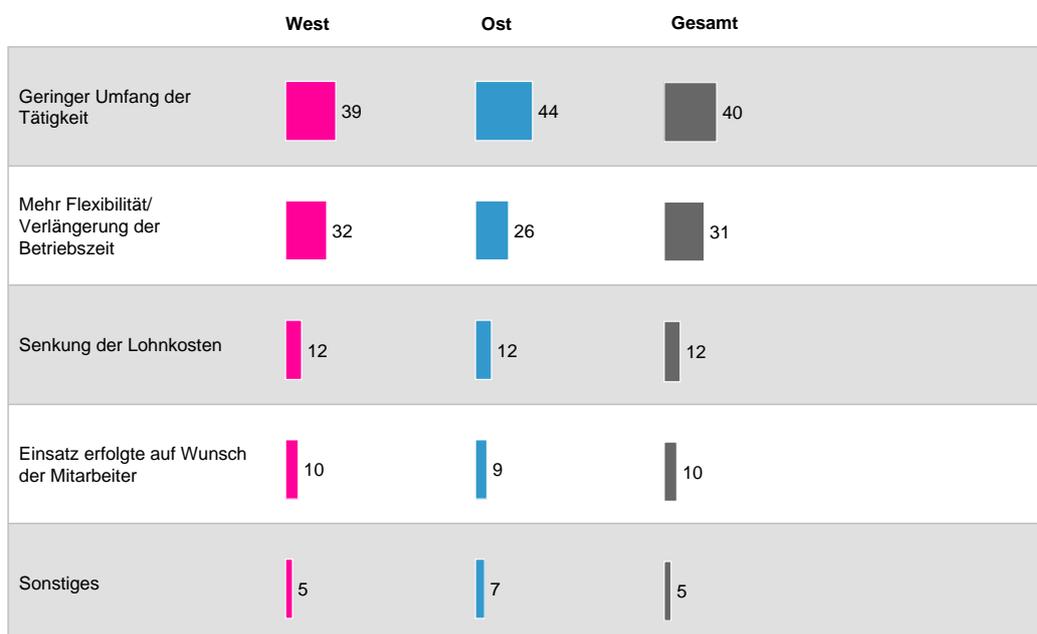
Die Gründe für die große Beliebtheit der Minijobs bei vielen Arbeitnehmern, insbesondere seit der gesetzlichen Neuregelung 2003, liegen auf der Hand: Minijobs sind sozialabgaben- und steuerfrei. Dies trifft auch dann noch zu, wenn sie neben einer Haupterwerbstätigkeit ausgeübt werden.³⁵ Für die Betriebe ergibt sich zunächst kein Kostenvorteil. Im Gegenteil: 30 % Pauschalabgabe sind zu entrichten. Das ist mehr, als bei einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung anfallen würde. Die Gründe, warum Betriebe diese Beschäftigungsform anbieten, sind nicht so offensichtlich wie für den Arbeitnehmer.

Im Jahr 2009 wurden im IAB-Betriebspanel daher erstmals die Gründe der Betriebe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung abgefragt. Als einer der gängigen Vorteile für die Betriebe wird häufig die Flexibilität im Umgang mit variablen Kunden- und Dienstleistungssequenzen aufgeführt. Dieses Argument ist insbesondere im Gastgewerbe und im Handel gegeben, da hier zu Stoßzeiten größere Kundenströme bewältigt werden müssen. Die Gründe „mehr Flexibilität im Einsatz der Beschäftigten“ und „Verlängerung der Betriebszeit“ wurden auch von etwa einem Drittel der Betriebe (31 %) als wichtigster Grund genannt (vgl. Abbildung 24). In der Literatur wird als weiterer Vorteil für die Betriebe genannt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse letztendlich für den Betrieb billiger sind (Bäcker 2007). Zum einen dadurch, dass es dem Betrieb aufgrund der sehr guten Relation von Brutto- zu Nettolohn möglich ist, vergleichsweise niedrige Bruttostundensätze zu vereinbaren. Vieles deutet auch darauf hin, dass tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Standards

³⁵ Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass es einen gewissen Anteil von Minijobbern gibt, die aus der Not heraus einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, die aber ein Normalarbeitsverhältnis oder zumindest eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung bevorzugen würden.

häufig ganz oder teilweise nicht berücksichtigt werden (vgl. Bäcker 2007). Dies betrifft z. B. Zuschläge, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsansprüche. Tatsächlich aber wurde von den Betrieben die Senkung der Lohnkosten als wichtigster Grund vergleichsweise selten aufgeführt (12 %). Von den Betrieben selbst wird dagegen der geringe Umfang der Tätigkeit mit 40 % am häufigsten als wichtigster Grund angegeben. Daneben spielt die geringfügige Beschäftigung auf Wunsch der Mitarbeiter mit 10 % eine vergleichsweise geringe Rolle. Insgesamt zeigen sich bei den genannten Gründen relativ wenige Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland.

Abbildung 24: Wichtigster Grund für den Einsatz von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen



Angaben in Prozent

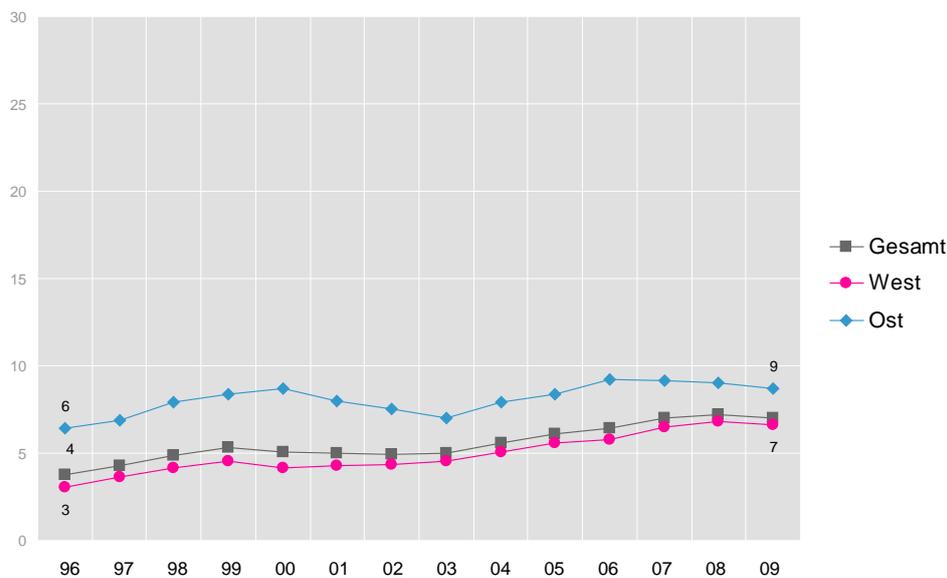
Basis: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009. Angaben sind betriebsproportional, d. h. keine Rückschlüsse auf Umfang der betroffenen Beschäftigten möglich.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

5.3 Befristete Beschäftigung

Neben Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung spielen befristete Arbeitsverhältnisse unter den atypischen Beschäftigungsformen eine relativ große Rolle. 15 % aller Betriebe hatten im Jahr 2009 befristet Beschäftigte und 7 % aller Beschäftigten waren befristet.³⁶ Der Anteil von befristet Beschäftigten unter den Gesamtbeschäftigten hat im Vergleich zu 1996 in West- wie Ostdeutschland deutlich zugenommen.

Waren 1996 etwa 4 % aller Beschäftigten befristet, so traf dies 2009 bereits auf 7 % aller Beschäftigten zu (vgl. Abbildung 25). Der Befristungsanteil entwickelte sich dabei nicht nur kontinuierlich nach oben, sondern wies auch Phasen der Stagnation und in Ostdeutschland zeitweise auch einen Rückgang des Befristungsanteils auf. Im Krisenjahr 2009 ist keine weitere Zunahme des Anteils befristet Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten zu beobachten. Das Niveau von 2008 wird in etwa gehalten.

Abbildung 25: Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 – 2009

Höherer Befristungsanteil in Ostdeutschland

Der Anteil befristet Beschäftigter ist in Ostdeutschland seit Beginn des Beobachtungszeitraums höher als in Westdeutschland. Dabei gibt es in Ostdeutschland anteilig sowohl mehr befristete Neueinstellungen als auch Personalabgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrags (vgl. Bellmann et al. 2006). Für den höheren Befristungsanteil in Ostdeutschland ist v. a. der höhere Anteil öffentlich geförderter Beschäftigungsverhältnisse (z. B. ABM oder Lohnkostenzuschüsse) verantwortlich.

³⁶ Das IAB-Betriebspanel zählt Auszubildende nicht als befristet Beschäftigte.

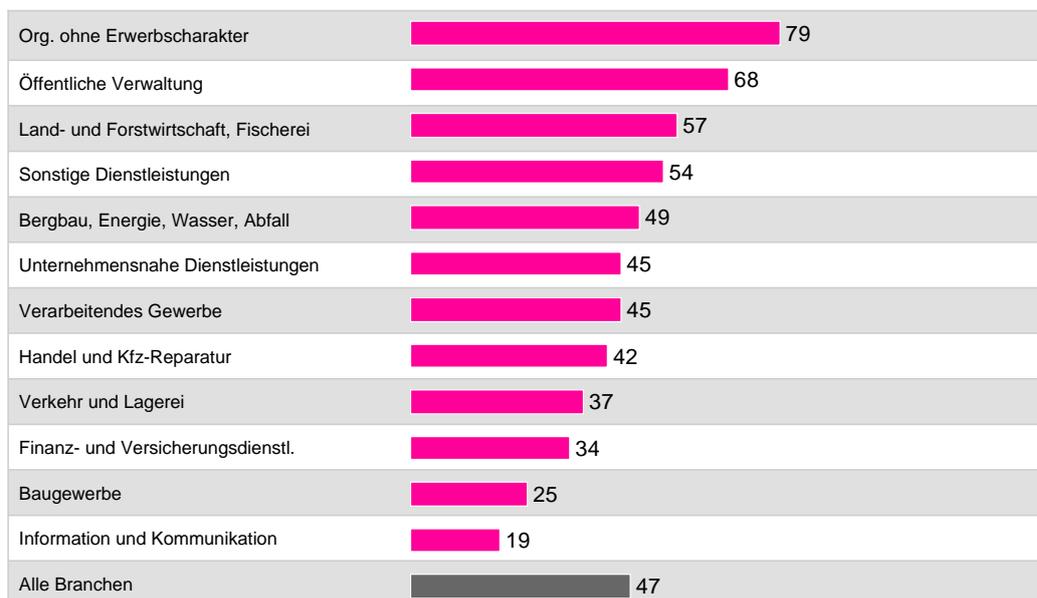
Im Jahr 2009 waren in Ostdeutschland 18 % aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse wegen öffentlicher Förderung befristet, in Westdeutschland waren es dagegen nur 4 %. Besonders auffällig ist in Ost- wie Westdeutschland die Branche Organisationen ohne Erwerbszweck. In dieser Branche ist der Anteil öffentlich geförderter Befristeter mit 62 % bzw. 19 % besonders hoch. Ebenso fallen die Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen (hier sind u. a. auch das Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Forschung und Entwicklung zugeordnet), Sonstige Dienstleistungen (u. a. Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen) sowie Öffentliche Verwaltung auf. Die Befristung aufgrund von öffentlicher Förderung ist somit ein Phänomen, das vor allem in Branchen mit einem höheren Anteil nicht-privatwirtschaftlich organisierter Betriebe auftritt. Ebenso fällt die Land- und Forstwirtschaft mit einem ähnlich hohen Anteil Befristeter wegen öffentlicher Förderung auf.

Fast jede zweite Neueinstellung wird befristet vorgenommen³⁷

7 % aller Beschäftigten sind befristet beschäftigt. Dieser Wert nur für sich genommen beeindruckt nicht sonderlich. Betrachtet man allerdings die befristeten Neueinstellungen, so sehen die Größenverhältnisse anders aus, und es wird deutlich, welches Ausmaß befristete Arbeitsverträge inzwischen angenommen haben. Im Jahr 2009 wurde fast jede zweite Neueinstellung (47 %) befristet vorgenommen (vgl. Abbildung 26).

³⁷ Betrachtet werden Neueinstellungen im 1. Halbjahr.

Abbildung 26: Anteil der Befristungen an den Neueinstellungen nach Branchen



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Neueinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Dabei ist der Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen in Ostdeutschland mit 54 % höher als in Westdeutschland mit 45 %. Insbesondere Großbetriebe machen besonders häufig Gebrauch von befristeten Neueinstellungen. Großbetriebe nehmen 67 % ihrer Neueinstellungen befristet vor. Mit sinkender Betriebsgröße sinkt der Befristungsanteil an den Neueinstellungen. Aber auch Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten stellen immer noch 21 % ihrer neuen Mitarbeiter befristet ein.³⁸ Der Anteil befristeter Neueinstellungen ist in Ostdeutschland in jeder Größenklasse höher als in Westdeutschland. Der höhere Befristungsanteil unter den Neueinstellungen in Ostdeutschland ist also nicht auf die unterschiedliche Größenklassenstruktur zwischen den beiden Regionen zurückzuführen.

In einer Betrachtung über Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 26). Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck werden fast 80 % aller Neueinstellungen befristet vorgenommen. Ebenfalls einen enormen Befristungsanteil mit fast 70 % weist die Öffentliche Verwaltung auf. Ein gewisser Zusammenhang zur öffentlichen Förderung liegt nahe, weisen doch diese beiden Branchen einen be-

³⁸ Und das, obwohl aufgrund der „Kleinbetriebsklausel“ das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit weniger als zehn vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern keine Anwendung findet und somit keine Notwendigkeit bestünde, Arbeitsverträge zu befristen.

sonders hohen Anteil Befristungen wegen öffentlicher Förderung auf. Es bleibt allerdings fraglich, ob der höhere Befristungsanteil unter den Neueinstellungen allein auf diese Tatsache zurückzuführen ist.³⁹

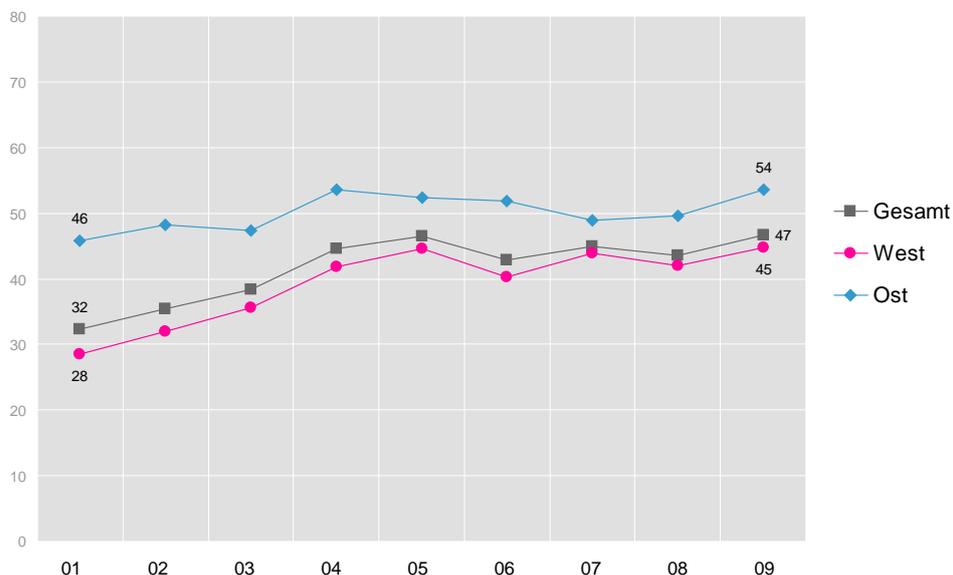
Auch die Branche Sonstige Dienstleistungen weist einen höheren Befristungsanteil unter den Neueinstellungen auf. Insgesamt zeigt sich hier also ein ähnliches Bild wie bei der Befristung aufgrund von öffentlicher Förderung: Der Anteil der Befristung unter den Neueinstellungen ist in Betrieben, die dem öffentlichen oder Non-Profit-Sektor zuzuordnen sind, besonders hoch und höher als in der Privatwirtschaft. Ausnahme bildet auch hier wieder die Landwirtschaft: Mit 57 % weist auch diese Branche einen überdurchschnittlich hohen Befristungsanteil unter den Neueinstellungen aus.

Betrachtet man den Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen im Zeitverlauf, so zeigt sich sowohl in West- als auch in Ostdeutschland im Trend eine deutliche Zunahme (vgl. Abbildung 27). Insgesamt stieg der Anteil befristeter Neueinstellungen im Zeitraum 2001 bis 2009 von 32 % auf 47 %. In Westdeutschland ist der Anstieg im Zeitraum 2001 bis 2005 besonders deutlich.⁴⁰ Ob der erneute Anstieg 2009 eine Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist oder sich der Trend zu mehr Befristung in den nächsten Jahren fortsetzen wird, kann gegenwärtig nicht gesagt werden.

³⁹ In der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck wird Befristung wegen öffentlicher Förderung in Gesamtdeutschland bei 37 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse angegeben. In der Öffentlichen Verwaltung sind es 9 %. Es bleibt also in beiden Branchen ein großer Rest an Befristungen, die nicht aus dem Grund „öffentliche Förderung“ befristet wurden.

⁴⁰ Die Zunahme des Anteils befristeter Arbeitsverhältnisse in Westdeutschland ab 2001 (vgl. Abbildung 25) lässt sich durch die deutliche Zunahme befristeter Neueinstellungen in diesem Zeitraum erklären.

Abbildung 27: Anteil der Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag an allen Neueinstellungen 2001 bis 2009, jeweils 1. Halbjahr



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Neueinstellungen im 1. Halbjahr

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2009

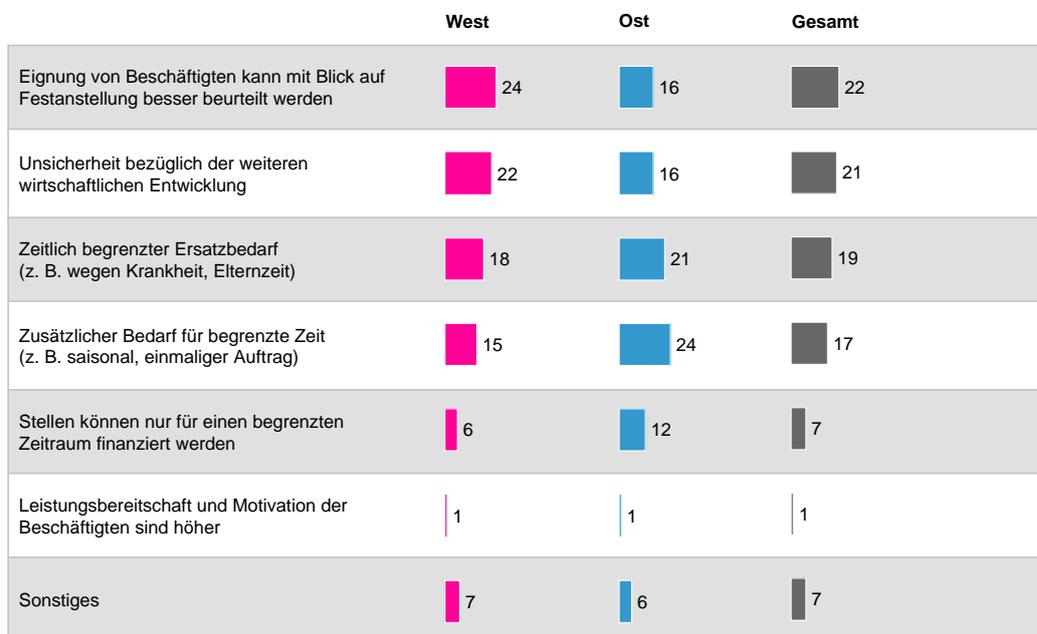
Es wurde gezeigt, dass immer mehr Einstellungen lediglich befristet erfolgen, zuletzt bundesweit rund 47 % aller Neueinstellungen. Angesichts dieser Befunde stellt sich die Frage nach den Ursachen für diese Entwicklungen. Zur Beantwortung dieser Frage wurden in der Befragungswelle 2009 des IAB-Betriebspanels die Betriebe erstmals nach den Gründen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gefragt (vgl. Abbildung 28).

