IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

IAB Betriebspanel Hessen 2009

Abschlussbericht

Autoren:

Oliver Nüchter

Prof. Dr. Alfons Schmid

Auftraggeber:

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Projektlaufzeit:

01.07.2009 – 31.10.2010

Frankfurt am Main, Oktober 2010

HESSEN Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

Europäischer Sozialfonds Für die Menschen in Hessen

Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Hessen

Qualifizierungsoffensive Programme zur beruflichen Bildung

Inhalt

1 Einleitung 8

2 Beschäftigung 9

2.1 Betriebe und Beschäftigte 9

2.2 Beschäftigungsentwicklung 14

2.3 Beschäftigungserwartung 17

2.4 (Atypische) Beschäftigungsformen 19

2.4.1 Kurzarbeit 20

2.4.2 Geringfügige Beschäftigung 25

2.4.3 Teilzeitarbeit 31

2.4.4 Befristete Beschäftigung 35

2.4.5 Externe Beschäftigte 41

2.5 Multivariate Analyse von Teilzeitbeschäftigung 43

2.6 Fazit 45

3 Personalsuche und Personalbewegung 47

3.1 Offene Stellen 47

3.2 Personalbewegungen 52

3.3 Fazit 59

4 Die wirtschaftliche Lage der Betriebe 61

4.1 Die Situation 2008: Ertragslage und getätigte Investitionen 62

4.2 Die Situation 2009: Investitonsplanung und Geschäftserwartung 67

4.3 Wettbewerbsdruck 74

4.4 Fazit 78

5 Standortfaktoren 80

5.1 Bedeutung der Standortfaktoren 81

5.2 Bewertung der Standortfaktoren 86

5.3 Fazit 90

6 Ausbildung 91
6.1 Ausbildungsmarkt in der Wirtschaftskrise 92
6.2 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote 97
6.3 Wirtschaftslage und Ausbildungsverhalten 102
6.4 Abschlüsse und Übernahmen 105
6.5 Fazit 109
7 Betriebliche Weiterbildung 111
7.1 Weiterbildungsaktivitäten in Krisenzeiten 111
7.2 Art der Maßnahme 119
7.3 Zeitliche und finanzielle Beteiilgung der Betriebe an Weiterbildung 123
7.4 Fazit 128
8 Arbeitszeiten, Tarifbindung und Löhne/Gehälter 131
8.1 Arbeitszeiten 131
8.2 Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung 138
8.3 Lohnstruktur in Hessen 143
8.4 Personalvertretung 145
8.5 Fazit 147
9 Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen 149
9.1 Rechtsform der Betriebe 149
9.2 Art der Betriebe 150
9.3 Eigentumssituation 151
9.4 Kammermitgliedschaft 152
9.5 Altersstruktur der Betriebe 153
9.6 Gründungsart 154
10 Datengrundlage und Methodik 155
10.1 Datenbasis 156
10.2 Hochrechnung und Gewichtung 156
10.3 Längsschnitt- oder Panelauswertungen 157
10.4 Datenaufbereitung und –auswertung 158
11 Literaturverzeichnis 160
12 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken 162

Abbildungsverzeichnis

Abb. II-1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2009, Angaben in Prozent ... 11

Abb. II-2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2009, Angaben in Prozent ... 11

Abb. II-3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 13

Abb. II-4: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2009, Angaben in Prozent ... 14

Abb. II-5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2008-2009, Angaben in Prozent ... 15

Abb. II-6: Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent* ... 16

Abb. II-7: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2002, 2005 und 2009, Angaben in Prozent ... 17

Abb. II-8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 18

Abb. II-9: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 19

Abb. II-10: Betriebe mit Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent ... 21

Abb. II-11: Betriebe mit Kurzarbeit nach Betriebsgrößen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent ... 22

Abb. II-12: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 23

Abb. II-13: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 24

Abb. II-14: Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 25

Abb. II-15: Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 26

Abb. II-16: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent ... 27

Abb. II-17: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent ... 28

Abb. II-18: Häufigste Gründe und wichtigster Grund für geringfügige Beschäftigung, Angaben in Prozent ... 29

Abb. II-19: Anzahl der Midijobber in Hessen 2006-2009, absolute Zahlen (gerundet) ... 30

Abb. II-20: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent ... 31

Abb. II-21: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 32

Abb. II-22: Anteil der Teilzeltkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent ... 33

Abb. II-23: Anteil der Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 34

Abb. II-24: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 35

Abb. II-25: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2009, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet) ... 36

Abb. II-26: Anteile befristet Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 37

Abb. II-27: Anteile befristet Beschäftigter nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 38

Abb. II-28: Befristete Tätigkeiten nach dem erforderlichen Qualifikationsniveau in Hessen 2009, Angaben in Prozent (häufigste Tätigkeitsform) ... 39

Abb. II-29: Gründe für Befristung von Arbeitsverträgen in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 40

Abb. II-30: Vertragsdauer befristeter Verträge in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 41

Abb. II-31: Anteil der Betriebe mit externen Mitarbeitern in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent ... 42

Abb. II-32: Anteil der externen Arbeitskräfte* an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2009, Angaben in Prozent ... 43

Abb. III-1: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2009, Angaben in Tsd. (gerundet) ... 47

Abb. III-2: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2009, Angaben in Prozent ... 49

Abb. III-3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen 2009, Angaben in Prozent .. 50
Abb. III-4: Anteil der Wirtschaftszweige an unbesetzten Stellen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 51
Abb. III-5: Anteil der Betriebsgrößenklassen an unbesetzten Stellen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 52
Abb. III-6: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2009, Angaben in Prozent* 53
Abb. IIII-7: Anteil der Wirtschaftszweige an den Neueinstellungen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 54
Abb. III-8: Anteil der Betriebsgrößenklassen an den Neueinstellungen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 55
Abb. III-9: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent 56
Abb. III-10: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2009 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 57
Abb. III-11: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2009 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 57
Abb. III-12: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2009, Angaben in Prozent aller Abgänge 58
Abb. III-13: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001-2009 59
Abb. IV-1: Einschätzung der Ertragslage in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent* 62
Abb. IV-2: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2008, Angaben in Prozent* 63
Abb. IV-3: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2008 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent* 64
Abb. IV-4: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2008 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent* 65
Abb. IV-5: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2008, Angaben in Prozent 66
Abb. IV-6: Investitionszwecke in Hessen 2002-2008, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen) 67
Abb. IV-7: Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2009, Angaben in Prozent 68
Abb. IV-8: Art der Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2009, Angaben in Prozent 69
Abb. IV- 9: Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital, Hessen und Westdeutschland 2009, Basis: Betriebe, die Investitionen verringert/zurückgestellt haben, Angaben in Prozent 70
Abb. IV-10: Art der Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital, Hessen und Westdeutschland 2009, Basis: Betriebe mit Schwierigkeiten bei Kapitalbeschaffung, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 71
Abb. IV-11: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz 72
Abb. IV-12: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 73
Abb. IV-13: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2009 nach Umsatzvolumen, Angaben in Prozent* 74
Abb. IV-14: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 und 2009, Angaben in Prozent 75
Abb. IV-15: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 75
Abb. IV-16: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 76
Abb. IV- 17: Fortbestand des Betriebs durch hohen Wettbewerbsdruck gefährdet, Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck, Angaben in Prozent* 77
Abb. IV-18: Fortbestand des Betriebs durch hohen Wettbewerbsdruck gefährdet, Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck, Angaben in Prozent 78
Abb. V-1: Bedeutung einzelner Standortfaktoren aus Sicht der hessischen Betriebe 2009, nur Privatwirtschaft, Angaben in Prozent 82
Abb. V-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort in Hessen 2006 und 2009, nur Privatwirtschaft (Skala 1-5, Mittelwerte) 83
Abb. V-3: Bewertung von Standortfaktoren in Hessen nach Schulnoten 2009, nur Privatwirtschaft (Basis: Betriebe, die den jeweiligen Standort nicht als unwichtig einschätzten), Angaben in Prozent 86
Abb. V-4: Durchschnittliche Bewertung der Standortfaktoren in Hessen 2006 und 2009, nur Privatwirtschaft, (Schulnoten 1-6, Mittelwerte) 87
Abb. V-5: Bedeutung und Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in Hessen 2009 89

Abb. VI-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2008 und Juni 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 94

Abb. VI-2: Veränderungen gegenüber Vorjahr von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Auszubildenden in Hessen nach Betriebsgrößen zwischen Juni 2008 und Juni 2009, Angaben in Prozent 95

Abb. VI-3: besetzte und angebotene Ausbildungsplätzen in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2008 und 2009, absolute Zahlen (in Tausend) 96

Abb. VI-4: besetzte und angebotene Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009, absolute Zahlen (in Tausend) 96

Abb. VI-5: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009, Angaben in Prozent 98

Abb. VI-6: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 99

Abb. VI-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 100

Abb. VI-8: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2009, Angaben in Prozent 101

Abb. VI-9: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 101

Abb. VI-10: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent . 102

Abb. VI-11: Zusammenhang zwischen Wettbewerbsdruck und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent 103

Abb. VI-12: Zusammenhang zwischen erwartetem Geschäftsvolumen und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent 104

Abb. VI-13: Zusammenhang zwischen Ertragslage und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent 105

Abb. VI-14: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (gerundet) 106

Abb. VI-15: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2009, absolute Zahlen (gerundet) 107

Abb. VI-16: Übernahmequoten in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 108

Abb. VI-17: Übernahmequoten in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 109

Abb. VII-1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent 113

Abb. VII-2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 114

Abb. VII-3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 115

Abb. VII-4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent 116

Abb. VII-5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 117

Abb. VII-6: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 118

Abb. VII-7: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Beschäftigungsgruppen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 119

Abb. VII-8: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 120

Abb. VII-9: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 121

Abb. VII-10: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 122

Abb. VII-11: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 123

Abb. VII-12: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent 124

Abb. VII-13: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent 125

Abb. VII-14: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten in Hessen 2005-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent 126

Abb. VII-15: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent 127

Abb. VII-16: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent 128

Abb. VIII-1: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2009, Angabe in Stunden 132

Abb. VIII-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2008 und 2009 133

Abb. VIII-3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angabe in Stunden 133

Abb. VIII-4: Anteil der Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2008, Angaben in Prozent 134

Abb. VIII-5: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent 135

Abb. VIII-6: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2008, Angaben in Prozent 136

Abb. VIII-7: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 137

Abb. VIII-8: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent 138

Abb. VIII-9: Tarifbindung in Hessen 2007-2009, Angaben in Prozent an allen Betrieben 139

Abb. VIII-10: Tarifbindung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 140

Abb. VIII-11: Tarifbindung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 140

Abb. VIII-12: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag 141

Abb. VIII-13: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs 142

Abb. VIII-14: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse 143

Abb. VIII-15: Bruttolohn/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro .. 144

Abb. VIII-16: Bruttolohn/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro 145

Abb. VIII-17: Personalvertretungen in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent 146

Abb. VIII-18: Personalvertretungen in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent 146

Abb. IX-1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent 149

Abb. IX-2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent 150

Abb. IX-3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent 151

Abb. IX-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen) 152

Abb. IX-5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden) 153

Abb. IX-6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden) 154

Tabellenverzeichnis

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 9

Tabelle II-2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen 10

Tabelle II-3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2009 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent 12

Tab. II-4: Multivariate Analyse von Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2009 (Betawerte) 44

Tab. V-1: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren nach Wirtschaftszweigen, nur Privatwirtschaft (Skala 1-5, Mittelwerte) 84

Tab. V-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren nach Betriebsgrößenklassen, nur Privatwirtschaft (Skala 1-5, Mittelwerte) 85

1 Einleitung

Wie die bundesdeutsche Wirtschaft insgesamt erlebte auch Hessen im Jahre 2009 den stärksten wirtschaftlichen Einbruch in der Nachkriegszeit: So lag das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt in Deutschland um fünf Prozent niedriger als im Vorjahr. Dieser Rückgang beinhaltet nicht nur Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe, sondern lässt auch negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation erwarten.

Im Fokus dieses Berichts steht daher eine Analyse der Auswirkungen des Wirtschafts- und Finanzmarktkrise auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe sowie auf die Beschäftigung in Hessen. Diese Analyse erfolgt auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2009. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, ihrer Struktur und Entwicklung. Diese Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, das jährliche Standard-Fragenprogramm wird hierbei jeweils um aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt (zu Themen und Methodik der Befragung vgl. Kap. 10).

Das IAB-Betriebspanel existiert in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar Für Hessen können durch die Unterstützung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung seit 2001 länderspezifische Auswertungen vorgenommen werden.

Der vorliegende Schlussbericht zur Befragung 2009 ist bereits der neunte, der vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) erstellt wurde. Im Einzelnen umfasst er Abschnitte zur allgemeinen Beschäftigungssituation mit einem Fokus auf atypische Beschäftigungsverhältnisse, zu Personalbewegungen, der wirtschaftlichen Lage der Betriebe, zur Beurteilung von Standortfaktoren, sowie zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten. Hieran schließen sich Angaben zu Arbeitszeiten, tariflichen Regelungen und Löhnen und weiteren allgemeinen Angaben zu den Betrieben an. Im Anhang finden sich zudem regionalisierte Auswertungen für zentrale Indikatoren.

Aufgrund des Längsschnittcharakters der Befragung ist es möglich, generelle Entwicklungen aufzuzeigen und potenzielle Effekte der Krise auf die hessischen Betriebe zu identifizieren. In den folgenden Ausführungen wird daher neben der Beschreibung der aktuellen Situation eine Betrachtung der langjährigen Entwicklung vorgenommen und analysiert, wo immer dies möglich ist. Ebenfalls wird bei ausreichenden Fallzahlen durchgängig zwischen verschiedenen Sektoren und Betriebsgrößen unterschieden und die Angaben zur Beschäftigung nach Möglichkeit zwischen den Geschlechtern differenziert.

2 Beschäftigung

Das Jahr 2009 war geprägt von der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Aufgrund der besonderen ökonomischen Situation ist daher von besonderem Interesse, welche Veränderungen sich bei der Beschäftigung bereits ergeben haben bzw. erwartet werden. Daher findet sich – neben der Darstellung der derzeitigen Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in Hessen - auch eine Beschreibung der kurz- und mittelfristigen Entwicklung der Beschäftigungsstruktur, differenziert nach Sektoren und Größenklassen sowie der Qualifikationsstruktur. Zudem werden die Beschäftigungserwartungen für das Jahr 2010 skizziert und abschließend die Entwicklung und Bedeutung nicht-standardisierter Beschäftigungsformen dargestellt.

2.1 Betriebe und Beschäftigte

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturanalyse für Hessen für das Jahr 2009 basiert auf 1.034 Interviews (s. Kap. 10). Diese Betriebe wurden hinsichtlich Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet und auf alle Betriebe hochgerechnet, wodurch sich folgende Verteilung ergibt:[1]

Tabelle II-1: Betriebe in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.572	5.145	1.1513	260	14.490
Baugewerbe	12.169	2.021	101	11	14.302
Handel und Reparatur	28.228	9.160	1.704	161	39.253
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	25.129	6.069	1.445	222	32.928
Sonstige Dienstleistungen	29.229	9.795	1.803	353	41.180
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	2.976	1.770	823	243	5.812
Sonstige*	2.726	90	17	3	2.835
Gesamt	**108.093**	**34.049**	**7.406**	**1.253**	**150.800**

* Land-/Forstwirtschaft, Bergbau / Energie

[1] Eine gesonderte Auswertung für die Sektoren Land-/Forstwirtschaft sowie Bergbau/Energie erfolgt im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Branchen nicht, in die Gesamtauswertungen und auch in die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen gehen sie jedoch mit ein.

In Tabelle II-1 wird deutlich, dass Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten weniger als 1 Prozent aller hessischen Betriebe ausmachen. Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten stellen dagegen den mit Abstand größten Anteil unter den aufgezeigten Betriebsgrößenklassen; allein 71 Prozent der hessischen Betriebe sind dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen.

Die Beschäftigten verteilen sich wie in der Tabelle II-2 dargestellt auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen:

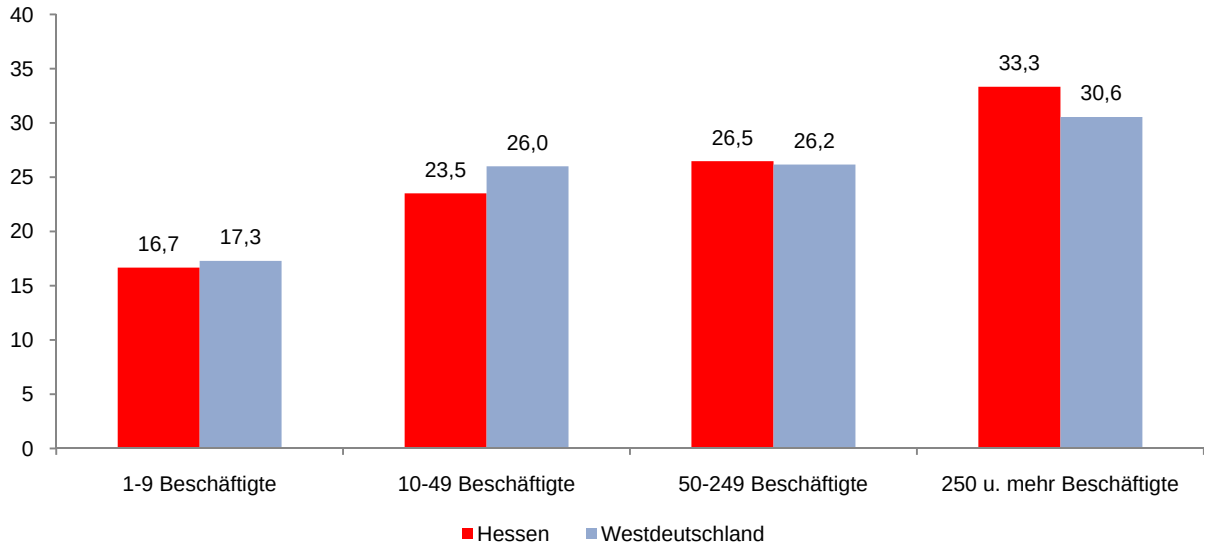
Tabelle II-2: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	36.057	90.617	159.144	205.304	491.122
Baugewerbe	47.601	36.014	10.120	6.201	99.936
Handel und Reparatur	128.586	165.798	167.927	132.013	594.325
Wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen	96.708	128.496	140.320	139.148	504.672
Sonstige Dienstleistungen	128.879	188.988	172.394	234.917	725.277
Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck	12.369	37.458	79.927	196.837	326.590
Sonstige*	10.440	2.150	1.744	6.793	21.028
Gesamt	**460.640**	**649.521**	**731.576**	**921.213**	**2.762.950**

*Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau

Auch wenn Betriebe der kleinsten Betriebsgrößenklasse den größten Anteil an Betrieben aufweisen, so arbeiten dort nicht auch gleichzeitig die meisten Beschäftigten. Der höchste Anteil an Beschäftigten findet sich in Hessen mit etwa einem Drittel aller Erwerbstätigen in Großbetrieben. Die prozentuale Verteilung der circa 2.763.000 hessischen Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen im Jahr 2009 zeigt Abb. II-1.

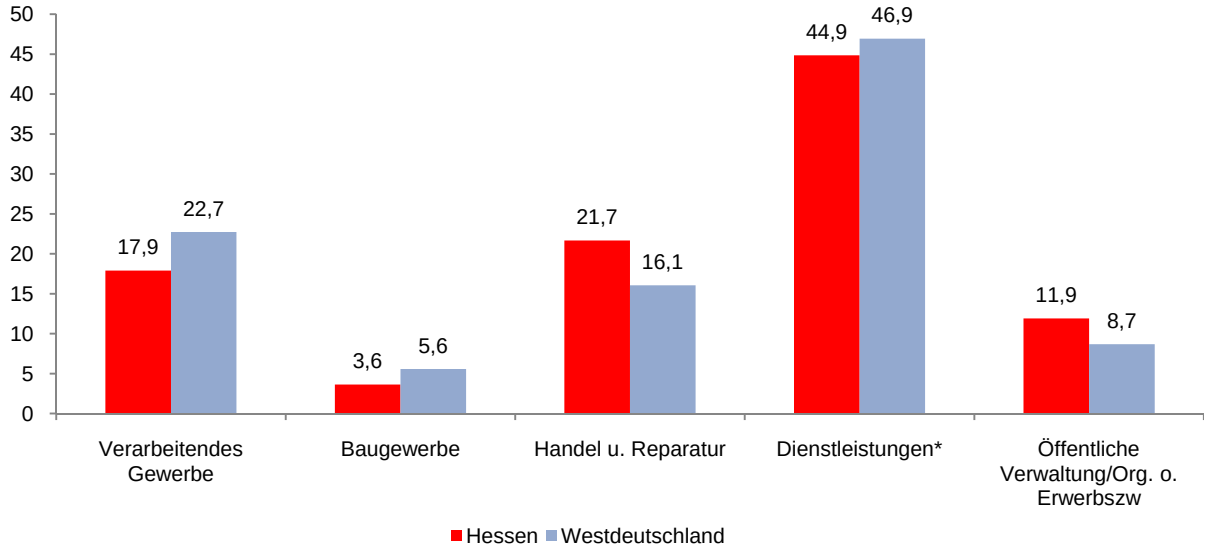
Abb. II-1: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Ein Vergleich zwischen Hessen und Westdeutschland zeigt einige Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren. In Hessen ist der Anteil der Beschäftigten vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Baugewerbe eher gering. Dafür ist in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Handel ein überdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten tätig.

Abb. II-2: Beschäftigte in Hessen und Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

**aufgrund der neuen WZ-Zuordnung lassen sich die Dienstleistungen in Westdeutschland nur aggregiert ausweisen*

Mitte 2009 waren rund 78 Prozent der Arbeitskräfte in Hessen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, ohne geringfügig Beschäftigte). Dies entspricht annähernd dem westdeutschen Wert (79 Prozent). Entsprechend liegt der Anteil der nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei rund 21 Prozent (Hessen und Westdeutschland).

Tabelle II-3: Beschäftigtengruppen 2002 und 2009 in Hessen, Angaben in Tausend bzw. Prozent

	Beschäftigte absolut in Hessen		Anteil an den Gesamtbeschäftigten Hessen	
	2002	2009	2002	2009
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	2.189	2.160	80,1	78,2
davon: Arbeiter/innen und Angestellte	2.080	2.053	76,1	74,3
Auszubildende	109	107	4,0	3,9
Nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	541	603	19,8	21,8
davon: Beamte	112	132	4,1	4,8
Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige	142	135	5,2	4,9
Geringfügig Beschäftigte		324		11,7
Sonstige Beschäftigte	284*	12	10,4*	0,4
Gesamtbeschäftigte	**2.733**	**2.763**	**100**	**100**

**2002 wurden die sonstigen Beschäftigten nicht weiter differenziert*

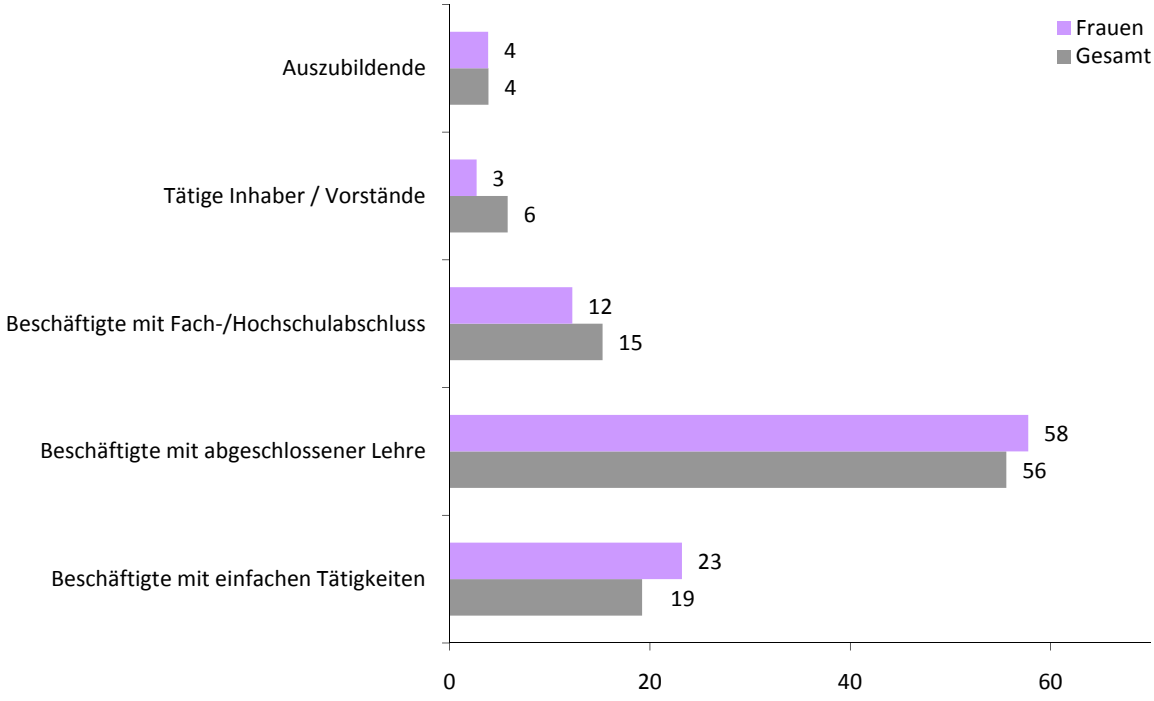
Vergleicht man die Zahlen des Jahres 2009 mit jenen des Jahres 2002, in dem die Gesamtbeschäftigung nahezu gleich hoch war, zeigen sich einige Verschiebungen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um etwa zwei Prozentpunkte zurückgegangen, was vor allem auf den Anstieg von Beamten sowie sonstigen Beschäftigten zurückzuführen ist.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen

Den höchsten Anteil an den Beschäftigten in Hessen stellen mit rund 56 Prozent Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, einer vergleichbaren Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung.

Dieser Anteil an den Gesamtbeschäftigten entspricht in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Bei den Beschäftigten, die mit einer einfachen Tätigkeit betraut sind, welche keine Berufsausbildung erfordert, liegt der hessische Beschäftigtenanteil mit 19 Prozent etwas unter dem westdeutschen Wert (22 Prozent).

Abb. II-3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Dagegen sind die 15 Prozent der Beschäftigten in Hessen mit Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, ein im Vergleich mit Westdeutschland durchschnittlicher Wert. Die tätigen Inhaber/innen bzw. Vorstände stellen knapp sechs Prozent aller Beschäftigten und die Auszubildenden 4 Prozent.[2]

Von den hochgerechnet rund 2,76 Mio. Beschäftigten sind knapp 1,3 Mio. weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung von 46,9 Prozent, was einen Anstieg um etwa zwei Prozentpunkte bedeutet. Bei den Geschlechtern sind noch immer zum Teil deutliche Differenzen in der Qualifikationsstruktur auszumachen. So beträgt der Frauenanteil bei den einfachen Tätigkeiten etwa 57 Prozent, während nur rund 36 Prozent der Stellen für (Fach-) Hochschulabsolventen und etwa jeder fünfte Inhaber-/Vorstandsposten von einer Frau besetzt wird.

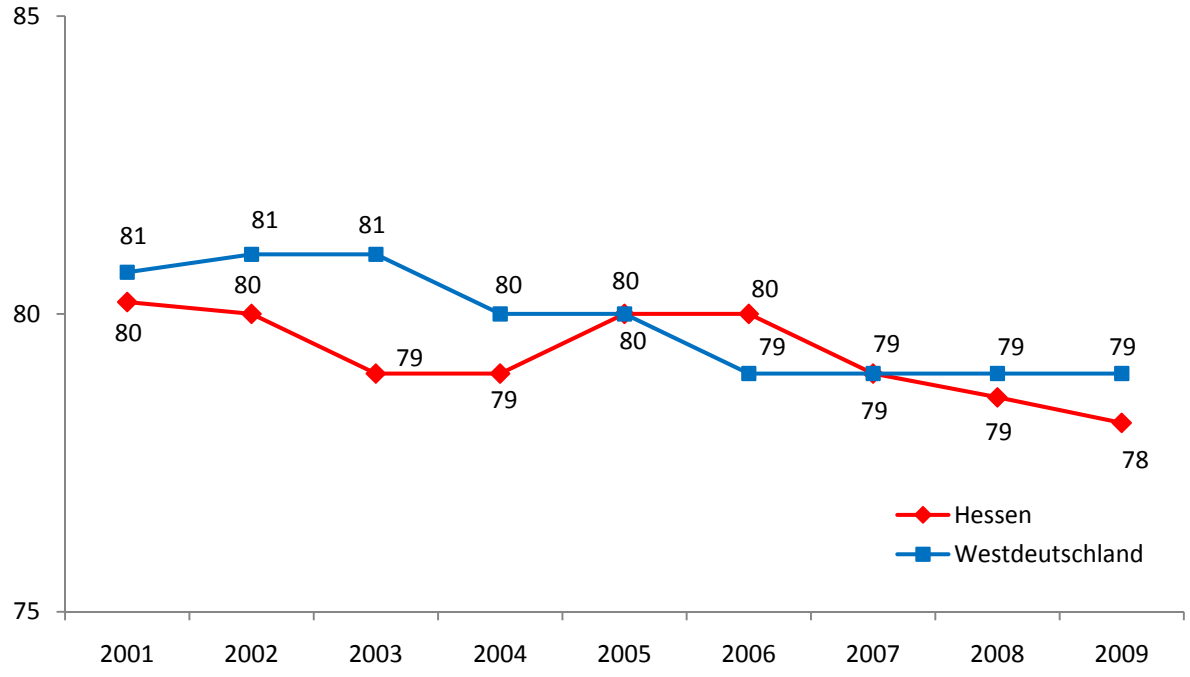
[2] Der Report 01/2010 hat sich eingehend mit der Ausbildungssituation in Hessen befasst.

2.2 Beschäftigungsentwicklung

In den Jahren 2006 bis 2008 stieg die Zahl der Beschäftigten in Hessen und Deutschland an. Der konjunkturelle Abschwung mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um rund fünf Prozent aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise hinterließ 2009 jedoch auch auf dem Arbeitsmarkt Spuren. Die negativen Auswirkungen der Krise auf Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit waren jedoch erheblich geringer als noch zu Beginn des Jahres 2009 erwartet (vgl. Nüchter / Schmid 2010). Eine hohe Arbeitszeitflexibilität gilt dabei als ebenso ausschlaggebend wie die Entlastung durch die Kurzarbeiterregelungen. Dennoch gab es bundesweit einen Beschäftigungsabbau, der vor allem auf einen Abbau der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung zurückging (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010).

Während nach dem IAB-Betriebspanel die Gesamtbeschäftigung in Hessen zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 nahezu gleich bleib, ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Zeitraum minimal zurück. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten lag somit bei nur noch 78 Prozent und erreichte den tiefsten Stand seit Beginn der Panelbeobachtungen in Hessen.

Abb. II-4: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2009, Angaben in Prozent

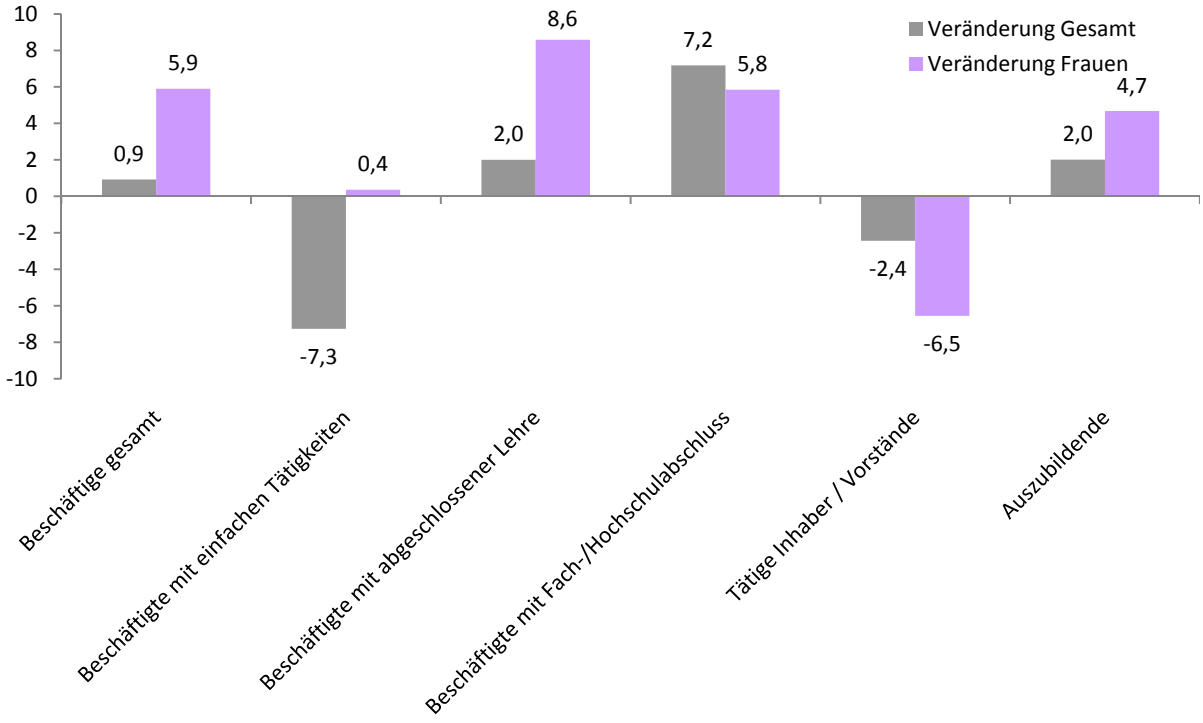


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Entwicklung der Beschäftigung ist uneinheitlich

Trotz weitgehender Stagnation der Beschäftigung zwischen Mitte 2008 und 2009 gibt es unterschiedliche Entwicklungen bei den verschiedenen Qualifikationsgruppen. Während die Akademikerzahlen deutlich und die Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre und der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr etwas zunahmen, gab es zum Stichtag 30.06.2009 sieben Prozent weniger Stellen für einfache Tätigkeiten.

Abb. II-5: Veränderung der Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2008-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008/2009, eigene Berechnungen

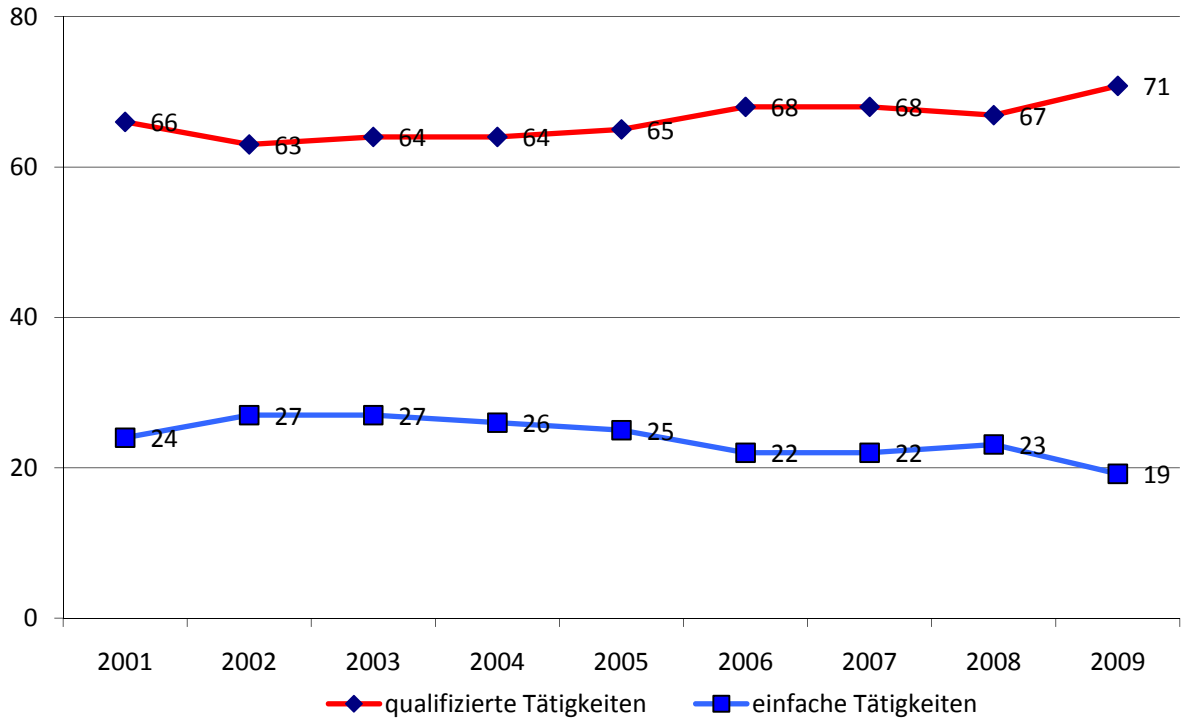
Die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten ist in nahezu allen Qualifikationsgruppen in der Tendenz ähnlich mit der Gesamtentwicklung, jedoch zumeist stärker ausgeprägt. Einzige Ausnahme hiervon sind Stellen für einfache Tätigkeiten, deren Zahl insgesamt deutlich abnahm, bei den Frauen jedoch konstant blieb.

Langfristiger Trend zu qualifizierteren Beschäftigten

Der letztjährige Anstieg der absoluten Anzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre bzw. Hochschulabschluss verschiebt die Relation zwischen einfacher und qualifizierter Beschäftigung. Eine Betrachtung über die letzten neun Jahre zeigt, dass dies als Trend zur

Höherqualifizierung zu sehen ist. Allerdings liegt der Anteil der qualifizierten Tätigkeiten zurzeit höher als im langjährigen Mittel, jedoch muss abgewartet werden, ob sich diese Entwicklung so fortsetzt.

Abb. II-6: Beschäftigung nach Qualifikation in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

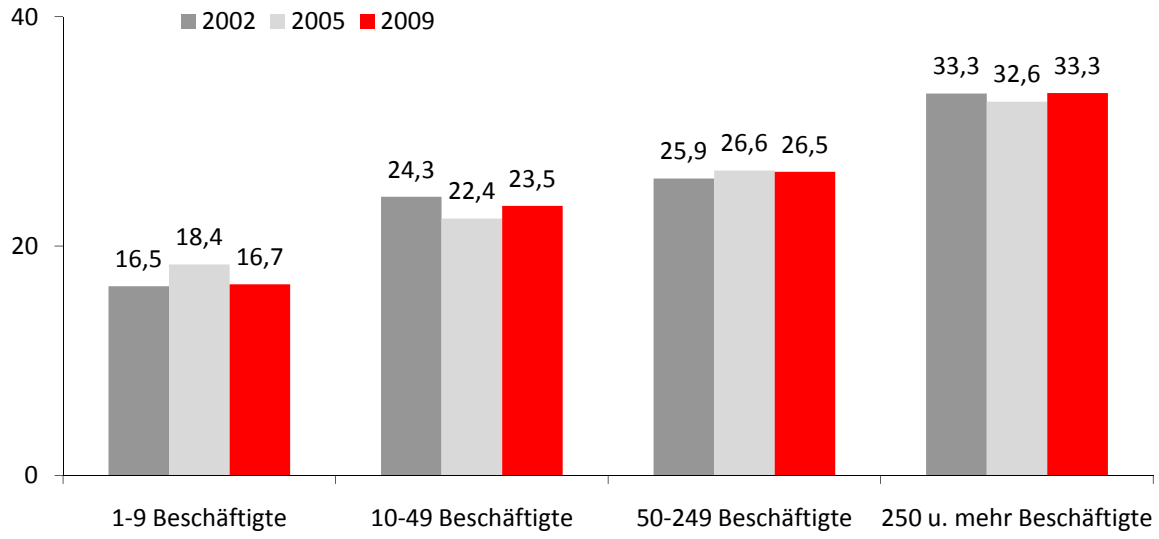
** an 100 Prozent fehlen: Auszubildende, Inhaber/Vorstände*

Festhalten lässt sich in jedem Fall bereits heute, dass der Anteil der Stellen für einfache Tätigkeiten mit 19 Prozent so niedrig ist wie noch nie seit Beginn der Panelbeobachtungen – die Wirtschaftskrise hat demnach die Arbeitsmarktlage insbesondere für einfache Tätigkeiten verschärft.

Beschäftigungsanteile verändern sich bei Betriebsgrößen kaum

Die Gesamtbeschäftigung hat sich, wie ausgeführt, in der langfristigen Betrachtung kaum verändert. Auch bei einer nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung zeigen sich nur geringe Verschiebungen bei den hessischen Betrieben. Etwa ein Drittel der Beschäftigten arbeitet konstant in Großbetrieben, etwas mehr als ein Viertel in mittelgroßen und etwas weniger als ein Viertel in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Knapp jeder sechste Beschäftigte in Hessen ist in einem Kleinstbetrieb beschäftigt, womit die Verteilung fast exakt jener des Jahres 2002 entspricht.

Abb. II-7: Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2002, 2005 und 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002/2005/2009, eigene Berechnungen

2.3 Beschäftigungserwartung

Auch wenn sich bis Mitte 2009 noch kein nennenswerter Rückgang der Beschäftigtenzahlen ergeben hat, muss dies nicht bedeuten, dass die Folgen der Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt bis dato schon überwunden waren. Dieser Einschätzung liegt auch der Umstand zugrunde, dass der Arbeitsmarkt ein „Spätindikator" für die konjunkturelle Entwicklung ist, und Effekte sich häufig mit Verzögerung zeigen.

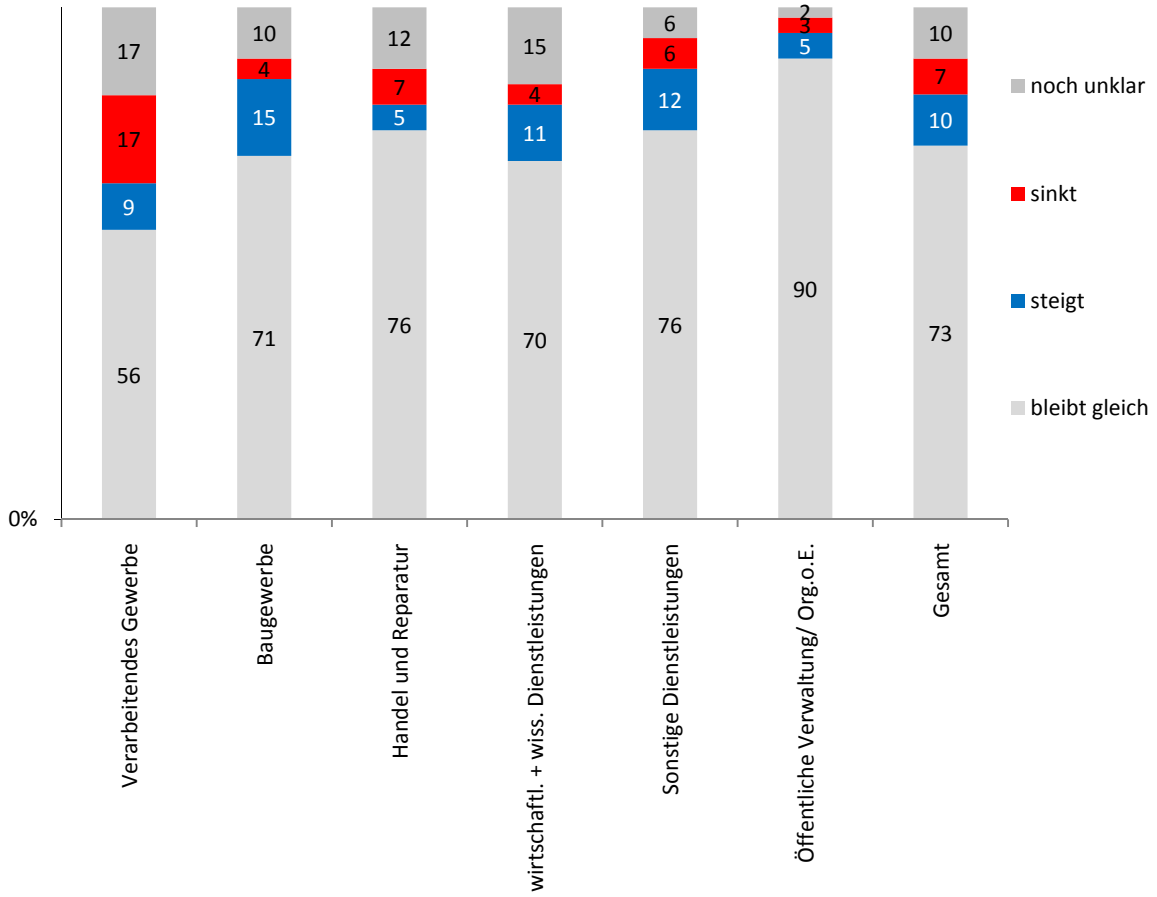
Die Betriebe wurden daher gefragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung im kommenden Jahr im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2009 einschätzen. Zunächst wurde nur qualitativ erhoben, ob eher mit steigender oder sinkender Beschäftigung gerechnet wird; die Betriebe, die steigende oder fallende Werte erwarten, gaben zudem an, mit welcher Beschäftigtenzahl sie bis Mitte 2010 rechnen.

