

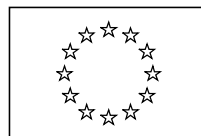
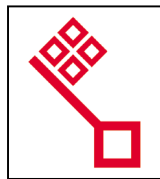


Institut für Wirtschaftsforschung

IAB-Betriebspanel

Bremen 2002

Kurzfassung



Helma Landsberg / Walter Wehling

IAB-Betriebspanel Bremen 2002

Kurzfassung

Auswertung im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)

Helma Landsberg / Walter Wehling

BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
Wilhelm-Herbst-Str. 5
28359 Bremen
Tel: 0421/206 99-0
Fax: 0421/206 99-99

Leitung:
Prof. Dr. Frank Haller

Prokurist:
Michael Meyer-Kornblum

Wissenschaftliche Mitarbeiter:
Helma Landsberg, Dr. Petra Meurer, Thilo Ramms, Dr. Matthias Schönert,
Dr. Gero Stenke, Isabel Sünner, Walter Wehling, Dr. Werner Willms
Redaktion:
Britta Rodewald



Institut für Wirtschaftsforschung

IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung zur Datenbasis	1
2	Betriebs-/Personalräte, Tarifbindung und öffentliche Förderung	2
3	Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung	4
4	Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes	5
5	Betriebliche Personalpolitik - Qualifikation, Ausbildung, Frauenbeschäftigung und ältere Arbeitnehmer	9
6	Betriebsprofile	15

1 Einführung zur Datenbasis

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. Mit dem Panel 2002 wertet das BAW im Auftrag des Senators für Arbeit, Gesundheit, Frauen, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) zum dritten Mal das Panel für das Land Bremen aus. Im April dieses Jahres hat das Land Bremen eine Aufstockung der IAB-Panels für zunächst weitere drei Jahre beschlossen.

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. Von den am 30.06.2001 in der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit geführten rund 16.400 Betrieben des Bundeslandes Bremen wurden im IAB-Betriebspanel 2002 insgesamt 2.129 Betriebe befragt. Die Rücklaufquote betrug 42 %. Das Panel 2002 hat somit für Bremen und Bremerhaven insgesamt 893 verwertbare Fragebögen geliefert. Mit den Antworten werden 5,4 % der bremischen Betriebe erfasst. Da größere Betriebe überproportional in der Stichprobe berücksichtigt werden, liegt der Erfassungsgrad bezüglich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 19 % deutlich höher. Während nur 5 % aller Betriebe (Mittel- und Großbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten) über die Hälfte der Beschäftigten aufweisen (55 %), zählen drei Viertel aller Betriebe (1 - 9 Beschäftigte) knapp 20 % aller Beschäftigten.

Für rund 400 Panelteilnehmer liegen Fragebogenangaben aus den Jahren 2000, 2001 und 2002 vor. Dieser relativ niedrige Anteil der Wiederholer ist darauf zurückzuführen, dass die Befragung in Bremen, anders als in den meisten anderen Bundesländern, überwiegend schriftlich erfolgt (83 %). Bei diesen so genannten mail-Befragungen beträgt die Rücklaufquote 39 % gegenüber 81 % bei den so genannten face-to-face-Befragungen. Daher wurde mit Infratest Sozialforschung vereinbart, ab dem Berichtsjahr 2003 die Befragungen vollständig persönlich-mündlich durchzuführen.

2 Betriebs-/Personalräte, Tarifbindung und öffentliche Förderung

Betriebs-/Personalräte und Tarifbindung

10 % aller Betriebe und Dienststellen verfügen über einen Betriebs- oder Personalrat. Da der Organisationsgrad von 3 % bei kleinsten Betrieben (1 - 4 Beschäftigte) mit der Betriebsgröße auf 93 % bei Großbetrieben (> 250 Beschäftigte) kontinuierlich steigt, lautet das beschäftigtenproportionale Ergebnis, dass 50 % aller Beschäftigten in Betrieben/Dienststellen mit einem Betriebsrat/Personalrat arbeiten.

Zwei Drittel aller Betriebe in Westdeutschland (68 %) sind entweder einem Branchentarifvertrag bzw. Haus-/Firmentarifvertrag angeschlossen oder orientieren sich daran. Diese Anteilswerte sind seit 2000 nahezu konstant, lassen also in diesem Zeitraum in Westdeutschland keine Tendenz zum Ausscheren aus tarifvertraglichen Bindungen erkennen. Da beinahe alle Großbetriebe tarifgebunden sind, erhöht sich in beschäftigtenproportionaler Betrachtung der Grad der Tarifbindung/-orientierung in Westdeutschland auf 84 %.

Der Anteil der Betriebe, die übertarifliche Löhne und Gehälter zahlen, ist in Bremen (44 %) etwas höher als im Bundesdurchschnitt (42 %), bleibt allerdings hinter dem Anteil westdeutscher Großstädte (50 %) zurück. Im Durchschnitt erhalten die Beschäftigten mit übertariflicher Bezahlung wie in den Vergleichsregionen 11 % über Tarif.

Öffentliche Förderung

Die Panelergebnisse deuten zusammenfassend an, dass bremische Betriebe überdurchschnittlich häufig öffentliche Investitionsförderungen erhalten, und zwar in allen Betriebsgrößenklassen gleichermaßen. Insbesondere Kleinunternehmen profitieren dabei in Bremen von durchschnittlich höheren Zuschüssen als in Westdeutschland.

Der relativ hohe Anteil durch mit Lohn- und Gehaltskostenzuschüssen geförderter Betriebe und in Anspruch genommener Programme geht im Land Bremen mit einem entsprechend hohen Anteil geförderter Beschäftigter einher, er beträgt in Bremen 3,4 % gegenüber 1,9 % in den Vergleichsregionen. Dabei ist der höhere Anteil geförderter bremischer Betriebe fast ausschließlich auf die Kleinbetriebe zurückzuführen.

IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

Wachsende Beschäftigtenzahlen gehen mit einer hohen Inanspruchnahme von Förderprogrammen - Investitionszuschüsse sowie Lohn- und Gehaltskostenzuschüsse - und sinkende Beschäftigtenzahlen mit einer geringen Nutzung der öffentlichen Förderung einher. Der positive Zusammenhang zwischen öffentlicher Förderung und Beschäftigtenentwicklung ist insbesondere auf die Kleinbetriebe zurückzuführen. Dabei ist von wechselseitigen Wirkungszusammenhängen auszugehen. Einerseits dürfte die öffentliche Förderung eine expansive Beschäftigtenentwicklung begünstigen, andererseits sind wachsende Betriebe eher in der Lage, Förderung in Anspruch zu nehmen, nicht zuletzt weil sie in größerem Umfang Investitionen und Neueinstellungen vornehmen.

Tabelle 1: Zusammenhang von öffentlicher Förderung und Beschäftigtenentwicklung im regionalen Vergleich

Anzahl der Inanspruchnahmen von Förderprogrammen je 100 Betriebe in den Gruppen schrumpfender und wachsender Betriebe				
Inanspruchnahmen pro 100 Betriebe	Bremen		Westdeutschland	
	Veränderung der Beschäftigten- zahl Mitte 2001/2002		Veränderung der Beschäftigten- zahl Mitte 2001/2002	
	Sinkend (< -2 %)	wachsend (> 2 %)	sinkend (< -2 %)	wachsend (> 2 %)
Investitions- und Sach- mittelzuschüssen	7	13	4	6
Lohn- und Gehaltskosten- zuschüssen	20	41	14	21

3 Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung

Die im Panel abgefragten Personalbewegungen bestätigen die vergleichsweise positive bremische Beschäftigungsentwicklung und -erwartungen. In Bremen hat im ersten Halbjahr 2002 gut jeder dritte Betrieb Personal eingestellt, in Westdeutschland und den westlichen Großstädten nur etwa jeder Vierte. Die Zahl der Neueinstellungen lag im Land Bremen in diesem Zeitraum über derjenigen der ausgeschiedenen Personen, in Westdeutschland und in den Großstädten dagegen darunter. Auch die Erwartungen der Betriebe zur Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2003 fiel in Bremen infolge der positiveren Stimmung bei den kleinen und mittleren Betrieben etwas günstiger aus.

Die Eintrübung der Konjunktur findet in den Panelergebnissen jedoch auch im Land Bremen ihren deutlichen Niederschlag in pessimistischen Einschätzungen der Betriebe zur Umsatzentwicklung im laufenden Geschäftsjahr und in der allgemein eher negativen Beurteilung der Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr.

In vielen bremischen und westdeutschen Betrieben waren 2001, weitgehend unabhängig von der Größe der Betriebe, die Personal- und Maschinenkapazitäten nicht vollständig ausgelastet. So hätten knapp zwei Drittel aller Betriebe mit dem vorhandenen Personal und den bestehenden Anlagen bei entsprechender Nachfrage mehr Umsatz erzielen können. Rund 30 % hätten für einen höheren Umsatz mehr Arbeitskräfte benötigt, zusätzlicher Anlagen hätte es nur bei 7 % der Betriebe bedurft. Die mittleren und großen Betriebe würden auf Nachfragesteigerungen tendenziell eher mit Personaleinstellungen und Investitionen reagieren als Kleinbetriebe. Zusätzliche Impulse für die Umsatzentwicklung würden auf Grund der unterschiedlichen Kapazitätsauslastungen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen im Baugewerbe und in den Unternehmensdienstleistungen schneller beschäftigungswirksam als z.B. im Handel.

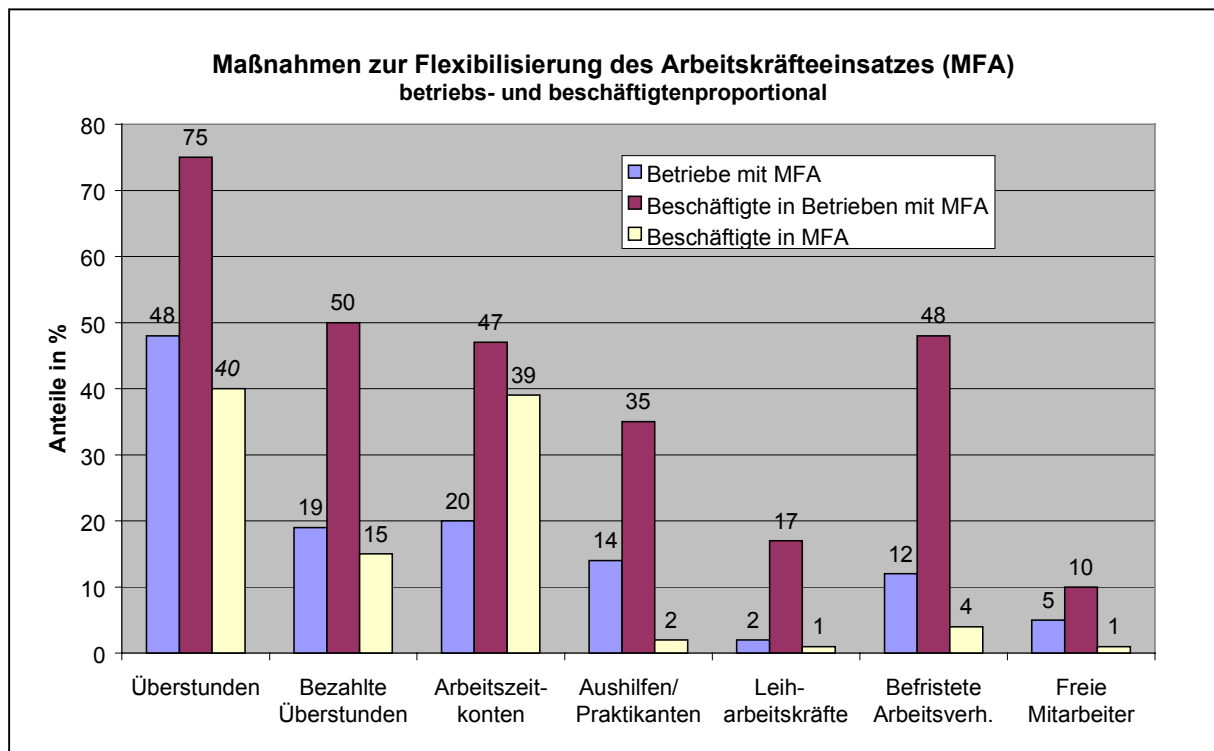
Bei den Investitionen, die eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze darstellen, schneidet Bremen im Regionenvergleich beim Anteil der investierenden Betriebe gut, bei der Höhe der Investitionen schlechter ab. Insgesamt ist der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2002 von einer Erhöhung der Investitionsaktivitäten gegenüber dem Vorjahr ausgingen, ungefähr doppelt so hoch wie bei den erwarteten Investitionseinschränkungen.

