



Institut für Wirtschaftsforschung

## Monatsbericht

# Der Arbeitsmarkt aus Sicht der Betriebe

## Auswertung des IAB-Betriebspanels Bremen 2000

Walter Wehling\*

Der sich abzeichnende zunehmende Fachkräftemangel und der längerfristig absehbare drastische Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots erfordern alle Anstrengungen zur verstärkten Qualifizierung und Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotentials. Genauere Kenntnisse über das Verhalten der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt sind hierfür unerlässlich. Das IAB-Betriebspanel liefert seit 2000 verstärkt auch für das Land Bremen detaillierte Informationen zu Beschäftigungsstrukturen und Personalentwicklungen aus Sicht der Betriebe.

Hauptergebnisse sind:

- Bis zu einem Achtel der Beschäftigten werden Jahr für Jahr durch Neueinstellungen und Personalabgänge ausgetauscht. Im Bereich qualifizierter Beschäftigung zeichnet sich dabei ein Kräftemangel ab. Der verbreitete Einsatz von Teilzeitbeschäftigung bei jedem fünften Arbeitnehmer in zwei Drittel aller Betriebe kennzeichnet den Grad der eingetretenen Flexibilisierung. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen hat zumindest im Produzierenden Gewerbe und im Handel eine erhebliche Bedeutung für die Anbahnung von Dauerbeschäftigung.
- Auf die Nichtbesetzung von Stellen reagieren die Betriebe meistens mit der Anordnung zusätzlicher Überstunden oder dem Verzicht auf die Abwicklung der Aufträge; nur selten mit der Einstellung von Zeit- und Leiharbeitskräften oder mit verstärkter Aus- und Weiterbildung.
- Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer trifft offensichtlich auf vielfältige Probleme.

### 1 Methodik

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden in den alten Bundesländern seit 1993, in den neuen Bundesländern seit 1996 alljährlich vom Umfrageinstitut Infratest Sozialforschung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit repräsentative Betriebsbefragungen zum Thema „Beschäftigungstrends“ durchgeführt. Im Jahr 2000 erfolgte im Land Bremen eine Aufstockung der Stichprobe, um länderspezifische Auswertungen vornehmen zu können. Die Auswertung des Panels Bremen 2000 wird vom BAW im Auftrag des Senators für Arbeit, Gesundheit, Frauen, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen mit finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) durchgeführt.

Die Panel-Stichproben werden aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen, die alle Betriebe im Bundesgebiet umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeldet haben. Die Rücklaufquote der im Zeitraum Juli bis Oktober 2000 im Lande Bremen durchgeführten Befragung betrug 30 % und hat für Bremen und Bremerhaven insgesamt 908 verwertbare Fragebögen zum Ergebnis gehabt. Mit den Antworten werden etwa 6 % der ca. 16.200 in der Betriebsdatei verzeichneten Betriebe im Land Bremen erfasst. Da größere Betriebe überproportional in der Stichprobe berücksichtigt werden, liegt der Erfassungsgrad bezüglich der Beschäftigten mit 16 % deutlich höher.

Der besondere Wert einer Repräsentativbefragung nach der Panel-Methode liegt in der über Jahre fort-

\* Dipl.-Volkswirt Walter Wehling ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH.

gesetzten Befragung eines gleichbleibenden Adressatenkreises mit einem im Kern unveränderten Fragebogen und der sich daraus ergebenden Möglichkeit von Längsschnittanalysen.

Im Panel abgefragte Daten zur Beschäftigungs- und Geschäftslage sowie -entwicklung können aufgrund der Stichprobenmethodik nicht die Genauigkeit und Detailliertheit von Primärerhebungen und originären Berechnungen der amtlichen Statistik erreichen. Sie bieten jedoch durch Kombination mit den panelspezifischen Fragestellungen zu Einschätzungen, Erwartungen, Motiven, Gründen, Absichten und Reaktionen der Betriebe vielfältige Möglichkeiten der Auswertung. Als spezielle panelgestützte Verfahren sind neben Längsschnittanalysen auf Basis aufeinander folgender Befragungswellen vor allem branchen- und betriebsgrößenbezogene Auswertungen sowie in Zukunft auch gebietstypenbezogene Analysen (z. B. Großstadtvergleiche) des Datenbestandes anzusehen.

Die Länderpanels unterliegen aber auch einer Reihe von Beschränkungen: So führt die geringe Stichprobengröße wegen der Fehlertoleranzen bei der Hochrechnung disaggregierter Länderergebnisse zu einer Einschränkung der Aussagekraft. Außerdem können wünschenswerte und notwendige Differenzierungen und Detaillierungen wegen des begrenzten Befragungsumfanges teilweise nicht realisiert werden, ohne Datenschutz- und Wettbewerbsbelange der Betriebe zu verletzen und deren Mitwirkungsbereitschaft zu gefährden.

Besonderer Beachtung bedarf die - vom bundesweiten Panel abweichende - vorwiegend schriftliche Befragungsform in den Panels der Länder Bremen und Hamburg. Insbesondere bei der Abfrage von subjektiven Bewertungen und Erwartungen kann es zu Ergebnissen kommen, die von denen mündlich-persönlicher Befragungen abweichen.