In dieser Perspektive ist zumindest von einer eher gleich bleibenden Beschäftigung auszugehen, denn knapp drei Viertel aller Betriebe erwarteten keine Veränderungen der Beschäftigtenzahlen. Etwas mehr Betriebe erwarteten zudem im nächsten Jahr einen Beschäftigungsanstieg (10 Prozent) als einen Beschäftigungsrückgang (7 Prozent). Damit rechneten die hessischen Betriebe eher mit einer positiven Entwicklung, wobei rund 10 Prozent zum Befragungszeitpunkt keine Einschätzung abgeben konnten.

Die schlechteste Prognose kam aus dem Verarbeitenden Gewerbe, das von der Wirtschaftskrise auch am stärksten getroffen wurde. Hier erwarteten 17 Prozent der Betriebe eine ne-

gative Beschäftigungsentwicklung, nur neun Prozent rechneten mit einem Anstieg. Mehrheitlich positiv sahen der Entwicklung hingegen die Dienstleistungs- und überraschenderweise auch die Baubetriebe entgegen.

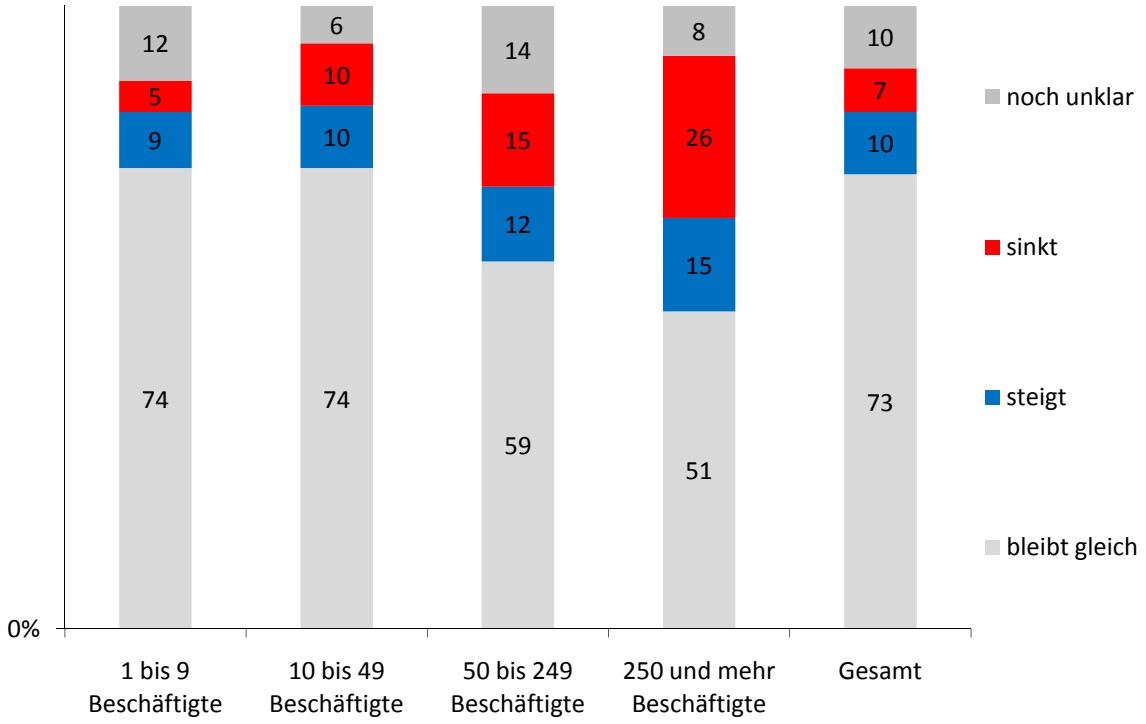
Abb. II-8: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang der Beschäftigung erwarteten. Ein Viertel aller Großbetriebe erwartete sinkende Beschäftigtenzahlen. Allerdings gingen 15 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten von künftig steigenden Beschäftigtenzahlen aus, bei Kleinstbetrieben ist es nur jeder zehnte.

Abb. II-9: Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im nächsten Jahr nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Dass mehr Betriebe von einem Anstieg denn von einem Absinken ausgingen, heißt aber nicht, dass hieraus zwingend ein Zuwachs von Beschäftigten resultiert: Von allen Betrieben, die von einer Änderung der Beschäftigung ausgingen, wurde saldiert ein Rückgang um etwa 160.000 Beschäftigten erwartet. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspräche dies einer Abnahme von über fünf Prozent. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass bei der Interpretation dieser absoluten Zahlen Vorsicht geboten ist, zumal viele Großbetriebe keine Einschätzung abgeben konnten. Zusätzlich spielte bei dieser Einschätzung die Stimmung im Krisenjahr 2009 eine große Rolle; die reale Beschäftigungsentwicklung fiel 2010 dann auch deutlich positiver aus.

2.4 (Atypische) Beschäftigungsformen

Im Rahmen des Strukturwandels und im Zuge eines gestiegenen Bedarfs an Flexibilität seitens der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer, gab es in den vergangenen Jahren zunehmend Veränderungen bei den Erwerbsformen. Das Normalarbeitsverhältnis, die abhängige, unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung ist zwar weiterhin die wichtigste Beschäftigungsform. Daneben sind aber neue Beschäftigungsformen entstanden: Leiharbeit, freie Mitarbeiterschaft, Minijobs, Midijobs, 1-Euro-Jobs, befristete Beschäftigung

sowie Praktika. Außerdem gewinnen andere Formen, wie z.B. die Teilzeitbeschäftigung, erheblich an Bedeutung.

Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse grenzen sich von dem Normalarbeitsverhältnis dadurch ab, dass sie mindestens eines der folgenden Merkmale aufweisen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010c):

- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- Leiharbeitsverhältnisse,
- geringfügige Beschäftigung.

Die Kurzarbeit zählt zwar nicht zu der atypischen Beschäftigung; es handelt sich um einen vorübergehenden Ausnahmezustand im Arbeitsverhältnis. Da sie jedoch – wenn auch nur vorübergehend – von dem Normalarbeitsverhältnis abweicht, ebenso wie die atypischen Beschäftigungsformen der Steigerung der Flexibilität dient und angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise besondere Bedeutung erlangte, wird sie hier mit behandelt. Der oben beschriebene Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung legt die Vermutung nahe, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse auch in Hessen in der Krise an Bedeutung gewonnen haben.

Zunächst wird ein Überblick über die Entwicklung der Kurzarbeit gegeben und untersucht, wie viele Betriebe und Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen sind. Im Anschluss daran folgen die geringfügige Beschäftigung sowie die Gründe für deren Einsatz. Daran schließt sich die Darstellung der Entwicklung der Midi-Jobs, der Teilzeitbeschäftigung sowie der befristeten Beschäftigung an. Zusätzlich gehen wir der Frage nach den Gründen für die befristete Beschäftigung nach. Abschließend wird noch die Bedeutung der externen Arbeitskräfte dargestellt.

2.4.1 Kurzarbeit

Das Flexibilisierungsinstrument, das 2009 zum Abfangen der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Arbeitsmarkt besonders im Fokus stand, war die Kurzarbeit. Gemäß den Angaben des IAB stieg die Kurzarbeit 2009 sprunghaft an und lag im Jahresdurchschnitt bundesweit bei über einer Million (vgl. IAB 2010).

Kurzarbeit wird zwar grundsätzlich von der Bundesagentur für Arbeit finanziert, die Betriebe leisten jedoch auch einen Beitrag, denn ihnen verbleibt ein Teil der Lohnnebenkosten. Diesen steht jedoch der Vorteil gegenüber, dass Betriebe durch Kurzarbeit Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten sparen (vgl. Bach / Spitznagel, 2009). Dennoch rentiert sich Kurzarbeit aus betrieblicher Sicht nur für Mitarbeiter, die über die Krise hinaus im Unternehmen weiter beschäftigt werden sollen (vgl. Crimmann / Wiesner, 2009).

Starker Anstieg der Kurzarbeit in Hessen während der Wirtschaftskrise

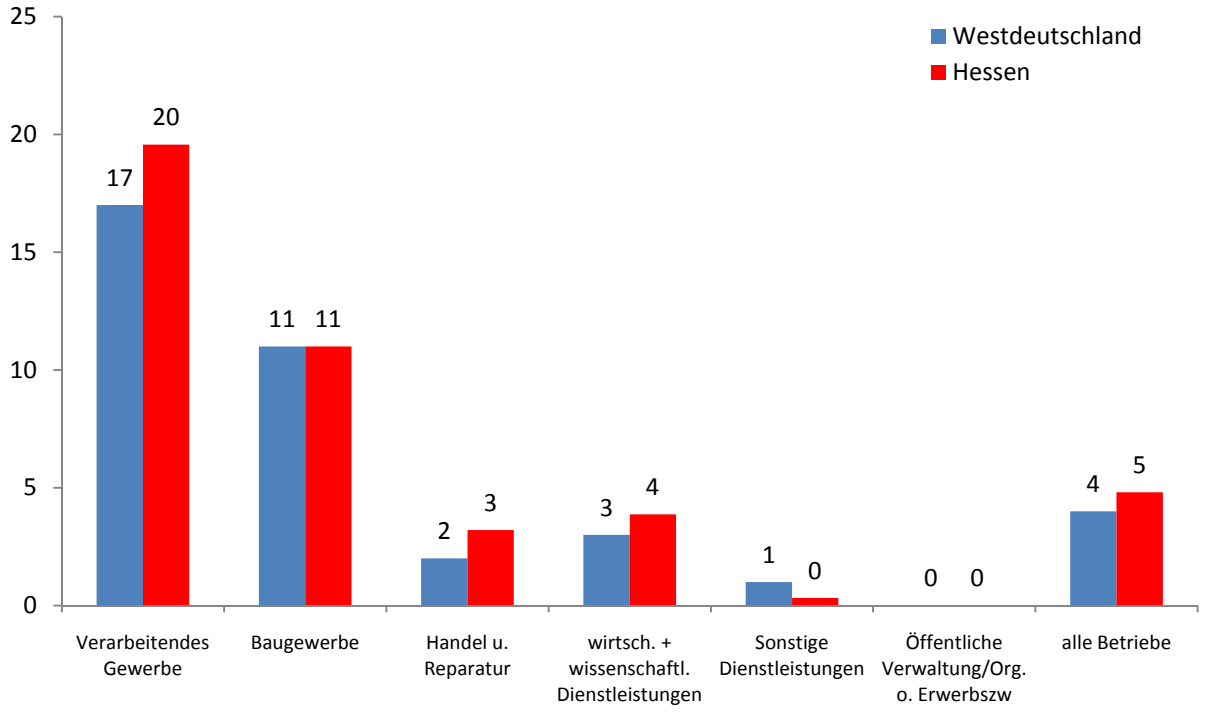
Obwohl die Kurzarbeit während der Wirtschaftskrise ein wichtiges Instrument zur Stabilisierung der Beschäftigung war, setzte nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Betriebe diese Form der Arbeitszeit ein. Im ersten Halbjahr 2009 gab es in rund fünf Prozent der hessischen Betriebe Kurzarbeit.

Dieser recht niedrige Wert stellt jedoch trotzdem einen deutlichen Anstieg dar: 2003 gab es Kurzarbeit lediglich in drei Prozent aller hessischen Betriebe, 2006 in nur 0,8 Prozent.

Besonders das Produzierende Gewerbe ist von Kurzarbeit betroffen

Da die Krise besonders die Automobilindustrie, die Herstellung von Metallerzeugnissen und den Maschinenbau betraf, ist davon auszugehen, dass auch in Hessen das Verarbeitende Gewerbe überdurchschnittlich von der Kurzarbeit betroffen war.

Abb. II-10: Betriebe mit Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Kurzarbeit im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes und Baugewerbe) tatsächlich häufiger eingesetzt wurde als in den dienst-

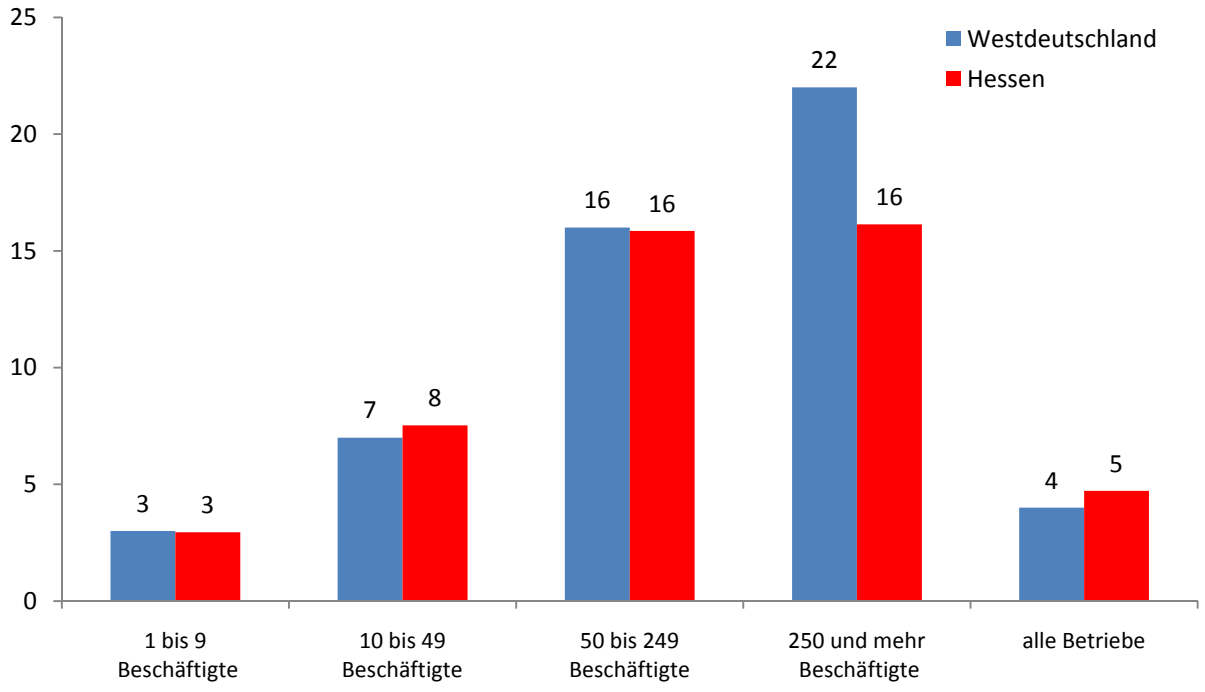
leistungsorientierten Branchen. Dies galt sowohl für Hessen als auch für Westdeutschland. Jeder fünfte Betrieb des Verarbeitenden Gewerbes und jeder neunte Baubetrieb setzte 2009 Kurzarbeit ein. In den anderen Branchen lag der Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit deutlich niedriger, bei den Sonstigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung spielt dieses Instrument überhaupt keine Rolle.

Großbetriebe setzen häufig auf Kurzarbeit

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt, dass erwartungsgemäß in den Großbetrieben, die die größten Flexibilisierungspotenziale besitzen und zudem überdurchschnittlich exportorientiert sind und folglich von der Krise schwerer betroffen waren, weitaus am häufigsten Kurzarbeit zu finden war.

Im Vergleich zu den alten Bundesländern setzten in Hessen diese Großbetriebe unterdurchschnittlich häufig Kurzarbeit ein. In den anderen Größenklassen zeigten sich keine regionalen Besonderheiten.

Abb. II-11: Betriebe mit Kurzarbeit nach Betriebsgrößen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



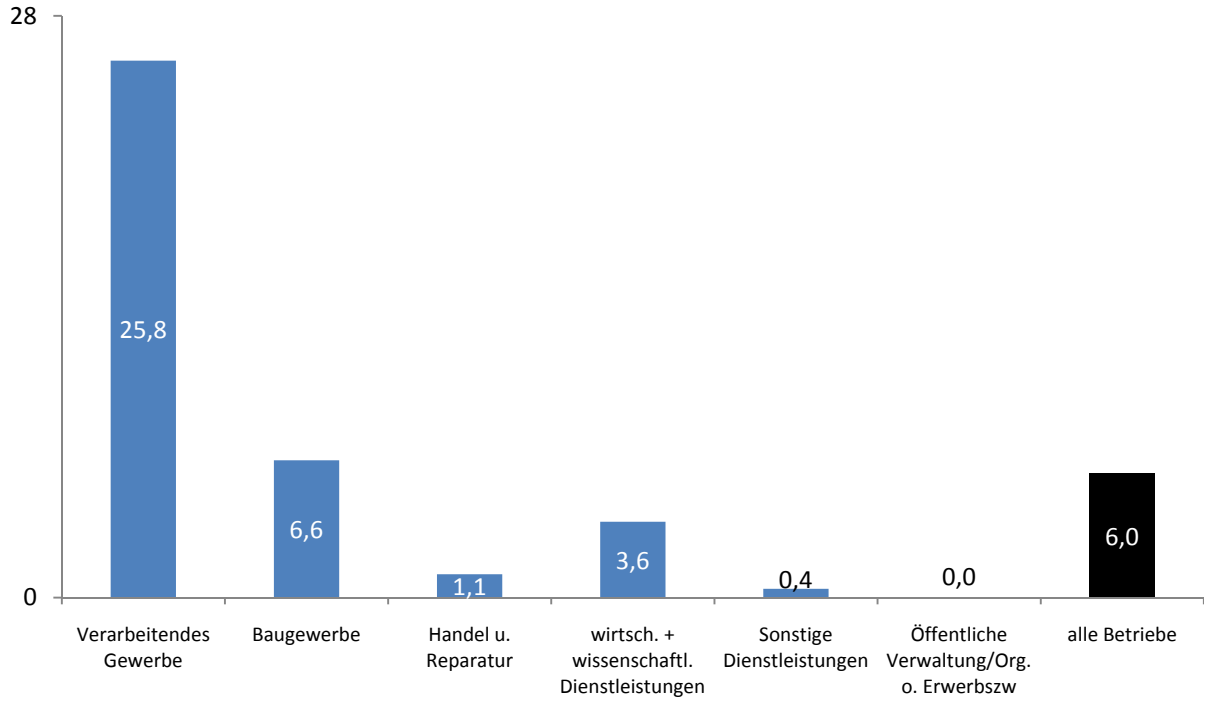
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Über ein Viertel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in Kurzarbeit

Insgesamt waren hochgerechnet rund 165.000 Personen von der Kurzarbeit betroffen. Dies entspricht einem Anteil von sechs Prozent an allen Beschäftigen. In den Betrieben, die Kurzarbeit einsetzten, betrug der Anteil der Kurzarbeiter über 50 Prozent.

Über die Hälfte der Betriebe des Verarbeitenden Sektors waren von der Wirtschaftskrise betroffen (vgl. Heckmann et al., 2009). Daher ist es nicht überraschend, dass in diesem Sektor besonders häufig Kurzarbeit eingesetzt wurde. Während in den Sektoren Handel/Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und Öffentliche Verwaltung in Hessen nur sehr wenige Beschäftigte in Kurzarbeit waren, betrug der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe über 25 Prozent, bezogen auf die Betriebe mit Kurzarbeit lag dieser Anteil sogar bei knapp 54 Prozent.

Abb. II-12: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Nur wenig Beschäftigte in Kleinbetrieben von Kurzarbeit betroffen

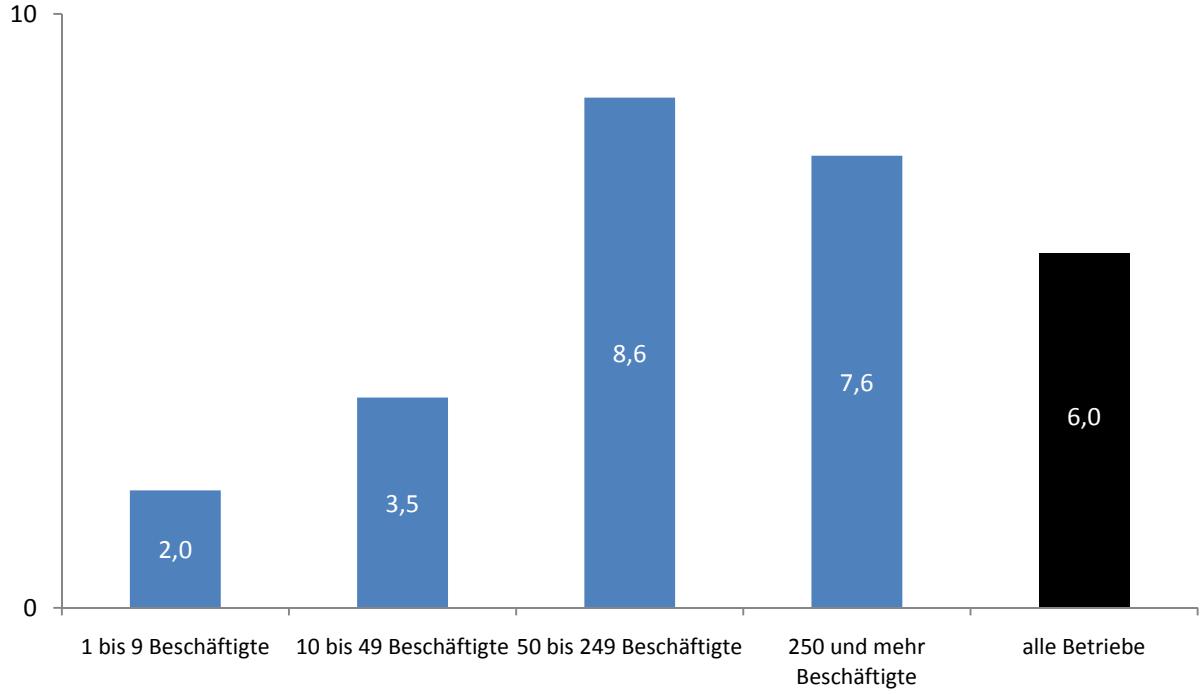
Kurzarbeit ist ein Flexibilisierungsinstrument, dessen Einsatz ausreichend personelle Ressourcen voraussetzt, um kurzfristig auf steigende oder sinkende Bedarfe zu reagieren. Daher

ist der Anteil der Betriebe, bei denen dieses Instrument Anwendung findet, in Großbetrieben höher als in kleineren Betrieben.

Bei der Zahl der betroffenen Beschäftigten findet dieses Muster jedoch nur bedingt Bestätigung: der höchste Anteil an von Kurzarbeit betroffenem Personal findet sich nicht in den Großbetrieben, sondern in den mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Dort war 2009 jeder elfte Mitarbeiter in Kurzarbeit. Deutlich niedriger liegt dieser Anteil, wie auch zu erwarten war, in den Klein- und Kleinstbetrieben, in denen nur jeder dreißigste bzw. fünfzigste Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen war.

Innerhalb der Gruppe der Betriebe, in denen Kurzarbeit vorkam, unterscheidet sich der Anteil der Betroffenen nur wenig – in allen Betriebsgrößenklassen liegt er zwischen 47 und 56 Prozent.

Abb. II-13: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

In 17 Prozent der Betriebe mit Kurzarbeit in Hessen wurden in Zusammenhang mit der Kurzarbeit Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung durchgeführt, wovon hochgerechnet 12.700 Beschäftigte profitierten. In Westdeutschland betrug dieser Anteil 13 Prozent.

2.4.2 Geringfügige Beschäftigung

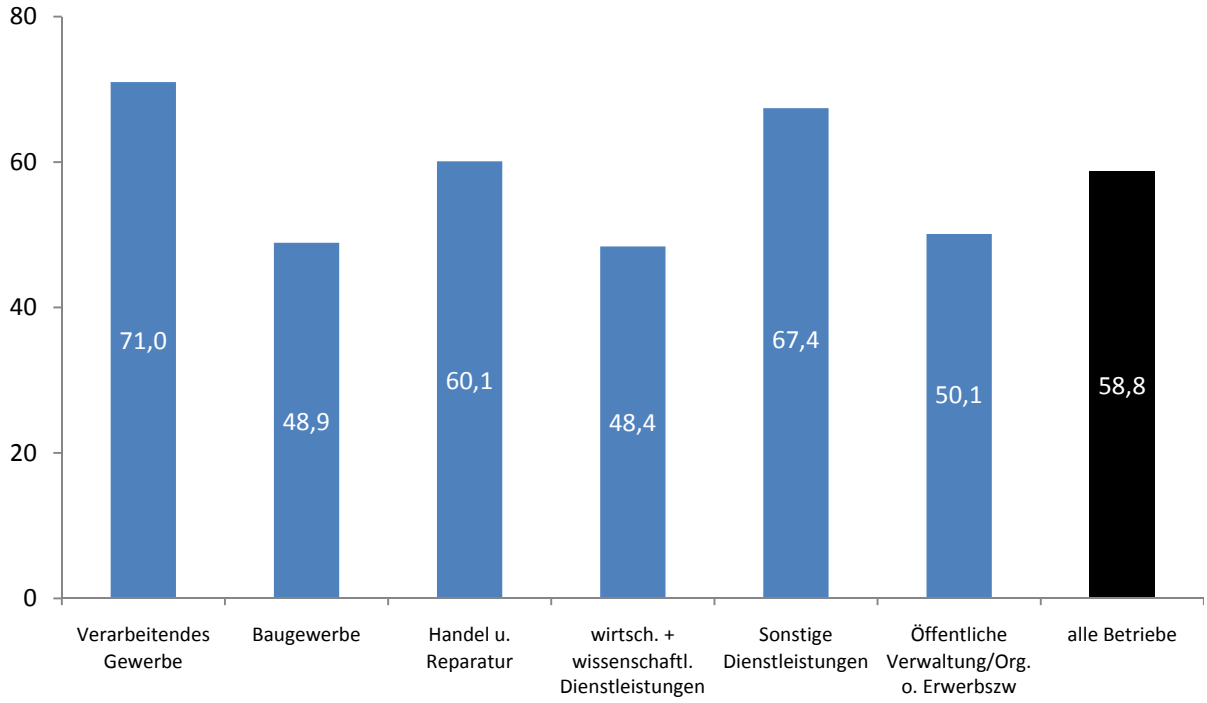
Die geringfügige Beschäftigung ist eine der atypischen Beschäftigungsformen, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Dabei sind unter geringfügig Beschäftigten jene Arbeitskräfte zu verstehen, die entweder ein monatliches Entgelt von maximal 400 Euro haben oder die nur „kurzfristig“ beschäftigt werden (d.h. für maximal 2 Monate oder maximal 50 Tage im Jahr).

Geringfügige Beschäftigung in einer Mehrheit der Betriebe

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegt der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten in Hessen bei knapp 59 Prozent im Jahr 2009 (Westdeutschland 61 Prozent).

Die Differenzierung nach Sektoren im Krisenjahr 2009 zeigt, dass insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen viele Betriebe geringfügig Beschäftigte einsetzen, während diese im Baugewerbe sowie bei den wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen seltener sind.

Abb. II-14: Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



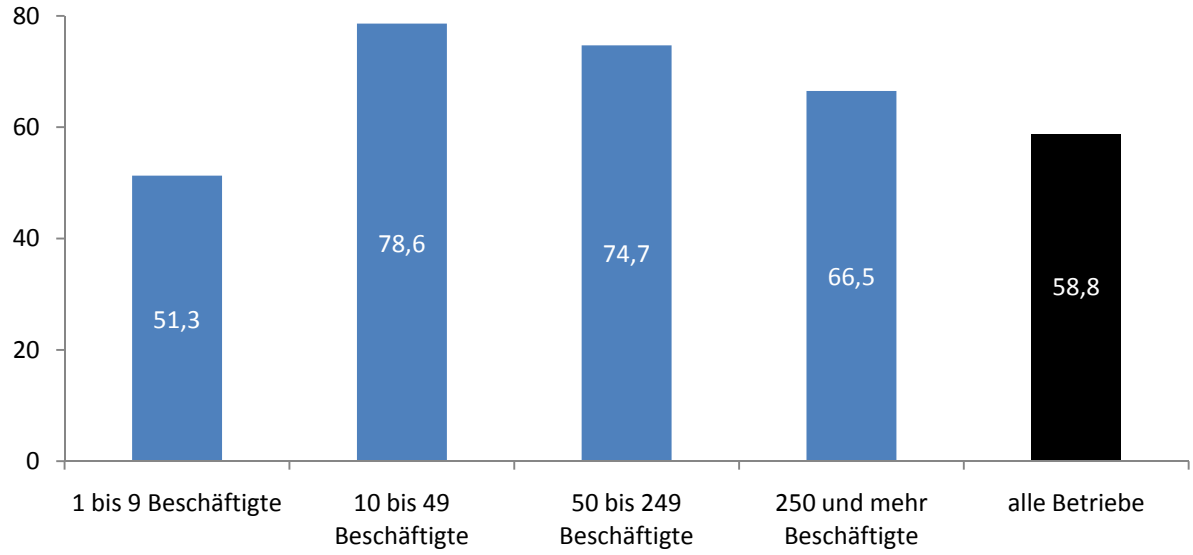
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Nur die Hälfte der Kleinstbetriebe hat geringfügig Beschäftigte

Wie zu erwarten, ist der Anteil an Betrieben mit geringfügig Beschäftigten bei den Kleinstbetrieben am niedrigsten – nur in gut der Hälfte aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind diese anzutreffen.

Allerdings steigt dieser Anteil nicht mit steigender Betriebsgröße. Während in drei Viertel aller Kleinbetriebe geringfügige Beschäftigung existiert, lag dieser Anteil in den Großbetrieben bei zwei Drittel. Geringfügige Beschäftigung ist demnach vor allem in Klein- und Mittelbetrieben ein adäquates Instrument, in Großbetrieben etwas seltener.

Abb. II-15: Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent

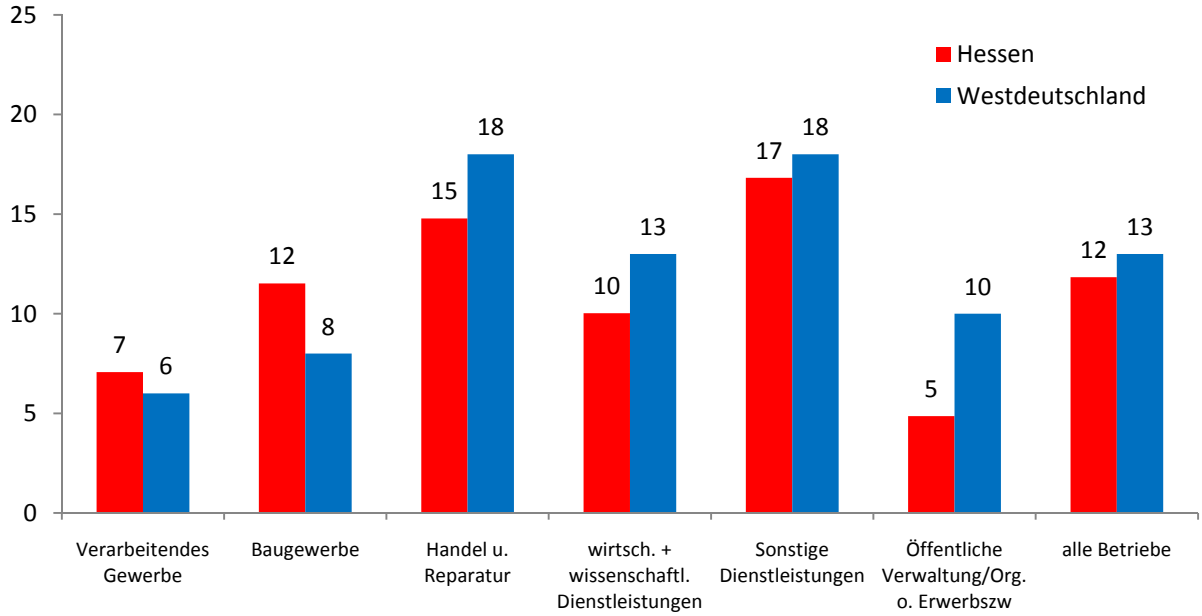


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Hoher Anteil an geringfügig Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Bislang waren geringfügig Beschäftigte überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden (vgl. Bach et al., 2009). Auch 2009 ist dies in Hessen der Fall.

Abb. II-16: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

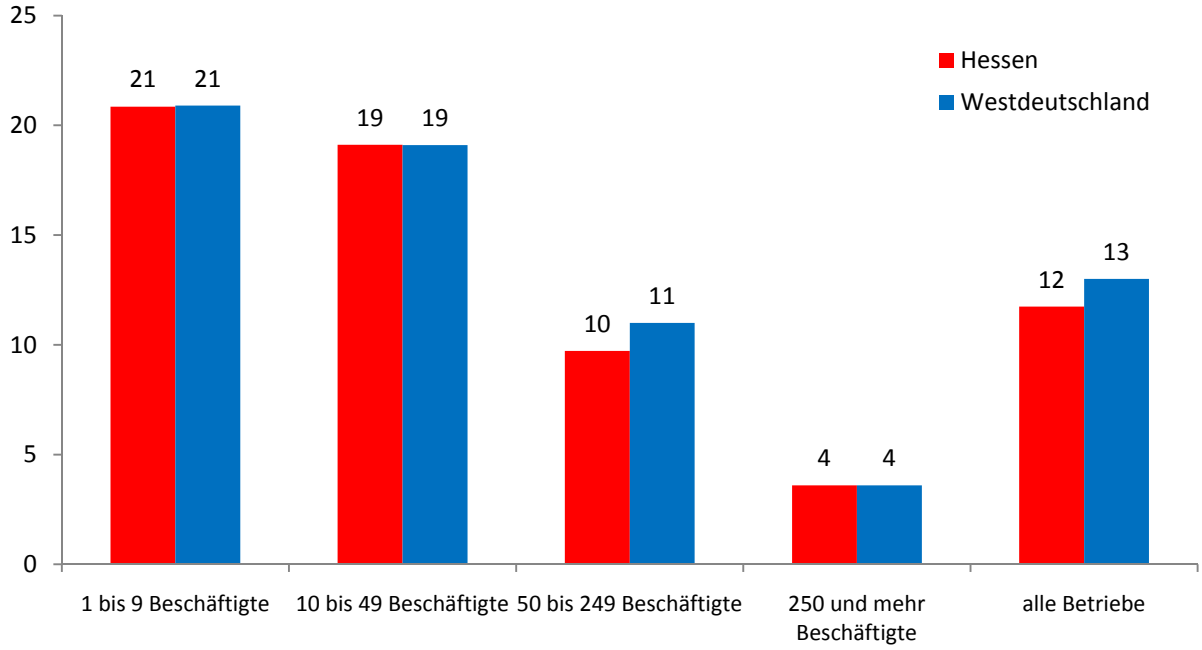
Mit 17 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten bei den Sonstigen Dienstleistungen zum 30.6.2009 am höchsten. An zweiter Stelle folgte der Sektor Handel/Reparatur, in dem 15 Prozent der Beschäftigten einer Beschäftigung mit einem Verdienst von max. 400 Euro nachgingen. Den geringsten Anteil an geringfügig Beschäftigten wiesen das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung auf.

Der Vergleich des Krisenjahres 2009 mit dem Jahr 2008 zeigt, dass sich im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Sektor Handel/Reparatur der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten leicht erhöhte. Die Werte Hessens entsprechen zudem im Allgemeinen denen Westdeutschlands, allein in der Öffentlichen Verwaltung Hessens liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter deutlicher niedriger, im Baugewerbe dagegen höher als in Westdeutschland.

Mehr als jeder fünfte Beschäftigte in Kleinstbetrieben ist geringfügig beschäftigt

Zwar ist der Anteil der Kleinstbetriebe, der geringfügige Beschäftigung anbietet, besonders niedrig, der Anteil der dort geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist jedoch besonders hoch: über ein Fünftel der Arbeitskräfte in den Kleinstbetrieben war 2009 geringfügig beschäftigt.

Abb. II-17: Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

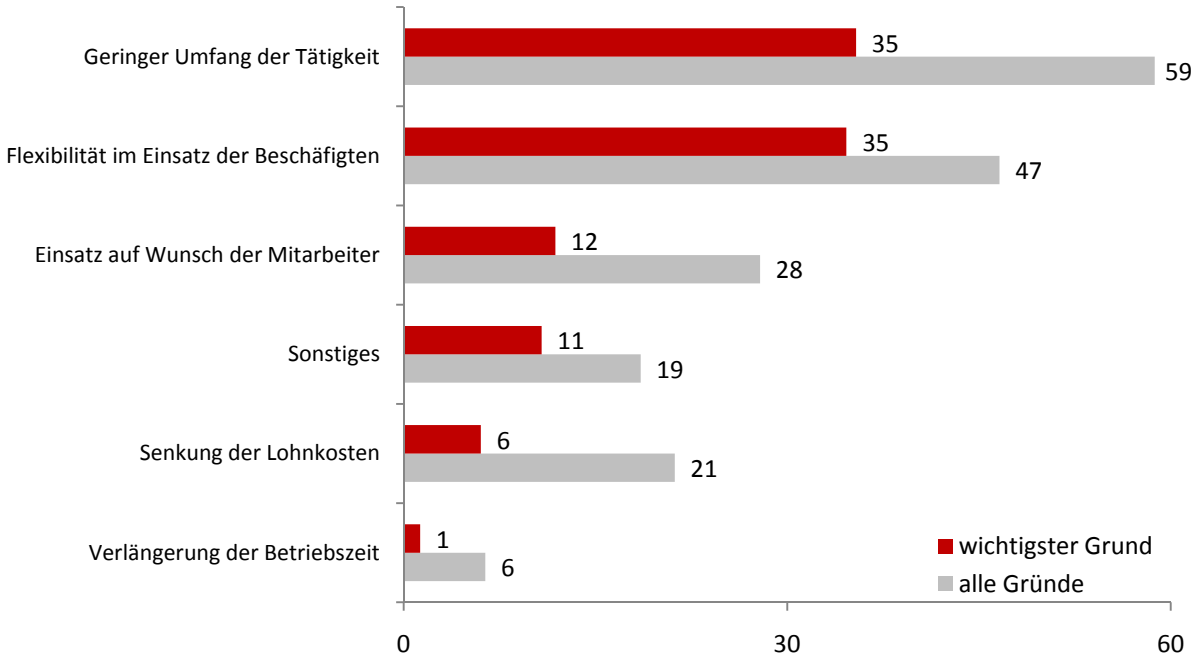
Dieser Anteil fiel mit steigender Betriebsgröße und lag in den Großbetrieben bei nur noch vier Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine nennenswerten Veränderungen und gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt sind ebenfalls keine Auffälligkeiten zu vermerken.

Flexibilität und geringer Tätigkeitumfang häufigste Gründe

Empirische Untersuchungen bezüglich der Gründe für die geringfügige Beschäftigung gibt es einige. In der Literatur wird seitens der Betriebe häufig auf die Erhöhung der unternehmerischen Flexibilität hingewiesen (vgl. z.B. Becker / Jörges-Süss, 2002). Welche Motive es seitens der Beschäftigten für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung gibt, ist hingegen weniger bekannt. Im IAB-Betriebspanel wurde daher gefragt, welche Gründe seitens von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Rolle spielen; zudem lässt sich ableiten, ob dies mit der Krise in Zusammenhang stehen könnte.

Angesichts der Unterauslastung in vielen Betrieben durch die Krise erstaunt es nicht, dass eine Mehrheit der Betriebe den geringen Umfang der Tätigkeit als Grund für die geringfügige Beschäftigung angab. An zweiter Stelle folgte die höhere Flexibilität beim Einsatz der Beschäftigten mit 47 Prozent der Nennungen. Interessanter Weise sind beide Werte jedoch gleich hoch, wenn nach dem wichtigsten Grund gefragt wird, die Betriebe sich also für eine Antwortvorgabe entscheiden müssen.

Abb. II-18: Häufigste Gründe und wichtigster Grund für geringfügige Beschäftigung, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

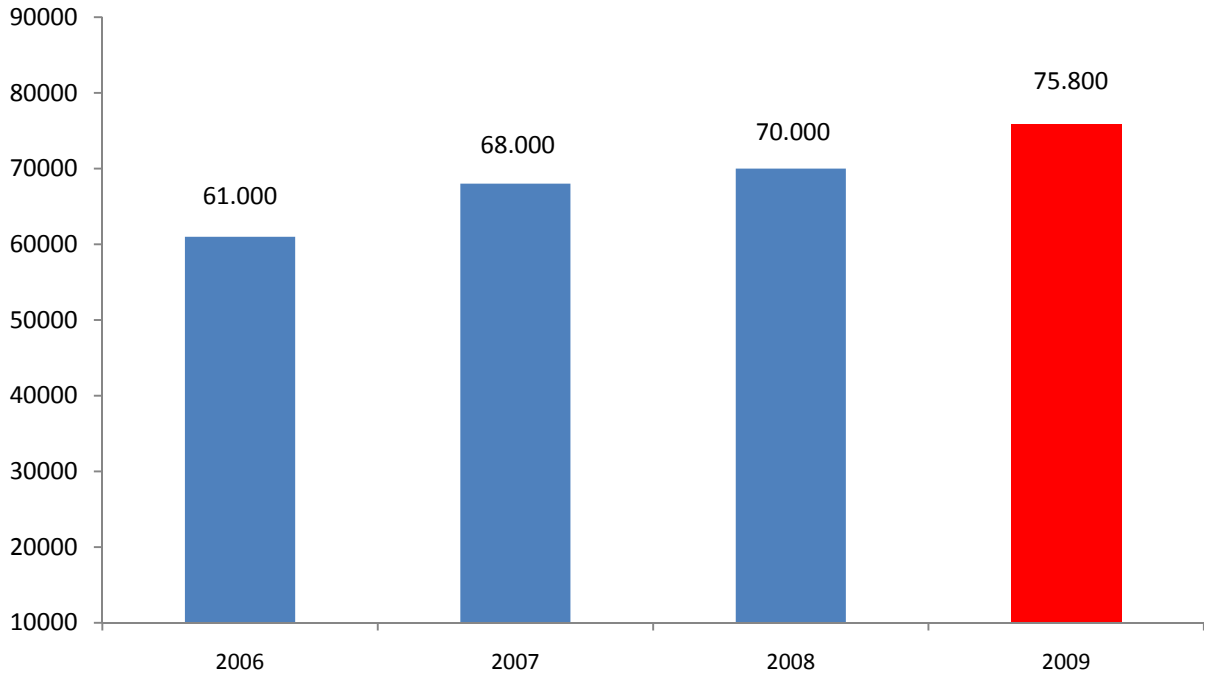
Darüber hinaus erfolgte der Einsatz der geringfügig Beschäftigten in mehr als jedem fünften Betrieb zur Senkung der Lohnkosten. Noch etwas häufiger entsprach die geringfügige Beschäftigung dem Wunsch der Beschäftigten.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Motive für die geringfügige Beschäftigung vielfältig sind. Ob geringfügige Beschäftigung zum Teil auf die Krise zurückgeführt werden kann, lässt sich nicht belegen.

Anzahl der Midi-Jobber weiter gestiegen

Seit April 2003 ist durch die Neuregelung der Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit einer Entlohnung von 401 Euro bis 800 Euro der Sprung in der Abgabenbelastung zwischen geringfügigen und „normalen“ Arbeitsverhältnissen gemildert worden. Mit einem linearen Anstieg der arbeitnehmerseitigen Beitragssätze zur Sozialversicherung (etwa zwischen knapp 11 und bis über 20 Prozent) sollten diese Beschäftigungsverhältnisse attraktiver werden.

Abb. II-19: Anzahl der Midijobber in Hessen 2006-2009, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2009, eigene Berechnungen

Laut IAB-Betriebspanel gab es im 1. Halbjahr 2009 in knapp 23 Prozent der hessischen Betriebe Beschäftigte in sogenannten Midi-Jobs. In Westdeutschland lag der Anteil ebenfalls bei 23 Prozent. Insgesamt handelte es sich bei den Midi-Jobbern im Jahr 2009 um etwa 76.000 Beschäftigte, was einem Anteil an den Gesamtbeschäftigten von ca. 2,7 Prozent gleichkommt. Von diesen Midi-Job-Kräften waren etwa 9.100 vollzeitbeschäftigt.

Die Anzahl der Midi-Jobber steigt seit 2006 kontinuierlich an und erhöhte sich auch 2009 gegenüber dem Vorjahr um etwa 6.000. In Westdeutschland verlief die Entwicklung – abgesehen vom Jahr 2007 – ähnlich.

Seit 2006 veränderte sich der Anteil der Midi-Jobber an den Gesamtbeschäftigen nicht wesentlich. Ein Einfluss der Krise auf die Midi-Jobs ist somit nicht erkennbar.

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen mit hohen Fehlertoleranzen belastet, die folgenden Aussagen sind daher nur als Tendenzaussagen zu werten:

Am weitesten verbreitet sind Midi-Job-Kräfte im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und bei den Sonstigen Dienstleistungen. Bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen spielen sie dagegen kaum eine Rolle: Nur in jedem zehnten Betrieb dieses Sektors sind Midi-Jobber zu finden.

Es zeigt sich außerdem, dass dieses Instrument der Flexibilisierung seltener von Kleinstbetrieben verwendet wurde. Zwischen kleinen und mittelgroßen Betrieben finden sich dagegen kaum Unterschiede.