4 Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes

Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes

Von den verschiedenen Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes werden in betriebsproportionaler Betrachtung Überstunden von 48 % aller Betriebe am häufigsten eingesetzt, 20 % der Betriebe führen Arbeitszeitkonten. Die übrigen Maßnahmen werden nur von wenigen Betrieben eingesetzt, wobei in der Häufigkeit des Einsatzes von Aushilfen und Praktikanten (14 %) sowie befristete Arbeitsverträge (12 %) deutlich vor freien Mitarbeitern (5 %) und Leiharbeitskräften (2 %) liegen. Im Falle von Arbeitszeitkonten werden fast alle Beschäftigten der entsprechenden Betriebe in die Maßnahme einbezogen (83 %). Überstunden werden überschlägigen Berechnungen zufolge im Durchschnitt nur von gut der Hälfte der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben geleistet. Bei Aushilfskräften/Praktikanten, Leiharbeitskräften und freien Mitarbeitern belaufen sich die Anteile der betroffenen Arbeitnehmer auf 6 % bis 10 %. Daraus resultiert, dass jeweils ca. 40 % der Beschäftigten Überstunden leisten und Arbeitszeitkonten führen, aber nur 1 % bis 4 % aller Beschäftigten Leiharbeitskräfte, freie Mitarbeiter, Aushilfe/Praktikanten bzw. befristet Beschäftigte sind.

Abbildung 1: Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes (Westdeutschland)



IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

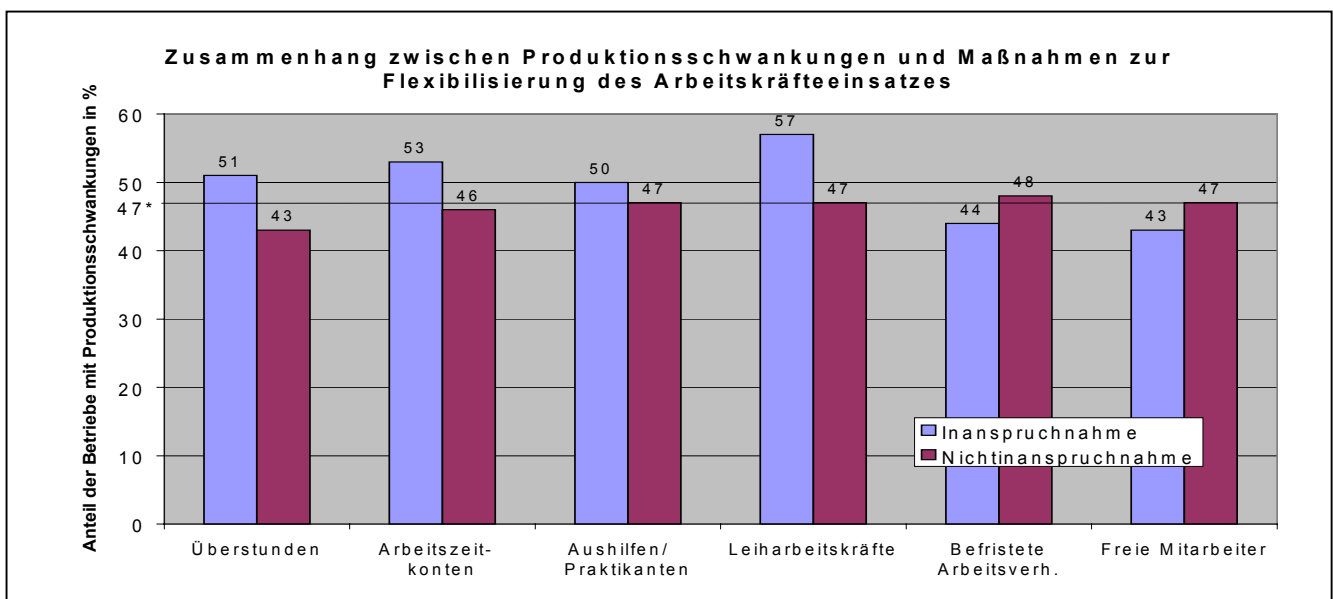
Die Bedeutung der befristeten Arbeitsverträge zeigt sich bei den Einstellungen. Im ersten Halbjahr 2002 erfolgten fast ein Drittel aller Neueinstellungen befristet bei einem Anteil der befristeten Beschäftigten von 4 %. Die befristeten Einstellungen beinhalten allerdings eine hohe Zahl von Mehrfachbesetzungen, d.h. Kurzfrist-Beschäftigungsverhältnissen. Dabei handelt es sich wiederum häufig um gering qualifizierte Beschäftigung.