Das diesem Monatsbericht zugrundeliegende Gutachten über das erste aufgestockte Betriebspanel für das Land Bremen beinhaltet eine breit angelegte, den gesamten Fragenkanon abdeckende - dadurch zwangsläufig nicht in jedes Detail gehende - Auswertung des umfangreichen Datenmaterials.

Damit soll die Grundlage geschaffen werden, panelspezifische Fragestellungen für die folgenden, bis 2003 vereinbarten, Auswertungen auszuwählen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig, zwischen betriebs- und beschäftigungsproportionalen Aussagen zu unterscheiden. Da Kleinst- und Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten je nach Region

80 % bis 90 % aller Betriebe, aber nur etwa ein Viertel der Beschäftigten stellen, sind die ausgewiesenen Anteile stark durch die Antworten der kleineren Betriebe dominiert. Die Anteile der Beschäftigten werden dagegen wesentlich durch größere und Großbetriebe (über 100 Beschäftigte) beeinflusst, die nur 2 % bis 3 % der Betriebe, aber etwa die Hälfte aller Beschäftigten ausmachen.

Die inhaltlichen Ergebnisse des Panels Bremen 2000 werden im Folgenden in drei Komplexen zusammengefasst:

- der Einsatz des Panels als Instrument zur zeitnahen detaillierten Analyse der regionalen Beschäftigungslage und der aus den Erwartungen der Betriebe ablesbaren Entwicklungstendenzen,
- die Analyse der betrieblichen Beschäftigungsstruktur sowie der personalpolitischen Probleme und Aktivitäten in sektoraler, regionaler und betriebsgrößenabhängiger Gliederung im Zeitablauf sowie
- die Ableitung von Betriebsprofilen nach Betriebsgrößen- und Branchenzugehörigkeit.

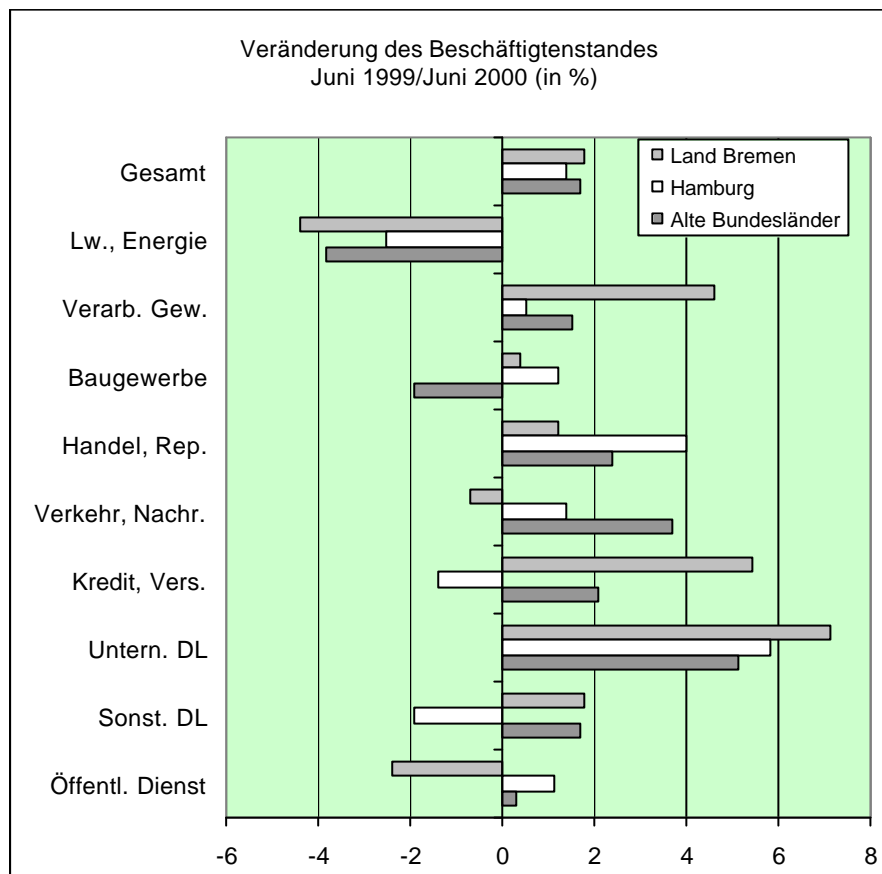
## **2 Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung**

Die Ergebnisse des Bremer Panels bezüglich der 2000er Beschäftigungsentwicklung erweisen sich in der jetzt möglichen ex post-Analyse im Abgleich mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik als treffsicher. Sie können also nach Durchführung zukünftiger Befragungswellen relativ zeitnah - bevor belastbare Daten der amtlichen Statistik vorliegen - branchenmäßig differenzierte Aussagen zur Entwicklung der Beschäftigung und des Geschäftsvolumens, zum Konjunkturklima sowie zu den Erwartungen und Planungen der Betriebe liefern.

