



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz 2003

Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2003

Dipl. Soz. Susanne Dera
Dipl. Vw. Gregor Lecerque
Prof. Dr. Alfons Schmid

Mai 2004



Beschäftigungsdynamik in Rheinland-Pfalz 2003

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH (ehemals Infratest Sozialforschung) eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Mittels der Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ermöglicht seit 2000 eine derartige Auswertung auch für Rheinland-Pfalz.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus abzuleitenden Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem oben genannten Ministerium berichtet es in Form von Kurzreporten

über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹

Der vorliegende Report ist der erste aus der Befragungswelle 2003 und widmet

sich der Beschäftigungsdynamik rheinland-pfälzischer Betriebe. Zur Jahresmitte 2003 waren laut IAB-Betriebspanel in Rheinland-Pfalz etwa 1.517.000 Personen beschäftigt. Das entspricht einem Rückgang von etwa 10.300 Personen gegenüber der Jahresmitte 2002 und somit einer Veränderung von knapp 0,7%. Hinter diesem Saldenvergleich verbirgt sich jedoch eine wesentlich höhere Beschäftigungsdynamik, berücksichtigt man alle Neueinstellungen und Personalabgänge. Der vorliegende Report befasst sich mit den Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2003. Durch Gegenüberstellung der Neueinstellungen und Personalabgänge ist es möglich, die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Dynamik bzw. die externe Flexibilität der Unternehmen näher zu beleuchten. Als Instrumente der externen Flexibilität wird an dieser Stelle auf Einstellungen, Abgänge, Befristungen sowie den Einsatz von Leiharbeitskräften eingegangen. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist allerdings zum Teil von der Existenz offener Stellen abhängig. Aus diesem Grund werden auch die zum Befragungszeitpunkt vorhandenen sofort zu besetzenden Stellen thematisiert. In diesem Zusammenhang wird zudem danach gefragt, welche Wege die Betriebe einschlagen, um ihren Personalbedarf zu decken und welche Strategien sie dabei für besonders bedeutsam halten.

Die Ausführungen basieren auf einer mündlichen Befragung von 810 Betrieben im Herbst 2003. Diese Stichprobe ist repräsentativ. Die Ergebnisse wurden auf

¹ Die Reports sind zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

alle Betriebe in Rheinland-Pfalz hochge-

rechnet.

79.100 Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003

In Rheinland-Pfalz haben laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2003 rund 21% der Betriebe neue Arbeitskräfte eingestellt. Dabei handelt es sich um etwa 79.100 Personen. Bei einem Bestand von ca. 1.517.000 Beschäftigten zur Jahresmitte 2003 entspricht dies einer Einstellungsquote von 5,2%. In Westdeutschland lag diese Quote mit 4,6% deutlich niedriger. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Neueinstellungen an den Gesamtbeschäftigten damit in Rheinland-Pfalz leicht angestiegen (2002: 4,8%). In den Jahren 2001 und 2000 war die Einstellungsquote jedoch mit 6,0% bzw. 5,7% deutlich höher als das aktuelle Niveau. Diese Tendenz lässt sich auch für Westdeutschland feststellen.

Die Frauenquote an den Neueinstellungen lag in Rheinland-Pfalz bei etwa 40% (Westdeutschland 44,1%) bzw. rund 31.600 Personen. Damit ist sie etwas niedriger als die durchschnittliche Frauenbeschäftigtenquote in Rheinland-Pfalz mit

42,6%. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen deutlich zurückgegangen (2002: 47%).

Von allen Neueinstellungen wurden etwa 13.100 durch die Arbeitsagentur vermittelt. Das entspricht einer Vermittlungsquote von ca. 16,5% und ist damit in etwa so hoch wie 2002 (16%). In Westdeutschland lag die Vermittlungsquote 2003 mit 14,3% deutlich niedriger.

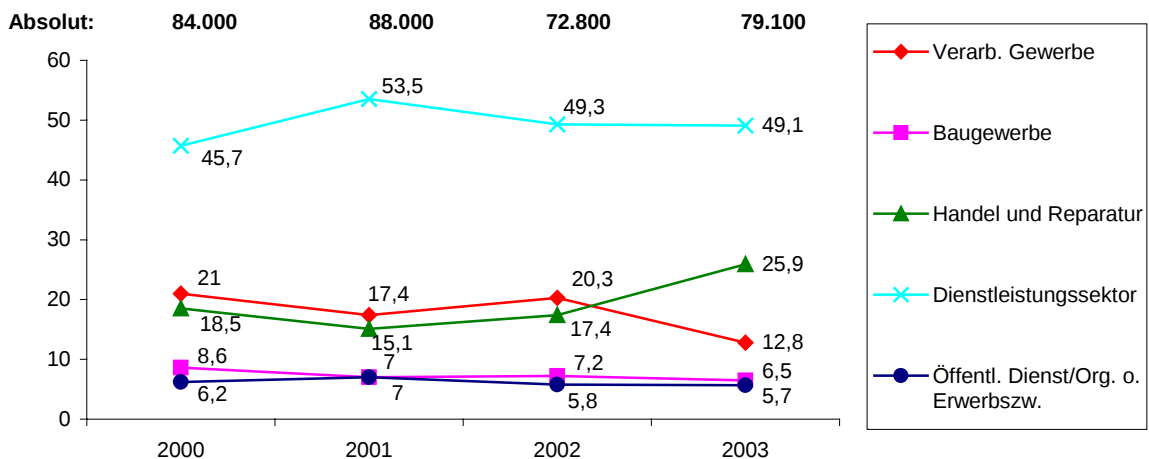
Etwa 28.500 Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2003 waren zeitlich befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen betrug damit knapp 36% und entspricht damit dem Niveau des Vorjahres. Dabei waren Frauen verglichen mit Männern nicht mehr in so viel höherem Maße von einer Befristung betroffen wie noch 2002. Entfielen 2002 noch 51% der befristeten Neueinstellungen auf weibliche Arbeitskräfte, waren es 2003 nur noch 40,8%.

Neueinstellungen vor allem in dienstleistungsorientierten Branchen und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten

Nur etwa ein Fünftel aller Neueinstellungen entfiel 2003 auf das Produzierende Gewerbe, vier Fünftel auf die dienstleistungsorientierten Branchen. Damit fanden deutlich weniger Einstellungen im Produzierenden Gewerbe statt als noch vor einem Jahr (2002 knapp ein Drittel). Verglichen mit den Gesamtbeschäftigten im Produzierenden Bereich (ca. 30%) fanden im ersten Halbjahr 2003 entsprechend

unterdurchschnittlich viele Neueinstellungen statt. Innerhalb der einzelnen Branchen sind deutliche Veränderungen über die Jahre hinweg feststellbar, wie die unten stehende Graphik zeigt. Hatte bspw. bis 2002 das Verarbeitende Gewerbe einen höheren Anteil an den Neueinstellungen als der Bereich Handel und Reparatur, hat sich das 2003 umgekehrt.

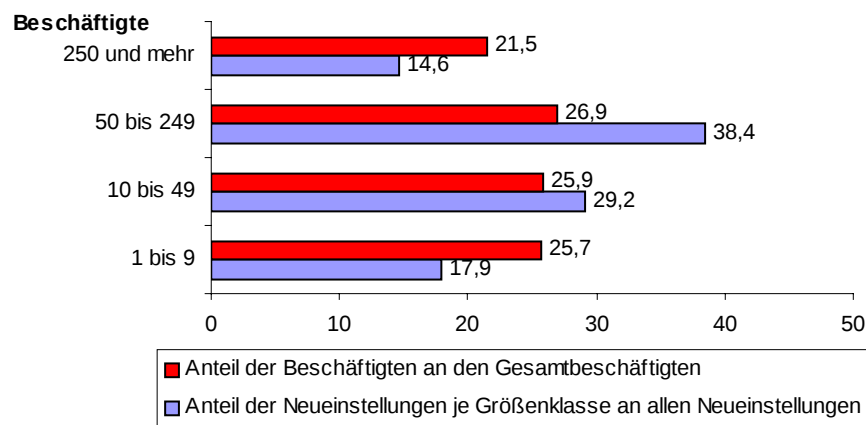
Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz, Anteile in Prozent an den gesamten Neueinstellungen



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich festhalten, dass im ersten Halbjahr 2003 Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten relativ die meisten Neueinstellungen getätigt haben. Die Unternehmen dieser Branche haben gemessen an den Gesamtbeschäftigten in diesem Sektor

deutlich überdurchschnittlich eingestellt. Anteilig die wenigsten neuen Mitarbeiter stellten die Großunternehmen sowie die Kleinstbetriebe ein. Dies gilt sowohl gemessen an den Gesamtbeschäftigten als auch an den Neueinstellungen insgesamt.

Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent an den gesamten Neueinstellungen

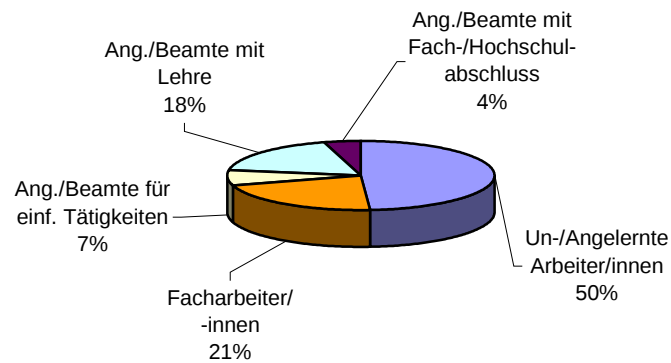


Hohe Einstellungsquoten bei Geringerqualifizierten

Betrachtet man die Neueinstellungen nach der Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass 57% Geringerqualifizierte sind. Davon entfielen 50% aller Stellen auf solche für un-/angelernte Arbeiter/innen, etwa 7% der Neueinstellungen waren Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten. Rund

21% waren Facharbeiter/innen und 18% Angestellte/Beamte für Tätigkeiten, für die man eine Ausbildung benötigt. Lediglich gut 4% waren hochqualifizierte Angestellte und Beamte mit Fach-/Hochschulabschluss.

Neueinstellungen nach Qualifikationsgruppen

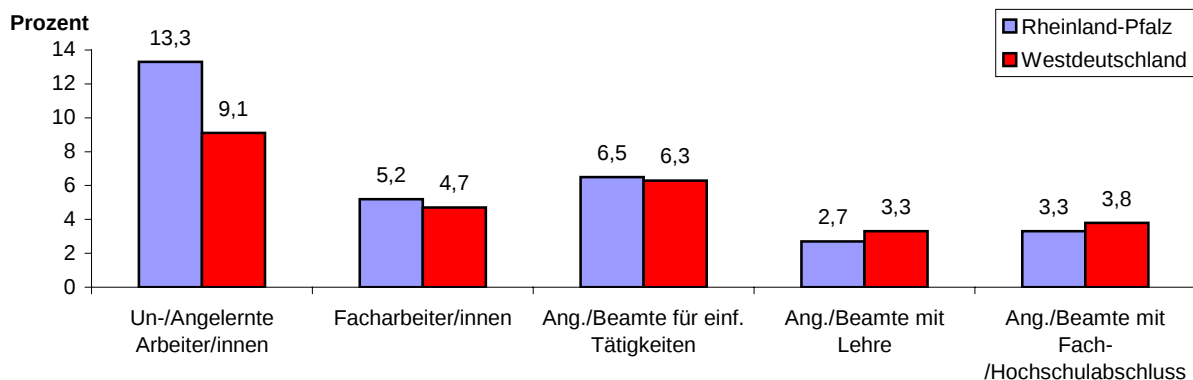


Diese Ergebnisse werden bestätigt, wenn man berücksichtigt, dass die hier unterschiedenen Beschäftigtenkategorien unterschiedlich große Anteile an den gesamten Beschäftigten ausmachen. Setzt man die Zahl der Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2003 mit dem Bestand an Arbeitskräften der jeweiligen Kategorie ins Verhältnis, lässt sich erkennen, dass die Einstellungsquote für un-/angelernte Arbeiter/innen mit Abstand am höchsten liegt. Mit 13,3% ist sie mehr als doppelt so hoch wie die ihr folgende Kategorie der Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten. Hingegen weisen die Angestellten bzw. Beamten mit Ausbildung trotz ihres relativ hohen Anteils an den gesamten Neueinstellungen mit 2,7% eine sehr niedrige Einstellungsquote auf. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass bei

den un- und angelernten Arbeitern in der Regel auch die Abgangsraten überdurchschnittlich hoch sind. Die hohe Einstellungsquote dieser Beschäftigtenkategorie ist somit vermutlich auch durch eine vergleichsweise kurze Dauer der Betriebszugehörigkeit bedingt. Wie sich später noch zeigen wird, ist gerade bei den Geringqualifizierten die Fluktuation besonders hoch, was die höheren Beschäftigungschancen in dieser Kategorie relativiert.

In Westdeutschland waren die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien weniger stark ausgeprägt. Insbesondere lag die Einstellungsquote der un-/angelernten Arbeiter/innen deutlich niedriger als in Rheinland-Pfalz. Dafür lag die der Angestellten/Beamten mit Ausbildung sowie mit Fach-/Hochschulabschluss leicht darüber.

Einstellungsquoten nach Beschäftigtenkategorien in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland



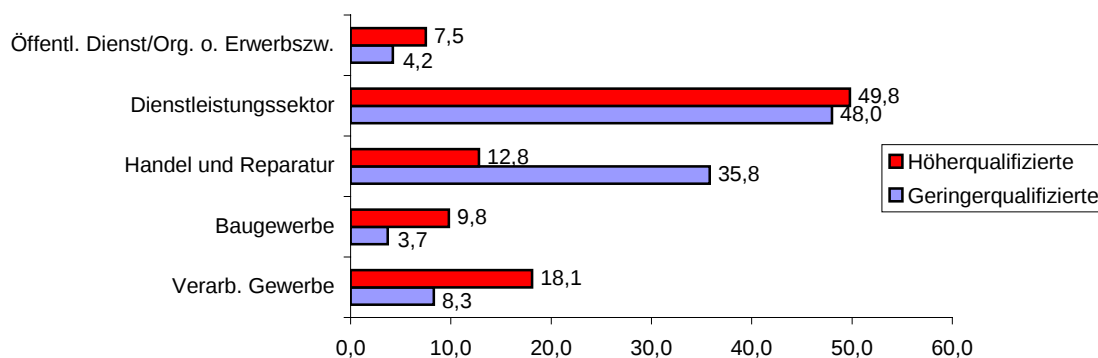
Deutliche Branchenunterschiede im Einstellungsverhalten nach dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten

Facharbeiter/innen, Angestellte/Beamte mit Ausbildung sowie mit Fach-/Hochschulabschluss lassen sich zur Gruppe der Höherqualifizierten zusammenfassen und der Gruppe der Geringerqualifizierten (un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten) gegenüberstellen. Differenziert nach Wirtschaftszweigen fällt auf, dass deutliche Branchenunterschiede dahingehend bestehen, ob vermehrt Geringer- oder Hö-

herqualifizierte eingestellt wurden.

Die meisten der Höherqualifizierten wurden in Rheinland-Pfalz im Dienstleistungssektor eingestellt (ca. 50%), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (etwa 18%). Auch hinsichtlich der Geringerqualifizierten überwog der Bedarf im Dienstleistungssektor. Etwa 48% aller neu eingestellten Geringerqualifizierten finden sich hier. Danach folgt der Bereich Handel und Reparatur mit rund 36%.

**Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen,
Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen der jeweiligen
Qualifikationsstufe**

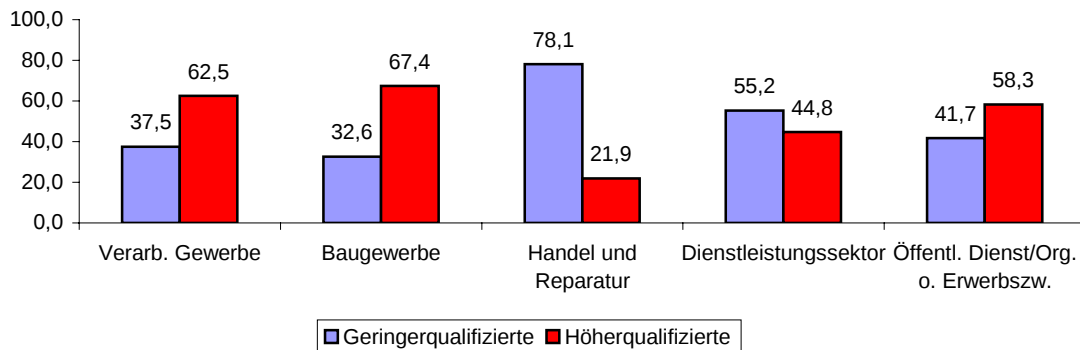


Insgesamt wurden in allen Branchen bis auf den Bereich Handel und Reparatur sowie dem Dienstleistungssektor vergleichsweise mehr Höher- als Geringerqualifizierte eingestellt. Bemerkenswert ist der sehr hohe Anteil an geringerqualifizierten Neueinstellungen im Bereich Handel und Reparatur. Hier haben etwa 78% aller Neueinstellungen keine Ausbildung.

