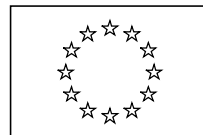
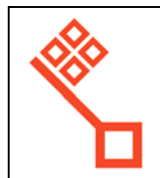




Institut für Wirtschaftsforschung

IAB-Betriebspanel Bremen 2003

Beschäftigungsformen, Personalfluktuaton und Personalsuche



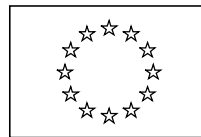
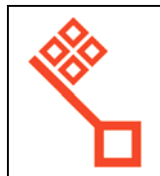
Helma Landsberg

Walter Wehling

IAB-Betriebspanel Bremen 2003

Beschäftigungsformen, Personalfluktuaton und - suche

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) und der Arbeitsagentur Niedersachsen-Bremen



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 Sünnner, Walter Wehling, Dr. Werner Willms

Gliederung

1	Einleitung	1
2	Beschäftigungsformen	3
2.1	Die Differenzierung der Beschäftigungsformen ist weit fortgeschritten	3
2.2	Jede zweite bis dritte Neueinstellung erfolgt befristet	5
2.3	Leiharbeitskräfte aus der Sicht der Einsatzbetriebe	7
2.3.1	Arbeitnehmerüberlassungen nicht auf reine Verleihbetriebe beschränkt	7
2.3.2	Leiharbeit weitgehend auf größere Betriebe beschränkt	9
2.3.3	Einsatzschwerpunkt von Leiharbeitskräften: kurzfristige, gering qualifizierte Lohnarbeit	10
2.4	Einsatz von Midi-Jobs in Kleinbetrieben verbreiteter	13
2.5	Reaktion auf Produktionsschwankungen vorwiegend durch Arbeitszeitflexibilisierung	16
3	Personalfluktuation	20
3.1	Viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt	20
3.2	Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erklärt nur jeden zehnten Personalabgang	21

Gliederung

4	Instrumente der Personalsuche und Rolle des Arbeitsämter bei der Personalvermittlung	24
4.1	Zeitungsanzeigen und Mund-zu-Mund-Propaganda sind die bedeutendsten Instrumente der Personalsuche	24
4.2	Jede siebte neu eingestellte Arbeitskraft wird vom Arbeitsamt vermittelt	26
5	Zusammenfassung	30

Anhang

Methodische Hinweise	33
----------------------	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Befristete Beschäftigung	6
Tabelle 2: Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung	8
Tabelle 3: Betriebe mit Leiharbeitskräften	9
Tabelle 4: Einsatz von Leiharbeitskräften in wachsenden, stagnierenden und schrumpfenden Betrieben	10
Tabelle 5: Entliehene Leiharbeitskräfte nach Art des Verleihers (Westdeutschland)	11
Tabelle 6: Midi-Jobs nach Branchen und Größenklassen	14
Tabelle 7: Midi-Jobs, geringfügige Beschäftigung und Teilzeit nach Größenklassen in Westdeutschland	15
Tabelle 8: Vollzeit- und Teilzeit-Midi-Jobs	15
Tabelle 9: Gründe für die Nichtbesetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs in Westdeutschland	16
Tabelle 10: Einsatz von Instrumenten zur Bewältigung um Produktionsschwankungen in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	18
Tabelle 11: Einsatz von Instrumenten zur Bewältigung von Produktionsschwankungen in Westdeutschland nach Branchen	19
Tabelle 12: Personalbewegung in bestehenden Betrieben	21
Tabelle 13: Wege der Personalsuche nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland	25
Tabelle 14: Bedeutung der Vermittlungsleistungen des Arbeitsamtes bei der Stellenbesetzung	27

Gliederung

Tabelle 15: Bedeutung der Vermittlungsleistungen des Arbeitsamtes bei der Stellenbesetzung nach Qualifikation in Westdeutschland	28
Tabelle 16: Branchengliederung im IAB-Betriebspanel 2003	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Struktur der Erwerbstätigen 2003	4
Abbildung 2:	Dauer der Einsätze von Leiharbeitskräften	11
Abbildung 3:	Leiharbeitnehmer/innen nach Qualifikationsanforderung	12
Abbildung 4:	Einsatz von Instrumenten, um Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit zu bewältigen	17
Abbildung 5:	Gründe der Personalfluktuatation in bestehenden Betrieben	22
Abbildung 6:	Entwicklung der Personalabgänge und -einstellungen in Westdeutschland	23
Abbildung 7:	Wege der Personalsuche in Bremen	24

1 Einleitung

Der über Jahrzehnte dominierende Typus der Erwerbstätigkeit war durch Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf, langjährige Betriebszugehörigkeit und Beendigung durch Erreichen des Renteneintrittsalters geprägt. In Folge anhaltend hoher Arbeitslosigkeit sowie eines sich verschärfenden nationalen und internationalen Wettbewerbs kommt es zu einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Im Zuge der Flexibilisierung gewinnen neue Formen der Erwerbstätigkeit, die zum Teil erst durch Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen ermöglicht wurden, wie Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit an Bedeutung. Aber nicht nur die Formen der abhängigen Beschäftigung, sondern auch die Möglichkeiten der Selbständigkeit wandeln sich, so z.B. durch Verbreitung von Franchising und Einführung der Ich-AG.

Einleitend wird auf Basis der Daten der amtlichen Statistik ein Überblick über die Erwerbstätigenstruktur gegeben und um Informationen zu befristeten Einstellungen aus dem IAB-Betriebspanel ergänzt.

Entsprechend dem Schwerpunkt des IAB-Betriebspanel-Fragebogens 2003 wird in der Auswertung ein besonderes Augenmerk auf den Einsatz von Leiharbeitern gelegt. Leiharbeit stellt für Betriebe eine besonders flexible Form der Personalwirtschaft dar. Personal wird nicht mehr selbst vorgehalten, sondern bei Bedarf entliehen. Für die größere Flexibilität werden vom Entleiher Abstriche hinsichtlich Betriebskenntnissen und -treue in Kauf genommen.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Höhe der Lohnnebenkosten sowie die Förderung geringfügiger Beschäftigung und die Vermeidung von Schwarzarbeit wurden die Soziallasten für Mini- und Midi-Jobs neu geregelt. Seit April 2003 gelten für die sogenannten Midi-Jobs (Verdienst zwischen 400 und 800 €) niedrigere Steuersätze, um den Übergang von geringfügiger in Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Das Ausmaß der Beschäftigung von Arbeitnehmern in diesem unteren Einkommensbereich wurde mit der IAB-Betriebspanel-Befragung 2003 erfasst.

Flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht es, auf Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit einzugehen. Anhand einer Sonderfrage wird untersucht, welche Maßnahmen vorrangig eingesetzt werden, um Produktionsschwankungen auszugleichen.

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zeigt sich nicht nur in der Ausgestaltung der Arbeitsverträge, sondern auch in der Personalfluktuaton. Nach dem Aufzeigen der Dynamik der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt werden die Gründe für Personalabgänge analysiert.

Auch die Möglichkeiten der Personalrekrutierung haben sich verändert. Die Diskussion um die Arbeitsvermittlungsleistungen der Arbeitsämter hat zur Einrichtung von privaten Arbeitsvermittlungen und von Personal-Service-Agenturen geführt. Im abschließenden Kapitel wird mittels einer Sonderfrage des Panels 2003 betrachtet, welche Möglichkeiten der Personalsuche Unternehmen bevorzugen und speziell welche Bedeutung den Vermittlungsleistungen der Arbeitsämter¹ aus Sicht der Betriebe zu kommt. Erkenntnisse über die Verhaltensweise der Betriebe bei der Personalsuche geben für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen wichtige Hinweise.

¹ Es wird der Begriff Arbeitsamt und nicht die heutige Bezeichnung Arbeitsagentur verwendet, da sich die Angaben der Betriebe noch auf die Arbeitsämter in ihrer damaligen Struktur beziehen.

2 Beschäftigungsformen

2.1 Die Differenzierung der Beschäftigungsformen ist weit fortgeschritten

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen liegt, wie ein die Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zeigt, 2003 im Land Bremen² bei 74 %, von denen sich 4 % noch in der Ausbildung befinden. Der Beschäftigtenstatistik lässt sich weiter entnehmen, dass 18 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Bremen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben (Westdeutschland 16 %). Daraus ergibt sich, dass nur noch gut die Hälfte (58 %) aller bremischen Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtige Arbeiter/-innen und Angestellte sind, die einer Vollzeittätigkeit nachgehen (Westdeutschland 55 %). 13 % der bremischen Erwerbstätigen sind geringfügig Beschäftigte (Westdeutschland 11 %). Bremen hat mit 6 % einen durchschnittlichen Beamtenanteil, während in Bremen der Anteil der Selbständigen (7 % einschließlich mithelfende Familienangehörige) niedriger ist als im Bundesdurchschnitt (Selbständige 10 %, mithelfende Familienangehörige 1 %). (Abbildung 1).

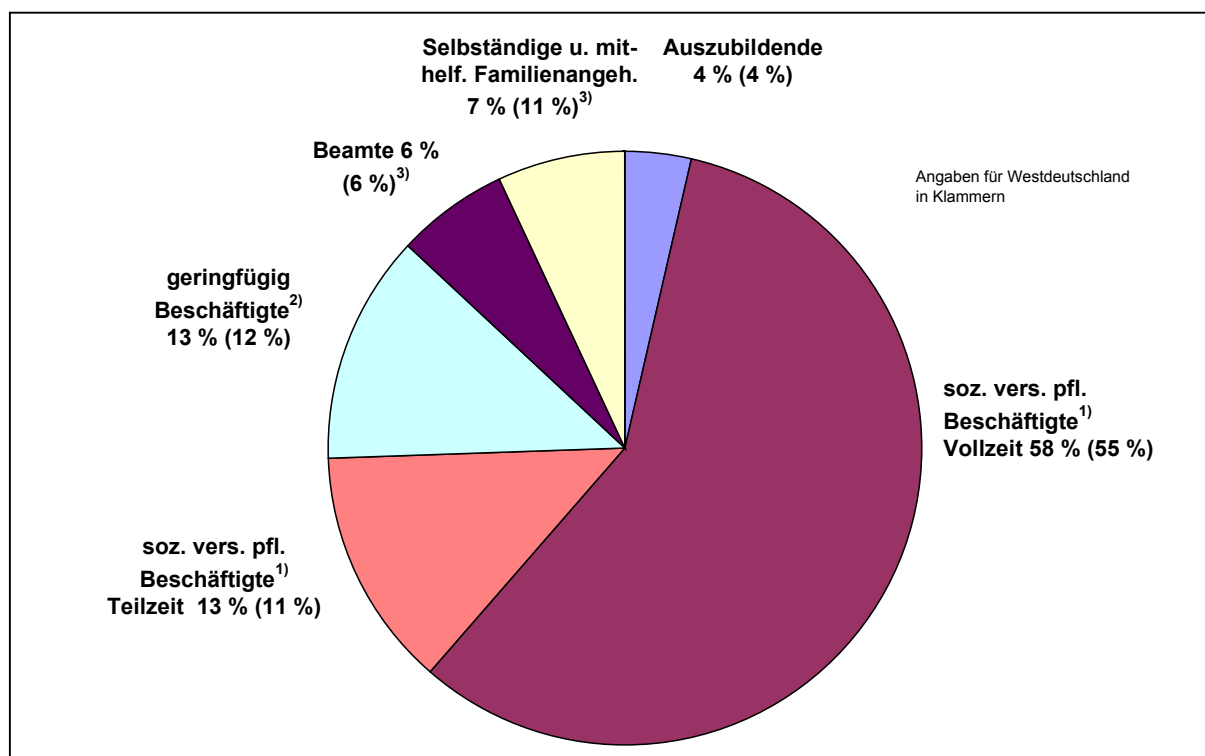
Im Vergleich zu anderen EU-Ländern weist Deutschland einen hohen Anteil abhängig Beschäftigter und eine geringe Selbständigenquote auf. Innerhalb der EU ist der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen 2002 nur in Luxemburg (7,4 %) und Dänemark (8,0 %) niedriger als in Deutschland (10,0 %), im Durchschnitt liegt die Selbständigenquote in den Staaten der EU bei 15 %, in Griechenland (32,0 %), Portugal (25,4 %) und Italien (23,4 %) ist sie mehr als doppelt so hoch wie in Deutschland. Die Selbständigenquote ist gegenüber 1990 in Deutschland leicht von 8,8 % auf 10,0 % angestiegen, dagegen in den EU-Ländern im Durchschnitt konstant geblieben, so dass eine Angleichungstendenz zu erkennen ist.³

Teilzeitbeschäftigung ist dagegen in Deutschland im europäischen Vergleich weit verbreitet. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen lag 2003 mit 19,6 % drei Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Höhere Teilzeitbeschäftigungsquoten weisen lediglich Großbritannien (23,3 %) und insbesondere die Niederlande (34,5 %) auf. Dagegen ist der Anteil in den Mittelmeerländern deutlich niedriger.

² Für das Land Bremen wird im Folgenden synonym auch der Begriff Bremen verwendet.

³ Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch für das Ausland 2003, 1992 und 1993. Der ungewichtete EU-Durchschnitt (EU ohne Beitrittsländer 2004) ist aufgrund fehlender Angaben 2002 ohne Frankreich und 1990 ohne Irland und ohne Luxemburg berechnet; außerdem wurden für Frankreich und Finnland ersatzhalber statt der 1990-Werte die für 1991 herangezogen.

Abbildung 1: Struktur der Erwerbstätigen 2003



- 1) sozialversicherungspflichtige Arbeiter/-innen und Angestellte (ohne sozialversicherungspflichtige Auszubildende), Bremen: Erwerbstätigenrechnung, Westdeutschland: Beschäftigtenstatistik, Durchschnitt der Monatswerte.
- 2) Bremen: geringfügig entlohnte und geringfügig Beschäftigte aufgrund vorübergehender Tätigkeit; Westdeutschland: nur geringfügig entlohnte Beschäftigte.
- 3) Angaben für Deutschland auf Basis des Mikrozensus.