Die Ergebnisse des Panels zur Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung von 1999 auf 2000 lauten:

Die bremische Beschäftigung hat sich insgesamt positiv entwickelt. Der Beschäftigungsanstieg im Bestand, d. h. ohne Gründungs- und Schließungsvorgänge, lag mit 1,7 % auf dem Niveau des westlichen Bundesgebietes und über dem Hamburger Ergebnis. In Abbildung 1 wird - wegen der beträchtlichen Fehlermargen unter Vorbehalt und ohne Angabe von absoluten Werten - die Veränderung des Beschäftigtenstands 1999/2000 in tiefer sektoraler Gliederung wiedergegeben, um insbesondere die im Panel-Datensatz enthaltenen Informationen zur Entwicklung der einzelnen Dienstleistungsbranchen zu dokumentieren.

Abbildung 1: Sektorale Beschäftigungsentwicklung



Der strategisch bedeutsame Wirtschaftszweig unternehmensnahe Dienstleistungen verzeichnete die größte Dynamik, allerdings auf Basis eines - verglichen mit Hamburg - niedrigen Ausgangsniveaus. Als weiterer Wachstumsträger fungiert das Verarbeitende Gewerbe, während die rückläufige Beschäftigung im Verkehrsbereich sowie in der öffentlichen Verwaltung zwei Wirtschaftszweige trifft, die im Land Bremen einen Überbesatz aufweisen. Die Branchenentwicklungen haben somit zu einer tendenziellen Angleichung der sektoralen Struktur Bremens an das westliche Bundesgebiet beigetragen. Die Beschäftigung im Baugewerbe reagiert offensichtlich auf die Aktivierung der bremischen Wirtschaftsstrukturpolitik mit einer im Bundesvergleich positiven Entwicklung.

Die insgesamt positive Einschätzung zur bremischen Beschäftigungsentwicklung wird insbesondere durch die panelspezifische Information gestützt, der zufolge die Zahl der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2000 um 4.000 über der Zahl der Personalabgänge lag (Tabelle 1). Das Ergebnis korrespondiert mit den Einschätzungen der Betriebe zur Geschäftsentwicklung, die in den mündlichen Befragungen - wenn auch unter dem Vorbehalt erheblicher Fehlermargen - einen positiven Saldo der „steigend/sinkend“-

Antworten zur erwarteten Geschäftsentwicklung 1999/2000 ausweisen, der mit 10 %-Punkten über dem des westlichen Bundesgebiets (6 %-Punkte) lag. Im Bundesvergleich hohe - allerdings hinter den Hamburger Ergebnissen zurück bleibende - betriebliche Investitionen und ein mit 60 % überdurchschnittlich hoher Anteil der Erweiterungsinvestitionen vervollständigen die positive Einschätzung.

Dass Mitte des Jahres etwa 12.000 Arbeitskräfte gesucht wurden - 9.000 zur sofortigen Einstellung, 3.000 für einen späteren Zeitpunkt - ließ die Fortsetzung des Einstellungsverhaltens im zweiten Halbjahr erwarten. Die Beschäftigungserwartungen für 2001 fielen zum Befragungszeitpunkt - ähnlich wie in den Vergleichsregionen - durchweg optimistisch aus.

Das Panel 2001, dessen Befragungsphase Ende Oktober abgeschlossen wurde, wird zeigen, ob die Beschäftigungserwartungen realisiert oder infolge der im Jahresverlauf einsetzenden konjunkturellen Abschwächung nach unten korrigiert wurden.

### 3 Beschäftigungsstruktur und Personalsituation

Die Panelergebnisse geben einen Einblick in das Arbeitsmarktgeschehen aus betrieblicher Sicht. Dabei handelt es sich um:

- Branchen- und betriebsgrößenbezogene Informationen über die Beschäftigtenstruktur,
- Angaben zu Selbständigentätigkeiten, geringfügig Beschäftigten, Teilzeit- und befristet Beschäftigten,
- die aus differenzierten Personalbewegungsdaten gewonnenen Erkenntnisse zur Fluktuation, zum Personalbedarf und zum Fachkräftemangel,
- die Motive, Einschätzungen und Reaktionen der Betriebe bei der Arbeitskraftsuche, im Aus-, Fort- und Weiterbildungsverhalten sowie bei personal- und geschäftspolitischen Entscheidungen.

Hinweise auf sich anbahnende Mangelsituationen und mismatch-Probleme am Arbeitsmarkt können die Entwicklung von Gegenmaßnahmen erleichtern. Die Analyse stützt sich wegen der breiteren Datenbasis teilweise auf Ergebnisse des Bundespanels. Die Hauptergebnisse des Panel 2000 zur Beschäftigungsstruktur und Personalsituation lauten:

Die zunehmende **Fluktuation**, die mit hohen Einstellungszahlen und Personalabgängen hinter den relativ geringen saldierten Beschäftigungsveränderungen steht, signalisiert eine fortschreitende Auflösung herkömmlicher Arbeitsstrukturen, eröffnet grundsätzlich aber auch zusätzliche Möglichkeiten zur Beeinflussung der Beschäftigungsentwicklung und zur Lösung anstehender Arbeitsmarktprobleme.