Verglichen mit dem Vorjahr lässt sich festhalten, dass durch alle Branchen des Dienstleistungsbereichs (Handel und Reparatur, Öffentlicher Dienst/Organisatio-

nen ohne Erwerbszweck, Dienstleistungssektor) 2003 anteilig deutlich mehr Geringerqualifizierte eingestellt wurden. In diesen Branchen lässt sich durchweg eine Zunahme an nicht-ausgebildeten Arbeitskräften von bis zu 20% feststellen. So waren 2002 bspw. im Bereich Handel und Reparatur nur etwa die Hälfte der Neueinstellungen Geringerqualifizierte, im Dienstleistungssektor etwa 38% und im Öffentlichen Bereich ca. 21%. Im Produzierenden Gewerbe ist die Verteilung der Neueinstellungen anhand des Qualifikationsniveaus hingegen relativ konstant.

**Neueinstellungen nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen,
Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen des jeweiligen
Wirtschaftszweiges**



Insgesamt kann somit eine besondere Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Neubeschäftigung in Rheinland-Pfalz

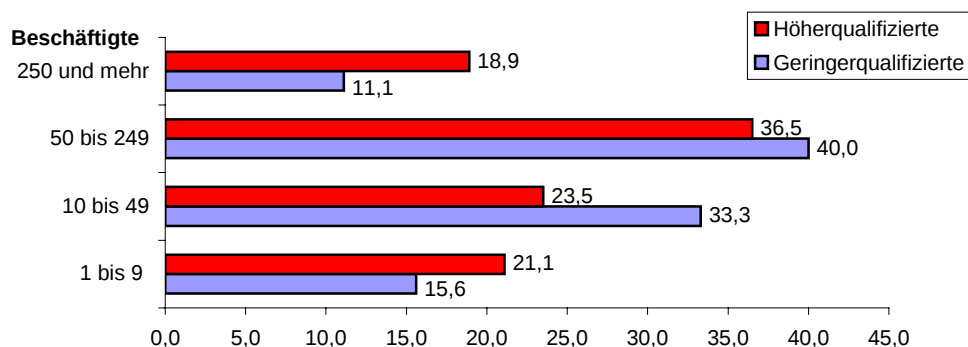
festgestellt werden. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigungschancen für Geringerqualifizierte.

**Einstellung Geringerqualifizierter vor allem bei Betrieben
mit 50 bis 249 Beschäftigten**

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass anteilig sowohl bei den Gering- als auch den höher Qualifizierten die meisten Personen von Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten eingestellt

wurden. Die geringsten Einstellungen Geringer- sowie Höherqualifizierter fanden bei Großunternehmen sowie Kleinstbetrieben statt.

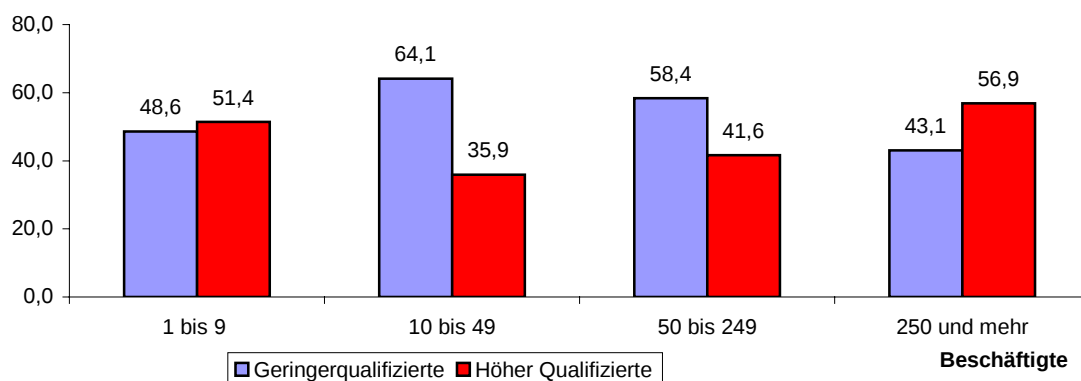
**Neueinstellungen nach Betriebsgröße und Qualifikationsgruppen, Anteile in
Prozent an den gesamten Einstellungen je Qualifikationsstufe**



Anhand der unten folgenden Graphik wird außerdem deutlich, dass in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen (10 bis 49 Beschäftigte und 50 bis 249 Beschäftigte) deutlich mehr Geringer- als Höherqualifizierte eingestellt wurden. Bei

Kleinstbetrieben hält es sich etwa die Waage und bei Großbetrieben mit 250 Mitarbeitern und mehr liegt das Schwergewicht bei den Neueinstellungen auf den Höherqualifizierten.

**Neueinstellungen nach Betriebsgröße und Qualifikationsgruppen,
Anteile in Prozent an den gesamten Einstellungen je Größenklasse**



77.000 Personalabgänge im ersten Halbjahr 2003

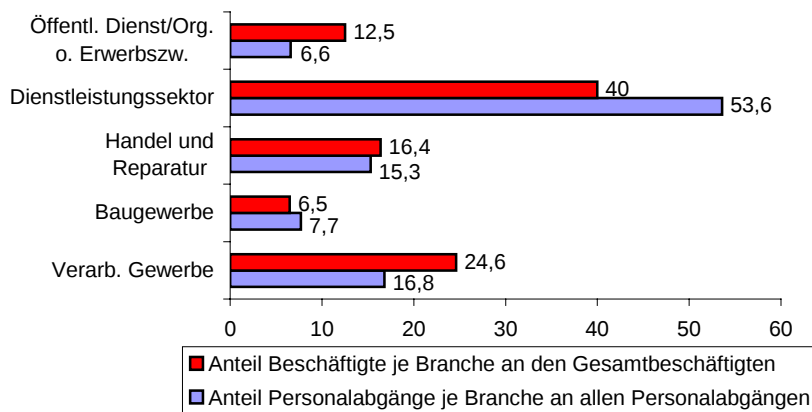
Unter Personalabgängen werden im IAB-Betriebspanel Entlassungen, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Ruhestand vor bzw. mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze, Auslauf von befristeten Verträgen sowie gesundheitsbedingte Erwerbsunfähigkeit verstanden. Abwesenheiten während der Mutterschaft, Erziehungsurlaub sowie Wehr- und Zivildienst zählen nicht zu den Personalabgängen, da während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Bis zum 30.06.2003 hatten laut IAB-Betriebspanel etwa 22% der rheinland-pfälzischen Unternehmen Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 27% etwas höher. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 77.000 Personen ihren Arbeitsplatz gekündigt bzw. wurden

freigesetzt. Das entspricht ca. 5,1% aller Beschäftigten bezogen auf den Personalbestand zur Jahresmitte 2003 und ist damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. In Westdeutschland lag die Abgangsquote bezogen auf den gleichen Zeitraum bei 5,0% der Beschäftigten. Etwa 31.300 der Personalabgänge betrafen Frauen. Damit liegt der Frauenanteil mit 40,1% etwas unter der rheinland-pfälzischen Frauenerwerbsquote (42,6%).

Mit Abstand die meisten Abgänge verzeichneten sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland die Betriebe des Dienstleistungssektors. Zudem fällt jedoch auf, dass in dieser Branche gemessen an den gesamten Beschäftigten überdurchschnittlich viele Personalabgänge stattfanden. Vergleichsweise weniger Abgänge hatte das Verarbeitende Gewerbe sowie der Öffentliche Sektor zu verzeichnen.

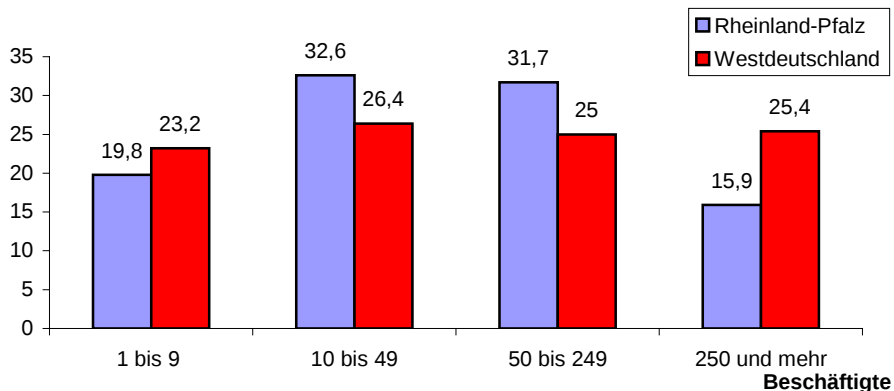
Personalabgänge nach Wirtschaftszweigen



Hinsichtlich der Betriebsgrößen fanden in Rheinland-Pfalz die meisten Freisetzungen in Unternehmen mit 10 bis 49 sowie 50 bis 249 Beschäftigten statt. Sowohl in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) als auch in Großunternehmen (250 und mehr

Beschäftigte) waren vergleichsweise weniger Personalabgänge zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen verteilten sich die Freisetzungen relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößenklassen.

Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der gesamten Personalabgänge

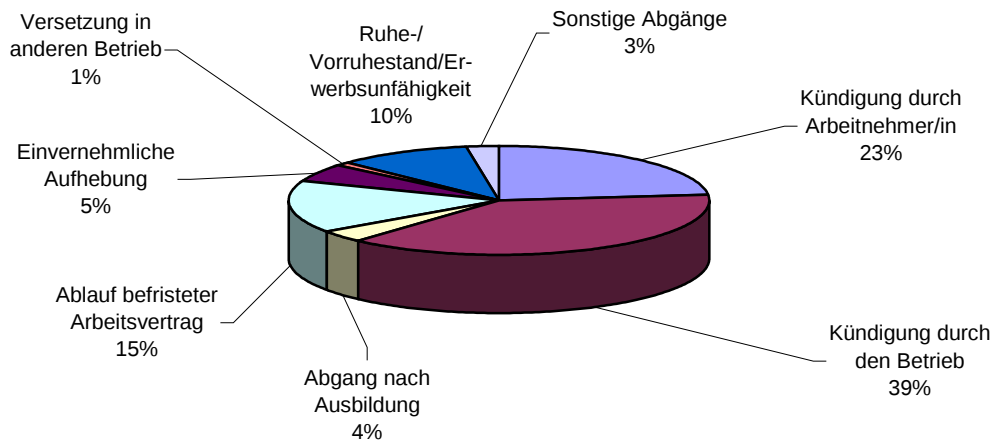


Betriebliche Kündigung ist der häufigste Grund für Personalabgänge

Bei den Ursachen für Personalabgänge dominierten Kündigungen durch den Betrieb. Etwa 38% aller Freisetzungen erfolgten aufgrund einer betrieblichen Entlassung seitens des Arbeitgebers. Etwa ein knappes Viertel der Personalabgänge

geht auf eine Kündigung seitens der Arbeitnehmer/innen zurück (23%). Als weitere Gründe folgten Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (15%) und (Vor-)Ruhestand/Berufsunfähigkeit (10%).

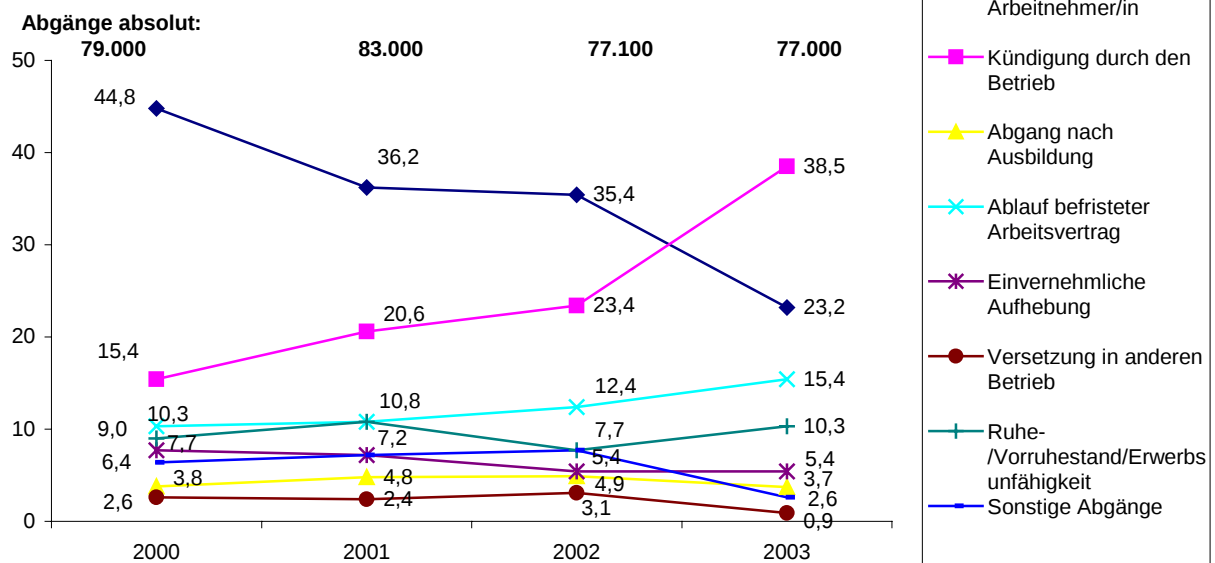
Gründe für Personalabgänge im 1. Halbjahr 2003, Angaben in Prozent aller Personalabgänge



Verglichen mit den Vorjahren lässt sich eine deutliche Trendwende dahingehend feststellen, dass Personalabgänge mittlerweile sehr viel seltener auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen sind. Dafür hat der Anteil der Kündigungen durch den Betrieb über die Jahre stetig zugenommen und rangiert 2003 zum ersten Mal vor den Freisetzungen aufgrund

von Arbeitnehmerkündigungen. Bei den anderen Kündigungsgründen sind hingegen nur leichte Veränderungen feststellbar. Diese Verschiebung lässt sich wohl vor allem durch die anhaltend schwierige Arbeitsmarktsituation und dadurch hervorgerufene Unsicherheiten bei den Beschäftigten erklären.

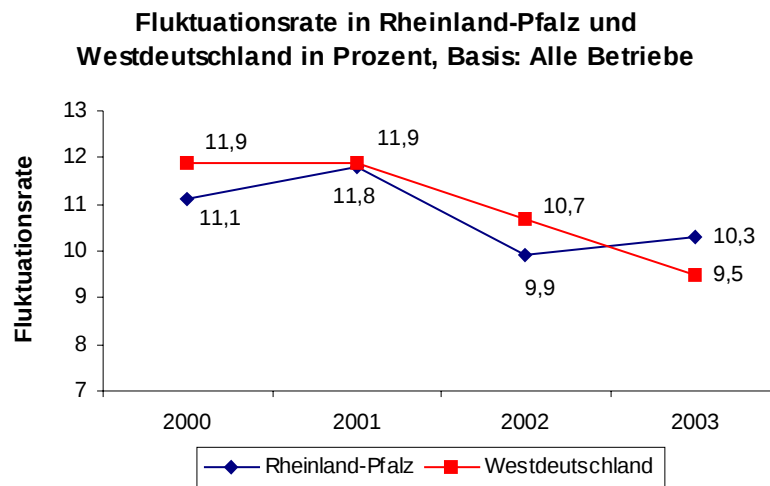
Gründe für Personalabgänge im zeitlichen Vergleich, Angaben in Prozent aller Personalabgänge



Fluktuationsrate im ersten Halbjahr 2003 höher als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2003 hat die Zahl der abhängig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz um etwa 2.100 Erwerbstätige zugenommen. Hinter diesem Saldo stehen jedoch dynamische Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, deren Umfang diese Zahl deutlich übersteigt: Das leichte Plus resultiert aus rund 79.100 Personaleinstellungen² und etwa 77.000 Personalabgängen. Den um 2.100 gestiegenen Beschäftigtenzahlen stehen damit insgesamt 156.100 Personalbewegungen gegenüber. Um die Fluktuationsrate der Beschäftigten zu ermitteln werden diese nun auf die Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.06.2003 bezogen. Dabei ergibt sich eine Fluktuationsrate von 10,3%, die über der von Westdeutschland liegt (9,5%). Dort standen etwa 1,28 Mio. Einstellungen rund 1,4 Mio. Personalabgängen gegenüber.

Die Fluktuationsraten in den Vorjahren stellen sich etwas anders dar. Lagen sie im Vorjahr in Rheinland-Pfalz bei nur 9,9%, waren sie in den Jahren zuvor deutlich höher. Auch im Vergleich zu Westdeutschland ergeben sich Unterschiede über den Zeitverlauf: Stieg die Fluktuationsrate in Rheinland-Pfalz nach einem deutlichen Rückgang 2002 im Jahr 2003 wieder leicht an, ging sie in Westdeutschland kontinuierlich zurück. Daraus lässt sich schließen, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe etwas flexibler auf sich vollziehende Entwicklungen reagieren. Dabei ist jedoch zu betonen, dass dies nur für die numerische bzw. externe Flexibilität³ gemessen anhand der Beschäftigtenzahlen gilt. Über den Einsatz interner Anpassungsinstrumente kann an dieser Stelle nichts gesagt werden.⁴



² Die Übernahme von Auszubildenden und Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen zählen nicht zu den Neueinstellungen.