Trotz Konjunkturschwäche steigt die Zahl der Betriebe, die Überstunden fahren, von 44 % auf 48 % an. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe, die - sei es durch Bezahlung oder Freizeitausgleich - Überstunden vergüten, tendenziell erhöht (von 90 % auf 92 % in Bremen und in den westdeutschen Großstädten um 3 bzw. 4 Prozentpunkte). Möglicherweise hat die Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes durch die Führung von Arbeitszeitkonten, die den Betrieben den Ausgleich von Überstunden erleichtert, zu dieser Entwicklung beigetragen.

Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes und Produktionsschwankungen

Die verfügbaren Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes werden von Betrieben mit größeren Produktionsschwankungen nicht öfter oder nur wenig häufiger eingesetzt als von Betrieben mit stetiger Produktions- bzw. Geschäftsentwicklung. Lediglich in Bezug auf Leiharbeitskräfte, Überstunden und Arbeitszeitkonten besteht ein etwas engerer Zusammenhang. Der hohe Anteil der Leiharbeitskräfte, Überstunden und Arbeitszeitkonten unter den Betrieben mit stetiger Geschäftsentwicklung weist aber darauf hin, dass andere Gründe und Motive den Einsatz dieser Instrumente dominieren.

Abbildung 2: Produktionsschwankungen und Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes (Westdeutschland)

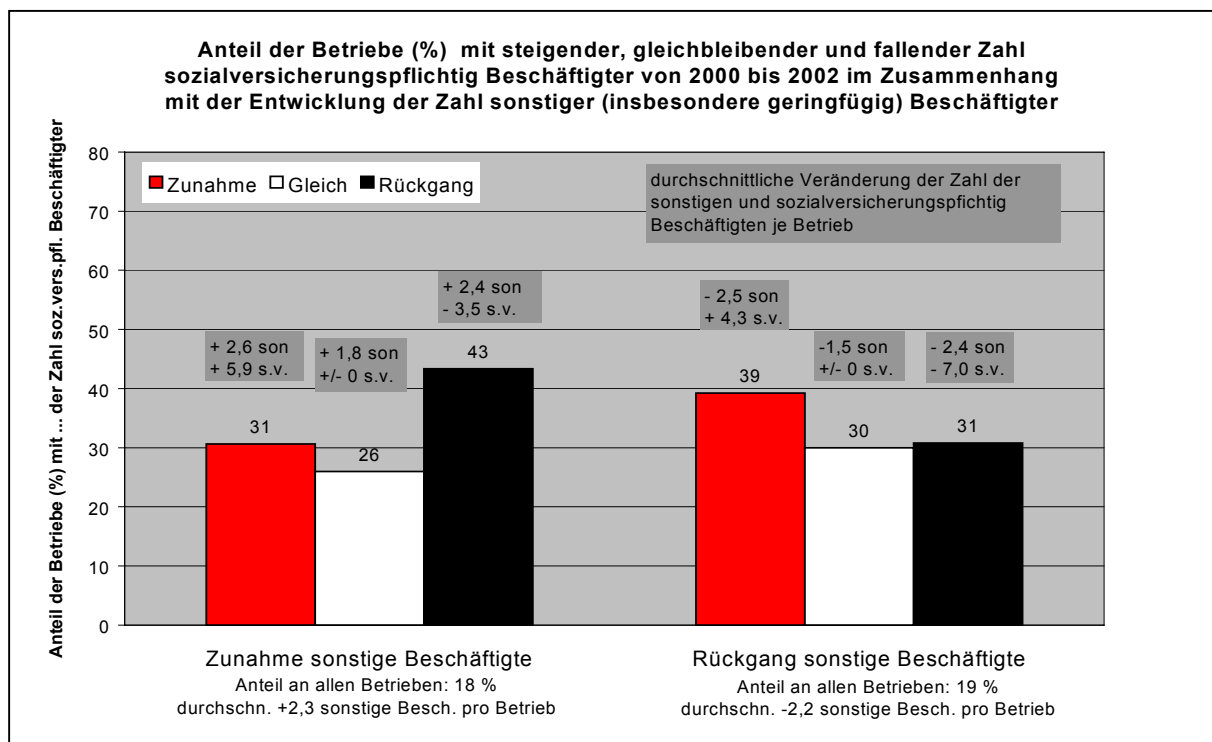


* Anteil der Betriebe mit größeren Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit

Geringfügige, befristete und Teilzeit-Beschäftigung versus sozialversicherungspflichtige, dauerhafte Vollzeit-Beschäftigung

In etwa jedem zweiten Betrieb der westdeutschen Längsschnittbetriebe ohne Gründungen und Schließungen sind geringfügig Beschäftigte tätig, in jedem Achten befristet Beschäftigte und in über zwei Drittel der Betriebe arbeiten Teilzeitkräfte. Jeder zehnte Arbeitnehmer zählt zu den geringfügig, jeder Zwanzigste zu den befristet Beschäftigten und jeder Vierte zu den Teilzeitbeschäftigten. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten ist von 2000 bis 2002 überproportional gewachsen, während die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse in den bestehenden Betrieben stärker zurückgegangen ist als die der Dauerbeschäftigten.

Abbildung 3: Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigungsentwicklung (Westdeutschland)



Geringfügige Beschäftigung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickeln sich oft gegenläufig. Betriebe, die die Zahl geringfügig Beschäftigter aufstocken, reduzieren zu 43 % die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, erhöhen diese jedoch nur in 31 % der Fälle. Betriebe, die die Zahl der geringfügig Beschäftigten verringern, stocken in 39 % der Fälle die Zahl der vollwertigen Arbeitsverhältnisse auf, nur 31 % der Betriebe reduzieren

IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

auch den Umfang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Es zeigt sich, dass die geringfügige Beschäftigung häufig zu Lasten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgebaut wird, wobei insgesamt die Beschäftigung zurückgeht. Auf der anderen Seite reduzieren Betriebe nicht nur in Folge von Personalabbau die Zahl der geringfügigen Beschäftigten, sondern bauen relativ häufig in expansiven Phasen geringfügige Beschäftigung zu Gunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ab. Eine ähnliche Pufferfunktion beim Beschäftigtenabbau und -aufbau zeigt sich auch bei den befristet und den Teilzeit-Beschäftigten.