Tabelle 1: Personalentwicklung

Einstellungen, nicht besetzte Stellen, gesuchte Arbeitskräfte und Personalabgänge (1. Hj. 2000) im Land Bremen absolut und Anteile an den Beschäftigten in %				
	Fälle in 1.000		Anteile in %	
<b>Beschäftigtenstand 30.06.2000</b>	350		100	
Einstellungen im 1. Hj. 2000	25		7	100
Un- /Angelernte		10		40
Fachkräfte (Lehre)		12		48
Meister ...		0		0
Hochschulabsolventen		2		8
<b>Potenzielle Einst. in 2000 gesamt</b>	50		14	
Nicht besetzte Stellen im 1. Hj. 2000	9		3	100
Un- /Angelernte		2		22
Fachkräfte (Lehre)		5		56
Meister ...		0		0
Hochschulabsolventen		1		11
Gesuchte Arbeitskräfte für sofort	12		3	100
für einen späteren Zeitpunkt		9		75
qualifizierte Beschäftigung		3		25
		8		67
<b>Personalabgänge im 1. Hj. 2000</b>	21		6	100
Kündigung durch Arbeitnehmer		8		38
Kündigung durch Betrieb		4		19
nach Ausbild., Befrist., Sozialplan		5		24
in Ruhestand ...		2		11
<b>Potenzielle Abgänge in 2000 gesamt</b>	42		12	

Quelle: Infratest - III - 55, 57, 72, 73, 74, eigene Berechn.

Bei einer auf das Gesamtjahr hochgerechneten Personalabgangsquote von 12 % und einer Einstellungsquote von 14 % wurde im Jahr 2000 im Land Bremen bis zu einem Achtel aller Arbeitsplätze durch Personalabgänge und Neueinstellung „umgeschlagen“ (Tabelle 1). Verglichen mit den Ergebnissen einer Job-Turnover-Analyse im Arbeitsamtsbezirk Bremen für die 80er Jahre, der zufolge die entsprechenden Schrumpfs- und Expansionsraten konjunkturabhängig zwischen 5 % und 7 % schwankten, hat sich die Fluktuation damit binnen zehn Jahren etwa verdoppelt. Das Ergebnis korrespondiert mit dem etwa 30 %-igen Anstieg der Bewegungsdaten in der Arbeitsmarktstatistik (Zugänge an Arbeitslosen und Zugänge an gemeldeten offenen Stellen im Land Bremen von 1990 bis 2000). Die Zahl der Neueinstellun-

gen übersteigt mit ca. 50.000 deutlich den durchschnittlichen Arbeitslosenstand im Land Bremen (41.200).

Die **Personalabgänge** aus den Betrieben resultieren zur Hälfte aus Kündigungen durch die Arbeitnehmer und nur zu 40 % aus betrieblichen Beschäftigungsentscheidungen i. w. S., sei es Kündigungen durch den Betrieb oder Abgängen nach Abschluss einer Ausbildung, nach Ablauf einer Beschäftigungsfrist oder nach Vereinbarung eines Sozialplans. In 10 % der Fälle scheiden die Beschäftigten altersbedingt oder infolge von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus den Betrieben aus.

Der verbreitete Einsatz des Instruments der **Teilzeitbeschäftigung** bei jedem fünften Beschäftigten in zwei Drittel aller Betriebe kennzeichnet den Grad der eingetretenen Flexibilisierung (Tabelle 2). Teilzeitarbeit stellt insbesondere in den Dienstleistungsbranchen i. w. S. sowie verstärkt in kleineren Betrieben ein verbreitetes Instrument zur Anpassung der Beschäftigungsverhältnisse an individuelle und betriebliche Arbeitszeitwünsche dar. Längsschnittanalysen werden Aufschluss geben, ob die für Arbeitnehmer erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit auch den betrieblichen Belangen entsprechen und zu einem weiteren Anstieg der Teilzeitarbeit führen werden.

Tabelle 2: Teilzeit- und befristete Beschäftigung

Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung bzw. mit befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigte bzw. befristet Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen im Land Bremen Anteil an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in %				
	Teilzeitbeschäftigte		befristet Beschäft.	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
<b>Gesamt</b>	67	17	15	5
<b>Wirtschaftszweig</b>				
Verarbeitendes Gewerbe	68	5	19	4
Baugewerbe	42	5	14	2
Handel und Reparatur	59	19	9	3
Dienstleistungen	73	22	16	6
Öffentliche Verwaltung ...	81	20	20	6
<b>Betriebsgrößenklasse</b>				
1 bis 4 Beschäftigte	52	26	6	3
5 bis 19 Beschäftigte	76	27	14	4
20 bis 99 Beschäftigte	77	16	32	5
100 bis 499 Beschäftigte	92	13	74	10
mehr als 500 Beschäftigte	100	19	84	3

Quelle: Infratest - III - 51, 53, eigene Berechnungen

**Befristungen** von Beschäftigungsverhältnissen werden vorwiegend von größeren Betrieben vorgenommen und betreffen etwa 5 % der Beschäftigten (Tabelle 2). Im Baugewerbe, Handel und Verarbeitenden Gewerbe werden in bis zu 30 % der Fälle befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse übergeleitet. Hier kommt dem Instrument eine erhebliche Bedeutung für die Anbahnung von Dauerbeschäftigung zu. In

den Dienstleistungsbranchen, auf die allein die Hälfte aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfällt, ist der Anteil von Überleitungen mit 14 % wesentlich geringer. Hier dominiert offensichtlich der Zweck der flexiblen Anpassung des Personalbestands an schwankende Geschäftslagen.