Gründe für den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse

Naheliegender Grund für Befristungen ist der zeitlich nur begrenzte Bedarf von zusätzlichen Arbeitskräften. Dabei geht es zum einen darum, Beschäftigte, die z. B. wegen Krankheit oder Elternzeit vorübergehend ausfallen, zu ersetzen (19 %), zum anderen sind befristete Arbeitsverhältnisse ein Mittel, um zusätzlichen Bedarf bei saisonalen Spitzen oder einmaligen Aufträgen zu bewältigen (17 %). Zusammengefasst wird somit der zeitlich begrenzte Bedarf von zusätzlichen Arbeitskräften mit einem Anteil von 36 % von den Betrieben am häufigsten als wichtigster Grund genannt. Der zeitlich begrenzte Bedarf spielt dabei in Ostdeutschland (45 %) eine größere Rolle als in Westdeutschland (33 %). Von immerhin 12 % der Betriebe in Ostdeutschland wird die Tatsache, dass Stellen nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden können, als häufigster Grund genannt. In Westdeutschland hat die-

ser Grund mit einem Anteil von 6 % der Nennungen eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Dieses Ergebnis stimmt wiederum mit der Tatsache überein, dass in Ostdeutschland befristete Beschäftigungsverhältnisse häufiger aufgrund von öffentlicher Förderung befristet sind. Daneben spielen noch zwei weitere Gründe eine größere Rolle, und zwar die Möglichkeit, durch einen zunächst befristeten Arbeitsvertrag die Eignung eines Beschäftigten besser beurteilen zu können (22 %), sowie Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung (21 %). Beides wird in Westdeutschland häufiger als wichtigster Befristungsgrund genannt als in Ostdeutschland. Offensichtlich agieren westdeutsche Betriebe vorsichtiger als ostdeutsche Betriebe.

Abbildung 28: Wichtigster Grund für den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen⁴¹



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Neben leichten regionalen Unterschieden bei den Gründen für den Einsatz von befristeter Beschäftigung zeigen sich Unterschiede v. a. zwischen einzelnen Branchen. Auffällig ist, dass der zeitlich begrenzte Bedarf außerordentlich häufig von Betrieben in der Landwirtschaft und in der Öffentlichen Verwaltung als wichtigster Befristungsgrund angegeben wird (69 % bzw. 56 %). Dabei wird in der Landwirt-

schaft v. a. der **zusätzliche** Bedarf für einen begrenzten Zeitraum angegeben. Dies ist durch saisonale Arbeiten bei Erntezeiten erklärbar. In der Öffentlichen Verwaltung wird dagegen besonders häufig der zeitlich begrenzte **Ersatzbedarf** genannt. Von den Organisationen ohne Erwerbszweck gaben 29 % als wichtigsten Grund die begrenzte Finanzierbarkeit an. Das ist zwar im Vergleich zum Durchschnitt ein deutlich höherer Wert, erklärt aber nicht alleine den enorm hohen Befristungsanteil unter den Neueinstellungen von fast 80 % in dieser Branche.

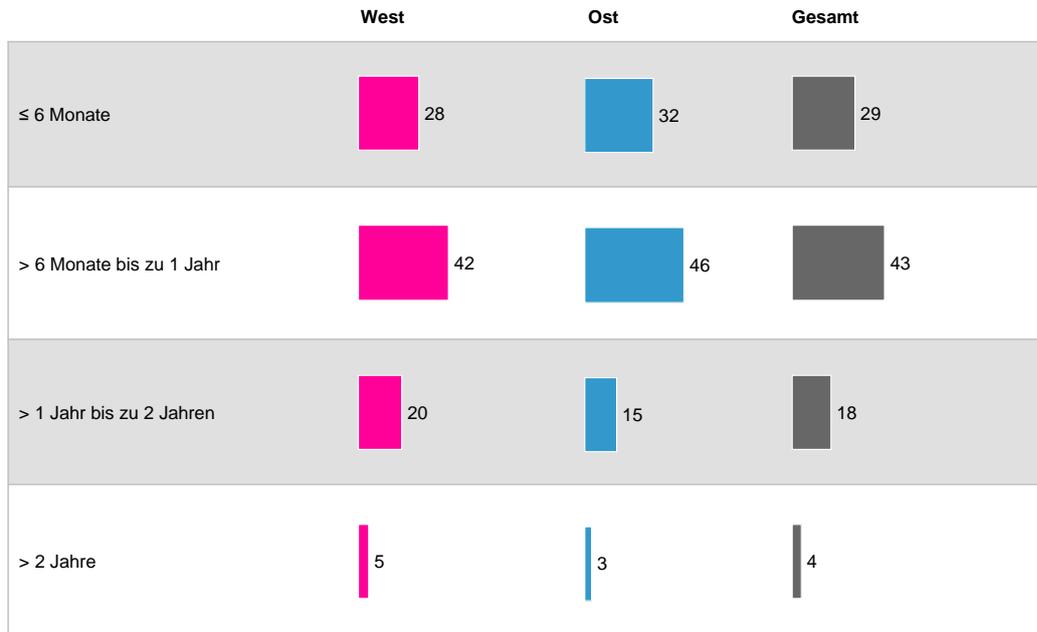
In der Privatwirtschaft, die deutlich niedrigere Befristungsanteile unter den Neueinstellungen aufweist, zeigen sich teilweise andere Erklärungsmuster. Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung werden von überdurchschnittlich vielen Betrieben im Verarbeitenden Gewerbe als wichtigster Befristungsgrund angegeben (34 %). Die bessere Beurteilungsmöglichkeit der Eignung von Beschäftigten – jenseits der regulären Probezeitregelung – wurde dagegen besonders häufig von Betrieben im Handel sowie im Finanz- und Versicherungsgewerbe als wichtigster Befristungsgrund angegeben (33 % bzw. 40 %).

Dauer von Befristungen: überwiegend bis zu einem Jahr

Befragt man die Betriebe, welche Vertragsdauern bei den Befristungen in ihrem Betrieb am häufigsten vorkommen, so werden von den meisten Betrieben die eher kürzeren Vertragsdauern bis zu einem Jahr genannt (vgl. Abbildung 29). Fast drei Viertel aller Betriebe geben als häufigste Vertragsdauer bis zu sechs Monate und bis zu einem Jahr an. Lediglich etwa ein Viertel der Betriebe gibt als häufigste Vertragsdauer länger als ein Jahr oder sogar länger als zwei Jahre an. Dabei sind Befristungen länger als zwei Jahre die Ausnahme und kommen lediglich bei Organisationen ohne Erwerbscharakter etwas gehäuft vor.

⁴¹ Angaben sind betriebsproportional; d. h., dass keine Rückschlüsse auf den Umfang der betroffenen Beschäftigten möglich sind.

Abbildung 29: Von den Betrieben am häufigsten genannte Vertragsdauer bei Befristungen im Jahr 2009⁴²



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Betrachtet man die Befristungsgründe nach den unterschiedlichen Vertragsdauern, so heben sich die besonders kurzen Vertragsdauern von bis zu 6 Monaten sowie die besonders langen Vertragsdauern von mehr als 2 Jahren vom Durchschnitt ab. Bei Betrieben, die am häufigsten kurze Befristungen bis zu 6 Monaten einsetzen, fällt auf, dass diese besonders häufig den zeitlich begrenzten Bedarf als wichtigsten Befristungsgrund angegeben haben (48 % im Vergleich zu 36 % im Durchschnitt), und hier insbesondere den zusätzlichen Bedarf, der durch saisonale Spitzen und einmalige Aufträge entsteht. Bei Betrieben, die am häufigsten lange Befristungen von mehr als 2 Jahren einsetzen, fällt auf, dass der Grund Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung eine untergeordnete Rolle spielt (12 % versus 21 % im Durchschnitt). Auch die Beurteilung der Eignung im Hinblick auf eine Festanstellung spielt hier eine geringere Rolle (9 % versus 22 % im Durchschnitt). Dagegen werden der begrenzte Bedarf und v. a. die zeitlich begrenzte Finanzierung der Stellen etwas häufiger genannt. Dies passt wiederum damit zusam-

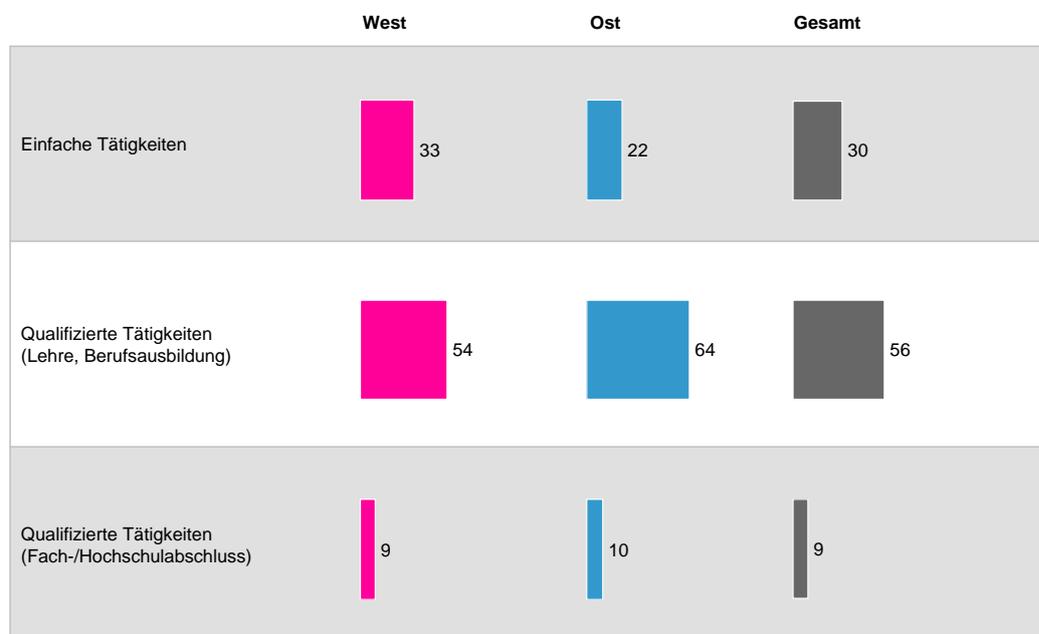
⁴² Angaben sind betriebsproportional; d. h., dass keine Rückschlüsse auf den Umfang der betroffenen Beschäftigten möglich sind.

men, dass diese Befristungsdauer v. a. von Betrieben der Branche Organisationen ohne Erwerbscharakter in Anspruch genommen wird.

Zusammenhang zwischen Befristung und ausgeübter Tätigkeit

Mehr als die Hälfte der Betriebe gibt an, dass sie Befristungen am häufigsten bei Tätigkeiten vornehmen, die eine Lehre oder Berufsausbildung erfordern (vgl. Abbildung 30). Immerhin 9 % der Betriebe nehmen Befristungen am häufigsten bei Stellen für hochqualifizierte Arbeitsplätze vor. Befristete Beschäftigungsverhältnisse beschränken sich somit keinesfalls nur auf Einfacharbeitsplätze. Alle Tätigkeitsgruppen sind betroffen, auch die höher qualifizierten. Dabei entsprechen die Größenverhältnisse in etwa der Größenordnung der einzelnen Beschäftigtengruppen.

Abbildung 30: Von den Betrieben am häufigsten genannte Qualifikation für befristet Beschäftigte⁴³



Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit befristet Beschäftigten im 1. Halbjahr 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

In Westdeutschland zeigen sich bei der Nennung der häufigsten Qualifikationsform unter den Befristeten über die Branchen einige Unterschiede. Der Anteil der Betriebe, die am häufigsten einfache Tätigkeiten befristeten, ist in der Land- und Forstwirtschaft in Westdeutschland besonders hoch (79 %). Ebenfalls überdurchschnittlich

⁴³ Angaben sind betriebsproportional; d. h., dass keine Rückschlüsse auf den Umfang der betroffenen Beschäftigten möglich sind.

häufig geben Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und der Branche Verkehr und Kommunikation einfache Tätigkeiten als häufigste Qualifikationsform unter ihren Befristeten an. Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter in Westdeutschland geben dagegen Befristungen für qualifizierte Tätigkeiten mit (Fach-)Hochschulabschluss deutlich häufiger an als Betriebe anderer Branchen. In Ostdeutschland zeigen sich hinsichtlich der Qualifikation der Befristeten keine nennenswerten Unterschiede über die verschiedenen Branchen. In Großbetrieben in Ostdeutschland werden qualifizierte Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, überdurchschnittlich häufig befristet (23 %). Sonst zeigen sich über die unterschiedlichen Betriebsgrößen keine großen Unterschiede.

5.4 Leiharbeit

Eine weitere Form atypischer Beschäftigung ist Leiharbeit bzw. Zeitarbeit. Diese ist im Gegensatz zu anderen Formen wie z. B. Teilzeitarbeit charakterisiert durch die „heterogene Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer“ (Promberger 2007). Der Arbeitsplatz von Leiharbeitern ist im Entleihbetrieb; der Einsatz als Arbeitskraft sowie die Kontrolle finden dort statt. Sie gehören somit faktisch der sozialen Einheit im Entleihbetrieb an. Im Gegensatz zu den übrigen Beschäftigten im Entleihbetrieb erhalten sie jedoch die damit normalerweise verbundenen Tauschleistungen (Entlohnung) und Partizipationen nicht von dem Betrieb, in dem sie tatsächlich vor Ort arbeiten, sondern von ihrem Verleihunternehmen, dem sie formal angehören (Promberger 2007: 128). Dieses Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis macht den atypischen Charakter dieser Beschäftigungsform aus.

Leiharbeit erfuhr in den letzten zehn Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs, aber nach wie vor auf niedrigem Niveau. Im Zeitraum 2004 bis 2008 hat sich die Anzahl der Leiharbeitnehmer fast verdoppelt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009). Dies hängt zum einen mit den schrittweisen Novellierungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zusammen, welche den Einsatz von Leiharbeit deutlich erleichtert haben. Aufgrund der meist niedrigeren Lohnsätze bei Leiharbeit können Betriebe ihre Lohnkosten senken (vgl. auch Bellmann et al. 2008; Boockmann/Hagen 2005). Zum anderen zeigt sich aber auch eine konjunkturelle Komponente: Der größte Zuwachs an Leiharbeit erfolgte zu Beginn des wirtschaftlichen Aufschwungs 2005 und 2006. Bis zum Herbst 2008 stieg die Zahl der Leiharbeitnehmer weiter stark an. Danach befand sich die Zeitarbeitsbranche „im freien Fall“ (Haas 2009). Infolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ging die Anzahl der Leiharbeitnehmer innerhalb von wenigen Monaten drastisch zurück.

Offensichtlich setzen Betriebe gerade zu Beginn eines konjunkturellen Aufschwungs, wenn Festanstellungen für das Unternehmen noch schwer kalkulierbar sind, verstärkt Leiharbeitskräfte ein. Wenn akuter Arbeitskräftebedarf besteht, sind Leiharbeitskräfte für den Entleihbetrieb schnell und ohne großen Aufwand verfügbar. Gleichzeitig verlassen sie schnell und problemlos den Entleihbetrieb wieder,

wenn deren Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird. Den Betrieben steht hier ein einfach zu handhabendes externes Flexibilisierungsinstrument zur Verfügung.

Insgesamt betrachtet spielt diese Beschäftigungsform zwar nur eine kleine Rolle. 2009 arbeitete etwa 1 % aller Beschäftigten in Leiharbeit (2008 waren es noch 2 %). In einzelnen Bereichen der Wirtschaft ist deren Bedeutung jedoch relativ hoch. Zu den Hauptnutzern von Leiharbeitnehmern gehören Betriebe der Branche Bergbau/Energie/Wasser/Entsorgung und des Verarbeitenden Gewerbes sowie Großbetriebe, aber auch mittlere Betriebe. Die Zunahme von Leiharbeit in den letzten Jahren ist zum Großteil durch diese Gruppen verursacht. Ebenso der drastische Rückgang von 2008 auf 2009: Der Anteil der Betriebe mit Leiharbeit sinkt deutlich im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Groß- und mittleren Betrieben. Interessant ist, dass es bei diesem Muster kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland gibt. Auch der Anteil der Betriebe, die besonders häufig Leiharbeit in Anspruch nehmen, ist in beiden Regionen Deutschlands ähnlich hoch. Unter der Voraussetzung, dass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht verändern, ist anzunehmen, dass sich dieses Muster beim nächsten konjunkturellen Aufschwung wiederholt.

5.5 Fazit

Atypische Beschäftigung nimmt in Deutschland zu, und zwar in den Bereichen Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung und Leiharbeit. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung dürfte zu einem Großteil auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen sein, die während der Familienphase häufig eine Beschäftigung in Teilzeit bevorzugen (müssen). Diese Annahme trifft vermutlich stärker auf Westdeutschland zu.⁴⁴ Daneben gibt es aber auch die These, dass Teilzeitbeschäftigung nicht immer eine freiwillige Form von atypischer Beschäftigung ist, sondern auch als Notnagel zur Alternative Arbeitslosigkeit gilt. Je nach Umfang der Tätigkeit bedeutet diese Form der Teilzeitarbeit dann mehr oder weniger Prekarität. Die Minijobs erfuhren besonders in der ersten Zeit nach der Neuregelung im April 2003 einen großen Zuwachs. Geringfügige Beschäftigung ist v. a. ein westdeutsches Phänomen. Auch diese Beschäftigungsform ist schwer zu beurteilen. Teilweise dürfte sie den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommen (z. B. für Hausfrauen oder Studenten). Wenn ein Minijob aber mangels einer verfügbaren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird, stellt das für die betroffenen Arbeitnehmer eine besondere soziale Härte sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft dar. Fragt man die Betriebe nach den Gründen für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung, so werden v. a. der geringe Umfang der Tätigkeit und Flexibilitätsaspekte genannt. Sowohl Teilzeit- als auch geringfügige Beschäftigung sind

⁴⁴ Bei Einstieg in das Berufsleben, aber auch beim Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist Teilzeitarbeit durchaus ein Männerphänomen.

von großer Relevanz für die Betriebe. In 72 % der Betriebe findet Teilzeitarbeit statt, in 51 % der Betriebe geringfügige Beschäftigung.

Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse steigt – und dies im Westen deutlicher als im Osten. Die Bedeutung, die diese Beschäftigungsform mittlerweile erlangt hat, wird besonders am Anteil der Befristungen an allen Neueinstellungen sichtbar. Fast jede zweite Neueinstellung wird inzwischen befristet vorgenommen. Dabei zeigen sich große Branchenunterschiede. Insgesamt fallen Branchen, die überwiegend dem öffentlichen oder Non-Profit-Sektor zuzurechnen sind, sowie die Land- und Forstwirtschaft mit überdurchschnittlichen Befristungsanteilen unter den Neueinstellungen auf. Teilweise lassen sich diese Ergebnisse durch Befristungen wegen öffentlicher Förderung und einen zeitlich begrenzten Bedarf erklären. Die Öffentliche Förderung – und damit die begrenzte Finanzierbarkeit – ist in den nicht ausschließlich privatwirtschaftlich organisierten Branchen zwar ein wichtiger Grund, kann das Phänomen aber nicht vollständig erklären. Daneben wird von diesen Betrieben hauptsächlich der zeitlich begrenzte Bedarf als Grund angegeben. Dies ist auch der Hauptgrund in der Land- und Forstwirtschaft.