Auch die Entwicklung der Dauerbeschäftigung und der befristeten Beschäftigung verläuft häufig entgegengesetzt. In der Gruppe der Betriebe mit einer zunehmenden Zahl von Befristungen geht in der Mehrzahl der Betriebe (61 %) die Dauerbeschäftigung zurück. Auf der anderen Seite erweitern zwei von drei Betriebe mit rückläufiger Zahl von Befristungen ihre Dauerbeschäftigung besonders stark aus. Betriebe nutzen die Möglichkeit der Befristung vorzugsweise bei Beschäftigtenrückgang, vermutlich auf Grund schlechter Auftragslage, gehen aber auch bei Verbesserung der Auftragsituation wieder zu Dauerbeschäftigung über.

Analog zu der geringfügigen Beschäftigung und den Befristungen entwickeln sich auch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung gegenläufig, wobei deutlich mehr Betriebe (37 %) ihre Teilzeitarbeitsplätze ausweiten als verringern (20 %). Von den Betrieben mit zunehmender Teilzeitbeschäftigung reduzieren 68 % die Zahl der Vollzeitarbeitskräfte und dies sogar stärker als die Teilzeitbeschäftigung ausgeweitet wird. Betriebe, die ihre Teilzeitbeschäftigung zurückführen, verzeichnen aber auch zu 43 % einen Anstieg der Vollzeitbeschäftigung, der die rückläufige Teilzeitbeschäftigung zahlenmäßig überkompensiert und nur zu 26 % ein paralleles Anwachsen der Vollzeitbeschäftigung. Bei den 9 % der Betriebe die Teilzeitarbeitsplätze abbauen und Vollzeitarbeitsplätze aufbauen, dürfte es zu einem großen Teil um Betriebe handeln, die zuvor die Teilzeit auf Grund geringen Arbeitsanfalls ausgeweitet haben.

5 Betriebliche Personalpolitik - Qualifikation, Ausbildung, Frauenbeschäftigung und ältere Arbeitnehmer

Im Falle eines tatsächlichen oder sich ankündigenden Personal- oder Fachkräftemangels müssten die Akteure auf dem Arbeitsmarkt mit Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials und zu dessen Qualifizierung reagieren. Hierzu bietet es sich an, durch verstärkte Ausbildungsaktivitäten neues Fachkräftepotenzial zu erschließen bzw. Anpassungen an sich ändernde Qualifikationsanforderungen durch Beschleunigung des Generationswechsels in den Betrieben zu fördern und/oder durch Förderung der Frauenbeschäftigung und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vorhandene Arbeitskraft und Qualifikation zu erhalten.

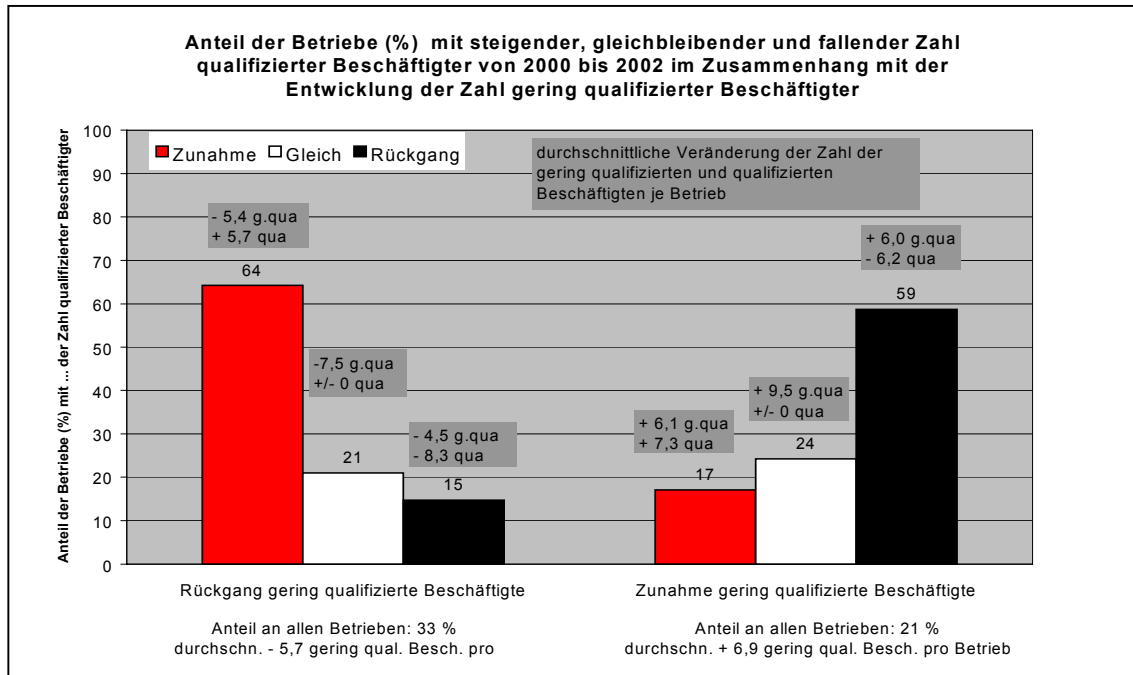
Qualifikation

Etwa 30 % der Beschäftigten in den westdeutschen Längsschnittbetrieben sind den gering qualifizierten Tätigkeiten zuzuordnen. Es ist ein deutlicher Trend zu qualifizierterer Beschäftigung festzustellen; die Zahl der gering Qualifizierten nahm von 2000 bis 2002 um 8 % ab, während die der Qualifizierten um 2,6 % anstieg.

