



IAW-Kurzbericht

3/2006

Einstellungsverhalten baden- württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten

Harald Strotmann
Diana Weber

November 2006

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 86-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Einstellungsverhalten baden-württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten

Harald Strotmann, Diana Weber¹

1.	Hintergrund und Ziel des Beitrags.....	2
2.	Qualifikationsspezifische Beschäftigungsstruktur und atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg.....	4
2.1.	Entwicklung der qualifikationsspezifischen Beschäftigungsstruktur im Zeitablauf.....	4
2.2.	Arbeitsplatzdynamik und Qualifikation.....	8
2.3.	Exkurs: Mini- und Midi-Jobs in Baden-Württemberg	10
2.4.	Einstellung von Personen für Einfacharbeitsplätze	13
2.5.	Abbau von Einfacharbeitsplätzen	18
3.	Welche Betriebe haben im ersten Halbjahr 2005 gering Qualifizierte eingestellt? Ergebnisse multivariater Analysen.....	19
3.1.	Modell und Schätzverfahren.....	20
3.2.	Determinanten für die Einstellung gering Qualifizierter	20
3.2.1.	Nachfrageseitige Bestimmungsfaktoren für die Einstellung gering Qualifizierter.....	20
3.2.2.	Industrielle Beziehungen.....	22
3.2.3.	Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse.....	23
3.3.	Ergebnisse der multivariaten Analysen	25
4.	Fazit	32
	Anlage 1: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	36
	Anlage 2: Fragen aus dem IAB-Betriebspanel, Welle 2005	37

¹ Dr. Harald Strotmann ist Geschäftsführer am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: harald.strotmann@iaw.edu. Diana Weber wirkte als freie wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW an dem Projekt mit. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1. Hintergrund und Ziel des Beitrags

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit insbesondere unter gering Qualifizierten ist eines der zentralen Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Während sich ihr Beschäftigungsstand in den vergangenen Jahren erheblich reduziert hat, entwickelte sich die Beschäftigung von qualifizierten Personen mit Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss günstiger. Als Gründe für diesen Strukturwandel werden insbesondere die hohe Belastung des Faktors Arbeit mit Steuern und Abgaben, der wissenschaftlich-technische Fortschritt im Bereich einfacher Tätigkeiten sowie die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Länder mit geringeren Löhnen angeführt, der zu einem Wegfall einfacher Arbeitsplätze geführt habe. Vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Produktivität der gering Qualifizierten wird teilweise gerade auch in den im Vergleich dazu hohen Lohnkosten ein wesentlicher Grund für deren schlechte Beschäftigungschancen gesehen. Darüber hinaus setzt die Notwendigkeit, dass Betriebe sich besser und schneller an veränderte Marktsituationen anpassen müssen, eine Belegschaft mit breitem Qualifikationsniveau und ausgeprägten Schlüsselqualifikationen voraus. Aufgrund des insgesamt bestehenden Arbeitsplatzdefizits werden gering Qualifizierte in erhöhtem Maße von qualifizierten Beschäftigten verdrängt, da Betriebe selbst für Tätigkeiten mit eher niedrigen Anforderungen bevorzugt formal Qualifizierte einstellen (Dann et al., 2004).

Obwohl gering Qualifizierte häufig als die Verlierer/innen des Strukturwandels gesehen werden, gibt es dennoch auch einige neuere Studien, die Beschäftigungsperspektiven für gering Qualifizierte in Aussicht stellen, und zwar insbesondere im Bereich einfacher Dienstleistungen (Kalina/Weinkopf, 2005; Kalina, 2005). Allerdings ist auch der Dienstleistungssektor von Rationalisierungsmaßnahmen, der zunehmenden Internationalisierung der Märkte sowie dem organisatorischen Wandel – wenn auch in geringerem Maße – betroffen. Insofern kann eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von gering Qualifizierten letztlich nur dann erreicht werden, wenn die Beschäftigung insgesamt, d.h. auf allen Qualifikationsebenen, stimuliert wird (Kalina/Weinkopf, 2005).

Die vorliegende Studie untersucht auf der Basis des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg (zur Datenbasis vgl. die Anlage bzw. Bellmann 2002) das Einstellungsverhalten baden-württembergischer Betriebe im Bereich einfacher Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Im Hinblick auf die große Zahl un- und angelernter Personen und vor dem Hintergrund der Tatsache, dass nicht alle Menschen beliebig weitergebildet werden können, scheint es unstrittig, dass auch zukünftig Arbeitsplätze für gering Qualifizierte benötigt werden. Informationen über das konkrete Einstellungsverhalten der Betriebe sind demnach von wesentlicher Bedeutung, um existierende Hindernisse und Potenziale zu identifizieren und die Beschäftigungssituation von

gering Qualifizierten nachhaltig zu verbessern. Die verwendeten Daten stammen primär aus der Befragung im Sommer 2005, in der das betriebliche Einstellungsverhalten im ersten Halbjahr 2005 sowie die Beschäftigungsstruktur zum 30. Juni 2005 abgefragt wurden. Ergänzend werden zudem Ergebnisse früherer Wellen des IAB-Betriebspanels hinzugezogen.

Beantwortet werden sollen unter anderem die folgenden forschungsleitenden Fragen:

- Wie hat sich die Beschäftigungsstruktur von gering Qualifizierten im Vergleich zu höher Qualifizierten im Zeitablauf von 2000 bis 2005 entwickelt?
- In welchem Maße wurden in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2005 weiterhin Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt?
- In welchem Maße werden Einfacharbeitsplätze² in Baden-Württemberg abgebaut und welches sind die Gründe dafür?
- Welche Betriebe sind es, die neue Einfacharbeitsplätze schaffen?

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden zunächst Strukturergebnisse über die Entwicklung der Beschäftigung im Südwesten nach Qualifikation der Arbeitnehmer/innen präsentiert. Anschließend wird die Untersuchung auf die betriebliche Nachfrage nach Personen für einfache Tätigkeiten fokussiert. Anhand deskriptiver Ergebnisse wird dabei zunächst dargestellt, in welchem Maße Betriebe im Südwesten im ersten Halbjahr 2005 Personen ohne Ausbildung eingestellt haben, und um welche Betriebe es sich dabei handelt. Darüber hinaus wird in Kapitel 3 dann im multivariaten Zusammenhang überprüft, welche betrieblichen Eigenschaften die Einstellung von Personen für einfache Tätigkeiten begünstigen oder behindern können. Kapitel 4 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen.

² In der Literatur zum Thema Beschäftigung im Bereich geringer Qualifikationen gibt es einerseits Studien, welche die (formale) Qualifikation der Personen in den Mittelpunkt der Analysen stellen, andererseits Untersuchungen, die an den Anforderungen ansetzen, die eine Stelle an die Personen stellt. In dieser Studie basieren die Auswertungen zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in Kapitel 2 auf dem ersten, die weiteren Auswertungen zur betrieblichen Arbeitsnachfrage nach Personen für einfache Tätigkeiten eher auf dem zweiten Konzept.

2. Qualifikationsspezifische Beschäftigungsstruktur und atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg

2.1. Entwicklung der qualifikationsspezifischen Beschäftigungsstruktur im Zeitablauf

Als Hintergrund der weiteren Analysen wird zunächst die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 betrachtet. Das IAB-Betriebspanel erlaubt dabei in jeder Welle eine qualifikationsspezifische Zerlegung der Zahl der Beschäftigten nach den folgenden Gruppen:

Gering qualifizierte Beschäftigte:

- An-/Ungelernte Arbeiter/innen
- Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten

Qualifizierte Beschäftigte:

- Facharbeiter/innen
- Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, d.h. Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder gleichwertiger Berufserfahrung sowie Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss

Abbildung 1 verdeutlicht sehr anschaulich, wie unterschiedlich die Beschäftigungsentwicklung in den Jahren 2000 bis 2005 in Baden-Württemberg disaggregiert nach Qualifikation ausfiel. Während die Zahl der qualifizierten Beschäftigten von 2000 bis 2005 nach Hochrechnungen mit den jeweiligen Wellen des IAB-Betriebspanels jahresdurchschnittlich um 1,8% angestiegen ist, ist die entsprechende Zahl der gering Qualifizierten um rund 5,1% pro Jahr zurückgegangen.

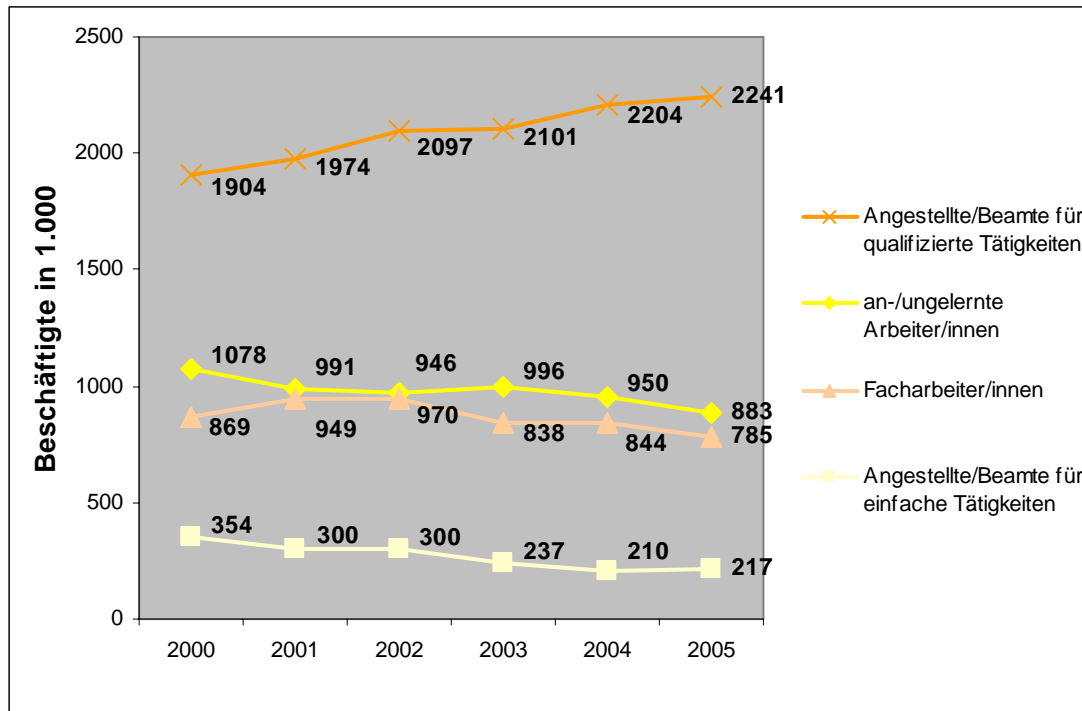
Dabei ist bei den qualifizierten Beschäftigten die Zahl der Angestellten und Beamten für qualifizierte Tätigkeiten von 2000 bis 2005 jährlich im Durchschnitt um etwa 3,3% und somit überdurchschnittlich angewachsen.³ Die hochgerechnete Zahl der Facharbeiter nahm dagegen insbesondere von 2004 auf 2005 sogar ab, so dass hier von 2000 bis 2005 ein jahresdurchschnittlicher Rückgang von 2% zu verzeichnen war.

Die jahresdurchschnittlichen Veränderungsraten der Beschäftigung fielen sowohl bei den an- und ungelerten Arbeitern als auch bei den gering qualifizierten Angestellten/Beamten jeweils schlechter aus als bei der jeweiligen Gruppe der qualifizierten Kollegen: Die Zahl der Angestell-

³ Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

ten und Beamten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, ist seit 2000 jährlich sogar um 9,3% auf rund 217 Tsd. Personen im Jahr 2005 gesunken. Der entsprechende Rückgang bei den un- und angelernten Arbeitern fiel mit 3,9% etwas geringer aus, aber dennoch deutlich stärker als der entsprechende Beschäftigungsrückgang bei den Facharbeitern/innen.