2.4.3 Teilzeitarbeit

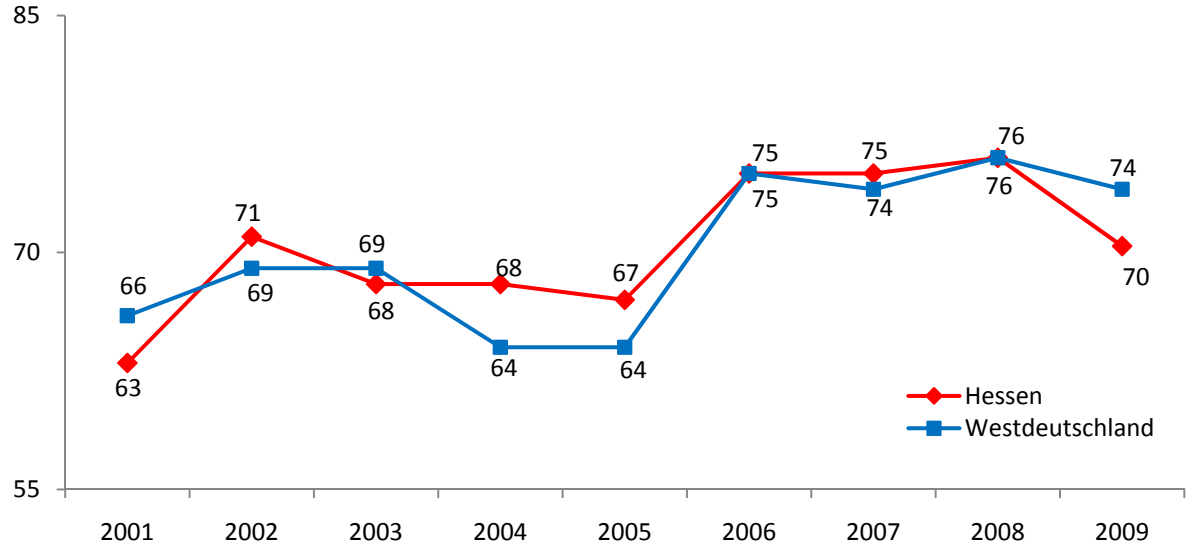
Flexible Arbeitszeiten konnten 2009 die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den deutschen Arbeitsmarkt größtenteils abmildern (vgl. Fuchs et al., 2010). Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob sich der Umfang der Teilzeitarbeit als eine dieser flexiblen Arbeitsformen in Hessen in Folge der Unterauslastungen angesichts der Krise veränderte.

Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten deutlich gefallen

Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels (Arbeitskräfte, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind) beschäftigten zum 30. Juni 2009 etwa 70 Prozent der hessischen Betriebe im 1. Halbjahr 2009 Teilzeitarbeitskräfte (Westdeutschland 74 Prozent).

Da der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung seit 2006 stets bei rund 75 Prozent auf einem vergleichsweise hohen und stabilen Niveau lag, bedeutet dies einen Rückgang der betrieblichen Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung. Die Entwicklung in Hessen entsprach in der Tendenz jener in Westdeutschland, der Rückgang fiel jedoch deutlich kräftiger aus.

Abb. II-20: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Ein Einfluss der Krise auf den Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigten, ist – wenn überhaupt – nur in umgekehrter Richtung erkennbar: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten setzten in Hessen tendenziell weniger Betriebe auf Teilzeitkräfte.

Niedriger Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten im Bausektor

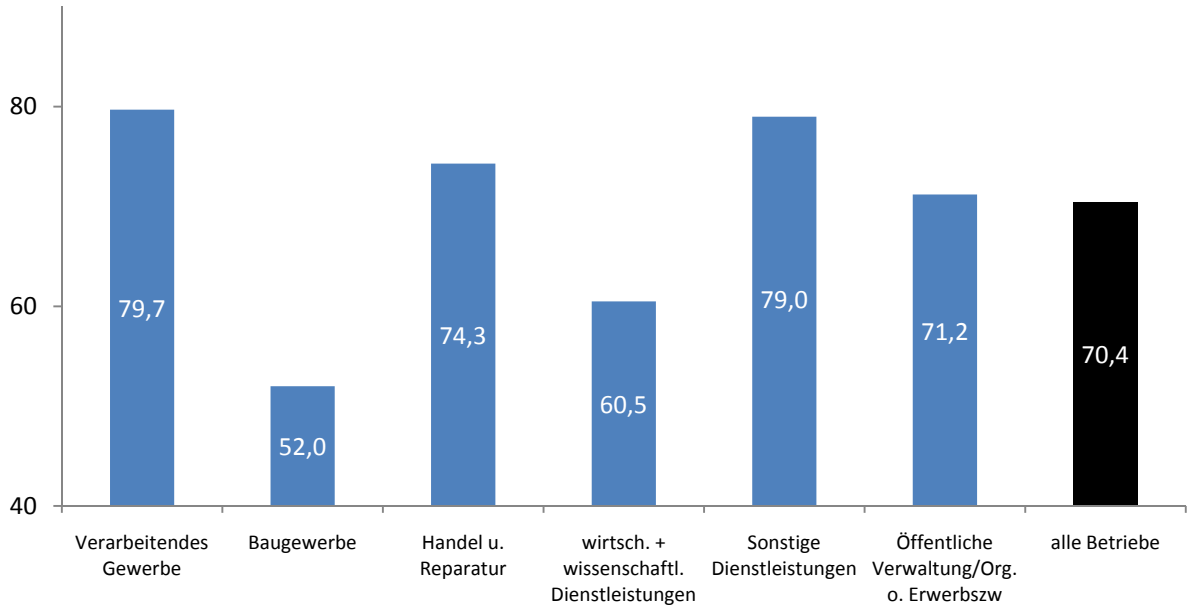
Nach Wirtschaftszweigen differenziert erwiesen sich die Unterschiede zwischen den Sektoren im Jahr 2009 – abgesehen vom Baugewerbe – als eher gering. Im Baugewerbe beschäftigte nur gut die Hälfte der Betriebe Teilzeitkräfte.

Das Verarbeitende Gewerbe sowie die Sonstigen Dienstleistungen haben dagegen mit jeweils knapp 80 Prozent den höchsten Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten.

Erwartungsgemäß erhöhte sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der Teilzeitkräfte beschäftigte. So fanden sich 2009 in über 99 Prozent aller hessischen Großbetriebe Teilzeitarbeitskräfte; bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 62 Prozent.

In allen Betriebsgrößen verringerte sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitkräften im Vergleich zum Vorjahr – am stärksten in den Kleinstbetrieben.

Abb. II-21: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent

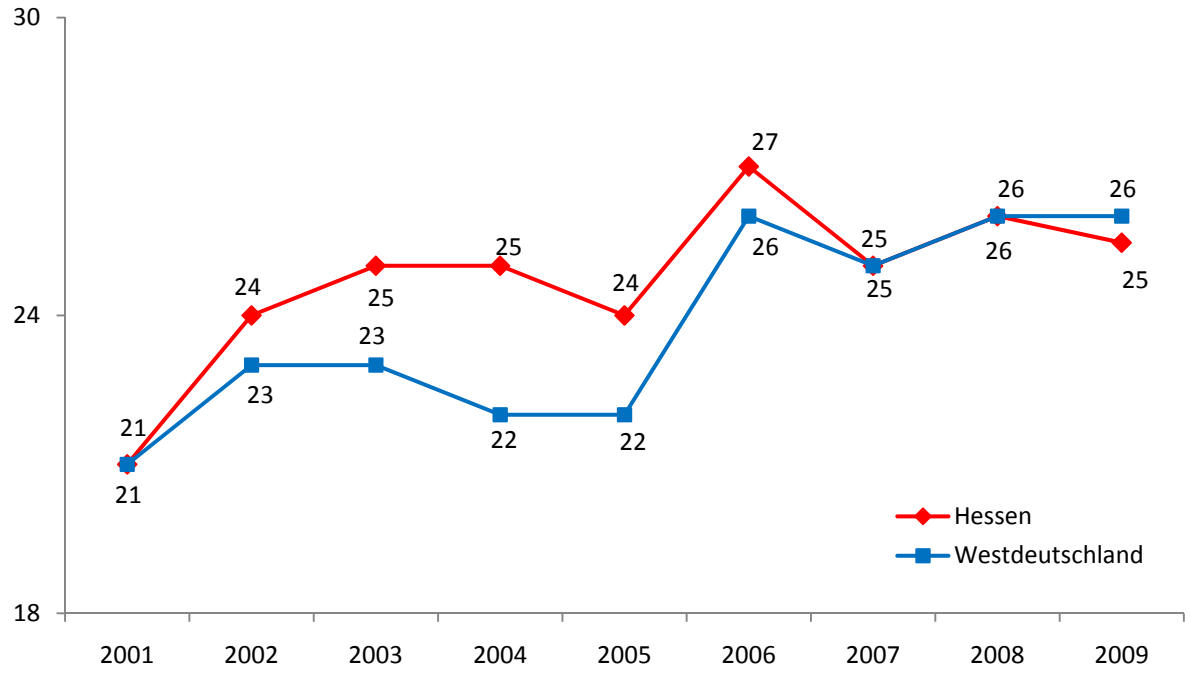


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Leichter Rückgang der Teilzeitquote

Im IAB-Betriebspanel sind als Teilzeitkräfte alle Beschäftigten definiert, deren Arbeitszeit unterhalb der vereinbarten Zeit für eine Vollzeitstelle liegt. Die Anzahl der Teilzeitkräfte in Hessen belief sich Mitte 2009 gemäß dieser Definition insgesamt hochgerechnet auf ca. 703.500 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um etwa 5.500 Teilzeitbeschäftigte. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entsprach dies einem Anteil von rund 25 Prozent, was einen leichten Rückgang der Teilzeitquote bedeutet. Die Wirtschaftskrise beeinflusste folglich zwar die Zahl der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, nicht jedoch in nennenswerten Umfang die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten.

Abb. II-22: Anteil der Teilzeltkräfte an allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Leichter Anstieg bei weiblichen Teilzeitkräften

Teilzeitbeschäftigung ist ein klassisches Modell, um Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Wohl hauptsächlich aufgrund der nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung waren es in der Vergangenheit zumeist Frauen, die solchen Beschäftigungen nachgingen.

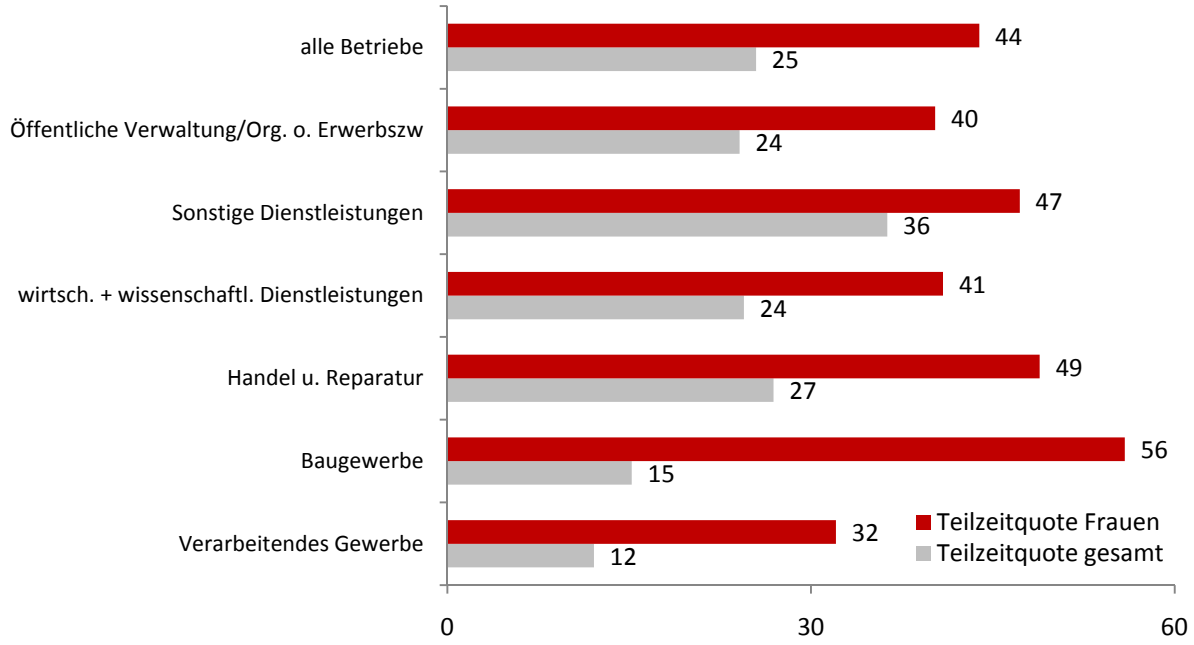
Dies war auch in Hessen 2009 zu beobachten: Von den hochgerechnet etwa 703.500 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 570.000 Frauen. Das entsprach einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Teilzeitkräften von knapp 81 Prozent. Der Frauenanteil an den Teil-

zeitkräften erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr leicht; 2008 lag er noch bei knapp 80 Prozent. Hier ist möglicherweise ein Effekt der Wirtschaftskrise zu verzeichnen: Entgegen dem allgemeinen Trend stieg die Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen hochgerechnet um immerhin 14.000. 44 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte waren somit in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Höchste Teilzeitquote im Dienstleistungssektor

Die Teilzeitquote variiert zwischen den Wirtschaftszweigen. Während im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) jeweils nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Beschäftigten (12 Prozent bzw. 15 Prozent) auf Teilzeitbasis arbeitete, lag dieser Anteil bei den Sonstigen Dienstleistungen mit 36 Prozent deutlich höher. Alle anderen Sektoren haben einen in etwa durchschnittlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Abb. II-23: Anteil der Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

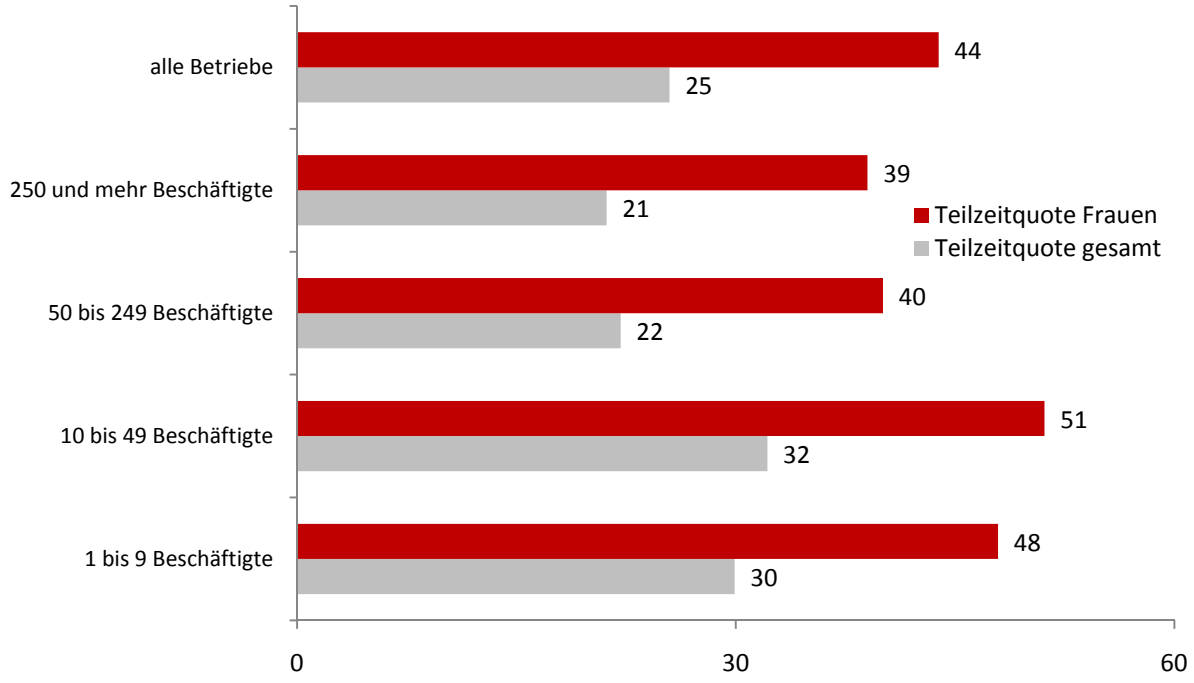
Die Unterschiede in der Teilzeitquote bezogen auf die in diesen Branchen beschäftigten Frauen fallen demgegenüber etwas geringer aus. Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Teilzeitquote der Frauen mit 32 Prozent weit unter, im Baugewerbe dagegen über dem Durchschnitt, ansonsten sind die sektoralen Differenzen gering.

Teilzeitquote verringert sich mit steigender Betriebsgröße

Zwischen den einzelnen Betriebsgrößen fielen die Unterschiede zwar etwas geringer aus als zwischen den Wirtschaftszweigen, dennoch bestanden bei der Teilzeitquote an den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2009 nennenswerte Differenzen. Wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist, war die Teilzeitquote 2009 in den Großbetrieben mit 21 Prozent am niedrigsten, gefolgt von den mittelgroßen Betrieben mit 22 Prozent. Anteilig am meisten Teilzeitbeschäftigte gab es dagegen in den kleinen Betrieben mit 32 Prozent.

Die Unterschiede in den Frauenteilzeitquoten entsprechen den allgemeinen Differenzen. In den großen Betrieben war der Anteil der Frauen, die auf Teilzeitbasis beschäftigt waren, mit 39 Prozent am niedrigsten, in den kleinen Betrieben mit 51 Prozent am höchsten. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Teilzeitquote in allen Betriebsgrößen nahezu unverändert.

Abb. II-24: Anteil der Betriebe mit Teilzeltkräften nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

2.4.4 Befristete Beschäftigung

Die Unsicherheiten bezüglich der weiteren Entwicklung könnten dazu geführt haben, dass die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse im Jahr der Wirtschafts- und Finanzkrise abnahm. Im Folgenden werden daher Ausmaß und Entwicklung der befristeten Beschäftigung in Hessen skizziert.

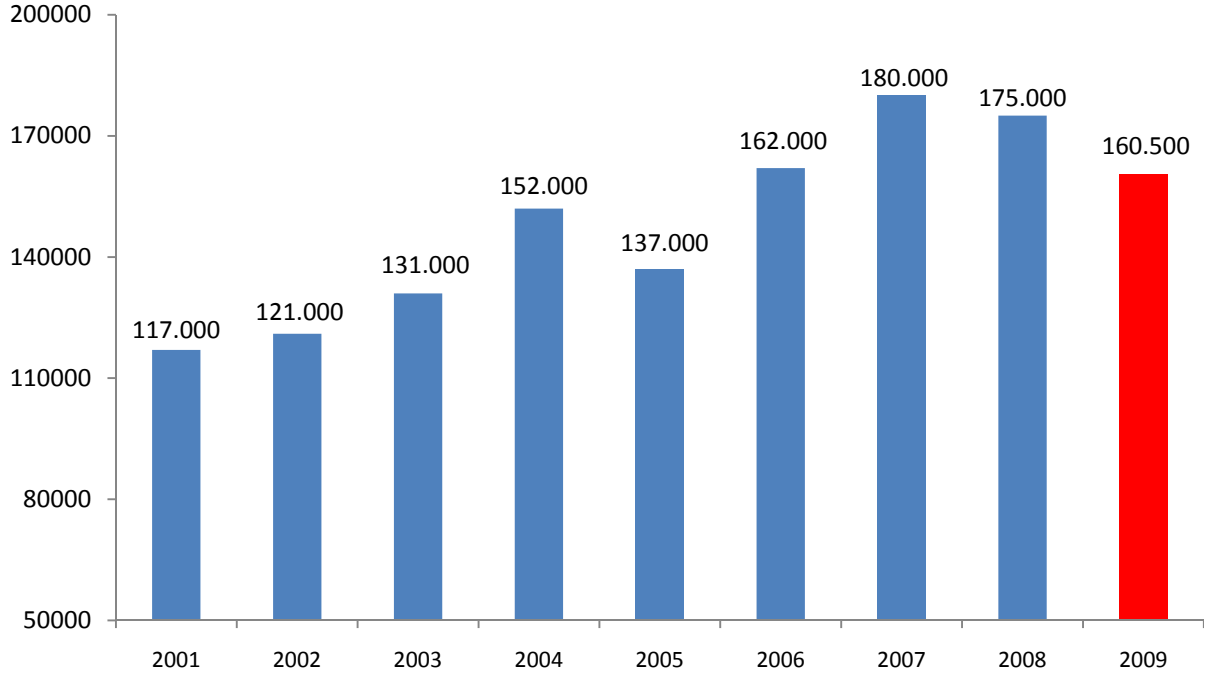
Rückgang der befristet Beschäftigten 2009

Laut IAB-Betriebspanel lag die Anzahl der befristet Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2009 bei hochgerechnet ca. 160.500. Damit sank die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen gegenüber der Jahresmitte 2008 um etwa 15.000 Arbeitskräfte oder rund acht Prozent. Trotz der Schwankungen in den vergangenen Jahren heißt dies, dass der tendenzielle Anstieg der befristeten Beschäftigung, der seit dem Jahr 2000 zu erkennen war, in den letzten zwei Jahren gestoppt ist.

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten lag bei rund 55 Prozent und war damit etwa durchschnittlich hoch. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten betrug der Anteil der befristet Beschäftigten 2009 5,8 Prozent.

Der wider Erwarten eingetretene Rückgang der befristeten Beschäftigten im Jahr der Wirtschaftskrise könnte möglicherweise auf eine Nicht-Fortsetzung der Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der Befristung angesichts der weiteren Unsicherheiten zurückzuführen sein.

Abb. II-25: Befristet Beschäftigte in Hessen 2001-2009, jeweils zum 30.6. eines Jahres, absolute Zahlen (gerundet)



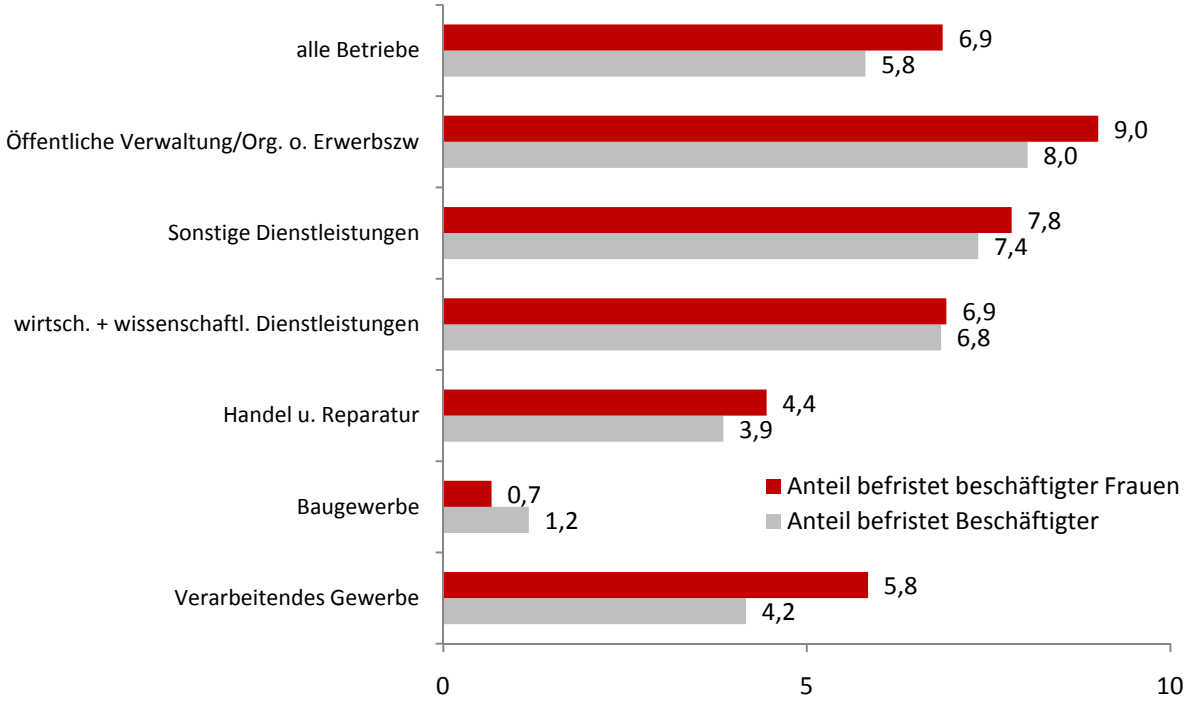
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Hoher Anteil der befristet Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung

Das Instrument der Befristung ist in den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich verbreitet: Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Baugewerbe lag 2009 bei nur 1,2 Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung dagegen bei acht Prozent.

Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen ist generell etwas höher als bei den Gesamtbeschäftigten; bei der sektoralen Differenzierung bestätigt sich dieses Bild.

Abb. II-26: Anteile befristet Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

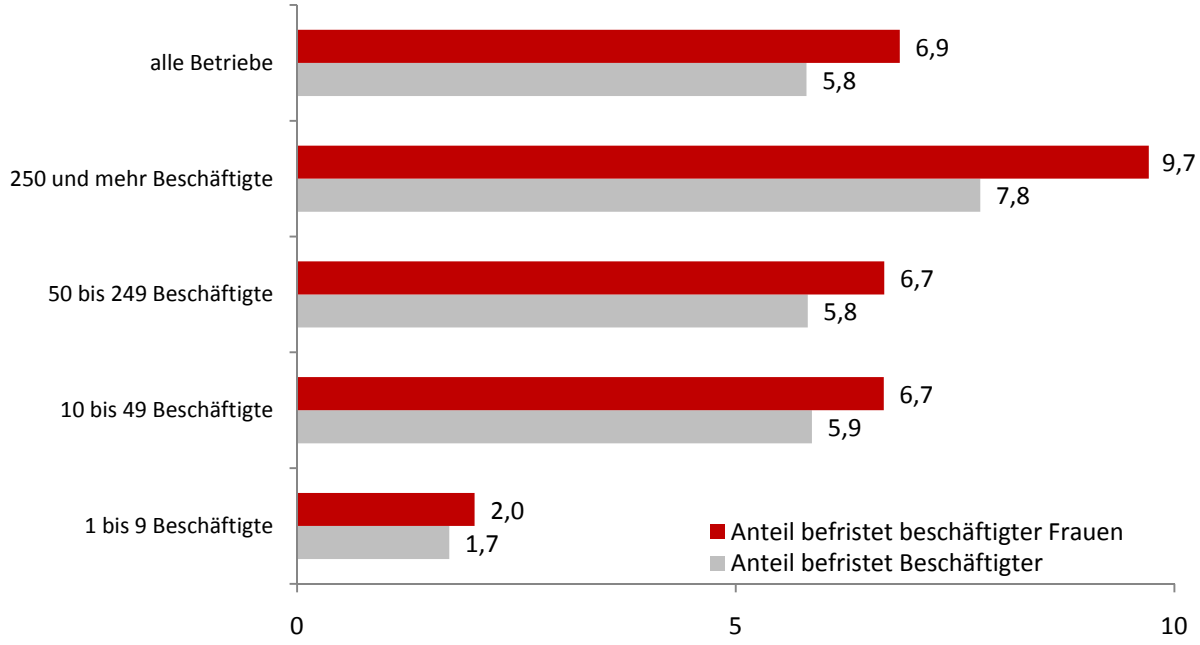
Mittlere Betriebe weisen höchsten Anteil an befristet Beschäftigten auf

Der Anteil der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten erhöhte sich tendenziell mit steigender Betriebsgröße. Während er in den Kleinstbetrieben bei nur zwei Prozent lag, hatten bei den kleinen und mittleren Betrieben knapp sechs Prozent der Beschäftigten eine befristete Anstellung, in den Großbetrieben lag der Anteil mit fast acht Prozent noch etwas höher.

Bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen ergeben sich nur geringe Differenzen zum Gesamtbild: Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen ist besonders hoch bei den Großbetrieben; dort liegt er auch deutlich höher als bei den Gesamtbeschäftigten.

Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Quote der befristet Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten bei den mittleren Betrieben, während bei den anderen Größenklassen kaum Veränderungen zu verzeichnen waren.

Abb. II-27: Anteile befristet Beschäftigter nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Befristete Neueinstellungen nehmen 2009 deutlich zu

Auch wenn es weniger befristet Beschäftigte gibt, könnte die Wirtschafts- und Finanzkrise dazu geführt haben, dass sich der Anteil der befristeten Verträge bei Neueinstellungen im Jahr 2009 erhöhte. Die Betriebe bewahren dadurch eine gewisse Flexibilität und sparen sich bei Bedarf hohe Transaktionskosten bei der Auflösung von Arbeitsverträgen.

Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2009 Beschäftigte einstellten, schlossen 31,6 Prozent befristete Arbeitsverträge ab. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies jedoch nur eine Zunahme um 0,6 Prozentpunkte. Die Zahl der Betriebe, die befristete Arbeitsverhältnisse nutzt, hat sich demnach in der Krise nicht verändert.

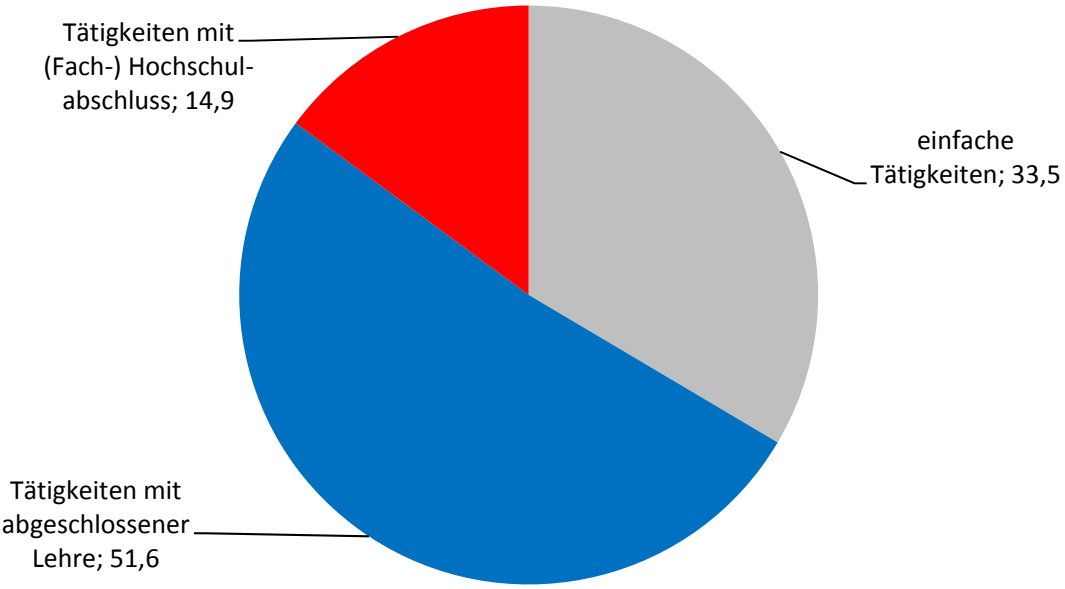
Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen im ersten Halbjahr 2009 getätigten Neueinstellungen betrug dagegen knapp 45 Prozent. Dies bedeutet einen Anstieg um knapp fünf Prozentpunkte, was deutlich über den langjährigen Schwankungen liegt. Mit anderen Worten: Zwar ist die Zahl der Betriebe, die befristete Verträge vergeben, konstant hoch, die Zahl der hiervon betroffenen neueingestellten Mitarbeiter ist aber während der Wirtschaftskrise kräftig gestiegen.

Befristete Verträge oft für Beschäftigte mit Berufsausbildung

Um die befristete Beschäftigung genauer zu analysieren, wurde erhoben, für welche Tätigkeiten die Betriebe befristete Beschäftigte am häufigsten einsetzten. Die Differenzierung zeigt, dass befristete Beschäftigte am häufigsten für Tätigkeiten eingesetzt wurden, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrungen erforderten (52 Prozent), gefolgt von Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung bedingen (34 Prozent). Immerhin 15 Prozent der Betriebe stellten dagegen Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag für Tätigkeiten ein, die einen (Fach-) Hochschulabschluss voraussetzen.

Obwohl es auf den ersten Blick scheint, dass sich befristete Beschäftigung vor allem auf Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre konzentrierte, zeigt ein Vergleich mit der Differenzierung der Gesamtbeschäftigung nach dem Qualifikationsniveau, dass sowohl Arbeitskräfte mit einem (Fach-)Hochschulabschluss als auch ohne Berufsausbildung leicht überdurchschnittlich häufig befristete Tätigkeiten ausübten.

Abb. II-28: Befristete Tätigkeiten nach dem erforderlichen Qualifikationsniveau in Hessen 2009, Angaben in Prozent (häufigste Tätigkeitsform)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

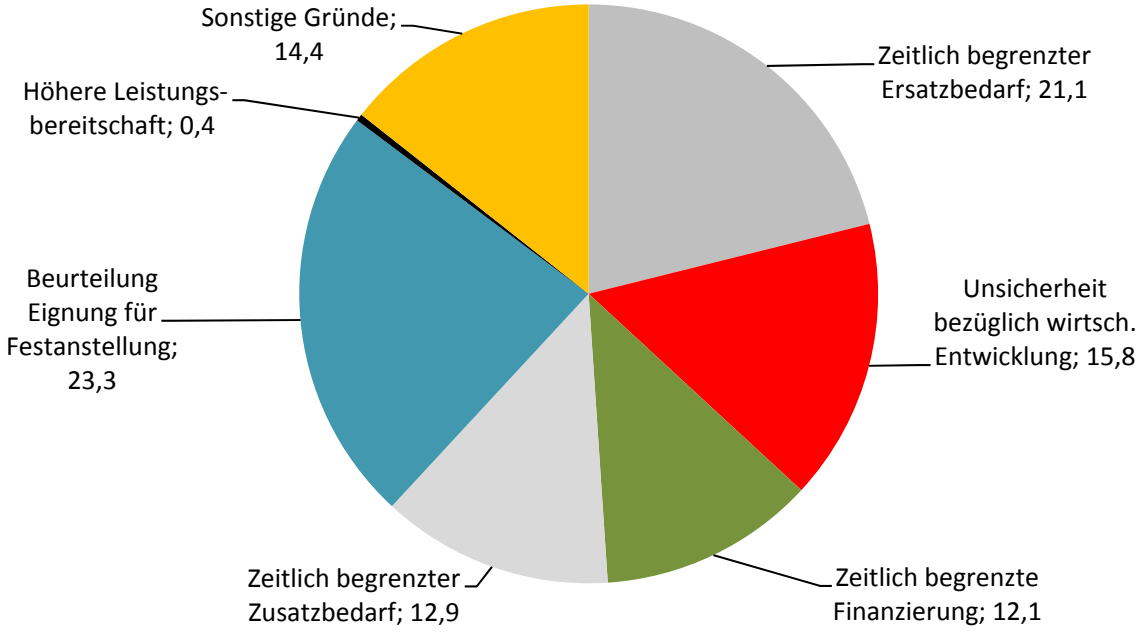
Die Gründe für Befristung von Arbeitsverträgen sind vielfältig

Neben der oben erwähnten aktuellen ökonomischen Situation gibt es seitens der Betriebe unterschiedliche Motive für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Im IAB-Betriebspanel

wurde daher erstmals gefragt, was die wichtigsten Gründe für befristete Arbeitsverträge sind.

Hierbei zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Den einen, wichtigsten Grund gibt es seitens der Betriebe nicht - vielmehr findet sich ein Bündel von Begründungen, die ähnlich bedeutsam sind. Noch am häufigsten gaben die Betriebe in Hessen an, dass die Eignung von Beschäftigten mit Blick auf eine Festanstellung während einer befristeten Tätigkeit besser beurteilt werden kann. Fast ebenso häufig nannten die Betriebe zeitlich begrenzten Ersatzbedarf. Auch Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sowie zeitlich begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten bzw. Zusatzbedarfe dienten als Gründe für Befristungen. Somit spielten wirtschaftliche Unsicherheiten angesichts der Krise zwar eine nennenswerte Rolle bei der Befristung, sie waren jedoch nur ein Grund unter vielen.

Abb. II-29: Gründe für Befristung von Arbeitsverträgen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



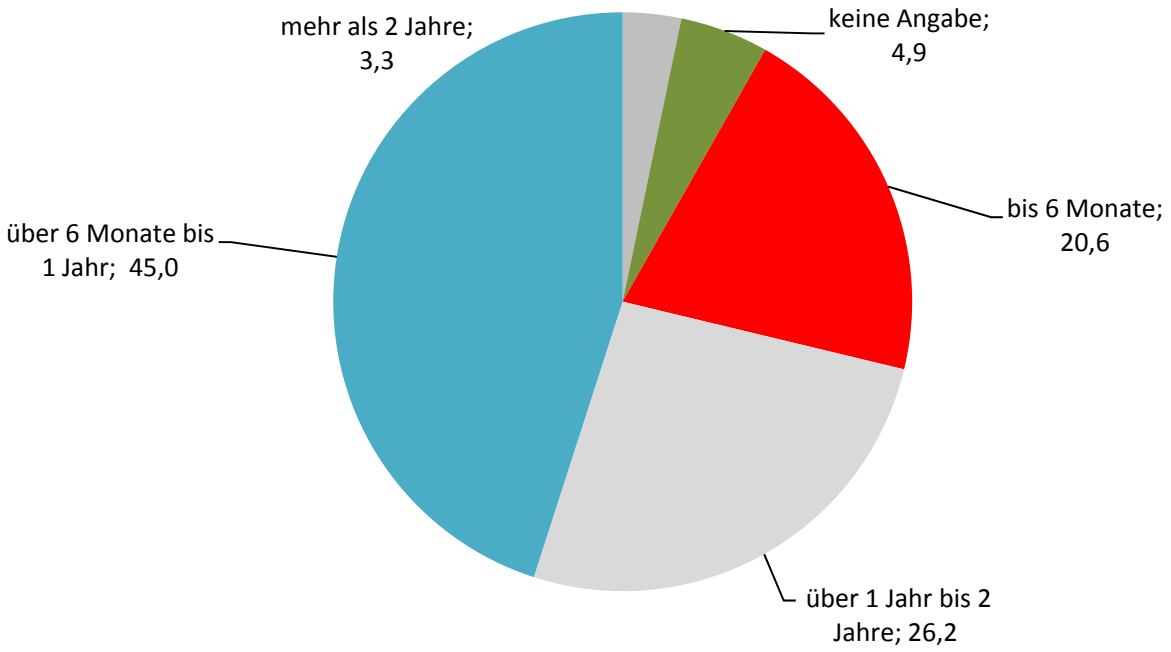
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Vertragsdauer bei Befristung meist unter einem Jahr

Aufgrund der Vielfältigkeit der Motive ist zu erwarten, dass auch die Dauer der Befristungen sehr unterschiedlich ausfällt. Tatsächlich bietet sich bei der Laufzeit ein etwas deutlicheres Bild: Mit 45 Prozent wurden befristete Verträge im ersten Halbjahr 2009 am häufigsten für eine Vertragsdauer zwischen sechs Monaten und bis zu einem Jahr abgeschlossen. Nimmt man die Verträge mit bis zu sechs Monaten noch hinzu, werden zwei Drittel aller befristeten Arbeitsverträge für max. ein Jahr abgeschlossen. Ein weiteres Viertel nennt Verträge von

über einem bis zu zwei Jahren als häufigste Variante, eine Laufzeit von mehr als zwei Jahren ist dagegen nur selten anzutreffen.

Abb. II-30: Vertragsdauer befristeter Verträge in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

2.4.5 Externe Beschäftigte

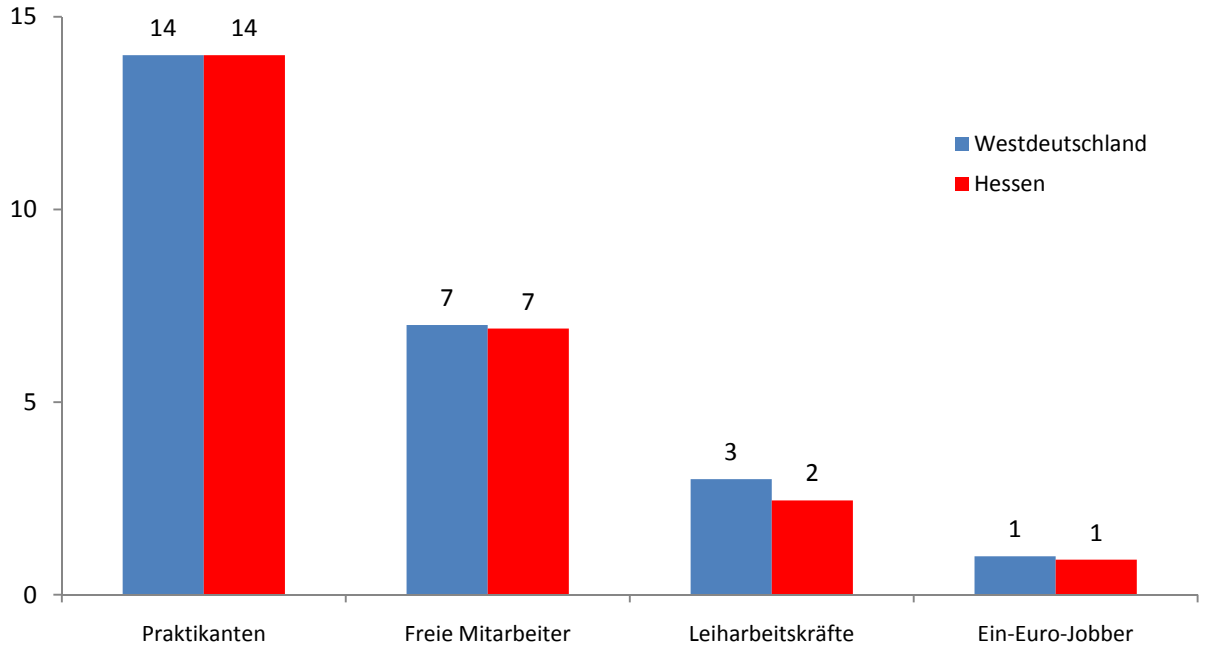
Im Folgenden wird abschließend noch die quantitative Bedeutung von externen Mitarbeitern sowie anderen Beschäftigungsformen dargestellt. Hierunter fallen Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte sowie 1-Euro-Jobber.

Neben den in den vorherigen Kapiteln aufgeführten Beschäftigungsformen bietet der Rückgriff auf diese Arbeitskräfte ebenfalls eine Möglichkeit, flexibel auf Auslastungsschwankungen zu reagieren, wie es angesichts der Wirtschaftskrise in zahlreichen Betrieben erforderlich war. Bei Leiharbeitern sowie freien Mitarbeitern ist es denkbar, dass ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Folge der Wirtschaftskrise abnahm, da Betriebe sich bei Unterauslastung ihrer Kapazitäten leicht von diesen Arbeitskräften trennen können. Bei Praktikanten, die im Allgemeinen nur vergleichsweise kurze Zeit in einem Betrieb tätig sind, ist es dagegen unwahrscheinlich, dass die Krise einen wesentlichen Einfluss auf ihren Einsatz hatte.

Gemäß dem IAB-Betriebspanel waren in Hessen zum 30.06.2009 in 14 Prozent aller Betriebe Praktikant/innen beschäftigt. In nur etwa sieben Prozent der Betriebe arbeiteten freie Mitarbeiter/innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen, und in nur rund zwei Prozent der hessischen Betriebe waren Leiharbeitskräfte zu finden, noch seltener die sog. „1-Euro-

Jobber“. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit diesen externen Arbeitskräften jeweils ähnlich niedrig.

Abb. II-31: Anteil der Betriebe mit externen Mitarbeitern in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



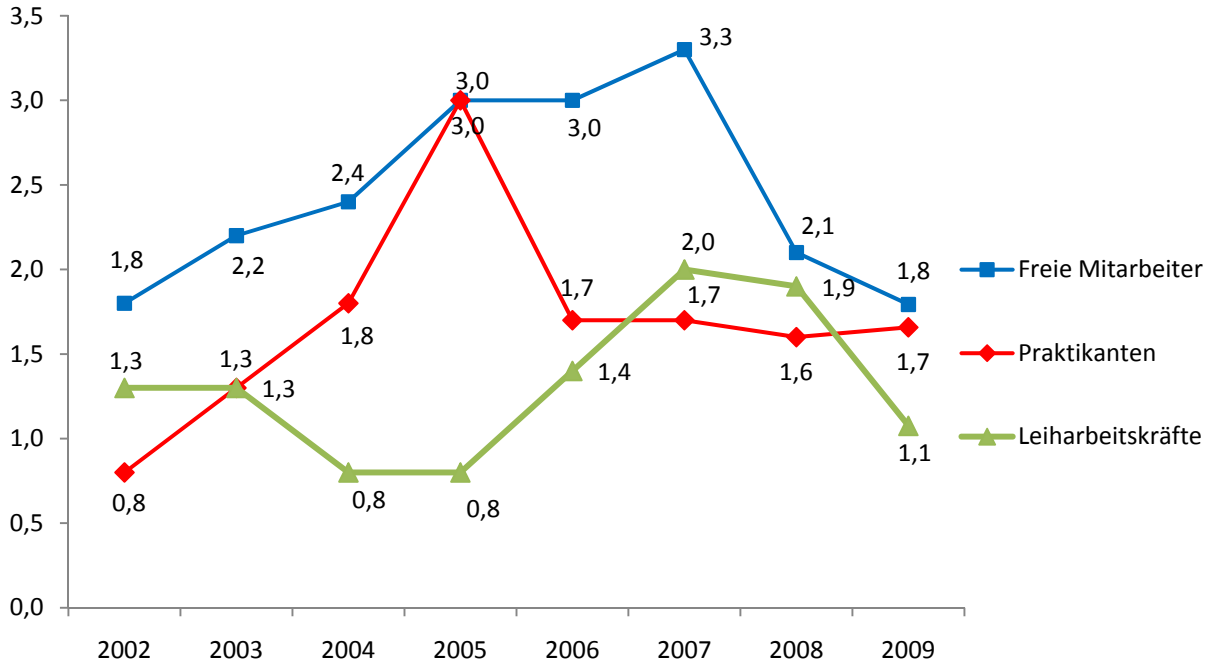
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Bedeutung externer Arbeitskräfte bleibt gering – Zahl der Leiharbeiter gesunken

Die Zahl der Praktikant/innen belief sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels Mitte 2009 hochgerechnet auf etwa 46.000, die der freien Mitarbeiter/innen auf 49.000, die der Leiharbeitskräfte auf 30.000 und die der 1-Euro-Jobber auf etwa 8.000. Damit ist die Bedeutung dieser Beschäftigungsformen im Vergleich zur Zahl der Gesamtbeschäftigten eher gering. Der Anteil aller externen Arbeitskräfte (inkl. 1-Euro-Jobber) an der Gesamtbeschäftigung lag 2009 bei unter fünf Prozent.