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, Erwerbstätigenrechnung der Länder, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Statistisches Bundesamt Mikrozensus, eigene Berechnungen.

In Deutschland hat Teilzeitarbeit relativ stark zugenommen. Im Jahr 1990 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 13,3 % noch im EU-Durchschnitt (13,4%). Seither ist der Anteil EU-weit um 3,3 Prozentpunkte, in Deutschland jedoch fast doppelt so stark, nämlich bis 2003 um 6,2 Prozentpunkte angestiegen. Der Trend zu vermehrter Teilzeit zeigt sich nicht in allen EU-Ländern, so ist deren Anteil in Dänemark (1990 19,2 %, 2003 15,8 %), Griechenland (1990 6,7 %, 2003 5,6 %) und Schweden (1990 14,5 %, 2003 14,1 %) aktuell niedriger als noch zu Anfang der 90er Jahre.⁴

⁴ OECD Employment Outlook 2004. Im EU-Durchschnittswert 2003 (EU ohne Beitrittsländer 2004) ist Luxemburg und im Durchschnittswert 1990 Österreich aufgrund fehlender Angaben nicht einbezogen.

Wie die Auswertungen des IAB-Betriebspanel 2002 gezeigt haben, wird geringfügige Beschäftigung häufig zu Lasten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgebaut, wobei das Beschäftigungsvolumen insgesamt zurückgeht. Auf der anderen Seite wird geringfügige Beschäftigung in expansiven Phasen häufig zu Gunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung abgebaut. Es zeigt sich hier eine gewisse Pufferfunktion. Auch bei der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen handelt es häufig um eine Umwandlung von Vollzeitstellen. Teilweise scheinen Teilzeitarbeitsplätze auch aufgrund geringen Arbeitsanfalls geschaffen worden zu sein und bei verbesserter Auftragslage wieder in Vollzeitstellen umgewandelt zu werden.

2.2 Jede zweite bis dritte Neueinstellung erfolgt befristet

Aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich, dass rund 5 % der Beschäftigten im Land Bremen und in Westdeutschland Mitte 2003 ein befristetes Arbeitsverhältnis hatten. Dabei kann es sich sowohl um die Befristung einer sozialversicherungspflichtigen als auch um die Befristung einer geringfügigen Tätigkeit handeln. 14 % der bremischen (bzw. 13 % der westdeutschen) Betriebe beschäftigen Arbeitskräfte befristet. Befristete Verträge sind in kleinen Betrieben weniger verbreitet, es gibt sie nur in etwa 10 % der Kleinbetriebe (mit bis zu 50 Beschäftigten) aber in mehr als 80 % der Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) (Tabelle 1).

Die Auswertungen des Panels 2002 hatten ergeben, dass Dauerarbeitsplätze bei einer Neubesetzung häufig (zunächst) befristet vergeben werden und befristet angestellte Mitarbeiter bei Bewährung später in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden. Außerdem zeigte sich, dass Betriebe die Möglichkeit der Befristung vorzugsweise bei Beschäftigungsrückgang einsetzen und bei einer Verbesserung der Auftragsituation wieder zu Dauerbeschäftigung übergehen.

Die große Bedeutung der befristeten Arbeitsverträge wird aber erst deutlich, wenn man im IAB-Betriebspanel 2003 die Neueinstellungen betrachtet. 44 % der in Bremen (bzw. 37 % der in Westdeutschland) neu eingestellten Arbeitskräfte erhalten danach zunächst einen befristeten Vertrag.

In den Großbetrieben erfolgt jede zweite Neueinstellung zeitlich befristet, bei den kleinen Betrieben ist es nur jede vierte.⁵ Der öffentliche Dienst einschließlich Organisationen ohne Erwerbszweck stellt den überwiegenden Anteil seiner neuen Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen ein. Im Baugewerbe erfolgen dagegen Neueinstellungen vergleichsweise selten befristet. Die relative Bedeutung der befristeten Arbeitsverträge bei den Neueinstel-

⁵ Differenzierte Strukturanalysen zu Teilmengen (Betriebe nach Branchen bzw. Betriebsgrößen) erfolgen aufgrund der großen Fehlertoleranz bei kleinen Fallzahlen auf Basis des westdeutschen Datenmaterials.

lungen nimmt zu. So betrug der Anteil 2001 in Bremen nur 30 % gegenüber 44 % im ersten Halbjahr 2003 (Westdeutschland 29 % gegenüber 37 %). Dies ist allerdings nicht auf eine absolute Zunahme der Zahl der befristeten Neueinstellungen, sondern auf einen Rückgang der Zahl der Neueinstellungen zurückzuführen.

Tabelle 1: Befristete Beschäftigung

	Anteil Betriebe mit befristet Beschäftigten in %	Anteil befristet Beschäftigte an allen Beschäftigten in %	Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in %
Region			
Bremen	14	4,8	44
Westliche Großstädte	13	4,6	34
Westdeutschland	13	4,6	37
Branche			
Verarbeitendes Gewerbe	17	3,2	44
Baugewerbe	7	1,9	21
Handel u. Reparatur	9	3,1	29
Verkehr/Nachr./Kredit/Versich.	13	2,7	38
Dienstleistungen für Unternehmen	9	5,4	27
Sonstige Dienstleistungen	17	8,4	43
Öff. Dienst/Org. ohne Erwerbszw.	26	5,8	65
Betriebsgrößenklasse			
kleine	11	3,2	26
mittlere	63	5,8	45
große	83	5,8	49

Aus der Sonderfrage zur Zahl der aus befristeten Arbeitsverhältnissen in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommenen Arbeitskräfte in den Panelwellen 2000 und 2001 lässt sich im Zusammenhang mit der Frage zur Zahl der Personalabgänge wegen Auslaufen eines befristeten Vertrages ermitteln, dass etwa die Hälfte bis knapp 60 % der mit Zeitverträgen eingestellten Arbeitnehmer/innen später vom Betrieb übernommen werden.

2.3 Leiharbeitskräfte aus der Sicht der Einsatzbetriebe

Mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hat die Arbeitnehmerüberlassung an Bedeutung gewonnen. Leiharbeit gibt es in Deutschland seit den 60er Jahre, wobei die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der zulässigen Überlassungshöchstdauer immer weiter gelockert wurden. Die Leiharbeiter/innen profitieren von der Anstellung bei einem Verleiher, erhalten die Chance auf einen Übergang in eine „reguläre“ Beschäftigung, nehmen jedoch wechselnde Einsatzorte und in der Regel eine geringere Entlohnung bzw. Vergütung in Kauf.

Mit dem In-Kraft-Treten der Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz als Folge der Hartz-Gesetze Anfang 2004 gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung ab dem ersten Tag. Demnach müssen den Leiharbeitnehmern/-innen die im Einsatzbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Mitarbeiters gewährt werden. Wobei allerdings Ausnahmen für die ersten sechs Wochen der Überlassung gelten oder wenn ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt. Im Gegenzug zu dem eingeführten Gleichbehandlungsgebot entfallen das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot, das Synchronisierungsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate. Die Auswirkungen dieser neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Leiharbeit gilt es in den nächsten Jahren zu beobachten.

Gegenüber Anfang der 90er Jahre ist die Zahl der überlassenen Leiharbeiter/innen in Deutschland von 121.000 im Jahr 1993 auf 357.000 in 2001 stark angestiegen, aktuell aber bis Mitte 2003 auf 327.000 zurückgegangen. Die Zahl der Verleihbetriebe hat sich in den zehn Jahren mehr als verdoppelt. Der Anteil der überlassenen Leiharbeiter/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 2003 1,21 % gegenüber 0,42 % im Jahr 1993 und dem bisherigen Höchststand von 1,28 % im Jahr 2001.⁶ Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten kommt der Leiharbeit in Deutschland eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu, so betrug der Anteil der Leiharbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten in der EU 2000 durchschnittlich 2,1 % gegenüber 0,9 % in Deutschland.⁷

2.3.1 Arbeitnehmerüberlassungen nicht auf reine Verleihbetriebe beschränkt

Nur ungefähr die Hälfte der 14.500 Verleihbetriebe hat als ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck die Arbeitnehmerüberlassung angegeben, bei den anderen handelt

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik im Internet sowie Zeitarbeit - Teil 1: Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB-Kurzbericht 20/2002.

⁷ Durchschnitt EU ohne Finnland, Griechenland, Italien und Österreich, Zeitarbeit - Teil 2: Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa, IAB-Kurzbericht 21/2002.

es sich um „Mischbetriebe“, die neben dem eigentlichen Betriebszweck auch Arbeitnehmer/innen verleihen.⁸ Eine Sonderfrage des IAB-Betriebspanels behandelt die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung sämtlicher Betriebe. Danach haben etwa 3 % der Betriebe in Bremen wie auch in Westdeutschland eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Beachtenswert ist allerdings, dass fast jeder zehnte Großbetrieb eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Die Betriebe mit wirtschaftlichem Schwerpunkt bei der Arbeitnehmerüberlassung gehören laut WZ 93 zu den Unternehmensdienstleistungen. In diesem Wirtschaftsbereich liegt der Anteil der Betriebe, die zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigt sind, bei 4 %. Eine große Bedeutung hat die Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe mit einem Anteil der zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigten Betriebe von 7 %, wobei Abordnungen von Arbeitnehmern zu Arbeitsgemeinschaften, die im Baubereich verbreitet sind, keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis erfordern (Tabelle 2).

Tabelle 2: Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

	Anteil (%) Betriebe mit Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung
Region	
Bremen	3
westliche Großstädte	4
Westdeutschland	3
Branche	
Verarbeitendes Gewerbe	2
Baugewerbe	7
Handel u. Reparatur	2
Verkehr/Nachr./Kredit/Versicherungen.	2
Dienstleistungen für Unternehmen	4
Sonstige Dienstleistungen	1
Öff. Dienst/Org. ohne Erwerbszweck	2
Betriebsgrößenklasse	
kleine	2
mittlere	8
große	9

⁸ Bundesanstalt für Arbeit Jahresbericht 2002.

2.3.2 Leiharbeit weitgehend auf größere Betriebe beschränkt

Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, Leiharbeit statt aus der Sicht der Verleihbetriebe aus der Sicht der ausleihenden Betriebe zu analysieren, also die Nachfrageseite näher zu betrachten⁹. Aus den Angaben des IAB-Betriebspanels ergibt sich in Westdeutschland ein Beschäftigtenanteil der Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag 30.06.04 in einem Betrieb tätig waren, an allen Beschäftigten von 0,75 %.

In Bremen ist der Einsatz von Leiharbeitskräften ebenso wie in anderen Großstädten verbreiteter als in Westdeutschland. In Bremen setzten im ersten Halbjahr 8 % aller Betriebe Leiharbeitskräfte ein (westliche Großstädte 6 % der Betriebe) gegenüber nur 3 % der Betriebe in Westdeutschland (Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe mit Leiharbeitskräften

	Anteil Betriebe mit Leiharbeitskräften im 1. Halbjahr 2003 in %
Region	
Bremen	8
westliche Großstadt	6
Westdeutschland	3
Branche	
Verarbeitendes Gewerbe	10
Baugewerbe	10
Handel u. Reparatur	2
Verkehr/Nachr./Kredit/Versicherung	3
Dienstleistungen für Unternehmen	2
Sonstige Dienstleistungen	1
Öff. Dienst/Org. ohne Erwerbszweck	1
Betriebsgrößenklasse	
Kleine	2
Mittlere	22
Große	38

⁹ Aufgrund des kleinen Anteils der Betriebe, die Leiharbeit einsetzen, werden die strukturellen Analysen zu den Beschäftigtenanteilen der Leiharbeitnehmer z.B. nach Dauer des Einsatzes und Qualifikationsanforderung der Tätigkeit im Wesentlichen auf Basis des umfangreicheren westdeutschen Datensatzes vorgenommen.

Hauptsächlich werden Leiharbeiter/-innen von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbe und des Baugewerbes entliehen. Darunter sind nur sehr wenige Kleinbetriebe, mittlere und große Betriebe machen von der Möglichkeit deutlich häufiger Gebrauch. So haben nur 2 % der Kleinbetriebe im ersten Halbjahr 2003 Leiharbeitskräfte eingesetzt, aber 22 % der mittleren und 38 % der großen Betriebe. Entsprechend ist auch der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten in Kleinbetrieben mit 0,5 % kleiner als bei mittleren und großen Betrieben, wo der Beschäftigtenanteil etwa die Größenordnung von 1 % erreicht.

Auf Leiharbeitskräfte wird von Betrieben vorrangig in Phasen wachsender aber auch rückgängiger Beschäftigung zurückgegriffen, Betriebe mit konstanter Beschäftigtenzahl setzen dagegen vergleichsweise selten Leiharbeitskräfte ein (Tabelle 4).

Tabelle 4: Einsatz von Leiharbeitskräften in wachsenden, stagnierenden und schrumpfenden Betrieben

	Betriebe mit ... Beschäftigtenentwicklung*		
	rückgängiger	stagnierender	zunehmender
Anteil Betriebe mit Leiharbeitskräften im 1. Halbjahr (%)	5	2	6
Anteil Leiharbeitskräfte an den Beschäftigten am 30.06.2003 (%)	0,7	0,6	1,0

* Beschäftigungsentwicklung 30.06.2003 gegenüber dem Vorjahr: < -2 % schrumpfend, > +2 % wachsend

Leiharbeit wird aus beschäftigungspolitischer Sicht vielfach als berufliche Einstiegsmöglichkeit gesehen. Tatsächlich führt Leiharbeit jedoch nur selten zur dauerhaften Übernahme durch den entleihenden Betrieb. Der Anteil der neu eingestellten ehemaligen Leiharbeiter/innen im ersten Halbjahr an den Leiharbeitsverhältnissen in diesem Zeitraum beträgt etwa 5 %. Auf 20 Leiharbeitsverhältnisse kommt damit nur eine Neueinstellung eines / einer ehemaligen Leiharbeitnehmers/-in. Dabei muss es sich allerdings nicht um eine Dauerstellung handeln, sondern es kann auch eine zeitlich befristete Tätigkeit sein. Etwa 1,5 % aller neubesetzten Stellen wurde an ehemals als Leiharbeitskraft in dem Betrieb tätige Personen vergeben.