Jeder dritte Betrieb hat die Zahl der gering qualifiziert Beschäftigten in dieser Zeit reduziert. In knapp zwei Drittel dieser Betriebe mit rückgängiger gering qualifizierter Beschäftigung wurde parallel dazu die Zahl der qualifizierten Arbeitsplätze erhöht, wobei durchschnittlich sogar etwas mehr qualifizierte Beschäftigte hinzugekommen als weniger qualifizierte Arbeitsplätze verloren gegangen sind.

Allerdings hat auch rund jeder fünfte Betrieb die Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten in diesen zwei Jahren erhöht. Dabei war in 60 % der Fälle mit Zunahme der gering Qualifizierten sogar mit einem Abbau der qualifizierten Arbeitsplätze verbunden. Das bedeutet, dass in 12 % aller Betriebe entgegen dem allgemeinen Trend zu qualifizierteren Tätigkeiten die anspruchsvolleren Tätigkeiten durch weniger Anspruchsvollerer ersetzt wurden. In diesen Fällen sind nicht wie vielfach durch Rationalisierung einfache Tätigkeiten weggefallen, sondern durch technischen Fortschritt höherwertige Tätigkeiten wesentlich vereinfacht worden, sodass sie keine spezielle Qualifikation mehr erfordern.

Abbildung 4: Qualifikation und Beschäftigungsentwicklung (Westdeutschland)



Ausbildung

Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen variieren die Ausbildungsquoten nur in geringem Maße. Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten liegt danach bei den Kleinbetrieben mit gut 5 % etwas höher als bei den Mittel- und Großbetrieben (4 %).

Tabelle 2: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Ausbildungsquote und Anteil der ausbildenden ... Betriebe an der Gesamtbetriebszahl 2002 in %								
	Bremen				Westdeutschland			
	Ausbildungsquote	ausbildend	ausbildungsberechtigt	trotz Berechtigung nicht ausbildend	Ausbildungsquote	ausbildend	ausbildungsberechtigt	trotz Berechtigung nicht ausbildend
Gesamt	3,9	31	55	24	4,5	31	58	27
Kleine	4,8	29	54	24	5,2	29	57	28
Mittlere	4,0	60	80	19	4,1	73	85	12
Große	2,8	77	98	21	4,0	89	95	6

IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

Die Kleinbetriebe realisieren diese vergleichsweise hohe Ausbildungsintensität, obwohl fast die Hälfte (43 %) der Betriebe nicht ausbildungsberechtigt ist und weitere 28 % trotz Berechtigung nicht ausbilden. Daraus folgt, dass die Ausbildungsintensität in den knapp 30 % tatsächlich ausbildenden Betrieben etwa dreimal so hoch ist wie der Durchschnittswert angegeben. Dagegen sind die Mittelbetriebe und vor allem die Großbetriebe fast ohne Ausnahme ausbildungsberechtigt (85 % bzw. 95 %) und bilden in ähnlich hohem Maße auch tatsächlich aus (73 % bzw. 89 %).

Maßnahmen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots müssen daher nach Betriebsgrößen differenziert werden. In den Groß- und Mittelbetrieben gilt es, gezielt die Intensität der Ausbildungsaktivitäten zu erhöhen. Dagegen dürfte es vielen ausbildenden Kleinbetrieben schwer fallen, diese noch zu steigern. In den Klein- und Mittelbetrieben liegen die bisher ungenutzten Ausbildungspotenziale vielmehr bei den ausbildungsberechtigten Betrieben, die nicht oder nicht mehr ausbilden sowie bei der Vielzahl der noch nicht ausbildungsberechtigten Betriebe.

In der Längsschnittanalyse (Westdeutschland ohne Gründungen und Schließungen) zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Personalmangelsituationen und Ausbildungsaktivitäten. Betriebe, die im ersten Halbjahr 2000 keine Einstellungen getätigt haben, aber gern Personal eingestellt hätten und Betriebe, die gern noch weitere Einstellungen vorgenommen hätten (Betriebe mit Personalmangel in 2000) verzeichnen bis 2002 eine positivere Beschäftigungsentwicklung (2 %) und erhöhen die Zahl der Auszubildenden überdurchschnittlich (12 %). Dabei ist der Anteil der Betriebe, die ihre Ausbildungsaktivitäten ausgeweitet haben, in der Gruppe der Betriebe mit Personalmangel unabhängig von der Gesamtentwicklung der Beschäftigten höher als in der Gruppe der Betriebe ohne Personalmangel. Ihre Ausbildungsquote steigt von 4,1 % auf 4,4 %. Betriebe ohne Personalmangel zeigen eine entgegengesetzte Entwicklung. Die Tatsache, dass letztere trotzdem noch eine höhere Ausbildungsquote aufweisen, könnte darauf hinweisen, dass Betriebe, die traditionell ausbilden, im Jahr 2000 in geringerem Maße von Personalmangel betroffen waren.

Tabelle 3: Personalmangel und Ausbildungsverhalten (Westdeutschland)

Veränderung 2000/2002	Betriebe mit Personalmangel	Betriebe ohne Personalmangel
Beschäftigte	2,1 %	- 1,7 %
Auszubildende	11,6 %	- 5,3 %
Ausbildungsquote 2002	4,4 %	4,6 %
Ausbildungsquote 2000	4,1 %	4,8 %

Frauenbeschäftigung

Wie schwer Kinderbetreuung und Berufstätigkeit zu vereinbaren sind, wird deutlich, wenn man betrachtet, dass 85 % der Betriebe keine besondere Rücksicht auf die Arbeitszeitgestaltung von Eltern nehmen. Allerdings werden in Großbetrieben - in geringerem Maße auch in Mittelbetrieben - wesentlich häufiger Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen. So geben immerhin 60 % der Großbetriebe an, die Bedürfnisse von Eltern bei der Gestaltung der Arbeitszeit besonders zu beachten. Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind dagegen auch in Großbetrieben kaum verbreitet.