Abbildung 1: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikationsstufen in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2005, insgesamt



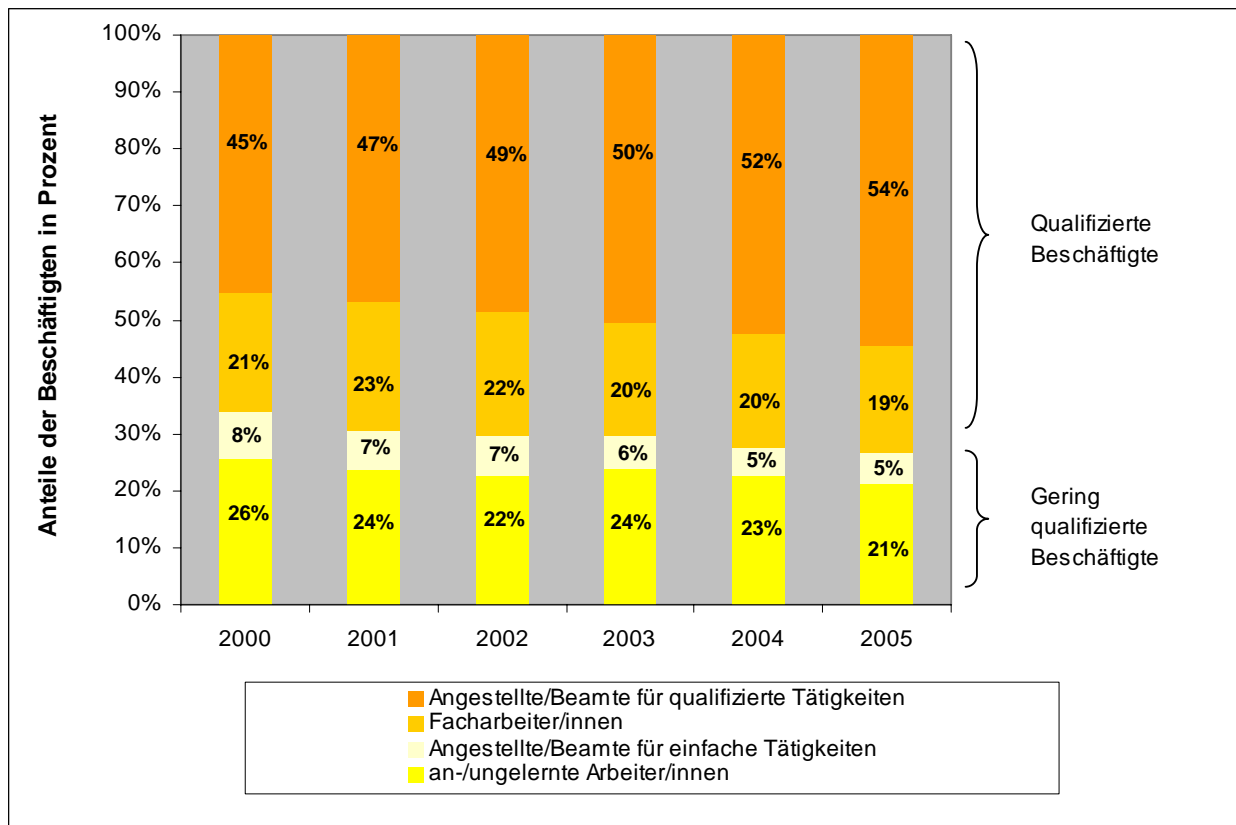
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Diese Veränderungen schlagen sich auch in entsprechend rückläufigen Beschäftigungsanteilen der gering Qualifizierten nieder: So hat sich der Anteil der an- und ungelerten Arbeiter/innen an der Gesamtbeschäftigung (ohne tätige Inhaber/innen, Auszubildende und Beamtenanwärter/innen) von 26 % in 2000 auf 21% in 2005 reduziert, der Anteil der Angestellten für einfache Tätigkeiten hat sich im Betrachtungszeitraum um 3 Prozentpunkte auf 5% verringert.

Demgegenüber erhöhte sich der Anteil der Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten (dazu gehören Angestellte/Beamte mit einer abgeschlossenen Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung sowie (Fach-)Hochschulabsolventen) im Betrachtungszeitraum stark. Während sie in 2000 noch 45% der Beschäftigten ausmachten, stellten sie in 2005 bereits einen Anteil von

54%. Der Anteil der Facharbeiter/innen hingegen ist mit gewissen Schwankungen von 21% auf 19% gesunken.⁴

Abbildung 2: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikationsstufen in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2005, Anteile der Beschäftigten in %

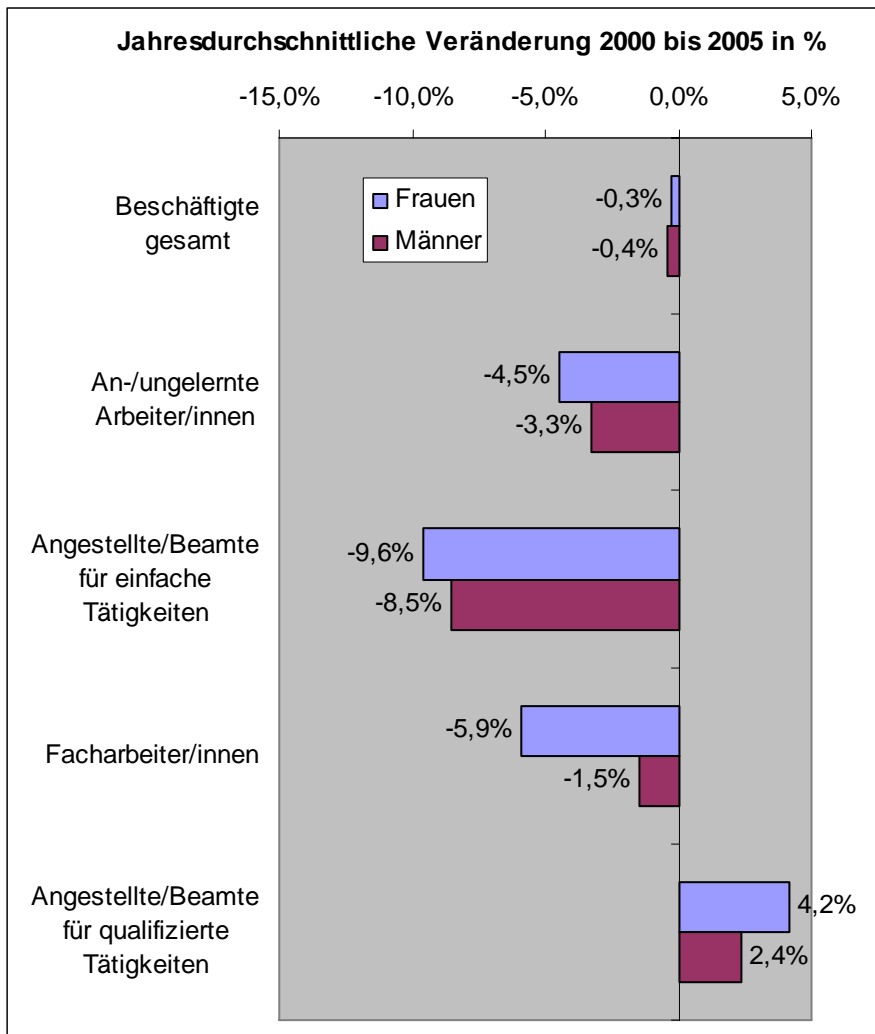


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.
Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Eine ergänzende Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass diese grundsätzlichen Entwicklungstendenzen sowohl für Männer als auch für Frauen galten (vgl. Abbildung 3 sowie Tabelle 1). Die Zahl der weiblichen Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten ist seit dem Jahr 2000 mit jahresdurchschnittlich 4,2% deutlich stärker gewachsen als bei den Männern (2,4%), während der Rückgang der weiblichen Beschäftigten bei den gering Qualifizierten und den Facharbeitern jeweils etwas stärker ausfiel als bei den Männern. Besonders ausgeprägt war der größere Rückgang bei den Facharbeiter/innen mit -5,9% bei den Frauen gegenüber -1,5% bei den Männern.

⁴ Der relative Bedeutungsverlust der Facharbeiterqualifikationen wird häufig mit den gestiegenen Qualifikationsanforderungen infolge des wissenschaftlich-technischen Wandels in Verbindung gebracht.

Abbildung 3: Jahresdurchschnittliche Veränderung des Beschäftigungsbestands nach Qualifikationsstufen und Geschlecht in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen.

Tabelle 1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zum 30.06. eines Jahres, nach Geschlecht und im Zeitablauf

Qualifikation 30.06...	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Ge- samt	Anteil Frau- en	Ge- samt	Anteil Frau- en	Ge- samt	Anteil Frau- en	Ge- samt	Anteil Frau- en	Ge- samt	Anteil Frau- en	Ge- samt	Anteil Frau- en
Absolutzahlen in 1.000 und Frauenquote in %												
Gesamt	4.205	44%	4.214	44%	4.313	45%	4.172	45%	4.208	44%	4.126	44%
An-/ungelernte Arbeiter/innen	1.078	49%	991	47%	970	51%	996	49%	950	47%	883	48%
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	354	73%	300	71%	300	71%	237	74%	210	73%	217	72%
Facharbeiter/innen	869	13%	949	14%	946	13%	838	12%	844	12%	785	11%
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	1.904	49%	1.974	52%	2.097	53%	2.101	52%	2.204	52%	2.241	51%

Qualifikation 30.06...	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Qualifikationsanteile nach Geschlecht, gemessen an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung												
An-/ungelernte Arbeiter/innen	23%	29%	22%	25%	20%	25%	22%	26%	21%	24%	20%	23%
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	4%	14%	4%	12%	4%	11%	3%	9%	2%	8%	3%	9%
Facharbeiter/innen	32%	6%	34%	7%	35%	6%	32%	5%	32%	5%	30%	5%
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	41%	51%	40%	56%	41%	58%	44%	59%	45%	62%	47%	64%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2005, IAW-Berechnungen. Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter. M = Männer, F = Frauen.

2.2. Arbeitsplatzdynamik und Qualifikation

Die bloße Betrachtung aggregierter Beschäftigungsveränderungen greift zu kurz, wenn man Aussagen über die Dynamik der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt treffen möchte. So ist vor dem Hintergrund des deutlichen Rückgangs an gering qualifizierten Beschäftigten einerseits denkbar, dass es kaum noch oder im Extremfall sogar keine Betriebe mehr gibt, die ihre Beschäftigung im Bereich der Un- und Angelernten ausbauen. Andererseits ist aber ebenso denkbar, dass es trotz des Rückgangs der Beschäftigung immer noch in beträchtlichem Umfang Betriebe gibt, in denen die einfache Beschäftigung ausgebaut wird, dass jedoch gleichzeitig diese Zunahme durch den Abbau von Einfacharbeitsplätzen in anderen Betrieben überkompensiert wird. Beide Konstellationen unterscheiden sich kaum hinsichtlich der Veränderungsrate der Beschäftigung, jedoch erheblich hinsichtlich der im Hintergrund stehenden Dynamik der Arbeitsmarktprozesse. Da sich neu geschaffene Arbeitsplätze in der Regel stark von abgebauten Jobs unterscheiden (z.B. im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen oder die Produktivität), sind

Informationen über die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt von wesentlicher Bedeutung. Im Folgenden werden daher die Bruttoströme aller neu geschaffenen und weggefallenen Jobs auf betrieblicher Ebene in sog. „Job-Flow-Analysen“ (Analysen der Arbeitsplatzdynamik) näher untersucht.

Mit Hilfe der Betriebspaneldaten lässt sich die Veränderungsrate der Beschäftigung in eine Jobschaffungs- und Jobabbaurate zerlegen. Als Jobschaffungsrate (Jobabbaurate) wird dabei die Summe der in den wachsenden (schrumpfenden) Betrieben netto geschaffenen (abgebauten) Arbeitsplätze in Relation zur jeweiligen Ausgangsbeschäftigung bezeichnet. Die Veränderungsrate der Beschäftigung ist die Differenz von Jobschaffungs- und Jobabbaurate.

$$\text{Veränderungsrate der Beschäftigung (in \%)} = \text{Jobschaffungsrate (in \%)} - \text{Jobabbaurate (in \%)}$$

Je höher die Bruttoströme der Jobschaffung und des Abbaus von Arbeitsplätzen sind, desto größer ist das Ausmaß der Arbeitsplatzdynamik, das sich hinter der saldierten Beschäftigungsentwicklung verbirgt. In diesem Fall werden Beschäftigungsanpassungen vergleichsweise häufig vorgenommen, was darauf hindeutet, dass die Beschäftigungsverhältnisse recht flexibel auf- bzw. abgebaut werden und daher weniger stabil sind.

Für die weiteren Berechnungen, die exemplarisch an den Wellen 2004 und 2005 durchgeführt werden, wurden zur Vermeidung von Ergebnisverzerrungen solche Betriebe ausgeschlossen, bei denen im Betrachtungszeitraum Teile des Betriebs in andere Unternehmensteile ausgegliedert oder Betriebsteile ausgegründet wurden. Ebenso wurden Betriebe nicht berücksichtigt, bei denen von Mitte 2004 bis Mitte 2005 andere Betriebe oder Unternehmensteile eingegliedert wurden.

Betrachtet man die hinter den saldierten Beschäftigungsgrößen stehenden Bruttobewegungen, so erkennt man ein ganz erhebliches Ausmaß an Bruttoströmen hinter der resultierenden Beschäftigungsentwicklung: Obwohl im Saldo von 2004 auf 2005 rund 51.000 Arbeitsplätze für an- und ungelernte Arbeiter/innen abgebaut wurden, entstanden in einem Teil der Betriebe im Saldo auch immerhin rund 93.000 neue Jobs, die jedoch durch einen Jobabbau um 144.000 Arbeitsplätzen in anderen Betrieben überkompensiert wurden (vgl. Tabelle 2). Bezogen auf die Beschäftigung zum 30.06.2004 lag die Jobschaffungsrate hier bei rund 12%, die Jobabbaurate bei 19%. Somit wird deutlich, dass der Jobabbau bei den An- und Ungelernten im Saldo keineswegs in allen Betrieben in gleichem Maße vollzogen wurde, sondern es auch in beträchtlichem Umfang Betriebe gab, in denen neue Arbeitsplätze für gering Qualifizierte entstanden. Nur waren diese nicht ausreichend, um den erheblichen Jobabbau in einem anderen Teil der Betriebe ausgleichen zu können.