2.3.3 Einsatzschwerpunkt von Leiharbeitskräften: kurzfristige, gering qualifizierte Lohnarbeit

Rund 90 % der Leiharbeitskräfte haben die Betriebe von kommerziellen Leiharbeitsfirmen ausgeliehen. Nicht vorrangig gewinnorientierten Verleihern, wie Arbeitskräftepools, Beschäftigungs-/Qualifizierungsgesellschaften kommt eine untergeordnete Bedeutung zu. Mit einem Anteil von 2,5 % sind weniger Leiharbeitskräfte von den nicht gewinnorientierten Verleihern

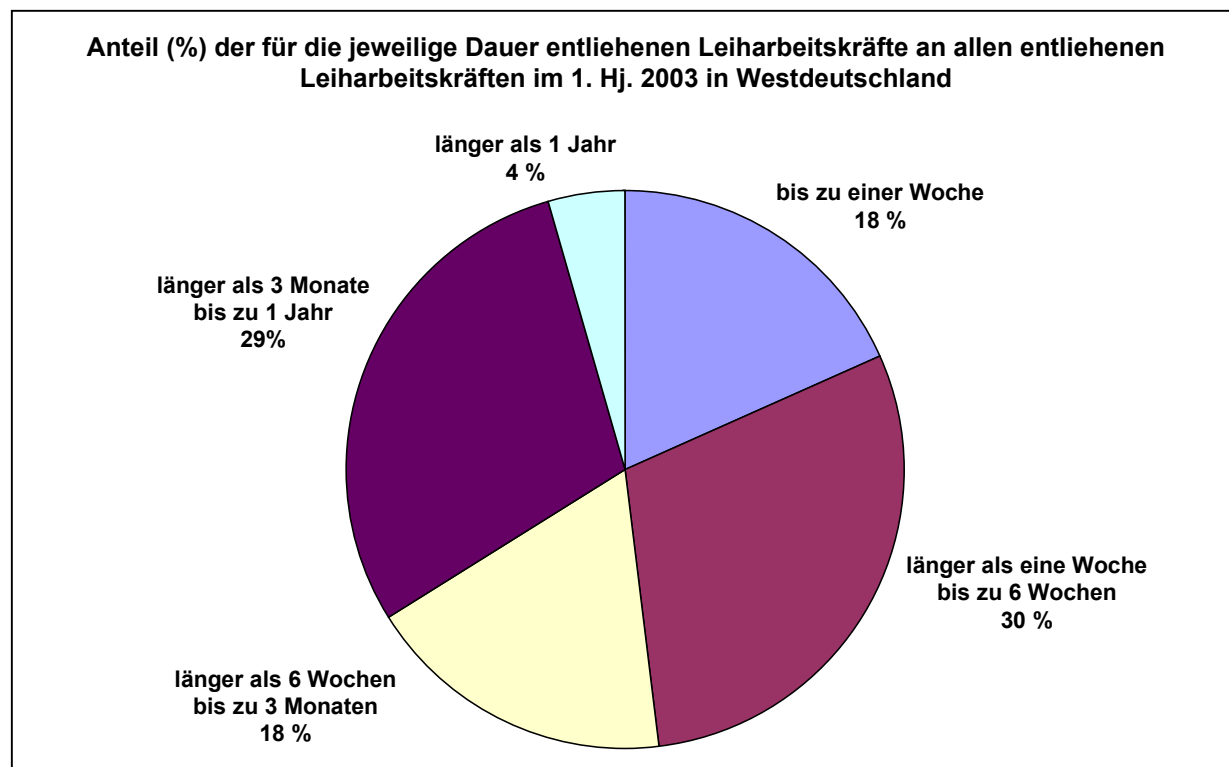
als von sonstigen Betrieben entliehen worden, worunter vor allem andere Produktionsbetriebe der jeweiligen Branche fallen dürften (Tabelle 5).

Tabelle 5: Entliehene Leiharbeitskräfte nach Art des Verleihers (Westdeutschland)

Entleiher	Anteile in %
Kommerzielle Leiharbeitsfirmen	91,2
nicht vorrangig gewinnorientierte Verleiher	2,5
sonstige Betriebe	6,3
Summe	100,0

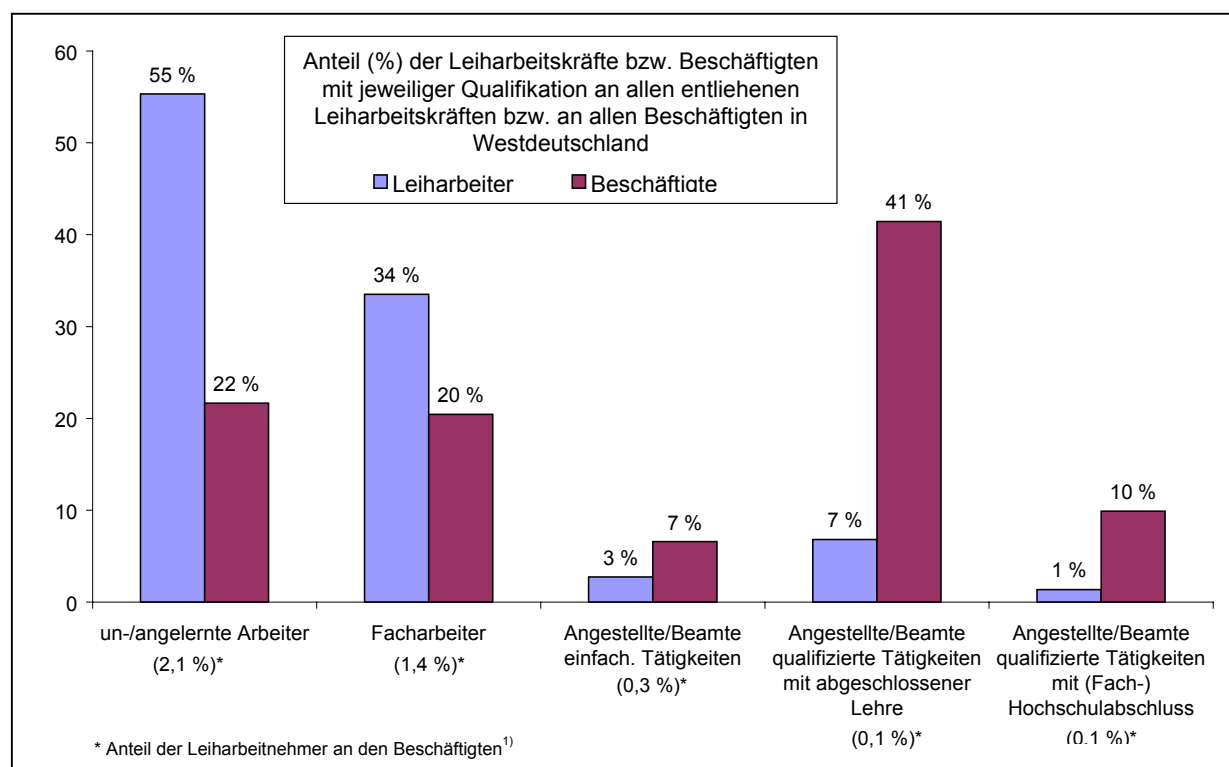
Leiharbeitsverhältnisse dienen häufig nur zur Überbrückung eines kurzfristigen Personalbedarfs. So ist in knapp der Hälfte der Fälle der Leiharbeiter/innen nur bis 6 Wochen in dem ausleihenden Betrieb tätig. Jeder fünfte bis sechste Leiharbeitseinsatz dauert sogar nur eine Woche oder ist noch kürzer. Längerfristige Leiharbeitsverhältnisse sind selten, nur jedes 25. Leiharbeitsverhältnis dauert länger als ein Jahr (Abbildung 2).

Abbildung 2: Dauer der Einsätze von Leiharbeitskräften



Wenn die Struktur der Dauer der Leiharbeitsverhältnisse auch nach dem Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Regelungen konstant bliebe, würde der Gleichbehandlungsgrundsatz, von dem für die ersten 6 Wochen Ausnahmen gelten, für knapp die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse nicht verbindlich sein. Abzuwarten ist, wie sich der Wegfall der Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate im Zusammenwirken mit den anderen neuen Regelungen auf längerfristige Leiharbeitsverhältnisse auswirkt.

Abbildung 3: Leiharbeitnehmer/innen nach Qualifikationsanforderung



1) Anteil der Leiharbeitskräfte am 30.06.03 an den Beschäftigten 30.06.2003, wobei gleiche Struktur der Leiharbeitskräfte wie im 1. Halbjahr 2003 angenommen wurde. Es ist möglich, dass sich die Struktur der Leiharbeitskräfte nach Qualifikation zu einem Stichtag von der für einen Zeitraum unterscheidet, wenn die Leiharbeitsverhältnisse je nach Qualifikationsanforderung im Durchschnitt eine unterschiedliche Dauer aufweisen und somit der Anteil bei den weniger qualifizierten von daher tendenziell etwas überzeichnet sein könnte. Sofern die Betriebe allerdings Stellen im Zeitverlauf mit verschiedenen Leiharbeitskräften besetzen und statt der Zahl der Leiharbeitsverhältnisse die Zahl der mit Leiharbeitskräften besetzten Stellen angegeben haben, reduziert sich dieser Effekt wieder.

In kurzen Zeiträumen sind die Möglichkeiten eingeschränkt, die Personen in komplexere Tätigkeiten einzuarbeiten. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sich der Einsatz von Leiharbeitskräften auf weniger qualifizierte Arbeitsplätze konzentriert. Über die Hälfte der ausgeliehenen Arbeitskräfte waren nach Angaben der Einsatzbetriebe un- bzw. angelernte Arbeitskräfte, im Vergleich dazu beläuft sich deren Beschäftigtenanteil nur auf 22 %. Aber auch

Arbeitsplätze von Facharbeitern werden relativ häufig vorübergehend mit Leiharbeitskräften besetzt. So sind 34 % der Leiharbeiter/-innen in der Position eines/-r Facharbeiters/-in tätig, bei einem Beschäftigtenanteil von 20 % (Abbildung 3).

Angestellten- und Beamtenposten werden dagegen seltener von Leiharbeitskräften eingenommen. Dies dürfte zu einem gewissen Teil auch mit der per Definition gegebenen Dauerhaftigkeit von Beamtenstellen zusammenhängen, die einen Anteil an der Gruppe Angestellte und Beamte von gut 10 % haben.¹⁰ Auch innerhalb der Gruppe der Angestellten und Beamten ist eine Abnahme des Leiharbeitsanteils mit steigender Qualifikation zu erkennen. Entsprechend ist der Beschäftigtenanteil der eingesetzten Leiharbeitskräfte bei un-/angelernten Arbeitern/-innen mit 2,1 % etwas höher als bei den Facharbeiter/-innen mit 1,4 % und deutlich höher als im Bereich der Angestellten/Beamten, bei denen der Leiharbeitsanteil bei den einfachen Tätigkeiten bei 0,3 % und bei den qualifizierten Tätigkeiten nur bei 0,1 % liegt.

2.4 Einsatz von Midi-Jobs in Kleinbetrieben verbreiteter

Ein Viertel aller bremischen und westdeutschen Betriebe hat Beschäftigte mit einem monatlichen Bruttoverdienst zwischen 401 und 800 €. Seit April 2003 gelten für diese sogenannten Midi-Jobs ermäßigte Steuersätze, um den Übergang von geringfügiger in Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Anders als bei den geringfügig Beschäftigten¹¹ (oder Minijobs), bei denen nur die Arbeitgeber Pauschalbeträge in die Sozialkassen und an den Fiskus zu zahlen haben, müssen die Arbeitgeber für die Midi-Jobber den vollen Sozialversicherungsbeitrag entrichten. Die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen sind allerdings ebenso wie die Steuersätze reduziert. Die Abgrenzung der Midi-Jobs erfolgt allein über den Verdienst und ist somit nicht von der vereinbarten Arbeitszeit abhängig, es kann sich also sowohl um eine Teilzeit- als auch um eine Vollzeittätigkeit handeln.

Der Beschäftigtenanteil der Midi-Jobs liegt in Bremen wie auch in Westdeutschland und in der durchschnittlichen westlichen Großstadt laut IAB-Betriebspanel bei rund 3 % und ist somit im Vergleich zum Beschäftigtenanteil der geringfügig Beschäftigten von 12 % - 13 % (siehe Gliederungspunkt 2.1) noch gering.¹²

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2003.

¹¹ Die Definition der geringfügig Beschäftigung ist zum 2. Quartal 2003 geändert worden. Bis zum 31.03.2003 war geringfügig beschäftigt, wer entweder nur kurzfristig (maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr) beschäftigt war oder eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden und ein monatliches Entgelt von maximal 325 € hatte. Ab 01.04.03 ist geringfügig beschäftigt, wer ein monatliches Entgelt von maximal 400 € hat, die zeitliche Begrenzung ist entfallen. Die Regelung für die kurzfristige Beschäftigung wurde beibehalten.