**Gering qualifizierte Beschäftigte** sind einer wesentlich stärkeren Fluktuation ausgesetzt. Während der Anteil gering Qualifizierter am Beschäftigtenstand knapp 30 % beträgt, entfallen 40 % der Neueinstellungen auf diese Gruppe (Tabelle 1). Der erhöhte Personalbedarf kann jedoch offensichtlich relativ leicht und schnell gedeckt werden, während sich im Bereich qualifizierter Beschäftigung ein **Arbeitskräftemangel** abzeichnet, über dessen Entwicklung Längsschnittanalysen auf Basis mehrerer Befragungswellen weiteren Aufschluss geben müssen.

Im westlichen Bundesgebiet entfallen bei den gering Qualifizierten 14 nicht besetzte Stellen auf 100 Neueinstellungen; bei den höher Qualifizierten beträgt der Anteil dagegen 40 % (Tabelle 3). Die bremische Situation ist sowohl im Bereich gering qualifizierter Beschäftigungen als auch bei den qualifizierten Tätigkeiten trotz der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit durch höhere Anteile nicht besetzter Stellen gekennzeichnet und weist auf eine insgesamt angespanntere Angebots/Nachfrage-Relation hin. Der Fachkräftemangel ist danach in Bremen vor allem bei Meistern/Technikern/Fachwirten, aber auch bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventen aller aufgeführten Fachrichtungen, d. h. neben Ingenieuren/Informatikern/Mathematikern auch bei naturwissenschaftlichen und sonstigen Fachrichtungen, größer als im westlichen Bundesgebiet. Zur Klärung dieser Fragen sind weitergehende Untersuchungen erforderlich.

Tabelle 3: Fachkräftemangel

Anzahl nicht besetzter Stellen auf 100 Neueinstellungen		
Beschäftigte ...	Land Bremen	Alte Bundesländer
gesamt	35	29
gering qualifiziert	23	14
qualifiziert	44	40
Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre	40	41
Meister/Techniker/Fachwirte	119	59
FHS- u. HS-Absolventen	52	33
Naturwissenschaftler	22	0
Ingenieure/Informatiker/Mathematiker	57	62
sonstige Fachrichtungen	53	25

Quelle: Infratest - III - 55, 57, eigene Berechnungen

Die **Reaktion der Betriebe auf die Nichtbesetzung von Stellen** wird, je nach Region und Qualifikation, in 30 % bis 55 % der Fälle durch Anordnung zusätz-

licher Überstunden bestimmt (Tabelle 4). Ebenso viele Betriebe verzichten entweder auf die Abwicklung der Aufträge oder verschieben diese durch Verlängerung von Lieferfristen. Nur jeweils 10 % reagieren mit der Einstellung von Zeit- und Leiharbeitskräften oder verstärken die Aus- und Weiterbildung. In beschäftigungsproportionaler Betrachtung verschiebt sich das Reaktionsmuster. Größere Betriebe reagieren sehr viel häufiger mit Überstunden, Zeit- und Leiharbeitskräften und eigener Ausbildung, während kleinere Betriebe i. d. R. die Aufträge nicht abwickeln können. Infolge von Stellenvakanzen dürfte es daher vor allem bei kleineren Betrieben zu gewissen Wachstumseinbußen kommen.

Tabelle 4: Reaktion auf Fachkräftemangel

Betriebliche Reaktionen auf die Nichtbesetzung von Stellen Zahl der Nennungen in % aller Betriebe				
	Fachkräfte mit Lehre		HS/FHS-Absolventen	
	Bremen	alte BL	Bremen	alte BL
innerbetriebliche Umsetzung	24	20	18	11
Überstunden	53	50	31	33
Leih- und Zeitarbeitskräfte eingest.	13	10	4	8
Aufträge abgelehnt	25	24	10	20
Lieferfristen verlängert	15	14	5	16
Aufträge untern.intern verlagert	6	3	4	3
Auftr. an fremde Untern. vergeben	10	15	7	24
überbetriebliche Kooperationen	5	5	10	17
Aus- und Weiterbildung verstärkt	11	7	13	16
Sonstige	25	22	31	26

Quelle: Infratest - III - 71

Die **betriebliche Berufsausbildung** wird weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße in einem dem jeweiligen Beschäftigtenstand entsprechenden Umfang durchgeführt. Nur die Gruppe der Kleinbetriebe (5-19 Beschäftigte) hebt sich positiv ab. Bewerbermangel stellt sich bei ca. 10 % der Betriebe als Hindernis für die Besetzung von Ausbildungsstellen dar (Tabelle 5). Nur die Hälfte der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2000 erfolgreich beendet haben, wurde übernommen (in Bremerhaven sogar nur 40 %). Die Übernahmequote ist im Baugewerbe und im Handel mit knapp 60 % überdurchschnittlich, in der öffentlichen Verwaltung am geringsten (46 %).