Allerdings sind im Zeitverlauf einige Schwankungen zu verzeichnen: Der Anteil der Leiharbeitskräfte stieg bis zum Jahr 2008 an, um im Krisenjahr 2009 wieder deutlich zu sinken. Bei den freien Mitarbeitern waren noch größere Schwankungen zu verzeichnen. Zwischen 2002 und 2007 stieg deren Zahl stark an und erreichte mit 3,3 Prozent ihren Höhepunkt, um sich in den beiden Folgejahren nahezu zu halbieren. Der Anteil der Praktikanten erzielte sein Maximum bereits im Jahr 2005 mit drei Prozent. 2006 fiel er wieder auf 1,7 Prozent und blieb seitdem praktisch konstant.

Abb. II-32: Anteil der externen Arbeitskräfte* an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2002-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2009, eigene Berechnungen

**Ein-Euro-Jobs nicht erfasst (erst seit 2006 in der Befragung)*

Aufgrund geringer Fallzahlen sind differenzierte Aussagen nach Wirtschaftszweigen nicht oder nur bedingt möglich. Im Folgenden werden deshalb die Wirtschaftszweige zusammengefasst in Produzierendes Gewerbe auf der einen und dienstleistungsnahe Branchen auf der anderen Seite.

Zwei Drittel der Leiharbeiter/innen entfielen auf das Produzierende Gewerbe. Da das Produzierende Gewerbe einen Anteil an den Gesamtbeschäftigten in Hessen von etwa 30 Prozent hat, kann hier von einem stark überproportionalen Anteil an Leiharbeitern gesprochen werden. Praktikanten/innen, freie Mitarbeiter/innen sowie 1-Euro-Jobber waren hingegen überwiegend in den dienstleistungsorientierten Branchen zu finden.

2.5 Multivariate Analyse von Teilzeitbeschäftigung

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen ist auch von Interesse, von welchen Determinanten atypische Beschäftigung abhängt. Die Frage ist hierbei, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen oder senken, dass ein Betrieb atypische Beschäftigungsverhältnisse anbietet. Um dies zu bestimmen, wurde eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt. Als Beschäftigungsform bietet sich die Teilzeitbeschäftigung an, da hier

auch auf Landesebene ausreichend große Fallzahlen vorliegen und differenzierte Ergebnisse zu erwarten sind.

Zunächst wurde nur der Frage nachgegangen, ob ein Betrieb überhaupt Teilzeitkräfte beschäftigt, anschließend in einem zweiten Modell die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten herangezogen. Für beide Modelle wurde jeweils geprüft, welchen Effekt unterschiedliche Einflussgrößen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Teilzeitkräften haben, und zwar im Einzelnen: die Zahl der Beschäftigten und deren Qualifikationsstruktur, die Branche und die Zahl der Überstunden, die letztjährige Ertragslage und das Weiterbildungsverhalten, die vereinbarte Wochenarbeitszeit sowie der Frauenanteil an den Beschäftigten.

Im ersten Modell sind nur zwei Effekte hoch signifikant, von denen dies auch zu erwarten war: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Teilzeitkräfte beschäftigt, ist umso höher, je größer ein Betrieb ist und je mehr Frauen dort beschäftigt sind. Alle anderen Faktoren zeigen keine Signifikanz, mit Ausnahme des Weiterbildungsverhaltens, wobei dieser Zusammenhang aber eher schwach ausgeprägt ist. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass Betriebsgröße und Frauenanteil für die Frage nach Teilzeitbeschäftigten eine große Erklärungskraft besitzen, alle anderen Einflüsse dagegen zu vernachlässigen sind.

Tab. II-4: Multivariate Analyse von Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2009 (Betawerte)

	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Betriebe mit überdurchschnittlichem Teilzeitanteil
Anteil Hochqualifizierter (ansteigend)	,037	**-,109****
Kleinbetrieb bis 49 Beschäftigte	**-,256*****	,086*
Branche (0=Produktion / 1=Dienstleistung)	-,065	,051
Überstunden (ansteigend)	,019	**-,113****
gute Ertragslage	-,026	-,036
Weiterbildung gefördert	-,067*	,093*
Wochenarbeitszeit (ansteigend)	-,025	-,030
Frauenanteil an Beschäftigten	**,280*****	**,389*****
R^2	***,159***	***,261***

Lesehilfe der Tabelle: Die Betawerte zeigen an, wie stark der Einfluss der jeweiligen unabhängigen Variable auf die abhängige Variable bei Berücksichtigung der übrigen zu erklärenden Variablen ist. Er schwankt zwischen –1 und +1. Das Vorzeichen zeigt hierbei die Richtung des Zusammenhangs an. Die Anzahl der Sternchen hinter dem Wert gibt Auskunft über das Signifikanzniveau des Zusammenhangs (: p <= 0,05; **: p <= 0,01; ***: p<= 0,001)*

Deutlich mehr signifikante Effekte ergeben sich, wenn man betrachtet, wovon der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Betrieben abhängt. Für den Anteil der in diesen Betrieben beschäftigten Teilzeitkräfte ist es zwar ohne Bedeutung, ob sie im vergangenen Jahr eine gute oder schlechte Ertragslage hatten, wie hoch die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist oder welcher Branche der Betrieb angehört. Mit anderen Worten: Weder konjunkturelle noch sektorale Faktoren haben einen direkten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, viele Teilzeitkräfte zu beschäftigen.

Ein Zusammenhang findet sich dagegen, anders als im ersten Modell, mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten: Je höher der Anteil der Hochqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung, desto geringer ist tendenziell der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Einen leichten Zusammenhang kann man zudem bei den geleisteten Überstunden beobachten: Je höher die relative Zahl geleisteter Überstunden ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der jeweilige Betrieb überdurchschnittlich viele Teilzeitkräfte beschäftigt.

Die Größe der Betriebe ist weiterhin von Belang, nun jedoch in umgekehrter Richtung: Zwar finden sich mehr Groß- als Kleinbetriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen, die Chance, eine hohe Teilzeitquote anzutreffen, ist jedoch umso größer, je kleiner ein Betrieb ist.

Den größten Effekt auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigten zeigt - wenig überraschend – jedoch der Frauenanteil der Betriebe: Je geringer der Anteil der beschäftigten Frauen, desto seltener findet sich im Betrieb auch ein überdurchschnittlicher Teilzeitanteil. Der Zusammenhang ist in diesem Modell nochmals stärker als zuvor, wobei letztlich die Frage von Ursache und Wirkung nicht zu klären ist. Das Modell legt nahe, dass Betriebe aufgrund der vielen dort beschäftigten Frauen häufiger Teilzeitstellen einrichten. Mindestens ebenso plausibel scheint die Annahme, dass Frauen häufiger einen Betrieb als Arbeitsstelle wählen, der entsprechende Arbeitsverhältnisse anbietet.

2.6 Fazit

Gemäß den Angaben des IAB-Betriebspanels blieb die Arbeitsmarktlage in Hessen trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise zwischen Juni 2008 und Juni 2009 recht stabil. Flexible Arbeitszeiten und insbesondere die Kurzarbeit trugen maßgeblich dazu bei, die Krise abzumildern. Trotzdem gab es einen leichten Rückgang an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; diese Beschäftigungsgruppe machte 2009 nur noch 78 Prozent aller Beschäftigten in Hessen aus.

Einen Beschäftigungsrückgang gab es insbesondere bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, während die Zahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre oder Hochschulstudium trotz Krise weiter anstieg. Dies entspricht dem langfristigen Trend zur qualifizierteren Beschäftigung – der Anteil einfacher Tätigkeiten ist in Hessen im letzten Jahrzehnt von einem Viertel auf ein Fünftel aller Beschäftigten gesunken.

Das Flexibilisierungsinstrument der Kurzarbeit kam auch in Hessen vermehrt zum Einsatz. Fünf Prozent der hessischen Betriebe setzten Kurzarbeit ein; sie betraf insgesamt rund sechs Prozent aller Beschäftigten. Im Verarbeitenden Gewerbe – dem am stärksten von der Krise betroffenen Sektor – betrug der Anteil der Kurzarbeiter sogar rund 25 Prozent. Insgesamt stieg die Kurzarbeit im Krisenjahr deutlich an, bezogen auf alle Beschäftigten hatte sie jedoch eine vergleichsweise geringe Bedeutung.

Die geringfügige Beschäftigung stellt eine Beschäftigungsform dar, auf die Betriebe ebenfalls in den vergangenen Jahren verstärkt zurückgriffen. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen lag im Krisenjahr 2009 bei 12 Prozent. In den Kleinstbetrieben war 2009 sogar fast jede fünfte Arbeitskraft geringfügig beschäftigt. Als Gründe für die geringfügige Beschäftigung gaben die Betriebe am häufigsten den geringen Umfang der Tätigkeit und die höhere Flexibilität an, die diese Art der Beschäftigung ermöglicht. Die Senkung der Lohnkosten war dagegen nach Angaben der Betriebe seltener von Bedeutung.

Die Zahl der Midi-Jobs erhöhte sich angesichts der Krise ebenfalls. Zwar gab es 2009 in rund 23 Prozent der hessischen Betriebe Midi-Jobber, ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten betrug jedoch nur 2,7 Prozent.

Obwohl zu erwarten gewesen wäre, dass sich Teilzeitjobs auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen aufgrund der Unterauslastung der Kapazitäten erhöhten, verringerte sich die Zahl der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigte hatten, deutlich. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten sank ebenfalls leicht, die Teilzeitquote lag 2009 bei 25 Prozent. Die geringen Auswirkungen der Krise sind darauf zurückzuführen, dass Teilzeitkräfte schwerpunktmäßig in der Dienstleistungsbranche zu finden sind, die von der Krise weniger stark betroffen war.

Während der Krise verringerte sich die Anzahl der befristet Beschäftigten; bezogen auf die Gesamtbeschäftigten spielt der Anteil der befristet Beschäftigten generell keine große Rolle. Allerdings erhöhte sich der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Neueinstellungen, die im ersten Halbjahr 2009 abgeschlossen wurden, im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte; 45 Prozent aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge waren 2009 befristet. Die Gründe, die für die Befristung genannt wurden, sind vielfältig, u.a. die Feststellung der Eignung der Beschäftigten, Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sowie zeitlich begrenzter Ersatzbedarf wurden genannt.

Die Auswertung zeigt somit, dass sich die Wirtschafts- und Finanzkrise sehr unterschiedlich auf die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen ausgewirkt hat. Während die Kurzarbeit und die befristeten Neueinstellungen in Hessen deutlich anstiegen, gab es bei den Midi-Jobs, der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung keine wesentlichen Veränderungen angesichts der Krise.

3 Personalsuche und Personalbewegung

Obwohl bis Mitte 2009 noch keine gravierenden Änderungen im Bestand der Beschäftigten in Hessen festzustellen waren, können sich dahinter doch Fluktuationen verbergen. Daher werden im Folgenden die personellen Entwicklungen in den hessischen Betrieben im vergangenen Untersuchungszeitraum dargestellt. Im Einzelnen umfasst dies die sofortige Suche nach Arbeitskräften, Neueinstellungen und Personalabgänge sowie Probleme bei der Stellenbesetzung.

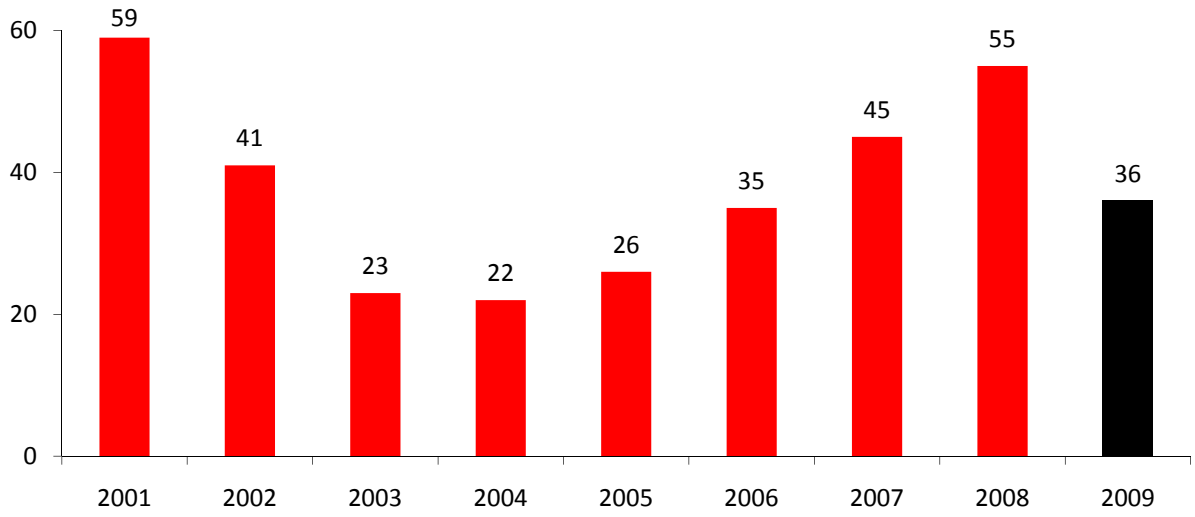
3.1 Offene Stellen

Der Bestand an offenen Stellen gibt Auskunft über die generelle Suche nach Arbeitskräften zum Zeitpunkt der Befragung. Das bedeutet, dass die verwendeten Angaben über offene Stellen neben den längerfristig nicht zu besetzenden Arbeitsplätzen auch solche umfassen, die möglicherweise problemlos kurzfristig besetzt werden könnten. Enthalten sind somit bspw. auch Stellen, die aufgrund einer problemlosen Neubesetzung gar nicht erst der Arbeitsagentur als offen gemeldet werden.

Weiterhin Arbeitskräfte in Hessen gesucht

In Hessen suchten zum 30. Juni 2009 10,8 Prozent der Betriebe Arbeitskräfte zur sofortigen Besetzung offener Stellen. Der Anteil der Betriebe, die zum nächst möglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte suchten, war damit um knapp zwei Prozentpunkte niedriger als zum Ende des 1. Halbjahres 2008.

Abb. III-1: Sofort gesuchte Arbeitskräfte in Hessen 2001-2009, Angaben in Tsd. (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Nachdem im Jahr 2004 ein Tiefststand von nur noch etwa 22.000 sofort zu besetzenden Stellen in Hessen verzeichnet wurde, nahm dieser Wert in den Folgejahren stetig zu, bis zu einem Höchststand von rund 55.300 Arbeitskräften im Jahr 2008. Diese Entwicklung ist zunächst gestoppt: Im Jahr 2009 ging die Zahl nun auf hochgerechnet 35.600 zurück. Dies bedeutet zwar einen deutlichen Rückgang, der vermutlich auf die Wirtschaftskrise zurück zu führen ist; der Wert liegt aber innerhalb des langjährigen Mittels und ist keinesfalls außergewöhnlich gering.

Nur noch 14 Prozent der sofort gesuchten Arbeitskräfte wurden 2008 für einfache Tätigkeiten benötigt, was einen Rückgang binnen Jahresfrist um 12 Prozentpunkte bedeutet. Die verbleibenden 86 Prozent der offenen Stellen sind für qualifizierte Tätigkeiten vorgesehen, worunter Tätigkeiten fallen, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern (55 Prozent), und Tätigkeiten, für die ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss benötigt wird (31 Prozent).

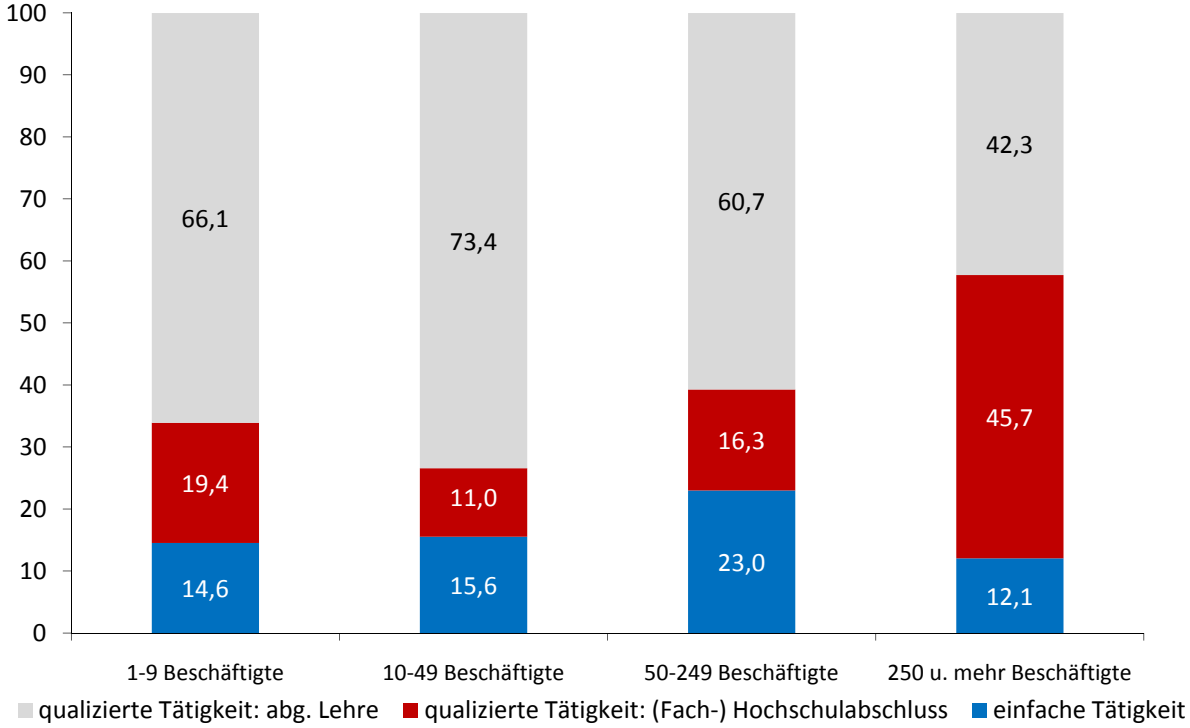
Kleinbetriebe haben großen Anteil an Arbeitskraftnachfrage

In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeitet weniger als ein Viertel aller hessischen Beschäftigten. Bei den offenen Stellen machen diese Betriebe jedoch über 36 Prozent aus. Den geringsten Anteil an den gesuchten Arbeitskräften haben die Großbetriebe, auf die nur rund 17 Prozent der gesamten sofortigen Nachfrage entfallen, obwohl über 33 Prozent der Beschäftigten dort arbeiten. Die restliche Nachfrage entfällt zu gleichen Teilen auf Kleinst- und Mittelbetriebe.

Hohe Nachfrage nach Akademikern in Großbetrieben

In allen Größenklassen entfällt die Mehrheit der sofort gesuchten Arbeitskräfte auf Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre erfordern, mit einer Ausnahme: In Großbetrieben ist der Anteil an Arbeitskräften, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen müssen, noch höher als jener mit abgeschlossener Lehre. Zudem besteht dort eine geringe Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, während diese in den Mittelbetrieben überdurchschnittlich häufig gesucht werden.

Abb. III-2: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen und Qualifikation in Hessen 2009, Angaben in Prozent



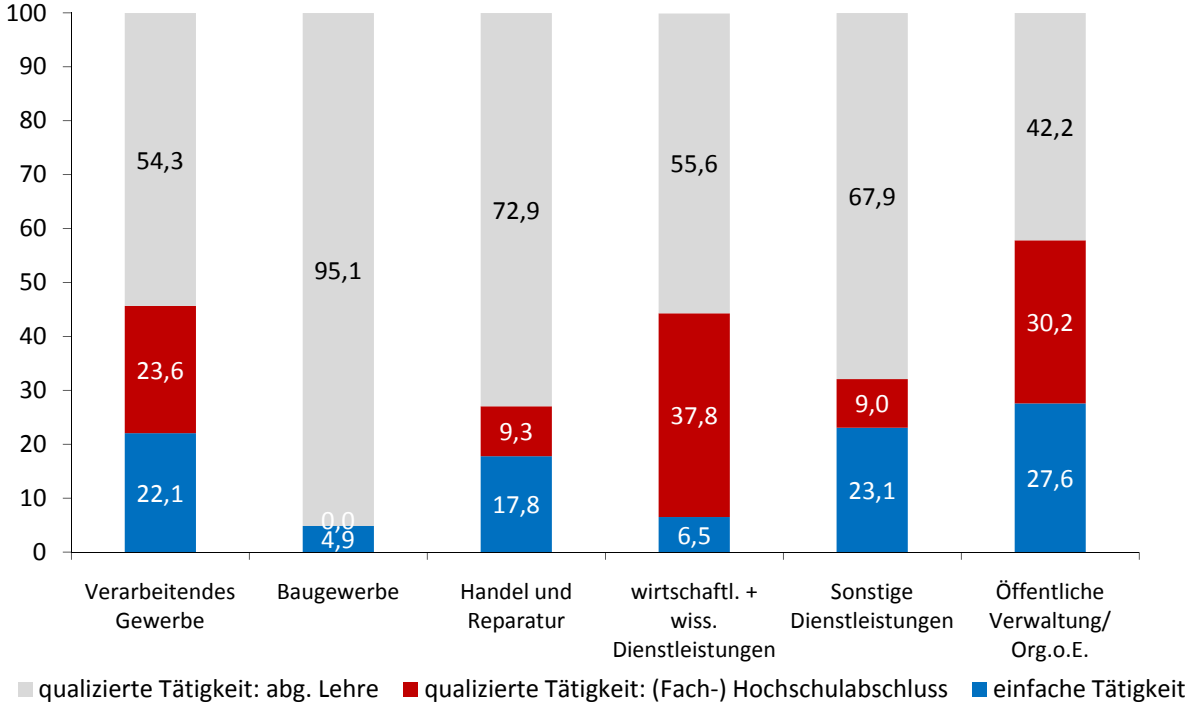
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Dienstleistungsbetriebe stellen zwei Drittel der offenen Stellen

Bei den Wirtschaftssektoren war der Personalbedarf der dienstleistungsorientierten Branchen mit einem Anteil von 65 Prozent an den gesamten sofort zu besetzenden Stellen am höchsten. Der Nachfrageanteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes liegt bei zusammen nur 15 Prozent, und etwa sieben Prozent der aktuell zu besetzenden Stellen sind in der Öffentlichen Verwaltung.

Stellen für Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre fanden sich überdurchschnittlich häufig bei Handel sowie Reparatur und insbesondere im Baugewerbe, wo andere Tätigkeiten praktisch nicht nachgefragt werden. Einen überdurchschnittlichen Bedarf an Personen mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss haben Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung sowie erwartungsgemäß im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Abb. III-3: Sofort gesuchte Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen und Qualifikation in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

2009 nur geringer Fachkräftemangel in Hessen

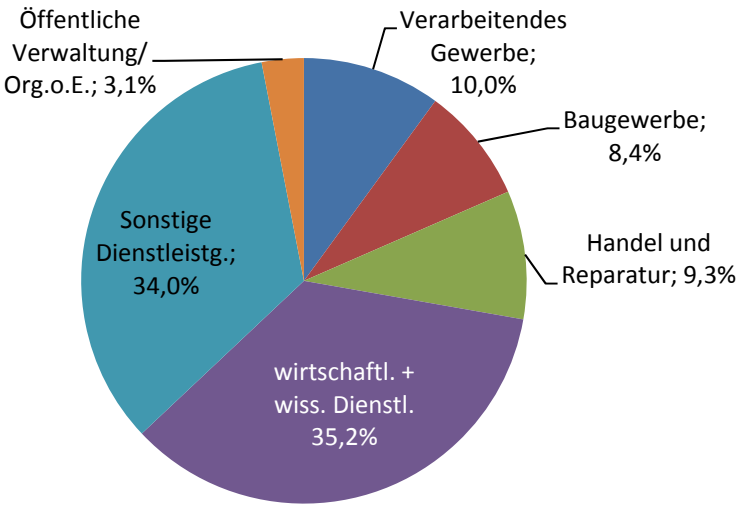
Nicht alle der oben genannten Stellen lassen sich seitens der Betriebe besetzen. Häufigster Grund ist der Mangel an qualifizierten Bewerbern. Der hieraus resultierende Fachkräftemangel ist durch strukturelle Faktoren bedingt und in mittelfristiger Perspektive von Bedeutung. Allerdings ist zu erwarten, dass derzeit aufgrund der negativen konjunkturellen Entwicklung und der dadurch nachlassenden Arbeitskräftenachfrage der Fachkräftemangel kein quantitativ bedeutsames Problem der hessischen Betriebe ist. Im Folgenden wird gleichwohl der Fachkräftebedarf in Hessen im Jahr 2009 skizziert, wobei der Fokus weniger auf der reinen Menge der offenen Stellen liegt, sondern vielmehr auf deren Qualifikationsstruktur und Verteilung.

Etwa 15 Prozent der Betriebe, die Einstellungen vorgenommen haben, hätten nach eigener Aussage gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt. Zum Stichtag der Befragung konnten sechs Prozent aller hessischen Betriebe Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen. Insgesamt betraf dies im ersten Halbjahr 2009 rund 15.300 offene Stellen, die nicht besetzt wurden. Dies bedeutet einen Rückgang um über 25.000 gegenüber dem Vorjahr, was die aktuell etwas geringere Brisanz des Problems unterstreicht.

Stellenbesetzungsprobleme vor allem im Dienstleistungsbereich

Die weitaus größten Schwierigkeiten, die vorhandenen Stellen zu besetzten, bestanden bei den Betrieben des Dienstleistungssektors. In der Öffentlichen Verwaltung gab es im vergangenen Jahr dagegen keine nennenswerten Probleme, geeignete Bewerber für die offenen Stellen zu finden, während im Verarbeitenden und dem Baugewerbe zumindest für Fachkräfte einige Stellen nicht besetzt werden konnten.

Abb. III-4: Anteil der Wirtschaftszweige an unbesetzten Stellen in Hessen 2009, Angaben in Prozent

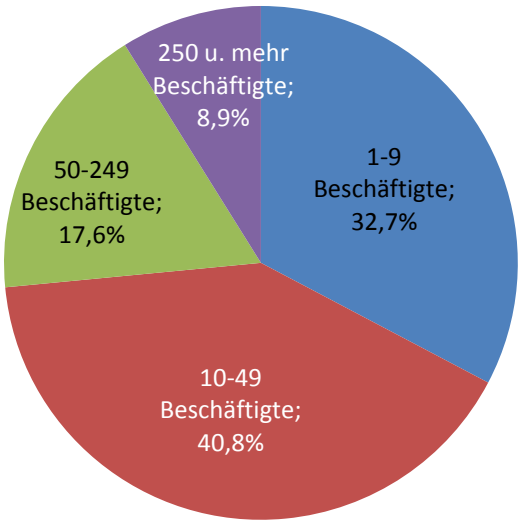


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Großbetriebe haben kaum Probleme bei Stellenbesetzung

Bereits in der Vergangenheit zeigte sich, dass vor allem Großbetriebe kaum Probleme haben, qualifiziertes Personal für ihre offenen Stellen zu rekrutieren. Dies ist in Hessen weiterhin der Fall: Die größten Probleme, geeignete Bewerber für die offenen Stellen zu finden, hatten im ersten Halbjahr 2009 in Hessen Kleinbetriebe: 4 von 10 unbesetzte Stellen entfielen auf diese Größenklasse. Ebenfalls groß ist der ungedeckte Bedarf in den Kleinstbetrieben, während Mittel- und Großbetriebe seltener Probleme hatten, ihre offenen Stellen zu besetzen.

Abb. III-5: Anteil der Betriebsgrößenklassen an unbesetzten Stellen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

3.2 Personalbewegungen

Ein relativ ausgeglichener Beschäftigungssaldo (s. Kap. 2) in Hessen sagt noch nichts über Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt aus, die sich dahinter verbergen können. Es ist durchaus von Interesse, ob dieser Saldo aus einem relativ statischen (wenig Einstellungen, kaum Personalabgänge) oder aus einem dynamischen Arbeitsmarkt (viele Neueinstellungen, hohe Zahl an Personalabgängen) resultieren.

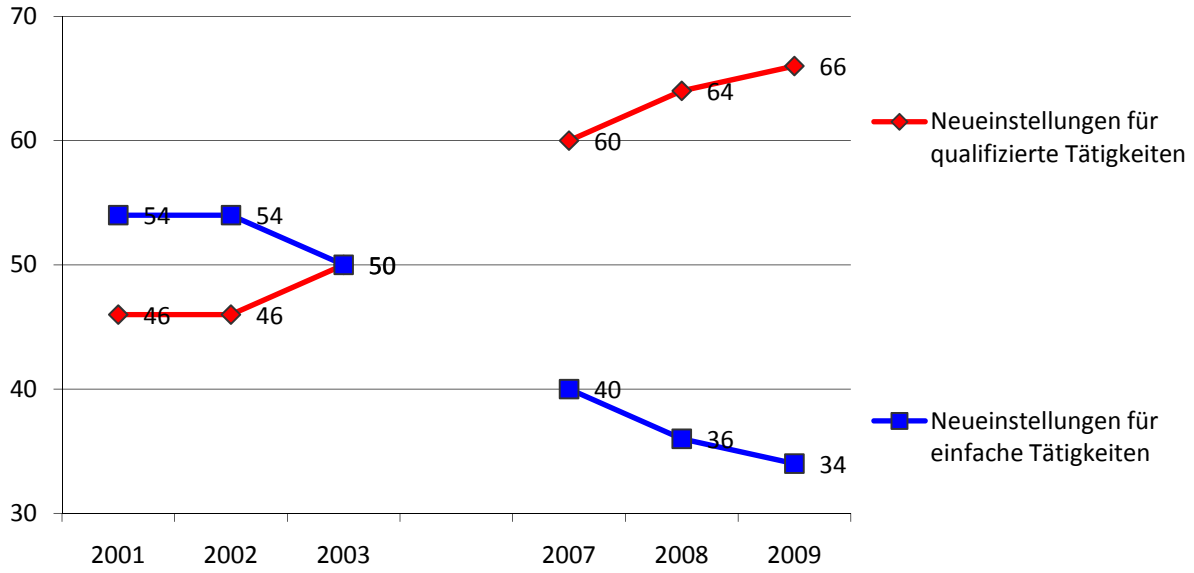
Hohe oder geringe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist immer in Abhängigkeit der jeweiligen Wirtschaftslage und Arbeitsmarktsituation zu bewerten. So kann hohe Dynamik instabile Beschäftigungsverhältnisse und ein hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes induzieren, aber auch bedeuten, dass Arbeitslose relativ leicht in den Arbeitsmarkt hineinkommen und dass suboptimale Beschäftigungsverhältnisse nicht länger als notwendig aufrechterhalten werden (vgl. Fischer u. a. 2007). Umgekehrt deutet ein eher statischer Arbeitsmarkt gerade in Krisenphasen darauf hin, dass die bereits Beschäftigten relative Arbeitsplatzsicherheit besitzen. Im Folgenden werden daher Neueinstellungen und Personalabgänge im Hessen 2009 dar- und gegenüber gestellt.

Rund 122.000 Neueinstellungen in Hessen im 1. Halbjahr 2009

Bei den Neueinstellungen hat die Wirtschaftskrise, wie auch zu erwarten war, Spuren hinterlassen. Etwa 24 Prozent der hessischen Betriebe haben im Zeitraum von Januar bis Juni 2009 Arbeitskräfte neu eingestellt, was einem Rückgang von drei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht. Insgesamt waren es in Hessen rund 122.500 Personen. Langfristig betrachtet ist dies ein sehr niedriger Wert, im Jahr 2007 konnten beispielsweise noch knapp 160.000 Neueinstellungen verzeichnet werden.

Eine genauere Betrachtung dieser Neueinstellungen zeigt, dass in Relation zum aktuellen Bedarf unterdurchschnittlich viele Personen für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt wurden. Während knapp 80.000 der neu eingestellten Personen für qualifizierte Aufgaben eingestellt wurden, waren es für einfache Tätigkeiten etwa 41.300 Personen.[3]

Abb. III-6: Neueinstellungen nach Qualifikation in Hessen 2001-2003 / 2007-2009, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

**2004-2006 wurde die Qualifikation der Neueingestellten nicht erhoben*

Ähnlich wie bei der Beschäftigtenstruktur ist bei den Neueinstellungen ein langfristiger Trend zur Höherqualifizierung festzustellen: Während in den Jahren 2001 und 2002 nur 46

[3] Aufgrund der unterschiedlichen bzw. fehlenden Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen ergibt die Summe der Qualifikationen nicht 141.000.

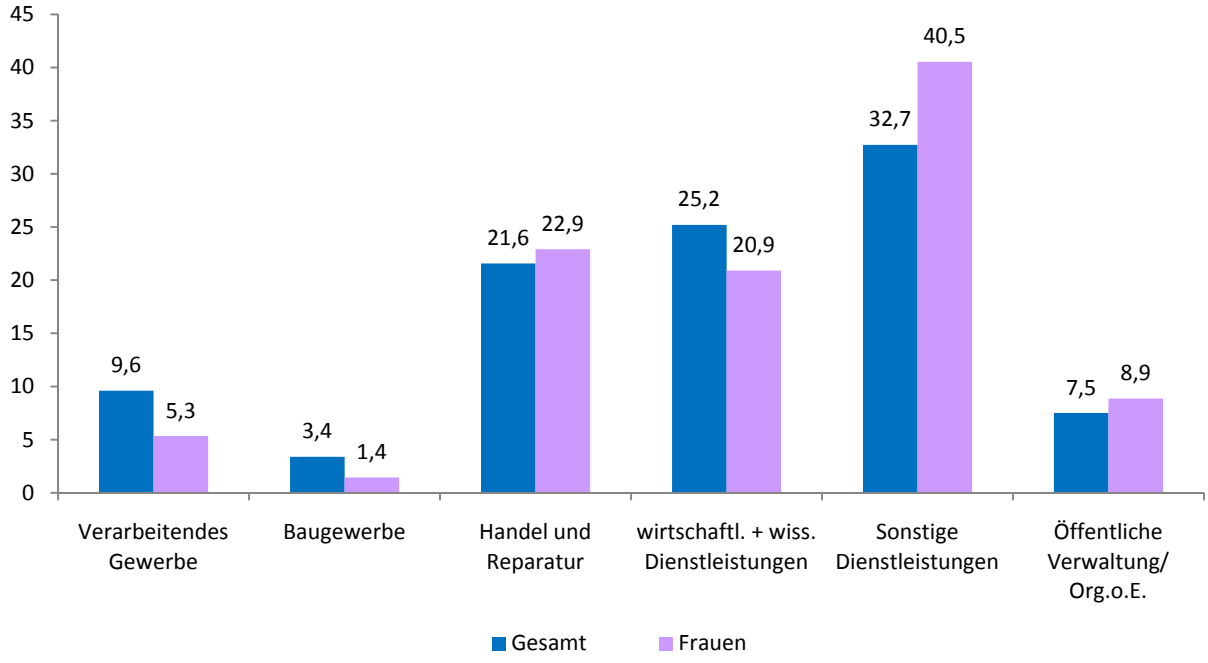
Prozent der Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten waren, gilt dies für mittlerweile zwei Drittel aller Neueinstellungen.

Dienstleistungsorientierte Branchen mit den meisten Neueinstellungen

Fast jeder dritte Betrieb aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen stellte im ersten Halbjahr 2009 Arbeitskräfte neu ein. In allen anderen Sektoren lag dieser Anteil mit 19 bis 23 Prozent deutlich niedriger.

Von den 122.500 Neueinstellungen in Hessen entfielen fast 60 Prozent allein auf die dienstleistungsorientierten Branchen, die nur 48 Prozent der Beschäftigten stellen. Das Verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von nur noch 10 Prozent an allen Neueinstellungen bei rund 25 Prozent aller Beschäftigten, nachdem im letzten Jahr noch 17 Prozent aller Neueinstellungen auf das Verarbeitende Gewerbe entfiel. Das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung spielen bei den Einstellungszahlen eine geringe Rolle.

Abb. IIII-7: Anteil der Wirtschaftszweige an den Neueinstellungen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass die Beschäftigungschancen für Frauen vor allem bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch sind. Auch im Verarbeitenden Gewerbe sind rund fünf Prozent aller neu eingestellten Frauen zu finden. Im Baugewerbe spielen Frauen quantitativ noch

immer keine große Rolle, allerdings ist hier in den letzten Jahren ein Ansteigen des Frauenanteils bei den Neueinstellungen zu verzeichnen.

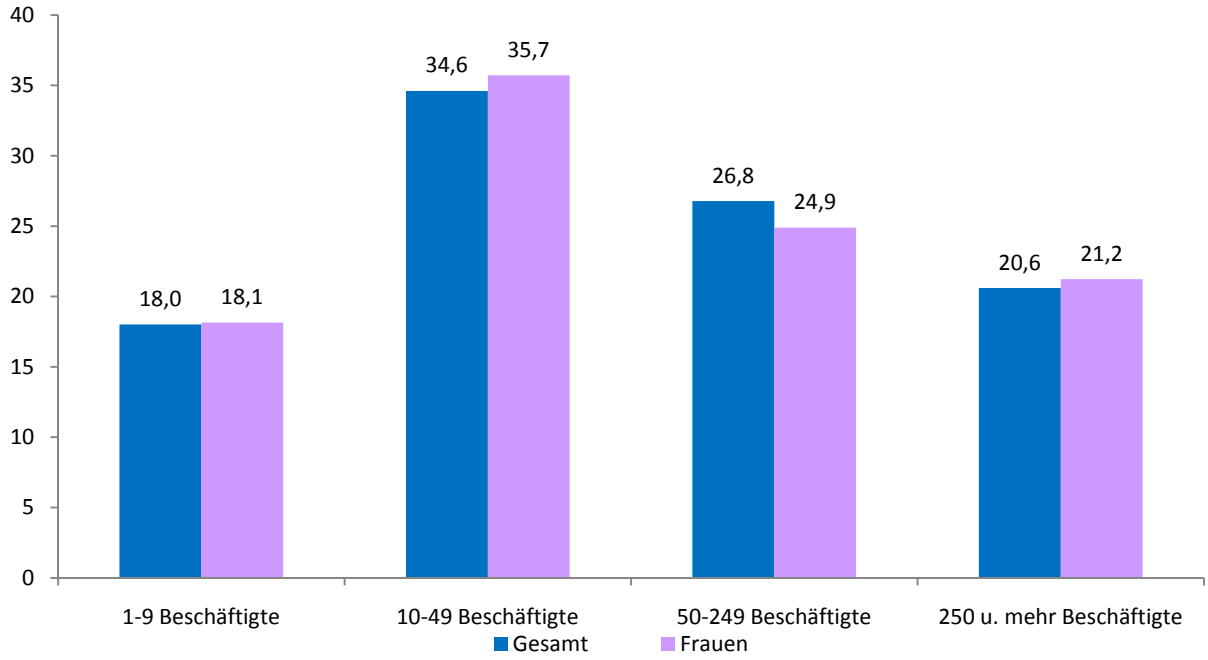
Besonders viele Neueinstellungen in Kleinbetrieben

Das Einstellungsverhalten differierte in der Vergangenheit je nach Größe des Betriebs. Besonders Betriebe, in denen zwischen 10 und 249 Personen beschäftigt waren, sorgten in den letzten Jahren für Neueinstellungen, während sehr kleine sowie Großbetriebe gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil unterdurchschnittlich viele neue Arbeitskräfte einstellten.

Diese Verteilung findet auch im Jahr 2009 ihre Bestätigung. Großbetriebe haben nur einen Anteil von rund 20 Prozent an allen Einstellungen, obwohl diese etwa 33 Prozent der Personen beschäftigen. Mehr als ein Drittel aller Neueingestellten fand dagegen in kleineren Betrieben statt, die 24 Prozent des Bestands stellen. Weitere knapp 27 Prozent wurden von mittelgroßen Betrieben eingestellt, was in etwa deren Bestand entspricht. Wie schon in den Vorjahren sind die kleinen und mittelgroßen Betriebe für die Mehrzahl der Neueinstellungen verantwortlich.

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Größenklassen ergibt keine Besonderheiten.

Abb. III-8: Anteil der Betriebsgrößenklassen an den Neueinstellungen in Hessen 2009, Angaben in Prozent

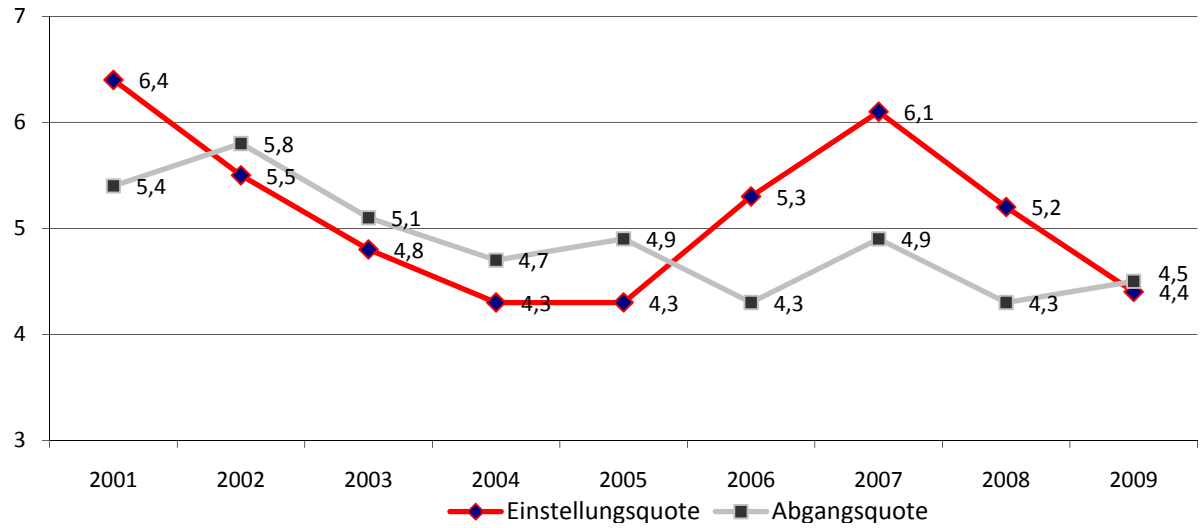


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Personalabgangsrate bleibt konstant

Insgesamt sind im ersten Halbjahr 2009 hochgerechnet rund 124.000 Beschäftigte aus den hessischen Betrieben ausgeschieden, das sind knapp 7.000 mehr als im Jahr zuvor. Etwa 38.000 der hessischen Betriebe (25 Prozent) hatten hierbei Personalabgänge zu verzeichnen.

Abb. III-9: Einstellungs- und Personalabgangsquoten in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

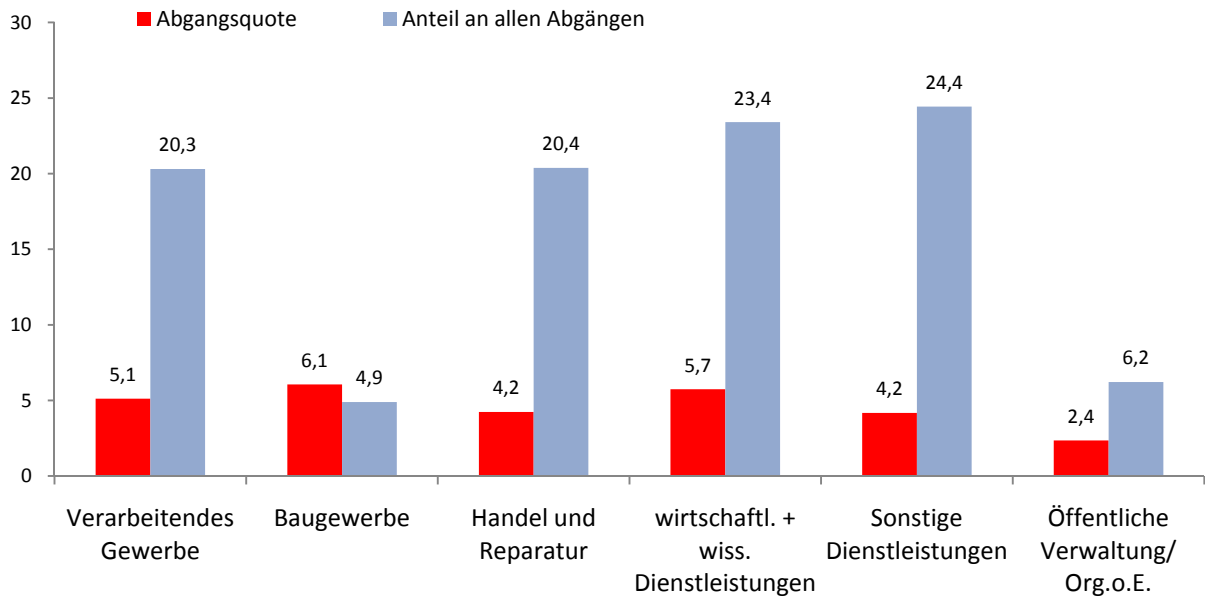
Auf die mittlere Beschäftigung 2008 bezogen entspricht dies einer Abgangsrate von 4,5 Prozent. Die Abgangsrate in Hessen ist damit gegenüber dem Vorjahr praktisch konstant, jedoch im langjährigen Vergleich auf niedrigem Niveau geblieben. Nachdem in den Vorjahren die Einstellungsquote zumeist deutlich höher war, liegen 2009 aufgrund der relativ wenigen Einstellungen beide Werte erstmals wieder auf einem Niveau.