¹² Die Beschäftigungsform Midi-Job, mit den damit verbundenen steuerlichen Vorteilen, existierte zum Befragungszeitpunkt Juli bis Oktober 2003 erst relativ kurz. Die Erfassung der Zahl der Midi-Jobs erfolgt im Fragebogen nicht über den Begriff Midi-Job, sondern über die Anzahl der Beschäftigten mit einem entsprechenden Verdienst. Zu bedenken ist dabei, dass es auch bereits vorher Beschäftigte mit einem Verdienst zwischen 401

Tabelle 6: Midi-Jobs nach Branchen und Größenklassen

	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs (%)	Anteil Midi-Jobs an Beschäftigten (%)	Anteil Midi-Jobs an Beschäftigten in Betrieben mit Midi-Jobs (%)
Region			
Bremen	25	3,5	14,1
Westliche Großstadt	24	2,6	11,0
Westdeutschland	25	3,2	12,9
Branche			
Verarbeitendes Gewerbe	23	1,6	7,1
Baugewerbe	18	2,5	13,9
Handel u. Reparatur	25	4,2	16,9
Verkehr/Nachr./Kredit/Versicherungen	20	2,3	11,6
Dienstleistungen für Unternehmen	22	3,7	17,0
Sonstige Dienstleistungen	32	5,3	16,5
Öff. Dienst/Org. ohne Erwerbszweck	28	2,7	9,5
Betriebsgrößenklasse			
kleine	25	5,1	20,6
mittlere	35	2,1	6,1
große	44	1,4	3,1

Midi-Jobs sind häufiger in kleinen als in großen Betrieben vorzufinden. So haben rund 5 % der Beschäftigten in kleinen Betrieben einen Midi-Job aber nur gut 1 % der Belegschaft der Großbetriebe. Diese Beschäftigtenanteile sind zwar absolut niedrig, in den Betrieben, die Midi-Jobs haben, kann ihnen aber eine relativ große Bedeutung zukommen. In den bremischen Betrieben, die Beschäftigte in dieser Verdienstklasse haben, sind es im Durchschnitt 14 % (Westdeutschland 13 %). In Kleinbetrieben mit Midi-Jobs hat im Durchschnitt ein Fünftel der Beschäftigten einen solchen, bei den mittleren und Großbetrieben haben Midi-Jobs mit 6 % bzw. 3 % eine nicht so hohe Bedeutung (Tabelle 6).

und 800 € gegeben hat, die jetzt definitionsgemäß zu den Midi-Jobs gehören. Die eigentlichen Auswirkungen der Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen gilt es also in den folgenden Jahren zu beobachten.

Branchenmäßig sind Midi-Jobs bei den sonstigen Dienstleistungen, die u.a. auch das Gastgewerbe umfassen, und im Handel am verbreitetsten (Beschäftigtenanteil Midi-Jobs: 5 % bzw. 4 %).

Ein ähnliches Bild wie bei der Verteilung der Midi-Jobs auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich bei den geringfügig Beschäftigten, die in kleinen Betrieben einen Beschäftigtenanteil von 17 %, in mittleren von 8 % und in großen von 4 % aufweisen. Teilzeitbeschäftigung (ohne die geringfügig Beschäftigten) ist dagegen in Kleinbetrieben nicht verbreiteter als mittleren und großen Betrieben. So ist die Teilzeitquote in kleinen Betrieben mit 12 % sogar leicht niedriger als mittleren und großen mit 13 % bzw. 14 % (Tabelle 7).

Tabelle 7: Midi-Jobs, geringfügige Beschäftigung und Teilzeit nach Größenklassen in Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Anteil der jeweilige Beschäftigtenart an allen Beschäftigten (%)		
	Midi-Jobs	geringfügig Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte*
kleine	5,1	16,9	11,6
mittlere	2,1	8,0	13,3
große	1,4	3,9	13,9

* ohne geringfügig Beschäftigte.

Drei Viertel bis vier Fünftel der Beschäftigten, die zwischen 401 € und 800 € verdienen, gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Somit handelt es sich bei rund einem Fünftel bis einem Viertel der Beschäftigten in dieser unteren Einkommensklasse um entsprechend gering vergütete Vollzeitverhältnisse (Tabelle 8).

Tabelle 8: Vollzeit- und Teilzeit-Midi-Jobs

	Anteil Vollzeitstellen an den Midi-Jobs	Anteil Teilzeitstellen an den Midi-Jobs
Bremen	21 %	79 %
Westliche Großstadt	23 %	77 %
Westdeutschland	24 %	76 %

Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs hat es nur in relativ geringem Ausmaß gegeben. Lediglich 3 % der bremischen bzw. 2 % der westdeutschen Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2003 offene Stellen in diesem Verdienstbereich, die sie nicht besetzen konnten. In anderen Beschäftigtengruppen sind die Probleme bei der Stellenbesetzung we-

sentlich größer gewesen. So hatten im IAB-Betriebspanel 2000 noch 12 % aller westdeutschen Betriebe beklagt, dass sie offene Stellen nicht besetzen konnten. Allerdings dürfte auch die Verschlechterung der konjunkturellen Lage dazu beigetragen haben, die Probleme bei der Stellenbesetzung zu verringern. Zudem ist davon auszugehen, dass diese Stellen vielfach durch Umwandlung bisher sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstellen entstehen und es sich somit häufig nicht um Neueinstellungen handelt.

Wenn Stellen für Midi-Jobs unbesetzt blieben, lag es häufiger daran, dass der Betrieb die Bewerber für nicht geeignet hielt, als dass sich gar keine bzw. zu wenige Interessenten beworben hätten. In 28 % der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Midi-Jobs hatten sich keine bzw. nicht genügend Personen beworben, demgegenüber stehen 42 %, aus deren Sicht die Bewerber nicht geeignet waren. In 20 % der Fälle überstiegen die Lohn- bzw. Gehaltsvorstellungen der Bewerber die der Betriebe und zu 15 % ließen sich die Vorstellungen zu den Arbeitszeiten nicht vereinbaren (Tabelle 9).

Tabelle 9: Gründe für die Nichtbesetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs in Westdeutschland

Gründe , eine offene Midi-Job-Stelle nicht zu besetzen	
	Anteil der Betriebe* (%)
Es gab keine oder nicht genügend Bewerber	28
Es gab keine geeigneten Bewerber	42
Die Bewerber hatten zu hohe Lohn- bzw. Gehaltserwartungen	19
Die Bewerber hatten unvereinbare Arbeitszeitvorstellungen	15
Sonstige Gründe	18
Keine Angabe	1
Summe (Mehrfachnennungen)	112

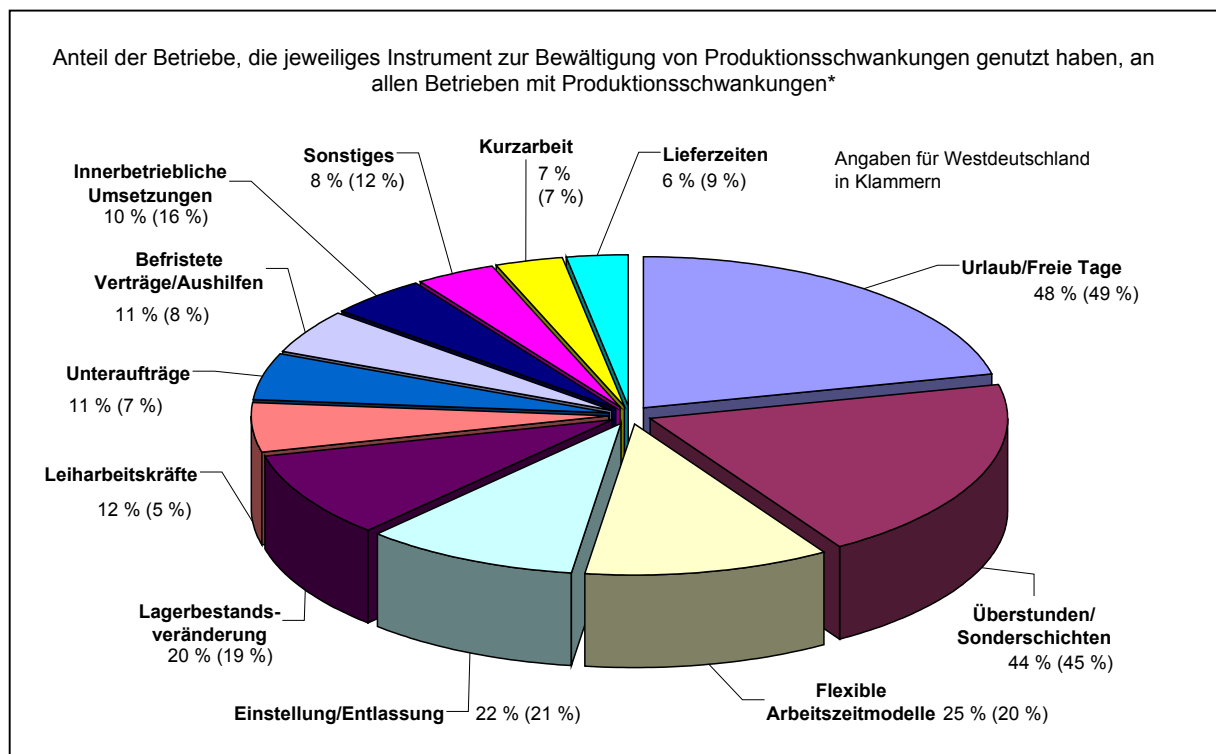
* Anteil der Betriebe, die den jeweiligen Grund für die Nichtbesetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs angegeben haben, an allen Betrieben mit nichtbesetzten Midi-Jobs im ersten Halbjahr 2003.

2.5 Reaktion auf Produktionsschwankungen vorwiegend durch Arbeitszeitflexibilisierung

In der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird häufig eine Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes gefordert, nicht zuletzt um Schwankungen der Produktion und Geschäftstätigkeit ausgleichen und die Beschäftigung flexibel den sich ändernden Gegebenheiten anpassen zu können. Bereits in der Analyse des IAB-Betriebspanels 2002 war der Zusammenhang zwischen Produktionsschwankungen und dem Einsatz von Maßnahmen zur

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Aushilfen/Praktikanten, Leiharbeitskräfte, befristete Arbeitsverhältnisse und freie Mitarbeiter sowie Überstunden und Arbeitszeitkonten) untersucht worden. Dabei wurde festgestellt, dass die verfügbaren Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes von Betrieben mit größeren Produktionsschwankungen nicht öfter oder nur wenig häufiger eingesetzt werden als von Betrieben mit stetiger Produktions- bzw. Geschäftsentwicklung. Lediglich in Bezug auf Leiharbeitskräfte sowie Überstunden und Arbeitszeitkonten besteht ein etwas engerer Zusammenhang. Selbst hier weist der hohe Anteil der Inanspruchnahme unter den Betrieben mit stetiger Geschäftsentwicklung darauf hin, dass andere Gründe und Motive den Einsatz dieser Instrumente dominieren. Im IAB-Betriebspanel 2003 wurde zur genaueren Analyse, wie Betriebe mit Produktionsschwankungen umgehen, eine Sonderfrage aufgenommen.

Abbildung 4: Einsatz von Instrumenten, um Schwankungen der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit zu bewältigen (Bremen und Westdeutschland)



* Mehrfachnennungen möglich.

Die wichtigsten Möglichkeiten, auf Schwankungen in der Produktion bzw. Geschäftstätigkeit zu reagieren, sind die Inanspruchnahme von Urlaub und freien Tagen nach Arbeitsanfall und der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bzw. Sonderschichten. 48 % bzw. 44 % aller bremischen Betriebe, die stärkeren Produktionsschwankungen ausgesetzt waren, haben diese Möglichkeiten des flexiblen Arbeitseinsatzes des vorhandenen Mitarbeiterstammes genutzt, um der schwankenden Auslastung zu begegnen, zudem haben 25 % eine Ausweitung bzw.

Verkürzung der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle vorgenommen. In jedem vierten bis fünften Betrieb mit Produktionsschwankungen wurde als Reaktion auf die unterschiedliche Auslastung Personal eingestellt bzw. entlassen (Abbildung 4).

Tabelle 10: Einsatz von Instrumenten zur Bewältigung um Produktionsschwankungen in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Anteil der Betriebe, die jeweiliges Instrument zur Bewältigung von Produktionsschwankungen nutzen, an allen Betrieben mit Produktionsschwankungen (%)				
	Betriebsgrößenklasse			
	insgesamt	kleine	mittlere	große
Lagerbestandsveränderung	19	15	25	36
Lieferzeiten	9	6	10	15
Unteraufträge	7	4	17	18
Überstunden/Sonderschichten	45	33	68	79
Urlaub/Freie Tage	49	37	61	66
Flexible Arbeitszeitmodelle	20	14	39	61
Kurzarbeit	7	5	15	17
Innerbetriebliche Umsetzungen	16	11	32	51
Befristete Verträge/Aushilfen	8	6	26	37
Leiharbeitskräfte	5	2	25	36
Einstellung/Entlassung	21	16	37	38
Sonstiges	12	10	5	3
keine Angabe	0	0	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	218	158	359	457

Demgegenüber kommt der Möglichkeit des zeitlich begrenzten Einsatzes von Arbeitskräften zum Ausgleich von Produktionsschwankungen eine nachgeordnete Bedeutung zu. Da es sich hier zunächst um eine Erhöhung des Personalbestandes handelt, kommen diese Instrumente allerdings auch eher bei vorübergehend höherem Arbeitsanfall in Betracht, in konjunkturell schwierigen Zeiten dürften dagegen häufiger Schwankungen in Form von Einbrüchen auftreten. Produktionsschwankungen haben bei 12 % der Betriebe zum Einsatz von Zusatzpersonal über Leih-/Zeitarbeitsfirmen und bei 11 % zum Einsatz von Zusatzpersonal durch befristete Verträge und Aushilfen geführt. Im Vergleich zu Westdeutschland haben aber noch relativ viele Unternehmen auf eine vorübergehende Beschäftigung von Arbeitskräften zurückgegriffen. So betragen die entsprechenden Anteile in Westdeutschland nur

5 % beim Einsatz von Leiharbeitskräften bzw. 8 % bei der Vergabe von befristeten Verträgen.