Die Bereitschaft, Auszubildende zu übernehmen, steigt mit der Größe der Betriebe stetig von 30 % bei den Kleinstbetrieben auf 80 % in den Großbetrieben. Ausbildungsreserven könnten in den ausbildungsberechtigten, aber bisher nicht ausbildenden mittleren Betrieben z. B. durch die vermehrte Bildung von Ausbildungsverbänden mobilisiert werden, die bisher im Land Bremen vor allem von größeren Betrieben intensiver genutzt werden. Längsschnittanalysen werden zeigen, ob die Betriebe im Falle eines zunehmenden Fachkräftemangels stärker als bisher

Fort- und Weiterbildungsanstrengungen unternehmen oder auch vermehrt ältere Arbeitnehmer beschäftigen werden.

Tabelle 5: Berufsausbildung

Ausbildungszuschüsse, Übernahmen, fehlende Bewerber Anteile der Betriebe in %		
	Land Bremen	Alte Bundes- länder
Zuschüsse zur Ausbildung	16	11
Übernahme von Auszubildenden	50	63
Weibliche Auszubildende	47	50
Nicht besetzte Ausbildungsstellen durch fehlende Bewerber	9	11

Quelle: Infratest - III - 30, 31, 32, 36

Die **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer** - konkret der längere Verbleib älterer Arbeitskräfte in den Betrieben - könnte einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung des sich abzeichnenden Personal-, insbesondere des Fachkräftemangels leisten, nachdem das aus arbeitsmarktpolitischen Gründen geförderte und von den Unternehmen unter Rentabilitätsgesichtspunkten forcierte vorzeitige Ausscheiden dieser Beschäftigten zur Entstehung dieses Mangels selbst einen Teil beigetragen hat.

Tabelle 6: Probleme mit älteren Arbeitnehmern

Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Anteil der Betriebe mit entsprechenden Nennungen an Betrieben, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen in %		
	Land Bremen	Alte Bundes- länder
im Prinzip genauso leistungsfähig	71	77
Mangel an Leistungsfähigkeit und -bereitschaft	26	21
Probleme nur bei altersgerechten Einsatz zu vermeiden	45	52
sinnvoll, altersgemischte Teams zu bilden	81	81
ältere Arbeitnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen	73	80
von älteren Arbeitnehmern trennen, um Überalterung zu verhindern	6	6

Quelle: Infratest - III - 7

Die Probleme bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer dürften aus Sicht der Betriebe jedoch größer sein, als die Panelergebnisse auf den ersten Blick erkennen lassen (Tabelle 6). Zum einen werden die skeptischen Beurteilungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer von größeren Betrieben häufiger genannt. Zum anderen dürfte sich das Problem gerade für die kleineren Betriebe in größerer Schärfe stellen, weil fast zwei Drittel dieser Betriebe - möglicherweise als Reaktion und zur Abwehr von Problemen mit älteren Beschäftigten - angab, gar keine älteren Ar-

beitnehmer zu beschäftigen. Hinzu kommt, dass jeder zweite Betrieb mit entsprechenden Erfahrungen der Auffassung zustimmt, dass die Stärken der älteren Arbeitnehmer *nur* durch altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter genutzt werden könnten, was aber auch bedeutet, dass diese Probleme damit grundsätzlich eingestanden werden.

Auf die Frage nach in den nächsten beiden Jahren **erwarteten Personalproblemen** wurden in den alten Bundesländern jeweils von einem Viertel der Betriebe Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften und eine zu hohe Lohnkostenbelastung am häufigsten genannt (Tabelle 7). Die Fachkräfteproblematik wird noch dadurch unterstrichen, dass insgesamt ein weiteres Viertel der Betriebe zusätzlich über Personalmangel, Nachwuchsmangel und die Abwanderung von Fachkräften klagen. Alle anderen als Antwortmöglichkeit vorgegebenen Personalprobleme werden nur jeweils von 5 % bis 10 % der Betriebe genannt. Bei der schriftlich-postalischen Befragung, die in den Länderpanels Bremen und Hamburg dominiert, werden deutlich häufiger Personalprobleme genannt.

Tabelle 7: Erwartete Personalprobleme

Anteil der befragten Betriebe mit entsprechenden Personalproblemen in % (alte Bundesländer)		
Problem	persönlich- mündliche Befragung	schriftlich- postalische Befragung
zu hoher Personalbestand	4	6
hohe Personalfuktuation	3	5
Personalmangel	10	13
Nachwuchsmangel	10	16
Abwanderung von Fachkräften	6	8
benöt. Fachkräfte schwer zu bekommen	24	35
Überalterung	4	10
organis. Probl. m. Mutterschutz/Erz.url.	5	10
großer Bedarf an Weiterbild./Qualifiz.	7	12
mangelnde Arbeitsmotivation	8	14
hohe Fehlzeiten/Krankenstand	5	10
hohe Belastung durch Lohnkosten	25	39
andere Personalprobleme	3	6
keine Personalprobleme	51	31
Gesamt (Mehrfachnennungen)	114	184

Quelle: Infratest - III - 6

#### 4 Betriebsprofile

Das Panel liefert zahlreiche betriebsgrößen-, branchen- und regionalspezifische Merkmale zur Beschäftigungsstruktur, zur Geschäftslage und -entwicklung, zu Personalproblemen und personalpolitischen Entscheidungen sowie zum Lohn- und Gehaltsgefüge und zu betrieblichen Organisationsstrukturen. Als Ergebnis des Panel 2000 wird daraus - wegen der breiteren Datenbasis bezogen auf die alten Bundesländer

- beispielhaft das Profil von größeren Betrieben (100 und mehr Beschäftigte) bzw. kleineren Betrieben (weniger als 20 Beschäftigte) entwickelt. Die Gruppe der mittleren Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten bleibt hierbei unberücksichtigt.