Rund 45 Prozent aller Personalabgänge betrafen Frauen, der Anteil entspricht damit fast genau der Frauenerwerbsquote von 46 Prozent.

Die meisten Personalabgänge finden sich bei den Dienstleistungen

Die meisten Personalabgänge verzeichneten die Sonstigen Dienstleistungen (24 Prozent), gefolgt von den wirtschaftsnahen Dienstleistungen (23 Prozent). Letztere hatten auch die höchste Abgangsquote aller Branchen mit knapp sechs Prozent. Deutlich geringere Bewegung zeigt der Arbeitsmarkt dagegen im Baugewerbe und der Öffentlichen Verwaltung.

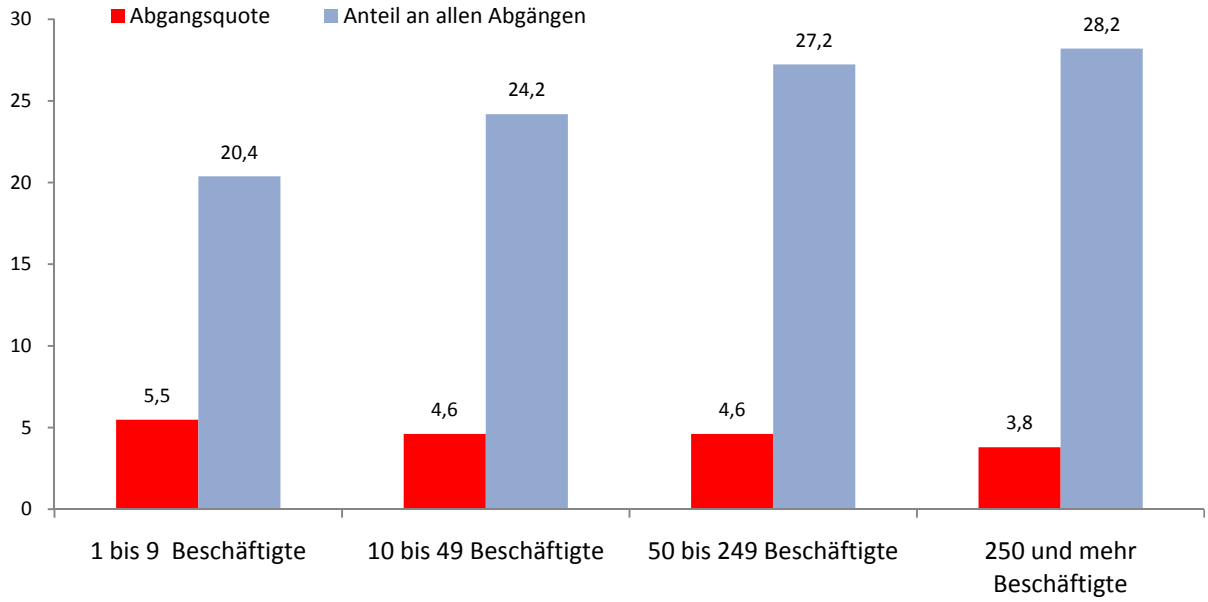
Abb. III-10: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2009 in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Zwischen den Betriebsgrößenklassen sind die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt. Die Abgangsraten sind in kleineren Betrieben etwas höher, während der Anteil der Personalabgänge – analog zur Zahl der Beschäftigten – mit steigender Betriebsgröße zunimmt.

Abb. III-11: Personalabgangsquote und Anteil an allen Personalabgängen im 1. Halbjahr 2009 in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



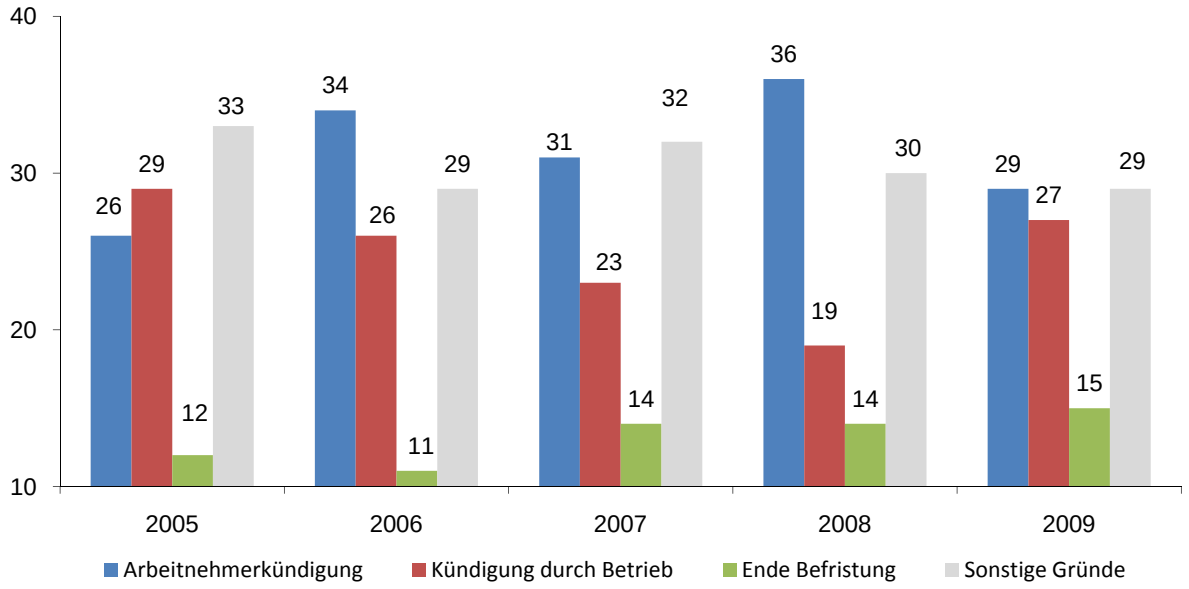
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Kündigungen durch den Betrieb nahmen 2009 zu

Bei den Ursachen für die Personalabgänge halten sich Arbeitnehmerkündigungen und Kündigungen seitens der Beschäftigten in etwa die Waage; als dritthäufigster Grund wird das Ende einer befristeten Beschäftigung angegeben.

Hierbei ist kein eindeutiger Trend zu erkennen. Zwar waren die Kündigungen durch den Betrieb in den vergangenen Jahren permanent zurückgegangen; 2009 stiegen deren Anteil – möglicherweise in Folge der Wirtschaftskrise – jedoch wieder um acht Prozentpunkte an. Die Mitarbeiterkündigungen dagegen sind in den Vorjahren anteilig gestiegen und 2009 zurückgegangen. Konstant ist der Personalabgang aufgrund des Endes des befristeten Arbeitsvertrages.

Abb. III-12: Gründe für Personalabgänge in Hessen 2005-2009, Angaben in Prozent aller Abgänge



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2009, eigene Berechnungen

Geringe Dynamik auf dem hessischen Arbeitsmarkt

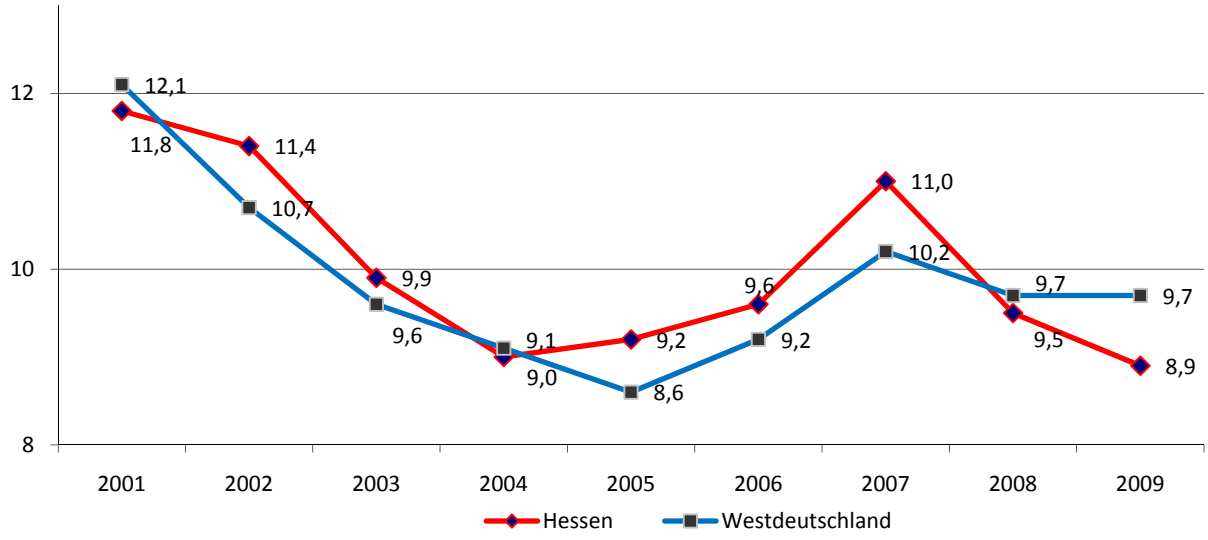
Die Labour-Turnover-Rate wird berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate und beschreibt damit die Summe aller vorgenommenen Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung. Sie bietet damit ein Maß für die Arbeitsmarktdynamik, wobei gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine geringe Dynamik zugleich hohe Stabilität des Arbeitsmarkts bedeutet und nicht negativ beurteilt werden muss.

In Hessen war die Labour-Turnover-Rate zwischen 2001 und 2005 rückläufig, in den Folgejahren war dagegen ein Anstieg zu verzeichnen. Seit 2007 ist hingegen ein Rückgang der La-

bour-Turnover-Rate zu beobachten, wobei der aktuelle Wert von 8,9 der niedrigste ist, der in Hessen bislang ermittelt wurde.

Diese reduzierte Dynamik in Hessen im ersten Halbjahr 2009 ist in erster Linie auf eine geringere Einstellungsrate zurückzuführen. Oben wurde ausgeführt, dass eine höhere Dynamik auf dem Arbeitsmarkt positiv oder negativ beurteilt werden kann. Die aktuelle Entwicklung in Hessen zeichnet sich dadurch aus, dass zum einen die Einstellungsquote zurückgegangen ist, zum anderen aber die Abgangsquote trotz der Krise nicht anstieg. Somit ist keine eindeutige positive oder negative Entwicklung festzustellen.

Abb. III-13: Labour-Turnover-Rate in Hessen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2001-2009



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

3.3 Fazit

Knapp 11 Prozent der hessischen Betriebe suchten zum Stichtag 30.06.2009 Arbeitskräfte. Die Zahl der offenen Stellen betrug etwa 35.600, was einen deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahr darstellt, aber noch immer über den Werten vergangener Jahre liegt. Über 85 Prozent hiervon sind qualifizierte Tätigkeiten, nur ein Siebtel erfordert keine besondere Vorqualifikation. Besonders große Nachfrage herrscht dabei in den Dienstleistungsbereichen und den Kleinbetrieben.

Im Zeitraum von Januar bis Juni 2009 stellten hessische Betriebe insgesamt über 122.000 Personen neu ein, was einen vergleichsweise niedrigen Wert darstellt. Knapp 80.000 dieser Stellen waren für qualifizierte Tätigkeiten, was dem langfristigen Trend zur Höherqualifizierung entspricht. Auch hier entfällt der Löwenanteil auf den Dienstleistungssektor, während Öffentliche Verwaltung und Baugewerbe kaum Neueinstellungen verzeichnen konnten.

Bezogen auf den Durchschnitt der Gesamtbeschäftigung des Befragungs- und des Vorjahres ergab sich im ersten Halbjahr 2009 eine Einstellungsquote von 4,4 Prozent (Vorjahre: 5,2 und 6,1). Die Einstellungsquote in Hessen liegt somit auf dem Niveau der Tiefstwerte der Jahre 2004 und 2005.

Die Personalabgangsquote im ersten Halbjahr 2009 ist dagegen in Hessen gegenüber dem Vorjahr praktisch konstant geblieben, was angesichts der Wirtschaftskrise als erfreulich zu werten ist. Insgesamt hat sich die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt verringert. Dabei haben sich die Ursachen für Personalabgänge gegenüber dem Vorjahr verschoben: Mitarbeiterkündigungen gewannen an Bedeutung, Kündigungen durch den Betrieb sind gesunken.

Auch im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 konnten einige Betriebe im Land nicht alle offenen Stellen mit geeigneten Bewerbern besetzen. Besonders nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung herrscht weiterhin Nachfrage, die vor allem im Dienstleistungsbereich und in kleinen Betrieben nicht gedeckt werden kann.

4 Die wirtschaftliche Lage der Betriebe

Das Jahr 2009 war von einem beispiellosen Einbruch der Wirtschaftsleistung geprägt. Das Bruttoinlandsprodukt ging bundesweit um fünf Prozent zurück, die Summe der Ausfuhrleistungen sank gar um über 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010a).

in Hessen lag die Wirtschaftsleistung um 3,9 Prozent unter dem Vorjahreswert. Damit war Hessen von der Wirtschaftskrise zwar deutschlandweit unterdurchschnittlich, aber doch deutlich betroffen. Für die Betriebe bedeutete dies in vielen Fällen eine Belastung, die bis zu einer existenziellen Bedrohung des Fortbestands führen kann.

Diese besondere Situation wirft die Frage auf, wie die Auswirkungen auf die einzelnen Betriebe in Hessen sind und wie diese auf die Krise reagieren bzw. bereits reagiert haben. Um dies zu untersuchen, kann – neben anderen Quellen – auch auf die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zurückgegriffen werden.

Der thematische Schwerpunkt des Betriebspanels liegt in der Regel auf der Beschäftigungs- und Personalpolitik. Auch wenn die unmittelbaren Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt aufgrund vielfältiger Gründe relativ gering ausfielen, ist die Finanzmarkt- und Wirtschaftkrise doch direkt verknüpft mit der wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe, welche ebenfalls erfasst wird. Es liegen daher turnusmäßig einige Angaben zur Geschäftspolitik der Betriebe vor; zudem wurden aus aktuellem Anlass einige Fragen zu den Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftkrise zusätzlich in die Befragung aufgenommen.

Im Folgenden wird die wirtschaftliche Situation der hessischen Betriebe in Zeiten der Krise anhand unterschiedlicher Indikatoren dargestellt. Zunächst wird mittels einiger Daten die Ausgangssituation des Jahres 2008 beschrieben, wie sie sich rückblickend für die Betriebe darstellte. Anschließend werden die betrieblichen Einschätzungen zur Situation während des Krisenjahrs 2009 betrachtet.

Im Einzelnen untersuchen wir

- die Ertragslage und
- die vorgenommenen Investitionen des Jahres 2008,

sowie

- die Investitionsplanungen,
- die erwartete Geschäftsentwicklung und
- den wahrgenommenen Wettbewerbsdruck im Jahr 2009.

Leitfrage ist, ob bzw. wie stark die Krise seitens der hessischen Betriebe wahrgenommen wird und wie die Reaktionen hierauf ausfallen. Zudem wird untersucht, ob hierbei strukturelle Differenzen zwischen unterschiedlichen Betriebstypen bestehen.

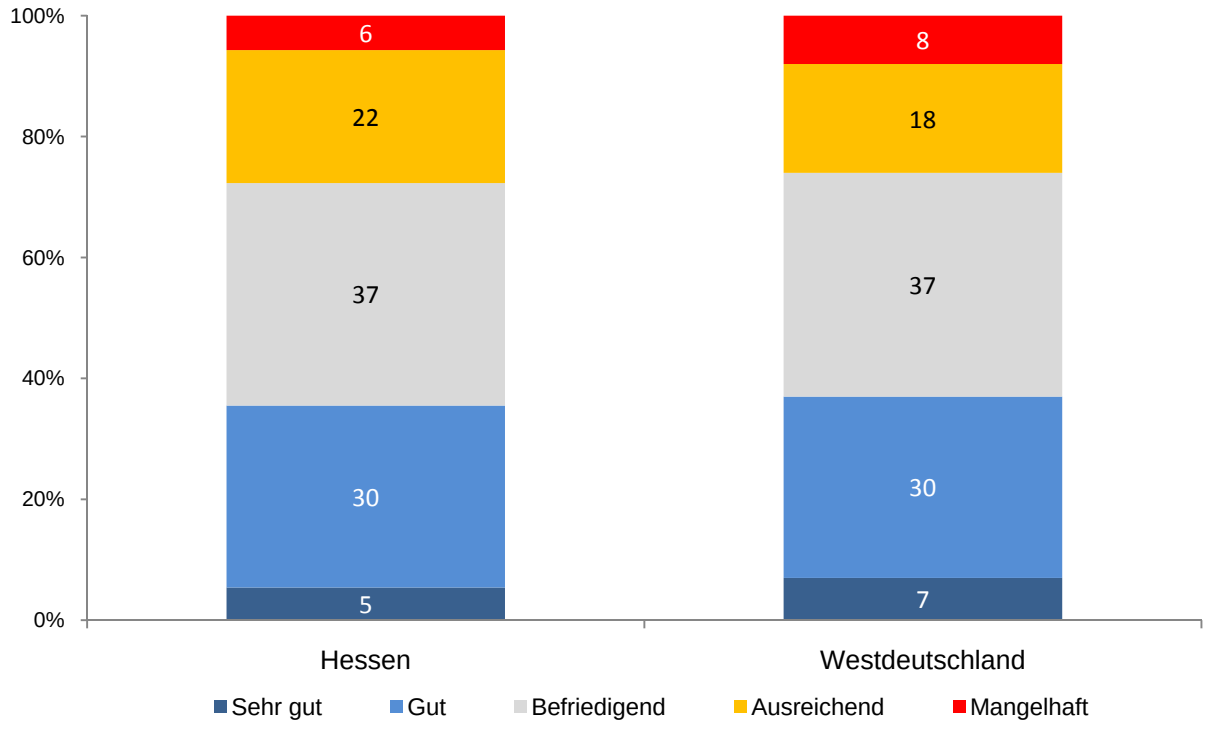
4.1 Die Situation 2008: Ertragslage und getätigte Investitionen

Die Betriebe werden im IAB-Betriebspanel regelmäßig nach ihrer Einschätzung der Ertragslage im zuvor abgelaufenen Geschäftsjahr sowie den dort vorgenommen Investitionen gefragt. Beide Indikatoren liefern demnach einen Hinweis auf die betrieblichen Einschätzungen vor Beginn der Wirtschaftskrise, können demnach als „Nullmessung“ betrachtet werden.

Ertragslage hessischer Betriebe war nur mittelmäßig

Die Frage nach der Ertragslage liefert eine retrospektive betriebliche Darstellung der wirtschaftlichen Lage, weshalb zu erwarten ist, dass die Einschätzung noch nicht von den Auswirkungen der Krise geprägt ist. Dies ist in der Tendenz auch der Fall: Die hessischen Betriebe schätzen ihre Ertragslage mehrheitlich als gut oder zumindest befriedigend ein.

Abb. IV-1: Einschätzung der Ertragslage in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Bei einer vergleichenden Betrachtung fallen in Hessen und Westdeutschland zunächst wenige Unterschiede auf. 22 Prozent der hessischen und 18 Prozent der westdeutschen Betriebe waren der Ansicht, der Ertrag sei lediglich ausreichend gewesen und weitere sechs bzw. acht Prozent schätzten die Lage als mangelhaft ein.

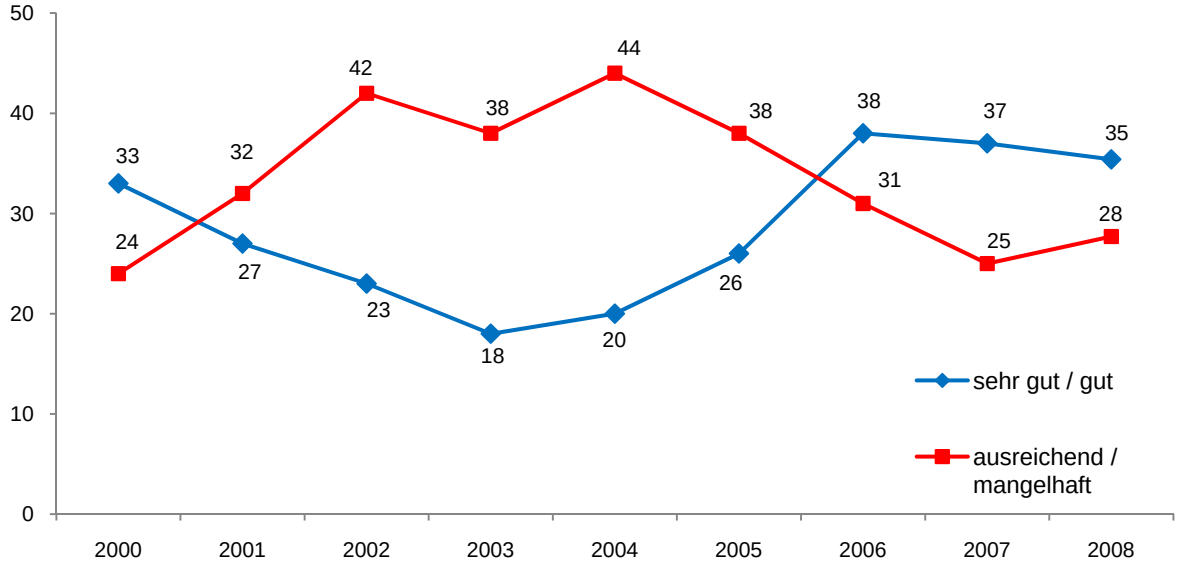
Hingegen waren jeweils 30 Prozent der Betriebe in Hessen und Westdeutschland zum Befragungszeitpunkt der Auffassung, die Ertragslage im vergangenen Jahr sei gut gewesen. 5 bzw. sieben Prozent bezeichneten die Ertragslage sogar als sehr gut.

Langfristig betrachtet war die Ertragslage 2008 überdurchschnittlich

Aufschlussreicher als diese statische Betrachtung ist ein Blick in die Vergangenheit. Dieser zeigt, dass der Anteil der Betriebe, der die eigene Ertragslage als gut oder sehr gut ansieht, zum zweiten Mal in Folge leicht abgenommen hat. Von einem Einbruch kann jedoch keine Rede sein, im Gegenteil: Die aktuellen Zahlen liegen noch immer deutlich über den Werten der Jahre 2000 bis 2005.

Auch liegt der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage positiv einschätzen, noch immer über dem Anteil derer mit einer eher negativen Beurteilung. Auch dies war in den Jahren vor 2006 im Regelfall umgekehrt, was die insgesamt positive Einschätzung des Jahres 2008 seitens der Betriebe unterstreicht.

Abb. IV-2: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2000 bis 2008, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

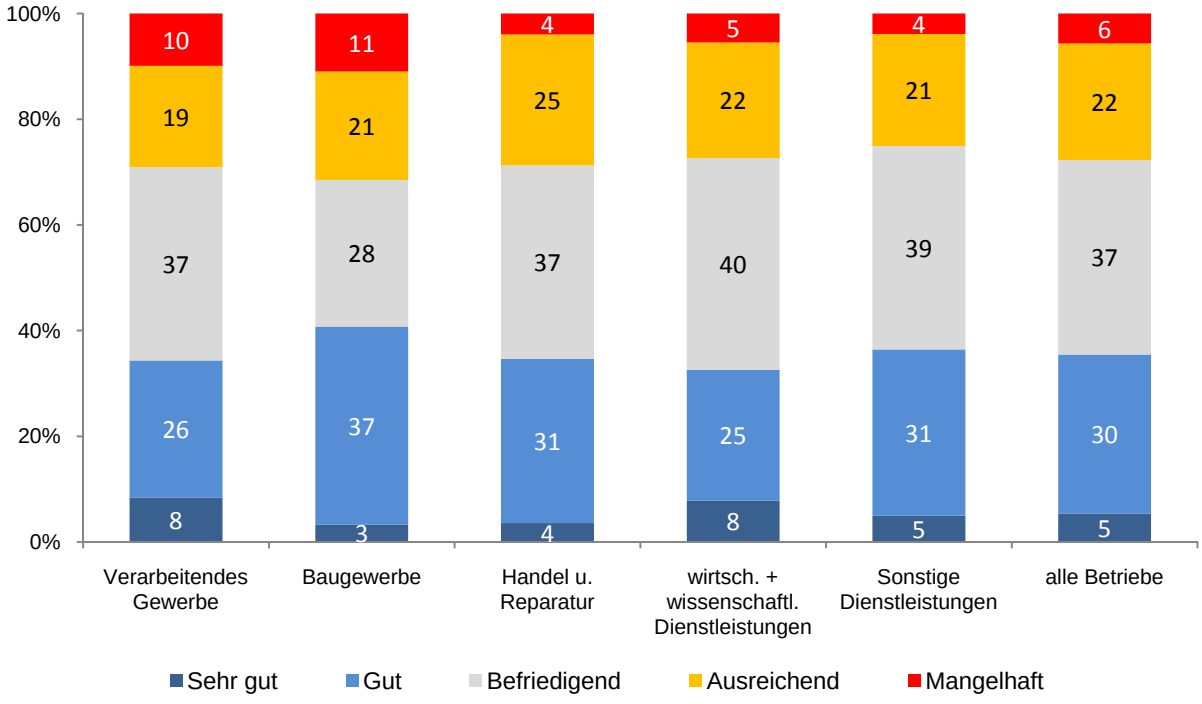
Einschränkend ist anzumerken, dass im vergangenen Jahr der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage rückblickend eher negativ einschätzen, erstmals seit 2004 wieder leicht zugenommen hat. Inwieweit dies bereits als Vorbote der beginnenden Wirtschaftkrise zu interpretieren ist, werden die folgenden Jahre zeigen.

Ertragslage unterscheidet sich sektoral nur wenig

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich keine sehr starken Unterschiede bei der Bewertung der Ertragslage des Jahres 2008. Etwas positiver als im Durchschnitt äußerten sich die Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen und überraschender Weise auch des Baugewerbes; bei letzterem fällt jedoch auch der recht hohe Anteil der Betriebe auf, der die eigene Ertragslage als mangelhaft einstuft. Mit anderen Worten: Im Baugewerbe findet sich eine besonders hohe Polarisierung zwischen wirtschaftlich erfolgreichen und weniger erfolgreichen Betrieben.

Im Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Handel sind es etwas weniger Betriebe, die ihre letztjährige Ertragslage als gut oder sehr gut bezeichnen, aber auch dort ist deren Anteil noch immer höher als jener mit einer negativen Einschätzung.

Abb. IV-3: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2008 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

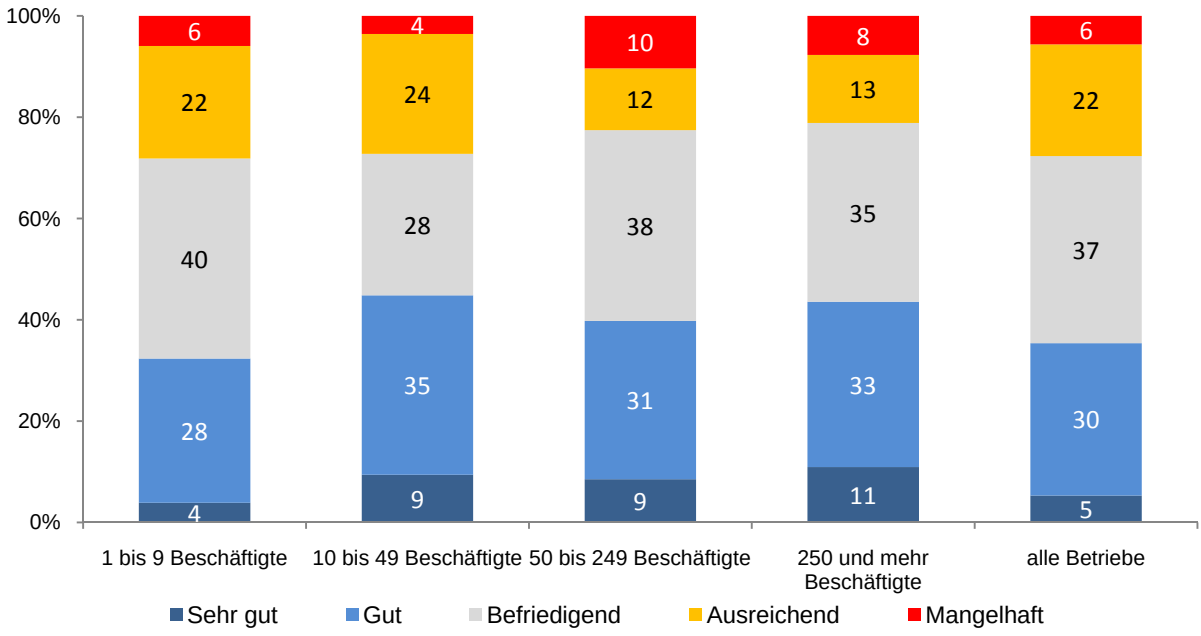
*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Sektor übergreifend ist demnach zu Beginn der Krise eine mehrheitlich positive Bewertung des zurück liegenden Geschäftsjahrs zu verzeichnen. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dies keineswegs selbstverständlich ist: Im Jahr 2005 gaben beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 13 Prozent an, dass die Ertragslage des Vorjahres gut oder sehr gut gewesen sei; dieser Anteil lag 2009 bei rund 34 Prozent.

Kleinstbetriebe schätzten die Ertragslage eher negativ ein

In der Vergangenheit war im Betriebspanel zu beobachten, dass größere Betriebe ihre Ertragslage in der Regel positiver einschätzten. In der rückwirkenden Betrachtung des Jahres 2008 findet dies nur bedingt Bestätigung: Bei den Anteilen der Betriebe, die eine gute oder sehr gute Ertragslage konstatieren, unterscheiden sich die Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten untereinander kaum. Allein die Kleinstbetriebe zeigen seltener eine positive Einschätzung.

Abb. IV-4: Einschätzung der Ertragslage in Hessen 2008 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

Eine durchgehende Differenzierung ist jedoch bei den eher negativen Einschätzungen zu beobachten: Hier ist es tatsächlich so, dass mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Be-

triebe abnimmt, der sich selbst eine nur ausreichende oder gar mangelhafte Ertragslage bescheinigt.

Insgesamt sind in allen Größenklassen Rückgänge der positiven Einschätzungen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

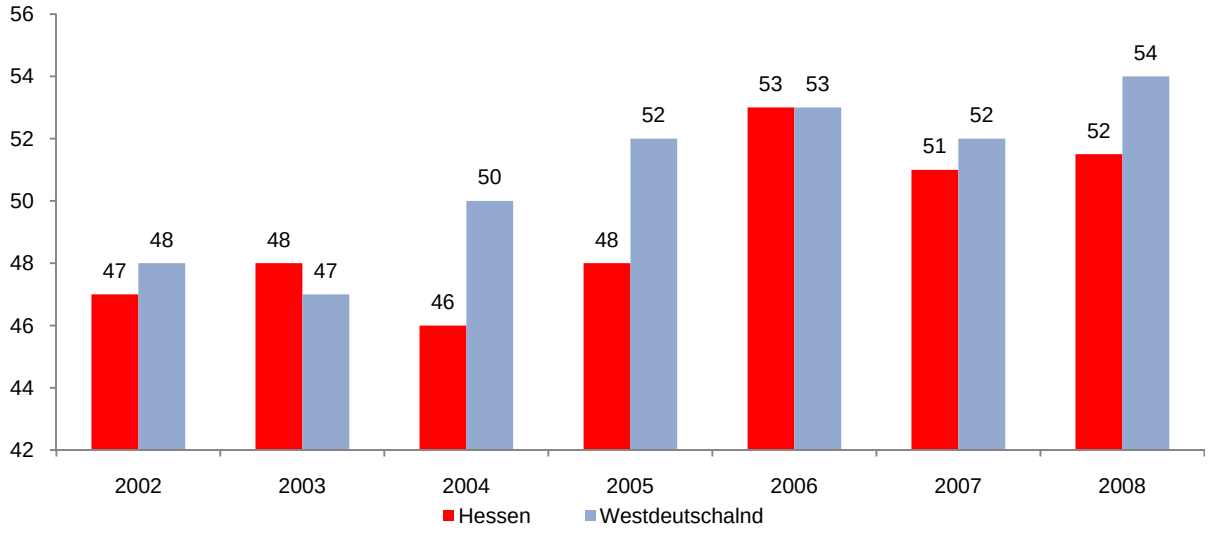
Anteil der investierenden Betriebe in Hessen blieb konstant

Ein weiterer wichtiger Indikator für die gegenwärtige und zukünftige wirtschaftliche Situation des Betriebes ist das Investitionsverhalten. Investitionen sichern die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit, setzen aber ausreichende liquide Mittel voraus. In Krisenzeiten ist aufgrund der schlechteren Ertragslage ein Rückgang der Investitionstätigkeiten vorstellbar: Investitionen werden daher zu einem späteren Zeitpunkt oder gar nicht vorgenommen.

Zunächst wurde nach den Investitionen des vergangenen Jahres gefragt, in diesem Fall also 2008. Der Anteil der hessischen Betriebe, die Investitionen vorgenommen haben, lag hier bei 52 Prozent. Ein Rückgang war hierbei noch nicht zu verzeichnen: gegenüber 2007 und 2006 ist dieser Wert praktisch konstant geblieben. Die langfristige Betrachtung zeigt zudem, dass dies ein eher hoher Wert ist – bis 2005 hatte stets nur eine Minderheit der Betriebe Investitionen getätigt.

Der Anteil der investierenden Betriebe war in Hessen in der Vergangenheit zumeist etwas geringer als in Westdeutschland; dies war auch 2008 der Fall.

Abb. IV-5: Betriebe mit Investitionen in Hessen und Westdeutschland 2002 bis 2008, Angaben in Prozent

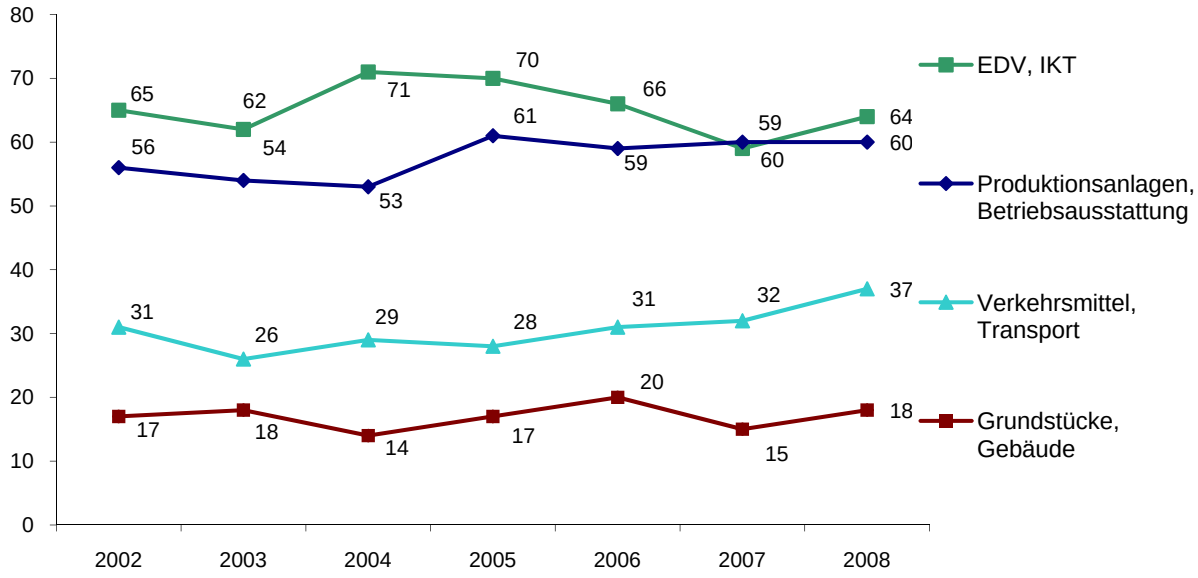


Quelle: IAB-Betriebspanel 2003- 2009, eigene Berechnungen

Im IAB-Betriebspanel wird nach Investitionszwecken unterschieden, im Einzelnen nach Investitionen in Grundstücke und Gebäude, EDV / Informations- und Kommunikationstechnik (IKT), Produktionsanlagen / Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie Verkehrsmittel und Transportsysteme.

Die langfristige Betrachtung zeigt, dass sich die Investitionszwecke in Hessen nur recht wenig verändern. Etwa gleich geblieben sind die anteiligen Investitionen in Grundstücke und Gebäude sowie in EDV und IKT, während bei Investitionen in die Betriebsausstattung und in Verkehrsmittel und Transport eine Zunahme im Zeitverlauf zu konstatieren ist. Eine Investitionszurückhaltung ist im Vorfeld der Wirtschaftkrise nicht zu verzeichnen.

Abb. IV-6: Investitionszwecke in Hessen 2002-2008, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Investitionen (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2009, eigene Berechnungen

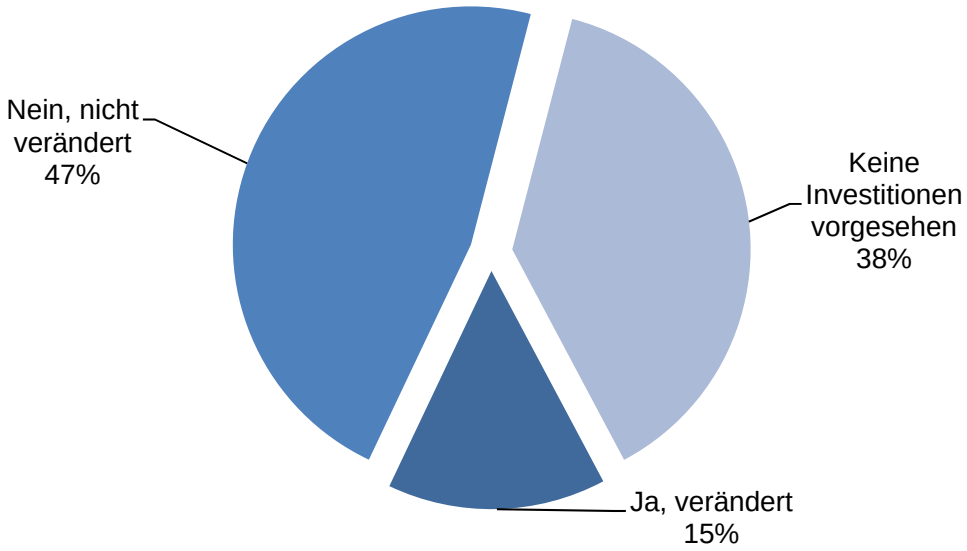
4.2 Die Situation 2009: Investitonsplanung und Geschäftserwartung

Neben den genannten retrospektiven Indikatoren wird im IAB-Betriebspanel auch erhoben, wie sich die wirtschaftliche Lage gegenwärtig darstellt und prospektiv eingeschätzt wird. Da die Erhebung 2009 stattfand, ist hier mit unmittelbaren Kriseneffekten und -reaktionen zu rechnen. Um dies eingehender zu untersuchen, werden zwei Indikatoren ausgewählt: Die Investitionsplanung des laufenden Jahres und etwaige Anpassungen sowie deren Gründe, und die Erwartungen der Betriebe für das kommende Geschäftsjahr.

Knapp jeder vierte investierende Betriebe hat Investitionsplanung verändert

Wenn auch 2008 keine Veränderungen der Investitionstätigkeiten zu verzeichnen waren, so ist trotzdem vorstellbar, dass aufgrund der Wirtschaftskrise oder aus anderen Gründen die zukünftigen Investitionen nicht wie ursprünglich vorgesehen durchgeführt werden.

Abb. IV-7: Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 eigene Berechnungen

Die Betriebe wurden daher gefragt, ob für 2009 die Investitionsplanungen verändert wurden. Für etwa 15 Prozent trifft dies auch zu. Da knapp 40 Prozent der Betriebe ohnehin keine Investitionen vorgesehen hatten, bedeutet dies, dass etwa jeder vierte investierende Betrieb seine Planungen gegenüber den ursprünglichen Absichten verändert hat.

Die Betriebe, die angaben, ihre Investitionsplanung verändert zu haben, wurden zudem gefragt, ob dies ursächlich auf die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zurück zu führen ist. Für eine Mehrheit von rund 57 Prozent trifft dies nach eigenen Angaben auch zu. Dies bedeutet, dass hochgerechnet knapp 13.000 hessische Betriebe die eigene Investitionstätigkeit wegen der Wirtschaftskrise verändern mussten.

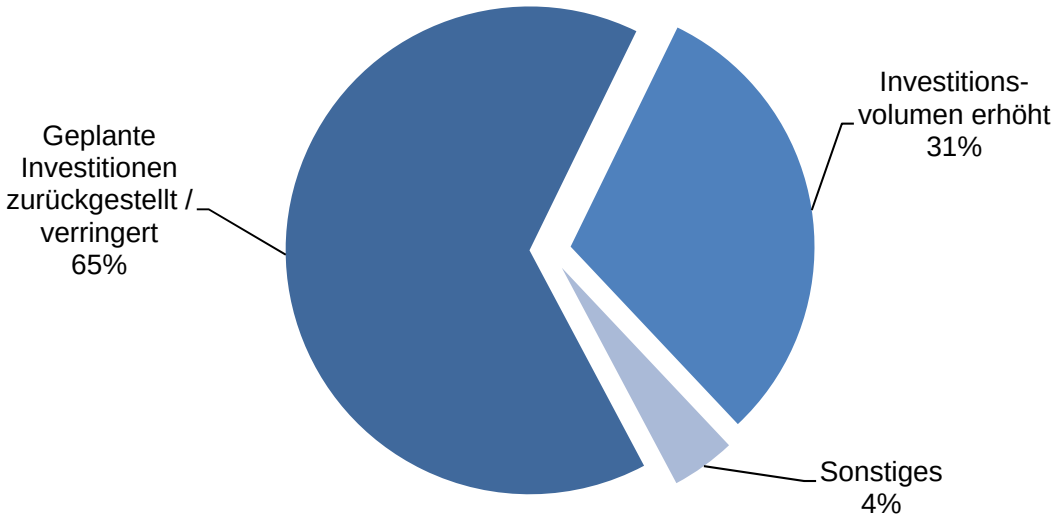
Investitionen wurden zumeist zurück gestellt

Die naheliegende Reaktion auf die Krise ist eine Verringerung oder zeitliche Verschiebung der Investitionsaktivitäten. Allerdings ist auch vorstellbar, dass einige Betriebe antizyklisch

handeln und für später geplante Investitionen vorziehen bzw. das Investitionsvolumen erhöhen.

Fast ein Drittel der Betriebe, die ihre Investitionsvorhaben verändert haben, folgen dieser Maxime. Etwa doppelt so viele Betriebe haben dagegen als unmittelbare Reaktion auf die Wirtschaftskrise ihre Investitionstätigkeit reduziert oder zunächst ausgesetzt, um die Investitionen in wirtschaftlich besseren Zeiten durchzuführen.

Abb. IV-8: Art der Veränderung der Investitionsvorhaben in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

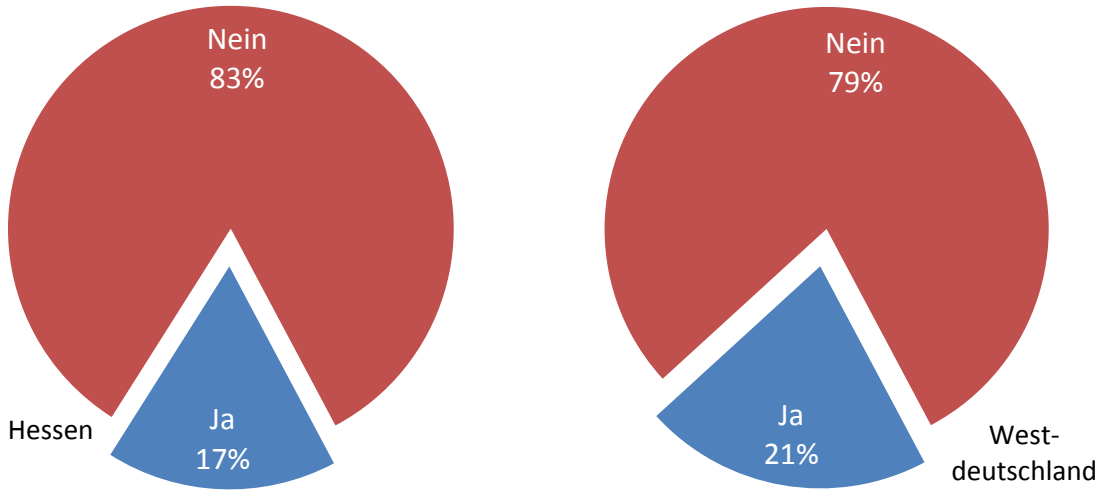
Finanzierungsprobleme nur selten ausschlaggebend

Für eine Veränderung der Investitionen kann es unterschiedliche Gründe geben. Falls Investitionen verringert oder zurück gestellt wurden, ist die Annahme naheliegend, dass finanzielle Engpässe seitens der Betriebe hierbei eine Rolle spielen. In diesem Fall ist es von besonderem Interesse, ob die Betriebe in Krisenzeiten größere Schwierigkeiten haben, Investitionsvorhaben finanziert zu bekommen, und ob diese Schwierigkeiten maßgeblich für die Veränderung der Investitionsplanung waren.