Weiterhin zeigt sich, dass Leiharbeit und befristete Beschäftigung für mittlere und große Betriebe eine höhere Bedeutung zum Ausgleich von Produktionsschwankungen haben als für kleine. So gibt ein Viertel der mittleren und über ein Drittel der großen westdeutschen Betriebe an, Leiharbeitskräfte und befristete Beschäftigung einzusetzen (Tabelle 10). Innerhalb der verschiedenen Branchen spielt die befristete Beschäftigung beim Ausgleich von Produktionsschwankungen eine vergleichsweise große Rolle im öffentlichen Dienst, im Produzierenden Gewerbe werden sie dagegen eher durch Leiharbeit kompensiert. Wobei im Produzierenden Gewerbe und im Handel häufig auch Lagerbestandsveränderungen vorgenommen werden (Tabelle 11).

Tabelle 11: Einsatz von Instrumenten zur Bewältigung von Produktionsschwankungen in Westdeutschland nach Branchen

Anteil der Betriebe, die jeweiliges Instrument zur Bewältigung von Produktionsschwankungen nutzen, an allen Betrieben mit Produktionsschwankungen (%)							
	Branche						
	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Repar.	Verkehr/ Kredit/ Versicher.	Dienstl. f. Untern.	Sonstige Dienstl.	ÖD/Org. o. Erwerbszweck.
Lagerbestandsveränderung	31	15	38	2	3	9	1
Lieferzeiten	21	6	13	0	5	1	0
Unteraufträge	14	7	4	4	11	2	1
Überstunden/Sonderschichten	62	46	33	60	43	38	32
Urlaub/Freie Tage	54	54	43	59	44	49	36
Flexible Arbeitszeitmodelle	25	16	19	21	12	24	21
Kurzarbeit	11	11	4	1	12	3	2
Innerbetriebliche Umsetzungen	16	8	19	20	17	16	41
Befristete Verträge/Aushilfen	8	8	9	9	5	11	19
Leiharbeitskräfte	12	11	2	3	2	1	1
Einstellung/Entlassung	21	27	22	17	22	20	19
Sonstiges	7	10	12	14	13	17	9
keine Angabe	1	0	0	1	0	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	282	219	217	210	188	192	182

3 Personalfluktuaton

3.1 Viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Land Bremen nach Angaben des Statistischen Landesamtes von Mitte 2002 bis Mitte 2003 um gut 4.000 Personen oder 1,4 % auf 281.000 Beschäftigte zurückgegangen (Westdeutschland -2,1 %). In der Erwerbstätigenrechnung beträgt der Rückgang im Land Bremen nur 1.800 Personen bzw. 0,5 % auf 380.300 Erwerbstätige (Westdeutschland -1 %). Hinter den saldierten Veränderungen der Beschäftigtenstände verbergen sich jedoch, wie das IAB-Betriebspanel zeigt, sehr viel größere Personalbewegungen in den Betrieben, die die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt verdeutlichen.

Eine betriebsproportionale Betrachtung zeigt eine relativ starke Beteiligung bremischer Betriebe am Einstellungsgeschehen. Jeweils mehr als 5.000 und damit etwa jeweils ein Drittel aller bremischen Betriebe haben im ersten Halbjahr 2003 Einstellungen (Westdeutschland 23 %) vorgenommen bzw. Personalabgänge (Westdeutschland 27 %) verzeichnet (Tabelle 12)

Die beschäftigtenproportionale Betrachtung zeigt, dass die bremischen Betriebe in den ersten sechs Monaten des Jahres 2003 knapp 20.000 Personen neu eingestellt haben aber auch etwas mehr als 20.000 Personalabgänge zu verzeichnen hatten, daraus resultieren - konstante Verhältnisse unterstellt - innerhalb eines gesamten Jahres rund 41.000 Abgänge und rund 38.000 Einstellungen. Dies bedeutet, dass im Jahr 2003 11 % aller Arbeitsplätze in bestehenden Betrieben neu besetzt oder neu geschaffen wurden. Entsprechend haben 12 % der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlassen (müssen), sei es durch Abbau des Arbeitsplatzes oder im Zuge eines Personalwechsels. Jährlich findet damit ein Austausch von einem Neuntel des Personalbestandes in den existierenden Betrieben statt, während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saldo aktuell nur um 1,4 % bzw. der Erwerbstätigen um 0,5 % verändert (siehe oben).¹³ Die Zahl der hochgerechneten Neueinstellungen entspricht fast dem Bestand an Arbeitslosen im Land Bremen in Höhe von 42.415.

¹³ Die Frage zu den Personaleinstellungen und -abgängen bezieht sich zwar grundsätzlich auf alle Beschäftigten und entspricht somit eher der Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen. Allerdings werden im IAB-Betriebspanel nur Betriebe einbezogen, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben, was zu einer Untererfassung der Selbständigen und der Beamten führt. Zudem sind von Personaleinstellungen und -abgängen eher die (nicht verbeamteten) abhängigen Beschäftigten betroffen.

Tabelle 12: Personalbewegung in bestehenden Betrieben

	Land Bremen		Westdeutschland	
	absolut	Anteil*	absolut	Anteil*
Betriebe mit				
Personaleinstellungen	5.300	32 %	395.000	23 %
Personalabgängen	5.400	33 %	464.000	27 %
Zahl der Personaleinstellungen bzw.- abgänge				
Personaleinstellungen**	38.000	11 %	2,6 Mio.	9 %
Personalabgänge**	41.000	12 %	2,8 Mio.	10 %

* Anteil an allen Betrieben bzw. an der Zahl der Gesamtbeschäftigten.

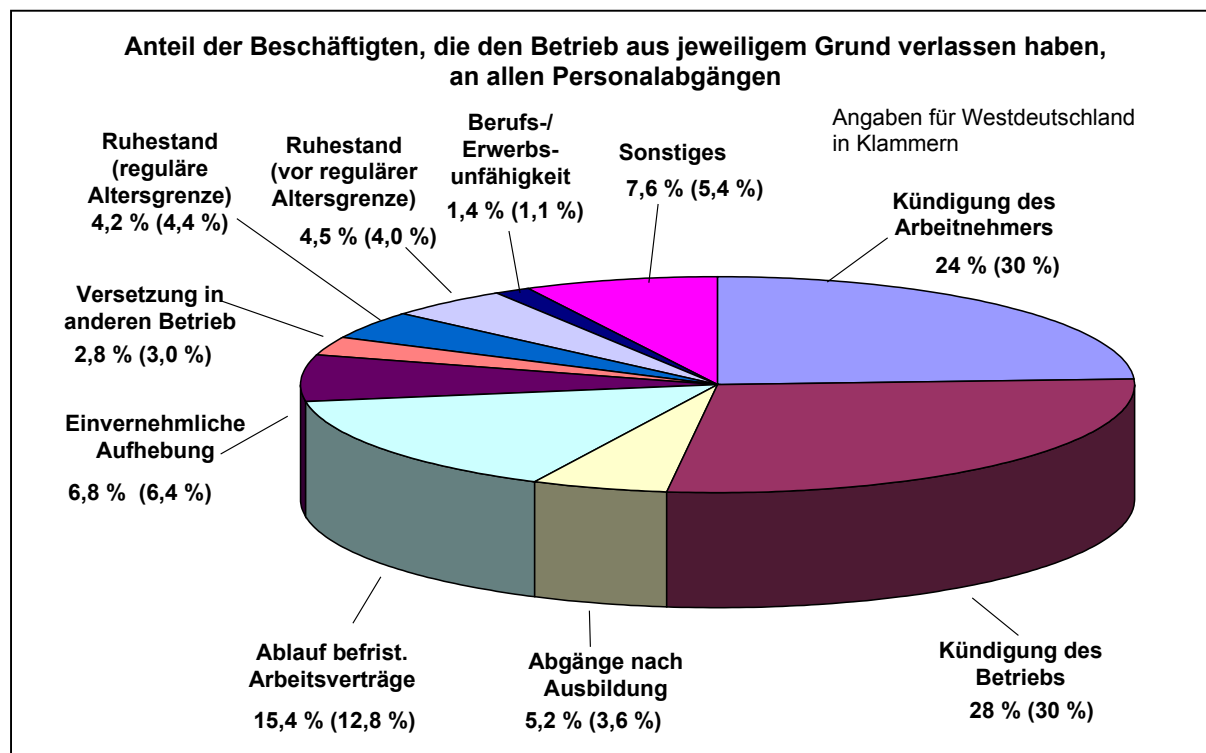
** Hochrechnung der abgefragten Halbjahreswerte auf ein Jahr

Betrachtet man die Einstellungen und Abgänge in den einzelnen Betrieben, so ergibt sich, dass es sich rein rechnerisch im 1. Halbjahr 2003 bei annähernd zwei Drittel der Personaleinstellungen in bestehenden Betrieben um Ersatzbedarf für ausgeschiedenes Personal handelt. D. h. in den Betrieben steht in dieser Höhe den Einstellungen ein entsprechender Abgang gegenüber, wobei allerdings Veränderungen in der Qualifikationsstruktur vorgenommen sein können.

3.2 Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erklärt nur jeden zehnten Personalabgang

Entlassungen von Arbeitskräften durch weiterhin bestehende Betriebe hatten 2003 fast die gleiche Größenordnung wie Kündigungen der Arbeitnehmer/innen. Rund 24 % (Westdeutschland 30 %) der Beschäftigten, die den Betrieb verlassen, wurde gekündigt, aber auch 28 % (Westdeutschland 30 %) der ausscheidenden Arbeitskräfte haben selbst gekündigt. Zu beachten ist allerdings, dass Entlassungen bei Betriebsschließungen hier nicht erfasst sind und somit in der Arbeitswelt insgesamt der Anteil der gekündigten Arbeitnehmer/innen doch höher ist als derjenigen, die von sich aus gekündigt haben. Eine einvernehmliche Aufhebung (auch aufgrund eines Sozialplans) ist der Anlass für 6 % - 7% der Personalfluktuat ion in bestehenden Betrieben (Abbildung 5).

Abbildung 5: Gründe der Personalfluktuaton in bestehenden Betrieben

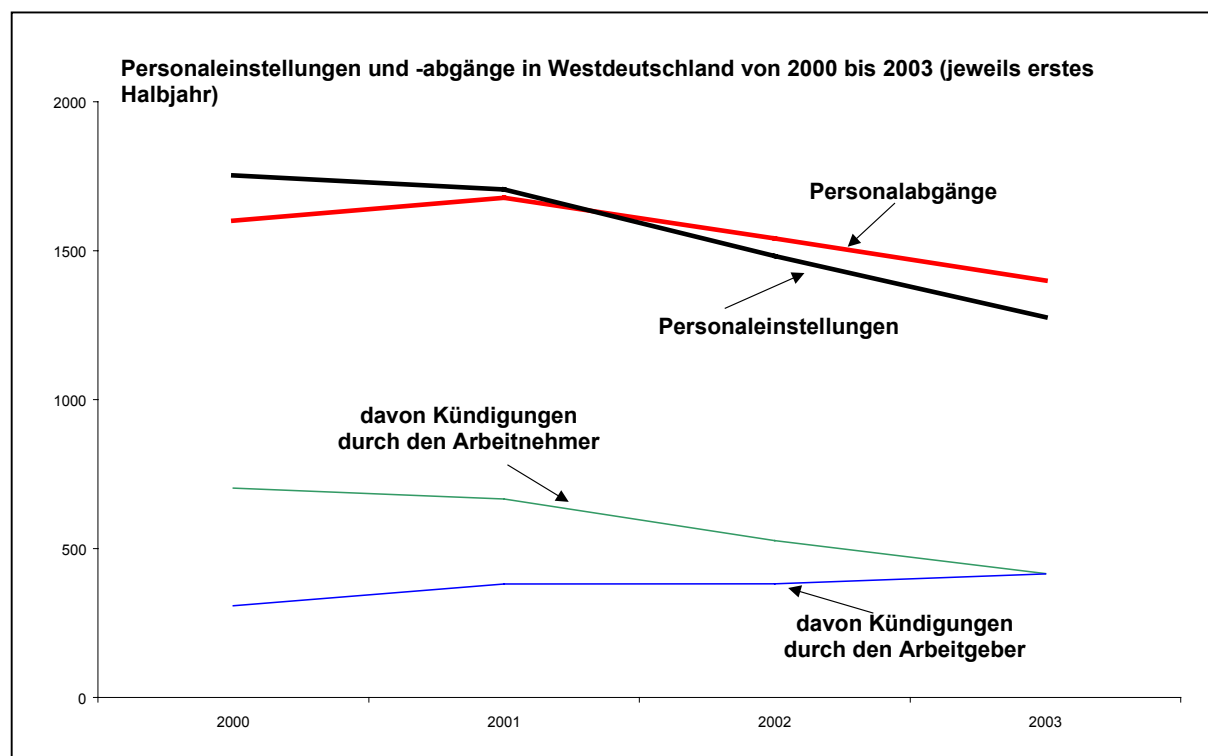


Personalabgänge stehen ebenso wie Einstellungen im Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung. Die Zahl der Kündigungen nimmt mit der Verschlechterungen der wirtschaftlichen Lage zu und die der Einstellungen ab. Die wirtschaftliche Situation beeinflusst nicht nur das Kündigungsverhalten der Arbeitgeber, sondern hat auch einen Einfluss auf das Kündigungsverhalten der Arbeitnehmer/innen. So ist die Zahl der Kündigungen durch die Arbeitnehmer/innen vom Jahr 2000, in dem das Wirtschaftswachstum in Westdeutschland real noch bei 3,1 % lag, bis 2003, als das Bruttoinlandsprodukt real um 0,1 % zurückging, um rund 40 % gesunken, dem gegenüber ist die Zahl der Kündigungen durch den Betrieb um 35 % angestiegen (Abbildung 6).