Auch wenn die Zahl der Leiharbeiter konjunkturbedingt 2009 eingebrochen ist, ist anzunehmen, dass mit dem Anziehen der Konjunktur wieder verstärkt auf Leiharbeiter zurückgegriffen wird. An dieser Beschäftigungsform wird besonders deutlich, was die Betriebe an atypischen Beschäftigungsformen schätzen: die Flexibilität.

Insgesamt scheinen sich die Bedingungen in West- und Ostdeutschland anzunähern, wobei die Tendenz hin zu mehr atypischer Beschäftigung geht. So nähert sich der ostdeutsche Teilzeitanteil über die Jahre dem westdeutschen an. Es muss allerdings nicht nur daran liegen, dass ostdeutsche Frauen vermehrt das westdeutsche Familienmodell praktizieren, in dem Frauen lediglich nur hinzuverdienen, sondern auch daran, dass oftmals nicht genügend Vollzeit Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Beim Thema Befristung hat sich Westdeutschland in den letzten Jahren mit großen Schritten ostdeutschen Verhältnissen angenähert, sowohl beim Anteil der Befristeten an den Gesamtbeschäftigten als auch beim Anteil der Befristungen unter den Neueinstellungen.

Mit einem Einbruch der wirtschaftlichen Leistung von 5 % war die Bundesrepublik im internationalen Vergleich besonders hart vom globalen Nachfrageeinbruch betroffen. Dennoch ist der Arbeitsmarkt immer noch sehr robust. Anders als in Ländern wie den USA, UK, Irland oder Spanien ist in der Bundesrepublik die Arbeitslosigkeit nur in geringem Umfang gestiegen und das Beschäftigungsniveau stabil geblieben. Diese Robustheit des deutschen Arbeitsmarktes wird durch ein für die Bundesre-

publik einmaliges Horten von Arbeitskräften erklärt (Möller/Walwei 2009: 7).⁴⁵ Betriebe hätten aufgrund des massiven Einbruchs der globalen Nachfrage bei gleichbleibender Produktivität und Jahresarbeitszeit rechnerisch rund 3 Millionen Beschäftigte oder 8 % Erwerbstätige weniger benötigt. Das Beschäftigungsniveau aber blieb konstant. Möller und Walwei (2009) etwa erklären dies damit, dass Betriebe durch Überstundenabbau das Arbeitsvolumen der aktuellen Nachfrage anpassten oder in großem Umfang das Instrument der Kurzarbeit nutzten.⁴⁶

6 Kurzarbeit während der Krise

Betriebe können durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeit einen vorübergehenden Arbeitsausfall kompensieren, indem für die Kurzarbeiter die Arbeitszeit bei einem entsprechend reduzierten Entgelt verringert wird. Die Kurzarbeiter wiederum erhalten das von der Bundesagentur für Arbeit bezahlte Kurzarbeitergeld als eine Lohnersatzleistung für die nicht geleistete Arbeit. Durch den Einsatz von Kurzarbeit werden die tatsächlichen Arbeitskosten für die Betriebe gemindert, und dadurch verringert sich bei einem vorübergehenden Nachfrageeinbruch der Anreiz, Beschäftigung abzubauen. Außerdem können sie bei einem Anziehen der Konjunktur unmittelbar auf eingearbeitete Arbeitskräfte zurückgreifen, ohne erneut neue Arbeitskräfte zu suchen, zu rekrutieren und einzuarbeiten.⁴⁷ In den vergangenen Jahren wurden die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels mehrfach zum Thema Kurzarbeit und Weiterbildung bei Kurzarbeitern befragt. In den folgenden Abschnitten werden Analysen für die Rezessionsjahre 2003 und 2009 durchgeführt. In beiden Jahren befand sich die deutsche Wirtschaft in einem konjunkturellen Abschwung mit einem Rückgang der wirtschaftlichen Leistungskraft.⁴⁸

⁴⁵ Das Horten von Arbeitskräften führen Möller und Walwei (2009: 7f) vor allem auf eine bewusste Entscheidung der Betriebe zurück. Denn firmenspezifisches Wissen sei vor allem für deutsche Unternehmen von besonderer Bedeutung (Hall/Soskice 2001), und dieses wichtige Kapital versuche man so lange wie möglich zu halten, gab es doch während des letzten Wirtschaftsaufschwungs bei Stellenbesetzungen häufiger Schwierigkeiten wie längere Suchzeiten oder auch zeitweilig unbesetzte Stellen (vgl. Fischer et al. 2008).

⁴⁶ Allerdings deutet das im Jahr 2009 massiv genutzte Instrument des Überstundenabbaus auch darauf hin, dass im jüngsten wirtschaftlichen Aufschwung die Beschäftigten z. T. über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben.

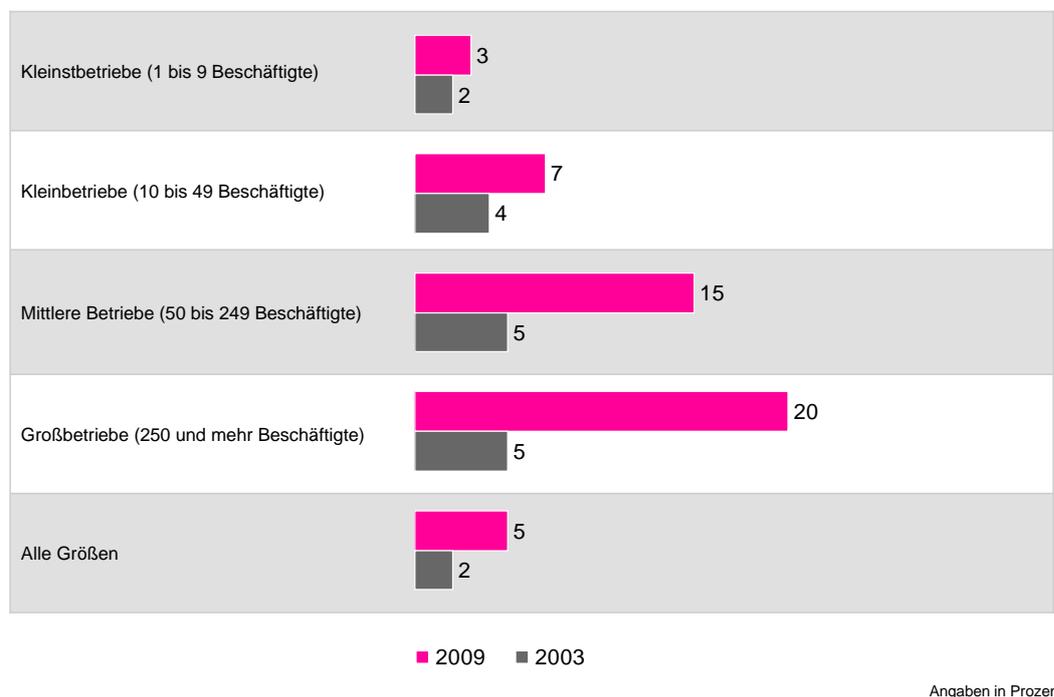
⁴⁷ Vgl. ausführlich zu Vor- und Nachteilen von Kurzarbeit Crimman/Wießner 2009, Bach/Spitznagel 2009, Deeke 2005, 2009 oder Eichenhorst/Marx 2009.

⁴⁸ Auch 2006 wurden die Betriebe zu diesem Themengebiet befragt. Allerdings stand dieses Jahr im Zeichen eines konjunkturellen Aufschwungs mit einem Wirtschaftswachstum von fast 3 % und ist daher nicht mit den Jahren 2003 und 2009 vergleichbar. 2006 wurde Kurzarbeit von 1 % der Betriebe in Anspruch genommen. Die Konzentration von kurzarbeitenden Betrieben im Baugewerbe deutet außerdem darauf hin, dass Kurzarbeit vor allem aufgrund von saisonalen und nicht konjunkturellen Gründen in Anspruch genommen wurde. Betrachtet man allerdings den Umfang des von den Betrieben in Anspruch genommenen Kurzarbeitergeldes, dann wären die Jahre 1992 bis 1994 vergleichbarer (vgl. European Commission 2010). Allerdings liegen für diese Jahre im IAB-Betriebspanel keine Informationen zum Thema Kurzarbeit vor.

Deutliche Zunahme von Kurzarbeitenden Betrieben 2009

Im Vergleich zu 2003 wird 2009 Kurzarbeit von den Betrieben deutlich häufiger in Anspruch genommen. Während im Jahr 2003 lediglich 2 % der Betriebe Kurzarbeit anwiesen, lag 2009 der Anteil mit 5 % mehr als doppelt so hoch. Zwischen West- und Ostdeutschland gibt es keinen nennenswerten Unterschied. Der deutliche Anstieg in der Nutzung von Kurzarbeit lässt sich sowohl auf die Stärke des wirtschaftlichen Einbruchs des vergangenen Jahres zurückführen als auch auf die schnelle Reaktion der Bundesregierung, die Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld zu vereinfachen sowie die finanziellen Anreize zu erhöhen, dieses zu nutzen. Die Einführung von Kurzarbeit sowie der Anspruch auf Kurzarbeitergeld hängen förderrechtlich weder von der Betriebsgröße noch von der Branche ab; Kurzarbeit kann in jedem Betrieb mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingeführt werden. Umso erstaunlicher ist der ausgeprägte Größenklasseneffekt im Jahr 2009. Größere Betriebe nutzten im 1. Halbjahr 2009 Kurzarbeit deutlich häufiger als kleinere Betriebe. Außerdem nutzten sie häufiger Kurzarbeit als im 1. Halbjahr 2003 (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit 2003 und 2009, nach Betriebsgrößenklassen



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 und 2009

Dieser Größenklasseneffekt hat unterschiedliche Ursachen. Größeren Betrieben fällt es aufgrund ihres Größenvorteils und der damit verbundenen Flexibilisierungs-

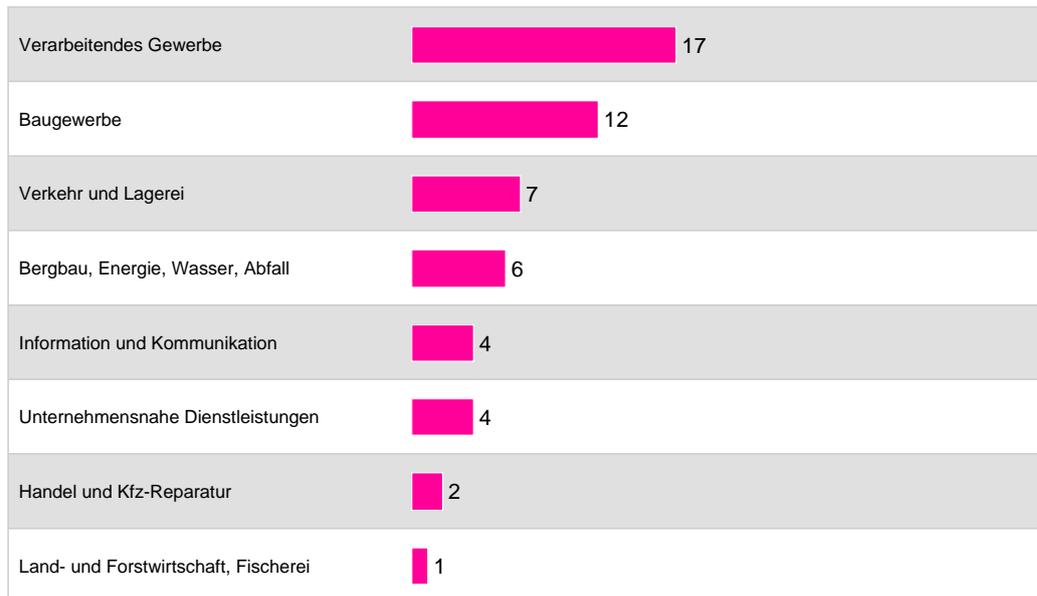
potenziale leichter, ihr Arbeitsvolumen der gesunkenen Nachfrage anzupassen und Kurzarbeit einzusetzen (Crimman/Wießner 2009: 7). Größere Betriebe sind außerdem häufiger im Verarbeitenden Gewerbe zu finden und daher wegen ihrer meistens stärkeren Exportorientierung stärker vom globalen Nachfragerückgang betroffen als kleinere und eher binnenorientierte Betriebe.

In Abbildung 32 sieht man deutlich den ausgewiesenen Brancheneffekt. Ähnlich wie 2003 sind kurzarbeitende Betriebe im Jahr 2009 vor allem Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe.⁴⁹ Mit 17 % ist der Anteil der im Verarbeitenden Gewerbe kurzarbeitenden Betriebe mehr als dreimal so hoch wie der bundesdeutsche Durchschnitt und mit 12 % im Baugewerbe immerhin noch mehr als doppelt so hoch.⁵⁰ Mit Ausnahme des Bereichs der Sonstigen Dienstleistungen und der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, in denen hochgerechnet kein Betrieb Kurzarbeit angemeldet hatte, bewegen sich die übrigen Branchen mehr oder weniger im Umfeld des gesamtdeutschen Durchschnitts.

⁴⁹ Wegen der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation von WZ 2003 auf WZ 2008 wurde auf einen direkten Branchenvergleich zwischen 2009 und 2003 verzichtet.

⁵⁰ Die relative hohe Nutzung von Kurzarbeit von Betrieben aus dem Baugewerbe lässt sich allerdings nicht ausschließlich auf die Nutzung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld zurückführen. Das Baugewerbe ist traditionell von saisonal bedingten Arbeitsausfällen betroffen, die sie durch die Nutzung vom Saison-Kurzarbeitergeld überbrücken. Der relativ hohe Anteil von Betrieben mit Kurzarbeit lässt sich also durch Nutzung sowohl des Saison-Kurzarbeitergeldes als auch des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes erklären.

Abbildung 32: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit 2009, nach Branche



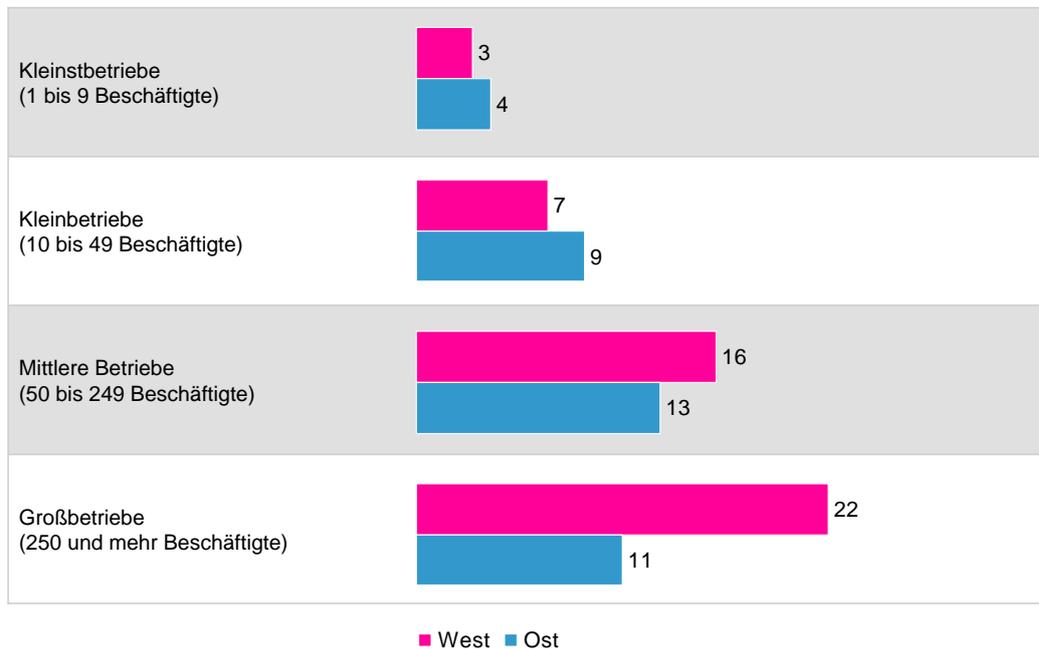
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Bei einer getrennten Betrachtung von West- und Ostdeutschland bleiben der Betriebsgrößenklassen- wie auch der Brancheneffekt bestehen. Der Betriebsgrößenklasseneffekt ist in Westdeutschland allerdings deutlich ausgeprägter (vgl. Abbildung 33). So nutzten in Westdeutschland größere Betriebe bis zu zweimal häufiger Kurzarbeit als vergleichbare Betriebe in Ostdeutschland. Ein Grund mag darin liegen, dass in Westdeutschland Großbetriebe exportorientierter als ostdeutsche Großbetriebe und damit stärker von dem wirtschaftlichen Einbruch betroffen sind.

Abbildung 33: Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit 2009, nach Region und Betriebsgrößenklasse



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

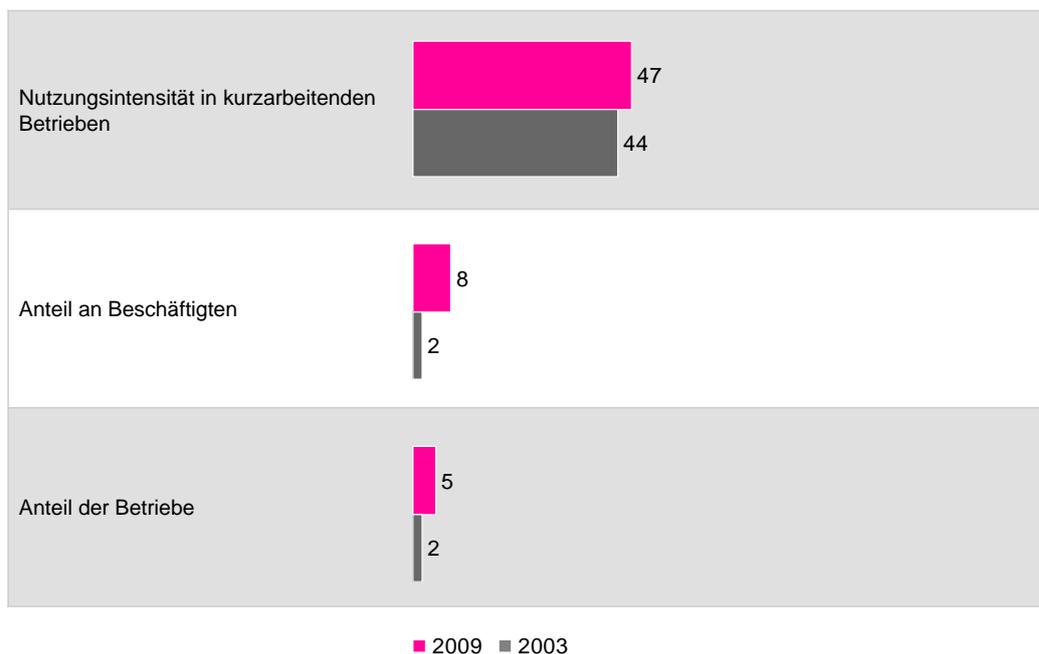
Mehr Beschäftigte in Kurzarbeit als 2003⁵¹

Wegen des ausgewiesenen Betriebsgrößenklasseneffekts kann sich bei Betrachtung der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten die Bedeutung von Kurzarbeit erheblich ausweiten (vgl. Abbildung 34). Im 1. Halbjahr 2009 wiesen zwar nur 5 % aller Betriebe Kurzarbeit an, aber insgesamt 16 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. Die betriebliche Nutzungsintensität von Kurzarbeit selbst war groß. Ähnlich wie 2003 war im Schnitt fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Belegschaft von kurzarbeitenden Betrieben auf Kurzarbeit gesetzt. Insgesamt arbeiteten 2009 also 8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kurz.⁵² Im Jahr 2003 waren es lediglich 2 %.