Tabelle 2: Arbeitsplatzdynamik in Baden-Württemberg vom 30.06.2004 bis 30.06.2005, nach Qualifikationsgruppen, Anteile in %, Gewichtung mit Werten aus dem Jahr 2005

	Veränderung der Beschäftigung		Summe aller...		Jobschaffungsrate	Jobabbaurate
	in %	absolut	neu geschaffenen Jobs	weggefallenen Jobs		
Un- oder angelernte Arbeiter/ innen	-6,8%	-51.000	93.000	-144.000	12,3%	19,1%
Facharbeiter/ innen	0%	0	98.500	-98.500	15,9%	15,9%
Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	2,5%	4.000	58.000	-54.000	40,1%	37,6%
Angestellte/ Beamte mit abgeschlossener Lehre	-0,6%	-8.000	152.000	160.000	11,9%	12,5%
Angestellte/ Beamte mit Hochschulabschluss	5,5%	22.500	69.000	46.500	16,9%	11,4%
Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	0,9%	14.500	221.000	206.500	13,0%	12,1%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 und 2005, IAW-Berechnungen. Gewichte von 2005, wobei sich bei Verwendung der Gewichte aus dem Jahr 2004 sehr ähnliche Ergebnisse ergeben. Die Veränderungsrate sind aus mehreren Gründen nicht unmittelbar vergleichbar mit den Angaben aus Tabelle 1: Einerseits werden hier nur solche Betriebe betrachtet, die in den beiden Jahren 2004 und 2005 im IAB-Betriebspanel enthalten waren. Darüber hinaus werden auch Betriebe mit Ein- oder Ausgliederungen aus den Analysen ausgeschlossen.

Im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten fielen die Bruttoströme der Jobschaffung jeweils etwas größer und die des Jobabbaus jeweils etwas geringer aus als bei den un- und angelernten Arbeitern. Die bessere Beschäftigungsentwicklung im Bereich höherer Qualifikation basiert somit sowohl auf einer höheren Jobschaffungs- als auch auf einer geringeren Jobabbaurate. Anzumerken ist, dass die Arbeitsplatzumschichtungen *innerhalb* der einzelnen Betriebe im Rahmen dieser *Job-Flow-Analysen* nicht betrachtet werden können. Da gleichzeitige Personaleinstellungen und -entlassungen innerhalb eines Betriebes, die sich im Saldo kompensieren, somit vernachlässigt werden müssen, wird das Ausmaß der Heterogenität betrieblicher Beschäftigungsentwicklungen – obwohl es bereits recht erheblich ist – dennoch noch unterschätzt.

2.3. Exkurs: Mini- und Midi-Jobs in Baden-Württemberg

Während bislang die Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg unabhängig von der Form der Beschäftigung nach Qualifikationsniveau disaggregiert wurde, ergänzt der folgende Abschnitt 2.3 in einem Exkurs diese Betrachtung durch eine kurze Analyse der Verbreitung von Mini- und Midijobs. Es ist jedoch bekannt, dass ein erheblicher Teil der Minijobber Schüler, Studierende oder Hausfrauen/-männer sind oder es sich um Minijobber handelt, die diesen neben einer Hauptbeschäftigung durchführen, so dass auf keinen Fall eine Gleichsetzung von Minijob-

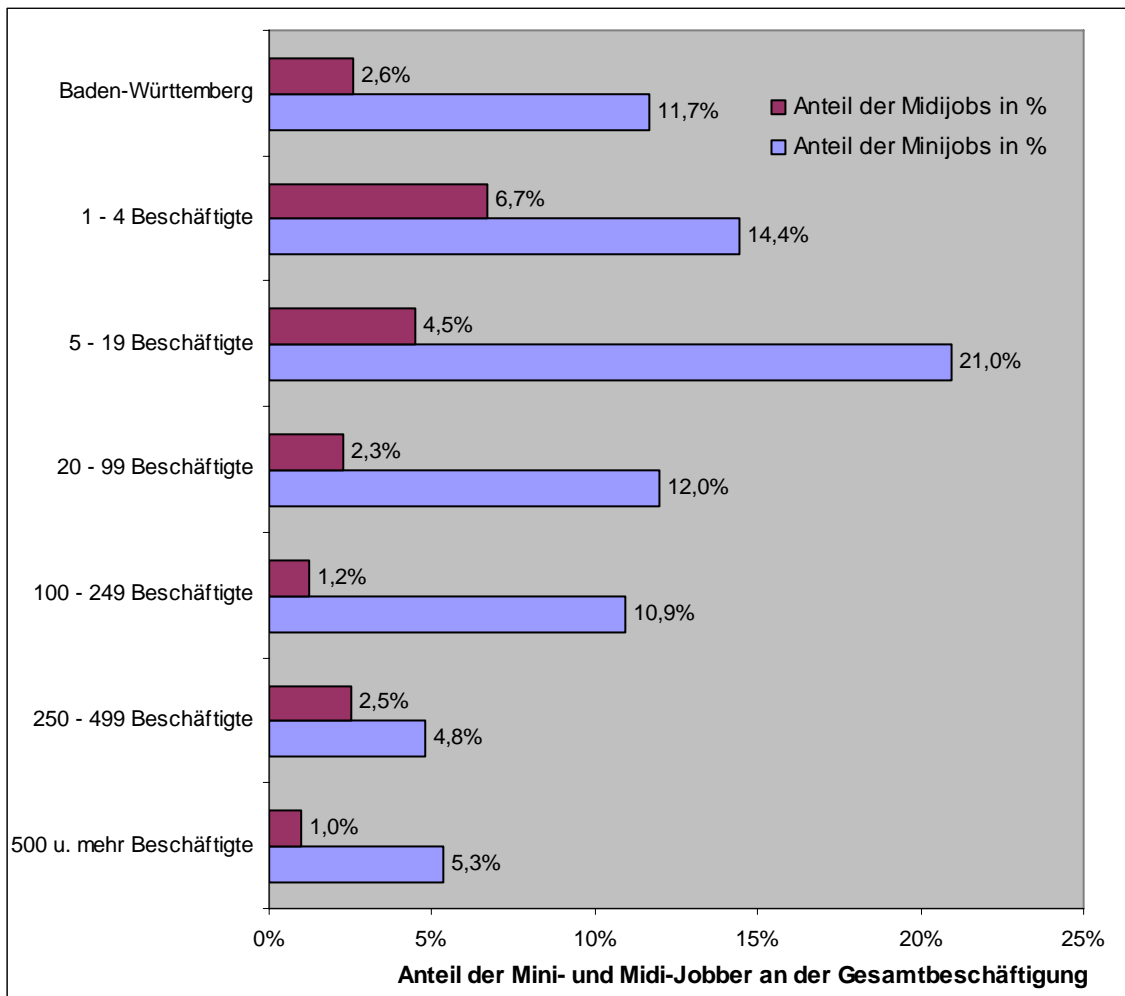
bern mit gering qualifizierten Personen erfolgen darf. Leider ist jedoch eine Aufschlüsselung der Mini- und Midijobber nach ihrer Qualifikation mit den vorliegenden Daten nicht möglich.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird jährlich nach der Zahl der „Sonstigen Beschäftigten“ zum 30. Juni eines Jahres gefragt. Zu den Sonstigen Beschäftigten zählen insbesondere 400-€ Kräfte, die so genannten „Minijobs“, sowie geringfügig Beschäftigte, die nur „kurzfristig“ für maximal 2 Monate oder 50 Tage im Jahr beschäftigt sind. Im Folgenden werden die Sonstigen Beschäftigten vereinfachend als Minijobber bezeichnet. Im Vergleich zu anderen Datenquellen muss berücksichtigt werden, dass im IAB-Betriebspanel einerseits Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen erfasst werden und andererseits Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende), Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine Berücksichtigung finden. Insofern sind die vorliegenden Ergebnisse nicht ohne Weiteres vergleichbar mit den entsprechenden Angaben anderer Quellen, wie z.B. dem Mikrozensus, den Angaben der Bundesagentur für Arbeit und den Statistiken der Bundesknappschaft.

Zum 30. Juni 2005 gab es in Baden-Württemberg rund 537.000 Minijobber im Sinne der oben beschriebenen Definition sowie weitere 120.000 Personen, deren Bruttomonatsverdienst zwischen 401 und 800 € lag und die somit über einen „Midijob“ verfügten. In Relation zur Gesamtbeschäftigung machten beide Gruppen zusammen rund 14,3% aller Beschäftigten aus, wobei 11,7% aller Beschäftigten einen Mini- und 2,6% einen Midijob hatten (vgl. Abbildung 4).

Sowohl Mini- als auch Midijobber werden überdurchschnittlich häufig von Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten nachgefragt. In Kleinstbetrieben mit vier oder weniger Beschäftigten waren zum 30. Juni 2005 gut 14% aller Beschäftigten in einem Minijob beschäftigt und in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten sogar 21%, während in den größeren Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten der entsprechende Anteil nur bei jeweils rund 5% lag. Ebenso bei den Midijobs: Während in Betrieben mit vier oder weniger Beschäftigten 6,7% der Beschäftigten und in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten rund 4,5% der Beschäftigten einen Midijob aufwiesen, waren es bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur rund 1% der Beschäftigten.

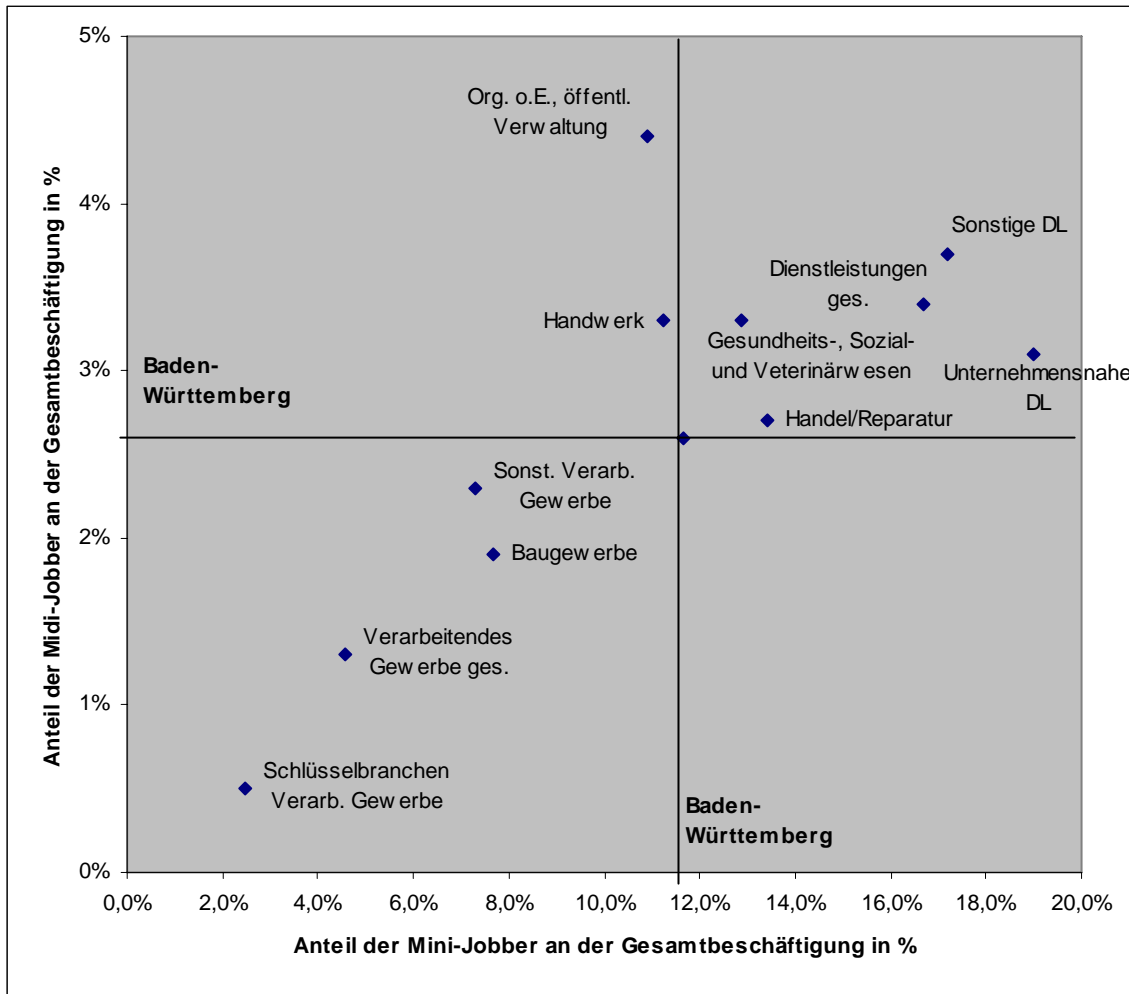
Abbildung 4: Bedeutung von Mini- und Midijobs in baden-württembergischen Betrieben nach Beschäftigtengrößenklassen zum 30. Juni 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen bestanden erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Nachfrage nach Mini- und Midijobbern. Die deskriptiven Auswertungen deuten an, dass Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Minijobbern zum 30. Juni 2006 regelmäßig gleichzeitig auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Midijobbern aufwiesen (vgl. Abbildung 5). Der Anteil der Mini- und Midi-Job-Kräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten war dabei im Bereich der Dienstleistungen besonders hoch, was die besondere Relevanz beider Arten von Jobs in diesen Branchen unterstreicht. Dagegen waren diese beiden Formen der geringfügigen Beschäftigung deutlich weniger bedeutend im Verarbeitenden Gewerbe sowie insbesondere in den vier beschäftigungsstarken Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (Maschinenbau, Kfz-Industrie, Elektrotechnik, Metallindustrie).