- Größere Betriebe verzeichnen im Jahr 2000 eine bessere Geschäftsentwicklung und Ertragslage:

Der Saldo der „steigend/sinkend“-Antworten zur Geschäftsentwicklung von 1999 auf 2000 erreicht bei größeren Betrieben einen Wert von fast 30 %-Punkten und ist damit fünfmal so hoch wie bei kleineren Betrieben (Tabelle 8). Der Saldo der „sehr gut/gut“- zu „ausreichend/mangelhaft“-Urteilen ist mit 18 %-Punkten zweieinhalbmal so hoch wie bei kleineren Betrieben.

- Größere Betriebe sind produktiver, investieren wesentlich stärker und zahlen deutlich höhere Löhne und Gehälter (Abbildung 2):

Tabelle 8: Geschäfts- und Ertragslage

Geschäftsentwicklung und Ertragslage nach Betriebsgrößen in den alten Bundesländern Anteile der Urteile je 100 Betriebe und Saldo der +/- Urteile in %-Punkten		
	kleinere Betriebe	größere Betriebe
Geschäftsentwicklung		
steigend	23	40
sinkend	18	11
Saldo	5	29
Ertragslage		
sehr gut / gut	32	35
ausreichend / mangelhaft	25	17
Saldo	7	18

Quelle: Infratest - III - 12, 16

Die Umsätze pro Beschäftigten liegen in größeren Betrieben 16 % über dem Durchschnitt aller Betriebe und 45 % höher als in den Kleinst- und Kleinbetrieben.

Die Investitionen pro Beschäftigten liegen fast 20 % über dem Durchschnitt aller Betriebe, während die kleineren Betriebe nur 70 % des durchschnittlichen Investitionsvolumens erreichen.

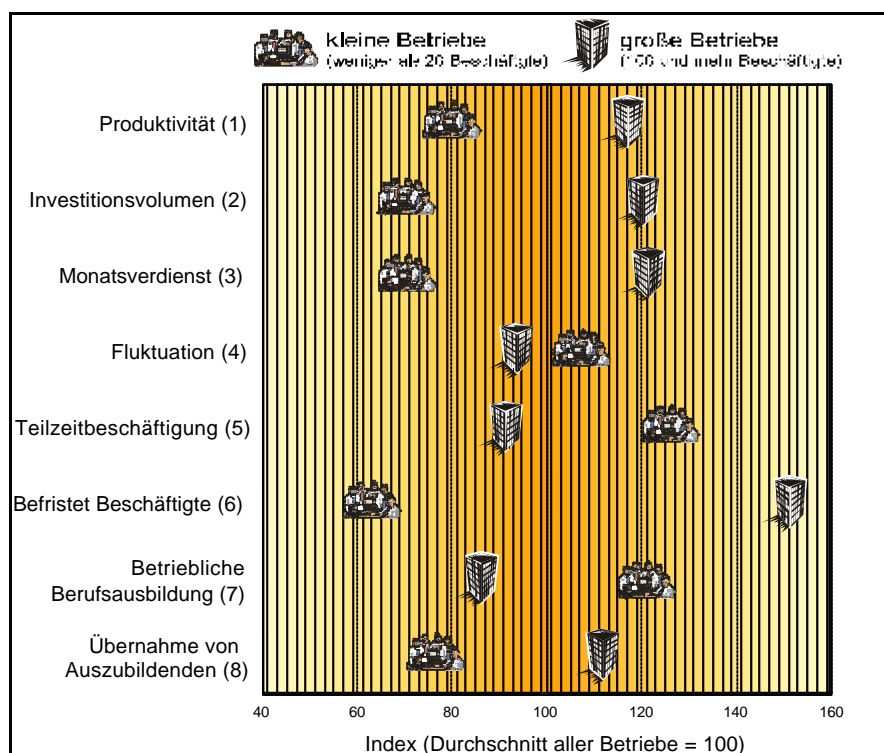
Die Bruttolohn- und -gehaltssumme der größeren Betriebe liegt mehr als 70 % über dem Monatsverdienst in kleineren Betrieben. Größere Betriebe gewähren nahezu ohne Ausnahme Sonderzahlungen - kleinere Betriebe nur zu zwei Drittel - und bieten den Beschäftigten in mehr als der Hälfte der Fälle eine betriebliche Altersversorgung, während dies nur jeder siebte kleinere Betrieb leistet (Tabelle 9).