⁵¹ Die folgenden Analysen berücksichtigen nur die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da wegen rechtlicher Vorgaben das Kurzarbeitergeld nur für diese Gruppe verwendet werden darf.

⁵² Da die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30. 6. 2009 abgefragt wurde, die Anzahl der Kurzarbeiter sich aber auf das 1. Halbjahr 2009 bezieht, kann der oben berechnete Anteil nur als eine Annäherung an die reale Reichweite von Kurzarbeit auf Ebene der Beschäftigten angesehen werden.

Abbildung 34: Anteil der Kurzarbeiter an SVB und Nutzungsintensität, Gesamtdeutschland, 2003 und 2009



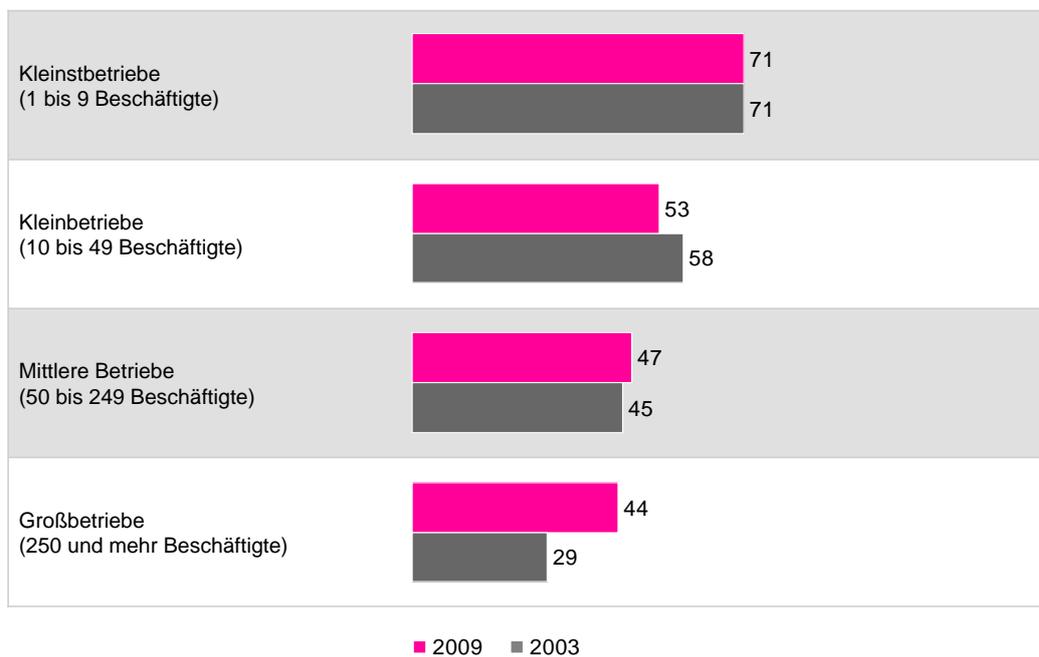
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Kurzarbeit bzw. alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 und 2009

Wenn ein Betrieb also Kurzarbeit angemeldet hatte, war zwar im Schnitt die Nutzungsintensität 2003 und 2009 nahezu identisch. Geändert haben sich aber die Inzidenz von Kurzarbeit auf Betriebsebene und die Größenklassenstruktur der kurzarbeitenden Betriebe auf der einen Seite (vgl. Abbildung 31) und die Nutzungsintensität von Großbetrieben mit 250 Beschäftigten und mehr auf der anderen Seite (vgl. Abbildung 35). Der Anstieg der Kurzarbeit 2009 im Vergleich zu 2003 ist damit vor allem auf ein verändertes Verhalten der Großbetriebe zurückzuführen: 2009 nutzten Großbetriebe Kurzarbeit häufiger und intensiver als 2003.

Abbildung 35: Innerbetrieblicher Anteil der Kurzarbeiter, nach Betriebsgrößenklasse, 2003 und 2009



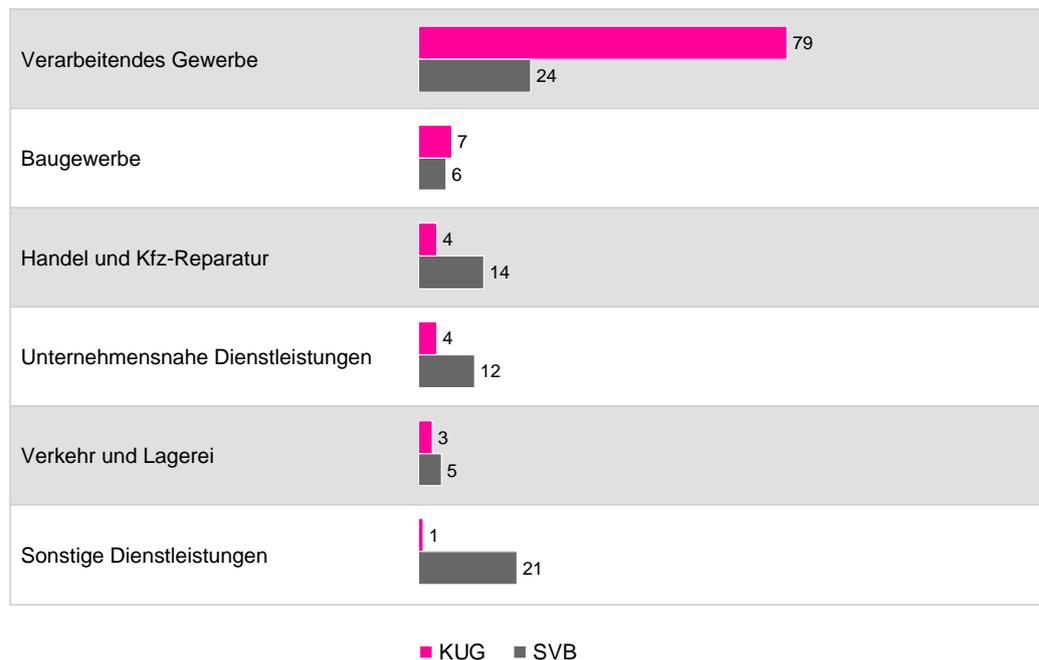
Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Kurzarbeit

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 und 2009

Abbildung 36 zeigt deutlich, dass auf den globalen Nachfragerückgang das in Deutschland sehr von Exporten abhängige Verarbeitende Gewerbe – gemessen an seinem Beschäftigtenanteil – überproportional stark mit einer Reduktion der Arbeitszeit durch die Nutzung von Kurzarbeit reagiert hat. Obwohl in diesen Betrieben nur etwa 25 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten, sind dort fast 80 % aller Kurzarbeiter beschäftigt. Mit Ausnahme des Baugewerbes nutzen die übrigen Branchen Kurzarbeit unterproportional. Nennenswerte Unterschiede zwischen Westdeutschland und Ostdeutschland ließen sich nicht zeigen.

Abbildung 36: Verteilung der Kurzarbeiter und SVB nach Branche



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Kurzarbeit und Qualifizierung

Seit Februar 2009 übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Sozialabgaben für die ausgefallene Arbeit in voller Höhe, wenn Kurzarbeiter an anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen; unter bestimmten Voraussetzungen werden sogar die Lehrgangskosten gefördert. Zwei Überlegungen verbergen sich hinter dieser Förderung: Zum einen soll die Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers stärken; zum anderen sollten in Zeiten einer geringeren betrieblichen Auslastung Bildungsanstrengungen eher zu bewältigen sein als in Zeiten hoher betrieblicher Auslastung. Allerdings müssen auch inhaltlich sowie zeitlich passende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote verfügbar sein. Angaben zur den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen von Kurzarbeit geben damit Aufschluss, ob Betriebe Kurzarbeit allein zur passiven Überbrückung von Nachfrageeinbrüchen nutzen oder aktiv zur Anpassung an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen.

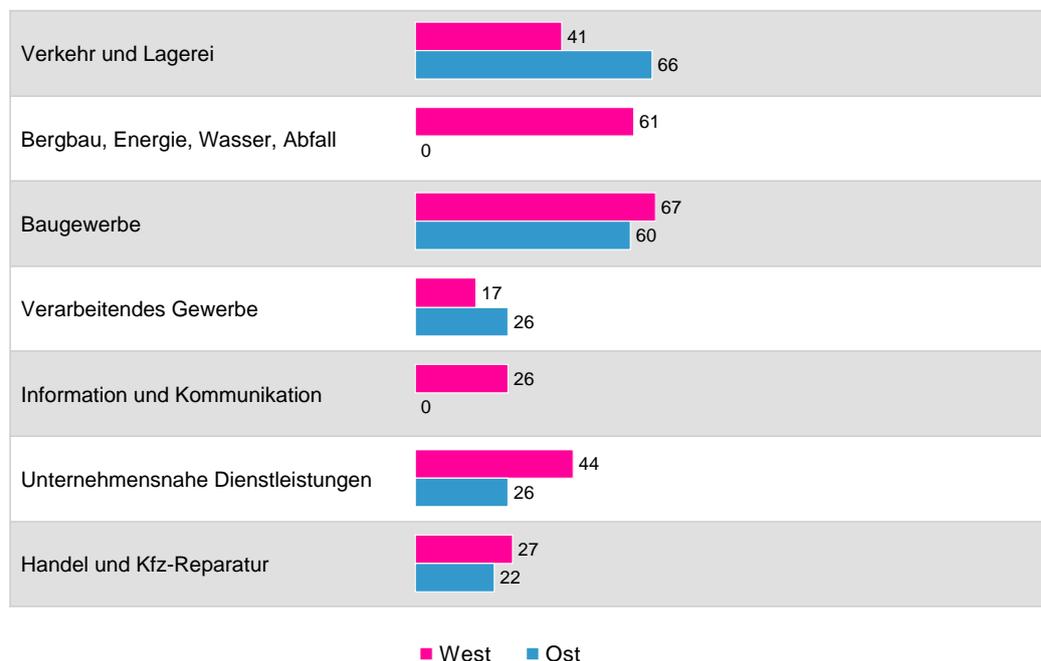
Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass angesichts der massiven staatlichen Subventionierungsangebote nach wie vor nur sehr wenige Betriebe Kurzarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen: 13 % der kurzarbeitenden Betriebe

haben wenigstens einen Kurzarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen geschickt.⁵³ Dabei führten vor allem größere Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten solche Maßnahmen durch; kleinere Betriebe eher sehr selten. Dieses Ergebnis überrascht nicht. Größere Betriebe können allein aufgrund ihrer Größe ihre vorhandene Belegschaft zeitlich und qualifikatorisch leichter den meistens extern angebotenen Qualifizierungsangeboten anpassen. Möglicherweise haben sie auch wegen der oftmals formaler strukturierten Personalabteilungen ein größeres Wissen um solche Angebote und können leichter darauf zurückgreifen. Umgekehrt ist in kleineren Betrieben die Anzahl von Beschäftigten mit ähnlichem Qualifizierungsbedarf häufig zu gering, um einen eigenen betriebsspezifischen Weiterbildungskurs auszulasten.

Bei Betrachtung der Beschäftigtenebene sieht man, dass eher wenige kurzarbeitende Beschäftigte 2009 in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen wurden. So nahmen nur 8 % aller in der Bundesrepublik Kurzarbeitenden an Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung im Zusammenhang mit Kurzarbeit teil. Die Reichweite von Qualifizierung von Kurzarbeitern war also sehr gering. Die innerbetriebliche Nutzungsintensität von Kurzarbeit lag aber mit 21 % deutlich höher. Die Intensität von Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter ist zwischen den verschiedenen Branchen allerdings unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Abbildung 37). So profitierten auf der einen Seite v. a. Beschäftigte aus den Bereichen Verkehr/Lagerei von solchen Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Beschäftigte aus dem Bergbau und dem Baugewerbe. Beschäftigte aus dem Bereich Handel und den Unternehmensnahen Dienstleistungen auf der anderen Seite kamen kaum in den Genuss solcher Qualifizierungsmaßnahmen.

⁵³ Allgemeine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (also ohne unmittelbaren Bezug zu Kurzarbeit) fördern hingegen mit einem Anteil von 45 % an allen Betrieben deutlich mehr Betriebe und v. a. Dienststellen (vgl. Kapitel 7).

Abbildung 37: Innerbetriebliche Nutzungsintensität von Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter, Ost, West, nach ausgewählten Branche



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Kurzarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen für Kurzarbeiter
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Die Bereitschaft von Betrieben, Kurzarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen, hängt offenbar stark von der allgemeinen Bereitschaft des Betriebs bzw. von den durch allgemeine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen generierten Kontakten zu Weiterbildungsträgern ab. Bei einem Vergleich von weiterbildenden Betrieben (vgl. Kapitel 8) mit nicht weiterbildenden Betrieben sieht man, dass weiterbildende Betriebe mit einem Anteil von 27 % siebenmal häufiger Kurzarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen haben als nicht weiterbildende Betriebe. Das kann freilich auch bedeuten, dass die Fördermittel zur Finanzierung bereits geplanter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt wurden (Mitnahmeeffekt).

Zusammenfassung

Im Krisenjahr 2009 wurde Kurzarbeit von den Betrieben deutlich häufiger in Anspruch genommen als im wirtschaftlich vergleichbaren Jahr 2003. Großbetriebe nutzten dieses Instrument deutlich häufiger als kleinere Betriebe. Kurzarbeit wurde dabei besonders häufig von den meistens eher von der globalen Nachfrage abhängigen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes genutzt, aber auch von der von saisonalen Arbeitsausfällen betroffenen Baubranche. Den Betriebsgrößenklassen- und Brancheneffekt sieht man für West- und Ostdeutschland getrennt, in Westdeutschland aber ist der Betriebsgrößenklasseneffekt deutlich stärker ausgeprägt. Vergli-

chen mit 2009 wurde Kurzarbeit nicht nur häufiger von Betrieben genutzt, es waren auch anteilig viermal so viele Beschäftigte selbst in Kurzarbeit. Die arbeitsmarktpolitische und gesamtgesellschaftlich sinnvolle Qualifizierung von Kurzarbeitern ist angesichts des massiven Subventionierungsangebotes durch den Staat enttäuschend ausgefallen, und zwar sowohl auf Betriebs- als auch auf Beschäftigenebene.

7 Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung sorgt für qualifizierten Nachwuchs und trägt damit entscheidend zur Verfügbarkeit benötigter Fachkräfte bei. Sie ist damit ein relevanter Faktor für die Sicherung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Jungen Menschen bietet sie eine solide berufliche Qualifikation und damit Einkommenschancen und Perspektiven. Seit Mitte der 1990er-Jahre wurde der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung jedoch immer schwieriger. Die Nachfrage war deutlich höher als das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen – insbesondere in Ostdeutschland. Angesichts der Herausforderungen bei der Bereitstellung einer ausreichenden, der Nachfrage entsprechenden Zahl an Ausbildungsplätzen wurde im Jahr 2007 der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt) um weitere drei Jahre verlängert.⁵⁴ Diese Anstrengungen werden begleitet durch eine Vielzahl von Maßnahmen von Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit, angefangen von spezifischen Sonderprogrammen zur Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsangebote bis zu Angeboten für benachteiligte Jugendliche (z. B. Jobstarter-Programm, Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost, BA-finanzierte außerbetriebliche Ausbildung für Benachteiligte).

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Fähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung, eine ausreichende, also der Nachfrage der Jugendlichen entsprechende Zahl von Ausbildungsplätzen bereitzustellen, ist ganz wesentlich von der Bereitschaft der Betriebe abhängig, sich als Ausbildungsbetrieb zu engagieren. Um aber überhaupt ausbilden zu dürfen, müssen Betriebe nach BBiG und HwO bestimmte Voraussetzungen erfüllen.⁵⁵ Bundesweit verfügen etwa 58 % aller Betriebe eigenen Angaben zufolge über die erforderlichen Voraussetzungen. Betrachtet man die Entwicklung des Anteils ausbildungsbe-

⁵⁴ Darin verpflichtet sich die Wirtschaft, im Durchschnitt pro Jahr bundesweit 30.000 neue Ausbildungsbetriebe, 60.000 neue (aber nicht zwingend zusätzliche) Ausbildungsplätze sowie 40.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen. Vgl. hierzu den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007 – 2010.

⁵⁵ Zu diesen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und die Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte. Das Vorhandensein dieser Faktoren wird durch die zuständigen Kammern geprüft.

rechtiger Betriebe für den Zeitraum von 2001 bis 2009,⁵⁶ zeigt sich, dass sich ungeachtet geringfügiger Schwankungen der Abstand zwischen West- und Ostdeutschland kaum verändert hat. In Westdeutschland sind aktuell 60 % aller Betriebe ausbildungsberechtigt (2001: 56 %), in Ostdeutschland demgegenüber lediglich 51 % (2001: 49 %). Für die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen steht im Westen somit rein rechnerisch nach wie vor ein größerer Anteil von Betrieben zur Verfügung als in Ostdeutschland.⁵⁷

Die seit Jahren bestehenden Unterschiede im Hinblick auf die unterschiedlich stark ausgeprägten betrieblichen Möglichkeiten zur Ausbildung zwischen Ost- und Westdeutschland dürften zum Teil mit den nach wie vor bestehenden strukturellen Unterschieden zusammenhängen. Während sich jedoch die Branchenstrukturen allmählich anpassen, ist Ostdeutschland nach wie vor deutlich stärker von Kleinbetrieben geprägt als Westdeutschland (vgl. Kapitel 2).⁵⁸ Weil kleinere Betriebe erfahrungsgemäß in deutlich geringerem Maße über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen als größere Betriebe (vgl. Fischer et al. 2008), verfügt aus der Perspektive der betrieblichen Berufsausbildung Ostdeutschland über ungünstigere Voraussetzungen als der Westen Deutschlands. Die schmalere Ausbildungsbasis in Ostdeutschland könnte somit mit dem größeren Anteil von kleineren, i. d. R. nicht ausbildungsberechtigten Betrieben zusammenhängen.

Diese Vermutung wirft die Frage auf, ob die Ausbildungsbasis in Ost- und Westdeutschland ähnlich groß wäre, würde man die unterschiedlichen Betriebsgrößenstrukturen berücksichtigen. Bei Ausklammerung aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten würde der durchschnittliche Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Osten auf 70 % und im Westen auf 77 % steigen. Der Unterschied zwischen Ost und West fiel mit 7 Prozentpunkten zwar etwas geringer aus als bei Berücksichtigung aller Betriebe (9 Prozentpunkte), bliebe aber letztlich bestehen. Betriebe in Ostdeutschland verfügen damit sowohl im Durchschnitt als auch in den einzelnen

⁵⁶ Jahresvergleiche im Hinblick auf betriebliche Ausbildungsberechtigung und -beteiligung sind aufgrund erfolgter Änderungen des Konzepts der Ausbildungsfragen im Jahr 2001 für frühere Jahre nicht möglich.

⁵⁷ Die vorhandene Ausbildungsbasis sagt natürlich noch nichts über den Erfolg bei der Versorgung von ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen aus. Dieser ist abhängig von der tatsächlichen Beteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe an der Ausbildung, der Zahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze wie auch von der Entwicklung der Nachfrage. Bei einer geringen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen kann das vorhandene Potenzial durchaus genügen, um Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt auszugleichen. Wie zu Beginn des Kapitels jedoch bereits angesprochen wurde, übertraf in den letzten Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen stets das verfügbare Angebot, was das große Interesse an einer Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsbasis zur Verringerung der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage erklärt.

⁵⁸ In Ostdeutschland ist nicht nur der Anteil von Kleinbetrieben höher als im Westen Deutschlands. Betriebe dieser Größenklasse sind im Osten im Durchschnitt auch kleiner als im Westen. So beträgt der Anteil von Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten an allen Betrieben in Westdeutschland 42 %, in Ostdeutschland dagegen 48 %.