Tabelle 4: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Anteil der Betriebe (%), die bestimmte Maßnahmen zur Chancengleichheit durchführen			
	Westdeutschland		
	gesamt	Mittelbetriebe	Großbetriebe
betriebliche Kinderbetreuungsangebote	1	1	5
Sponsoring von Kinderbetreuung, Unterstützung von Elterninitiativen	1	2	5
andere Formen der Hilfe bei der Kinderbetreuung	1	2	5
besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung	11	37	61
Angebote an Beschäftigte, die wg. Elternzeit freigestellt sind, um Kontakt zum Betrieb bzw. Beruf zu halten	5	22	42
eine für Chancengleichheit zuständige Stelle/Person	3	16	35
Beratungs- und Informationsangebote	2	10	25
gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses	2	5	11
andere Maßnahmen	1	1	3
nichts davon	85	53	28
keine Angabe	1	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	113	149	220

Ältere Arbeitnehmer

Bei der Auswertung des Panels 2000 war das BAW Institut für Wirtschaftsforschung zu dem Ergebnis gekommen, dass die Betriebe größere Vorbehalte gegen die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer haben als angesichts der Bewertungen der Qualitäten dieses Personenkreises zu erwarten gewesen wäre. Im Panel 2002 wird dieses Thema mit Fragen zu den Qualitäten älterer Arbeitnehmer, zum Einstellungsverhalten und zu den diesen Personenkreis betreffenden Maßnahmen erneut behandelt.


IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

Die Eigenschaften mit der höchsten Wertigkeit werden dabei überwiegend den älteren Arbeitnehmern zugesprochen. Als herausragende Eigenschaft der älteren Arbeitnehmer wird das Erfahrungswissen genannt. Aber nicht nur die praktische Erfahrung, sondern auch das theoretische Wissen ist nach Einschätzung der Betriebe eher bei älteren als bei jüngeren Mitarbeitern anzutreffen. Insbesondere werden an älteren im Gegensatz zu jüngeren Arbeitskräften Werte wie Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität geschätzt.

Tabelle 5: Eigenschaften älterer und jüngerer Arbeitnehmer

Bremen	Wichtig- keit*	Eigenschaft ist eher bei jüngeren bzw. älteren Arbeitnehmern ausgeprägt: Anteil der Betriebe (%) mit der jeweiligen Einschätzung				
		eher bei Jüngeren	kein Unterschied	eher bei Ältern	keine Angabe	Summe
Arbeitsmoral, -disziplin	1,3	1	59	32	8	100
Qualitätsbewusstsein	1,4	3	60	28	9	100
Erfahrungswissen	1,4	2	32	59	7	100
Flexibilität	1,5	21	58	13	8	100
Loyalität	1,5	2	68	22	9	100
Lernfähigkeit	1,6	33	53	5	8	100
Teamfähigkeit	1,5	9	73	9	8	100
Lernbereitschaft	1,5	25	60	6	9	100
Psychische Belastbarkeit	1,9	9	66	16	9	100
Körperliche Belastbarkeit	2,1	24	60	8	8	100
Theoretisches Wissen	1,8	10	60	21	9	100
Kreativität	2,0	21	64	6	9	100

* 1 sehr wichtig, 2 wichtig, 3 weniger wichtig, Durchschnitt der antwortenden Betriebe

 Eigenschaft wird häufig Jüngeren bzw. Älteren zugesprochen

Während jüngeren Arbeitskräften vielfach eine höhere körperliche Belastbarkeit bestätigt wird, sprechen die Betriebe Älteren eher eine höhere psychische Belastbarkeit zu. Bei jüngeren Menschen ist dagegen die Lernfähigkeit und auch die Lernbereitschaft höher. Zudem schätzen die Arbeitgeber an den jüngeren Mitarbeitern die höhere Kreativität und Flexibilität.

Trotz der insgesamt positiven Eigenschaften, die die Betriebe den älteren Arbeitnehmern zusprechen, sind deren Einstellungschancen eingeschränkt. Bis zu 15 % der Betriebe stellen jedoch grundsätzlich gar keine Bewerber über 50 Jahre ein. Da dieser Anteil mit der Größe der Betriebe abnimmt und bei Großbetrieben nur noch 7 % beträgt, ist auf Basis einer beschäftigtenproportionalen Betrachtung davon auszugehen, dass bei der Besetzung von ca. 10 % aller Arbeitsplätze Bewerber, die älter als 50 Jahre sind, vollständig ausgeschlossen sind. Darüber hinaus wird die Einstellung älterer Arbeitnehmer dadurch erschwert, dass ein

IAB-Betriebspanel Bremen 2002 - Kurzfassung

Zehntel Ältere nur einstellt, wenn es keine jüngeren Bewerber gibt. Zudem gibt etwa die Hälfte der Betriebe - unabhängig von der Betriebsgröße - an, die Einstellung Älterer an spezielle Voraussetzungen, wie

- Einstellung als Teilzeitkräfte,
- Einstellung mit befristeten Verträgen und
- Gewährung von Lohnkostenzuschüssen bzw. Eingliederungshilfen zu knüpfen.

Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, wie die Betriebe auf die Probleme mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer reagieren.