- Größere Betriebe bilden gemessen an der Beschäftigung weniger aus, realisieren aber in der betrieblichen Berufsausbildung eher ein höheres Qualitätsniveau:

Sie bemängeln i. d. R. nicht zu lange Berufsschulzeiten und zu hohe Ausbildungskosten, nutzen häufiger Ausbildungsverbünde und übernehmen häufiger ihre Ausbildungsabsolventen.

- Größere Betriebe beschäftigen weniger Teilzeitkräfte, verzeichnen eine geringere Fluktuation ihres Personals und nutzen das Instrument befristeter Beschäfti-

Abbildung 2: Betriebsprofil



	Durchschnitt aller Betriebe
1 Umsatz pro Beschäftigten in DM	307.000
2 Investitionen pro Beschäftigten in DM	13.500
3 Monatliche Bruttolohn- und -gehaltssumme pro Beschäftigten in DM	3.891
4 Personalabgänge pro 100 Beschäftigte	6,8
5 Anteil an Gesamtbeschäftigten in %	20
6 Anteil an Gesamtbeschäftigten in %	4
7 Auszubildende pro 100 Beschäftigte	4,6
8 Übernahmen in % aller Ausbildungsabsolventen	63

**Herausgeber:**  
**BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH**  
 Wilhelm-Herbst-Str. 5  
 28359 Bremen  
 eMail: baw @ uni-bremen.de  
 Internet: http://www.baw.uni-bremen.de  
 Vertrieb: (0421)20699-30, Fax: (0421)20699-99  
 Druck: Plenge-Druck, Bremen

gungsverhältnisse wesentlich häufiger:

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in kleineren Betrieben mit 24 % um ein Drittel höher als in größeren Betrieben.

Auf 100 Beschäftigte kommen in größeren Betrieben 5,3 gegenüber 6,9 Personalabgänge bei kleineren Betrieben (7,8 in Kleinstbetrieben). Dabei stehen in größeren Betrieben weniger Arbeitnehmerkündigungen, Betriebskündigungen und Abgänge von Ausbildungsabsolventen vermehrte Personalabgänge in Rente, nach Ablauf von Beschäftigungsfristen und nach Sozialplanvereinbarungen gegenüber.

Der Anteil befristet Beschäftigter ist in den größeren Betrieben dreimal so hoch wie in den kleineren, diese werden allerdings nicht so häufig in Dauerbeschäftigungen übernommen.

- Größere Betriebe reagieren auf Fachkräftemangel anders als kleinere Betriebe:

Sie ordnen häufiger zusätzliche Überstunden an, stellen aber auch öfter Zeit- und Leiharbeitskräfte ein und reagieren öfter mit stärkeren eigenen Ausbildungsanstrengungen.

- Größere Betriebe nehmen häufiger Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse sowie Investitionszuschüsse in Anspruch (Tabelle 9):

Tabelle 9: Betriebsprofil

Anteile an den kleineren bzw. größeren Betrieben in %		
	Kleinere Betriebe*	Größere Betriebe**
Tarifbindung / -orientierung	66	88
Übertarifliche Zahlungen	43	48
Sonderzahlungen (1)	67	97
Betriebliche Altersversorgung	14	57
Investitionszuschüsse (2)	3	14
Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse (2)	8	65
* unter 20 Beschäftigte, ** 100 u. mehr Beschäftigte		
(1) 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld		
(2) Inanspruchnahmen von Förderprogrammen je 100 Betriebe		

Quelle: Infratest - III - 38, 40, 41, 42, 43, 45

Im Bereich der Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse nehmen fast 40 % der größeren Betriebe durchschnittlich 1,7 Förderprogramme in Anspruch, während nur 7 % der kleineren Betriebe durchschnittlich etwa je ein Programm nutzen. Dies entspricht 65 bzw. 8 Inanspruchnahmen pro 100 betriebe. Bei Investitionszuschüssen profitieren 11 % der größeren Betriebe in durchschnittlich 1,3 Fällen (entsprechend 14 Inanspruchnahmen pro 100 Betriebe) gegenüber 3 % der kleineren Betriebe mit je einem Förderprogramm.

## 5 Schlussbemerkung

Infolge des absehbaren Bevölkerungsrückgangs und der Änderung der Altersstruktur wird sich das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot längerfristig drastisch verringern. In den nächsten 10 Jahren wird das Erwerbspersonenpotenzial zwar in etwa auf dem heutigen Niveau verharren. Nach 2012 kommt es jedoch - selbst bei Annahme höchster Erwerbsquoten und bei einem auf jährlich 200.000 Personen angehobenen Zuwanderungssaldo - zu einem Rückgang der Erwerbspersonenzahl um jährlich durchschnittlich 300.000 Personen. Bis 2040 wird sich das Arbeitskräfteangebot in Gesamtdeutschland damit etwa um ein Fünftel auf ca. 34 Mio. verringern.

Zur Vermeidung von Wachstums- und Wohlstandseinbußen kommt es entscheidend darauf an, dass Betriebe und die beschäftigungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Akteure rechtzeitig die Bedingungen für eine bessere Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials schaffen und angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels Strategien zur Qualifizierung des Arbeitskräfteangebots entwickeln. Die fortgesetzte Auswertung des IAB-Betriebspanels wird hierzu wichtige Datengrundlagen liefern.