Die Antwort der Betriebe auf diese Frage ist recht eindeutig: Unter den hessischen Betrieben, die Investitionen verringert oder zurückgestellt haben, machen gerade 17 Prozent Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital hierfür verantwortlich, was hochgerechnet etwa 2.500 Betrieben entspricht. Für die große Mehrheit der hessischen Betriebe spielte dies keine Rolle, d.h. dass die Investitionsvorhaben aus anderen Gründen angepasst wurden.

Der Anteil der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Kapitalbeschaffung hatten, liegt im westdeutschen Durchschnitt um vier Prozentpunkte höher als in Hessen. Dies kann als Indiz genommen werden, dass Hessens Betriebe von der Wirtschaftskrise in etwas geringerem Ausmaß betroffen waren, möglicherweise auch aufgrund der besseren regionalen Lage des Finanzsektors.

Abb. IV- 9: Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital, Hessen und Westdeutschland 2009, Basis: Betriebe, die Investitionen verringert/zurückgestellt haben, Angaben in Prozent



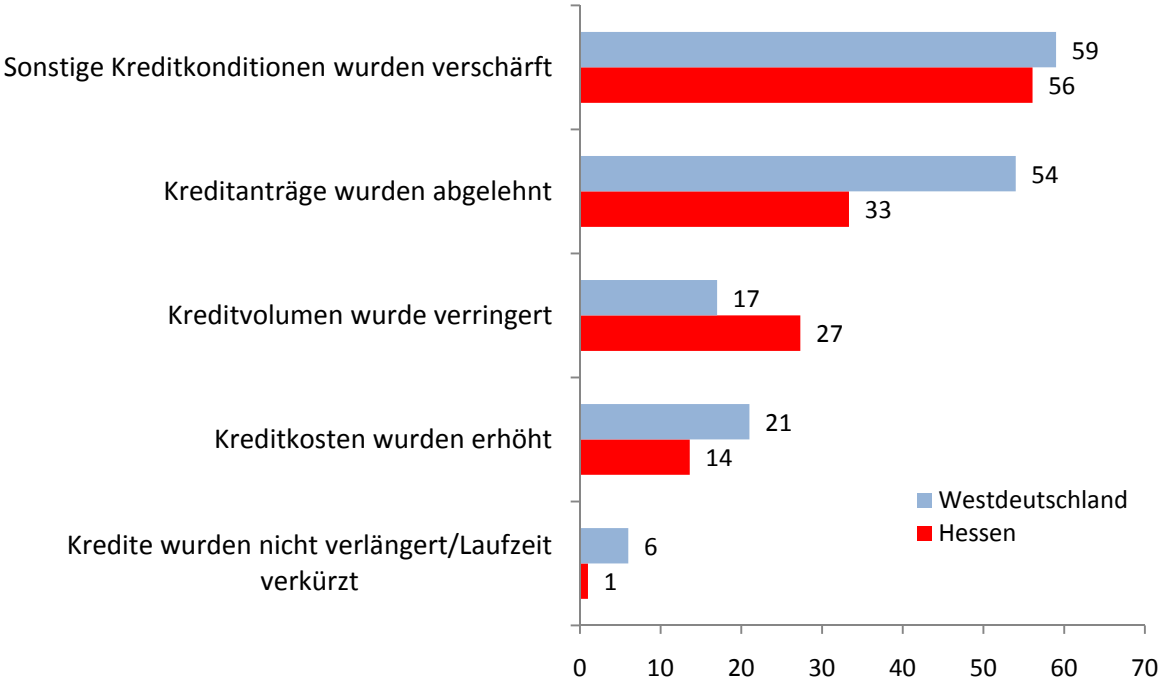
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die hochgerechnet rund 2.500 hessischen Betriebe, die Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital hatten, konnten schließlich noch angeben, wie diese Schwierigkeiten konkret aussahen.

Ein Drittel der betroffenen hessischen Betriebe beklagt abgelehnte Kreditanträge. Auch hier liegt der Vergleichswert für Westdeutschland deutlich höher, was nochmals die günstigeren Rahmenbedingungen in Hessen unterstreicht. Fast ebenso hoch ist der Anteil der hessischen Betriebe, bei denen das Kreditvolumen verringert wurde, etwas seltener wurden höhere Kreditkosten genannt.

Bei einer Mehrheit der betroffenen Betriebe – sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland – wurde eine Verschärfung der Kreditkonditionen im Allgemeinen konstatiert.

Abb. IV-10: Art der Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital, Hessen und Westdeutschland 2009, Basis: Betriebe mit Schwierigkeiten bei Kapitalbeschaffung, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Geschäftserwartungen rutschten für 2009 ins Negative

Die Betriebe werden im IAB-Betriebspanel routinemäßig nach ihren Geschäftserwartungen für das laufende Jahr gefragt. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen ist diese Frage von besonderem Interesse, da sie neben der retrospektiven auch eine prospektive betriebliche Einschätzung der wirtschaftlichen Lage liefert, die zudem eine Langzeitbetrachtung und einen Vergleich einzelner Länder mit der gesamtdeutschen Situation ermöglicht.

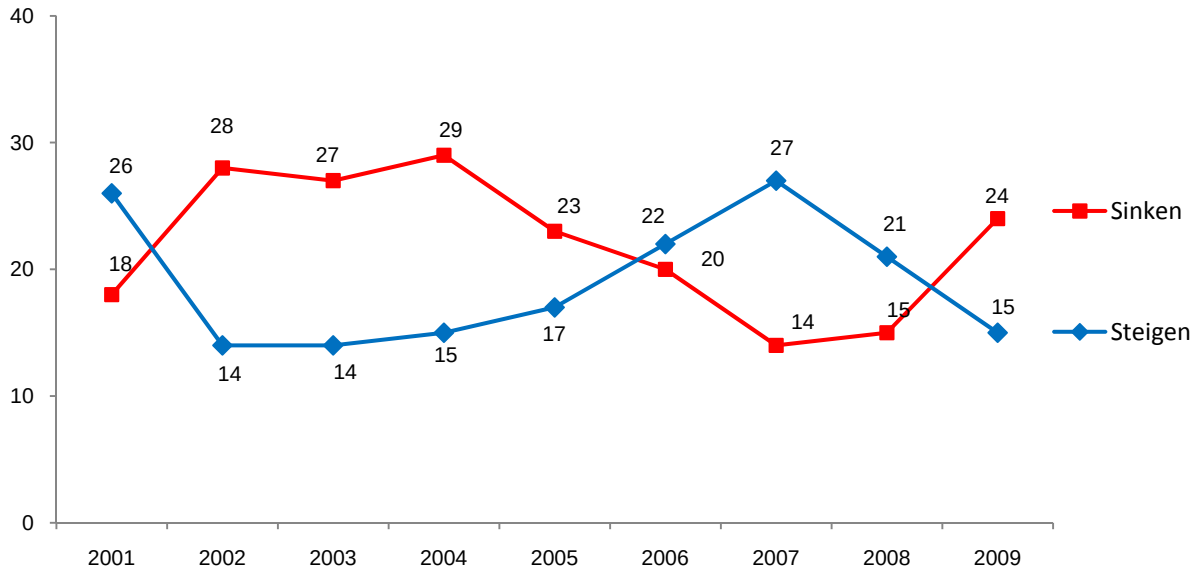
Bereits im letzten Jahr konnte sich der positive Trend hinsichtlich der Einschätzung des Geschäftsvolumens des laufenden Jahres nicht fortsetzen. In diesem Jahr nun prognostizierten in Hessen erstmals seit vier Jahren mehr Betriebe sinkende als steigende Umsätze. Nur noch etwa 15 Prozent der Betriebe nehmen an, dass ihr Geschäftsvolumen im Jahr 2009 gegenüber 2008 eher ansteigen wird, während 24 Prozent von einem Rückgang ausgehen.

Dieser Wert bedeutet zwar einen klaren Anstieg der negativen Erwartungen, liegt aber noch immer unter den Werten der Jahre 2002 bis 2004.

Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass der Anteil der Betriebe, die weder einen Anstieg noch ein Absinken des Geschäftsvolumens erwarteten, sondern von gleich bleibenden Volumen ausgingen, mit rund 60 Prozent recht hoch war und über dem langjährigen Mittel

liegt. Ein genereller Einbruch der Geschäftsentwicklung wurde auch für 2009 demnach keineswegs erwartet.

Abb. IV-11: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe mit Umsatz



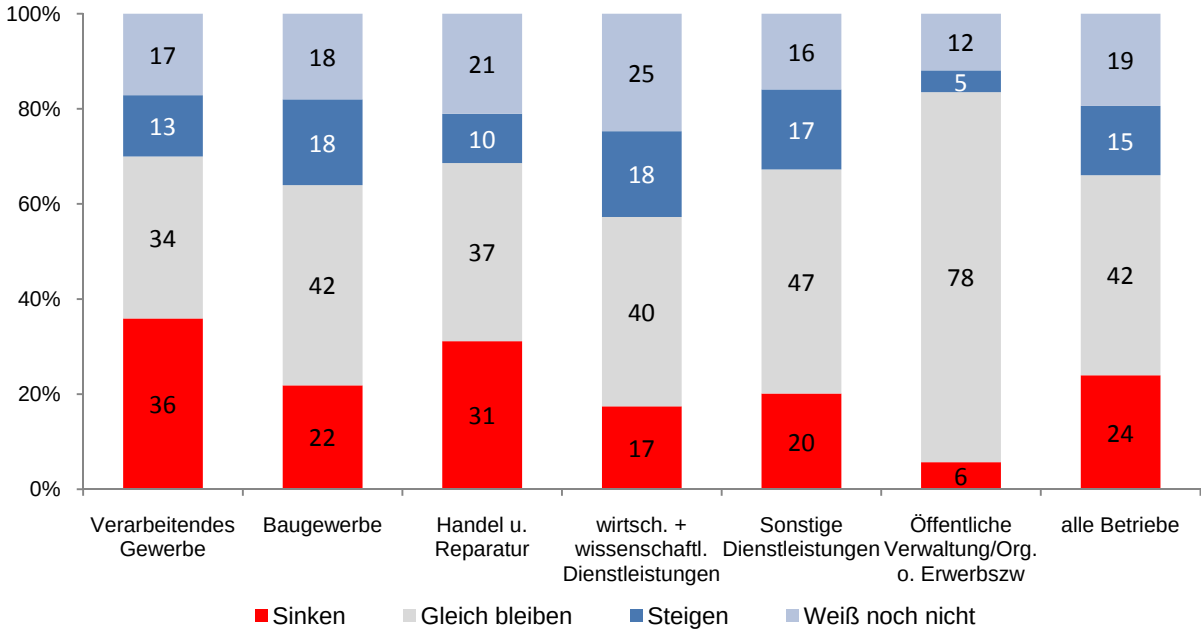
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2009, eigene Berechnungen

Besonders schlechte Erwartungen im Verarbeitenden Gewerbe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich Differenzen bei den Geschäftserwartungen für das Jahr 2009. Der Anteil der positiven Erwartungen ist zwar in allen Sektoren niedriger als jener der negativen Erwartungen. Tendenziell positiver äußerten sich jedoch die Betriebe aus den Dienstleistungssektoren und überraschender Weise erneut des Baugewerbes. Dort rechnen jeweils etwa 18 Prozent der Betriebe mit steigendem Geschäftsvolumen, der Anteil, der sinkende Volumen erwartet, liegt nur geringfügig höher.

Deutlich negativer fällt das Urteil bei den Handelsbetrieben und vor allem im Verarbeitenden Gewerbe aus. Hier ist der Anteil derer, die mit sinkendem Geschäftsvolumen rechnen, dreimal höher als die Zahl der Betriebe, die einen Anstieg erhoffen. Einer der Gründe hierfür könnte die größere Exportorientierung bzw. größere internationale Verflechtung dieser Betriebe sein, die entsprechend stärker auf die globale Wirtschaftskrise reagieren. Allerdings liegt auch in diesen Sektoren der Anteil der Betriebe, die einen Rückgang erwarten, bei nur etwa einem Drittel, mit anderen Worten: Die Mehrheit rechnet auch hier nicht mit einem Einbruch.

Abb. IV-12: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

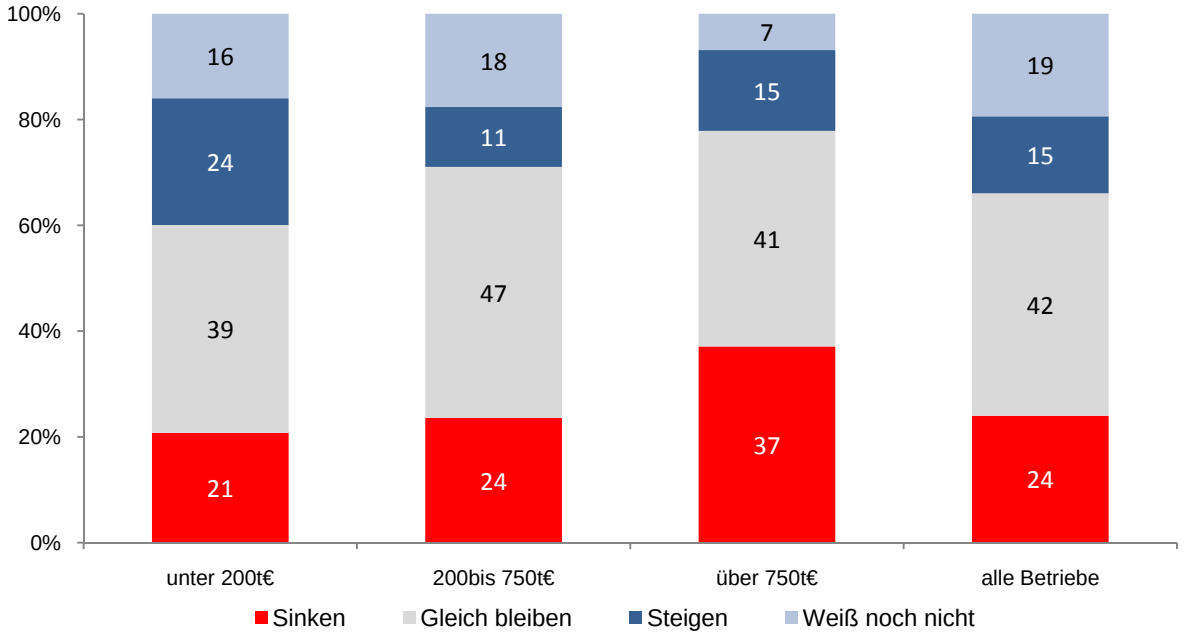
Betriebe mit hohen Umsätzen rechnen häufiger mit sinkendem Volumen

Die Beschäftigtenzahl des Betriebs spielt bei der Erwartung des Umsatzvolumens 2009 nur eine geringe Rolle: die Einschätzungen der Betriebe mit vielen Beschäftigten unterscheiden sich nur marginal von jenen der kleineren Betriebe.

Aufschlussreicher ist dagegen die Betrachtung der Umsatzgrößen, wenn man die Betriebe nach ihrem Umsatz in drei Gruppen aufteilt.

Betriebe mit kleinen und mittleren Umsätzen zeigen hierbei noch keine besonderen Abweichungen. Anders die Betriebe, deren letztjähriger Umsatz über 750.000€ lag: Rund 37 Prozent dieser Betriebe nehmen an, dass ihr Umsatzvolumen im kommenden Geschäftsjahr sinken wird. Mit anderen Worten: Gerade bei den umsatzstarken Betrieben wird mit Einbrüchen gerechnet, was wiederum in der größeren internationalen Interdependenz dieser Betriebe begründet sein könnte.

Abb. IV-13: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens in Hessen 2009 nach Umsatzvolumen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

*ohne Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck

4.3 Wettbewerbsdruck

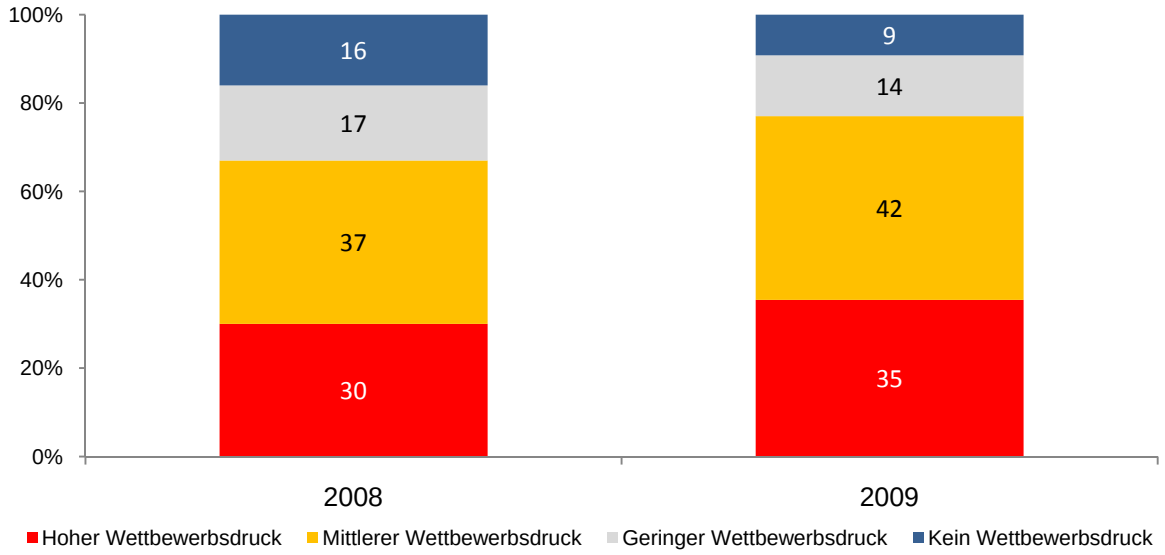
Im IAB-Betriebspanel wurde 2008 erstmals gefragt, wie die Betriebe ihre Wettbewerbssituation einschätzen und ob sie großen oder eher geringen Konkurrenzdruck spüren. Für etwa ein Drittel der hessischen Betriebe bestand kein oder nur ein geringer Konkurrenzdruck. Fast ebenso groß war jedoch bereits der Anteil derer, die hohen Druck verspüren, und weitere 37 Prozent gaben an, unter mittlerem Wettbewerbsdruck zu stehen.

Wettbewerbsdruck hat 2009 zugenommen

Dieser Druck hat aus Sicht der Betriebe im Krisenjahr 2009 nochmals zugenommen. Über 35 Prozent empfinden den Wettbewerbsdruck als hoch, weitere rund 42 Prozent zumindest mittelgroß. Der Anteil der Betriebe, die bei ihrer Geschäftstätigkeit gar keinen Konkurrenzdruck verspüren, liegt dagegen bei unter 10 Prozent.

Inwiefern die konstatierte Zunahme des Wettbewerbsdruck eine unmittelbare Folge der Wirtschaftskrise ist oder ob strukturelle Gründe maßgeblich sind, lässt sich durch die erstmalige Wiederholung der Frage noch nicht klären. Erst in einer längeren Zeitreihe wäre die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der konjunkturellen Lage und dem empfundenen Wettbewerbsdruck möglich.

Abb. IV-14: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2008 und 2009, Angaben in Prozent

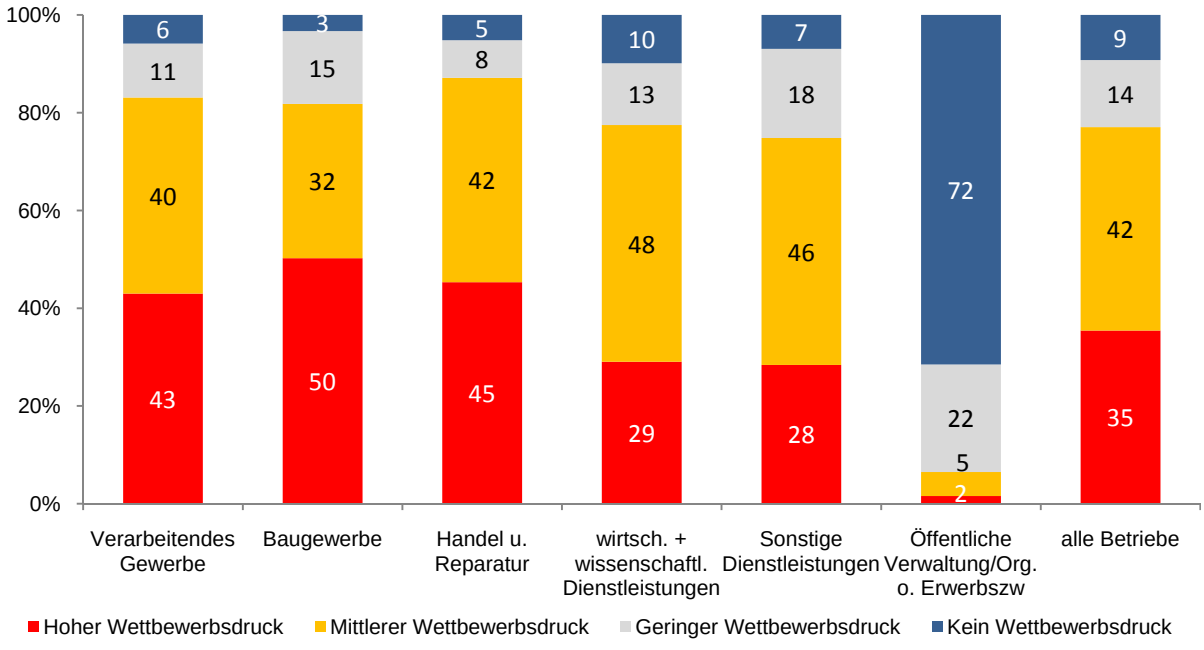


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 / 2009 eigene Berechnungen

Hoher Wettbewerbsdruck im Handel und Produzierendem Gewerbe

Diese Beurteilung fällt sektoral sehr unterschiedlich aus, wobei erwartungsgemäß die Konkurrenzsituation im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbscharakter praktisch keine Rolle spielt.

Abb. IV-15: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

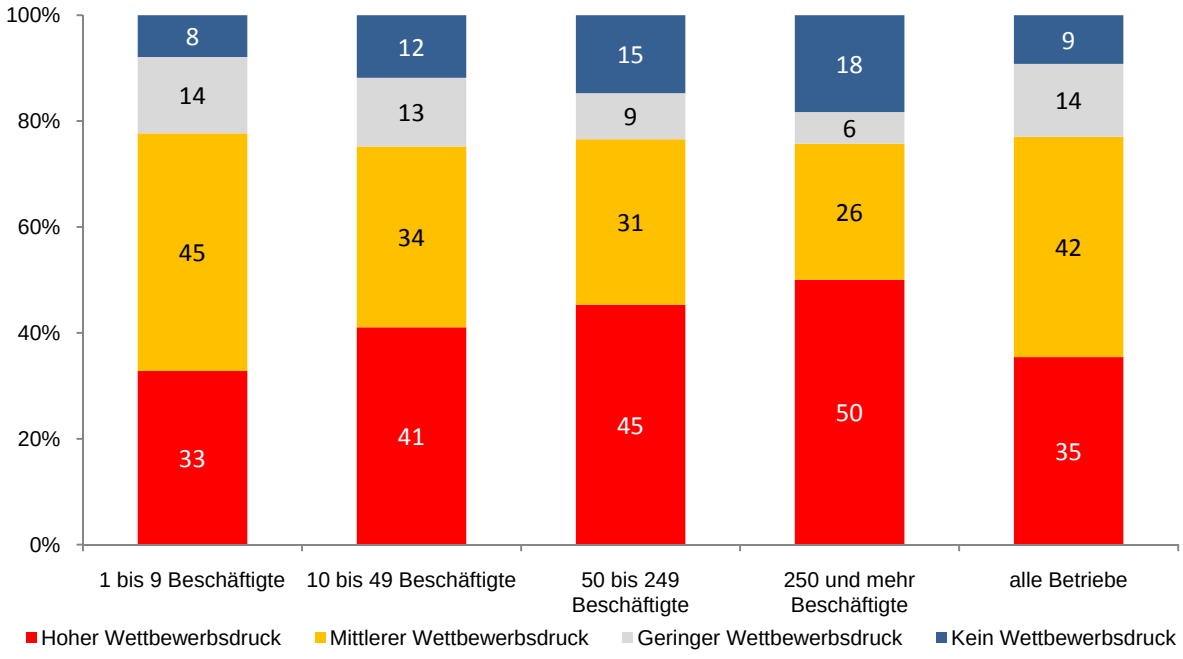
Auch bei den gewinnorientierten Sektoren bestehen Differenzen, wobei sich ein sehr ähnliches Bild wie im Vorjahr bietet. So gibt die Hälfte der Baubetriebe an, unter hohem Wettbewerbsdruck zu stehen, und auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel empfinden nur wenige Betriebe keinen oder geringen Druck. Im Dienstleistungsbereich fällt das Urteil dagegen etwas positiver aus; die Betriebe empfinden etwas geringeren Konkurrenzdruck als der Durchschnitt aller hessischen Betriebe.

Je größer ein Betrieb, desto höher der Wettbewerbsdruck

Bei den Betriebsgrößen findet die im Vorjahr beobachtete Tendenz ihre Fortsetzung: Je größer ein Betrieb ist, desto größer wird auch der Wettbewerbsdruck empfunden. Exakt die Hälfte aller Großbetriebe, aber nur ein Drittel aller Kleinstbetriebe empfindet diesen Druck als hoch.

Interessanter Weise nimmt mit steigender Betriebsgröße jedoch auch der Anteil der Betriebe zu, die überhaupt keinen Wettbewerbsdruck empfinden. Möglicherweise ist es für einige Betriebe aufgrund der Größe und der (mitunter oligopolen) Marktposition leichter, sich der Konkurrenzsituation auch in Krisenzeiten zu entziehen.

Abb. IV-16: Beurteilung des Wettbewerbsdrucks in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

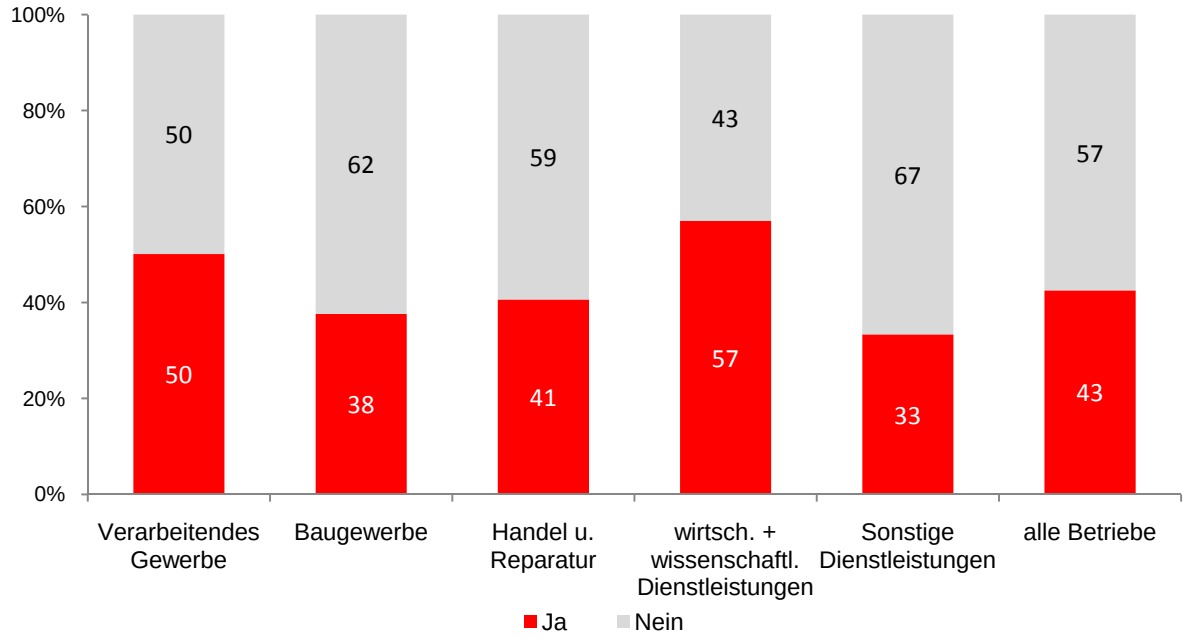
Auch wenn der Wettbewerb von den Betrieben, wie oben gezeigt, gerade in Zeiten der Krise häufig als hart empfunden wird, muss dies noch kein gravierendes Problem darstellen. Dies beginnt für den einzelnen Betrieb erst, wenn seine Geschäftstätigkeit durch Verdrängungsmechanismen auf dem Markt so stark belastet wird, dass dies zu einer Existenz bedrohenden Lage für den einzelnen Betrieb führt.

Wettbewerbsdruck gefährdet viele Betriebe

All jene Betriebe, die den Wettbewerbsdruck als hoch empfinden, wurden daher gefragt, ob dies eine Gefahr für den Fortbestand des Betriebes darstellt. Dies trifft für rund 43 Prozent der Betriebe auch tatsächlich zu. Da hochgerechnet insgesamt etwa 53.000 einen hohen Wettbewerbsdruck spüren, bedeutet dies, dass rund 22.400 hessische Betriebe denken, dass ihr Fortbestand bei anhaltendem Konkurrenzdruck in Frage steht.

Diese Einschätzung ist sektoral unterschiedlich weit verbreitet. Über die Hälfte der Betriebe aus den Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes und der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen halten den hohen Konkurrenzdruck für existenzgefährdend, bei den Sonstigen Dienstleistungen ist es nur jeder dritte Betrieb.

Abb. IV- 17: Fortbestand des Betriebs durch hohen Wettbewerbsdruck gefährdet, Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Basis: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck, Angaben in Prozent*



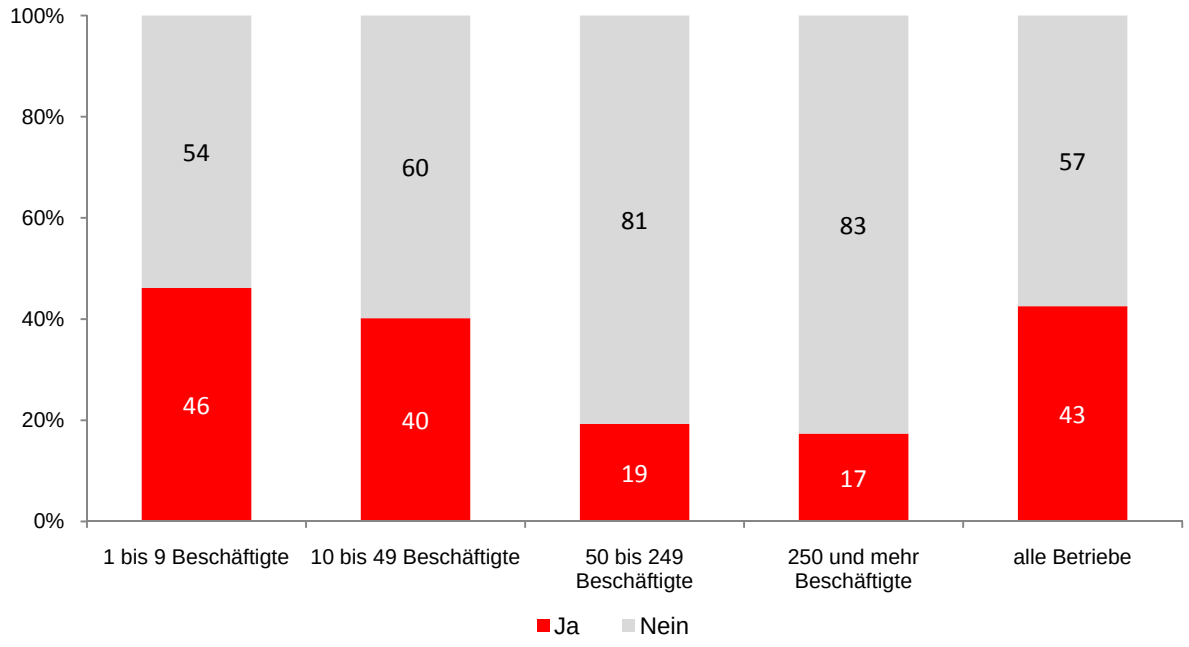
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

** ohne Öffentliche Verwaltung / Org. ohne Erwerbscharakter*

Insbesondere Kleinbetriebe sehen sich gefährdet

Bei den Betriebsgrößen findet sich ein umgekehrtes Bild wie bei der allgemeinen Einschätzung der Konkurrenzsituation. Weniger als jeder fünfte Mittel- und Großbetrieb, aber fast die Hälfte aller Kleinstbetrieben schätzt den bestehenden hohen Wettbewerbsdruck als Existenz bedrohend ein.

Abb. IV-18: Fortbestand des Betriebs durch hohen Wettbewerbsdruck gefährdet, Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Mit anderen Worten: Für die hessischen Großbetriebe ist große Konkurrenz auch in Krisenzeiten ein normaler Zustand, der nur in Ausnahmefällen den Fortbestand gefährdet. Bei kleineren Betrieben besteht seltener hoher Wettbewerbsdruck, dieser führt aber deutlich öfter zu einer existenziellen Bedrohung.

4.4 Fazit

Als Leitfrage wurde eingangs formuliert, ob bzw. wie stark in Zeiten der Wirtschaftskrise Veränderungen bei den hessischen Betrieben festzustellen sind. Als Ergebnis der Untersuchung lässt sich festhalten, dass die im Jahr 2009 zu beobachtenden Veränderungen spürbar, aber eher moderat sind. Die unmittelbaren und seitens der Betriebe wahrgenommenen Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sind in den meisten Fällen gering und weniger dramatisch, als dies Konjunkturindikatoren nahe legen.

Hierfür lassen sich mehrere Anhaltspunkte finden. Die betriebliche Einschätzung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2008 liegt zwar leicht unter den Vorjahreswerten, aber noch immer deutlich besser als in Jahren 2000 bis 2005.

Auch blieb der Anteil der investierenden Betriebe in der langfristigen Betrachtung konstant. Hauptzwecke der Investitionen waren erneut die Betriebsausstattung sowie die Informations- und Kommunikationstechnik.

Allerdings gibt es durchaus auch einige Befunde, die als Krisensymptome klassifiziert werden können. So hat fast jeder vierte Betrieb die Investitionsplanung verändert, unter diesen hat jedoch immerhin jeder Dritte antizyklisch gehandelt und das Investitionsvolumen erhöht. Bei jenen Betrieben, die Investitionsvorhaben verringerten oder verschoben, war in den meisten Fällen nicht die Beschaffung von Fremdkapital hierfür ausschlaggebend.

Die Erwartungen waren für 2009 eher negativ: erstmals seit vier Jahren rechnen mehr Betriebe mit einem sinkenden als mit einem steigenden Geschäftsvolumen im nächsten Jahr, besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe und in umsatzstarken Betrieben.

Die hessischen Betriebe sehen sich darüber hinaus häufig einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Die Ergebnisse zeigen, dass dieser Druck in der aktuellen Krise zugenommen hat, hiermit aber keine strukturellen Verschiebungen verbunden sind – weiterhin wird der Druck in Handel und Produzierendem Gewerbe sowie in Großbetrieben höher empfunden. Für hochgerechnet knapp 22.000 hessische Betriebe ist der Konkurrenzdruck derart hoch, dass er nach Einschätzung der Betriebe den Fortbestand gefährdet, hier vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und bei sehr kleinen Betrieben.

Diese Ergebnisse zeigen, dass eine dramatische Verschlechterung der betrieblichen Einschätzungen bislang nicht vorliegt, eine generelle Entwarnung für die hessische Wirtschaft jedoch nicht gegeben werden kann.

5 Standortfaktoren

Es besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass mit der Globalisierung eine zunehmende Bedeutung der Regionen einhergeht. Ausgangspunkt ist zumeist die Beobachtung, dass die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Deutschland nicht homogen verläuft, sondern durch erhebliche regionale Disparitäten gekennzeichnet ist. Bundesländerspezifische Unterschiede lassen sich dabei teilweise durch strukturelle Ausstattungsunterschiede (Branchenmix, Betriebsgrößenstruktur) erklären. Darüber hinaus wird aber den so genannten „Standortfaktoren“ zentrale Bedeutung für unterschiedliche ökonomische Entwicklungen zugesprochen (vgl. Farhauer / Granato 2006).

Regionale Faktoren spielen demnach für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Arbeitskräften eine erhebliche Rolle. Dementsprechend groß ist die Zahl der Untersuchungen, die anhand unterschiedlicher Indikatoren Standortvergleiche vornehmen, die Zukunftsfähigkeit von Regionen oder die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte prüfen oder regionales Benchmarking und Rankings zum Ziel haben (vgl. Baden / Becher / Schmid 2007).

Standortfaktoren waren 2006 erstmals Thema im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung. In diesem Report werden Bedeutung und Bewertung dieser Faktoren aus betrieblicher Sicht für Hessen präsentiert. In der Vergangenheit galt der Fokus überwiegend so genannten „harten“, ökonomisch messbaren Standortfaktoren. Im Laufe der Zeit wurde der Begriff um „weiche“ Elemente wie Kultur, institutionelle Regelungen, Wohn- und Freizeitwert erweitert.

Beide Typen sind in der IAB-Betriebsbefragung enthalten. Insgesamt wurden 12 Standortfaktoren abgefragt, die sich zu 4 Themenschwerpunkten zusammenfassen lassen (vgl. Fischer u.a. 2007):

Wirtschaftsbeziehungen:

- Kundennähe
- Nähe zu Lieferanten
- Nähe zu Forschungs- und Technologiezentren bzw. Hochschulen
- Zusammenarbeit mit Behörden

Fachkräfte und Arbeitsmarkt:

- Qualität des Fachkräfteangebots
- Attraktivität für Arbeitskräfte

Infrastruktur:

- Verfügbarkeit von Gewerbeflächen
- überregionale Verkehrsanbindung

Produktionsfaktorkosten und Steuern:

- regionales Lohnniveau
- Preisniveau von Gewerbeflächen bzw. Büro-/Ladenmieten
- kommunale Steuern
- Preisniveau für Energie und Wasser.

5.1 Bedeutung der Standortfaktoren

Die Betriebe wurden im IAB-Betriebspanel gefragt, welche Bedeutung jeder einzelne Standortfaktor für den Betrieb hat und wie er diesen Faktor bewertet. Nur beide Aspekte zusammen lassen abschließende Schlussfolgerungen und Vergleiche zu: Die Bedeutung eines Faktors alleine sagt noch nichts über seine Qualität aus; umgekehrt ist eine schlechte Bewertung wenig aussagefähig, wenn der jeweilige Faktor für den Betrieb bedeutungslos ist.

Die Analyse beschränkt sich hierbei auf die Privatwirtschaft, da der öffentliche Sektor sowie Organisationen ohne Erwerbszweck oftmals anders gelagerte Interessen aufweisen. Da zu den genannten Fragen aus der Untersuchung des Jahres 2006 Daten vorliegen, kann neben der Darstellung der aktuellen Situation auch ein Zeitvergleich gezogen werden und somit eine Annäherung an mögliche Kriseneffekte erfolgen.

Kundennähe und Qualität des Fachkräfteangebots sind die wichtigsten Standortfaktoren in Hessen

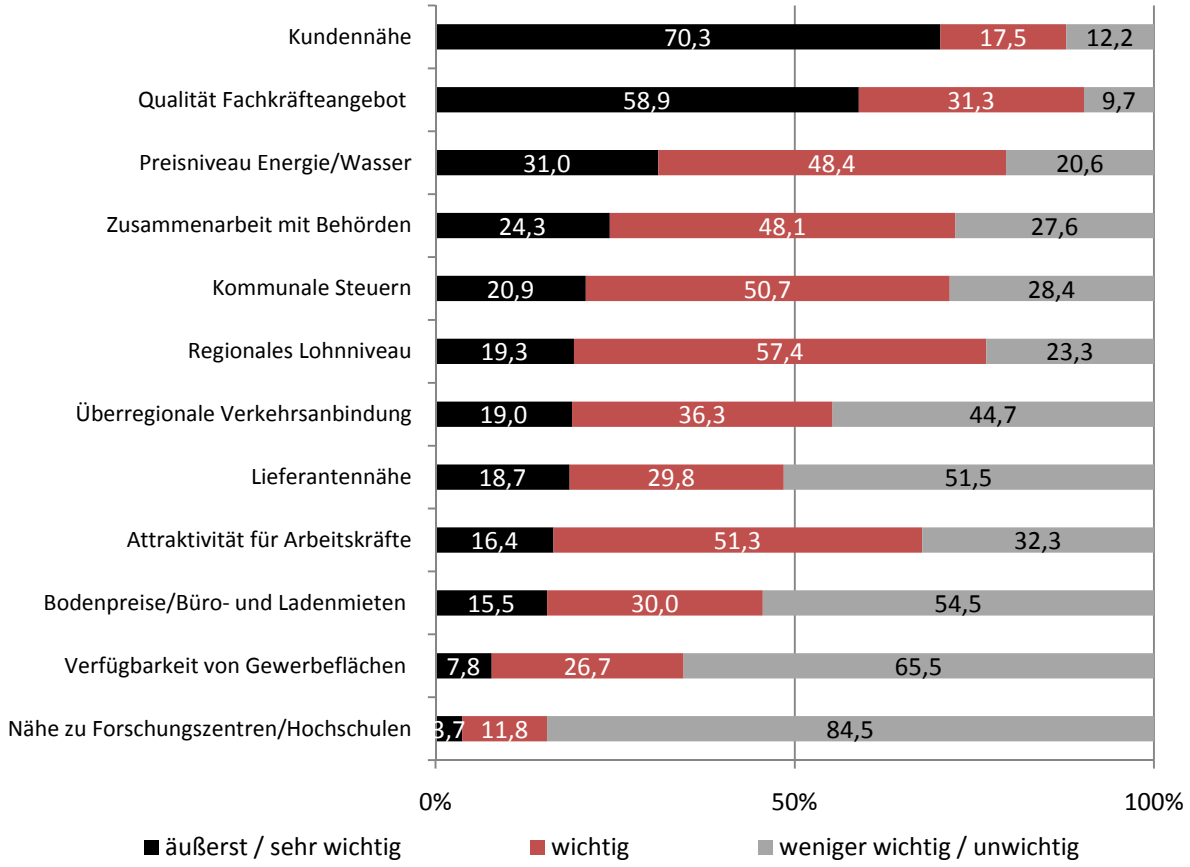
Von herausragender Bedeutung für die hessischen Betriebe ist die Nähe zu Kunden. Über 70 Prozent aller hessischen Betriebe stuften diesen Faktor als „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ ein. Von fast ebenso großer Bedeutung ist die Qualität des Fachkräfteangebots, die von knapp 60 Prozent der Betriebe für äußerst oder sehr wichtig gehalten wird und von nahezu niemanden für unwichtig.

Der Großteil der weiteren Standortfaktoren wird von der Mehrheit der Betriebe für zumindest wichtig angesehen, von den Kostenfaktoren Energie- bzw. Wasserpreisen, kommunale Steuern und Lohnniveau bis zur Infrastruktur und der Attraktivität für Arbeitskräfte. Von etwas geringerer Bedeutung sind die Bodenpreise/Mieten sowie die Nähe zu den Lieferanten.

Am unteren Ende der Bedeutungsskala befinden sich die Faktoren „Verfügbarkeit von Gewerbeflächen“, die nur von knapp acht Prozent als äußerst oder sehr wichtig eingestuft wird, und die „Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen“, die nur knapp vier Prozent für äußerst oder sehr wichtig hält. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich die Aussa-

gen auf bereits ansässige Betriebe beschränken. Für noch nicht in der Region ansässige aber ansiedlungswillige Betriebe könnte sich bspw. bei der Verfügbarkeit der Gewerbeflächen eine andere Einschätzung ergeben.