Die mit Abstand am häufigsten angewendete Maßnahme ist die Altersteilzeit, die im Wesentlichen dazu dient, die Beschäftigung Älterer zu verkürzen und damit einzuschränken. Entsprechende Regelungen werden von bis zu 80 % bzw. bis zu 50 % der Groß- und Mittelbetriebe eingesetzt. In den meisten Kleinbetrieben mit älteren Arbeitnehmern spielt sie allerdings keine Rolle (< 10 %). Ein beschäftigungsfördernder Effekt könnte allenfalls darin gesehen werden, dass ältere Arbeitnehmer durch die Möglichkeit der Altersteilzeit von einem noch früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben abgehalten werden könnten.

Die übrigen im Panel aufgeführten Maßnahmen, die durchweg der Förderung und Aufrechterhaltung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer dienen, werden von relativ wenigen Betrieben - allerdings deutlich häufiger von Großbetrieben - praktiziert. So liegt der Anteil der Betriebe, die Ältere in Weiterbildung einbeziehen, spezielle Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeiter anbieten, Arbeitsgruppen altersgemischt besetzen, die Leistungsanforderung im Alter herabsetzen oder die Arbeitsplätze besonders gestalten nur zwischen 7 % und 1 % und erreichte bei den Großbetrieben nur bis zu einem Drittel bei den Maßnahmen Einbeziehung in Weiterbildung und altersgemischte Arbeitsgruppen.

Da doch erhebliche Probleme und Erschwernisse mit diesem Personenkreis gesehen werden, sind bisher vergleichsweise wenige Maßnahmen zum Einsatz gekommen, dieses Beschäftigungssegment zu fördern. Angesichts des in den älteren Beschäftigten enthaltene Potenzial an beruflichen Qualifikationen lässt dieser Sachverhalt möglicherweise darauf schließen, dass der zunehmend beklagte Fachkräftemangel nicht oder noch nicht das Ausmaß erreicht hat, das die Betriebe zu einer verstärkten Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer veranlassen würde.

6 Betriebsprofile

Die Betriebe weisen in Abhängigkeit von der Entwicklung der Beschäftigtenzahl - sinkend oder wachsend - teilweise sehr unterschiedliche Strukturmerkmale, Verhaltensweisen, Einschätzungen und Erwartungen auf.

Tabelle 6: Betriebsprofile I (Auszug; Westdeutschland)

Angaben zum Betrieb und wirtschaftliche Situation		Betriebe mit Beschäftigtenzahl	
		sinkend	wachsend
Gründungen nach 1990	auf 100 Betriebe	30	41
Geschäftsentwicklung 2002	Saldo steigend/sinkend (% Punkte)	-30	8
Ertragslage 2001	Saldo positiv/negativ (% Punkte)	-25	9
Beschäftigungserwartung 2003	Saldo steigend/sinkend (% Punkte)	-6	5
Mehrproduktion nur mit mehr Personal	auf 100 Betriebe	26	39
Mehrproduktion nur mit mehr Anlagen	auf 100 Betriebe	5	9
investierende Betriebe 2002	auf 100 Betriebe	33	49
auf neuestem technischen Stand	auf 100 Betriebe	15	23
stärkere Schwankungen	auf 100 Betriebe	54	44

Betriebe mit positiver Beschäftigungsentwicklung sind durchweg jünger. Neugründungen tragen wesentlich zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei. Positive Beschäftigungsveränderungen korrespondieren stark mit Umsatzsteigerungen, guter Ertragslage, einer höheren Kapazitätsauslastung, erhöhter Investitionstätigkeit und technischer Ausstattung der Betriebe. Größere Schwankungen in Produktion und Geschäftstätigkeit beeinträchtigen das Beschäftigungswachstum. Investitionen, die einen hohen technischen Stand der Produktion bewirken und in der Regel mit Rationalisierungseffekten verbunden sind, begünstigen tendenziell den Beschäftigungsanstieg.

Fortsetzung Tabelle 6: Betriebsprofile II

Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes und Qualifikation der Beschäftigten		Betriebe mit Beschäftigtenzahl	
		sinkend	wachsend
Vollzeitbeschäftigte	auf 100 Beschäftigte	80	75
Befristete Arbeitsverträge	auf 100 Beschäftigte	4	6
Einstellungen mit befristeten Verträgen	auf 100 Einstellungen	38	14
Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten	auf 100 Beschäftigte	44	39
Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden	auf 100 Beschäftigte	18	14
Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	auf 100 Beschäftigte	64	65
Einstellungen in qualifizierte Tätigkeiten	auf 100 Einstellungen	48	56
Auszubildende/Beamtenanwärter	auf 100 Beschäftigte	5	5
Übernahmequote Auszubildende	auf 100 Auszubildende	53	65
Maßnahmen zur Chancengleichheit	Inanspruchn. pro 100 Betriebe	24	39
Maßnahmen für Ältere	Inanspruchn. pro 100 Betriebe	36	38
keine Einstellung von Älteren	Betriebsanteil	15	13
Einstellung v. Älteren ohne Voraussetzungen.	auf 100 Betriebe	55	53

Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes gehen offensichtlich in ähnlich starkem Maße mit einem Beschäftigungsabbau wie mit einer Beschäftigungsausweitung einher. Der hohe Anteil befristeter Einstellungen in Betrieben mit sinkender Beschäftigung resultiert zum Teil (Basiseffekt) aus der geringen Zahl der Einstellungen insgesamt.

Wachsende Betriebe unterscheiden sich zwar nicht im Qualifikationsniveau der Beschäftigten sind aber im Wachstumsprozess verstärkt auf qualifiziertes Personal angewiesen, was sich in vermehrten Einstellungen im Bereich qualifizierter Tätigkeiten und in verstärkter Übernahme von Auszubildenden niederschlägt.

Beschäftigungswachstum geht einher mit verstärkten Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen. Dagegen unterscheiden sich schrumpfende und wachsende Betriebe kaum in der personalpolitischen Behandlung älterer Arbeitnehmer.