Abbildung 5: Bedeutung von Mini- und Midi-Jobs in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen zum 30. Juni 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

2.4. Einstellung von Personen für Einfacharbeitsplätze

Bereits die Job-Flow-Analysen in Abschnitt 2.2 haben verdeutlicht, dass trotz des insgesamt zu konstatierenden Abbaus einfacher Arbeitsplätze dennoch in einem Teil der Betriebe auch neue Einfacharbeitsplätze entstanden. Diese Betrachtung konnte jedoch nur saldiert auf der Ebene der einzelnen Betriebe vorgenommen werden, so dass z.B. eine betriebliche Wiederbesetzung einer Stelle für gering Qualifizierte hier nicht erfasst werden konnte. In der Welle 2005 des IAB-Betriebspanels wurde jedoch ergänzend auch danach gefragt, ob und in welchem Maße baden-württembergische Betriebe im ersten Halbjahr 2005 Einstellungen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, vorgenommen haben. Die Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg ergeben, dass im ersten Halbjahr 2005 immerhin rund 56 Tsd. Neueinstellungen im Bereich einfacher Tätigkeiten vorgenommen wurden. Berücksichtigt

man, dass insgesamt rund 177 Tsd. Einstellungen vorgenommen wurden, so kann man festhalten, dass immerhin fast jede dritte Neueinstellung im ersten Halbjahr 2005 für eine einfache Tätigkeit erfolgte, die keine Berufsausbildung voraussetzte.

Etwa zwei Drittel der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten entfielen im ersten Halbjahr 2005 auf den Dienstleistungssektor, wobei der größte Teil der Neueinstellungen bei unternehmensnahen Dienstleistern (18 Tsd.) und bei den sonstigen Dienstleistungen (17 Tsd.) angesiedelt war, während im Gesundheits- und Veterinärwesen nur rund 2 Tsd. Einstellungen für einfache Tätigkeiten vorgenommen wurden. Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleister und bei den sonstigen Dienstleistungen war somit sogar jeweils fast jede zweite Einstellung im ersten Halbjahr 2005 eine Einstellung für Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erforderten. Allerdings ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass gerade der Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen ein sehr heterogener Sektor ist, in dem neben EDV-Dienstleistern und Beratungsunternehmen zum Beispiel auch Reinigungsunternehmen angesiedelt sind, die eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Einfacharbeitskräften aufweisen dürften. Leider ist eine weitere Disaggregation dieses Sektors für Baden-Württemberg aufgrund der zu geringen Fallzahlen mit Hilfe des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

Auf das Verarbeitende Gewerbe entfielen mit rund 11 Tsd. nur knapp 20% der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten, davon nur gut ein Drittel auf die vier beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes. Hier war nicht einmal jede fünfte Einstellung eine Einstellung einer Person für einfache Tätigkeiten. Eindeutig unterdurchschnittlich viele Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten verzeichneten auch der öffentliche Bereich und die Organisationen ohne Erwerbszweck mit nur rund 1.000 Einstellungen im Bereich geringer Qualifikation.

Bei Disaggregation nach Betriebsgröße fällt auf, dass Kleinst- und Großbetriebe jeweils unterdurchschnittlich viele Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten vornahmen, während bei den Betrieben von 20 bis 99 Beschäftigten und von 100 bis 249 Beschäftigten fast zwei Drittel aller Einstellungen von Einfacharbeitskräften angesiedelt waren, obwohl diese nur über 41% der Beschäftigten verfügten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2005

	Anzahl an Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten (in 1.000)	Anteil an allen Neueinstellungen in %	Anteile der Betriebe mit Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten in %
Baden-Württemberg	56	32%	31%
Westdeutschland	403	35%	35%
1 - 4 Beschäftigte	1	7%	15%
5 - 19 Beschäftigte	10	28%	31%
20 - 99 Beschäftigte	20	42%	51%
100 - 249 Beschäftigte	16	51%	50%
250 - 499 Beschäftigte	3	20%	34%
500 u. mehr Beschäftigte	7	24%	43%
Verarbeitendes Gewerbe	11	27%	34%
Schlüsselbranchen	4	19%	31%
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	7	35%	37%
Baugewerbe	2	26%	39%
Handel und Reparatur	4	24%	22%
Dienstleistungen	37	40%	38%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	46%	40%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2	14%	11%
Sonstige Dienstleistungen	17	45%	49%
Organisationen o.E., öffentliche Verwaltung	1	26%	33%
Handwerk	7	26%	27%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man die Zahl der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten in Relation zur Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten, so bestätigen sich die gefundenen Ergebnisse (vgl. Tabelle 4): Dass die Zahl der Einstellungen im ersten Halbjahr 2005 rund 26% der Beschäftigten gering Qualifizierten ausmachte, verdeutlicht die enorme Dynamik, die gerade bei der Beschäftigung gering Qualifizierter vorherrscht.

Tabelle 4: Entstehung von Einfacherbeitsplätzen in baden-württembergischen Betrieben nach Größenklassen und Branchen im ersten Halbjahr 2005

	Neueinstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten (in 1.000)	Relation zur Gesamtzahl der Personen für einfache Tätigkeiten am 30.6.2005 in %
Baden-Württemberg	56,1	5,2%
1 - 4 Beschäftigte	0,6	1,6%
5 - 19 Beschäftigte	10,1	4,8%
20 - 99 Beschäftigte	20,0	7,4%
100 - 249 Beschäftigte	15,7	7,5%
250 - 499 Beschäftigte	3,1	2,7%
500 u. mehr Beschäftigte	6,8	3,0%
Verarbeitendes Gewerbe	10,8	2,7%
Schlüsselbranchen	3,6	1,8%
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	7,2	3,7%
Baugewerbe	2,0	5,0%
Handel und Reparatur	4,5	3,3%
Dienstleistungen	36,7	8,8%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17,6	13,9%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2,1	2,7%
Sonstige Dienstleistungen	16,9	8,0%
Organisationen o.E., öffentliche Verwaltung	1,4	2,3%
Handwerk	7,2	4,9%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist die Frage von Interesse, ob und in welchem Maße es sich bei den Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten um eine Wiederbesetzung bereits vorhandener Stellen oder aber um zusätzlich geschaffene Stellen handelt. Dies wurde bei den Betrieben direkt erfragt, wobei jedoch nicht die genaue Zahl der neuen Stellen abgefragt wurde, sondern nur eine grobe Einschätzung in den Kategorien, dass alle neuen Stellen, mehr als die Hälfte der neuen Stellen, etwa die Hälfte der neuen Stellen, weniger als die Hälfte der neuen Stellen oder keine neuen Stellen geschaffen wurden. Tabelle 5 zeigt, dass rund 42% der betroffenen Betriebe angaben, im ersten Halbjahr 2005 sämtliche Einstellungen für einfache Tätigkeiten auf neu geschaffenen Stellen vorgenommen zu haben. 47% der Betriebe gaben dagegen an, dabei keine einzige neue Stelle geschaffen zu haben.

Tabelle 5: Anteile der neu rekrutierten Personen, die für neue, zusätzliche Stellen im Bereich einfacher Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2005 eingestellt wurden

	davon neue zusätzliche Stellen (einfache Tätigkeiten) in %					Anteil neuer Stellen in %
	alle	mehr als Hälfte	ca. Hälfte	weniger als Hälfte	niemand	
Baden-Württemberg	42	3	4	4	47	48%
1 - 99 Beschäftigte	45	2	4	3	46	61%
100 und mehr Beschäftigte	20	11	7	10	52	34%
Verarbeitendes Gewerbe	32	5	17	4	42	38%
Dienstleistungen	44	2	3	6	45	54%
Handwerk ⁵	60	1	8	1	30	31%
Nachrichtlich: Westdeutschland	32	3	6	4	54	38%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Um die Ergebnisse anschaulicher zu machen, wurde für „mehr als die Hälfte“ 75% der Einstellungen und für „weniger als die Hälfte“ 25% der Einstellungen angenommen. Unter dieser Annahme handelte es sich bei rund 27 Tsd. Einstellungen (von insgesamt 56 Tsd.) um eine zusätzliche Schaffung von Einfacharbeitsplätzen, was einem Anteil an allen Einstellungen von rund 48% entspricht. In Westdeutschland lag der entsprechende Schätzwert deutlich geringer bei nur 38%, was als Indiz für etwas bessere Arbeitsmarktchancen im Bereich einfacher Tätigkeiten in Baden-Württemberg gedeutet werden kann.

Überdurchschnittlich hoch war der Anteil zusätzlicher Stellen bei Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten (61%) sowie im Dienstleistungssektor (54%), unterdurchschnittlich bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten (34%) sowie im Verarbeitenden Gewerbe.

Anzumerken ist jedoch, dass es sich hierbei jeweils nur um die Betrachtung der Einstellungsseite handelt. Entsprechende Angaben über die Personalabgänge von Personen mit einfachen Tätigkeiten liegen leider nicht vor. Abgefragt wurde nur, welcher Anteil der Betriebe Stellen für einfache Arbeitsplätze im ersten Halbjahr 2005 abgebaut hat (vgl. dazu den folgenden Abschnitt 2.5).

⁵ Diese Ergebnisse müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da die Fallzahlen mit Blick auf das Handwerk sehr gering werden.

2.5. Abbau von Einfacharbeitsplätzen

Nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel haben rund zwei Prozent der baden-württembergischen Betriebe im ersten Halbjahr 2005 Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Anteile der Betriebe, die Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, abgebaut haben, Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2005

	Abbau von Stellen für einfache Tätigkeiten, Anteile der Betriebe in %
Baden-Württemberg	2
1 - 99 Beschäftigte	2
100 u. mehr Beschäftigte	15
Verarbeitendes Gewerbe	3
Dienstleistungen	1
Handwerk	4
Nachrichtlich: Westdeutschland	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse in Abschnitt 2.4, dass immerhin knapp ein Drittel der befragten Betriebe (31%) angab, Einfacharbeitsplätze geschaffen oder neu besetzt zu haben, fällt der Anteil der Betriebe mit abgebauten Stellen unglaublich gering aus und wird daher – auch vor dem Hintergrund der in Kapitel 2.1 dargestellten Ergebnisse – nicht weiter interpretiert.

Die Betriebe, die im ersten Halbjahr 2005 Stellen für einfache Tätigkeiten abgebaut haben, wurden danach gefragt, was nach dem Abbau der Einfacharbeitsplätze aus den einfachen Tätigkeiten geworden ist, die auf diesen Stellen ausgeübt wurden. Mit 54% der betroffenen Betriebe dominierte hier in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2005 die ersatzlose Streichung von Einfacharbeitsplätzen. 29% der Betriebe führten an, dass die Tätigkeiten in andere, bestehende Arbeitsplätze integriert wurden. Eine Automatisierung der Tätigkeiten, eine Vergabe der Tätigkeiten an externe Anbieter im Zuge von Outsourcing-Prozessen sowie eine Auslagerung von Einfachtätigkeiten in andere Betriebsteile waren in Baden-Württemberg mit 6%, 4% und 2% der betroffenen Betriebe eher von nachrangiger Bedeutung.⁶ Die Verteilung der entsprechenden Antworten in Westdeutschland fällt insgesamt sehr ähnlich aus wie in Baden-Württemberg (vgl.

⁶ Diese Gründe waren in größeren Betrieben sowie im Verarbeitenden Gewerbe von deutlich überdurchschnittlicher Relevanz. Allerdings reichen die Fallzahlen hier nicht aus, um belastbare Zahlen anzugeben.

Tabelle 7), wobei Outsourcing an externe Anbieter sowie die Auslagerung in andere Betriebsteile hier mit 9% und 6% etwas häufiger auftraten als im Südwesten.

Tabelle 7: Abbau von Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, sowie Gründe für deren Abbau in 2005⁷

	Nach Abbau der Stellen wurden die Tätigkeiten					
	automatisiert	an externe Anbieter vergeben	in andere Betriebsteile ausgelagert	in andere Arbeitsplätze integriert	ersatzlos gestrichen	Sonstiges
	Anteile der Betriebe in %					
Baden-Württemberg	6	4	2	29	54	12
Westdeutschland	5	9	6	31	51	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

3. Welche Betriebe haben im ersten Halbjahr 2005 gering Qualifizierte eingestellt? Ergebnisse multivariater Analysen

Die Ausführungen in Kapitel 2 haben deutlich gemacht, dass trotz der ungünstigen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung im Bereich einfacher Arbeitsplätze und geringer Qualifikationen ein Teil der Betriebe dennoch in einem beträchtlichen Umfang Einstellungen von gering Qualifizierten vorgenommen hat.