Betriebsgrößenklassen weniger häufig über die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, als Betriebe in Westdeutschland.

Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland

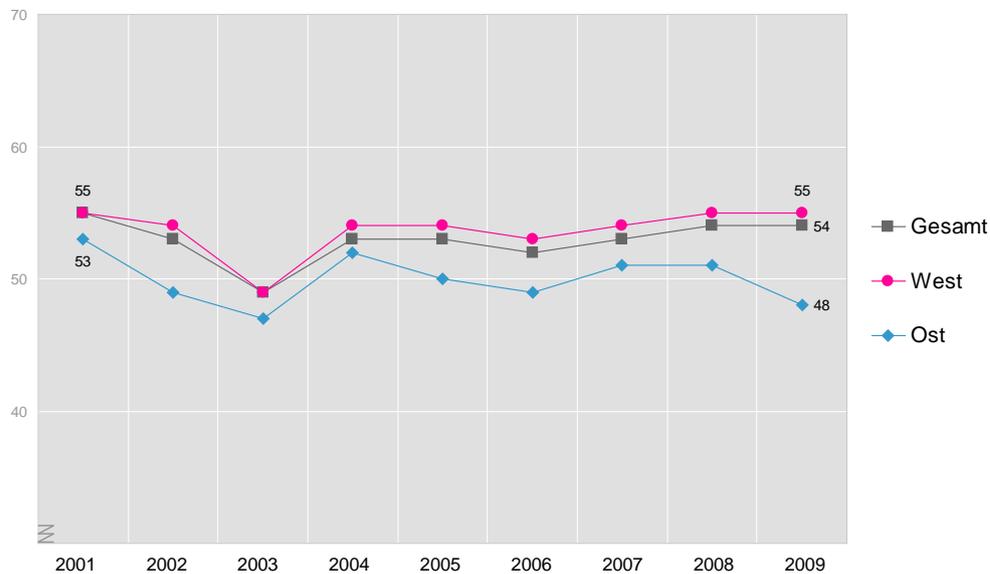
Wie viele Betriebe bildeten zum Befragungszeitpunkt tatsächlich aus und machten damit von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch? Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bildete zum Befragungszeitpunkt etwas mehr als jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb in Deutschland auch aus. Dies entspricht einer Netto-Ausbildungsbetriebsquote⁵⁹ von 54 %. Damit beteiligten sich im Krisenjahr 2009 bundesweit genauso viele Betriebe an der Ausbildung wie im vorangegangenen Jahr. Dass sich die Effekte der Wirtschaftskrise auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft noch nicht in der für das Jahr 2009 ermittelten Ausbildungsbeteiligung widerspiegeln, könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass die Gruppe der „Ausbildungsbetriebe“ auch Betriebe umfasst, die zwar in den ersten Monaten des aktuellen Befragungsjahres ausbildeten, ihre Ausbildungsaktivitäten aber vor dem Stichtag der Befragung abgeschlossen haben, also nur noch im ersten Quartal des Befragungsjahres Auszubildende hatten.⁶⁰

Wie der Blick auf die Entwicklung der Netto-Ausbildungsbetriebsquote im Zeitverlauf zeigt, hat sich die Ausbildungsbeteiligung seit Anfang der 2000er-Jahre bundesweit nicht wesentlich verändert, entwickelte sich in Ost und West jedoch unterschiedlich. Mit einer Quote von aktuell 55 % ist die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland nicht nur erheblich höher als in Ostdeutschland (48 %), sondern genauso hoch wie im Vergleichsjahr 2001, während sie in Ostdeutschland um 5 Prozentpunkte gesunken ist. Die erbrachten Ausbildungsleistungen konzentrieren sich somit in Ostdeutschland auf einen sinkenden Anteil von Betrieben (vgl. Abbildung 38).

⁵⁹ Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der ausbildenden Betriebe an der Gesamtheit der Betriebe. In Abhängigkeit von der verwendeten Basis lässt sich eine Brutto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) oder eine Netto-Quote (als Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) bestimmen.

⁶⁰ Insgesamt werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels Angaben zu angebotenen Ausbildungsplätzen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende sowie abgeschlossene und noch geplante Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr, der gegenwärtige und vorjährige Bestand an Auszubildenden sowie erfolgreiche Ausbildungsabsolventen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag der Befragung ihre Ausbildung abgeschlossen haben, berücksichtigt. Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist somit relativ weit gefasst.

Abbildung 38: Entwicklung der Netto-Ausbildungsbetriebsquote* 2001 bis 2009



Angaben in Prozent

*Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben

Basis: Alle ausbildungsberechtigten Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2009

Es lässt sich festhalten: Die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen ist umso eher zu realisieren, je mehr ausbildungsberechtigte Betriebe sich durch eigenes Ausbildungsengagement an der Umsetzung dieser Zielstellung beteiligen. In Westdeutschland beteiligt sich ein deutlich größerer Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben an der Ausbildung als in Ostdeutschland. Diese bereits seit Jahren beobachteten Unterschiede haben sich im letzten Jahr noch verstärkt. Während die schmalere Ausbildungsbasis teilweise auf die kleinteiligere Betriebslandschaft in Ostdeutschland zurückgeführt werden kann, dürfte der Befund, dass von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Ostdeutschland anteilig deutlich weniger ausbilden als in Westdeutschland, u. a. mit der geringeren wirtschaftlichen Stärke zusammenhängen. Daraus resultiert wiederum ein geringerer Bedarf an Nachwuchskräften sowie einem (noch) relativ betrachtet größeren Angebot an qualifizierten Fachkräften in Ostdeutschland.⁶¹

⁶¹ In früheren Befragungen des IAB-Betriebspanels wurde herausgestellt, dass Ausbildungsverzicht wegen fehlender Übernahmemöglichkeiten in Ostdeutschland eine deutlich größere Rolle spielt als im Westen (vgl. Bellmann et al. 2006).

Ähnlich hohe Ausbildungsleistungen durch hohes Gewicht außerbetrieblicher Auszubildungsverhältnisse in Ostdeutschland

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden. Die Frage, wie groß die Anzahl der Auszubildenden ist, wird durch die Berechnung der Ausbildungsquote beantwortet. Sie setzt die Zahl der Auszubildenden ins Verhältnis zur Zahl der in allen Betrieben beschäftigten Mitarbeiter und beträgt in Ost und West gleichermaßen rund 5 % und entspricht damit annähernd dem Niveau des Vorjahres. Trotz der in Ostdeutschland deutlich schmalere betrieblichen Ausbildungsbasis werden damit auf Beschäftigtenebene ähnlich hohe Ausbildungsleistungen erbracht wie im Westen.

Wenngleich die Ausbildungsleistungen in Ost und West nahezu identisch sind, besteht ein wichtiger Unterschied. Dieser liegt in der unterschiedlich starken Bedeutung sogenannter **außerbetrieblicher** Ausbildungsplätze. Als außerbetrieblich gelten jene Auszubildungsverhältnisse, welche überwiegend über staatliche Programme und über die Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Sie dienen zum einen dazu, Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, die einer besonderen pädagogischen Unterstützung bedürfen. Zum anderen werden sie genutzt, um fehlende betriebliche Ausbildungsplätze auszugleichen.⁶² Diese geförderten außerbetrieblichen Auszubildungsverhältnisse gehen ebenfalls in die Berechnung der Ausbildungsquote ein. In Ostdeutschland haben sie nach wie vor – und ungeachtet der demografisch bedingten Verringerung der Schülerzahlen – eine deutlich höhere Bedeutung als in Westdeutschland.⁶³

Die unterschiedlich hohen Anteile außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlicher in Ost und West korrespondieren mit unterschiedlich hohen Auszubildendenanteilen der Branche Erziehung und Unterricht, welche Hauptträger außerbetrieblicher Ausbildung ist. Mit gegenwärtig 18 % ist der Auszubildendenanteil dieser Branche in Ostdeutschland sechsmal so hoch wie in Westdeutschland. Dort beträgt der entsprechende Anteil lediglich 3 %. Bei einem erheblichen Teil der erfassten Ausbildungsleistungen in Ostdeutschland handelt es sich somit um zusätzliche, überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsangebote, welche die von den ostdeutschen Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze ergänzen. Bei Ausklammerung dieser Ausbildungsplätze der Branche Erziehung und Unterricht verringert sich die Ausbildungsquote in Ostdeutschland von ursprünglich 5 % auf 4 % und fällt damit unter

⁶² Betriebliche Ausbildungsplätze, die lediglich mit einer staatlichen Prämie bezuschusst werden, gelten nicht als außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Dies gilt ebenso für schulische Ausbildungsplätze, welche in den außerbetrieblichen Stellenmeldungen der BA enthalten sind, da die entsprechenden Teilnehmenden nicht den rechtlichen Status eines „Auszubildenden“ haben (vgl. BMBF 2009).

⁶³ Während im Westen schätzungsweise weniger als 5 % aller Auszubildungsverhältnisse auf diese Art von Ausbildung entfallen, ist in Ostdeutschland fast jeder 4. Ausbildungsplatz öffentlich finanziert (vgl. BMBF 2009).

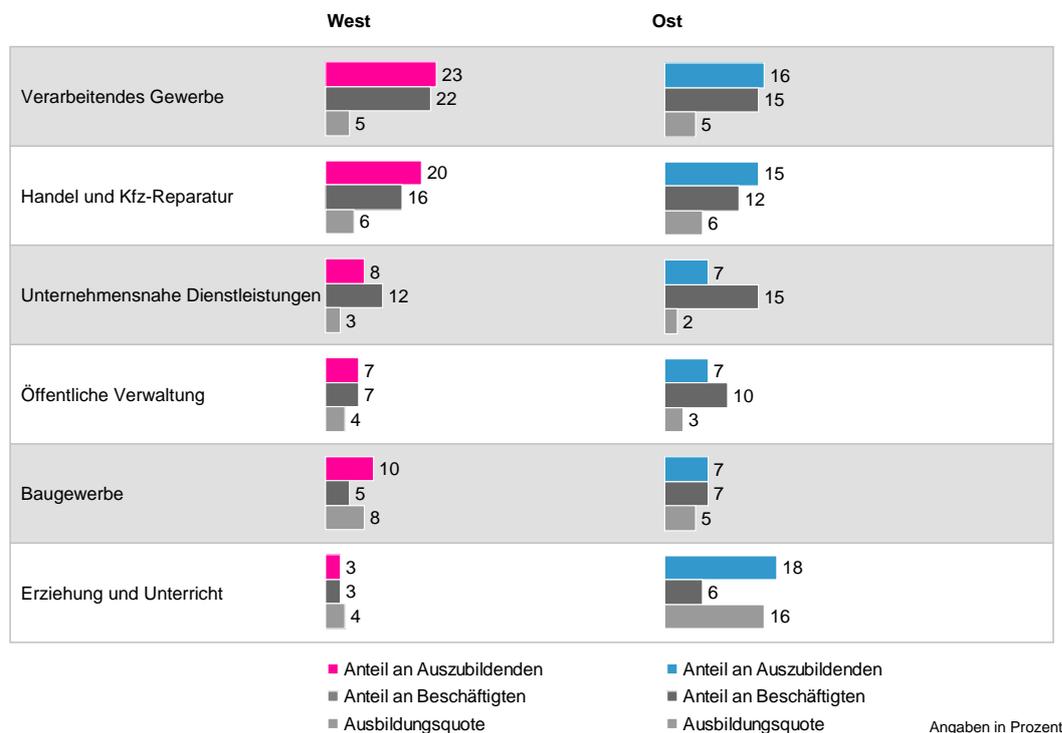
die westdeutsche Quote. Für Westdeutschland führt die Ausklammerung der Ausbildungsleistungen der Branche Erziehung und Unterricht aufgrund des geringen Anteils dieser Branche an den Auszubildenden zu keiner wesentlichen Veränderung der durchschnittlichen Ausbildungsquote.⁶⁴ Die Anpassung der in Ostdeutschland erbrachten Ausbildungsleistungen an das Niveau im Westen wäre somit ohne die Bereitstellung zusätzlicher außerbetrieblicher, staatlich finanzierter Ausbildungsplätze nicht erreicht worden.

Ausbildungsintensität in einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die Ausbildungsleistungen in Ost und West sind insgesamt betrachtet ähnlich. Die Anteile der einzelnen Branchen (aber auch der Betriebsgrößenklassen) an den Ausbildungsleistungen unterscheiden sich jedoch (vgl. Abbildung 39). Am auffälligsten ist der erwähnte überdurchschnittlich hohe Ausbildungsanteil der Branche Erziehung und Unterricht in Ostdeutschland. Er liegt nicht nur weit über dem Wert im Westen, sondern ist so hoch wie in keiner anderen Branche in Ostdeutschland. Die Bedeutung der beiden beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Handel für die Ausbildung in Ostdeutschland ist dagegen deutlich geringer als in Westdeutschland. Dies ist jedoch weniger ein Ausdruck einer unterdurchschnittlich intensiven Ausbildung beider Branchen, als vielmehr auf deren im Vergleich zu Westdeutschland generell geringes Gewicht an den Beschäftigten zurückzuführen. Gemessen am Verhältnis von Beschäftigten und Auszubildenden kann man die Ausbildungsleistungen daher als ähnlich beurteilen, was in identischen Ausbildungsquoten dieser beiden Branchen in Ost und West zum Ausdruck kommt (5 bzw. 6 %).

⁶⁴ Im Zeitraum von 1998 bis 2007 war die Ausbildungsquote in Ostdeutschland stets geringfügig höher als im Westen. Dies ist in erster Linie auf den in diesen Jahren hohen Umfang außerbetrieblicher Ausbildungsplätze zurückzuführen. Mit der Verringerung der Schülerzahlen und damit der potenziellen Bewerber um einen Ausbildungsplatz – im Berichtsjahr 2006/2007 gab es nach Angaben der BA erstmals weniger als 200.000 gemeldete Bewerber in Ostdeutschland – erfolgt seit einigen Jahren ein schrittweiser Abbau solcher Ausbildungsplätze.

Abbildung 39: Ausbildungsintensität in Ost- und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen (Stand: 30. 6. 2009)

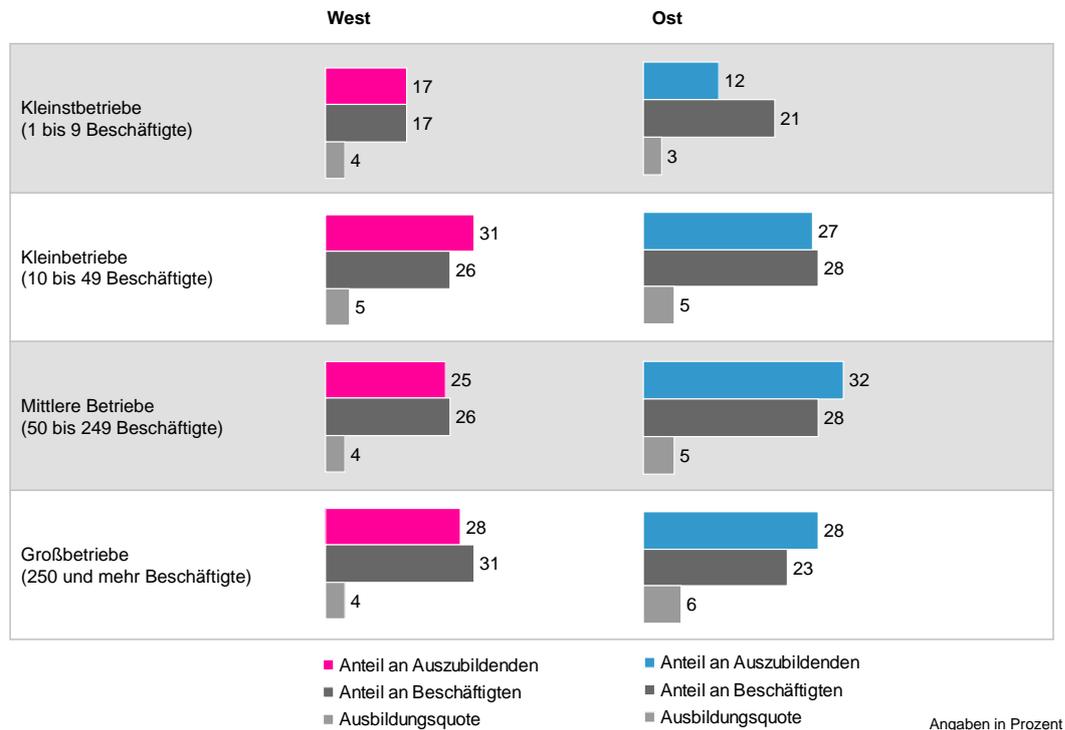


Basis: Alle ausbildungsberechtigten Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Im Hinblick auf die Anteile der Betriebsgrößenklassen an den gesamten Ausbildungsleistungen fällt vor allem die unterschiedlich hohe Ausbildungsleistung von Kleinst- und von Großbetrieben auf. Während z. B. im Westen rund 17 % aller Auszubildenden in Kleinstbetrieben ausgebildet werden, was exakt deren Anteil an den Beschäftigten entspricht, beträgt der entsprechende Anteil in Ostdeutschland lediglich 12 %. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem Beschäftigtenanteil ostdeutscher Kleinstbetriebe (vgl. Abbildung 40). Die daraus resultierende Ausbildungsquote in Höhe von 3 % ist niedriger als in jeder anderen Größenklasse. Mittlere und größere Betriebe in Ostdeutschland bilden – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – mehr Auszubildende aus als Betriebe dieser Größenklassen in Westdeutschland. Dementsprechend sind die Ausbildungsquoten dieser Betriebsgruppen im Osten etwas höher als im Westen.

Abbildung 40: Ausbildungsintensität in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30. 6. 2009)



Basis: Alle ausbildungsberechtigten Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Eingetrübte Beschäftigungserwartungen verringern betriebliches Ausbildungsengagement

Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass Unternehmen bei Ausbildung sensibel auf konjunkturelle Einflüsse reagieren. Bei Verschlechterung der Geschäftserwartungen werden sehr häufig keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. Dietrich/Gerner 2008). Wie die obigen Ausführungen zeigten, wirkte sich die jüngste Krise jedoch noch nicht auf die aktuelle Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft aus. Im Krisenjahr beteiligten sich bundesweit genauso viele Betriebe an der Ausbildung wie im Vorjahr. Eine ausschließliche Betrachtung der Entwicklung von Betrieben mit Neuverträgen zeigt jedoch bereits in der aktuellen Befragungswelle deutliche Veränderungen. Für das Ausbildungsjahr 2009/2010 hatten bundesweit nur noch 22 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe selbst neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang von 4 Prozentpunkten.