Kleine Betriebe sind etwas stärker von Kündigungen durch die Arbeitnehmer/innen betroffen als mittlere und große Betriebe. So liegt der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/innen an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Kleinbetrieben bei 1,9 %, in Mittelbetrieben bei 1,4 % und in Großbetrieben bei 1,0 %.

Aber auch das Auslaufen von befristeten Verträgen ist relativ häufig Ursache für das Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Betrieb. Mit 15 % (Westdeutschland 13 %) aller Abgänge verlassen mehr Arbeitskräfte einen Betrieb, weil der befristete Vertrag ausläuft, als Mitarbeiter in Rente gehen (Abbildung 5).

Abbildung 6: Entwicklung der Personalabgänge und -einstellungen in Westdeutschland



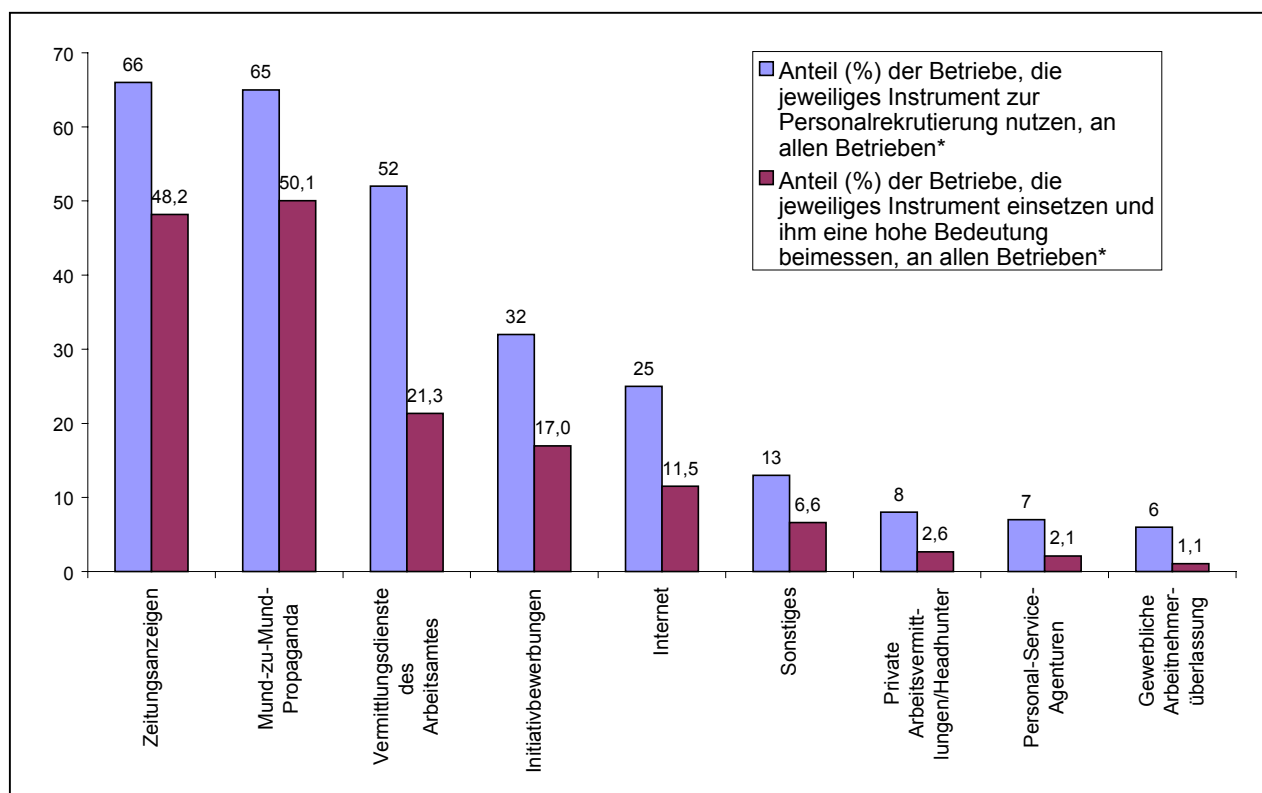
Rund jede/-r zehnte aus einem Betrieb ausscheidende Mitarbeiter/-in verlässt den Arbeitsplatz, weil er/sie in den Ruhestand geht oder erwerbs-/berufsunfähig geworden ist. Der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die den Betrieb verlassen, weil sie das gesetzliche Rentenalter erlangt haben, liegt nur bei 4,5 % (Westdeutschland 4,0 %).

4 Instrumente der Personalsuche und Rolle des Arbeitsämter bei der Personalvermittlung

4.1 Zeitungsanzeigen und Mund-zu-Mund-Propaganda sind die bedeutendsten Instrumente der Personalsuche

Vor dem Hintergrund der Hartz Reformen und der Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (neu Bundesagentur für Arbeit) gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Wege der Personalsuche die Betriebe vorrangig nutzen. Das IAB-Betriebspanel 2003 widmet sich in einem Sonderthema den Wegen der Personalrekrutierung und gibt somit Antworten auf die Fragen: Welche Rolle kommt der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter zu? Wie setzen sich moderne Formen der Arbeitsvermittlung, wie private Arbeitsvermittlung oder Personal-Service-Agenturen gegenüber den Vermittlungsdiensten der Arbeitsämter durch? Welche Bedeutung hat das Internet gegenüber der klassischen Personalsuche in Zeitungsannoncen?

Abbildung 7: Wege der Personalsuche in Bremen



* Es werden alle Betriebe zu den Instrumenten, die sie bei der Personalrekrutierung einsetzen, befragt, unabhängig davon ob sie aktuell Personal eingestellt oder gesucht haben.

Zeitungsanzeigen und Mund-Zu-Mund-Propaganda sind für die Betriebe mit Abstand die wichtigsten Instrumente bei der Suche nach neuen Mitarbeitern/-innen. So geben nicht nur zwei Drittel der bremischen Betriebe an, bei der Stellenbesetzung diese Instrumente zu nutzen, sondern drei von vier Betrieben (73 % bzw. 77 %), die Zeitungsanzeigen bzw. Mund zu Mund-Propaganda nutzen, messen diesen Formen der Personalsuche auch eine hohe Bedeutung zu. Daraus ergibt sich, dass 50 % aller Betriebe Mund-zu-Mund-Propaganda als Instrument der Personalsuche einsetzen und ihr auch eine hohe Bedeutung beimessen. Mund-zu-Mund-Propaganda spielt bei größeren Unternehmen nicht eine ganz so große Rolle wie bei kleinen, hat aber selbst bei großen Betrieben noch eine beachtliche Bedeutung. So setzt etwa die Hälfte der Kleinbetriebe auf Mund-zu-Mund-Propaganda und misst ihr auch eine große Bedeutung zu aber nur ein Drittel der großen Betriebe. Persönlichen Kontakten kommt also bei der Suche nach einem Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle zu (Abbildung 7 und Tabelle 13).

Tabelle 13: Wege der Personalsuche nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland

Instrument der Personalrekrutierung	Anteil der Betriebe, die jeweiliges Instrument zur Personalrekrutierung einsetzen (%)			Anteil der Betriebe, die jeweiliges Instrument einsetzen und ihm eine hohe Bedeutung beimessen (%)		
	kleine	mittlere	große	kleine	mittlere	große
Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes	53	75	84	18,2	27,0	27,7
Private Arbeitsvermittlungen/Headhunter	10	18	31	1,9	5,4	10,2
Personal-Service-Agenturen	10	16	22	0,9	4,3	5,9
Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung	8	18	30	0,7	6,7	10,5
Zeitungsanzeigen	58	79	86	38,8	62,4	67,9
Internet	21	49	68	8,3	24,0	40,1
Mund-zu-Mund-Propaganda	66	59	60	50,9	37,8	33,0
Initiativbewerbungen	29	49	71	13,5	21,6	29,8
Sonstiges	15	14	16	6,0	6,9	7,8

Die große Bedeutung der Mund-zu-Mund-Propaganda macht deutlich, dass die Förderung des Einstiegs oder des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben insbesondere durch Kontakte der Betriebe mit den Berufseinsteigern oder Arbeitslosen erfolgversprechend sein kann. Arbeitsmarktpolitisch ist deshalb die Herstellung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Arbeitssuchenden und potentiellen Arbeitgebern von großer Bedeutung (Praktika, Zeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Lohnkosten- und Gehaltszuschüsse u.a.).

Auch greift mehr als die Hälfte der Bremer Betriebe auf die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes zurück. Allerdings fällt die Einschätzung der Bedeutung der Arbeitsämter für die Personalrekrutierung deutlich gegenüber der Suche per Zeitung und persönliche Fürsprache zurück. So dass insgesamt nur gut ein Fünftel der Betriebe Arbeitsämter für die Personalsuche eine gewichtigere Rolle beimisst. Die weiteren Formen der Arbeitsvermittlung wie Private Arbeitnehmerüberlassungen/Headhunter, Personal-Service-Agenturen und gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen wenden dagegen jeweils nur 6 % bis 8 % der Betriebe an und der Anteil der Betriebe, für die diese Wege der Personalsuche eine hohe Bedeutung haben, fällt mit 1 % bis knapp 3 % noch geringer aus.

Personal-Service-Agenturen, die Arbeitslose, für die kurzfristig keine reguläre freie Stelle zu finden ist, in ein tariflich entlohntes Arbeitsverhältnis einstellen, um sie an Betriebe im „ersten Arbeitsmarkt“ zu verleihen, kommt ebenso wie privaten Arbeitsvermittlern und der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung eine geringe Bedeutung bei der Personalrekrutierung zu.

Auch Initiativbewerbungen können relativ erfolgreich sein. Immerhin rund jeder dritte Betrieb nutzt die unaufgeforderten Bewerbungen für die Mitarbeitergewinnung und 17 % messen ihnen sogar eine hohe Bedeutung zu. Dabei werden Initiativbewerbungen eher bei größeren Unternehmen als Instrument zur Personalsuche angesehen. Aber auch jeder vierte Kleinbetrieb (mit bis zu vier Beschäftigten) berücksichtigt die unaufgefordert eingegangenen Bewerbungen bei der Stellenbesetzung.

Immerhin jeder vierte Betrieb setzt das Internet - Bekanntgabe der Stellenangebote auf der Homepage oder Bewerbungen in elektronischer Form - ein, um freie Stellen zu besetzen, und für mehr als jeden zehnten Betrieb ist es ein bedeutendes Instrument zur Personalrekrutierung. Von den Großbetrieben sind es sogar rund 70 %, die bei der Personalsuche auch auf das Internet setzen.

4.2 Jede siebte neu eingestellte Arbeitskraft wird vom Arbeitsamt vermittelt

Zur Bedeutung der Vermittlung der Arbeitsämter für die Personaleinstellungen sind anhand der Angaben zur Zahl der im ersten Halbjahr 2003 eingestellten Personen und der vom Arbeitsamt vermittelten Personen tiefer gehende Analysen möglich.

Rund 15 % der von den Betrieben neu eingestellten Arbeitskräfte wurden vom Arbeitsamt vermittelt. In Bremen liegt der Anteil im ersten Halbjahr 2003 bei 16 % und in Westdeutschland bei 14 % (Tabelle 14).

Tabelle 14: Bedeutung der Vermittlungsleistungen des Arbeitsamtes bei der Stellenbesetzung

	Anteil der vom Arbeitsamt vermittelten neu eingestellten Arbeitskräfte an allen neu eingestellten Personen (%)
Region	
Bremen	16
Westliche Großstädte	14
Westdeutschland	14
Branche	
Verarbeitendes Gewerbe	16
Baugewerbe	14
Handel u. Reparatur	15
Verkehr/Nachr./Kredit/Versicherungen	11
Dienstleistungen für Unternehmen	12
Sonstige Dienstleistungen	13
Öff. Dienst/Org. ohne Erwerbszweck	24
Betriebsgrößenklasse	
kleine	16
mittlere	15
große	10

Aus den Angaben zur aktuellen Personalsuche ergibt sich, dass rund jede zweite offene Stelle den Arbeitsämtern gemeldet wird. Es zeigt sich dabei von 2000 bis 2003 ein leichter Rückgang der Einbeziehung der Arbeitsämter in die Stellensuche. So lag der Anteil der gemeldeten Stellen 2000 und 2001 noch bei 55% und 2002 sowie 2003 bei 47 %.¹⁴

¹⁴ Von der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird der Einschaltungsgrad - Zugang der offenen Stellen zu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen - mit 35 % deutlich niedriger ausgewiesen. Die vom Panel und von der BA sehr unterschiedlich definierten und gemessenen Einschaltungsquoten sind nur sehr bedingt miteinander vergleichbar. So dürfte die Panel-Kategorie „zur sofortigen Einstellung derzeit gesuchte Arbeitskräfte“ von den befragten Betrieben enger interpretiert werden als die Bezugsgröße der BA „sämtliche begonnene Beschäftigungsverhältnisse“.

Die Bedeutung der Vermittlungsleistungen der Arbeitsämter ist in den verschiedenen Branchen mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes¹⁵ recht ähnlich. So schwankt der Anteil der vom Arbeitsamt vermittelten Einstellungen in Westdeutschland nur zwischen 11 % im Bereich Verkehr, Nachrichten/Kredit, Versicherungen und 16 % im Verarbeitenden Gewerbe.

In kleinen und mittleren Betrieben kommt dem Arbeitsamt bei der Besetzung von Stellen mit Anteilen der Arbeitsvermittlungen an den Neueinstellungen von 16 % bzw. 15 % eine etwas höhere Bedeutung zu als in großen Betrieben (10 %).