Kapitel 3 dieser Studie beschäftigt sich nun mit einer empirischen Analyse der Frage, welche Eigenschaften die Betriebe charakterisieren, die gegen den Gesamttrend Einstellungen gering Qualifizierter vorgenommen haben. Dabei können einige Hypothesen über mögliche betriebliche Determinanten der betrieblichen Nachfrage nach gering Qualifizierten empirisch überprüft werden. Im Weiteren wird zunächst in Abschnitt 3.1. der Modellrahmen für die multivariaten Analysen kurz erläutert, bevor in Abschnitt 3.2. die möglichen Einflussfaktoren, welche die Beschäftigungsentwicklung von gering Qualifizierten begünstigen oder hemmen können, erläutert und deren Operationalisierung mit dem IAB-Betriebspanel beschrieben werden. In Abschnitt 3.3. werden dann die Ergebnisse der multivariaten Analysen präsentiert und interpretiert.

⁷ Aufgrund der geringen Fallzahlen ist bei der Interpretation der Ergebnisse allerdings auch hier wieder Vorsicht geboten.

3.1. Modell und Schätzverfahren

Ziel der folgenden Analysen ist es, die Bedeutung möglicher betrieblicher Einflussfaktoren für die Einstellung von gering Qualifizierten empirisch zu beleuchten. Dazu werden bei den Schätzungen so genannte „Zählmodellen“ geschätzt, bei denen die Anzahl der von den Betrieben vorgenommenen Neueinstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten als abhängige Variable fungiert (für Details vgl. Greene 2002 oder Ronning 1991). Da Mittelwert und Varianz der empirischen Verteilung der abhängigen Variablen sehr unterschiedlich ausfallen, wird ein flexibles negatives Binomialmodell und kein Poisson-Modell geschätzt. Im Gegensatz zu multivariaten Probitanalysen, die im Rahmen von Sensitivitätsanalysen ebenfalls vorgenommen wurden, kann in Zählmodellen nicht nur das „Ob“ der Einstellungen analysiert werden, sondern auch, in welchem Ausmaß Betriebe Einstellungen durchgeführt haben.⁸

Für die Erklärung des betrieblichen Einstellungsverhaltens werden eine Vielzahl möglicher Einflussgrößen herangezogen, deren konkrete Operationalisierung in Abschnitt 3.2. kurz im Überblick dargestellt und erläutert wird.

3.2. Determinanten für die Einstellung gering Qualifizierter

Ursachen für die zunehmend schlechtere Arbeitsmarktposition der Personengruppe der gering Qualifizierten lassen sich sowohl auf Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsnachfrage als auch auf einen Wandel des Angebotes an Arbeitskräften bzw. der Qualifikationsstruktur des Erwerbersonnenpotenzials zurückführen. Da angebotsseitige Bestimmungsfaktoren (z.B. individuelle Qualifikation, persönliche Wertschätzung von Arbeit versus Freizeit) im Rahmen dieser Studie auf der Grundlage von Betriebsdaten nicht untersucht werden können, konzentrieren sich die folgenden Auswertungen auf betriebliche Determinanten. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Betriebe ihre Entscheidung über die Einstellung von Personen für einfache Tätigkeiten auf der Grundlage ökonomischer Kosten-Nutzen-Überlegungen treffen.

3.2.1. Nachfrageseitige Bestimmungsfaktoren für die Einstellung gering Qualifizierter

Aus betrieblicher Sicht kann die hohe Grenzbelastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben ein zentrales Hemmnis bei der Schaffung von Jobs im Bereich einfacher Tätigkeiten darstellen. Neben den direkten Lohnkosten wird das gesamte Arbeitskostenbündel aus Steuern, Sozialabgaben und Regulierungen häufig als eine der Hauptbelastungen für die Arbeitsnachfrage

⁸ Auf die Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Probitanalysen wird daher verzichtet.

ge empfunden. Eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Kosten des Faktors Arbeit ist jedoch anhand des IAB-Betriebspanels leider nicht möglich. Dennoch kann in den folgenden Schätzungen das betriebliche Lohnniveau durch die *Lohnkosten für den Monat Juni 2005 (pro Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten)* approximiert werden. Folgt man der Lohnkostenhypothese, so müsste man erwarten, dass unter sonst gleichen Bedingungen ein höheres betriebliches Lohnniveau ceteris paribus die Einstellung gering Qualifizierter behindert.

Die wirtschaftliche Lage eines Betriebes, welche die Schaffung von Einfacharbeitsplätzen begünstigen oder hemmen kann, wird dabei ebenfalls als erklärende Variable berücksichtigt, und zwar in Form der *erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens/Umsatzes für 2005 gegenüber 2004*. Darüber hinaus wird auch der Einfluss der *tatsächlich realisierten Entwicklung des Geschäftsvolumens/Umsatzes von 2003 auf 2004* auf das betriebliche Einstellungsverhalten untersucht. Die Dummy-Variable nimmt den Wert Eins an, wenn das Geschäftsvolumen/Umsatz von 2003 auf 2004 anstieg und den Wert Null, wenn ein Rückgang oder eine konstante Entwicklung im Geschäftsvolumen/Umsatz von 2003 auf 2004 zu verzeichnen war.

In der Welle 2004 des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe ergänzend nach Personalproblemen gefragt, die für 2005 und 2006 erwartet wurden. Diese erwarteten Personalprobleme werden in alternativen Schätzungen ergänzend als erklärende Variable zur Abbildung der Lohnkostensituation und der wirtschaftlichen Lage eines Betriebes berücksichtigt. Dabei werden die erwarteten Probleme einer *hohen Belastung durch Lohnkosten, hoher Fehlzeiten bzw. eines hohen Krankenstandes der Mitarbeiter* sowie eines *zu hohen Personalbestandes* als erklärende Variablen in die Schätzungen einbezogen.

Neben den hohen Lohn- und Arbeitskosten wird auch den gestiegenen Qualifikationsanforderungen der Betriebe infolge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Globalisierung der Märkte eine Teilschuld für die ungünstige Entwicklung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten zugeschrieben. Um zu prüfen, ob insbesondere Betriebe, die einen hohen Anteil an formal Qualifizierten aufweisen und deren betriebliche Arbeits- und Ablauforganisation somit erhöhte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten stellt, weniger gering Qualifizierte einstellen, wird der *Anteil der Personen für qualifizierte Tätigkeiten (dazu gehören Angestellte/Beamte mit einer abgeschlossenen Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung sowie Hochschulabsolventen) an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.06.2005* als erklärende Variable berücksichtigt.

Je größer die *Produktivität* eines Betriebes ist, desto weniger kann man unter sonst gleichen Bedingungen davon ausgehen, dass einfache Tätigkeiten, die sich typischerweise durch eine

geringere Produktivität auszeichnen, nachgefragt werden. Insofern dürfte eine höhere Arbeitsproduktivität – im Folgenden gemessen als Umsatz je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten – mit schlechteren Einstellungschancen für gering Qualifizierte einhergehen.

3.2.2. Industrielle Beziehungen

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt werden in verschiedener Hinsicht auch mögliche Vor- und Nachteile des deutschen Tarifvertrags- und Arbeitsrechts diskutiert. Insofern kann anhand des IAB-Betriebspanels untersucht werden, ob und in welchem Maße tarifgebundene Betriebe ein unter sonst gleichen Bedingungen anderes Einstellungsverhalten im Bereich einfacher Tätigkeiten aufwiesen als nicht tarifgebundene Betriebe. Ergänzend erlaubt die Welle 2005 die Unterscheidung, ob ein tarifgebundener Betrieb in 2005 eine tarifliche Öffnungsklausel – sofern vorhanden – in Anspruch genommen hat oder nicht. Unter Nutzung der Panelstruktur der Daten und unter Verwendung der Wellen 2004 und 2005 des IAB-Betriebspanels wird alternativ im Rahmen von Sensitivitätsanalysen überprüft, ob ein Wechsel der Tarifbindung – d.h. der Austritt aus dem Tarifvertrag oder der Eintritt in einen Tarifvertrag – unter sonst gleichen Bedingungen zu Auswirkungen auf das betriebliche Einstellungsverhalten bei Personen ohne Berufsausbildung führt. Daher werden in diesen Modellvarianten gegenüber der Referenzkategorie „keine Tarifbindung in 2004 und 2005“ drei Dummy-Variablen gebildet für die Gruppe der „aus der Tarifbindung von 2004 auf 2005 ausgetretenen Betriebe“, der „von 2004 auf 2005 in die Tarifbindung eingetretenen Betriebe“ sowie für die Gruppe der Betriebe, die in beiden Jahren tarifgebunden waren.

Während die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände mit einer sinkenden Mitgliederzahl zu kämpfen haben, sind die Bedeutung und die Einflussnahme des Betriebsrates im Zeitablauf eher gestiegen. Um den Einfluss des Betriebsrates oder einer anderen betriebsspezifischen Form der Mitarbeitervertretung (z.B. Belegschaftssprecher, Runder Tisch) auf die Einstellung von Personen für einfache Tätigkeiten zu messen, nimmt eine Dummy-Variable den Wert Eins an, wenn ein *Betriebsrat oder eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung* im Jahre 2005 eingerichtet war, und den Wert Null sonst.⁹

⁹ Dabei ist jedoch auch ein Größeneffekt zu beachten, da vor allem in großen Betrieben Betriebsräte eingerichtet sind und ein Tarifvertrag gültig ist.

3.2.3. Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse

Einige wichtige Kontrollvariablen runden das Set der in das Modell einbezogenen erklärenden Variablen ab. Mögliche Unterschiede im Einstellungsverhalten von Betrieben unterschiedlicher Größe werden durch Dummy-Variablen für Betriebsgrößenklassen nach der Beschäftigtenzahl untersucht. Darüber hinaus wird das *Betriebsalter* in 2005 durch eine einfache binäre Dummy-Variable (Gründung vor/nach 1990) oder alternativ durch feinere Altersgruppen abgebildet.

Um einen möglichen Einfluss der betrieblichen Weiterbildungsaktivität auf die betriebliche Nachfrage nach gering Qualifizierten zu überprüfen, nimmt eine Dummy-Variable *Weiterbildung* den Wert Eins an, wenn ein Betrieb im ersten Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderte. Die Förderung derartiger Maßnahmen wird in dem Sinne verstanden, dass Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt wurden bzw. dass Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden.¹⁰

Als weitere Kontrollvariablen werden neben dem *Frauenanteil* an den Beschäftigten auch zwei Indikatoren aufgenommen, die darüber informieren, ob und in welchem Maße Betriebe auf befristete Beschäftigung bzw. auf Teilzeitarbeitskräfte setzen. Beide Variablen können als Indikator dafür interpretiert werden, in welchem Maße die betroffenen Betriebe davon abhängig sind, flexibel auf Schwankungen der Geschäftstätigkeit reagieren zu können. Unterstellt man der Theorie dualer Arbeitsmärkte folgend, dass im Bereich qualifizierter Beschäftigter eher eine Stabilisierung der betrieblichen Arbeitsnachfrage versucht wird, während im Bereich einfacherer Tätigkeiten schneller Anpassungen der Arbeitsnachfrage vorgenommen werden, so könnte man vermuten, dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Verbreitung dieser Beschäftigungsformen und der Nachfrage nach gering Qualifizierten besteht.

Um zu prüfen, ob Betriebe, die auf Auslandsmärkten agieren, im Zuge der internationalen Konkurrenz in geringerem Maße Personen für einfache Tätigkeiten einstellen als ausschließlich im Inland aktive Betriebe, wird ergänzend der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz als erklärende Variable berücksichtigt. In diesem Fall können jedoch nur solche Betriebe in die Analysen einbezogen werden, bei denen das Geschäftsvolumen tatsächlich als Umsatz gemessen wird.¹¹

Die deskriptiven Auswertungen haben angedeutet, dass zwischen den Branchen teilweise erhebliche Unterschiede in der Einstellung von gering Qualifizierten bestehen. Aus diesem Grund

¹⁰ Für eine Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg vgl. Berberich et al. (2006).

¹¹ Insbesondere müssen hier der Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie die Organisationen ohne Erwerbszweck ausgeklammert werden.

wird auch ein Satz von *Branchendummies* berücksichtigt, wobei die Referenzkategorie die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes bilden. Tabelle 8 fasst sämtliche mögliche Einflussfaktoren der Einstellung von gering Qualifizierten und deren Operationalisierung noch einmal im Überblick zusammen.