Betriebe mit positiver Beschäftigungsentwicklung schlossen mit höherer Wahrscheinlichkeit neue Ausbildungsverträge ab als solche mit Beschäftigungsrück-

gang.⁶⁵ Bei ausbildungsberechtigten Betrieben, die ihre Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr steigern konnten, beträgt der Anteil mit neuen Ausbildungsverträgen bundesweit 30 %, bei Betrieben mit Beschäftigungsrückgang aber nur 24 %. Noch deutlicher fallen die Unterschiede aus, setzt man die Bereitschaft zum Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen mit den zum Zeitpunkt der Befragung (im dritten Quartal des Jahres 2009) bestehenden Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Beziehung. Mit einem Anteil von 40 % waren rund doppelt so viele Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen bereit, neue Ausbildungsverhältnisse zu begründen, als Betriebe mit einem erwarteten Beschäftigungsrückgang (21 %).⁶⁶

Die Befunde unterstreichen einerseits den Zusammenhang zwischen betrieblichem Arbeitskräftebedarf und betrieblichem Ausbildungsengagement. So sind Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsleistungen im Ergebnis sowohl ein Spiegelbild der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung als auch der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Betriebes und dessen Beschäftigungsentwicklung. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass erfolgter oder erwarteter Beschäftigungsrückgang nicht in jedem Fall mit Einsparungen bei betrieblichen Bildungsausgaben und mit einem Verzicht auf eigene Ausbildung einhergehen müssen. Wenngleich das Vorliegen dieser Faktoren die Wahrscheinlichkeit verringert, dass Betriebe neue Ausbildungsverträge abschließen, so gibt es doch zahlreiche Betriebe, die auch in beschäftigungskritischen Situationen an der Ausbildung ihres Nachwuchses festhalten.⁶⁷

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Gesamtausbildungsquote der Wirtschaft in Ost und West ist nahezu identisch, obwohl der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Ostdeutschland auch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung kleiner als im Westen ist. Anders als in Westdeutschland wird in Ostdeutschland jedoch ein erheblicher Teil der Ausbildungsleistungen außerhalb der originären Ausbildungsgebiete der Wirtschaft durch staatliche Programme generiert und damit „über Bedarf“ der Betriebe erbracht. Dies trägt zwar in erheblichem Maße dazu bei, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt zu schließen, verbindet sich allerdings mit ungünstigen Effekten auf die Übernahme- bzw. Beschäftigungschancen von Ausbildungsabsolventen. Dies werden die folgenden Ausführungen zeigen.

⁶⁵ Beschäftigungswachstum (ab 102 %), Beschäftigungsrückgang (unter 98 %), stabile Beschäftigung (98 bis unter 102 %). Beschäftigtenbestand zum 30. 6. 2008 = 100 %.

⁶⁶ Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Ertragslage im abgelaufenen sowie den Umsatzerwartungen für das kommende Geschäftsjahr und der Bereitschaft, neue Ausbildungsverträge abzuschließen: Je besser die Ertragslage und je positiver die Umsatzerwartungen, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit für den Abschluss von Neuverträgen.

⁶⁷ Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass auch das Volumen der Neuverträge stabil bleibt. Angaben zur Zahl der für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erhoben.

7.2 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

In den letzten Jahren war es schwierig, allen interessierten und befähigten Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten. In vielen Fällen mussten Jugendliche auf das durch öffentliche Förderung generierte, zusätzliche Ausbildungsplatzangebot ausweichen, das die von Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze ergänzt. Damit steht einem nicht unwesentlichen Teil der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze keine echte Nachfrage der Betriebe gegenüber. Zudem bieten auch zahlreiche Betriebe Ausbildungsplätze an, die ihren eigenen Bedarf an Nachwuchskräften übersteigen. Diese Faktoren, wie eine bei Beginn einer Ausbildung z. T. nicht vorhersehbare ungünstige konjunkturelle Entwicklung, haben unmittelbare Folgen für die Übernahmekancen der Ausgebildeten.

Übernahmekancen im Westen seit Jahren besser als in Ostdeutschland

In Westdeutschland wurde von 1998 bis 2009 stets mehr als die Hälfte aller Absolventen nach Abschluss der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb selbst übernommen. Diese Quote konnte in Ostdeutschland in keinem einzigen Jahr erreicht werden. Neben den fehlenden Übernahmemöglichkeiten bei Betrieben, die von vornherein über Bedarf ausgebildet haben, dürfte hierfür vor allem das hohe Gewicht außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse verantwortlich sein. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung per definitionem nicht möglich, was sich negativ auf die durchschnittliche Übernahmekote auswirkt. Bei Herausrechnung der Branche Erziehung und Unterricht, dem diese Art von Ausbildungsplätzen zugerechnet werden, erhält man deutlich höhere Quoten. Diese liegen für Ostdeutschland jährlich um 5 bis 7 Prozentpunkte über den Übernahmekoten, welche unter Einbeziehung der Branche Erziehung und Unterricht ermittelt wurden. Die vergleichbar für den Westen ermittelten Quoten sind – anders als in Ostdeutschland – nicht wesentlich höher als die ursprünglich errechneten, was die erheblich geringere Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse im Westen vor Augen führt. Unter Ausklammerung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse steigt somit vor allem in Ostdeutschland die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung der jährlichen Übernahmequote von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland von 1998 bis 2009



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Angabe zur Übernahme von Auszubildenden

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 bis 2009

Mit einer aktuellen Übernahmequote von bundesweit 58 % konnte sich die positive Entwicklung der letzten drei Jahre nicht fortsetzen (2008: 62 %, 2007: 60 %) – bei allerdings unterschiedlicher Entwicklung in Ost und West. Während die Übernahmequote im Westen Deutschlands zurückging, stieg sie in Ostdeutschland weiter an. Wenngleich sich damit der Abstand verringert hat, liegt die Übernahmequote in Ostdeutschland nach wie vor deutlich unter der in Westdeutschland.

Die Übernahmequote für Ausbildungsabsolventen variiert mit der Betriebsgröße. In Westdeutschland gilt: Je größer ein Ausbildungsbetrieb, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme. In Großbetrieben wurden im aktuellen Befragungsjahr fast drei Viertel (73 %) der Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, in der Gruppe der Ausbildungsbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dagegen deutlich weniger als die Hälfte aller Absolventen (43 %). In Ostdeutschland gilt dieser Zusammenhang nur bedingt. Die Übernahmequoten der kleinen und der mittleren Betriebe fallen zwar ebenfalls höher aus als jene in Kleinbetrieben. An-

ders als in Westdeutschland war sie in ostdeutschen Großbetrieben allerdings nicht höher als in Kleinstbetrieben.⁶⁸

Es lässt sich festhalten: Auch 20 Jahre nach dem Mauerfall ist die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, in Ostdeutschland deutlich geringer als im Westen. Ein Grund hierfür dürfte in der nach wie vor bestehenden Lücke zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsnachfrage liegen. Dadurch wird ein Teil der Auszubildenden auf außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen gewissermaßen über Bedarf ausgebildet. Während sich die Beschäftigungsperspektiven für Absolventen betrieblicher Ausbildung in Ost und West annähern, sind vor allem Auszubildende außerbetrieblicher Ausbildungen mit Übergangsproblemen an der „zweiten Schwelle“ konfrontiert.

7.3 Fazit

In den vorangegangenen Ausführungen wurde gezeigt, dass im Bereich der betrieblichen Ausbildung nach nunmehr 20 Jahren Mauerfall trotz vieler Gemeinsamkeiten immer noch die Unterschiede überwiegen. Bei der Ausbildung sind für Ostdeutschland vor allem die schmale betriebliche Ausbildungsbasis, die große Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse sowie die geringe Wahrscheinlichkeit, nach Abschluss einer Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben, hervorzuheben. Die Bedingungen zur Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen sind in Westdeutschland deutlich besser einzuschätzen als in Ostdeutschland. Die Ausbildungsleistungen in Ost und West sind dennoch nahezu identisch, weil anders als in Westdeutschland in Ostdeutschland ein erheblicher Teil der Ausbildungsleistungen außerhalb der originären Ausbildungsbereiche der Wirtschaft durch staatliche Programme generiert und damit „über Bedarf“ erbracht wird. Dies trägt in erheblichem Maße dazu bei, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt zu schließen, verbindet sich allerdings mit ungünstigen Effekten auf die Übernahme- bzw. Beschäftigungschancen von Ausbildungsabsolventen. Die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung aufzunehmen, ist in Ostdeutschland immer noch deutlich geringer als im Westen.

⁶⁸ Bei Trägern der außerbetrieblichen Berufsausbildung handelt es sich in der Regel um größere Betriebe. Dies könnte möglicherweise die unterdurchschnittliche Übernahmequote in der Gruppe der ostdeutschen Großbetriebe erklären. Im Durchschnitt wurden bei ostdeutschen Kleinstbetrieben 45 % aller Absolventen übernommen, bei Kleinbetrieben 53 %, bei Mittelbetrieben 55 % und bei Großbetrieben 43 %. Bei Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht ergeben sich insbesondere für die größeren Betriebe höhere durchschnittliche Übernahmequoten. Diese betragen für die vier ausgewiesenen Größenklassen 45 %, 57 %, 63 % und 56 %.

8 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und von großer Relevanz für Individuen, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Über Weiterbildung wird nicht nur die Qualifikation der Beschäftigten an die sich weiter entwickelnden Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst und damit die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützt. Sie spielt auch eine zentrale Rolle bei innerbetrieblichen Veränderungen, die durch technische Neuerungen oder Umstrukturierungen ausgelöst werden. Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung daher zu den wichtigsten Strategien zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Humanressourcen und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs.⁶⁹ Nachfolgend werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Indikator Weiterbildungsbeteiligung und zum Indikator Weiterbildungsquote dargestellt. Wie viele Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, und welche Betriebe nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung?

8.1 Verbreitung von Fort- und Weiterbildung in Betrieben

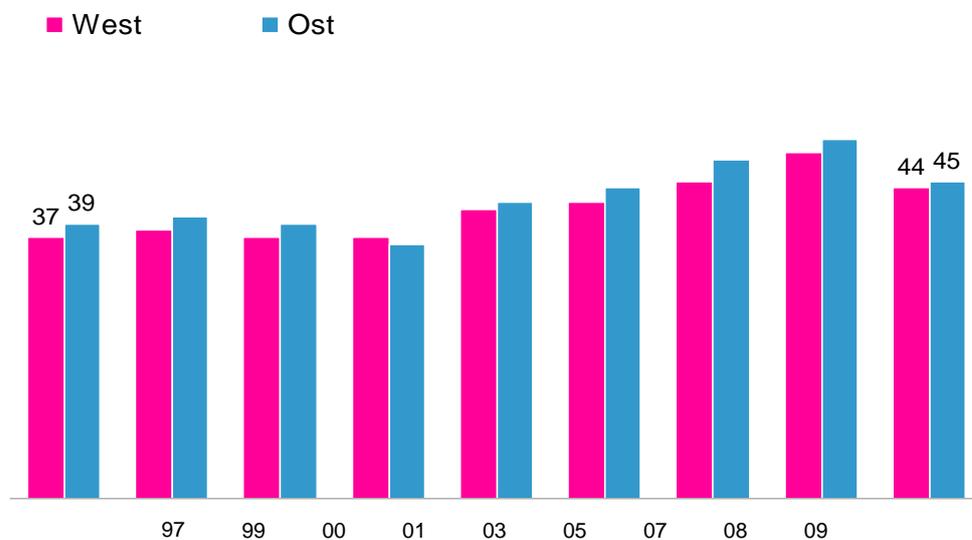
Von 1999 bis zum Jahr 2001 war der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung in Deutschland rückläufig, stieg dann aber in den Folgejahren kontinuierlich auf bundesweit 49 % im Jahr 2008.⁷⁰ In beiden Teilen Deutschlands verlief die Entwicklung in den letzten Jahren ähnlich, wobei die Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland in fast allen Jahren geringfügig über der in Westdeutschland lag. Wenn Unternehmen in ungünstigen Wirtschaftszeiten Kosten sparen, sind auch Budgets für die Qualifizierung der Mitarbeiter gefährdet. Daher ist es nicht überraschend, dass sich der zuletzt positive Trend steigender Weiterbildungsbeteiligung im letzten Jahr nicht fortgesetzt hat. Mit bundesweit rund 45 % unterstützten deutlich weniger Betriebe als im vorangegangenen Jahr die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (2008: 49 %). Der Rückgang fiel in Ostdeutschland mit 6 Prozentpunkten etwas stärker aus als in Westdeutschland mit 4 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 42).⁷¹

⁶⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden im Fragenkomplex „Berufliche Weiterbildung“ daher sowohl organisiertes Lernen als auch informelle Formen des Erwerbs beruflichen Wissens abgebildet. Das IAB-Betriebspanel berücksichtigt dabei Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden. Die Frage, mit der betriebliches Weiterbildungsengagement ermittelt wurde, lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im ersten Halbjahr 2009 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

⁷⁰ Alle im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhobenen Daten zur Weiterbildung beziehen sich stets auf das erste Halbjahr. In der großen Mehrheit – mehr als drei Viertel aller Betriebe mit Weiterbildung – wurden wie bereits in den Vorjahren vor allem externe Kurse, Seminare oder Lehrgänge finanziert bzw. Mitarbeiter für deren Besuch freigestellt.

⁷¹ Bis 2005 wurden Daten zur Weiterbildung nur alle zwei Jahre erhoben. Seit 2007 werden entsprechende Fragen jedes Jahr gestellt.

Abbildung 42: Betriebe mit Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland, 1997 bis 2009 (Anteil an allen Betrieben; jew. 1. Halbjahr)



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997 bis 2009

Weiterbildungsverhalten auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf

Wie oben beschrieben unterstützen zwar zahlreiche Betriebe ihre Mitarbeiter beim Erwerb neuer beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse, in dem sie diese für die Teilnahme an entsprechenden Lehrgängen freistellen und/oder die Kosten hierfür übernehmen. Diesen stehen aber jene Betriebe gegenüber – in den letzten Jahren jeweils mindestens 50 % aller Betriebe zum Erhebungsstichtag –, die sich in dieser Hinsicht nicht engagieren. Dieser in den letzten Jahren relativ stabile Anteil von Betrieben ohne Weiterbildung könnte den Schluss nahelegen, dass sich Jahr für Jahr, also dauerhaft, mehr als die Hälfte der Betriebe nicht an der Weiterbildung ihrer Belegschaften beteiligt. Diese Feststellung wäre zutreffend, sofern es sich bei den in jedem Jahr jeweils zum Stichtag erfassten nicht-weiterbildenden Betrieben stets um dieselben Betriebe handeln würde. Sie wäre dagegen unzutreffend, wenn die Gruppe der nicht-weiterbildenden Betriebe aus anderen Betrieben bestehen würde als im jeweils vorangegangenen Jahr. Für die Klärung dieser Frage ist es erforderlich, neben der stichtagsbezogenen Ermittlung einer durchschnittlichen Weiterbildungsbelegung und einem Querschnittsvergleich der Beteiligungsquoten auch das Weiterbildungsverhalten auf der betriebsindividuellen Ebene im Zeitverlauf zu betrachten.

Im Folgenden wird in einer ersten Annäherung das betriebliche Weiterbildungsverhalten für die Jahre 2000 bis 2008, also einen Zeitraum von insgesamt neun Jahren,

betrachtet. Hierbei werden die Betriebe in die folgenden drei Betriebsgruppen gegliedert:

- Weiterbildungsaktive Betriebe sind Betriebe, die kontinuierlich weiterbilden.
- Weiterbildungspausierer sind Betriebe, die zwar weiterbilden, aber nicht in jedem Jahr.⁷²
- Weiterbildungspassive Betriebe sind Betriebe, die im gesamten Beobachtungszeitraum überhaupt nicht weitergebildet haben.

Exkurs: Methodologische Anmerkungen zu Längsschnittanalysen

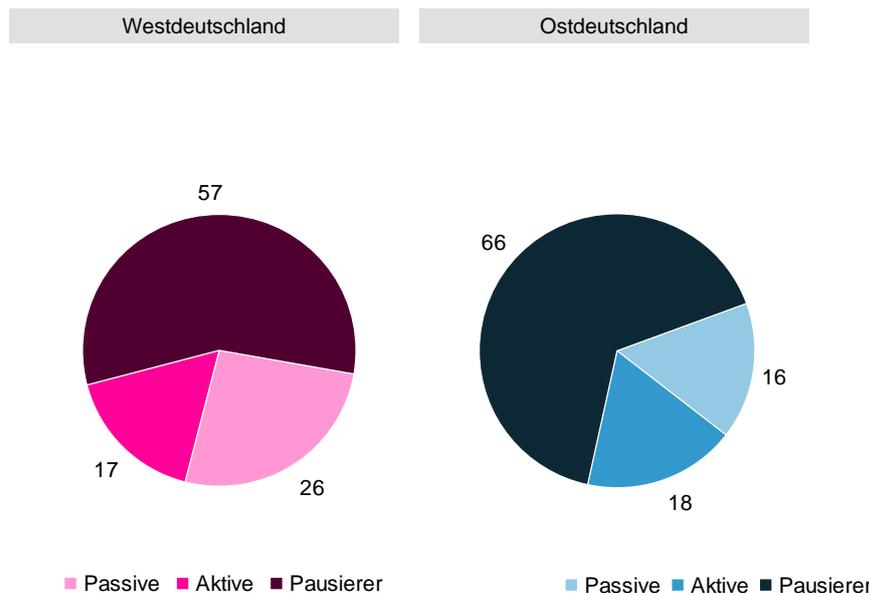
Die Durchführung einer Längsschnittanalyse ist an die Berechnung von sogenannten Längsschnittfaktoren gebunden. Aus methodischen Gründen liegen Längsschnittfaktoren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht für das aktuelle Befragungsjahr vor. Aus diesem Grund bezieht sich die durchgeführte Längsschnittanalyse auf den Zeitraum 2000 bis 2008 (und nicht bis 2009). In die Untersuchung wurden alle Betriebe einbezogen, die von 2000 bis 2008 bestanden haben bzw. in dieser Zeit neu gegründet wurden. Für die Analyse wurden zudem nur solche Betriebe ausgewählt, bei denen in jedem Jahr vollständige Angaben zur betreffenden Weiterbildungsfrage vorlagen. Die Weiterbildungsbeteiligung wurde im betreffenden Zeitraum sechsmal abgefragt: 2000, 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008. Betriebe, die in den betrachteten Jahren diese Frage mindestens einmal nicht beantwortet haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Die resultierende Betriebsbasis ist daher deutlich kleiner als die Basis der jährlichen Querschnittsanalysen. Die ermittelten Werte der Längsschnittanalyse sind somit nicht mit den Ergebnissen zu Weiterbildungsfragen der Querschnittsuntersuchung vergleichbar.

Die Analyse zeigt folgendes Bild mit teilweise erheblichen Unterschieden zwischen Ost und West: Bundesweit haben rund 17 % der Betriebe von 2000 bis 2008 kontinuierlich weitergebildet. Hier sind die entsprechenden Anteile für Ost- und Westdeutschland mit 18 % sowie 17 % nahezu identisch. Weitere rund 58 % aller Betriebe haben immer wieder weitergebildet, aber auch pausiert. Der Anteil von solchen Pausierern ist in Ostdeutschland mit 66 % deutlich höher als im Westen. Die größten Unterschiede zwischen Ost und West zeigen sich jedoch im Hinblick auf jene Betriebe, welche im Zeitraum von 2000 bis 2008 überhaupt nicht weitergebildet ha-

⁷² Die Gruppe der Weiterbildungspausierer umfasst verschiedene Betriebstypen: Betriebe, die im Jahr 2008, aber in keinem Jahr zuvor im beobachteten Zeitraum als Weiterbildungsbetrieb erfasst wurden, Betriebe, die im Jahr 2008 sowie mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Weiterbildungsbetrieb erfasst wurden, sowie Betriebe, die zwar nicht im Jahr 2008, aber mindestens einmal zuvor im beobachteten Zeitraum als Weiterbildungsbetrieb erfasst wurden.

ben. Mit 16 % ist der Anteil solcher Betriebe in Ostdeutschland deutlich kleiner als in Westdeutschland (26 %). Für Deutschland insgesamt beträgt der Anteil rund 24 %. Die Zahl nicht-weiterbildender Betriebe ist, insbesondere in Ostdeutschland, somit deutlich kleiner, als aufgrund der reinen Querschnittsbetrachtung zu vermuten war (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Betriebliches Weiterbildungsverhalten im Zeitraum von 2000 bis 2008 in Ost- und Westdeutschland



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2008

Der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Nahezu alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten haben sich im beobachteten Zeitraum mindestens einmal an Weiterbildung beteiligt, 53 % sogar permanent. Lediglich 3 % dieser Betriebe boten nicht ein einziges Mal Weiterbildung an. In der Gruppe von Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten beteiligte sich mit 12 % dagegen nur eine Minderheit dauerhaft an Weiterbildung. Immerhin 61 % beteiligten sich, wenn auch nicht dauerhaft. Rund 27 % der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten haben zu keinem der beobachteten Zeiträume Weiterbildung angeboten.