Tabelle 15: Bedeutung der Vermittlungsleistungen des Arbeitsamtes bei der Stellenbesetzung nach Qualifikation in Westdeutschland

Qualifikation	Anteil der vom Arbeitsamt vermittelten neu eingestellten Arbeitskräfte an allen neu eingestellten Personen (%)
Gesamt	14
darunter	
un-/angelernte Arbeiter/-innen	15
Facharbeiter/-innen	14
Angest./Beamte einfache Tätigkeit	16
Angest./Beamte qualifizierte Tätigkeit mit abgeschlossener Lehre	15
Angest./Beamte qual. Tätigkeit mit (Fach-)Hochschulabschluss	4

Bei der Besetzung von Stellen für Akademiker greifen Betriebe seltener auf den Vermittlungsservice der Arbeitsämter zurück. So sind nur 4 % der im ersten Halbjahr 2003 neu eingestellten Akademiker vom Arbeitsamt vermittelt worden. Ansonsten unterscheidet sich die Bedeutung der Arbeitsämter für die Besetzung von neuen Stellen nicht nach den Qualifikationsanforderungen. So liegt der Anteil der vom Arbeitsamt vermittelten Arbeitskräfte sowohl bei von un-/angelernten Arbeiter/-innen als auch bei Facharbeitern/-innen und Angestellten mit einfacher Tätigkeit sowie Angestellte/Beamte mit qualifizierter Tätigkeit aber ohne Hochschulabschluss zwischen 14 % und 16 %. Nur das Verarbeitende Gewerbe greift bei den Neueinstellungen von un- bzw. angelernten Arbeitnehmern sowie Angestellten mit einfachen

¹⁵ Der Spitzenwert im Öffentlichen Dienst lässt Sondereinflüsse vermuten, zumal sich bei der Personalsuche im Öffentlichen Dienst ein gegenteiliges Bild zeigt: verhältnismäßig wenige der zu besetzenden Stellen wurden dem Arbeitsamt gemeldet.

Tätigkeiten häufiger auf vom Arbeitsamt vermittelte Personen zu als bei der Einstellung von Facharbeitern/-innen (Tabelle 15).

5 Zusammenfassung

Der Strukturwandel der Erwerbstätigkeit ist allgemein durch eine Flexibilisierung bzw. Auflösung traditioneller Beschäftigungsformen gekennzeichnet. Nur noch gut die Hälfte (Bremen 58 %, Westdeutschland 55 %) aller Erwerbstätigen sind sozialversicherungspflichtige Arbeiter/-innen und Angestellte, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Verschiedene Formen der Selbständigkeit und der Teilzeitbeschäftigung gewinnen an Bedeutung.

Das IAB-Betriebspanel 2003 - liefert über die amtliche Statistik hinaus - aus der Sicht der Betriebe Einschätzungen und Daten zu verschiedenen Beschäftigungsformen (befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, Midi-Jobs), kennzeichnet anhand der Personaleinstellungen und -abgänge die Dynamik des Arbeitsmarktes und informiert über die betrieblichen Reaktionen auf Produktionsschwankungen sowie über die Formen der Personalsuche und die Struktur der Arbeitsvermittlung.

Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse belief sich Mitte 2003 in Bremen sowie in Westdeutschland auf rund 5 % der Beschäftigten. Gut 80 % der Großbetriebe nehmen Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen vor, aber nur 10 % der Kleinbetriebe.

Das Ausmaß und die Bedeutung der befristeten Arbeitsverträge wird erst deutlich, wenn man die Neueinstellungen betrachtet, von denen inzwischen in Bremen 44 % befristet erfolgen (Westdeutschland 37 %). Ihr Anteil ist in Bremen von 30 % in 2001 auf 44 % in 2003 gestiegen (Westdeutschland 29 % gegenüber 37 %). Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen ist in Großbetrieben (48 %) fast doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben (26 %).

Betriebe nutzen befristete Arbeitsverträge nicht nur zum vorübergehenden Einsatz von Arbeitskräften, sondern auch als Übergangsform in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Rund 50 % bis knapp 60 % der mit Zeitverträgen eingestellten Arbeitnehmer/innen werden später vom Betrieb übernommen.

Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung ist nicht auf reine Verleihbetriebe beschränkt. So verfügen fast 10 % aller Großbetriebe neben ihrem eigentlichen Produktionszweck über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Allerdings werden über 90 % der Leiharbeitskräfte von kommerziellen Leiharbeitsfirmen entliehen.

In Bremen ist der Einsatz von Leiharbeitskräften ebenso wie in anderen Großstädten (8 % bzw. 6 % aller Betriebe) verbreiteter als in Westdeutschland (3 % aller Betriebe).

Die Entleihung von Arbeitskräften wird vor allem von größeren Betrieben praktiziert. Während 38 % der Großbetriebe Leiharbeitnehmer/innen einsetzen, sind es nur 2 % der Kleinbetriebe.

Der Schwerpunkt der Leiharbeit liegt im Bereich der Lohnarbeit. Entsprechend ist der Anteil der Betriebe, die Leiharbeitnehmer/innen einsetzen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe mit jeweils 10 % weitaus am größten.

Leiharbeitsverhältnisse dienen häufig nur zur Überbrückung eines kurzfristig auftretenden Personalbedarfs. So arbeiten knapp die Hälfte der Leiharbeitskräfte weniger als 6 Wochen in dem Einsatzbetrieb und nur jedes 25. Leiharbeitsverhältnis dauert länger als ein Jahr.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften konzentriert sich auf weniger qualifizierte Tätigkeiten. 55 % der Leiharbeitnehmer/innen erledigen in den Betrieben Tätigkeiten für un- bzw. angelernte Arbeiter/-innen, insgesamt haben un- und angelernte Arbeiter/-innen aber nur einen Beschäftigtenanteil von 22 %.

Leiharbeit wird häufig auch als berufliche Einstiegsmöglichkeit gesehen. Tatsächlich kommt auf 20 Leiharbeitsverhältnisse jedoch nur eine Neueinstellung eines/einer ehemaligen Leiharbeitnehmers/-in im entleihenden Betrieb.

Midi-Jobs

Midi-Jobs haben in Bremen wie auch in Westdeutschland mit einem Beschäftigtenanteil von rund 3 % noch eine deutlich geringere Bedeutung als die geringfügige Beschäftigung (13 % bzw. 12 %).

Midi-Jobs haben ebenso wie die geringfügige Beschäftigung in Kleinbetrieben eine höhere Akzeptanz. In Kleinbetrieben liegt der Anteil der Midi-Jobs bei 5,1 % und der der geringfügig Beschäftigten bei 16,9 %, in Großbetrieben haben diese Beschäftigungsformen lediglich Anteile von 1,4 % bzw. 3,9 %. Teilzeit ist dagegen in allen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich verteilt (Kleinbetriebe 11,6 %, Großbetriebe 13,9 %).

Vier Fünftel bis drei Viertel der Beschäftigten, die zwischen 401 € und 800 € verdienen, gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Somit handelt es sich bei rund einem Fünftel bis einem Viertel der Beschäftigten in dieser unteren Einkommensklasse um entsprechend gering vergütete Vollzeitverhältnisse.

Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs hat es nur im geringem Ausmaß gegeben. Lediglich 3 % der bremischen und 2 % der westdeutschen Betriebe meldeten, dass sie offene Midi-Jobs nicht besetzen konnten, demgegenüber stehen 12 %, die in 2000 Probleme bei der Besetzung von Stellen im allgemeinen angegeben hatten. Wobei allerdings davon auszugehen ist, dass diese Stellen vielfach durch Umwandlung bisher sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse entstehen und es sich somit häufig nicht um Neueinstellungen handelt.

Reaktion auf Produktionsschwankungen

Relativ viele Betriebe gleichen Produktionsschwankungen bzw. Schwankungen in der Geschäftstätigkeit durch flexible Arbeitszeitgestaltung im Form von Urlaub/freie Tage (48 %), Überstunden/Sonderschichten (44 %) und flexible Arbeitszeitmodelle (25 %) aus. Leiharbeit und Befristung von Arbeitsverhältnissen setzen dagegen nur 12 % bzw. 11 % der bremischen Betriebe zur Bewältigung von Produktionsschwankungen ein.

Dynamik des Arbeitsmarktes

Hinter geringfügigen Veränderungen gesamtwirtschaftlicher bzw. regionaler Beschäftigung steht eine beachtliche Arbeitsmarktdynamik. Die beschäftigtenproportionale Betrachtung der Personaleinstellungen und -abgänge zeigt, dass die bestehenden bremischen Betriebe innerhalb eines Jahres rund 41.000 Abgänge und rund 38.000 Einstellungen vorgenommen haben, was einen Austausch von einem Neuntel des Personalbestandes in den existierenden Betrieben darstellt bei einem saldierten Rückgang der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,4 % bzw. der Erwerbstätigen um 0,5 %.

Im ersten Halbjahr 2003 haben in den bestehenden Betrieben (ohne Berücksichtigung von Entlassungen bei Betriebschließungen) etwa genauso viele Arbeitnehmer/innen ihren Arbeitsplatz gekündigt wie entlassen wurden.

Nicht nur Personaleinstellungen und -entlassungen unterliegen konjunkturellen Schwankungen, sondern auch Kündigungen von Seiten der Arbeitnehmer/innen. Die Zahl der Kündigungen durch die Arbeitnehmer/innen ist von 2000 bis 2003 um rund 40 % gesunken, dem gegenüber ist die Zahl der Kündigungen durch den Betrieb um 35 % angestiegen.

Etwa 10 % der betrieblichen Personalabgänge sind auf das Ausscheiden von Arbeitskräften aus dem Erwerbsleben zurückzuführen. Nicht einmal die Hälfte der Mitarbeiter, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, haben das gesetzliche Rentenalter erreicht.

Personalsuche

Zeitungsanzeigen und Mund-zu-Mund-Propaganda sind die wichtigsten Instrumente zur Personalsuche. Rund die Hälfte der bremischen Betriebe wendet diese Instrumente an und misst ihnen für die Personalsuche eine hohe Bedeutung zu. Mund-zu-Mund-Propaganda hat zwar in kleinen Betrieben einen höheren Stellenwert als in großen, ihr kommt aber auch in den Großbetrieben noch eine beachtliche Bedeutung zu. Immerhin ein Drittel der Großbetriebe hält persönliche Kontakte bei der Stellenbesetzung für bedeutsam. Arbeitsmarktpolitisch ist deshalb die Herstellung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Arbeitssuchenden und potentiellen Arbeitgebern besonders wichtig. Praktika, Zeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Lohnkosten- und Gehaltszuschüsse bieten sich daher u. a. als Instrumente zur Verbesserung der Stellensuche an.

Die Arbeitsämter werden zwar von relativ vielen Betrieben (52 %) für die Personalsuche genutzt, aber deutlich weniger Betriebe (21 %) messen ihnen eine hohe Bedeutung zu.

Personal-Service-Agenturen, die Arbeitslose einstellen, um sie in den ersten Arbeitsmarkt zu entleihen, kommt ebenso wie privaten Arbeitsvermittlern und gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen eine geringe Bedeutung bei der Personalrekrutierung zu, lediglich 7 % bis 8 % der Betriebe nutzen diese Institutionen.

Nur etwa jeder siebte Neueingestellte wurde vom Arbeitsamt vermittelt. Bei den Stellen für Akademiker greifen Betriebe noch seltener auf den Vermittlungsservice des Arbeitsamtes zurück.

Anhang

Methodische Hinweise zum IAB-Betriebspanel

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden in den alten Bundesländern seit 1993, in den neuen Bundesländern seit 1996 alljährlich vom Umfrageinstitut TNS Infratest im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit repräsentative Betriebsbefragungen zum Thema „Beschäftigungstrends“ durchgeführt. Um länderspezifische Auswertungen vornehmen zu können, beschloss das Land Bremen im Jahr 2000 für die IAB-Betriebspanel 2000-2002 eine Aufstockung der Stichprobe, die im April 2003 für weitere drei Jahre verlängert wurde. Das BAW wertet das IAB-Betriebspanel für das Land Bremen 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) und der Arbeitsagentur Niedersachsen-Bremen aus.

Dem IAB-Betriebspanel kommt als bundesweite jährliche Befragung von Betrieben der gesamten Wirtschaft, deren Ergebnisse differenziert nach Ländern, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen präsentiert werden, eine besondere Bedeutung zu. Erfasst werden nicht nur die ökonomischen Standardgrößen wie Beschäftigung, Umsatz und Investitionen, sondern auch Einschätzungen, Erwartungen, Motive, Gründe, Absichten und Reaktionen der Betriebe. Dabei werden jährlich oder im zwei bis dreijährigen Abstand Sonderthemen wie Personalprobleme, Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern, Fachkräftemangel (2000), Innovationen, Fort- und Weiterbildung, betriebliche Arbeitszeiten (2001) und die Rolle des Arbeitsamtes bei der Arbeitsvermittlung, Chancengleichheit, ältere Arbeitnehmer, Arbeitszeitkonten, Produktionsschwankungen sowie Leiharbeitskräfte/Aushilfen/freie Mitarbeiter (2002) abgefragt. Entsprechend der Schwerpunktsetzung des Fragebogens 2003 wurde die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2003 auf die zwei Schwerpunktthemen „Weiterbildung“ sowie „Beschäftigungsformen, insbesondere Leiharbeit und Midi-Jobs, Personalfuktuation und Personalsuche“ konzentriert und in separaten (Teil-)Berichten präsentiert.

Das IAB-Betriebspanel bietet mit diesem umfangreichen Fragenkatalog vielfältige Möglichkeiten der Auswertung in Form von branchen- und betriebsgrößenbezogenen Untersuchungen sowie regionalen Vergleichen zur Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung, zur Personalpolitik und zum Arbeitsmarktgeschehen aus Sicht der Betriebe.