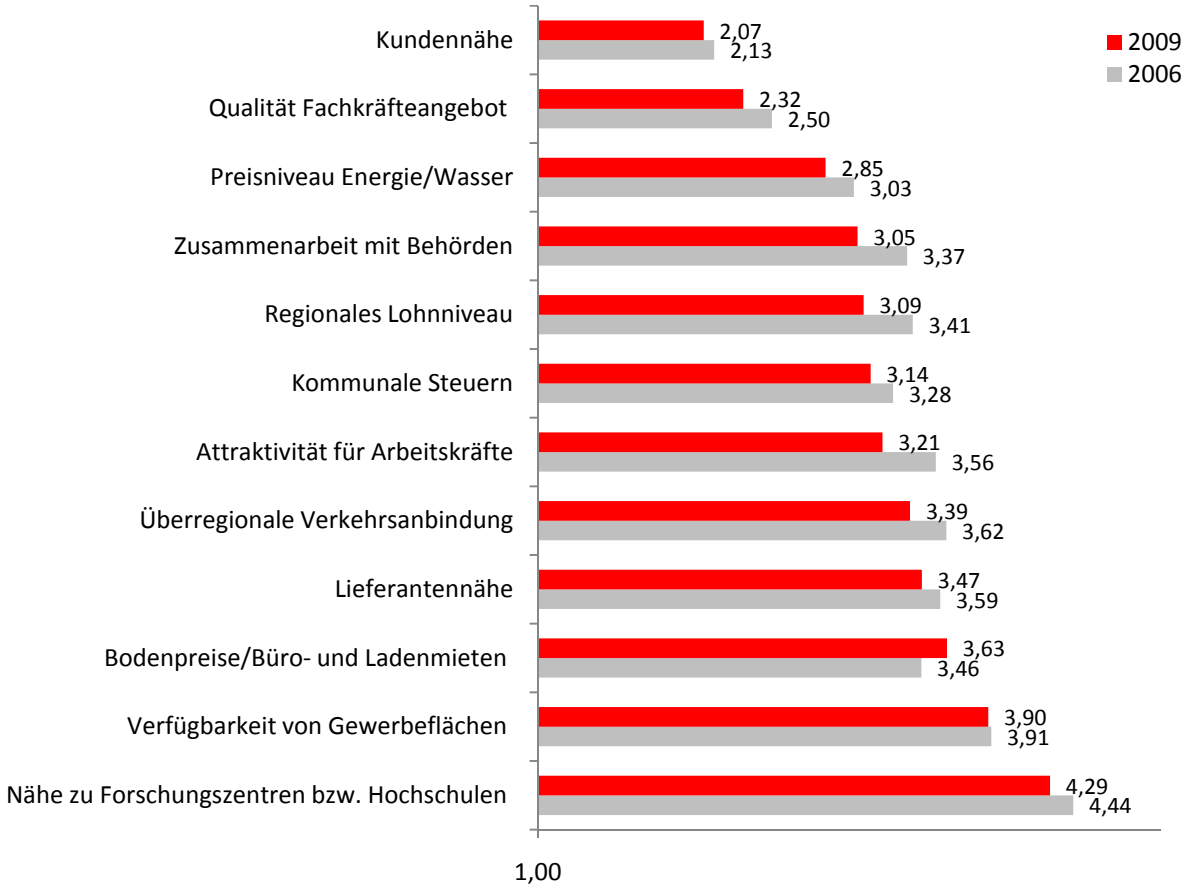
Abb. V-1: Bedeutung einzelner Standortfaktoren aus Sicht der hessischen Betriebe 2009, nur Privatwirtschaft, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die einzelnen Faktoren werden in ihrer Bedeutung demnach sehr unterschiedlich eingeschätzt. Noch anschaulicher wird dies, wenn man die durchschnittliche Bedeutung der Faktoren in eine Skala von 1 bis 5 übersetzt, wobei der Wert 1 bedeutet, dass alle Betriebe den Faktor für äußerst wichtig halten, ein Wert von 5 dagegen anzeigt, dass der Faktor durchgängig für unwichtig gehalten wird. Der bedeutsamste Standortfaktor, die „Kundennähe", erreicht so einen Durchschnittswert von 2,07, der am wenigsten wichtig eingestufte Faktor „Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen" nur einen Wert von 4,29.

Abb. V-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort in Hessen 2006 und 2009, nur Privatwirtschaft (Skala 1-5, Mittelwerte)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 / 2009, eigene Berechnungen

Fast alle Faktoren gewinnen an Bedeutung

Ein Vergleich mit den Einschätzungen des Jahres 2006 zeigt, dass aus Sicht der hessischen Betriebe 2009 nahezu alle erhobenen Faktoren an Bedeutung gewonnen haben. Lediglich die Bodenpreise bzw. Mieten werden als etwas weniger bedeutsam erachtet, und die Relevanz der Verfügbarkeit von Gewerbeflächen ist gleich gering geblieben.

Bei allen anderen Faktoren ist ein Bedeutungszuwachs zu verzeichnen, am deutlichsten bei der Zusammenarbeit mit den Behörden, dem regionalen Lohnniveau sowie der Attraktivität für Arbeitskräfte. Dies legt den Schluss nahe, dass seitens der Betriebe eine größere Sensibilität für Standortfragen im Allgemeinen sowie eine höhere Aufmerksamkeit für Beschäftigungsprobleme im Speziellen besteht. Hierbei könnten Effekte der Wirtschaftskrise von Belang sein, dies lässt sich jedoch nicht eindeutig klären.

Kostenfaktoren sind vor allem im Verarbeitenden Gewerbe wichtig

Die Bewertung der Standortfaktoren zwischen den Wirtschaftszweigen differiert teilweise deutlich. Dabei wird klar, dass die Qualität des Fachkräfteangebots in einigen Branchen noch bedeutsamer bewertet wird als die Nähe zu Kunden. Dies gilt für das Verarbeitende Gewerbe sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Überdurchschnittliche Bedeutung hat die Nähe zum Kunden dagegen im Baugewerbe, dem Handel sowie den sonstigen Dienstleistungen. Ansonsten sind im sektoralen Vergleich zwar unterschiedlich hohe Werte bei den einzelnen Standortfaktoren beobachtbar, die Rangfolge der Faktoren verändert sich jedoch nur gering.

Wenn man die Faktoren nach den oben genannten Kategorien zusammenfasst, so fällt auf, dass Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes vor allem den Kostenfaktoren überdurchschnittliche Bedeutung haben. Dies betrifft sowohl das regionale Lohnniveau, die kommunalen Steuern als auch die Preise für Wasser und Energie.

An letzter Stelle steht bei allen Wirtschaftszweigen der Faktor „Nähe zu Forschungseinrichtungen“, der erwartungsgemäß allein von den Betrieben des Sektors wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleitungen etwas bedeutsamer gesehen wird.

Tab. V-1: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren nach Wirtschaftszweigen, nur Privatwirtschaft (Skala 1-5, Mittelwerte)

	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel u. Reparatur	wirtschaftl. Dienstl.	Sonstige Dienstl.	**Alle Betriebe**
Kundennähe	2,4	1,9	1,8	2,6	1,8	**2,07**
Qualität Fachkräfteangebot	2,2	2,3	2,4	2,5	2,2	**2,32**
Preisniveau Energie/Wasser	2,6	3,0	2,8	3,2	2,6	**2,85**
Zusammenarbeit mit Behörden	3,0	3,2	3,2	3,0	3,0	**3,05**
Regionales Lohnniveau	3,0	3,0	3,0	3,3	3,1	**3,09**
Kommunale Steuern	3,0	3,0	3,0	3,3	3,3	**3,14**
Attraktivität für Arbeitskräfte	3,3	3,6	3,2	3,3	3,1	**3,21**
Überregionale Verkehrsanbindung	3,3	3,4	3,4	3,3	3,5	**3,39**
Lieferantennähe	3,2	2,9	3,2	4,0	3,6	**3,47**
Bodenpreise/Büro- und Ladenmieten	3,8	3,8	3,5	3,6	3,6	**3,63**
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	3,8	3,8	3,7	4,0	4,1	**3,90**
Nähe zu Forschungszentren bzw. Hochschulen	4,3	4,5	4,5	3,9	4,4	**4,29**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Bedeutung der Standortfaktoren steigt tendenziell mit der Betriebsgröße

Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen ergaben sich die größten Unterschiede nicht in der Bedeutung innerhalb der Standortfaktoren, sondern zwischen den Größenklassen selbst. Grundsätzlich gilt, dass ein Faktor umso bedeutsamer ist, je größer ein Betrieb ist. Zwischen Kleinst- und Kleinbetrieben bestehen hierbei praktisch keine Differenzen, während sich die Großbetriebe bei einigen Items von den mittelgroßen Betrieben absetzen.

Die Einschätzungen der Bedeutung von Standortfaktoren zwischen den kleineren und den Mittel- und Großbetrieben schwanken besonders deutlich bei der Qualität des Fachkräfteangebots und der Attraktivität für Arbeitskräfte sowie der überregionalen Verkehrsanbindung und der Nähe zu Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen. Hieraus wird deutlich, dass der Standort seitens der größeren Betriebe als größere regionale Einheit gesehen wird, der auch Infrastruktur und weiche Faktoren umfasst. Folgerichtig werden die unmittelbare Nähe zum Kunden und die Höhe der kommunalen Steuern von Großbetrieben weniger wichtiger eingeschätzt als von Seiten der Klein- und Mittelbetriebe.

Tab. V-2: Durchschnittliche Bedeutung der Standortfaktoren für den eigenen Betriebsstandort nach Betriebsgrößenklasse (Skala 1-5, Mittelwerte)

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	**Alle Betriebe**
Kundennähe	2,0	2,2	2,4	2,6	**2,07**
Qualität Fachkräfteangebot	2,4	2,1	2,1	2,0	**2,32**
Preisniveau Energie/Wasser	2,9	2,8	2,6	2,8	**2,85**
Zusammenarbeit mit Behörden	3,1	2,9	2,8	2,8	**3,05**
Regionales Lohnniveau	3,1	3,1	2,9	2,8	**3,09**
Kommunale Steuern	3,1	3,2	3,2	3,3	**3,14**
Attraktivität für Arbeitskräfte	3,3	3,1	2,9	2,7	**3,21**
Überregionale Verkehrsanbindung	3,4	3,4	2,9	2,8	**3,39**
Lieferantennähe	3,4	3,5	3,6	3,6	**3,47**
Bodenpreise/Büro- und Ladenmieten	3,6	3,6	3,5	3,6	**3,63**
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	3,9	3,8	3,8	3,9	**3,90**
Nähe zu Forschungszentren bzw. Hochschulen	4,3	4,3	4,1	3,5	**4,29**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

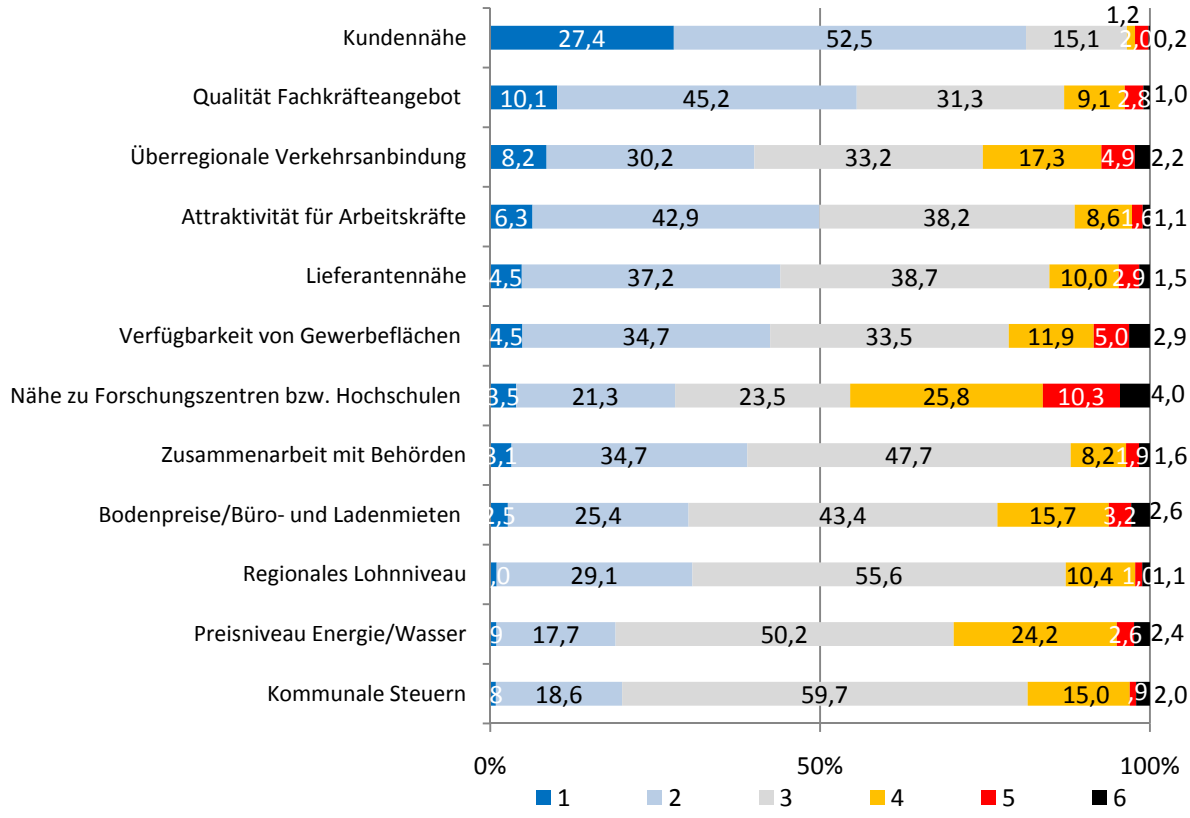
5.2 Bewertung der Standortfaktoren

Neben der betrieblichen Einschätzung der Bedeutung von Standortfaktoren ist deren Bewertung von mindestens ebenso großem Interesse. Die Betriebe wurden daher gebeten, die vorgegebenen 12 Faktoren für ihren jeweiligen Standort anhand von Schulnoten zu bewerten.

Kundennähe wird überdurchschnittlich gut bewertet

Die besten Zensuren bekamen dabei die Kundennähe, die Qualität des Fachkräfteangebots, die überregionale Verkehrsanbindung sowie die Attraktivität für Arbeitskräfte, bei denen jeweils eine Mehrheit sehr gute oder gute Noten vergab. Besonders schlecht schnitten dagegen das Preisniveau für Energie und Wasser und die kommunalen Steuern ab, wobei auch hier deutliche Mehrheiten mittlere Zensuren vergeben und nur wenige massive Defizite sehen. Einen Sonderfall bildet die Nähe zu Forschungseinrichtungen, wobei sich positive und negative Zensuren etwa die Waage halten, aber nur wenige Betriebe zu einer mittleren Einschätzung gelangen.

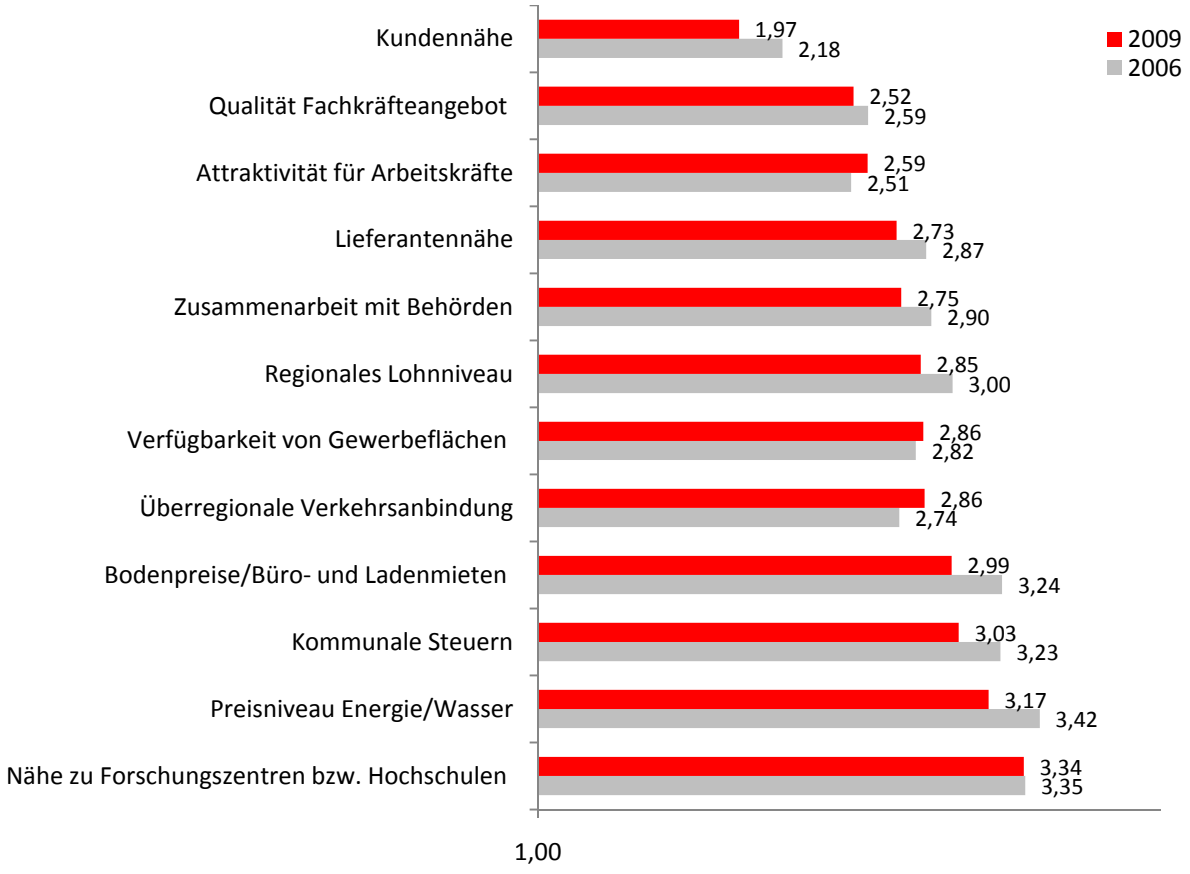
Abb. V-3: Bewertung von Standortfaktoren in Hessen nach Schulnoten 2009, nur Privatwirtschaft (Basis: Betriebe, die den jeweiligen Standort nicht als unwichtig einschätzten), Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Werden auch hier die Durchschnittsnoten (als arithmetisches Mittel) berechnet, ergibt sich über alle Standortfaktoren in Hessen ein Notenschnitt von 2,8. Unterdurchschnittlich bewertet werden demnach u.a. das regionale Lohnniveau, die Nähe zu Forschungseinrichtungen, das Preisniveau für Energie und Wasser, Büro- bzw. Ladenmieten und die kommunale Steuern. Damit fällt für die Mehrzahl der Standortfaktoren, die eingangs unter dem Begriff „Produktionsfaktorkosten“ zusammengefasst wurden, die betriebliche Benotung vergleichsweise schlecht aus. Der Bereich Fachkräfte/Arbeitsmarkt erhält dagegen eine ausgesprochen gute Bewertung.

Abb. V-4: Durchschnittliche Bewertung der Standortfaktoren in Hessen 2006 und 2009, nur Privatwirtschaft, (Schulnoten 1-6, Mittelwerte)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 / 2009, eigene Berechnungen

Vergleicht man die aktuellen Werte mit jenen von 2006, ergeben sich einige Veränderungen bei der Beurteilung der hessischen Standortfaktoren. Allerdings ist keine krisenbedingte Verschlechterung der Stimmung zu verzeichnen, im Gegenteil: Die Mehrzahl der Faktoren wurde 2009 positiver bewertet als noch drei Jahre zuvor. Lediglich die überregionale Verkehrs-

anbindung, die Attraktivität für Arbeitskräfte und die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen werden etwas kritischer beurteilt.

Wesentlich positiver ist dagegen die Einschätzung der Energie- und Wasserpreise, der Bodenpreise sowie der kommunalen Steuern. Dies zeigt, dass insbesondere die Produktionsfaktorkosten mit Ausnahme der Fachkräftesituation zwar nach wie vor als problematisch gesehen werden, deren Beurteilung in den letzten drei Jahren - trotz der Wirtschaftskrise – deutlich freundlicher geworden ist.

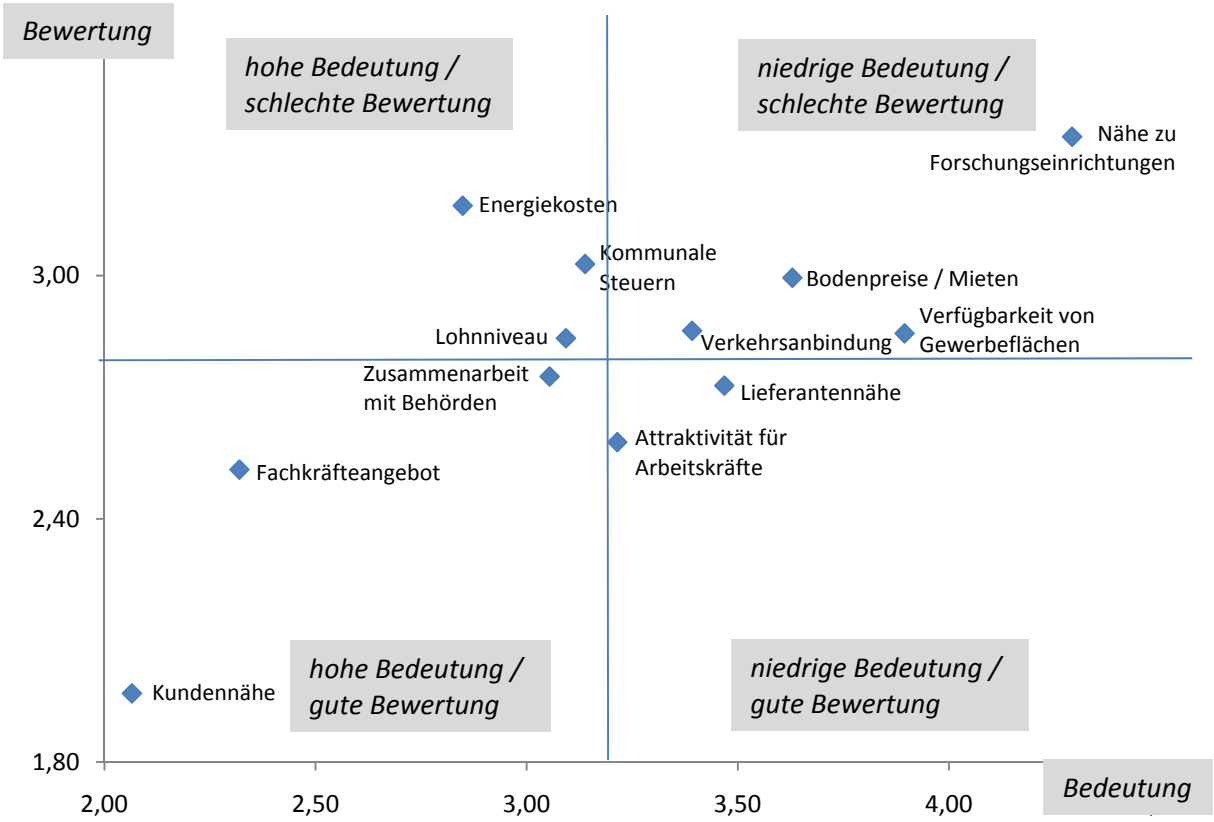
Energie- und Wasserpreise sowie kommunale Steuern sind wichtigste Handlungsfelder

Ein Vergleich der verschiedenen Standortfaktoren untereinander allein anhand der Benotung, ist ohne die Berücksichtigung der (unterschiedlichen) Bedeutung der Faktoren nur bedingt aussagekräftig. Gleiches gilt für den Vergleich eines Standortfaktors zu unterschiedlichen Zeitpunkten oder über verschiedene Bundesländer hinweg. Die isolierte Betrachtung von Bedeutung oder Bewertung der Standortfaktoren gibt noch keinen Aufschluss über mögliche Handlungsfelder bzw. weiteren Verbesserungsbedarf. Eine schlechte Bewertung fällt schließlich umso mehr ins Gewicht, je bedeutsamer der Faktor eingeschätzt wird.

Um Handlungsfelder aufzuzeigen ist es nötig, beide Aspekte - Bedeutung und Bewertung - gleichzeitig zu berücksichtigen. In der folgenden Graphik sind die durchschnittliche Bedeutung der Faktoren und ihre durchschnittliche Bewertung gegenübergestellt. Zusätzlich sind in der Graphik noch die Durchschnittsbedeutung und die Durchschnittsnote (2,8) über alle Standortfaktoren in Hessen als Linien eingetragen (jeweils als arithmetisches Mittel). Hieraus ergeben sich vier Quadranten, wobei folgende Regel gilt: Je weiter links oben sich die Faktoren dabei in der Graphik befinden, desto problematischer sind sie anzusehen: Sie haben eine recht hohe Bedeutung und gleichzeitig eine schlechte Bewertung erhalten. Faktoren die weit rechts unten liegen, sind dagegen eher unproblematisch: Sie haben vergleichsweise geringe Bedeutung und dazu noch eine gute Bewertung.

Letzteres gilt, wie die Grafik zeigt, jedoch nur für zwei Faktoren, die zudem recht nahe an den Durchschnittswerten liegen: Für die Nähe zu den Lieferanten sowie die regionale Attraktivität für Arbeitskräfte. Beides kann demnach als relativ unproblematisch gesehen werden, wobei die oben genannte Verschlechterung der Einschätzung der Attraktivität jedoch als Warnsignal zu werten ist.

Abb. V-5: Bedeutung und Bewertung der einzelnen Standortfaktoren in Hessen 2009



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Im links hiervon liegenden Quadrant finden sich die „stärksten" Standortfaktoren in Hessen (Kundennähe und Qualität des Fachkräfteangebots, wobei die Kundennähe den weitaus besten Wert aller Faktoren besitzt. Der politisch zumindest mittelfristig beeinflussbare Faktor „Qualität des Fachkräfteangebots" sollte nicht außer Acht gelassen werden, will man eine Verbesserung der Standortqualität nicht nur durch die Reduzierung von Schwachpunkten, sondern auch durch eine Verbesserung der Stärken erreichen.

Für die oberhalb hiervon zu findenden Standortfaktoren gilt, dass ihre ebenfalls hohe Bedeutung einer eher schlechten Bewertung gegenüber steht. Dies betrifft die Preise für Wasser bzw. Energie sowie die Kommunalen Steuern. Auf diesen politischen Feldern besteht demnach besonderer Handlungsbedarf, wobei die deutliche Verbesserung der Beurteilung innerhalb von drei Jahren als positives Zeichen zu werten ist.

Zu den genannten kommt schließlich noch eine Reihe von Faktoren, deren Bewertung ebenfalls überdurchschnittlich schlecht ist, die zugleich aber weniger bedeutsam eingeschätzt werden. Dies betrifft vor allem die Verkehrsanbindung, die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen sowie die Preise für Gewerbeflächen bzw. Büro-/Ladenmieten. Am deutlichsten fällt eine schlechte Einschätzung mit relativ geringer Bedeutung jedoch bei der Nähe zu For-

schungseinrichtungen zusammen, die auf beiden Skalen den negativen Spitzenplatz einnimmt.

5.3 Fazit

Zum zweiten Mal wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels Bedeutung und Bewertung diverser Standortfaktoren aus Sicht der Betriebe erfragt. Dabei konnte auf Aussagen der Betriebe zu zwölf verschiedenen solcher Faktoren zurückgegriffen werden.

Die Analyse der Standortbedeutung und -bewertung der hessischen Betriebe hat gezeigt, dass den Faktoren „Nähe zu Kunden“, und „Qualität des Fachkräfteangebots“ die größte Bedeutung zukommt. Die weiteren Standortfaktoren werden mehrheitlich als durchschnittlich wichtig eingestuft, lediglich die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen und die Nähe zu Forschungseinrichtungen gelten als weniger wichtig. Generell gilt, dass die Bedeutung der einzelnen Faktoren 2009 in der Regel höher eingeschätzt wurde als drei Jahre zuvor, wobei insbesondere Großbetriebe eine hohe Bedeutung sehen.

Der Faktor Kundennähe ist hierbei aus (wirtschafts-)politischer Sicht unproblematisch einzuschätzen, er erhielt von den Betrieben durchweg die beste Bewertung aller Standortfaktoren. Die Qualität des Fachkräfteangebots wird im Vergleich zu den anderen Faktoren zwar in der Regel noch gut bewertet, aber die regionale Attraktivität für Arbeitskräfte erhält nur mittelmäßige Zensuren und gehört zudem zu den wenigen Standortfaktoren, die 2009 schlechter bewertet wurden als noch drei Jahre zuvor. Wenn die hier bestehenden Beschäftigungspotenziale genutzt werden sollen, bedarf es demnach weiterer Aktivitäten.

Als kritischer Faktor haben sich das Preisniveau für Energie und Wasser sowie die kommunalen Steuern herausgestellt. Trotz deren geringfügig verbesserten Bewertung sind diese die einzigen Faktoren, bei denen eine hohe Bedeutung mit einer schlechten Note einhergeht; hier besteht am ehesten politischer Handlungsbedarf.

6 Ausbildung

Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit dem Ausbildungsverhalten der hessischen Betriebe. Das IAB-Betriebspanel liefert über stichtagsbezogene Ausbildungszahlen hinaus Informationen zum generellen Ausbildungsengagement der Betriebe (Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbeteiligung, Ausbildungsquoten) und erlaubt durch seinen modulartigen Aufbau, mögliche Zusammenhänge zwischen Ausbildungsengagement und anderen betrieblichen Determinanten (wirtschaftliche Situation der Betriebe, Personalbedarf, Qualifikationsstruktur, etc.) herzustellen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit den Stichtagsdaten des BIBB vergleichbar. Zunächst stimmt der Erhebungszeitpunkt des IAB-Betriebspanels nicht mit den stichtagsbezogenen Daten des BIBB (zum 30. September eines Jahres) überein. Zudem umfasst Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel neben der Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung auch schulische Berufsausbildung (Kranken- und Altenpflege) sowie Beamtenanwärter.

Darüber hinaus ist auch die Definition von „Ausbildungsbetrieben“ im IAB-Betriebspanel eher weit gefasst. Sie umfasst alle Betriebe, die

- entweder Auszubildende in ihrem Personalbestand führen;
- oder im Befragungsjahr Abgänge von Auszubildenden zu verzeichnen hatten;
- oder im Befragungsjahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten;
- oder dies noch bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres planen.

Möchte man das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe beurteilen, erscheint diese weite Definition von „Ausbildungsbetrieben“ zielführender. Es ist bspw. gerade bei Kleinstbetrieben nicht davon auszugehen, dass diese in jedem Jahr ausbilden bzw. zu jedem Zeitpunkt Auszubildende in ihrem Personalstand führen. Dennoch könnten sie sich regelmäßig an der betrieblichen Ausbildung beteiligen. Genauso ist es denkbar, dass Auszubildende vor Abschluss des Ausbildungsjahres den Betrieb verlassen und dieser Betrieb zum Stichtag keine Auszubildenden mehr führt. Dennoch beteiligt er sich an der betrieblichen Ausbildung, was durch eine stichtagsbezogene Betrachtung nicht zum Ausdruck käme.

Bei der Interpretation der hier aufgeführten Zahlen sind diese Unterschiede zu anderen Erhebungen zu berücksichtigen.

6.1 Ausbildungsmarkt in der Wirtschaftskrise

Das Jahr 2009 war geprägt von der globalen Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Die Wirtschaft in Deutschland verzeichnete einen in der Nachkriegsgeschichte beispiellosen Rückgang des BIP von über fünf Prozent. Der Rückgang an Beschäftigung konnte durch den massiven Einsatz von Arbeitszeitinstrumenten wie z.B. der Kurzarbeit recht moderat gehalten werden; allerdings lag auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach Jahren des Zuwachses erstmals unter dem Vorjahreswert.

Diese Entwicklung lässt erwarten, dass sich auch auf dem Ausbildungsmarkt die konjunkturellen Einflüsse in negativer Weise bemerkbar machen. Die offiziellen Zahlen für Deutschland bestätigen dies zunächst: Im Ausbildungsjahr 2009 (zum 30. September) wurden insgesamt laut Berufsbildungsbericht 566.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. BIBB 2010). Das waren rund 50.000 weniger als im Vorjahr.

Für diesen doch recht deutlichen Rückgang gibt es jedoch, neben der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise, noch einen weiteren Grund: den Bewerberrückgang. Nicht nur die Zahl der angebotenen Lehrstellen, auch die der Bewerber sank um mehr als 50.000. Rechnerisch konnten so knapp zwei Drittel der Schulabgänger eine Lehre beginnen. In den neuen Ländern – wo der Bewerberrückgang besonders deutlich ausfiel – lag diese sogenannte „Einmündungsquote“ sogar bei 74 Prozent.

Die genannten Zahlen werfen die Frage auf, inwiefern die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise auch in Hessen Effekte auf den Ausbildungsmarkt zeigt. So können die regionalen Effekte aufgrund der demografischen Entwicklung und auch der sektoralen Wirtschaftsstruktur anders ausfallen. Zudem zeigen vergangene Panel-Untersuchungen, dass Entscheidungen für oder gegen Ausbildung auch teilweise unabhängig von der kurzfristigen Ertrags- und Auftragslage der Unternehmen getroffen werden (vgl. Hartung/Leber 2004 u. Niederalt 2005). Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob sich der Ausbildungsmarkt gegenüber der Rezession stabiler zeigt als der allgemeine Arbeitsmarkt.

Der vorliegende Bericht geht diesen Fragen auf Basis der im IAB-Betriebspanel erhobenen Daten nach. Zur Bestimmung des tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Zeiten der Krise werden im Folgenden unterschiedliche Indikatoren herangezogen:

- die Zahl der Auszubildenden,
- der unbesetzten Ausbildungsstellen, und
- die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe,

jeweils mit deren struktureller Verteilung. Zudem wird untersucht, in welchem Zusammenhang die wirtschaftliche Situation der einzelnen Betriebe und deren Ausbildungsverhalten stehen und ob sich die Bereitschaft, Ausbildungsabsolventen in den Betrieben zu übernehmen, in der Krise verändert. Die wichtigsten Kennwerte der betrieblichen Ausbildung, wer-

den in knapper und präziser Form dargestellt und durch Grafiken veranschaulicht, so dass sie regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln liefern.

Zahl der Beschäftigten sinkt – Zahl der Auszubildenden steigt

Wie erwähnt, ist im vergangenen Jahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Allerdings fiel der Rückgang mit -0,2 Prozent sehr moderat aus. Zum Stichtag der Befragung (30.06.2009) waren laut dem IAB-Betriebspanel in Hessen hochgerechnet etwa 2.159.800 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die Ausbildungszahlen des IAB-Betriebspanels entsprechen dagegen nicht den Vorerwartungen: Von den genannten Beschäftigten waren ca. 106.750 noch in der Ausbildung. Dies stellt einen Anstieg der Ausbildungszahlen um 1.600 bzw. von 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr dar. Mit anderen Worten: Trotz der Krise sind in den befragten hessischen Betrieben gegenüber dem Vorjahr mehr Auszubildende beschäftigt.

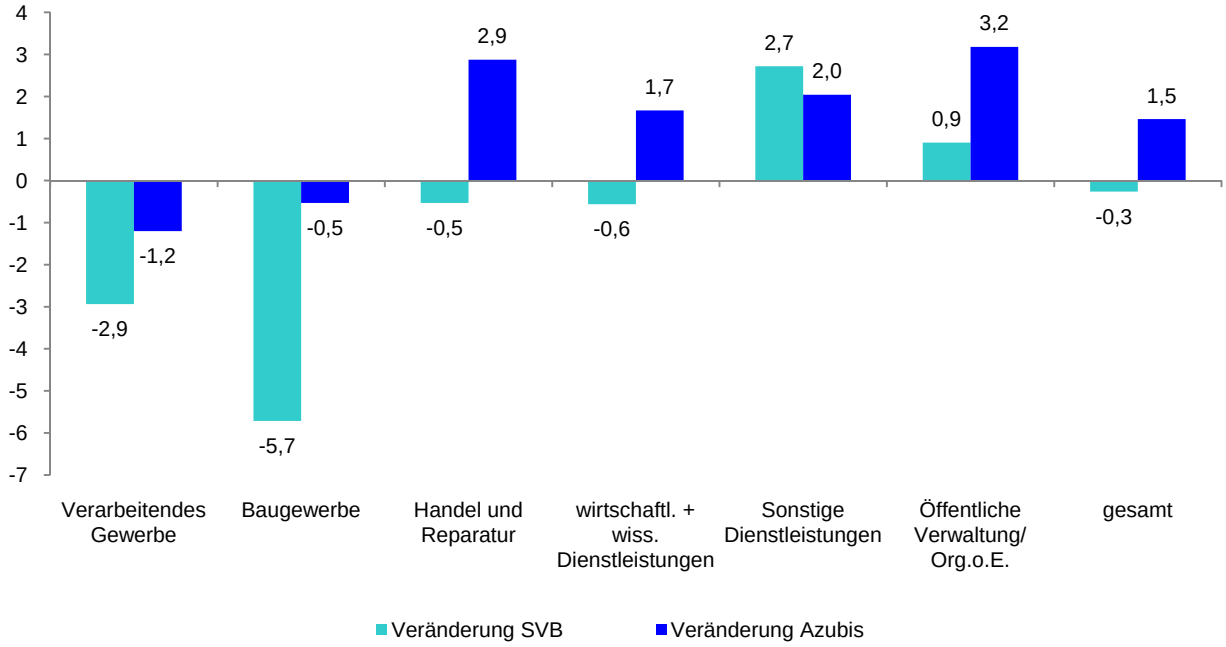
Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass aufgrund der Differenzen zu anderen Erhebungen (s. Schlusskapitel „Methodische Anmerkungen“) diese Zahlen nur bedingt mit anderen Quellen vergleichbar sind. So kommt das Statistische Bundesamt in seiner neuesten Veröffentlichung für das Ausbildungsjahr 2009 auf einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden in Hessen von 1,6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b).

Rückgang im Produzierenden Gewerbe – Zunahme bei den Dienstleistungen

Interessant sind hierbei insbesondere die strukturellen Veränderungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige. Trotz der Krise stiegen die Ausbildungszahlen in Hessen bei den Dienstleistungsbetrieben, im Handel und in der Öffentlichen Verwaltung. Im von der Krise besonders betroffenen Produzierenden Gewerbe ging die Zahl der Auszubildenden dagegen zurück.

Letztere Betriebe sind auch für den Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hauptverantwortlich. Die anderen Wirtschaftszweige zeigen recht konstante Beschäftigtenzahlen, allein bei den Sonstigen Dienstleistungen kann ein Zuwachs verzeichnet werden.

Abb. VI-1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Auszubildenden in Hessen zwischen Juni 2008 und Juni 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



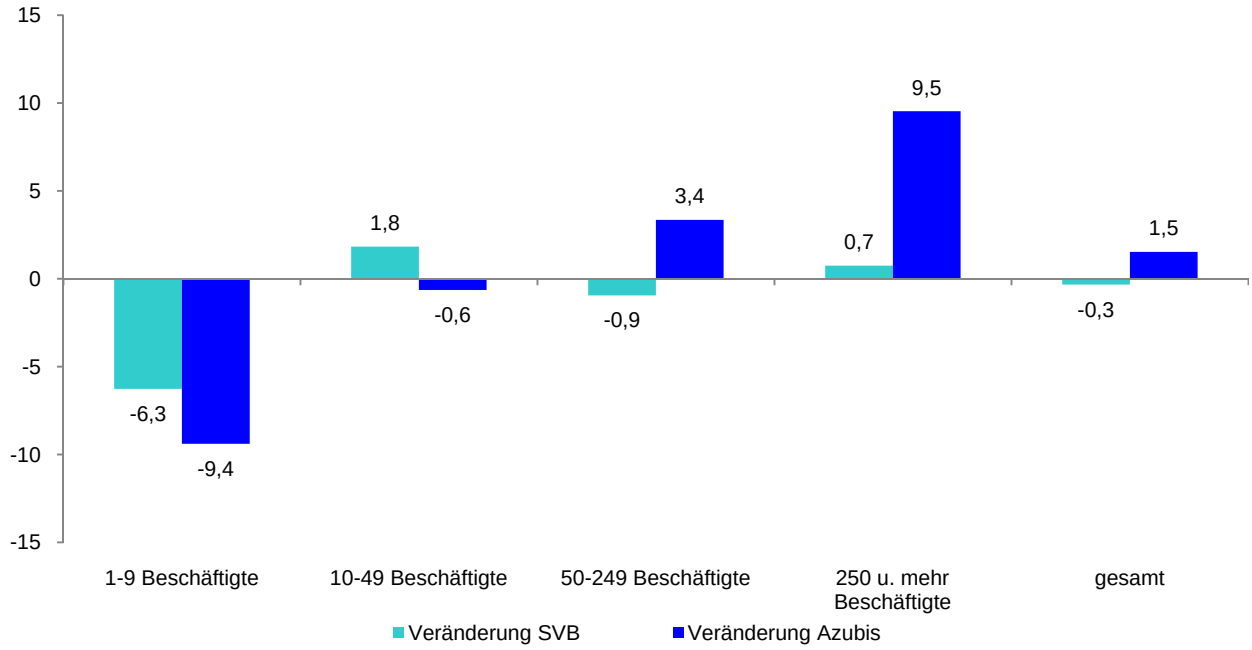
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Ausbildungszahlen steigen vor allem in Großbetrieben

Bei der Betrachtung der Zahl der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich eine klare Tendenz: Während bei Kleinstbetrieben deutliche Rückgänge zu verzeichnen sind, hat sich die Zahl der Auszubildenden in den Mittelbetrieben gegenüber 2008 um 3,4 Prozent, in den Großbetrieben sogar um 9,5 Prozent erhöht. Hier kann allerdings nicht zwingend von einem Kriseneffekt ausgegangen werden, denn ein Blick auf die Veränderungen des Vorjahres zeigt ein ähnliches Bild: Auch unter wirtschaftlich günstigeren Bedingungen gingen Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen in den kleinsten Betrieben zurück, in den mittleren stiegen sie dagegen leicht an.

In hessischen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten waren demnach zum Stichtag 30.06.2009 hochgerechnet knapp 3.000 Auszubildende mehr beschäftigt als noch im Jahr zuvor. Auch der Rückgang an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in erster Linie auf die Kleinstbetriebe zurückzuführen, in denen knapp sieben Prozent weniger Personen beschäftigt waren als im Jahr zuvor. In Betrieben mit mehr als 9 Beschäftigten blieb die Beschäftigtenzahl dagegen auch im Krisenjahr 2009 praktisch konstant.

Abb. VI-2: Veränderungen gegenüber Vorjahr von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Auszubildenden in Hessen nach Betriebsgrößen zwischen Juni 2008 und Juni 2009, Angaben in Prozent



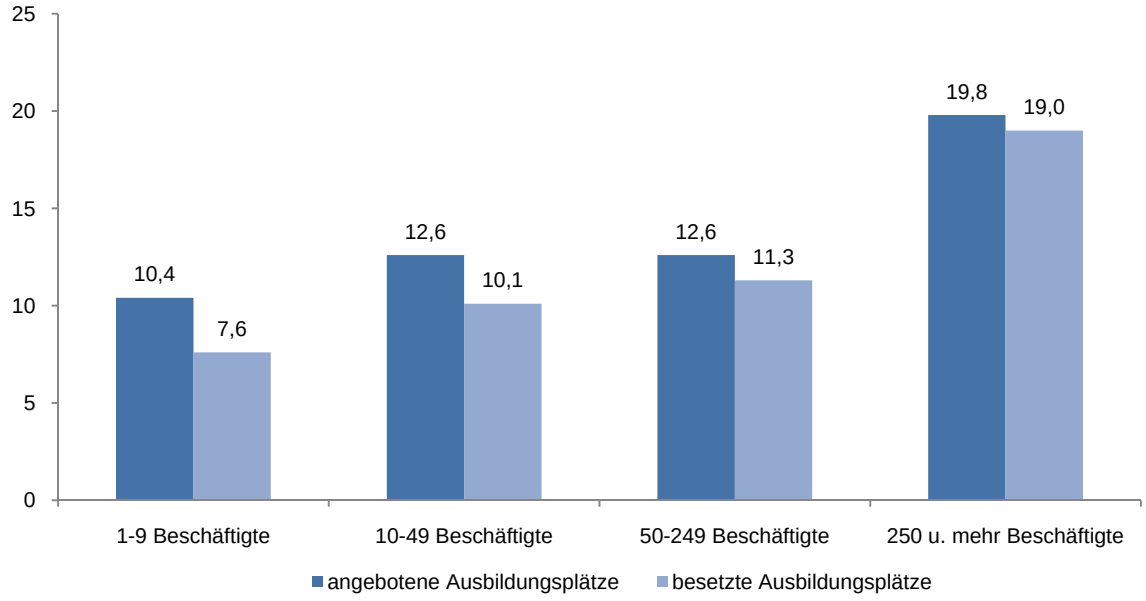
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008/2009, eigene Berechnungen

Kleinstbetriebe haben Probleme bei Besetzung von Ausbildungsplätzen

Auch im Jahr 2009 konnten in Hessen nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Besonders große Probleme, geeignete Auszubildende zu finden, hatten hierbei die Kleinstbetriebe, bei denen über ein Viertel der Stellen unbesetzt blieben. Nahezu keine Probleme, die angebotenen Stellen auch zu besetzen, hatten dagegen die Großbetriebe, die für 96 Prozent ihre Ausbildungsplätze geeignete Bewerber fanden.