Tabelle 8: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Einstellung von gering Qualifizierten anhand des IAB-Betriebspanels, Wellen 2004 und 2005

Einflussgröße	Operationalisierung
Nachfrageseitige Bestimmungsfaktoren für die Einstellung gering Qualifizierter	
Arbeits- und Lohnkosten (Welle 2005)	Bruttolohn- und Gehaltssumme für Juni 2005, Lohn pro Vollzeitäquivalente in 1.000 Euro
Produktivität (Welle 2005)	Umsatz im Jahr 2004 je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten
Weiterbildung (Welle 2005)	0: Keine Förderung von betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2005 1: Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2005
Wirtschaftliche Lage (Welle 2005)	0: Geschäftsvolumen/ Umsatz bleibt erwartungsgemäß konstant von 2004 auf 2005 (Referenzkategorie) 1: Geschäftsvolumen/ Umsatz steigt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005 2: Geschäftsvolumen/ Umsatz sinkt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005 3: noch keine Prognose möglich
Tatsächliche Entwicklung des Geschäftsvolumens/ Umsatzes von 2003 auf 2004 (Wellen 2004 und 2005)	0: tatsächliches Geschäftsvolumen/ Umsatz blieb gleich oder fiel von 2003 auf 2004 1: tatsächliches Geschäftsvolumen/ Umsatz stieg an von 2003 auf 2004
Prognostizierte Personalprobleme für 2005 und 2006: Hohe Belastung durch Lohnkosten (Welle 2004)	0: keine Probleme in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert 1: Problem einer hohen Lohnkostenbelastung in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert
Prognostizierte Personalprobleme für 2005 und 2006: Hohe Fehlzeiten/ Krankenstand (Welle 2004)	0: keine Probleme in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert 1: Problem von hohen Fehlzeiten/ Krankenstand in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert
Prognostizierte Personalprobleme für 2005 und 2006: Zu hoher Personalbestand (Welle 2004)	0: keine Probleme in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert 1: Problem eines zu hohen Personalbestandes in 2004 für die kommenden zwei Jahre prognostiziert

Industrielle Beziehungen

Tarifbindung und Öffnungsklauseln (Welle 2005)	0: Nicht tarifgebundene Betriebe in 2005 (Referenzkategorie) 1: Tarifgebundene Betriebe in 2005, keine Öffnungsklauseln bzw. Öffnungsklauseln nicht in Anspruch genommen 2: Tarifgebundene Betriebe in 2005, Öffnungsklauseln in Anspruch genommen
Tarifbindung in 2004 und 2005 (Wellen 2004 und 2005)	0: Betrieb nicht tarifgebunden 1: Betrieb ist sowohl in 2004 als auch in 2005 tarifgebunden
Tarifbindung nur in 2004 (Welle 2004)	0: Betrieb nicht tarifgebunden 1: Betrieb nur tarifgebunden in 2004, nicht in 2005

Tarifbindung nur in 2005	0: Betrieb nicht tarifgebunden 1: Betrieb nur tarifgebunden in 2005, nicht in 2004
Existenz eines Betriebsrates (Welle 2005)	0: Kein Betriebsrat bzw. andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung eingerichtet in 2005 1: Betriebsrat oder andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung eingerichtet in 2005

Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse

Betriebsgröße (Welle 2005)	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2005
Alter des Betriebes (Welle 2005)	0: Vor 1990 gegründet 1: 1990 oder später gegründet
Frauenquote (Welle 2005)	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten (30.6.2005)
Anteil der befristet Beschäftigten (Welle 2005)	Anteil der zum 30.6.2005 befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in %
Teilzeitquote (Welle 2005)	Anteil der zum 30.6.2005 teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in %
Exportquote (Welle 2005)	Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz im Jahr 2004
Anteil der Angestellten/ Beamten für qualifizierte Tätigkeiten (Welle 2005)	Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre oder vergleichbaren Berufsausbildung und Hochschul- oder FH-Absolventen an der Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.06.2005

Branchenzugehörigkeit (Welle 2005)	Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Unternehmensnahe Dienstleistungen - Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung
------------------------------------	--

3.3. Ergebnisse der multivariaten Analysen

Die deskriptiven Analysen über die Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten in Kapitel 2 haben einen ersten Eindruck von der möglichen Bedeutung ausgewählter Wirkungszusammenhänge auf betrieblicher Ebene gegeben. Allerdings sind statistisch verlässliche Aussagen über die möglichen Bestimmungsgründe im Rahmen der deskriptiven Analyse bivariater Zusammenhänge nicht möglich, da diese von anderen Einflüssen überlagert sein können. Daher werden im Folgenden geeignete multivariate Analysen durchgeführt, bei denen gleichzeitig der Einfluss verschiedener Variablen kontrolliert wird. Aufgrund der großen Anzahl erklärender Variablen wurde jeweils eine Vielzahl von Modellen geschätzt, um die Stabilität der Ergebnisse besonders gegenüber dem Vorliegen von Multikollinearität zu überprüfen. Da die Ergebnisse jedoch insgesamt recht stabil sind, werden im Weiteren nur die Resultate der bevorzugten Mo-

dellvarianten vorgestellt (vgl. die Tabellen 9 und 10). Tabelle 9 stellt dabei Schätzergebnisse vor, die ausschließlich auf der Welle 2005 des IAB-Betriebspanels basieren, für die Schätzungen in Tabelle 10 wurde ergänzend die Panelstruktur des Datensatzes genutzt, indem zusätzlich Informationen der Welle 2004 verwendet wurden. Dies ermöglicht die Einbeziehung einzelner neuer Variablen (wie z.B. die Variablen über die erwarteten Personalprobleme der Betriebe) sowie die Analyse der Bedeutung eines Eintritts in oder eines Austritts aus der Tarifbindung auf das betriebliche Einstellungsverhalten. Dabei können jedoch nur Panelbetriebe, d.h. Betriebe, über die in beiden Jahren Informationen vorliegen, für die Schätzungen verwendet werden. Bei der Interpretation der weiteren Ergebnisse ist zu beachten, dass die multivariaten Analysen zwar wertvolle Hinweise auf mögliche Zusammenhänge geben, die abhängige Variable bislang jedoch nur in der Welle 2005 erhoben wurde, so dass keine zeitliche Entwicklung abgebildet werden kann. Dies erschwert eine eindeutige Aussage über bestehende Kausalitäten.

Die Schätzergebnisse zeigen zunächst über die Modellvarianten und die Schätzverfahren hinweg recht stabil, dass mit einem zunehmenden Lohnkostenniveau, gemessen als Lohnkosten je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten, die Einstellung von Personen ohne Berufsausbildung im ersten Halbjahr 2005 abnahm. Insofern liefern die Schätzungen ein Indiz für die These, dass hohe Lohn- und Arbeitskosten die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung von gering Qualifizierten reduzieren und somit ein relevantes Hemmnis für die Schaffung neuer Jobs im Bereich einfacher Tätigkeiten darstellen. So senkt eine – allerdings sehr große – Erhöhung der monatlichen Bruttolohnkosten je Vollzeitäquivalent um eine Standardabweichung (rund 1.100 Euro) die erwartete Zahl der betrieblichen Neueinstellungen von gering Qualifizierten eines Betriebs um 30%. Besonders beschäftigungshemmend wirken sich dabei hohe Lohnkosten bei kleinen Betrieben aus (vgl. Tabellen 9 und 10). Eine gewisse Relativierung erfährt die These von der Bedeutung der Kosten des Faktors Arbeit, wenn man ergänzend eine Variable einbezieht, die darüber informiert, ob ein Betrieb Probleme mit den Lohnkosten als ein relevantes erwartetes Personalproblem anführt oder nicht (vgl. Tabelle 10). Betriebe, die im Sommer 2004 für die beiden Folgejahre Probleme bei den Lohnkosten erwarteten, unterschieden sich hinsichtlich ihres Einstellungsverhaltens bei gering Qualifizierten regelmäßig nicht von ansonsten vergleichbaren Betrieben, die hier keine Probleme befürchteten.

Je produktiver ein Betrieb gemessen an seiner Umsatzproduktivität je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten war, desto weniger Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten nahm er im ersten Halbjahr 2005 unter sonst gleichen Bedingungen vor. Die empirischen Ergebnisse zeigen somit, dass das Erfordernis einer hohen betrieblichen Produktivität somit die Einstellungschancen von Personen für einfache Tätigkeiten reduziert.

Tabelle 9: Ergebnisse der negativen Binomialmodelle (geschätzte Koeffizienten), Baden-Württemberg 2005

	Negatives Binomialmodell					
	Abh. Variable: Zahl der Einstellung(en) von gering Qualifizierten im 1. Halbjahr 2005					
	Alle Betriebe		Ab 20 Beschäftigten		Ab 100 Beschäftigten	
Produktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent)	-0.000 (0.096)*	-0.002 (0.040)**	-0.000 (0.087)*	-0.001 (0.145)	-0.000 (0.223)	-0.002 (0.054)*
Lohnkosten (pro Vollzeitäquivalente)	-0.329 (0.007)***	-0.155 (0.241)	-0.366 (0.011)**	-0.177 (0.274)	0.125 (0.485)	0.357 (0.073)*
Geschäftsvolumen steigt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005 (Referenz: konstante Umsatzentwicklung)	0.683 (0.008)***	0.652 (0.018)**	0.782 (0.005)***	0.835 (0.007)***	0.999 (0.010)***	0.973 (0.025)**
Geschäftsvolumen sinkt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005 (Referenz: konstante Umsatzentwicklung)	-0.156 (0.591)	-0.650 (0.033)**	-0.157 (0.635)	-0.663 (0.061)*	0.436 (0.316)	-0.269 (0.635)
Keine Prognose für die Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2004 auf 2005 möglich (Referenz: konstante Umsatzentwicklung)	-0.752 (0.072)*	-0.955 (0.069)*	-0.682 (0.128)	-0.832 (0.181)	-0.638 (0.298)	-1.885 (0.025)**
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Dummy)	0.837 (0.007)***	0.812 (0.020)**	0.805 (0.029)**	0.735 (0.099)*	-0.174 (0.855)	-1.647 (0.436)
Existenz eines Betriebsrats	-0.191 (0.488)	-0.206 (0.464)	-0.152 (0.568)	-0.240 (0.398)	-0.232 (0.578)	0.185 (0.705)
Betriebe tarifgebunden, keine ÖK bzw. ÖK nicht in Anspruch genommen (Referenz: nicht TG)	-0.535 (0.022)**	-0.493 (0.036)**	-0.283 (0.312)	-0.246 (0.376)	0.427 (0.314)	0.475 (0.240)
Betriebe tarifgebunden, ÖK in Anspruch genommen (Referenz: nicht TG)	-0.007 (0.986)	0.006 (0.989)	0.254 (0.563)	0.256 (0.607)	0.381 (0.471)	0.323 (0.615)
Frauenquote	-0.576 (0.307)	-0.506 (0.392)	-0.761 (0.278)	-0.790 (0.312)	1.299 (0.255)	1.442 (0.244)
Anteil Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten an Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.06.2005	-2.296 (0.000)***	-2.202 (0.000)***	-2.290 (0.000)***	-2.016 (0.005)***	-3.652 (0.000)***	-3.768 (0.000)***
Anteil der befristet Beschäftigten	5.799 (0.000)***	8.929 (0.000)***	6.585 (0.000)***	10.390 (0.000)***	8.086 (0.000)***	18.153 (0.000)***
Teilzeitquote	2.178 (0.000)***	2.676 (0.000)***	0.957 (0.190)	1.530 (0.073)*	1.398 (0.298)	2.285 (0.179)
Exportquote		-0.058 (0.917)		-0.035 (0.949)		0.839 (0.280)
20-99 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	2.142 (0.000)***	2.025 (0.000)***				
100-249 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	2.770 (0.000)***	2.556 (0.000)***				
250-499 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	3.934 (0.000)***	3.487 (0.000)***	1.487 (0.000)***	1.242 (0.000)***		
500 und mehr Beschäftigte (Ref.: 1-19)	4.879 (0.000)***	4.987 (0.000)***	2.319 (0.000)***	2.569 (0.000)***	1.174 (0.002)***	1.172 (0.014)**
Betriebsalter: Gründung vor 1990?	0.252 (0.321)	0.193 (0.506)	0.220 (0.409)	0.161 (0.614)	-0.049 (0.889)	-0.824 (0.112)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	1.261 (0.004)***	0.972 (0.017)**	1.515 (0.001)***	1.190 (0.004)***	1.289 (0.011)**	1.222 (0.015)**
Baugewerbe	0.056 (0.901)	-0.169 (0.722)	0.157 (0.759)	0.026 (0.960)	0.869 (0.324)	1.584 (0.102)
Handel und Reparatur	-0.017 (0.973)	-0.269 (0.643)	0.086 (0.874)	-0.129 (0.846)	-0.091 (0.904)	-0.303 (0.791)
Unternehmensnahe DL	0.737 (0.117)	0.517 (0.330)	0.448 (0.400)	0.317 (0.581)	-0.848 (0.230)	-0.351 (0.701)
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	0.510 (0.252)	0.307 (0.581)	1.277 (0.011)**	1.274 (0.054)*	0.519 (0.442)	0.604 (0.482)
Sonstige DL	0.935 (0.016)**	1.051 (0.019)**	1.363 (0.000)***	1.629 (0.000)***	0.113 (0.842)	0.947 (0.224)
Organisationen ohne Erwerbszweck, öff. Verw.	0.551 (0.341)		1.169 (0.062)*		1.254 (0.092)*	
In α	1.621 (0.000)***	1.504 (0.000)***	1.623 (0.000)***	1.471 (0.000)***	1.652 (0.000)***	1.477 (0.000)***
Konstante	-2.811 (0.000)***	-2.905 (0.000)***	-0.493 (0.419)	-0.900 (0.209)	-0.724 (0.519)	-0.724 (0.735)
Beobachtungen	793	649	490	372	282	199
Pseudo R ²	0.157	0.175	0.110	0.125	0.093	0.115
Log-likelihood	-647.908	-530.182	-572.390	-457.999	-395.259	-294.995

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen.