Es lässt sich zusammenfassend feststellen: Die Mehrheit der Betriebe stellt sich der Herausforderung der Weiterbildung. Im beobachteten Zeitraum von insgesamt neun Jahren haben mehr als drei Viertel aller Betriebe in Deutschland permanent oder mit Pausen die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kos-

tenübernahme unterstützt. Dieser Anteil ist deutlich höher, als die bisherigen, stichtagsbezogenen Querschnittsanalysen vermuten ließen, und zeigt, dass die Zahl von Betrieben ohne Weiterbildungsengagement deutlich kleiner ist als angenommen.

8.2 Reichweite von betrieblich unterstützter Weiterbildung

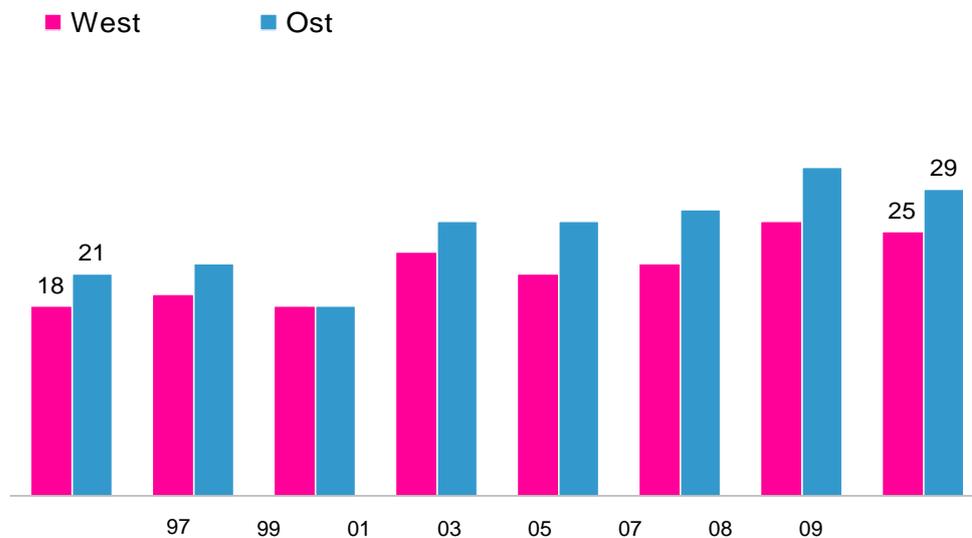
Neben der Ermittlung der Zahl der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, werden im IAB-Betriebspanel auch Angaben zur Zahl der Mitarbeiter, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im definierten Sinn (d. h. vollständige oder teilweise Freistellung bzw. Kostenübernahme) teilgenommen haben, erhoben. Dies ermöglicht den Ausweis einer Weiterbildungsquote. Im vorliegenden Bericht ist sie definiert als Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an allen Beschäftigten, die im ersten Halbjahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.⁷³

Höhere Weiterbildungsquoten im Osten

Wie oben beschrieben, ist der Anteil weiterbildender Betriebe nach einem zwischenzeitlichen Rückgang ab 2003 wieder gestiegen. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass dieser Anstieg – genau genommen ab 2008 – mit einer Steigerung der Weiterbildungsquote einherging. Diese Entwicklung war in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten, wobei die Weiterbildungsquote in Ostdeutschland stets etwas höher ausfiel als im Westen Deutschlands (vgl. Abbildung 44).

⁷³ Um den unterschiedlichen innerbetrieblichen Zählweisen im Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeiter Rechnung zu tragen, erfasst das IAB-Betriebspanel die personenbezogenen Angaben entweder als Teilnehmerzahlen (also Personen) oder Teilnahmefälle (Mehrfachteilnahme je Person möglich). Für die Auswertungen werden die Teilnahmefälle in Teilnehmerzahlen umgerechnet. Alle Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr (vgl. zum Vorgehen z. B.: Egner 2002).

Abbildung 44: Weiterbildungsquoten* 1997 bis 2009 (jew. 1. Halbjahr)



Angaben in Prozent

*Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung an allen Beschäftigten

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997 bis 2009

Die höheren Quoten in Ostdeutschland können auf den qualifikatorischen Anpassungsbedarf nach dem Mauerfall, die mit dem Investitionsboom verbundene Einführung neuer Technologien und Organisationsformen sowie den hohen Umfang staatlich geförderter Weiterbildung zurückgeführt werden (vgl. Bellmann/Leber 2009).

Die aktuelle Weiterbildungsquote liegt bundesweit bei 25 %; d. h. rund ein Viertel aller Beschäftigten wurde im ersten Halbjahr 2009 von ihren Betrieben für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme teilweise oder vollständig freigestellt bzw. erhielt eine vollständige oder teilweise Erstattung von entstandenen Weiterbildungskosten. Trotz der Krise ist die Weiterbildungsquote damit nur leicht zurückgegangen (2 Prozentpunkte). Da zugleich der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung merklich gesunken ist (4 Prozentpunkte), wurden die Weiterbildungsaktivitäten in weiterbildenden Betrieben offenbar intensiviert, also auf einen größeren Anteil von Beschäf-

tigten in diesen Betrieben ausgeweitet. In den Jahren 2003 bis 2007 war das Gegenteil der Fall.⁷⁴

Kleinere Betriebe bilden zwar seltener weiter, wenn sie aber Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, wird ein deutlich höherer Anteil von Mitarbeitern beteiligt. In jenen Kleinstbetrieben, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützten – etwas mehr als ein Drittel aller Betriebe dieser Größenklasse –, betrug der Anteil der so geförderten Belegschaftsmitglieder 55 %. Bei Großbetrieben, die nahezu alle weiterbildungsaktiv sind, ist der entsprechende Anteil mit rund 27 % deutlich niedriger. Dieses Muster lässt sich in Ost und West gleichermaßen beobachten.⁷⁵

Bei rund zwei Dritteln der weiterbildenden Betriebe finden die unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit der teilnehmenden Beschäftigten statt. In Westdeutschland ist dieser Anteil mit 69 % deutlich höher als in Ostdeutschland, wo dieser lediglich 57 % beträgt. Generell gilt, dass Beschäftigte in kleineren Betrieben weniger häufig während der Arbeitszeit an Kursen, Lehrgängen und ähnlichen Maßnahmen teilnehmen als jene in größeren Betrieben. Dies könnte möglicherweise erklären, warum in Westdeutschland betrieblich unterstützte Weiterbildung in stärkerem Maße während der Arbeitszeit stattfindet als im Osten, wo die Betriebslandschaft stärker als im Westen von kleinen Betrieben geprägt ist.

Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten profitieren überdurchschnittlich stark von der Unterstützung der Betriebe

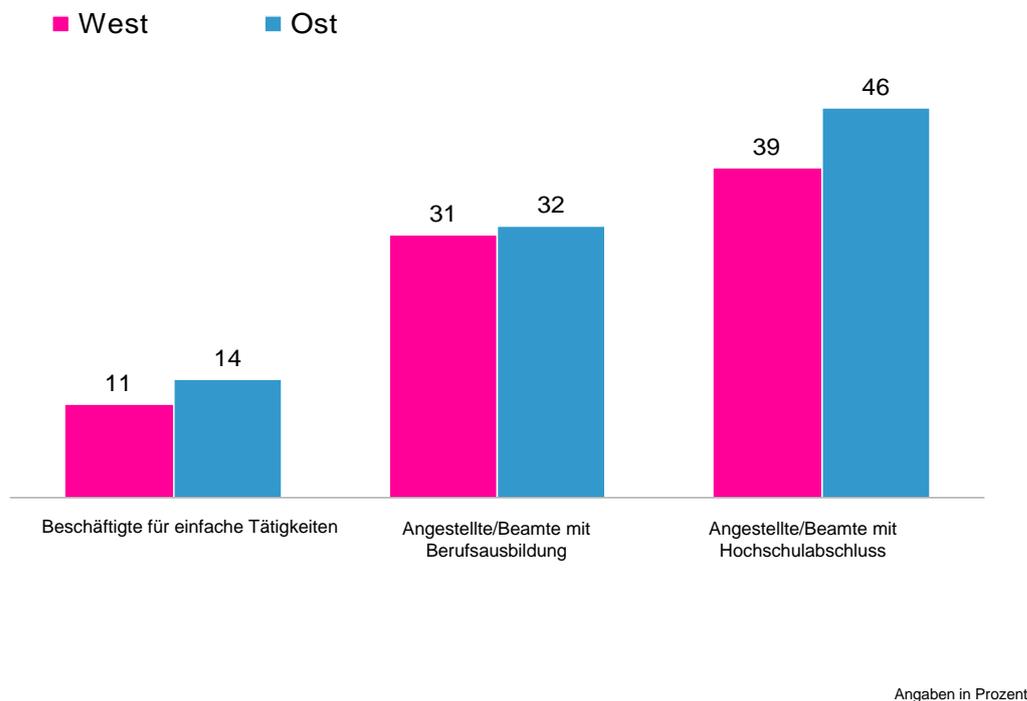
Die aus zahlreichen Untersuchungen bekannte Erkenntnis, wonach betriebliche Weiterbildung vor allem jenen Personen zugute kommt, die bereits zu den überdurchschnittlich gut qualifizierten Arbeitskräften zählen, wird durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigt. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, stellen zwar nur 59 % aller Beschäftigten (inkl. tätige Inhaber etc.), aber 71 % aller von den Betrieben unterstützten Weiterbildungsteilnehmer. Demgegenüber profitieren Arbeitskräfte auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte in einem deutlich geringeren Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsaktivitäten. Ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmern ist mit lediglich 10 % noch nicht einmal halb so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten (22 %).

⁷⁴ In Betrieben mit Weiterbildung wurde im beobachteten Zeitraum insgesamt gut ein Drittel aller Beschäftigten (35 %) von ihren Arbeitgebern für den Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt bzw. entstandene Weiterbildungskosten vollständig oder teilweise erstattet (West: 33 %, Ost: 40 %).

⁷⁵ Bei der Bewertung des Weiterbildungsengagements ist ähnlich wie bei den Betriebsquoten auch bei den Beschäftigtenquoten der Einfluss statistischer Effekte auf die ermittelten Werte zu berücksichtigen. Um als Weiterbildungsbetrieb erfasst zu werden, genügt bereits die Unterstützung eines einzigen Mitarbeiters. Die Art der Erfassung führt dazu, dass die Auswahlwahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße steigt. Umgekehrt führt die Beteiligung von nur wenigen Personen bei Kleinstbetrieben zu überdurchschnittlich hohen beschäftigtenbezogenen Weiterbildungsquoten.

Diese ungleiche Partizipation spiegelt sich auch in den tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsquoten wider, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Tätigkeits- bzw. Beschäftigtengruppen ausweisen. Von allen Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen wurden im ersten Halbjahr 2009 bundesweit rund 12 % durch Kostenübernahme oder Freistellung unterstützt. Mit rund 31 % war die entsprechende Quote bei den Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen mehr als doppelt so hoch. Bei jenen Beschäftigten, die auf Arbeitsplätzen tätig sind, deren Ausübung einen Hochschulabschluss voraussetzt, betrug der Anteil sogar 40 % und war damit etwas mehr als dreimal so hoch wie bei Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen. Je höher die Anforderungen eines Arbeitsplatzes, umso höher ist also die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitgeber den Erwerb neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten durch Freistellung oder Übernahme der Lehrgangskosten unterstützen. Die Schere zwischen den Qualifikationen von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen und Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen öffnet sich also. Dieser Zusammenhang zeigt sich in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Weiterbildungsquoten in Ost- und Westdeutschland nach Tätigkeitsgruppen (1. Halbjahr 2009)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Frauen partizipieren in stärkerem Maße an betrieblich unterstützter Weiterbildung als Männer

Rund 51 % aller Beschäftigten, deren berufliche Weiterbildung vom Betrieb im ersten Halbjahr 2009 unterstützt wurde, waren weiblich. Gemessen am jeweiligen Anteil von Männern und Frauen an den Beschäftigten partizipierten Frauen damit in stärkerem Maße an den betrieblichen Unterstützungsangeboten. Dies drückt sich in unterschiedlich hohen Weiterbildungsquoten aus, welche bundesweit bei Männern 23 %, bei Frauen 28 % betrug. Dieses Verhältnis lässt sich in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen beobachten.

Der Befund, wonach Frauen etwas stärker von betrieblich unterstützter Weiterbildung profitieren als Männer, ist zunächst überraschend. Aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten bei Frauen wäre eher das Gegenteil zu erwarten gewesen. So besteht die Erwartung, dass die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme mit der Dauer der Wochenarbeitszeit steigt. Insofern wären die Weiterbildungschancen für Vollzeitbeschäftigte größer als für Teilzeitbeschäftigte (vgl. Kuwan/Thebis 2005). Die dennoch etwas höhere Partizipation von Frauen könnte mit der unterschiedlich hohen Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Branchen sowie den unterschiedlichen, branchentypischen Arbeitsfeldern von Frauen und Männern zusammenhängen (vgl. Fischer et al. 2009). Branchen des Dienstleistungssektors unterstützen in der Regel in stärkerem Maße die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als jene des Verarbeitenden Gewerbes. Dies lässt sich exemplarisch anhand zweier Branchen aus beiden Sektoren – dem Baugewerbe aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes und dem Gesundheits- und Sozialwesen aus dem Dienstleistungsbereich – veranschaulichen. Im Baugewerbe wurde im ersten Halbjahr 2009 für rund 17 % aller Beschäftigten Weiterbildung angeboten. Mit rund 32 % war der entsprechende Anteil im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen fast doppelt so hoch. Während im Baugewerbe überwiegend Männer beschäftigt sind, arbeiten im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen mehrheitlich Frauen. Die unterschiedliche Partizipation der Geschlechter an betrieblich unterstützter Weiterbildung könnte demnach eine Folge branchenspezifischer Qualifizierungsmuster sein.⁷⁶

Es bleibt festzuhalten: Externe Qualifizierungsangebote sind für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Humanressourcen von eminenter Bedeutung. Gerade kleinere Betriebe sind auf das Vorhandensein entsprechender Angebote angewiesen, da sie ein Fehlen solcher im Gegensatz zu größeren Betrieben in der Regel nicht kompensieren können. Dies verdeutlicht die hohe Bedeutung eines funktionierenden Systems beruflicher Weiterbildung. Von der Bereitschaft der Arbeitgeber, berufliche Fortbildung durch Freistellung oder Kostenübernahme zu übernehmen, profitieren die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Die

⁷⁶ Diese Vermutung wird durch den Befund unterstützt, wonach die Weiterbildungsquoten von im Baugewerbe beschäftigten Frauen und Männern mit 13 % bzw. 17 % deutlich unter jenen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen liegen (36 % bzw. 24 %).

Trennlinien verlaufen dabei v. a. zwischen den Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen und jenen, welche anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben. Betriebe unterstützen insbesondere jene Personen, die bereits zu den überdurchschnittlich gut qualifizierten Arbeitskräften zählen. Die einzelnen Beschäftigtengruppen profitierten somit in unterschiedlich hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe, die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unterstützen.

8.3 Fazit

Auch im Bereich der Weiterbildung gibt es Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Diese fallen jedoch im Gegensatz zur Ausbildung insgesamt weniger gravierend aus und in vielen Punkten sogar zugunsten Ostdeutschlands. Dies betrifft insbesondere den Umfang der durch Weiterbildungsangebote unterstützten Beschäftigten. Ostdeutschland weist hier in der Regel höhere Quoten auf als Westdeutschland. Gemeinsam ist beiden Regionen Deutschlands, dass größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung anbieten und dass bestimmte Beschäftigtengruppen wie z. B. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen von ihren Betrieben stärker unterstützt werden als andere Gruppen.

9 Schlussfazit

In den letzten 20 Jahren hat sich Ostdeutschland mehr und mehr westdeutschen Verhältnissen angepasst. Das materielle Wohlstandsniveau wurde deutlich gesteigert und die einst marode Infrastruktur und Bausubstanz wurden weitgehend modernisiert. Der Umweltschutz ist weit vorangekommen und die Wohnsituation und die Ausstattung mit langlebigen Gütern haben sich deutlich verbessert. Vor dem Hintergrund des massiven Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft nach der Währungsunion des Jahres 1990 ist die Erneuerung der wirtschaftlichen Basis Ostdeutschlands weit vorangekommen.

Trotz dieser weitreichenden Angleichungsfortschritte und dieses rasanten Aufholprozesses bestehen zwischen Westdeutschland und Ostdeutschland strukturelle Unterschiede, die sich vor allem negativ auf die Produktivität ostdeutscher Betriebe auswirken. Der relativ kleine industrielle Sektor, die geringe Anzahl von Großbetrieben, die Dominanz von Produktionsstätten ohne höherwertige Unternehmensfunktionen, das Defizit von wissensintensiven Unternehmensdienstleistungen, die schwächere Exportorientierung, der Rückstand bei FuE-Aktivitäten und ein geringer Anteil von Beschäftigten in hochproduktiven Betrieben führen trotz einer nicht zu vernachlässigenden Anpassung nach wie vor zu einem geringeren Produktivitätsniveau in Ostdeutschland.

In den letzten 20 Jahren hat Ostdeutschland nicht in demselben Maße von den meist exportgestützten Aufschwungsphasen profitieren können. Seit 1996 etwa ging das Beschäftigungsniveau in Ostdeutschland kontinuierlich zurück. Erst im jüngsten Aufschwung zwischen 2005 und 2008 konnte dieser Rückgang gestoppt werden

und Beschäftigung wurde aufgebaut, und das auch im Krisenjahr 2009. Dieser Aufbau von Beschäftigung wurde vor allem durch einen Rückgang der Jobabbaurate und damit durch stabilere Arbeitsplätze bewirkt. Die geringere Anbindung Ostdeutschlands an Exportmärkte und die bislang als unvorteilhaft bewertete Branchen- und Betriebsgrößenklassenstrukturen haben sich in der Phase des konjunkturellen Einbruchs 2009 offenkundig als Wettbewerbsvorteil erwiesen. Allerdings könnte aufgrund der stärkeren Binnenorientierung durch arbeitslosigkeitsbedingte Konsumausfälle Ostdeutschland mit zeitlicher Verzögerung wiederum stärker leiden als Westdeutschland (Walwei 2009: 9). Die Kehrseite von diesem Wettbewerbsvorteil allerdings ist, dass Westdeutschland in künftigen Aufschwungsphasen wiederum stärker profitieren wird als Ostdeutschland.

In West- und in Ostdeutschland sieht man einen generellen Rückgang der Arbeitsplatzmobilität, dabei nähert sich Ostdeutschland dem westdeutschen Niveau an. In beiden Regionen sind Arbeitsverhältnisse inzwischen gleichermaßen stabil und in der Tendenz stabiler als in den Jahren zuvor. Auch in den Gründen dafür, weshalb der aktuelle Arbeitgeber verlassen wird, haben sich beide Regionen angeglichen. Unfreiwillige Arbeitsplatzmobilität ist zwar nach wie vor in Ostdeutschland höher, aber seit der gesetzlichen Neuregelung 2001 steigt in Westdeutschland die durch eine Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bewirkte Zunahme der unfreiwilligen Arbeitsplatzmobilität. Umgekehrt steigt in Ostdeutschland die freiwillige Arbeitsplatzmobilität an; d. h., dass die Beschäftigungschancen in Ostdeutschland in zunehmendem Maße größer werden.