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 30.06.2002 in der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit geführten rund 16.500 Betrieben des Bundeslandes Bremen wurden im IAB-

Betriebspanel 2003 insgesamt 1.865 Betriebe befragt. Die Rücklaufquote betrug 48 %. Das Panel 2003 hat somit für Bremen und Bremerhaven insgesamt 895 verwertbare Interviews 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 (Tabelle 1).

Tabelle Grundgesamtheit und Nettostichprobe im Land Bremen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anzahl der Betriebe)

Zeile 1: Grundgesamtheit (Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2002)									
Zeile 2: Nettostichprobe (Verwertbare Fragebögen im Betriebspanel, fett)									
Wirtschaftszweig	Betriebsgrößenklassen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2002)								
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 +	Summe
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	98	29	5	8	4	0	0	0	144
	4								4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	2	7	6	3	0	3	2	0	23
	2								2
Verarbeitendes Gewerbe	598	271	237	153	70	40	24	19	1.412
	24	19	24	15	6	6	8		102
Baugewerbe	665	252	186	92	41	12	4	1	1.253
	23	15	12	14	4		3	0	71
Handel, Reparatur usw.	2.261	687	396	276	75	49	17	4	3.765
	93	40	42	22	3	6			206
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	634	227	168	143	55	30	18	6	1.281
	22	12	12	11	4	4			65
Kredit- und Versicherungsgewerbe	254	47	32	32	16	10	7	2	400
	5	3	4	3	3				18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.021	500	343	240	86	47	14	2	3.253
	55	25	29	33	6				148
Sonstige Dienstleistungen	2.696	708	305	199	70	44	28	20	4.070
	123	52	25	23	4	3	3	4	237
Öffentliche Verwaltung, Organ. o. E., priv. Haush.	619	82	53	46	38	30	26	3	897
	12	5	10	3	12				42
Summe	9.848	2.810	1.731	1.192	455	265	140	57	16.498
	358	174	158	124	22	10	31	18	895

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung

In den Erhebungswellen 2000 bis 2002 wurde die Befragung im Land Bremen nicht wie in den meisten anderen Bundesländern fast ausschließlich in Form persönlicher Interviews, sondern überwiegend schriftlich/postalisch durchgeführt. Die schriftliche Befragung hatte den Nachteil einer geringeren Rücklaufquote bei erstmaliger Befragung (schriftlich 18,8 %, mündlich 48,5 %) und insbesondere einer geringeren Ausschöpfungsquote bei Wiederholern (schriftlich 62,7 %, mündlich 83,2 %), die insbesondere für Längsschnittuntersuchungen wichtig ist. Zudem ist das Antwortverhalten nicht unabhängig von der Befragungsform, so dass unterschiedliche Erhebungsmethoden bisher die regionale Vergleichbarkeit eingeschränkt haben.

Daher hat sich das Land Bremen dafür eingesetzt, dass TNS Infratest ab der Befragungswelle 2003 auch im Land Bremen überwiegend persönliche Interviews durchführt. Aus umfragemethodischen/-technischen Gründen hat sich TNS Infratest entschieden, in die Stichprobenziehung für die mündliche Befragung 2003 nur Einheiten einzubeziehen, die bisher nicht im Rahmen des IAB-Betriebspanels schriftlich befragt wurden.

Auf Anregung des BAW wurden allerdings bisher befragte Großbetriebe wegen der geringen Zahl bremischer Großbetriebe wieder in die Stichprobenbasis einbezogen, um somit eine Repräsentativität der Großbetriebe zu gewährleisten. Die Ziehung einer neuen Stichprobe hat 2003 allerdings im Land Bremen auch bei größeren Betrieben (in der Stichprobenziehung ist die obere Größenklasse ab 500 Beschäftigte definiert) zu relativ geringen Fallzahlen geführt. Bei der Stichprobenziehung für die Welle 2004 hat TNS Infratest zugesagt, durch Modifikationen im Verfahren der Stichprobenziehung soweit möglich bei den mittleren und großen Betrieben höherer Besatzzahlen zu erreichen.

Die Neuziehung der Stichprobe hat zur Folge, dass in Bremen ab der Erhebung 2003 ein neuer Längsschnitt gebildet werden muss. Aufgrund des Wechsels der Befragungsform wäre ein durchgehender Längsschnitt aber ohnehin methodisch fragwürdig. Die Möglichkeit, Längsschnittanalysen mit dem westdeutschen Datenmaterial durchzuführen, steht aber weiterhin zur Verfügung.

Die ab dem Panel 2001 geänderte Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen im Tabellenband erlaubt Aussagen nach Betriebsgrößenklassen entsprechend der Definition der Europäischen Union:

- Kleinbetriebe (mit 1 bis unter 50 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (mit 50 bis unter 250 Beschäftigten),
- Großbetriebe (mit 250 und mehr Beschäftigten).

Ab dem Panel 2001 werden zudem im Tabellenband tiefer gegliederte Daten zum privaten Dienstleistungsbereich ausgewiesen (Tabelle 2). Um den strategisch wichtigen Wirtschafts-

zweig der Unternehmensdienstleistungen (dynamisch und zukunftssträftig) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (darin enthalten wesentliche Tourismusbranchen) auswerten zu können, wurde der Dienstleistungssektor in folgende etwa gleich große und ausreichend besetzte Gruppen unterteilt (Betriebsanteile der Branchen):

- Handel und Reparatur
 (Großhandel: 26 %, Einzelhandel: 63 %, Kfz-Handel 11 %)
- Verkehr/Nachrichtenübermittlung/Kredit-/Versicherungsgewerbe
 (darunter Verkehrsbetriebe: 75 %, Kreditgewerbe: 7 %, Versicherungsgewerbe: 15 %) Dieser Wirtschaftsbereich kann im Bedarfsfall getrennt ausgewertet werden, wobei die Aussagekraft für das bremische Kredit- und Versicherungsgewerbe wegen der geringen Fallzahl eingeschränkt ist.
- Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen
 (darunter Beratungsberufe: 35 %, sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen: 39 %)
- Sonstige Dienstleistungen
 (darunter Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen: 44 %, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe: 26 %)
- Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter
 (Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung: 70 %, Interessenvertretungen/Verbände/religiöse Vereinigungen: 30 %)

Tabelle 16: Branchengliederung im IAB-Betriebspanel 2003

Schlüssel-Nr.	Branche**	WZ 93	Betriebsanteil*
	Landwirtschaft; Fischerei, Energie, Wasserversorgung		
01	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	01,02,05	
02	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden, Energie- u. Wasserversorgung	10-14,40,41	
	Verarbeitendes Gewerbe	D	100
03	Nahrungs- und Genussmittelherstellung	15-16	10
04	Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe	17-19	2
05	Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	21-22	13
06	Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	20	3
07	Chemische Industrie, Kokerei, Mineralölverarb., Spalt- und Brutstoffe	23,24	4
08	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	25	0
09	Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Stein und Erden	26	2
10	Metallerzeugung und -bearbeitung	27	2
11	Recycling	37	0

12	Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau	28	12
13	Maschinenbau	29	13
14	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	34	1
15	Sonst. Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- u. Raumfahrzeuge, Fahrräder, Krafträder u.a.)	35	7
16	Elektrotechnik, Herstellung v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	30-32	6
17	Feinmechanik und Optik	33	13
18	Herstellung v. Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	36	10
	Baugewerbe	F	100
19	Bauhauptgewerbe (vorbereitende Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau)	451,452	27
20	Bauinstallation und sonstiges Baugewerbe (Ausbaugewerbe)	453	73
	Handel und Reparatur	G	100
21	Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz, Tankstellen	50	11
22	Großhandel und Handelsvermittlung	51	26
23	Einzelhandel (ohne Kfz.), Reparatur von Gebrauchsgütern	52	63
	Verkehr / Nachrichtenübermittlung und Kredit- / Versicherungsgewerbe	I+J	100
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung		
24	Verkehr	60-63	75
25	Nachrichtenübermittlung	64	2
	Kredit- und Versicherungsgewerbe		
26	Kreditgewerbe	65,671	7
27	Versicherungsgewerbe	66,672	15
	Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	K	100
28	Datenverarbeitung und Datenbanken	72	9
29	Forschung und Entwicklung	73	2
30	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung	741,744	35
31	Grundstücks- und Wohnungswesen	70	15
32	Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	71,742,743, 745-748	39
	Sonstige Dienstleistungen		100
33	Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	55	26
34	Erziehung und Unterricht	80	7
35	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	85	44
36	Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung	90	1
37	Kultur, Sport, Unterhaltung	92	8
38	Andere Dienstleistungen wie: Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunen, Solarien etc.	93	13
	Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung		100
39	Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche u. a. religiöse Vereinigungen	91	70
40	Private Haushalte	95	0
41	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	75,99	30

* Betriebsanteile: Panel Bremen 2003 ** grau/fett: Wirtschaftsbereiche im Infratest-Tabellenband

Seit dem Panel 2001 sind auch gebietstypenbezogene Analysen des Datenbestandes möglich, zum Beispiel der Vergleich mit einer fiktiven westlichen Großstadt, da TNS Infratest im Ergebnistabellenband für Westdeutschland auf Anregung Bremens Daten für die Kerne von Regionen mit über 500.000 Einwohnern ausweist. Ab dem Panel 2002 werden die Ergebnisse für die fiktive westdeutsche Großstadt auch gesondert in Untergliederung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen aufbereitet¹⁶. Für die Stadt Hamburg liegen ab dem Berichtsjahr 2002 keine Ergebnisse eines aufgestockten Panels vor.

Die Aufstockung des Länderpanels sichert dem Land Bremen den Zugriff auf das detaillierte bremische Datenmaterial, sodass Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen analysiert werden können. Da das Datenmaterial für Westdeutschland aus datenschutzrechtlichen Gründen den Ländern nicht zur Verfügung steht, sind entsprechende Auswertungen auf Basis des westdeutschen Datensatzes, welcher aufgrund der größeren Fallzahl feinere Differenzierungen erlaubt, für besonders relevante Fragestellungen nur über das IAB möglich.

Das Panel basiert auf den Daten der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit und liefert damit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen differenzierte Ergebnisse. Allerdings sind die hochgerechneten Panelergebnisse zu volkswirtschaftlichen Größen wie Beschäftigtenzahl und Umsatz auf Grund des Stichprobenverfahrens mit Ungenauigkeiten behaftet. Das Panel im Allgemeinen und die Länderpanels kleiner Länder im Besonderen können und wollen daher in diesen Bereichen nicht Informationen der amtlichen Statistik ersetzen oder mit diesen konkurrieren. Das Panel bietet vielmehr Trendaussagen für Bereiche, die in der amtlichen Statistik nicht oder erst relativ spät zur Verfügung stehen. Im Übrigen dienen die Daten zur Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, ebenso wie Angaben zur Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung, vor allem der Analyse von Zusammenhängen mit Ergebnissen zur Geschäfts- und Personalpolitik. Der Schwerpunkt der panelspezifischen Aussagen liegt im Bereich von qualitativen Einschätzungen, Erwartungen und Absichten.

Repräsentativbefragungen nach der Panel-Methode sind dadurch gekennzeichnet, dass ein im Wesentlichen gleichbleibender Adressatenkreis mit einem im Kern unveränderten Fragebogen über Jahre fortgesetzt befragt wird. Davon ausgehend, dass grundlegende Veränderungen im Auftritt der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt, im Aus- und Fortbildungsverhalten, in den Innovations- und Forschungsaktivitäten sowie im personalpolitischen Verhalten nicht kurzfristig eintreten, sondern längerfristigen Entwicklungstrends unterliegen, ist eine Durch-

¹⁶ Im IAB-Panel ist als Variable die Zugehörigkeit der Gemeinde, in der der Betrieb ansässig ist, zur BIK-Regionsgrößenklasse enthalten. BIK-Regionen werden auf Grund von Pendlerverflechtungen abgegrenzt. Die Abgrenzung des Kernbereichs innerhalb der Region erfolgt anhand der Einwohner-/Arbeitsplatzdichte. Die Angabe zur Einwohnerzahl bezieht sich auf die gesamte Region und nicht auf den Kern. Im Folgenden werden diese Kerne von Regionen in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern als westliche Großstädte bezeichnet.

führung des Länderpanels über einen längeren Zeitraum inhaltlich geboten. Nur dadurch kann auch gewährleistet werden, dass Fragenkomplexe, die in zwei- oder dreijährigem Abstand erfragt werden, einer Zeitreihenanalyse unterzogen werden können. Die Fortsetzung der länderbezogenen Aufstockung der Basisstichprobe um weitere drei Jahre bis 2005 ist daher konsequent.

Als probaten methodischen Ansatz für Längsschnittanalysen wendet das BAW Institut für Wirtschaftsforschung den auch von anderen auswertenden Instituten praktizierten Zeitreihenvergleich von Querschnittsdaten mehrerer aufeinander folgender Jahre an. Darüber hinaus wird der westdeutsche Längsschnittdatensatz 2000-2003 für die Analyse von Zusammenhängen genutzt, die Angaben zu Variablen aus verschiedenen Befragungswellen des Panels, z. B. Personalmangel und Weiterbildungsaktivität einbeziehen.

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht sowohl betriebsproportionale als auch beschäftigtenproportionale Aussagen. So ist z. B. die Unterscheidung des Anteils von Betrieben, die generell nicht weiterbilden, und des Anteils der Beschäftigten, die dadurch keine Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung haben, zweckmäßig. Denn es handelt sich bei den nicht weiterbildenden Betrieben überwiegend um Kleinbetriebe, die zwar 95 % der Betriebe ausmachen, aber nur 45 % der Beschäftigten haben. Somit ist der Anteil der nicht weiterbildenden Betriebe wesentlich größer als die Zahl der davon betroffenen Beschäftigten.