Robuste p-Werte in Klammern: * signifikant bei 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%.

Tabelle 10: Ergebnisse der negativen Binomialmodelle (geschätzte Koeffizienten), Baden-Württemberg 2004 und 2005

Negatives Binomialmodell						
Abh. Variable: Zahl der Einstellung(en) von gering Qualifizierten im 1. Halbjahr 2005						
	alle Betriebe		ab 20 Beschäftigten		ab 100 Beschäftigten	
Produktivität (Umsatz je Vollzeitäquivalent)	-0.001 (0.050)**	-0.003 (0.012)**	-0.001 (0.015)**	-0.003 (0.035)**	-0.000 (0.158)	-0.003 (0.068)*
Lohnkosten (pro Vollzeitäquivalente)	-0.331 (0.022)**	-0.124 (0.425)	-0.371 (0.020)**	-0.183 (0.292)	0.081 (0.712)	0.251 (0.257)
Erwartete Personalprobleme für 2005 und 2006:	0.386	0.592	0.097	0.164	-0.010	0.003
Hohe Belastung durch Lohnkosten	(0.107)	(0.020)**	(0.689)	(0.522)	(0.974)	(0.995)
Erwartete Personalprobleme für 2005 und 2006:Hohe Fehlzeiten/ Krankenstand	0.515 (0.099)*	0.388 (0.241)	0.919 (0.004)**	0.886 (0.005)**	1.238 (0.002)**	0.907 (0.042)**
Erwartete Personalprobleme für 2005 und 2006:Zu hoher Personalbestand	-0.377 (0.387)	-0.604 (0.186)	-0.696 (0.036)**	-0.943 (0.011)**	-0.400 (0.374)	-0.426 (0.460)
Tatsächliche Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2003 auf 2004	0.692 (0.003)**	0.558 (0.018)**	0.913 (0.000)**	0.761 (0.002)**	1.334 (0.000)**	0.797 (0.023)**
Geschäftsvolumen steigt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005	0.586 (0.034)**	0.519 (0.067)*	0.773 (0.007)**	0.923 (0.003)**	0.897 (0.033)**	0.861 (0.067)*
Referenz: konstante Umsatzentwicklung)						
Geschäftsvolumen sinkt erwartungsgemäß von 2004 auf 2005	0.136 (0.679)	-0.421 (0.216)	0.269 (0.429)	-0.156 (0.669)	0.790 (0.138)	-0.040 (0.950)
(Referenz: konstante Umsatzentwicklung)						
Keine Prognose für die Entwicklung des Geschäftsvolumens von 2004 auf 2005 möglich	-0.015 (0.978)	0.294 (0.674)	0.365 (0.614)	0.899 (0.301)	-0.390 (0.589)	0.468 (0.680)
Frauenquote	-0.449 (0.481)	-0.437 (0.532)	-0.997 (0.189)	-1.379 (0.101)	0.186 (0.891)	-0.065 (0.963)
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Dummy)	0.389 (0.249)	0.347 (0.303)	0.377 (0.382)	0.071 (0.875)	0.093 (0.900)	-1.152 (0.443)
Existenz eines Betriebsrates	-0.465 (0.088)*	-0.459 (0.097)*	-0.057 (0.836)	-0.079 (0.782)	0.197 (0.638)	0.163 (0.717)
Betriebe tarifgebunden in 2004 und 2005	-0.203 (0.471)	-0.266 (0.320)	0.164 (0.570)	0.132 (0.649)	0.616 (0.171)	0.500 (0.261)
Betriebe nur tarifgebunden in 2004, nicht in 2005	-0.854 (0.121)	-1.021 (0.082)*	-0.343 (0.602)	-0.547 (0.414)	0.069 (0.961)	-2.144 (0.096)*
Betriebe nur tarifgebunden in 2005, nicht in 2004	-1.020 (0.053)*	-0.747 (0.155)	-0.597 (0.286)	-0.191 (0.740)	-1.707 (0.012)**	-1.365 (0.024)**
Anteil Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten an der Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.06.2005	-2.272 (0.000)**	-2.321 (0.000)**	-1.844 (0.002)**	-1.515 (0.021)**	-2.413 (0.009)**	-2.105 (0.035)**
Anteil der befristet Beschäftigten	6.299 (0.000)**	9.615 (0.000)**	6.040 (0.000)**	8.831 (0.000)**	6.755 (0.000)**	16.425 (0.000)**
Teilzeitquote	1.604 (0.009)**	2.216 (0.001)**	0.301 (0.662)	1.112 (0.157)	1.753 (0.228)	2.980 (0.104)
Exportquote		-1.454 (0.024)**		-1.668 (0.012)**		-0.615 (0.519)
20-99 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	2.212 (0.000)**	2.142 (0.000)**				
100-249 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	2.971 (0.000)**	2.921 (0.000)**				
250-499 Beschäftigte (Ref.: 1-19)	4.036 (0.000)**	3.904 (0.000)**	1.508 (0.000)**	1.630 (0.000)**		
500 und mehr Beschäftigte (Ref.: 1-19)	5.122 (0.000)**	6.262 (0.000)**	2.417 (0.000)**	3.624 (0.000)**	1.241 (0.001)**	1.919 (0.000)**
Betriebsalter	0.068 (0.809)	-0.072 (0.794)	0.316 (0.316)	0.115 (0.705)	0.406 (0.391)	-0.465 (0.425)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1.294 (0.002)**	0.932 (0.019)**	1.410 (0.000)**	1.063 (0.004)**	1.325 (0.002)**	1.134 (0.010)**
Baugewerbe	0.024 (0.960)	-0.494 (0.351)	0.023 (0.967)	-0.543 (0.394)	0.721 (0.462)	0.675 (0.590)
Handel und Reparatur	0.273 (0.609)	-0.104 (0.857)	0.390 (0.496)	-0.076 (0.905)	0.766 (0.315)	0.100 (0.928)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.304 (0.008)**	0.809 (0.142)	1.192 (0.035)**	0.574 (0.332)	-0.142 (0.873)	-0.219 (0.841)
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	0.791 (0.096)*	0.095 (0.864)	1.447 (0.005)**	0.862 (0.131)	0.711 (0.366)	0.027 (0.976)
Sonstige Dienstleistungen	1.442 (0.001)**	1.273 (0.009)**	1.818 (0.000)**	1.665 (0.000)**	0.376 (0.600)	0.722 (0.487)
Org. ohne Erwerbscharakter/ Öffentl. Verwaltung	1.360 (0.036)**		2.127 (0.002)**		2.340 (0.003)**	
In α	1.509 (0.000)**	1.306 (0.000)**	1.499 (0.000)**	1.243 (0.000)**	1.497 (0.000)**	1.267 (0.000)**
Konstante	-3.207 (0.000)**	-2.918 (0.000)**	-1.150 (0.128)	-0.752 (0.394)	-2.543 (0.042)**	-1.181 (0.517)
Beobachtungen	716	578	441	329	243	168
Pseudo R ²	0.169	0.198	0.122	0.145	0.111	0.127
Wert der Log-likelihood Funktion	-540.012	-434.970	-476.738	-377.054	-313.071	-235.963

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 und 2005, IAW-Berechnungen.

Robuste p-Werte in Klammern: * signifikant bei 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%.

Darüber hinaus deuten die Ergebnisse in der Tendenz auf eine positive Korrelation zwischen dem Personalproblem hoher Fehlzeiten bzw. eines hohen Krankenstandes und der Einstellung gering Qualifizierter hin. Dabei dürfte die Richtung der Kausalität jedoch zumindest offen sein: Ob vor allem im Bereich einfacher Qualifikationen größere Probleme bei den Fehlzeiten und dem Krankenstand erwartet werden können, kann anhand der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Betriebe, die von einem zu hohen Personalbestand ausgehen, stellen c.p. in einem geringeren Maße auch Personen ohne Berufsausbildung ein, wobei dieser negative Zusammenhang insbesondere für größere Betriebe mit 20 bzw. 100 und mehr Beschäftigten galt (vgl. Tabelle 10).

Im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage haben Betriebe, die eine positive Entwicklung des Geschäftsvolumens/Umsatzes für 2005 gegenüber 2004 erwarteten, mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit Personen für einfache Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2005 eingestellt. Betriebe mit unsicheren Umsatzerwartungen nahmen dagegen ceteris paribus deutlich weniger Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten vor als Betriebe, die von einer weitgehend gleich bleibenden Entwicklung des Umsatzes für 2005 gegenüber 2004 ausgingen. Planungsunsicherheit scheint sich somit in einem vorsichtigen Einstellungsverhalten der Betriebe niederzuschlagen.

Betriebe, die in die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen investierten, stellten im ersten Halbjahr 2005 in signifikant höherem Maße gering Qualifizierte ein, als vergleichbare Betriebe, die dies nicht taten. Die geschätzte Zahl der Einstellungen lag in den weiterbildenden Betrieben mehr als doppelt so hoch wie in den ansonsten vergleichbaren Betrieben, die nicht weiterbildeten.¹²

Mit Blick auf die industriellen Beziehungen der Betriebe fällt auf, dass die Einrichtung eines Betriebsrates oder einer anderen betriebsspezifischen Form der Mitarbeitervertretung nicht statistisch gesichert zu einer größeren oder geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit von gering Qualifizierten in baden-württembergischen Betrieben führt. Vielleicht könnte man vermuten, dass sich die Aktivitäten eines Betriebsrates stärker auf der Personalabgangsseite als auf der Zugangsseite beobachten lassen. Mangels Informationen kann diese These jedoch mit den vorliegenden Daten nicht getestet werden.

Hinsichtlich eines möglichen Einflusses der Tarifbindung auf das betriebliche Einstellungsverhalten sind die Ergebnisse gemischt. Es zeigt sich zunächst, dass tarifgebundene Betriebe unter

¹² Teilweise dürfte sich hier jedoch trotz der gleichzeitigen Kontrolle für die Betriebsgröße weiterhin ein Betriebsgrößeneffekt in den Ergebnissen niederschlagen.

sonst gleichen Bedingungen im ersten Halbjahr 2005 mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt haben als nicht tarifgebundene Betriebe. Dieses Ergebnis könnte als Indiz interpretiert werden, dass tarifvertragliche Regelungen besonders bei gering Qualifizierten als Einstellungshindernis wirken können. Allerdings ist dieses Ergebnis nicht stabil, wenn man in negativen Binomialmodellen die Zahl der Einstellungen erklärt. In den letzten Jahren haben die Tarifvertragsparteien verstärkt mit der Verankerung von Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen auf den wachsenden Kostenwettbewerb der Betriebe und die Herausforderungen der Internationalisierung reagiert (vgl. Heinbach 2005). Öffnungsklauseln im Tarifvertrag räumen den Betrieben die Möglichkeit ein, in wirtschaftlich schwierigen Situationen die betriebliche Arbeitszeit und/oder die Lohnhöhe flexibler anzupassen. Diese Flexibilität soll unter anderem auch die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die Schätzergebnisse deuten jedoch bislang darauf hin, dass tarifgebundene Betriebe sich trotz der Inanspruchnahme tariflicher Öffnungsklauseln im ersten Halbjahr 2005 bei Einstellungen für einfache Tätigkeiten nicht anders verhielten als vergleichbare tarifgebundene Betriebe ohne Öffnungsklauseln in ihren Tarifverträgen bzw. als Betriebe, die keine Öffnungsklauseln in Anspruch nahmen (vgl. Tabelle 9).

Unterscheidet man alternativ anhand der Wellen 2004 und 2005 Betriebe, die in beiden Jahren tarifgebunden waren und Betriebe, die in keinem der beiden Jahre tarifgebunden waren, von Wechslern im Status der Tarifbindung, so sind die Ergebnisse ebenfalls eher uneinheitlich. Einerseits stellen Betriebe, die sich in 2005 neu der Tarifbindung unterziehen, ceteris paribus weniger gering Qualifizierte ein als Betriebe, die weiterhin nicht tarifgebunden bleiben, wobei dieser Effekt insbesondere für Betriebe ab 100 Beschäftigten gilt. Zwischen Betrieben, die sowohl in 2004 als auch in 2005 tarifgebunden waren und Betrieben, die von 2004 auf 2005 aus der Tarifbindung ausgetreten sind, lassen sich keine statistisch gesicherten Unterschiede im Einstellungsverhalten beobachten.¹³

Mit Blick auf die betrieblichen Kontrollvariablen wird deutlich, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten (dazu zählen Personen mit einer abgeschlossenen Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung sowie Hochschul- oder Fachhochschulabsolventen) gleichzeitig auch mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit gering Qualifizierte eingestellt haben, und zwar unabhängig von der Betriebsgröße.¹⁴ Eine Erhöhung des Anteils an qualifizierten Mitarbeitern/innen um eine Standardabweichung (rund 30

¹³ Bei der Interpretation ist allerdings zu beachten, dass die Fallzahlen der Tarifwechsler gering sind.