Atypische Beschäftigung hat in Deutschland in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die zu beobachtende Zunahme von Teilzeitarbeit dürfte vor allem auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die nach wie vor vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenverteilung zurückzuführen sein. Die Zunahme von geringfügiger Beschäftigung gewann an Bedeutung v. a. im Anschluss an die gesetzliche Neuregelung 2003. Ebenso wie Teilzeitarbeit ist auch diese Form der atypischen Beschäftigung primär ein westdeutsches Phänomen. Anders als Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, die von einem nicht zu vernachlässigenden Anteil von Beschäftigten selbst gewünscht wird, gilt ein befristetes Beschäftigungsverhältnis als nicht vom Arbeitnehmer gewünscht. Daher wird der Bedeutungszuwachs auf Beschäftigtenebene und bei Neueinstellung besonders intensiv öffentlich diskutiert. Fragt man allerdings die Betriebe nach den Gründen dafür, weshalb diese Beschäftigungsform genutzt wird, fällt auf, dass die eine Hälfte v. a. den zeitlich begrenzten Bedarf (Ersatzbedarf oder saisonaler Bedarf) nennt, die andere Hälfte dagegen Flexibilitätsargumente wie verlängerte Probezeit oder unsichere wirtschaftliche Entwicklung.

Der drastische Einbruch der globalen Nachfrage, die in Deutschland zu einem Rückgang des BIP um 5 % im Jahr 2009 geführt hat, wurde vor allem durch Maßnahmen betriebsinterner Flexibilität aufgefangen. Hierzu zählt neben dem intensiven

Überstundenabbau auch die Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit durch Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Kurzarbeit. Tatsächlich wurde 2009 Kurzarbeit von den Betrieben deutlich häufiger in Anspruch genommen als in den Jahren zuvor. Vor allem waren es Großbetriebe und Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe (aber auch aus dem Baugewerbe), welche im Schnitt stärker exportorientiert und damit vom Einbruch der globalen Nachfrage stärker betroffen waren. Kurzarbeit wurde nicht nur häufiger von Betrieben genutzt, sondern es waren anteilig auch viermal so viele Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen wie im Rezessionsjahr 2003. Die arbeitsmarktpolitische und gesamtgesellschaftlich sinnvolle Qualifizierung von Kurzarbeitern ist angesichts des massiven Subventionierungsangebotes durch den Staat eher enttäuschend ausgefallen, und zwar sowohl auf Betriebs- als auch auf Beschäftigtenebene.

Aus- und Weiterbildung sorgt für qualifizierte Beschäftigte und stellt damit die betriebliche Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit sicher. 20 Jahre nach dem Mauerfall unterscheidet sich der ostdeutsche Wirtschaftsraum nach wie vor deutlich vom westdeutschen Raum. Die betriebliche Ausbildungsbasis ist in Ostdeutschland schmaler als in Westdeutschland. Die Ausbildungsleistung selbst aber ist in beiden Regionen Deutschlands nahezu identisch, allerdings wird in Ostdeutschland ein erheblicher Teil der Ausbildungsleistungen außerhalb der Betriebe von außerbetrieblichen Einrichtungen getragen. Diese aus betrieblicher Perspektive zunächst bedarfsunabhängige Ausbildung führt dazu, dass die Übernahme- und Beschäftigungschancen von Ausbildungsabsolventen in Ostdeutschland geringer sind als in Westdeutschland. Umgekehrt kann Ostdeutschland eine höhere Weiterbildungsquote vorweisen.

Die jüngsten Entwicklungen deuten zwar auf eine Stabilisierung und auch z. T. Erholung der konjunkturellen Lage und des Beschäftigungsstandes. Die Aussicht in die Zukunft ist aber wie immer ungewiss. Das IAB-Betriebspanel 2010 wird weiter Aufschluss geben über die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die deutsche Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt.

Datenbasis

Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jährlich Betriebe, mittlerweile etwa 16.000. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und extritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.⁷⁷ Wenn von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.⁷⁸ Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar. Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und Ostdeutschland geändert, weil in der Betriebsstättendatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurden, geht seither Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

⁷⁷ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

⁷⁸ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des Öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

Literaturverzeichnis

Bach, Hans-Uwe und Eugen Spitznagel. 2009. *Betriebe zahlen mit – und haben was davon*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Bäcker, Gerhard. 2007. Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. S. 107-126. in *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, herausgegeben von Keller, Berndt und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.

Bellmann, Lutz, Harald Bielenski, Frauke Bilger, Vera Dahms, Gabriele Fischer, Marek Frei und Jürgen Wahse. 2006. *Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Bellmann, Lutz, Alex Köhl, Matthias Klemm, Christian Sandig und Judith Schuberth. 2008. Expansion der Leiharbeit? Fallstudien der Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bellmann, Lutz, Peter Ellguth und Iris Möller. 2009a. „Produktivitätsunterschiede zwischen Betrieben. Üppige Erträge - eine Frage des Standorts?“ in *Reifegrad. Der deutsche Arbeitsmarkt 20 Jahre nach dem Mauerfall. Geht die Saat auf?* IAB-Forum 2: 42-47.

Bellmann, Lutz, Gabriele Fischer und Christian Hohendanner. 2009b. „Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt.“ S. 360-401 in *Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten*, herausgegeben von Joachim Möller und Ulrich Walwei. Bielefeld: Bertelsmann.

Bellmann, Lutz und Ute Leber. 2009. „Betriebliches Aus- und Weiterbildung- Nachwuchspflege schwer gemacht.“ *Reifegrad. Der deutsche Arbeitsmarkt 20 Jahre nach dem Mauerfall. Geht die Saat auf?* IAB-Forum 2: 48-54.

Bielenski, Harald und Karen Ullmann. 2005. Arbeitgeberkündigungen und Klagequote. In: *Bundesarbeitsblatt* Nr. 10: 4-13.

Boockmann, Bernhard, und Tobis Hagen. 2005. „Befristete und andere „atypische“ beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?“ *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 38: 305-324.

Brautzsch, Ulrich und Cornelia Lang. 2009. „„Atypische“ Beschäftigung breitet sich auch in Ostdeutschland aus.“ *Wirtschaft im Wandel* 2009: 300-304.

Brenke, Karl. 2009. „Das wirtschaftliche Desaster der DDR - schleichender Niedergang und Schocktherapie.“ *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 2009: 18-31.

Brenke, Karl und Klaus F. Zimmermann. 2009. „Ostdeutschland 20 Jahre nach dem Mauerfall: Was war und was ist heute mit der Wirtschaft?“ *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 2009: 32-62.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. 2010: Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland - Zeitreihen ab 1999 -, Nürnberg, Zeitreihe ab 30. Juni 1999 bzw. 30. Juni 2003

Bundesagentur für Arbeit. 2009. „Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung“.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.). 2009. *Berufsbildungsbericht 2009. Datenport*. Bonn, Berlin.

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) (Hrsg.). 2009. *Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2009*, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi). 2009. „Mehr Jobs, weniger Sicherheit? – Aktuelle Entwicklungen der atypischen Beschäftigung.“ *Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht 2009*: 10-14.

Bundesministerium für Wirtschaft (BMWi) (Hrsg.). 1996. Vorrang für Beschäftigung, Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung 1996, Bonn 1996.

Crimmann, Andreas, und Frank Wießner. 2009. *Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Deeke, Axel. 2005. *Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Deeke, Axel. 2009. „Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?“ *WSI-Mitteilungen 2009*.

Dietrich, Hans und Hans-Dieter Gerner. 2008. „Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen.“ *Sozialer Fortschritt*. 87-93.

Egner, Ute. 2002. *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG*. Wiesbaden.

Eichenhorst, Werner, und Paul Marx. 2009. *Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld?*

Ellguth, Peter, und Susanne Kohaut. 2009. „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung in Ost und West. Schwund unterm sicheren Dach.“ *Reifegrad. Der deutsche Arbeitsmarkt 20 Jahre nach dem Mauerfall. Geht die Saat auf?* IAB-Forum 2: 68-75.

European Commission. 2010. *The Social Situation in the European Union 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities/Office for Official Publications of the European Communities.

Fischer, Gabriele, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Frauke Bilger, Marek Frei, Jürgen Wahse und Iris Möller. 2008. *Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Fischer, Gabriele, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Marek Frei und Ute Leber. 2009. *Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben : Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Fitzenberger, Bernd, Olaf Hübler und Kornelius Kraft. 2008. „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten: eine Einführung.“ *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung – Journal for Labour Market Research* 41: 95-116.

Fitzenberger, Bernd, Olaf Hübler und Kornelius Kraft. 2009. „Arbeitsökonomische Forschung: Theoretisch und empirisch fundiert, ergebnisoffen: eine Replik auf „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt“.“ *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung - Journal for Labour Market Research* 42: 99-106.

Fuchs, Michaela, Oliver Ludewig und Antje Weyh. 2009. „Einzelbetrieblicher Stellenumschlag im Ost-West-Vergleich. Viel Aufbau, viel Abbau.“ *Reifegrad. Der deutsche Arbeitsmarkt 20 Jahre nach dem Mauerfall. Geht die Saat auf?* IAB-Forum 2: 26-33.

Gensicke, Miriam, Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert und Nikolai Tschersich. 2010. „Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich.“ *WSI-Mitteilungen* 2010.

Hall, Peter A. und David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press, USA.

Hijman, Remko. 2009. *Statistic in Focus*. Luxembourg: Eurostat.

Hüther, Michael. 2009. „Der lange Atem des Strukturwandels. Normalisierung der Erwartungen.“ *ifo Schnelldienst* 62: 26-30.

Keller, Berndt und Hartmut Seifert. 2007. „Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität.“ S. 7-10 in *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, herausgegeben von Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.

KfW. 2009. *KfW-Kreditmarktausblick Februar 2009*. Frankfurt: KfW.

Konle-Seidl, Regina und Thomas Rhein. 2009. „Krisenprogramme in Europa und den USA. Internationale Vielfalt.“ S. 38-43 in *Krisencheck. Eine Inspektion des deutschen Arbeitsmarktes mit Serviceempfehlungen*, IAB-Forum: das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Kuwan, Helmut und Frauke Thebis. 2005. *Berichtssystem WB IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*. Bonn, Berlin.

Haas, Sibylle. 2009: „Im freien Fall.“ S. 24 in *Süddeutsche Zeitung* Nr. 198, 29./30. August 2009.

Möller, Joachim und Ulrich Walwei. 2009. „Krisenanalyse und Empfehlungen. Das deutsche Arbeitsmarktwunder auf dem Prüfstand.“ S. 4-11 in *Krisencheck. Eine Inspektion des deutschen Arbeitsmarktes mit Serviceempfehlungen*, IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Promberger, Markus. 2007. „Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis.“ S. 127-144 in *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, herausgegeben von Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.

Ragnitz, Joachim. 2009. „Ostdeutschland heute: Viel erreicht, viel zu tun.“ *ifo Schnelldienst* 62: 3-13.

Röhl, Klaus-Heiner. 2009. „Strukturelle Konvergenz der ostdeutschen Wirtschaft.“ *IW-Trends* 36: 1-16.

Sachverständigenrat. 2009. *Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/09*. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Scharr, Frank. 2009. „Aufbau Ost 20 Jahre nach dem Mauerfall: Ziele und Aufgaben für die nächsten Jahre.“ *ifo Schnelldienst* 62: 43-48.

Sengenberger, Werner. 2009. „Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt : Anmerkungen zu Bernd Fitzenberger, Olaf Hübler, Kornelius Kraft (2008): Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten - Eine Einführung. I.“ *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research* 42: 93-98.

SFZ. 2008. *Sozialreport 2008. Daten und Fakten zur sozialen Lage in den neuen Bundesländern*. Berlin: Volkssolidarität.

Walwei, Ulrich. 2009. „Wirtschaft und Arbeitsmarkt nach der Wiedervereinigung. Die Blüte braucht noch Zeit.“ *Reifegrad. Der deutsche Arbeitsmarkt 20 Jahre nach dem Mauerfall. Geht die Saat auf?* IAB-Forum 2: 4-11.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung bis 2008 basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2003.⁷⁹ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 41 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

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

Wegen der Umstellung auf WZ2008 wird seit 2009 eine neue Branchengliederung für die Analyse verwendet. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 43 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2008	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 – 03	01
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	05 – 09, 35 – 39	02 – 03
Verarbeitendes Gewerbe	10 – 33	04 – 17
Baugewerbe	41 – 43	18 – 19
Handel und Kfz-Reparatur	45 – 47	20 – 22
Verkehr und Lagerei	49 – 53	23
Information und Kommunikation	58 – 63	24
Finanz- und Versicherungsdienstl.	64 – 66	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen ⁸⁰	68 – 82	27 – 36
Sonstige Dienstleistungen	55, 56, 85 – 88, 90 – 93, 95, 96	25, 37 – 41
Organisationen ohne Erwerbszweck	94	42
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	84	43

⁷⁹ In der hier verwendeten Aggregation unterschieden sich die WZ93 und die WZ2003 nicht.

⁸⁰ „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ entspricht der Branche „Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“ (vgl. Tabellenanhang).

Betriebsgrößenklassen

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

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Berlin (Gesamt)

Tabellenanhang

(Bis 2006 wurde Westdeutschland mit West-Berlin und Ostdeutschland mit Ost-Berlin zusammengefasst. Ab 2007 wird Westdeutschland ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin definiert. Diese Veränderung der West-/Ost-Definition hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Tabellen von 2006 und früher verglichen werden können.)

Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	494445	481121	465846	456525	442956	434953	426282	420282	423502	425219
	befragt	5955	6159	5728	6212	6029	6121	6031	6014	6095	5998
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1659062	1664086	1661943	1662502	1611535	1590015	1574015	1576462	1595943	1606434
	befragt	7976	9378	9680	9645	9660	9700	9418	9630	9361	9525
Gesamt	hochgerechnet	2153506	2145207	2127789	2119028	2054491	2024967	2000297	1996744	2019446	2031654
	befragt	13931	15537	15408	15857	15689	15821	15449	15644	15456	15523

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

	Befragungsjahr									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	23	22	22	22	22	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)	77	78	78	78	78	79	79	79	79	79
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche⁸¹

Deutschland		Befragungsjahr										
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Gesamt												100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

⁸¹ Wegen der Branchenumstellung auf WZ2008 werden bei einer Branchenaufschlüsselung die Werte für die Jahre bis einschließlich 2008 nicht mehr aufgeführt, da diese mit den Werten ab 2009 nicht mehr vergleichbar sind. Für die Werte bis 2008 vgl. Fischer et al. (2009).

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	74	74	74	73	74	73	72	72	72
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	21	21	22	22	21	22	23	23	23
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	77	78	78	78	77	77	77	76	76	75
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	19	18	18	18	18	18	19	19	19	20
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	72	73	73	72	72	73	71	70	72	71
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	23	22	22	23	23	22	23	24	23	24
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	352
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	547
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7150
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1988
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5176
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1791
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	900
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1148
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4417
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7711
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	526
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2535
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	-	-	34240

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	111
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	932
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	459
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	783
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	321
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	144
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	125
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	934
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1596
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	119
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	565
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	-	-	6222

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	241
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	415
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6218
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1529
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4393
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1470
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	756
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1022
	Wirtschaftl., wissenschaftl.und freiberufl. Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3483
	Sonstige Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6115
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	-	-	-	407
	Öfentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1970
Gesamt		-	-	-	-	-	-	-	-	-	28018

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6539	6470	6472	6471	6348	6247	6148	5978	6080	6138
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	9071	8652	8771	8800	8692	8311	8607	8872	8976	9000
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8559	8575	8393	8239	8302	8522	8598	8863	9014	9102
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10144	10383	10109	9771	9536	9465	9709	9916	10113	10001
Gesamt		34313	34080	33745	33281	32877	32545	33061	33629	34184	34240

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1468	1406	1367	1377	1362	1304	1287	1248	1323	1295
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1850	1755	1671	1640	1615	1581	1569	1627	1675	1716
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1692	1634	1608	1559	1577	1631	1668	1678	1751	1771
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1714	1807	1674	1616	1515	1438	1551	1572	1447	1440
Gesamt		6724	6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126	6196	6222

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5072	5064	5105	5095	4985	4943	4860	4730	4758	4843
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	7220	6897	7100	7159	7077	6730	7038	7245	7301	7284
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	6867	6941	6786	6680	6725	6891	6930	7185	7264	7330
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8430	8576	8435	8155	8020	8028	8157	8344	8666	8561
Gesamt		27589	27479	27426	27088	26808	26592	26986	27503	27988	28018

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Teilzeitbeschäftigte	14,4	15,3	16,2	16,6	16,6	17,2	18,1	18,0	24,7	24,1
Befristet Beschäftigte	7,5	7,2	6,6	6,6	7,1	7,5	7,7	8,2	7,2	7,0
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	,9	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2
Freie Mitarbeiter	.	.	,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,6	1,7
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	1,7	1,7
Sonstige Beschäftigte	2,9	3,3	3,2	3,4	3,5	3,7	,6	,4	0,6	0,6
Geringfügig Beschäftigte	3,5	3,9	11,0	11,6
1-Euro-Jobber	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Teilzeitbeschäftigte	17,1	17,2	18,0	18,3	17,9	18,0	20,2	19,7	22,7	22,2
Befristet Beschäftigte	11,6	11,4	10,0	9,4	9,9	10,0	11,0	11,2	9,0	8,7
Leiharbeitnehmer	.	.	,8	,7	1,2	1,4	2,0	2,9	1,8	1,3
Freie Mitarbeiter	.	.	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4	1,7	1,8
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,3	2,1	1,9
Sonstige Beschäftigte	1,9	2,2	2,3	2,6	3,1	3,2	,8	,5	0,5	0,5
Geringfügig Beschäftigte	2,8	3,0	6,8	7,5
1-Euro-Jobber	3,8	3,3	3,0	3,5	3,5

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Teilzeitbeschäftigte	13,3	14,6	15,5	16,0	16,1	17,0	17,4	17,4	25,2	24,6
Befristet Beschäftigte	5,7	5,6	5,5	5,5	6,2	6,8	6,6	7,2	6,8	6,6
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	1,0	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0	1,2
Freie Mitarbeiter	.	.	,6	,9	,7	,8	1,0	1,2	1,6	1,7
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,2	1,3	1,5	1,4	1,1	1,0	1,7	1,6
Sonstige Beschäftigte	3,3	3,7	3,5	3,7	3,6	3,9	,5	,3	0,7	0,6
Geringfügig Beschäftigte	3,8	4,2	11,9	12,5
1-Euro-Jobber	,5	,6	,6	0,6	0,5

TNS Infratest Sozialforschung 2010

Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Deutschland	Befragungsjahr				
	2005	2006	2007	2008	2009
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	19,0	17,7	19,5	19,0	18,3
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,1	8,1	7,7
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	195	191	198	194	194
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr				
	2005	2006	2007	2008	2009
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	7,8	10,3	9,8	10,7	10,4
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	6,9	6,9	6,9	6,5	7,1
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	146	142	143	139	145
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr				
	2005	2006	2007	2008	2009
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	20,9	18,9	21,0	20,3	19,6
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,4	8,4	7,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	207	202	210	208	206
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9

TNS Infratest Sozialforschung 2010

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
3/2009	Deeke, A. Ohlert, C.	Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall: Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Pogramms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme	3/09
4/2009	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Frei, M. Leber, U.	Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben	8/09
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive	12/09
1/2010	Wuppinger, J. Rauch, A.	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko	1/10
2/2010	Lott, M.	Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung	2/10
3/2010	Hirseland, A. Ramos Lobato, P.	Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen	3/10
4/2010	Berngruber A. Kaimer, Steffen Kupka, Peter Steinke, Joß	Machbarkeitsstudie Schultypisierung	3/10
5/2010	Solga H. Kohlrausch B. Kretschmann C. Fromm S.	Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“	5/10

Stand: 08.07.2010

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 6/2010

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0610.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Ute Leber

Telefon 0911.179 5986

E-Mail ute.leber@iab.de