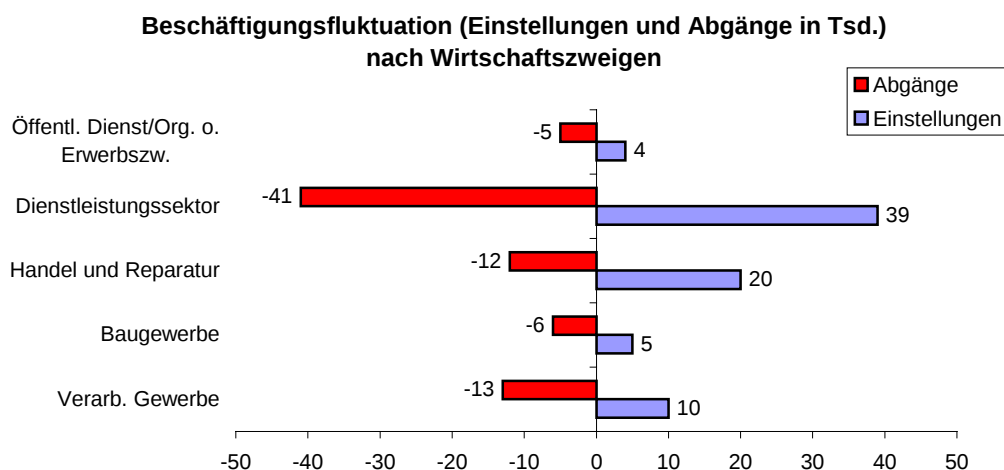
³ Vgl. hierzu bspw. Ganßmann, Heiner und Michael Haas (1999): Arbeitsmärkte im Vergleich. Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD. Marburg, Schüren, S. 16f.

⁴ Als interne Flexibilisierungsinstrumente können bspw. Kurzarbeit und Überstunden genannt werden. Die Maßnahmen der internen Flexibilisierung sind Gegenstand eines der noch folgenden Kurzreports.

Hohe Fluktuation vor allem im Bereich der Dienstleistungen

Bei Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die weitaus größten Personalbewegungen im Dienstleistungssektor stattfanden. Etwa 50% aller Einstellungen, aber auch 53% der Personalabgänge betrafen diese Branche. Hier war zudem per Saldo die stärkste Beschäftigungsabnahme zu verzeichnen. Außerdem fällt auf, dass außer im Bereich Handel und Reparatur in allen Wirtschaftszweigen die Abgänge die Einstellungen zahlenmäßig übersteigen. In den Betrie-

ben im Sektor Handel und Reparatur sind auch verglichen mit dem Vorjahr deutlich mehr Einstellungen zu verzeichnen (2002 12.000). In den anderen Sektoren lassen sich keine bedeutenden Unterschiede feststellen. In Westdeutschland zeigt sich bezüglich der Verteilung über die Branchen ein vergleichbares Bild, außer dass hier durchgängig in allen Wirtschaftszweigen die Abgänge die Einstellungen übersteigen.



Setzt man nun die Neueinstellungen und Abgänge in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten in einer Branche, lässt sich anhand der so ermittelten sektoralen Einstellungs- und Abgangsraten feststellen, in welchem Wirtschaftszweig die Dynamik relativ gesehen am höchsten und in

welchem am geringsten ist. Die Einstellungsrate betrug für Rheinland-Pfalz insgesamt 5,2%, die Abgangsrate 5,1%. Diese Werte werden im folgenden als Referenzpunkt gewählt, um die branchenspezifische Arbeitskräftefluktuation einzuordnen.

Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Sektor	Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Sektor
Dienstleistungssektor	6,5	6,9
Baugewerbe	5,3	6,1
Rheinland-Pfalz gesamt	5,2	5,1
Handel und Reparatur	8,3	4,8
Verarbeitendes Gewerbe	2,8	3,5
Öffentl. Dienst/Org. o. Erwerbszw.	2,4	2,7

Bezogen auf die Beschäftigungsdynamik lässt sich anhand obiger Tabelle feststellen, dass der Dienstleistungsbereich und das Baugewerbe als Branchen mit hoher Arbeitskräftedynamik anzusehen sind. Im

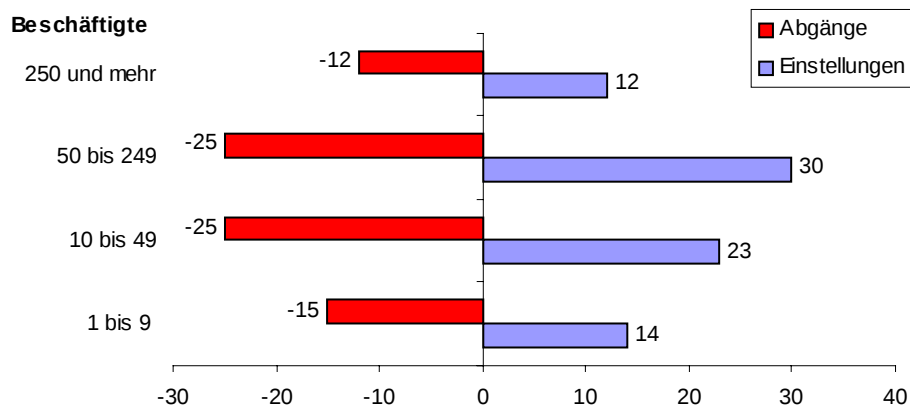
Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Bereich besteht hingegen eine unterdurchschnittliche Arbeitskräftedynamik. Der Bereich Handel und Reparatur wird als durchschnittlich dynamisch eingestuft.

Fluktuation in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten am höchsten

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sowohl bei den Neueinstellungen als auch den Personalabgängen in Rheinland-Pfalz die Betriebe der beiden mittleren Größenklassen die höchsten Anteile erzielten. Per Saldo ergibt sich in fast allen Größenklassen ein leichtes Minus bzw. ein Ausgleich. Lediglich bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten überwiegen die Einstellungen die Abgänge. Damit unterscheiden sich die

rheinland-pfälzischen Unternehmen vom westdeutschen Durchschnitt: Hier sind die Personalabgänge relativ gleich über die Betriebsgrößenklassen verteilt und die meisten Einstellungen wurden in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten getätigt. Generell sind die Unterschiede über die Betriebsgrößenklassen dort jedoch bei weitem nicht so ausgeprägt wie in Rheinland-Pfalz.

Beschäftigungsfluktuation (Einstellungen und Abgänge in Tsd.) nach Betriebsgrößenklassen



Die höchste Beschäftigungsdynamik, gemessen an Einstellungs- und Abgangsrate, ist bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten festzustellen, die geringste besteht in Großbetrieben. Verglichen mit dem Vorjahr lassen sich somit einige Verschiebungen feststellen: Generell hat sich die Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Größenklassen zum Teil deutlich verändert. So ist die Arbeitskräftedynamik in

Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern deutlich angestiegen. Bei Kleinstbetrieben ist sie hingegen stark zurückgegangen. Außerdem sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Jahr 2003 stärker ausgeprägt als noch im Vorjahr. Dieser Umstand ist gerade mit Blick auf den betrieblichen Kündigungsschutz um so verwunderlicher, da die Flexibilität in Unternehmen, in denen kein

Kündigungsschutz greift, zurückgegangen ist, hingegen in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern deutlich zugenommen hat,

wenngleich hier rechtliche Kündigungs-schutzregelungen vorhanden sind.

Einstellungs- und Abgangsraten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

	Neueinstellungen in Prozent der Beschäftigten je Größe		Personalabgänge im Prozent der Beschäftigten je Größe	
	2003	2002	2003	2002
50 bis 249 Beschäftigte	7,7	5,0	6,2	4,9
10 bis 49 Beschäftigte	5,6	4,7	6,2	5,6
Rheinland-Pfalz gesamt	5,2	4,8	5,1	5,1
1 bis 9 Beschäftigte	4,4	6,4	4,7	6,5
250 und mehr Beschäftigte.	3,0	3,6	3,1	3,6

Leiharbeitskräfte vor allem von Betrieben des Produzierenden Gewerbes und in Großunternehmen eingesetzt

Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist genauso wie die Beschäftigungsfluktuation ein Beispiel für die externe Flexibilität von Unternehmen, da auch hier Arbeitskräfte betriebsextern rekrutiert werden und ergänzend zu den festangestellten Arbeitnehmern eingesetzt werden (können). Mittels dieses Instruments ist es kurzfristig möglich, Schwankungen in der Produktion auszugleichen und abzufangen. Laut IAB-Betriebspanel beschäftigten in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2003 etwa 2,3% der Betriebe Leiharbeitskräfte (Westdeutschland 3%). Dabei handelte es sich um etwa 16.400 Beschäftigte. Das entspricht einer Leiharbeiterquote an den Gesamtbeschäftigten von etwa 1,1%. Etwa 76% der Leiharbeitskräfte entfielen auf

das Produzierende Gewerbe und nur rund 24% auf dienstleistungsorientierte Betriebe. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Branche ergibt sich für das Produzierende Gewerbe eine Leiharbeiterquote von 2,1%, für die dienstleistungsorientierten Branchen von nur 0,4%.

Im Durchschnitt wurden im ersten Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 7,1 Leiharbeitskräfte pro Betrieb beschäftigt, wobei im Produzierenden Gewerbe 8,3 und im dienstleistungsorientierten Bereich nur 3,2 Leiharbeitskräfte pro Unternehmen eingesetzt wurden. Damit wird deutlich, dass dieses Instrument der externen Flexibilisierung vor allem im Produzierenden Gewerbe angewendet wird.

Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen

	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in %	Durchschnittl. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
Produzierendes Gewerbe	12.500	76,4	608.000	2,1	8,3
Dienstleistungsorientierte Branchen	3.900	23,8	1.023.000	0,4	3,2

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte steigt. So finden sich in Kleinstbetrieben lediglich 5,7% der Leiharbeitskräfte, in Großbetrieben hingegen 37,3%. Auch der Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten je Betriebsgrößenklasse steigt mit wachsender Beschäftigtenzahl stetig an. So beträgt er

bei Kleinstbetrieben nur 0,3%, bei Großbetrieben hingegen 1,6%. Diese Zunahme der Bedeutung von Leiharbeitskräften mit wachsender Beschäftigtenzahl schlägt sich auch in der durchschnittlichen Zahl an Leiharbeitskräften pro Betrieb nieder. Werden in Kleinstbetrieben lediglich durchschnittlich 1,5 Leiharbeitskräfte beschäftigt, sind es in Großbetrieben 30,9.

Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen

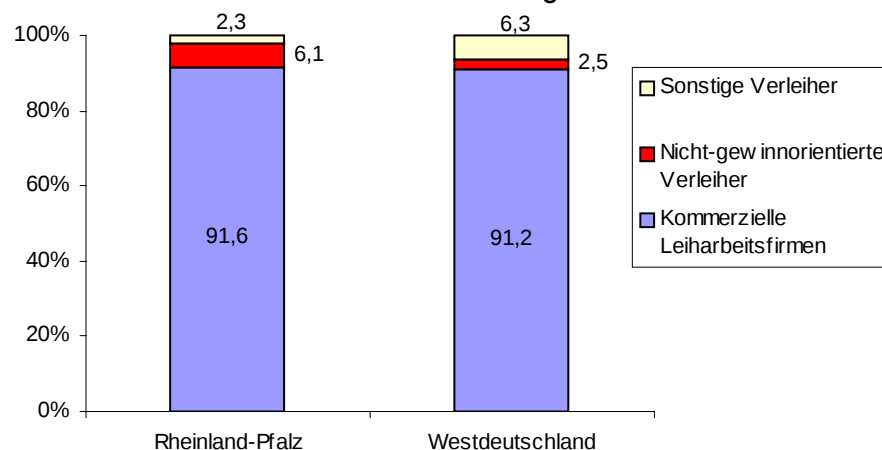
Beschäftigte	Leiharbeitskräfte absolut	Anteil an den gesamten Leiharbeitskräften in %	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Leiharbeitskräfte an den Gesamtbeschäftigten in %	Durchschnittl. pro Betrieb beschäftigte Leiharbeitskräfte
1 bis 9	900	5,7	326.000	0,3	1,5
10 bis 49	3.600	21,7	409.000	0,9	5,0
50 bis 249	5.800	35,3	393.000	1,5	7,4
250 u. mehr	6.100	37,3	390.000	1,6	30,9

Rahmendaten zum Einsatz von Leiharbeitskräften

Bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitskräften lassen sich anhand des IAB-Betriebspanels einige weitere Rahmendaten festmachen. So zeigt sich bspw., dass etwa 92% der Leiharbeitskräfte, die während des ersten Halbjahres 2003 in

Rheinland-Pfalz beschäftigt wurden, durch kommerzielle Leiharbeitsfirmen vermittelt wurden. Etwa 6% kamen von nicht primär gewinnorientierten Verleihern wie z.B. Arbeitskräftepools und etwa 2% von sonstigen Verleihern.

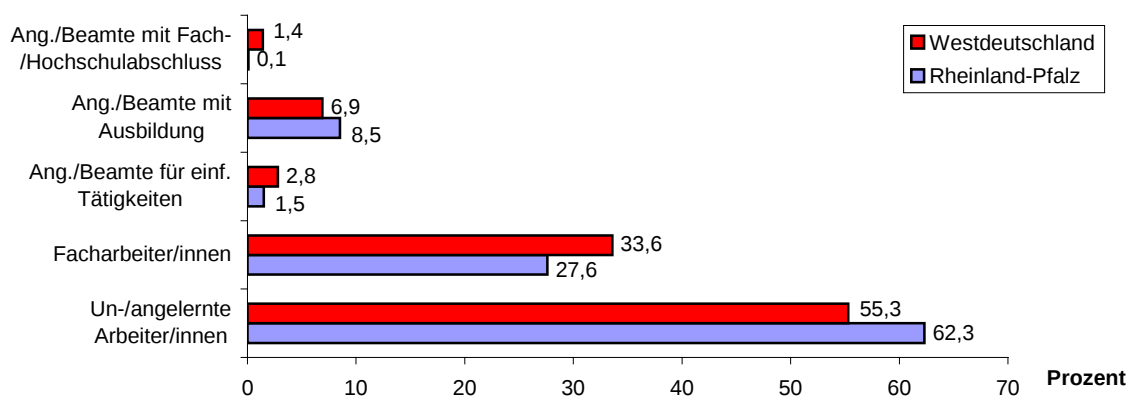
Leiharbeitskräfte nach Verleihform, Basis: Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigt haben



In Westdeutschland zeichnet sich ein ähnliches Bild, nur dass hier die Rollen der sonstigen und die der nicht-gewinn-orientierten Verleiher vertauscht sind. Neben der Verleihform gibt das IAB-Betriebspanel auch Aufschluss darüber, über welche Qualifikation die eingesetzten Leiharbeitskräfte verfügen. Es zeigt sich, dass die deutliche Mehrheit der Leiharbeitskräfte zur Gruppe der un-/angelernten

Arbeiter/innen gehörte. Rund 64% aller in Rheinland-Pfalz eingesetzten Leiharbeitskräfte waren Geringerqualifizierte, etwa 28% Facharbeiter und nur knapp 9% qualifizierte Angestellte/Beamte. In Westdeutschland war hingegen der Anteil der Geringerqualifizierten an den Leiharbeitskräften etwas niedriger, überwog den der Höherqualifizierten jedoch ebenfalls deutlich.

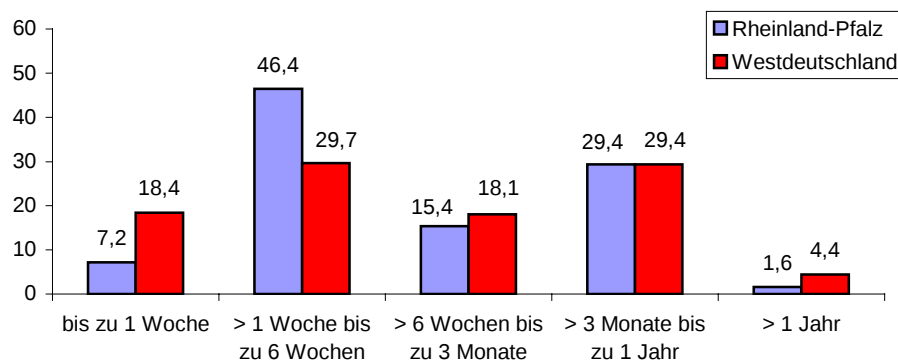
Leiharbeitskräfte nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent an den gesamten Leiharbeitskräften



Auch die Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte differiert etwas zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland. In Rheinland-Pfalz wurde der größte Anteil der im ersten Halbjahr beschäftigten Leiharbeitskräfte für einen Zeitraum von über einer bis unter sechs Wochen eingesetzt (46,4%). Etwa 29% wurden zwischen drei

Monaten und einem Jahr beschäftigt. Länger als ein Jahr und bis zu einer Woche wurden Leiharbeitskräfte in Rheinland-Pfalz jedoch vergleichsweise selten eingesetzt. In Westdeutschland hingegen wurden Leiharbeitskräfte vermehrt auch für sehr kurze Einsatzfristen (bis zu einer Woche) herangezogen (18,4%).

Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte, Angaben in Prozent an allen Leiharbeitskräften



Offene Stellen überwiegend für Arbeitskräfte mit höherer Qualifikation

Ein Einflussfaktor für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der offenen Stellen. Das IAB-Betriebspanel erhebt die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt sofort zu besetzenden offenen Stellen. Diese Zahl ist nicht identisch mit dem in der Mismatch-Diskussion zugrunde gelegten Begriff jener Arbeitsplätze, die aufgrund struktureller Probleme nicht besetzt werden können. Der hier erhobene Bestand an offenen Stellen gibt vielmehr Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften. Das bedeutet, die verwendeten Angaben über offene Stellen umfassen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten. Enthalten sind somit bspw. auch Stellen, die aufgrund einer problemlosen Neubesetzung gar nicht erst dem Arbeitsamt als offen gemeldet werden.