¹⁴ In alternativen Schätzungen konnte gezeigt werden, dass ein hoher Anteil an gering qualifizierten Beschäftigten (dazu gehören un- und angelernte Arbeiter sowie Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern) einen signifikant positiven Einfluss auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von gering Qualifizierten hat. Aufgrund des Problems der Multikollinearität wurde jedoch nur der Anteil der Personen für qualifizierte Tätigkeiten an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Schätzung mit berücksichtigt.

Prozentpunkte), senkt die erwartete Zahl der Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten um rund 50%.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt erwartungsgemäß sowohl die Wahrscheinlichkeit der Einstellung gering Qualifizierter als auch die Zahl der entsprechenden Einstellungen signifikant zu. Zwischen dem Betriebsalter und der Einstellung von gering Qualifizierten besteht dagegen ebenso kein Zusammenhang wie zwischen der betrieblichen Frauenquote und der Zahl der Einstellungen auf Einfacharbeitsplätzen.

Vor allem der positive Einfluss des betrieblichen Anteils befristet Beschäftigter, aber auch der positive Einfluss der Teilzeitquote auf die Zahl der Einstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten deuten an, dass Betriebe, die in stärkerem Maße auf solche flexibleren Beschäftigungsformen setzen, gleichzeitig auch eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Arbeitskräften im Bereich einfacher Tätigkeiten haben.

Ein die Nachfrage nach einfacher Beschäftigung reduzierender Effekt einer höheren betrieblichen Exportquote im Zuge des internationalen Wettbewerbsdrucks lässt sich in den Schätzungen zwar nicht stabil über sämtliche, aber dennoch für einzelne Modellvarianten – vgl. insbesondere Tabelle 10 – beobachten. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die betriebliche Exportquote und das betriebliche Lohnniveau gemessen in Beschäftigten je Vollzeitäquivalenten recht stark korrelieren, so dass hier die Ergebnisse auch durch Multikollinearität beeinflusst werden.

Die Dummy-Variablen für die Branchen sind gemeinsam signifikant, so dass die Schätzergebnisse auch einen gewichtigen eigenständigen Beitrag der Branchenstruktur auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Personen für einfache Tätigkeiten bestätigen. In ansonsten vergleichbaren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit, dass Einstellungen auf Einfacharbeitsplätzen vorgenommen wurden, besonders hoch im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, bei den sonstigen Dienstleistungen sowie mit gewissen Abstrichen bei den unternehmensnahen Dienstleistern sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Besonders gering fallen ceteris paribus die Einstellungschancen für Personen ohne Berufsausbildung in den beschäftigungsstarken baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (Maschinenbau, Kfz-Industrie, Elektrotechnik, Metallindustrie) aus. Die multivariaten Analysen unterstreichen somit weitgehend die deskriptiven Ergebnisse aus Kapitel 2, Beschäftigungsperspektiven für gering Qualifizierte eröffnen sich insofern vornehmlich im Dienstleistungssektor.

4. Fazit

Die vorliegende Studie untersucht auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben, das betriebliche Einstellungsverhalten im Bereich einfacher Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern.

Die Studie verdeutlicht dabei zunächst, wie unterschiedlich sich die Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 bei den qualifizierten und gering qualifizierten Beschäftigten entwickelt hat: Während die Zahl der qualifizierten Beschäftigten (d.h. Beschäftigten mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss) von 2000 bis 2005 nach Hochrechnungen mit den jeweiligen Wellen des IAB-Betriebspanels jahresdurchschnittlich um 1,8% angestiegen ist, ist die entsprechende Zahl der gering Qualifizierten (An-/Ungelernte, Beschäftigte ohne Berufsausbildung) um rund 5,1% pro Jahr zurückgegangen.

Im Bereich der Angestellten/Beamten ist die Zahl der Angestellten oder Beamten für qualifizierte Tätigkeiten im Südwesten von 2000 bis 2005 jährlich um rund 3,3% gestiegen, die entsprechende Zahl der Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten dagegen um jahresdurchschnittlich 9,3% zurückgegangen. Bei den Arbeiter/innen war zwar mit jahresdurchschnittlich 2% auch die Zahl der Facharbeiter/innen seit 2000 bis 2005 rückläufig, doch auch hier entwickelte sich die Zahl der an- und ungelerten Arbeiterinnen mit einem jahresdurchschnittlichen Minus von 3,9% deutlich schlechter.

Diese erheblichen Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikationsniveau ließen sich dabei sowohl für Frauen als auch für Männer beobachten, wobei sich die Beschäftigung von Frauen im Bereich der Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten sehr stark überdurchschnittlich, bei den einfachen Tätigkeiten dagegen sehr unterdurchschnittlich entwickelt hat.

Trotz eines im Ergebnis beträchtlichen Abbaus an Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten ist es bemerkenswert, dass in einem Teil der baden-württembergischen Betriebe weiterhin in recht beträchtlichem Maße auch neue Einfacharbeitsplätze geschaffen wurden. So nahmen baden-württembergische Arbeitgeber im ersten Halbjahr 2005 immerhin 56.000 Neueinstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten vor. Bei knapp der Hälfte dieser Neueinstellungen handelte es sich dabei nach Auskunft der Betriebe um die Schaffung neuer Arbeitsplätze, bei gut der Hälfte handelte es sich „nur“ um eine Wiederbesetzung bereits vorhandener Stellen. Insofern entstehen auch im Bereich einfacher Tätigkeiten weiterhin neue Arbeitsplätze, jedoch eben

deutlich zu wenig, um den erheblichen Abbau an Einfacharbeitsplätzen in anderen Betrieben zu kompensieren.

Das Gros der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten entfiel in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2005 auf mittlere Betriebe, während Kleinstbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten und Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten unterdurchschnittlich viele Neueinstellungen von Personen für einfache Tätigkeiten vornahmen. Bei sektoraler Disaggregation wird deutlich, dass rund zwei Drittel der Neueinstellungen von gering Qualifizierten im Dienstleistungssektor vorgenommen wurden, während in den vier beschäftigungsstarken Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes nur 7% aller Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten erfolgten. Mehr als die Hälfte aller Einstellungen auf Einfacharbeitsplätzen im Dienstleistungssektor entfiel dabei im ersten Halbjahr 2005 auf den sehr heterogenen Sektor der unternehmensnahen Dienstleister, wobei hier weniger die EDV-Dienstleister und Beratungsunternehmen als vielmehr zum Beispiel Betriebe des Reinigungsgewerbes einfache Arbeitskräfte nachgefragt haben dürften.

Im Rahmen multivariater Analysen wurde abschließend untersucht, wodurch sich Betriebe charakterisieren lassen, die im ersten Halbjahr 2005 entgegen dem Gesamttrend Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt haben. Die Schätzergebnisse bestätigen dabei unter anderem, dass mit steigendem betrieblichem Lohnniveau die Einstellungschancen gering Qualifizierter erheblich sinken. Gleichzeitig zeigt sich, dass mit zunehmender Produktivität der Betriebe die Einstellungschancen für gering Qualifizierte sich verschlechtern. Erwartungsgemäß begünstigen eine positive Geschäftsentwicklung sowie positive Zukunftserwartungen die Einstellungstätigkeit auch im Bereich einfacher Tätigkeiten.

Nach Branchen bestätigt sich auch im Rahmen der multivariaten Analysen, dass ansonsten vergleichbare Betriebe im Dienstleistungssektor im ersten Halbjahr 2005 deutlich mehr Personen für einfache Tätigkeiten einstellten als Betriebe in den vier beschäftigungsstärksten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes. Tarifgebundene Betriebe scheinen unter sonst vergleichbaren Bedingungen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit gering Qualifizierte einzustellen als Betriebe, die nicht der Tarifbindung unterliegen, wobei jedoch berücksichtigt werden muss, dass die Ergebnisse hier nicht ganz eindeutig sind. Für die Existenz eines Betriebsrats kann weder ein positiver noch ein negativer Effekt auf die Einstellungstätigkeit im Bereich geringer Qualifikationsanforderungen nachgewiesen werden. Hoch signifikant ist dagegen die Bedeutung der Qualifikationsstruktur eines Betriebes: Je höher der Anteil qualifizierter Beschäftigter in einem Betrieb ist, desto eindeutig geringer ist die Zahl der Neueinstellungen für einfache Tätigkeiten. Gewisse Hinweise geben die empirischen Analysen auch dahingehend, dass internatio-

nal agierende Betriebe, die einen größeren Teil ihres Umsatzes aus dem Exportgeschäft erzielen, unter sonst gleichen Bedingungen weniger Einstellungen für einfache Tätigkeiten vornehmen.

Literaturverzeichnis

- Ambos, I. (2006): Gering Qualifizierte in der beruflichen Weiterbildung, in: *Bundesarbeitsblatt Nr.3/2006*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Bellmann L./ Kohaut, S./ Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Berberich, U./ Strotmann, H./ Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg: Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht Nr. 2/ 2006.
- Dann, S./ Leicht, R./ Fehrenbach, S./ Leiss, M./ Strotmann, H. (2004): *Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar*, Abschlussbericht, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim und Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Greene, W. (2002): *Econometric Analysis*, 4. Ausgabe, New York.
- Heinbach, W.D. (2005): Ausmaß und Grad der tarifvertraglichen Öffnung, in: IAW-Report 2/2005, S. 51-70.
- Kalina, T. (2005): Beschäftigung von gering Qualifizierten – Quantitative Analyse, in: *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen*, Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Dokumentation Nr. 550, S. 15-87.
- Kalina, T./ Weinkopf, C. (2005): Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten: Gewinne in einigen Dienstleistungsbereichen bei negativem Gesamttrend, in: *IAT-Report Nr. 10/ 2005*, Institut für Arbeit und Technik.
- Kohaut, S./ Schnabel, C. (2006): *Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung*, Diskussionspapier Nr. 41, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Reinberg, A./ Hummel, M. (2004): Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 28/ 2004*, Bundeszentrale für politische Bildung, S. 3-10.
- Ronning, G. (1991): *Mikroökonomie*, Berlin.

Anlage 1: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2005 knapp 16.000 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 70%¹⁵ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

¹⁵ Angabe für die Welle 2005.

Anlage 2: Fragen aus dem IAB-Betriebspanel, Welle 2005

27. Im Folgenden geht es um die Personalstruktur.

Interv.: Liste 6 vorlegen! Bei nicht vorkommenden Gruppen bitte „0“ eintragen.
 In Frage 1 eventuell genannte „sonstige Beschäftigte“ (z. B. geringfügig Beschäftigte, 400-€-Kräfte) und „mithelfende Familienangehörige“ bitte auf die hier genannten Beschäftigtengruppen verteilen.

Wie verteilte sich die **Gesamtzahl** der Beschäftigten am 30. 6. 2005 (lt. Frage 1) auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele davon waren Frauen?

Männer u. Frauen insgesamt davon Frauen

Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 2005 aus Frage 1 übertragen ...	<input type="text"/>	
Davon waren ...		
un- oder angelernte Arbeiter/innen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Facharbeiter/innen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte/Beamte für <u>einfache</u> Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte/Beamte für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten,		
– die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern ..	<input type="text"/>	<input type="text"/>
– die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Auszubildende	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beamtenanwärter/innen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Summe = Gesamtzahl der Beschäftigten (bitte überprüfen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

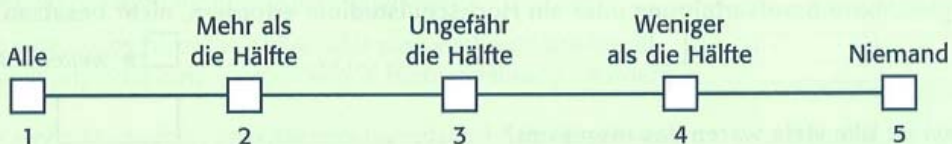
39. a) Haben Sie im 1. Halbjahr 2005 Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern?

Ja Nein ► weiter mit Frage 40!

b) Wie viele waren das insgesamt?

c) Wie viele davon sind für neue, zusätzliche Stellen eingestellt worden? Machen Sie die Angabe bitte anhand der Skala.

Interv.: Liste 8 vorlegen und bis Frage 40 liegen lassen!



50. Haben Sie im 1. Halbjahr 2005 Stellen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, abgebaut?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 52!

51. Was ist aus den einfachen Tätigkeiten geworden, die auf diesen Stellen ausgeübt wurden?

Interv.: Liste 13 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Tätigkeiten wurden automatisiert
- B Tätigkeiten wurden an externe Anbieter vergeben
- C Tätigkeiten wurden in andere Betriebsteile ausgelagert
- D Tätigkeiten wurden in die Tätigkeitsprofile anderer Arbeitsplätze integriert .
- E Tätigkeiten wurden ersatzlos gestrichen
- F Sonstiges