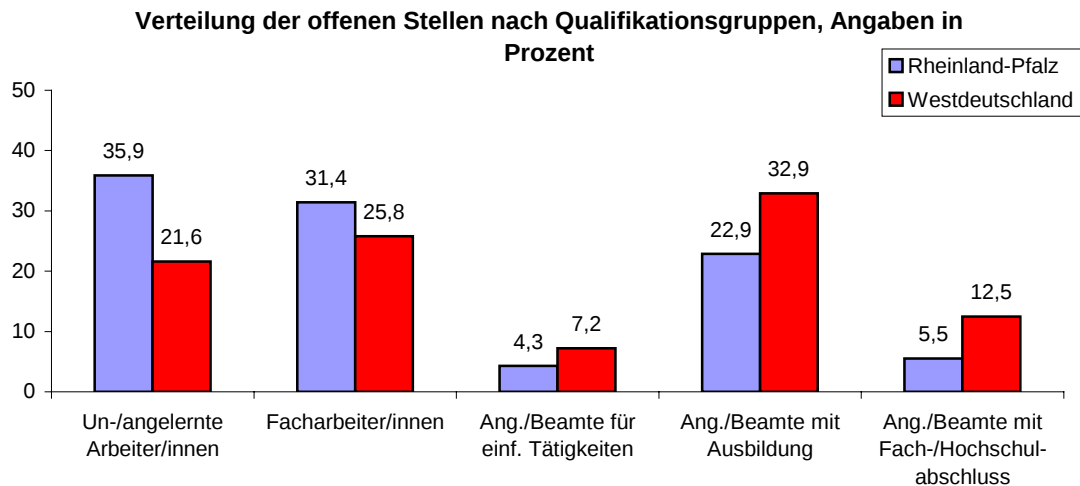
In Rheinland-Pfalz betrug die Arbeitslosenquote im Juni 2003 8,2%.⁵ Gleichzeitig suchten laut IAB-Betriebspanel etwa 6,5% der Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Insgesamt handelte es sich dabei nach Aussage der Betriebe um ca. 13.600 Stellen. Das bedeutet, dass auf jeweils 1.000 Beschäftigte 9 offene Stellen kamen. 2002 lag diese Zahl bei etwa 13 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten, 2001 sogar noch bei 20. Das entspricht in etwa der Entwicklung in Westdeutschland: Hier fand ein Rückgang von 21 offenen Stellen pro 1.000 Beschäftigten im Jahr 2001 auf 10 in 2003 statt.

Von den gesamten offenen Stellen waren etwa 7.800 der Arbeitsagentur als offen gemeldet.⁶ Das entspricht einer Einschaltquote der Arbeitsagentur von rund 57%. 2002 wurden hingegen nur etwa 40% der offenen Stellen den Arbeitsagenturen als solche gemeldet. In Westdeutschland lag die Einschaltquote der Arbeitsagentur im ersten Halbjahr 2003 mit etwa 47% deutlich niedriger.

Die Mehrheit der sofort zu besetzenden offenen Stellen in Rheinland-Pfalz sind solche für Höherqualifizierte (59,8%). Allerdings beziehen sich etwa 36% der Stellen, die sofort zu besetzen sind, auf un-/ angelernte Arbeiter/innen. Auch wenn der Umfang der Arbeitskräftenachfrage in Westdeutschland und Rheinland-Pfalz in etwa gleich ist, bestehen qualitative Unterschiede: Rheinland-Pfalz wies 2003 einen deutlich höheren Anteil an sofort zu besetzenden Stellen für un-/angelernte Arbeiter/innen auf und fragte etwas häufiger Facharbeiter/innen nach. Dafür suchten die westdeutschen Bundesländer vermehrt einfache sowie qualifizierte Angestellte und Beamten.

⁵ vgl. www.arbeitsagentur.de.

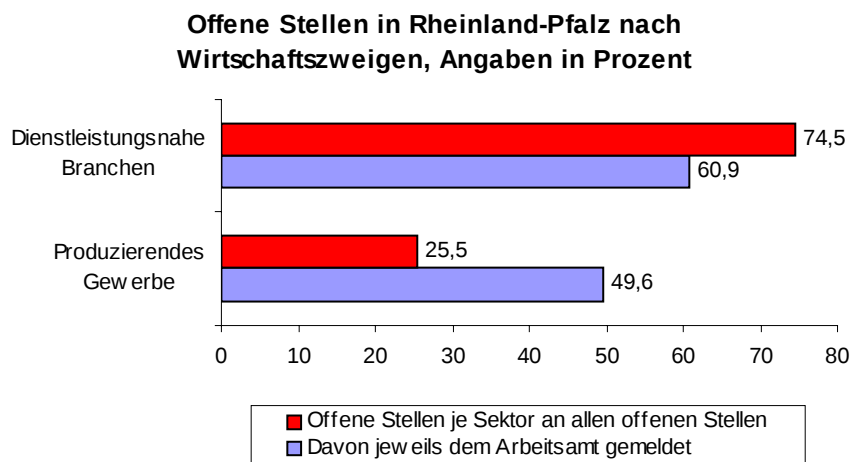
⁶ Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zur amtlichen Statistik. Die Arbeitsagentur weist etwa 28.800 Stellen als offen aus (vgl. www.arbeitsagentur.de). Dieser deutliche Unterschied zwischen den Zahlen lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass etliche Betriebe die Besetzung ehemals als offen gemeldeter Stellen der Arbeitsagentur nicht mitgeteilt haben. Außerdem werden im IAB-Betriebspanel lediglich die *sofort* zu besetzenden offenen Stellen abgefragt und nicht solche, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären.



Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist eine Differenzierung der offenen Stellen nach Branchen nicht möglich. Es kann jedoch das Produzierende Gewerbe den dienstleistungsnahen Branchen gegenübergestellt werden. Auch die so gewonnenen Daten sollten jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen lediglich als Tendenzangabe interpretiert werden.

Es zeigt sich, dass die Mehrzahl der offenen Stellen im dienstleistungsnahen Bereich zu besetzen war. Knapp 75% der offenen Stellen finden sich in Rheinland-Pfalz in diesen Sektoren. Dementspre-

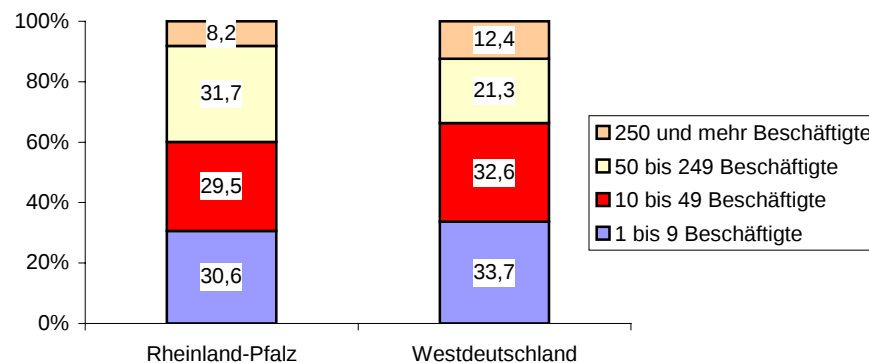
chend lag der Anteil der sofort zu besetzenden Stellen im Produzierenden Gewerbe bei lediglich gut 25%. Das entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland. Auch im Vergleich zum Vorjahr lässt sich keine bemerkenswerte Veränderung feststellen. Allerdings fällt auf, dass die Betriebe der dienstleistungsnahen Branchen deutlich häufiger das Arbeitsamt bei der Suche nach neuen Arbeitskräften einschalten. Hier wurden etwa 61% der offenen Stellen der Arbeitsagentur als solche gemeldet, gegenüber knapp 50% im Produzierenden Gewerbe.



Die offenen Stellen verteilen sich in Rheinland-Pfalz relativ gleichmäßig über die einzelnen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte). Hier fanden sich lediglich 8% aller sofort zu besetzenden Stellen. Die Betriebe der anderen Größen-

klassen umfassen jeweils etwa 30% aller offenen Stellen. In Westdeutschland ist das Gewicht der Großbetriebe etwas höher, während in den Betrieben mit 50 bis 249 weniger Stellen sofort zu besetzen waren.

Offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen,



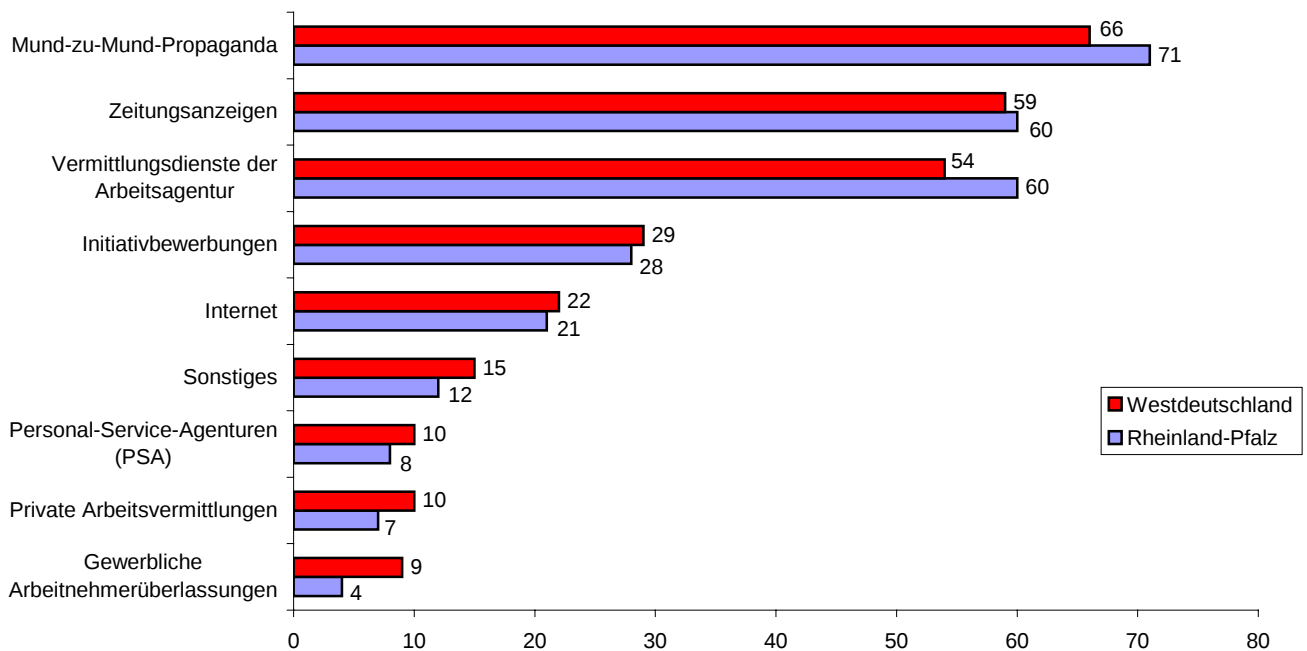
Mund-zu-Mund-Propaganda und Zeitungsanzeigen sind die wichtigsten Strategien zur Personalgewinnung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Unternehmen auch zu ihren Personalrekrutierungsstrategien befragt. Dabei wurde zunächst thematisiert, welche Strategien sie zur Besetzung von offenen Stellen anwenden. Außerdem wurde eine betriebliche Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Strategien vorgenommen.

Die gängigsten Wege der Personalgewinnung sind in Rheinland-Pfalz Mund-zu-Mund-Propaganda (71%), Zeitungsanzeigen (60%) und die Nutzung der Vermittlungsdienste der Arbeitsagentur (60%). Von geringer Bedeutung sind gewerbliche

Arbeitnehmerüberlassungen, private Arbeitsvermittlungen und Personal-Service-Agenturen, was auch dadurch erklärbar ist, dass wie bereits gezeigt, Leiharbeitskräfte zur Zeit eine eher untergeordnete Rolle spielen. Die Reihenfolge der angewandten Rekrutierungsstrategien ist in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland identisch. Auffällig ist nur, dass die drei häufigsten Strategien von rheinland-pfälzischen Betrieben noch öfter Anwendung finden als durchschnittlich in den alten Bundesländern. Bei allen anderen Methoden der Personalfindung verhält es sich hingegen umgekehrt.

Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung, Angaben in Prozent der Betriebe, die die Strategien nutzen, Mehrfachnennungen möglich

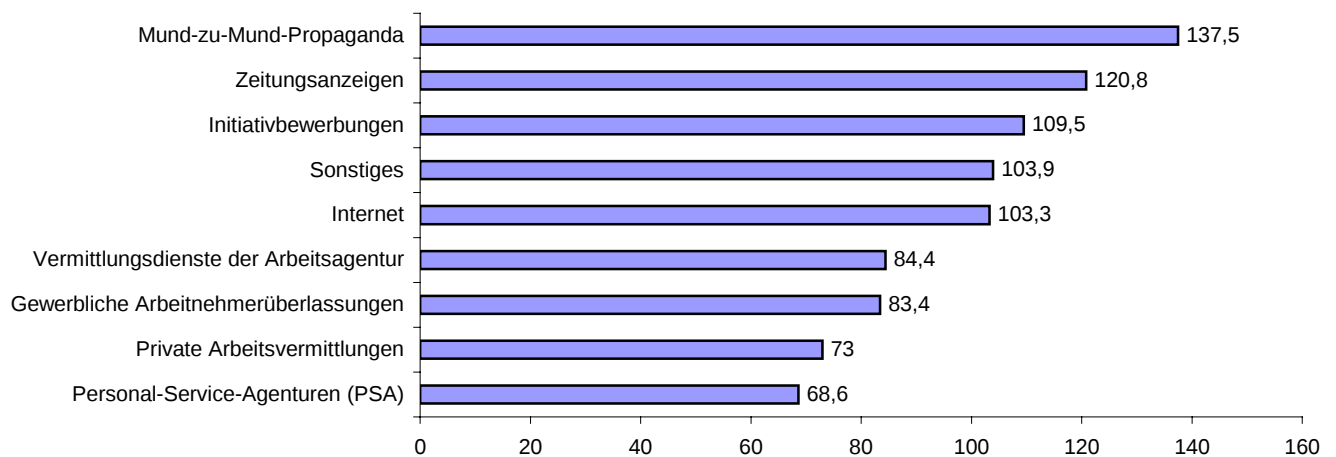


Die Betriebe wurden gebeten, die Relevanz der verschiedenen von ihnen verwendeten Rekrutierungsstrategien neuer Arbeitskräfte einzuschätzen (Bedeutung hoch/Bedeutung gering). Um die Bedeutung der einzelnen Eigenschaften vergleichen zu können, wurden die Prozentwerte der Antworten mit Gewichtungsfaktoren multipliziert: „Bedeutung hoch“ mit dem Faktor 1,5, „Bedeutung gering“ mit dem Faktor 0,5. Die Zahlen der folgenden Tabelle sind die Summen der gewichteten Antworten für jede Eigenschaft. Auf diese Weise lässt sich eine Rangfolge der Rekrutierungsstrategien anhand ihrer Wichtigkeit für die Betriebe aufstellen.

Das zentrale Ergebnis dieser Auswertung ist, dass Mund-zu-Mund-Propaganda aus

betrieblicher Sicht als wichtigstes Werkzeug zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte angesehen wird, gefolgt von klassischen Zeitungsanzeigen und Initiativbewerbungen. Von vergleichsweise geringer Bedeutung werden hingegen Personal-Service-Agenturen sowie private und gewerbliche Arbeitnehmerüberlassungen eingestuft. Bezugnehmend auf die aktuelle Diskussion lässt sich entsprechend festhalten, dass die Personal-Service-Agenturen die in sie gesetzten Erwartungen (noch) nicht erfüllen. Auch die Vermittlungsdienste der Arbeitsagentur werden als eher wenig bedeutsam für die Personalrekrutierung angesehen. Dies gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.

Bedeutung der verschiedenen Personalrekrutierungsstrategien aus betrieblicher Sicht



Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt wesentlich höher ist, als dies bei einem einfachen Blick auf die Bestandsveränderung der Beschäftigten erscheint. Die Fluktuationsrate unterlag in den letzten Jahren deutlichen Schwankungen. Außerdem lag sie 2003 erstmalig seit 2000 über der Fluktuationsrate von Westdeutschland. Gemessen daran scheinen die rheinland-pfälzischen Betriebe die Instrumente der externen Flexibilisierung mittlerweile etwas häufiger zu nutzen als die westdeutschen.

Hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen zeichnen sich besonders die Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sowie mit 50 bis 249 Mitarbeitern/innen durch eine hohe Beschäftigungsdynamik aus.

Das Instrument der Leiharbeitskräfte wird, wenn überhaupt, eher von Betrieben des Produzierenden Gewerbes eingesetzt. Allerdings beschäftigen nur sehr wenig rheinland-pfälzische Unternehmen überhaupt Leiharbeitskräfte. Dieses Mittel wird entsprechend eher selten zum Ausgleich kurzfristiger Bedarfe eingesetzt.

Ein Einflussfaktor auf die Arbeitsmarktdynamik ist die Zahl der offenen Stellen. Die überwiegende Mehrheit der offenen Stellen wendet sich an Höherqualifizierte. In Relation zur Zahl der Beschäftigten lag die Anzahl der offenen Stellen in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland. Im Vergleich zu den Vorjahren ist sie sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland jedoch deutlich zurückgegangen.

Mit Blick auf die offenen Stellen wurden die Personalrekrutierungsstrategien thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass die Mund-zu-Mund-Propaganda als wichtigstes Instrument der Personalgewinnung angesehen wird. Auch konventionellen Zeitungsanzeigen sowie Initiativbewerbungen wird eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Alle anderen Strategien werden von betrieblicher Seite als wenig bedeutsam eingestuft.