Inwieweit die bestehenden Besetzungsprobleme Ausdruck eines Rückgangs an geeigneten Bewerbern sind, lässt sich mit den Zahlen des IAB-Betriebspanels nicht klären, da Bewerberzahlen nicht erhoben werden. Dass die Probleme eher nicht kriseninduziert sind, zeigt dagegen ein Vergleich mit den Vorjahreswerten. Denn auch in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs wie bis 2008 bot sich ein strukturell ähnliches Bild: Je größer ein Betrieb, desto geringer seine Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen, unabhängig von der konjunkturellen Situation. Dies ist im Jahre 2009 nicht anders.

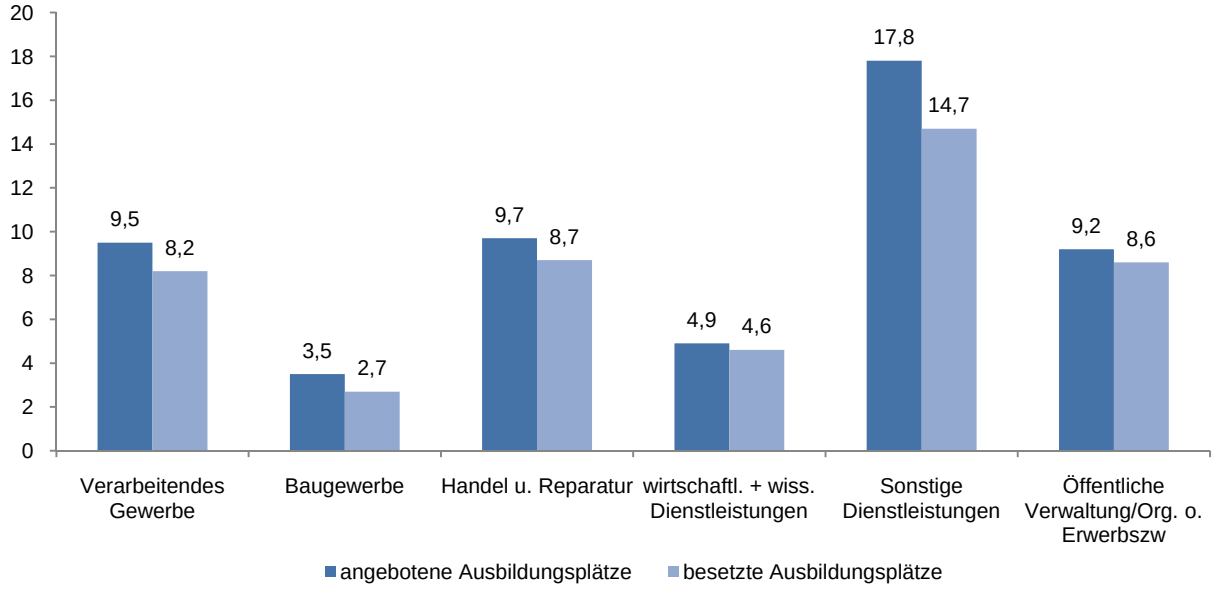
Abb. VI-3: besetzte und angebotene Ausbildungsplätze in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2009, absolute Zahlen (in Tausend)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Bei Betrachtung der Wirtschaftssektoren werden klare Differenzen sichtbar. Betriebe aus den Bereichen der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung hatten nur geringe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Auszubildenden zu decken.

Abb. VI-4: besetzte und angebotene Ausbildungsplätze in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2009, absolute Zahlen (in Tausend)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen blieben jedoch relativ viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Auffällig ist, dass – anders als im Vorjahr – im Baugewerbe dieser Wert noch höher liegt: nur drei von vier Ausbildungsstellen konnten in Baubetrieben besetzt werden. Ob dies ursächlich mit der Wirtschaftskrise zusammenhängt, kann nur spekuliert werden.

6.2 Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote

Eine mögliche Reaktion auf die Krise ist, dass einzelne Betriebe ihre Ausbildungsaktivität vorübergehend zurückfahren und die Ausbildung verschieben, bzw. zwar weiter ausbilden, die Zahl ihrer Auszubildenden jedoch reduzieren. Der folgende Abschnitt geht daher der Frage nach, wie sich die Ausbildungsbeteiligung und die Ausbildungsquote in Hessen 2009 darstellten.

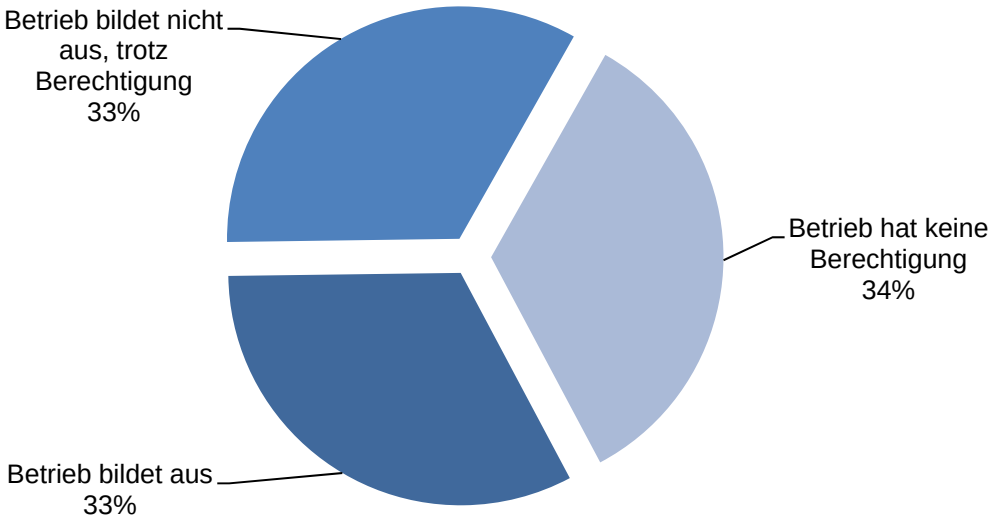
Ausbildungsbeteiligung in Hessen etwas geringer

Die Ausbildungsbeteiligung ist in Hessen gegenüber 2008 etwas zurückgegangen. Nur 33 Prozent aller Betriebe in Hessen bildeten 2009 aus. Dies ist ein Rückgang um 2 Prozentpunkte, bzw. um hochgerechnet etwa 3.000 Betriebe.

Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung liegt nicht an der Zahl der Betriebe, die ausbilden dürfen, denn das vorübergehende Aussetzen der Ausbilder-Eignungsverordnung zeigt Wirkung: Auf 66 Prozent zugenommen hat die Zahl der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen – vor einigen Jahren waren dies lediglich 60 Prozent.

Folgerichtig liegt damit der Anteil der Betriebe, die die Berechtigung zur Ausbildung brachliegen lassen, bei 33 Prozent, was einen Anstieg um fünf Prozentpunkte und den höchsten Wert seit Beginn der Länderauswertung für das IAB-Betriebspanel darstellt. Inwieweit dieser Zuwachs kriseninduziert ist, lässt sich nicht letztgültig klären, aber ein Zusammenhang zwischen vorübergehender Ausbildungsabstinenz und der konjunkturellen Lage scheint naheliegend.

Abb. VI-5: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009, Angaben in Prozent



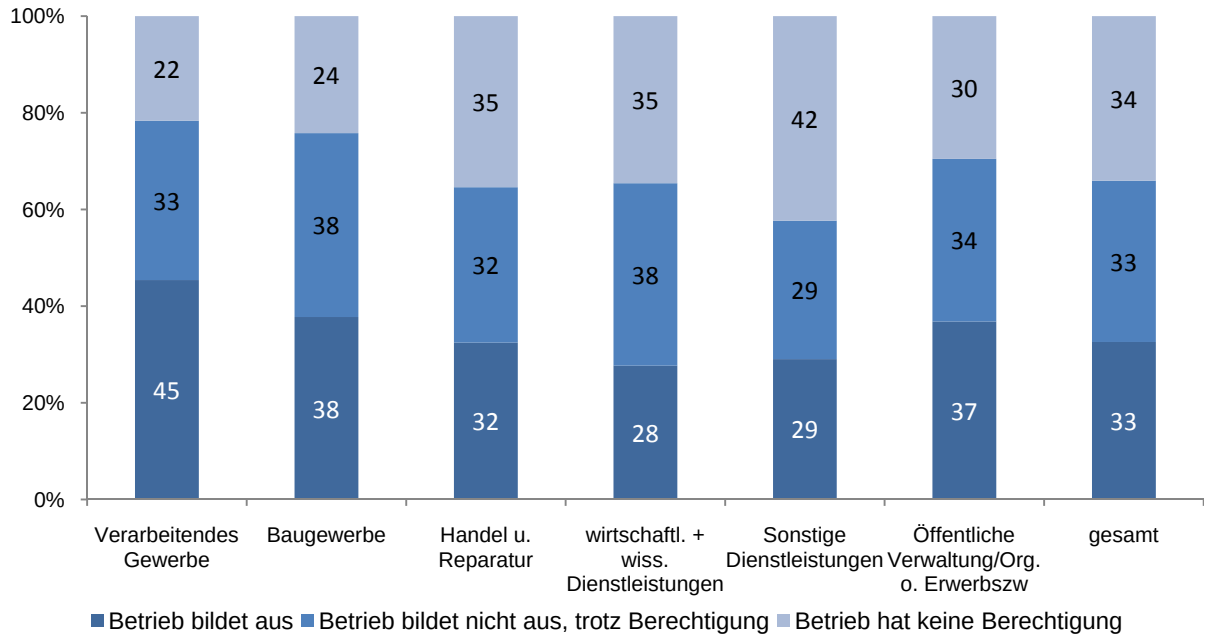
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

Im Produzierenden Gewerbe bleibt Ausbildungsbeteiligung hoch

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Ausbildungsberechtigung und der Ausbildungsbeteiligung. Dies ist in diesem Jahr nicht anders: Unter den Dienstleistungsbetrieben liegt der Anteil ausbildender Betriebe bei unter 30 Prozent, im Verarbeitenden Gewerbe dagegen bei 45 Prozent. In letzterem Sektor sowie der Öffentlichen Verwaltung ist der Anteil der ausbildenden Betriebe auch höher als jener mit ungenutzten Ausbildungspotenzial, in allen anderen Sektoren ist die Zahl der trotz Berechtigung nicht ausbildenden Betriebe mindestens ebenso so hoch wie die Zahl der Betriebe, die zur Zeit ausbilden.

Die relative Ausbildungsferne der Dienstleistungsbetriebe wird nochmals bestätigt durch die überdurchschnittlich große Zahl von Betrieben, die gar nicht ausbilden dürfen: 35 Prozent aller wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Dienstleistern und sogar 42 Prozent der Sonstigen Dienstleistungsbetriebe besitzen keine Ausbildungsberechtigung.

Abb. VI-6: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

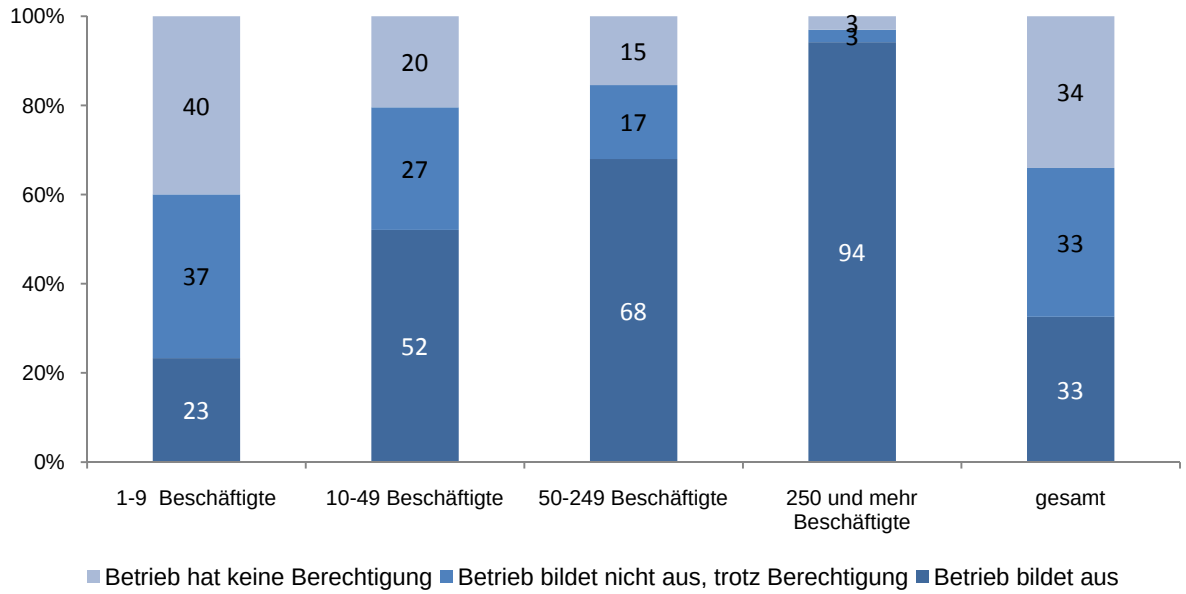


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Je größer ein Betrieb, desto besser sind seine Möglichkeiten, Personal und Infrastruktur für die Ausbildung bereit zu stellen. Insofern überrascht es nicht, dass mit zunehmender Betriebsgröße dann auch tatsächlich der Anteil an ausbildungsberechtigten und ausbildenden Betrieben steigt, bis hin zu den Großbetrieben, die annähernd alle ausbilden können und dies in 94 Prozent aller Fälle auch tun.

Einen Anstieg des nicht genutzten Ausbildungspotenzials lässt sich bei den Kleinstbetrieben beobachten: hier bilden 37 Prozent der Betriebe trotz Berechtigung nicht aus, was einen Zuwachs von sieben Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Da bei diesen Betrieben, wie oben beschrieben, der deutlichste Rückgang an Auszubildenden zu verzeichnen ist, liegt die Vermutung nahe, dass es sich hierbei um kurzfristige Kriseneffekte handelt.

Abb. VI-7: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



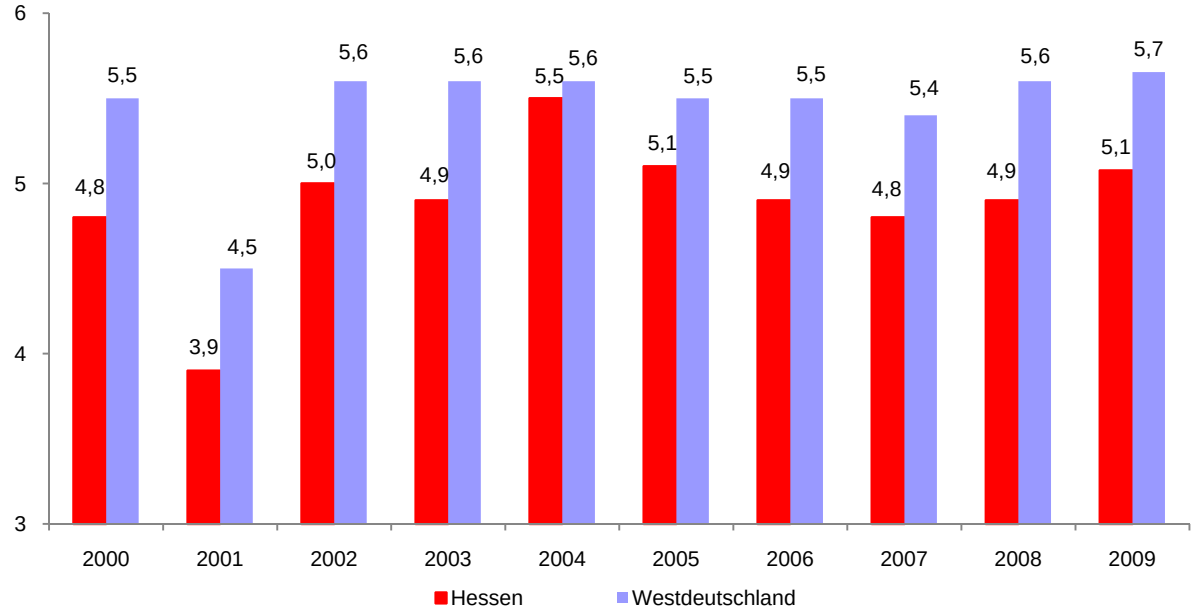
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Hessische Ausbildungsquote erneut leicht gestiegen

Um die Ausbildungsintensität eines Betriebes messen und mit dessen Größe ins Verhältnis setzen zu können, werden Ausbildungsquoten gebildet. Sie messen die Zahl der Auszubildenden pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei alle Betriebe, also auch Betriebe ohne Auszubildenden herangezogen werden. Ausbildungsquoten sind strukturelle Größen und verändern sich im Zeitverlauf nur wenig, so dass das Aufspüren von Kriseneffekte hier nicht zielführend ist.

Da die Zahl der Auszubildenden anstieg, jene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch leicht zurückging, ist die Ausbildungsquote in Hessen gegenüber dem vergangenen Jahr erneut leicht angestiegen und liegt nun bei 5,1. Das Land liegt damit jedoch weiterhin unter dem westdeutschen Durchschnitt, der in den letzten Jahren nie erreicht werden konnte.

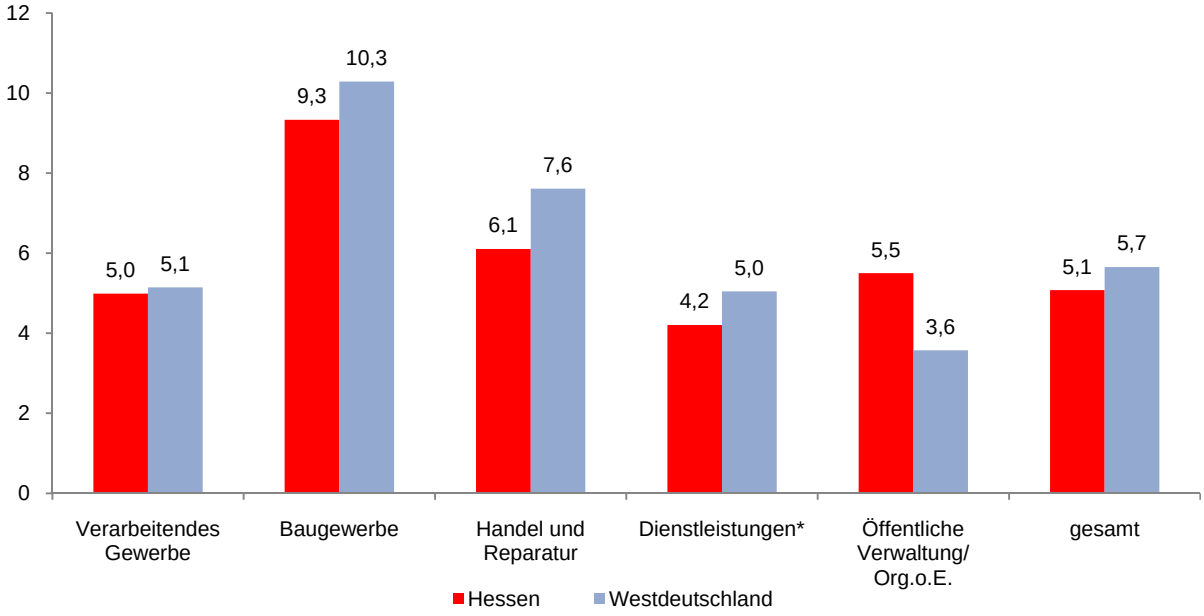
Abb. VI-8: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2000-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000- 2009, eigene Berechnungen

Die Ausbildungsquote liegt dabei in den meisten Wirtschaftsbereichen unterhalb des westdeutschen Mittels, besonders deutlich im Handel und dem Baugewerbe, wobei in letzterem eine traditionell hohe Zahl an Auszubildenden beschäftigt wird.

Abb. VI-9: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



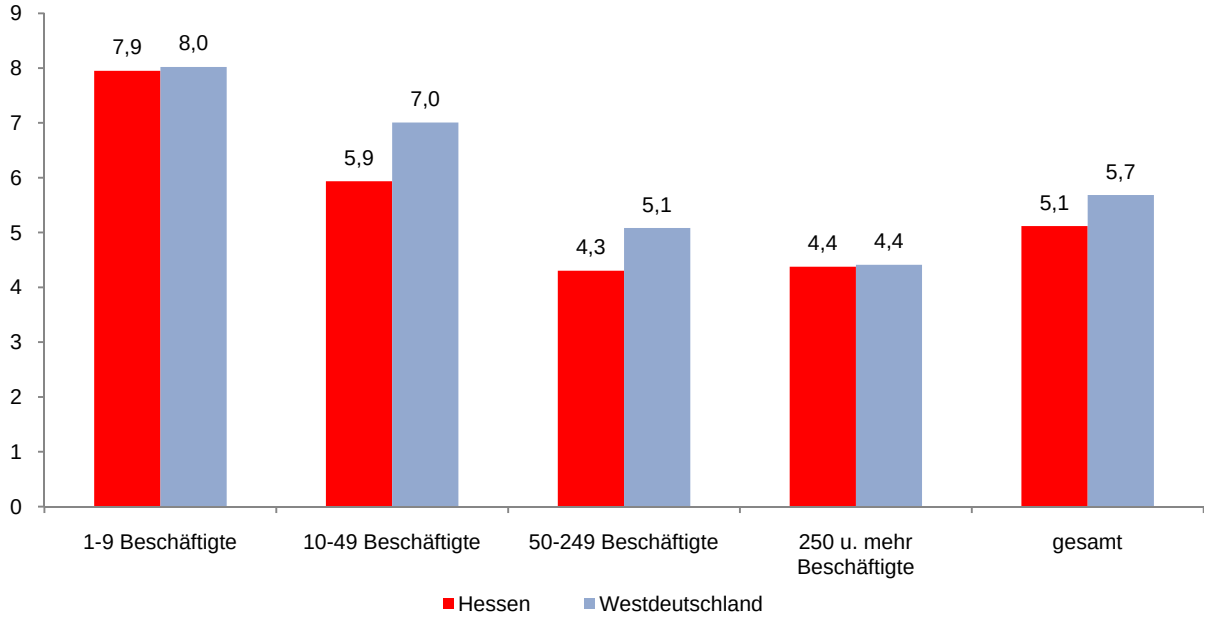
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

**aufgrund der neuen Systematik der Wirtschaftszweige können die Dienstleistungsbetriebe in Westdeutschland seitens des IAB nur aggregiert ausgewiesen werden*

Die Öffentliche Verwaltung ist wie bereits in den Vorjahren der einzige hessische Wirtschaftssektor, in dem mehr Auszubildende pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ausgebildet werden als im westdeutschen Durchschnitt.

Die Ausbildungsquote sinkt mit steigender Betriebsgröße. Dies gilt für Hessen wie für Westdeutschland. Mit anderen Worten: die Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten haben zwar den geringsten Anteil an der Ausbildung in Hessen, die Ausbildungsintensität ist hier jedoch am höchsten – acht von 100 dort Beschäftigten sind Auszubildende, sowohl im hessischen als auch im westdeutschen Durchschnitt. In hessischen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist dieser Wert nur gut halb so hoch.

Abb. VI-10: Ausbildungsquoten in Hessen und Westdeutschland 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

6.3 Wirtschaftslage und Ausbildungsverhalten

Die oben dargestellten Ergebnisse zeigen nur teilweise einen Einfluss der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise auf das Ausbildungsverhalten. Dies wirft die Frage auf, ob kurzfristige konjunkturelle Schwankungen unmittelbare Effekte auf dem Ausbildungsmarkt Hessens zeigen. Im Folgenden wird daher untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten der Betriebe und ihrer aktuellen, erwarteten oder zurückliegenden wirtschaftlichen Situation besteht. Als Indikatoren stehen aus dem IAB-Betriebspanel hierzu drei Angaben zur Verfügung:

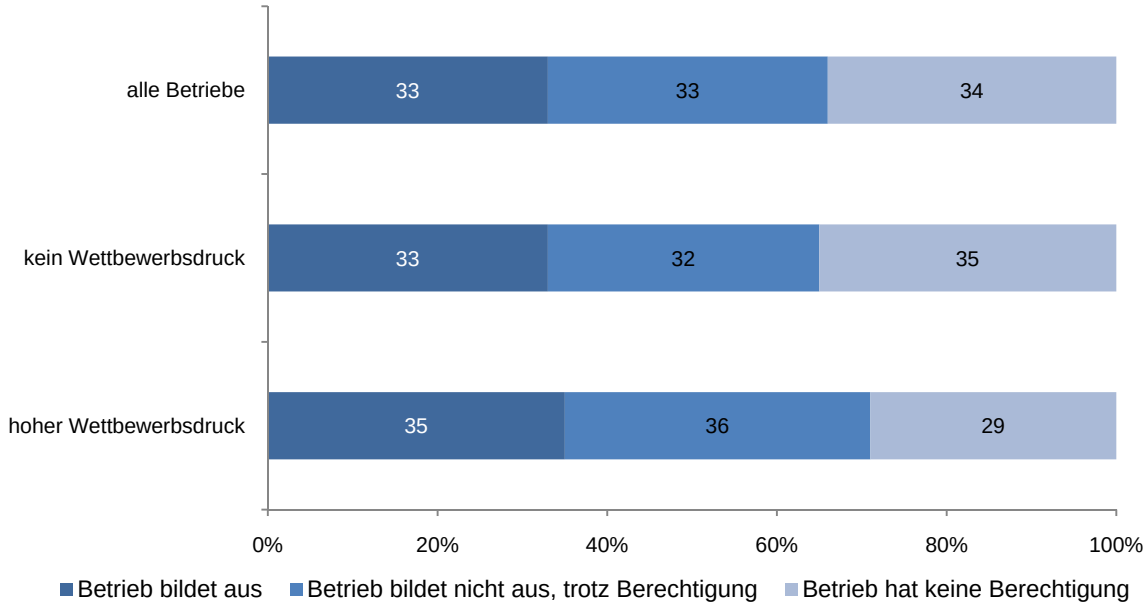
- der durch die Betriebe wahrgenommene Wettbewerbsdruck,
- die für das nächste Jahr erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens, sowie
- die Selbsteinschätzung der Ertragslage der Betriebe im vergangenen Jahr.

Somit kann näherungsweise bestimmt werden, ob die Betriebe ihre Ausbildungsbereitschaft von ihrer wirtschaftlichen Lage abhängig machen, und ob dies eher retrospektiv oder prospektiv geschieht.

Konkurrenzdruck spielt nur geringe Rolle

Zunächst wurden die Betriebe gefragt, wie sie den Wettbewerbsdruck einschätzen, dem sie derzeit ausgesetzt sind. Bei den Betrieben, die diesen als hoch empfinden, wäre zu erwarten, dass ihre Ausbildungsbeteiligung geringer ausfällt, da Ausbildung als Zukunftsinvestition zu sehen ist und keinen unmittelbaren Wettbewerbsvorteil bietet.

Abb. VI-11: Zusammenhang zwischen Wettbewerbsdruck und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

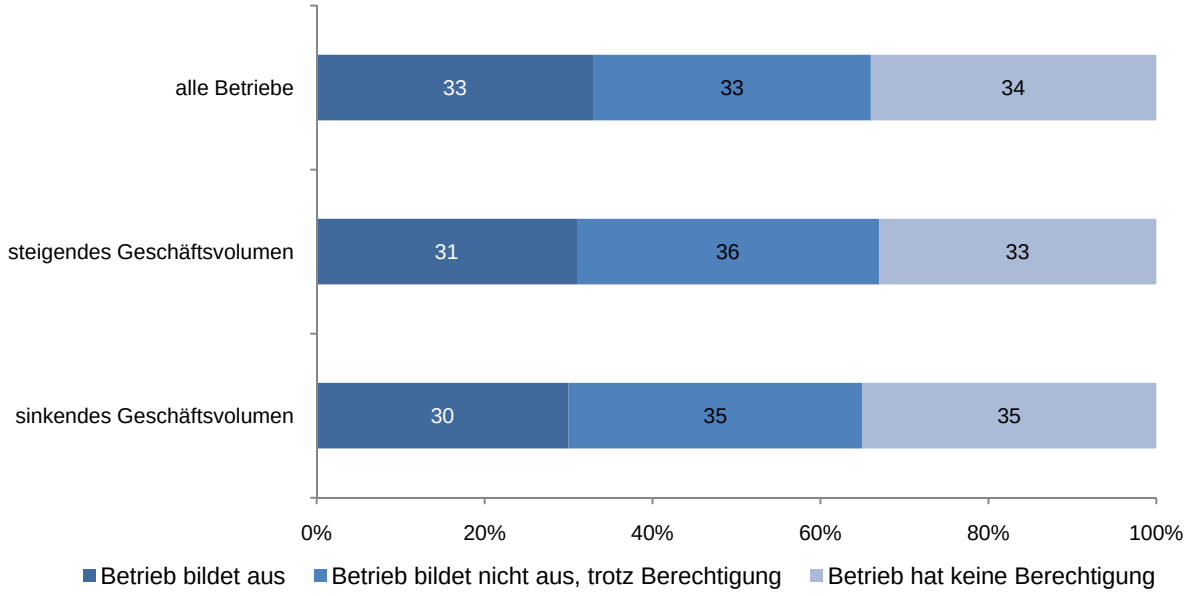
Nimmt man die Gruppe der Betriebe, die hohen Konkurrenzdruck verspüren, und stellt ihnen die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe gegenüber, die keinen Wettbewerbsdruck haben, zeigen sich jedoch praktisch keine Unterschiede. In beiden Fällen bildet etwa ein Drittel der Betriebe aus. Der Anteil der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, ist unter den unter hohem Druck stehenden Betrieben nur geringfügig höher.

Erwartetes Geschäftsvolumen beeinflusst Ausbildungsverhalten nicht

Wenn der aktuelle Wettbewerbsdruck auch keinen nennenswerten Effekt auf das Ausbildungsverhalten hat, so ist doch vorstellbar, dass die erwartete Geschäftsentwicklung die Aktivitäten auf dem Ausbildungsmarkt beeinflusst.

Auch hier zeigt sich jedoch kein Zusammenhang zwischen beispielsweise der Erwartung eines sinkenden Geschäftsvolumens und einer niedrigeren Ausbildungsbereitschaft. Der Anteil der ausbildenden Betriebe ist überall nahezu gleich hoch, und auch bei den Betrieben, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, ist keine Differenz bei der Erwartung steigender oder sinkender Geschäftsentwicklung festzustellen.

Abb. VI-12: Zusammenhang zwischen erwartetem Geschäftsvolumen und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Betriebe mit schlechter Ertragslage bilden seltener aus

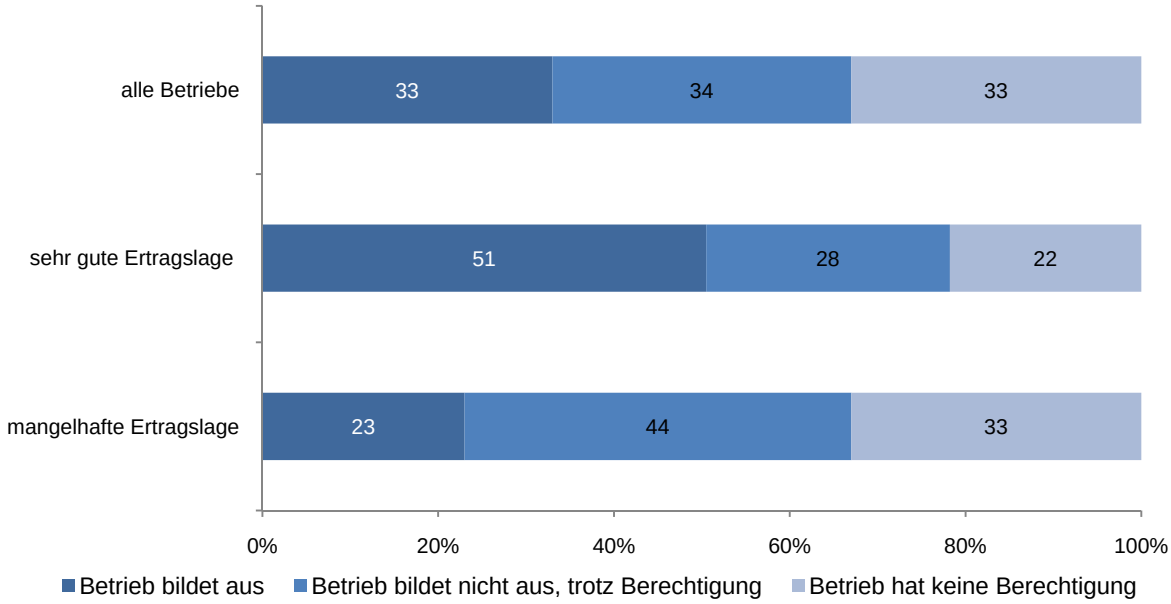
Schließlich wird noch die Möglichkeit untersucht, dass eine zurückliegende wirtschaftlich schwierige Situation für ein geringeres Ausbildungsengagement sorgt.

Hier nun zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen negativer Ertragslage und einer niedrigen Ausbildungsbereitschaft. Gerade einmal 23 Prozent der Betriebe mit einer mangelhaften Ertragslage im letzten Jahr bilden derzeit aus. Das ist deutlich weniger als der Durchschnitt aller Betriebe. Dies liegt weniger daran, dass die Betriebe dieser Gruppe nicht ausbilden können – der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist nicht höher als

im Durchschnitt aller Betriebe. Vielmehr fällt die große Zahl von Betrieben mit schlechter Ertragslage auf, die trotz Berechtigung derzeit nicht ausbilden. Dies legt die Vermutung nahe, dass die schwierige wirtschaftliche Situation der Vergangenheit für eine temporäre Reduktion der Ausbildungsbeteiligung sorgt.

Diese Interpretation wird gestützt durch einen weiteren Befund: Betriebe, die im letzten Jahr eine sehr gute Ertragslage verzeichneten, bildeten generell häufiger aus als der hessenweite Durchschnitt.

Abb. VI-13: Zusammenhang zwischen Ertragslage und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 2009 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Es lässt sich festhalten, dass ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Situation und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe allein rückblickend zu beobachten ist: Betriebe, die sich in der Vergangenheit in einer guten Geschäftslage befanden, bilden häufiger aus, Betriebe mit schlechter Ertragslage seltener. Die aktuelle Marktsituation oder die zukünftigen Geschäftserwartungen stehen dagegen in keinem offensichtlichen Zusammenhang mit der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

6.4 Abschlüsse und Übernahmen

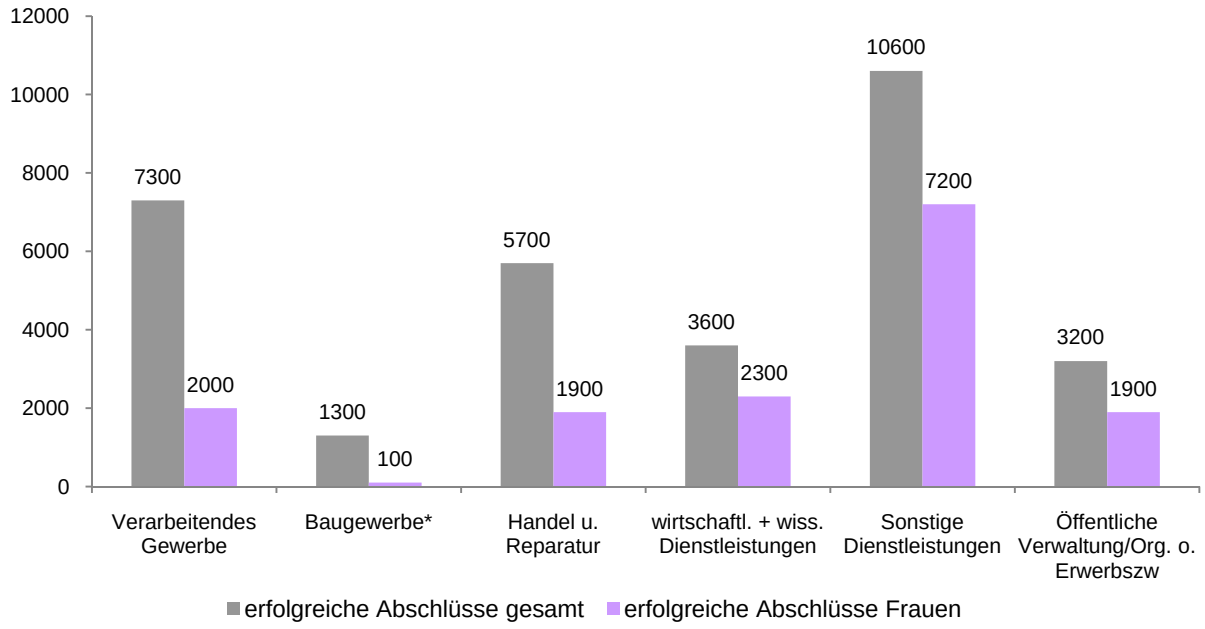
Schließlich ist es für die Gesamtschau des Ausbildungsmarkts noch von Bedeutung, Kenntnis über die Absolventenzahlen und deren Verbleib zu erhalten. Da Auszubildende, die im Jahr

2009 ihre Prüfung ablegten, ihre Ausbildung weit vor Beginn der Wirtschaftskrise aufnahmen, ist hier ein Einfluss der Krise schwer vorstellbar. Allerdings könnten die Betriebe auf die schwierigere wirtschaftliche Lage reagieren, indem sie weniger der erfolgreichen Absolventen in eine Beschäftigung übernehmen.

Weniger Abschlüsse als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2009 konnten hessenweit hochgerechnet etwa 32.000 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Dies bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 2.400 oder um sieben Prozent. Hiervon waren 15.400 Frauen, was einem Anteil von rund 48 Prozent entspricht.

Abb. VI-14: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

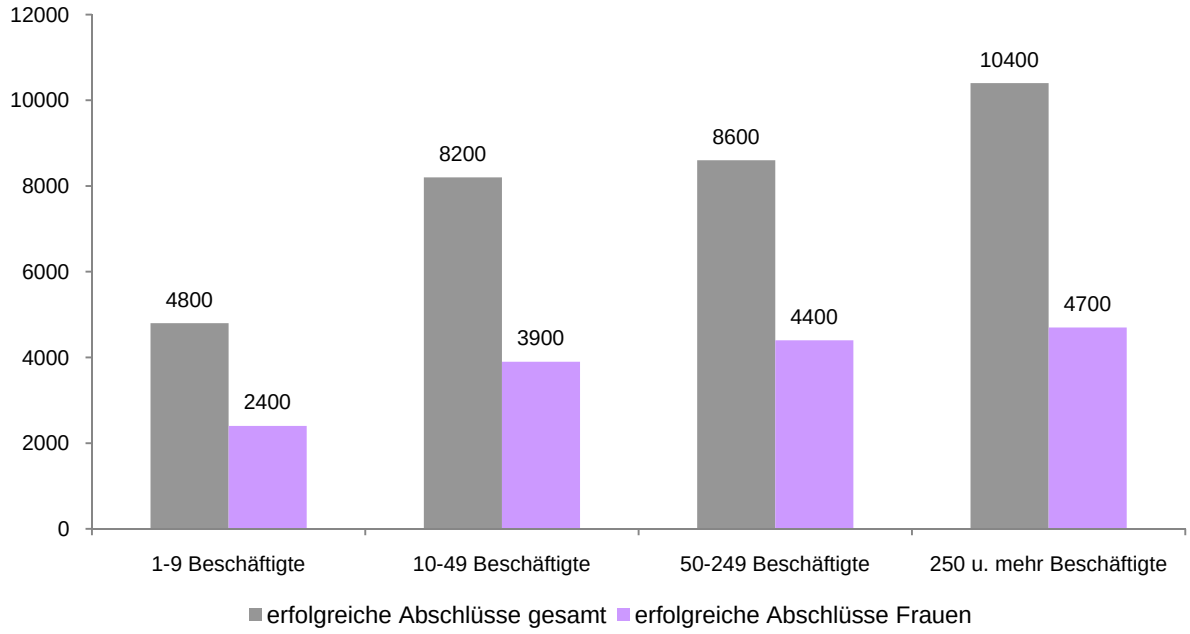
**aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Werte im Baugewerbe nur bedingt aussagekräftig*

Die meisten Ausbildungsabsolventen gab es im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen. In diesem Sektor sowie den wirtschafts- und wissensorientierten Dienstleistungen ist zudem der Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen mit etwa zwei Drittel besonders hoch. Eine untergeordnete Rolle spielen Ausbildungsabsolventinnen noch immer im Verarbeitenden und im Baugewerbe, wobei letzteres generell in Hessen von etwas geringerer quantitativer Bedeutung ist als im Bundesdurchschnitt.

Etwa ein Drittel aller erfolgreichen Auszubildenden hat die Ausbildung in einem Großbetrieb absolviert, nur jeder siebte in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von Frauen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Betriebsgrößen.

Abb. VI-15: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse in Hessen nach Betriebsgrößenklassen 2009, absolute Zahlen (gerundet)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Übernahmen nach Ausbildung leicht niedriger als im Vorjahr

Eine weitere Reaktionsmöglichkeit auf die Krise seitens der Betriebe besteht in der Nicht-Übernahme von Auszubildenden. So ist vorstellbar, dass die Auszubildenden zwar ihre begonnene Ausbildung wie vorgesehen beenden können, ihre Übernahme aber aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr erfolgt.

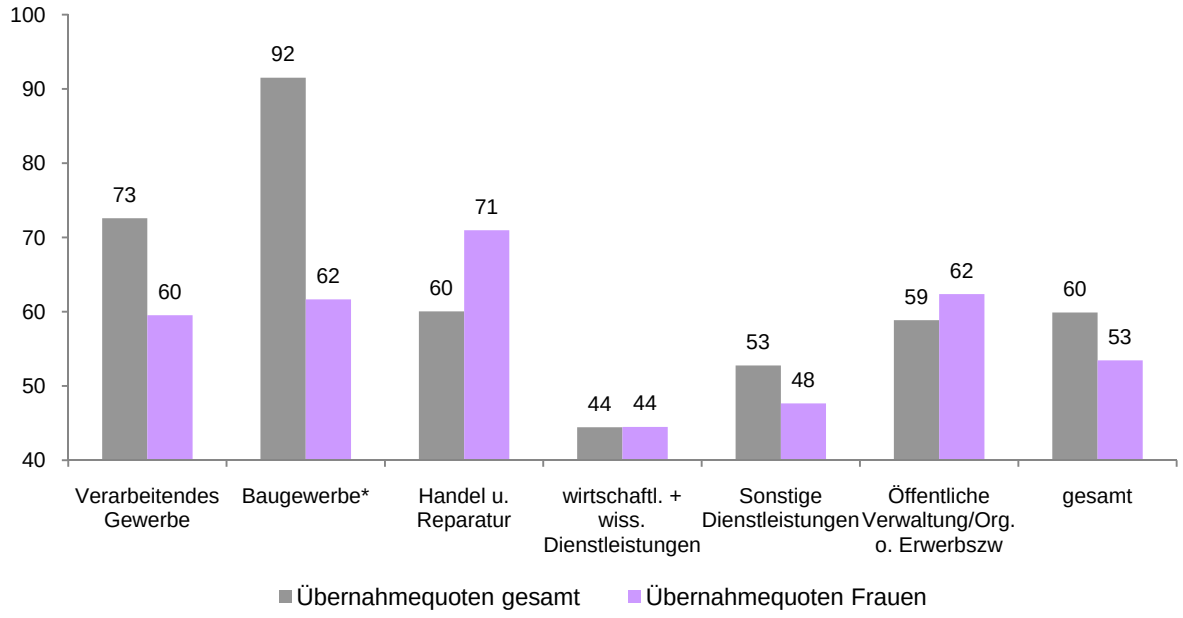
Insgesamt wurden von den ca. 32.000 Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, hochgerechnet etwa 19.200 nach ihrer Ausbildung in den Betrieb übernommen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 60 Prozent, womit diese gegenüber dem Vorjahr nochmals um zwei Prozentpunkte zurückging, nachdem im Jahr 2007 noch zwei Drittel der Auszubildenden im Betrieb bleiben konnten. Nachdem bereits im letzten Jahr vermutet wurde, dass die geringere Übernahmebereitschaft eine Reaktion auf die heranziehende Wirtschaftskrise war, legt der nochmalige Rückgang die Interpretation nahe, dass hierfür tatsächlich konjunkturelle Einflüsse verantwortlich sind.

Wesentlich deutlicher ist die Übernahmequote der weiblichen Auszubildenden zurückgegangen. Wurden im Vorjahr noch 64 Prozent aller Frauen übernommen, die eine Ausbildung erfolgreich beendet hatten, so liegt dieser Wert 2009 bei nur noch 53 Prozent. Damit ist die Übernahmequote weiblicher Ausbildungsabsolventen in diesem Jahr deutlich niedriger als die allgemeine Übernahmequote. Ein Zusammenhang mit der Krise ist hierbei jedoch weniger plausibel.

Bessere Übernahmechancen haben Frauen noch immer in Handelsbetrieben sowie in der Öffentlichen Verwaltung.

Allgemein zeigen sich in den einzelnen Branchen große Differenzen bei den Übernahmequoten. Die höchsten Übernahmequoten gibt es im Produzierenden Gewerbe, die schlechtesten Chancen, nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung übernommen zu werden, haben dagegen Absolventen im Dienstleistungsbereich, wo nur etwa jeder zweite Auszubildende im Betrieb bleiben konnte.

Abb. VI-16: Übernahmequoten in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



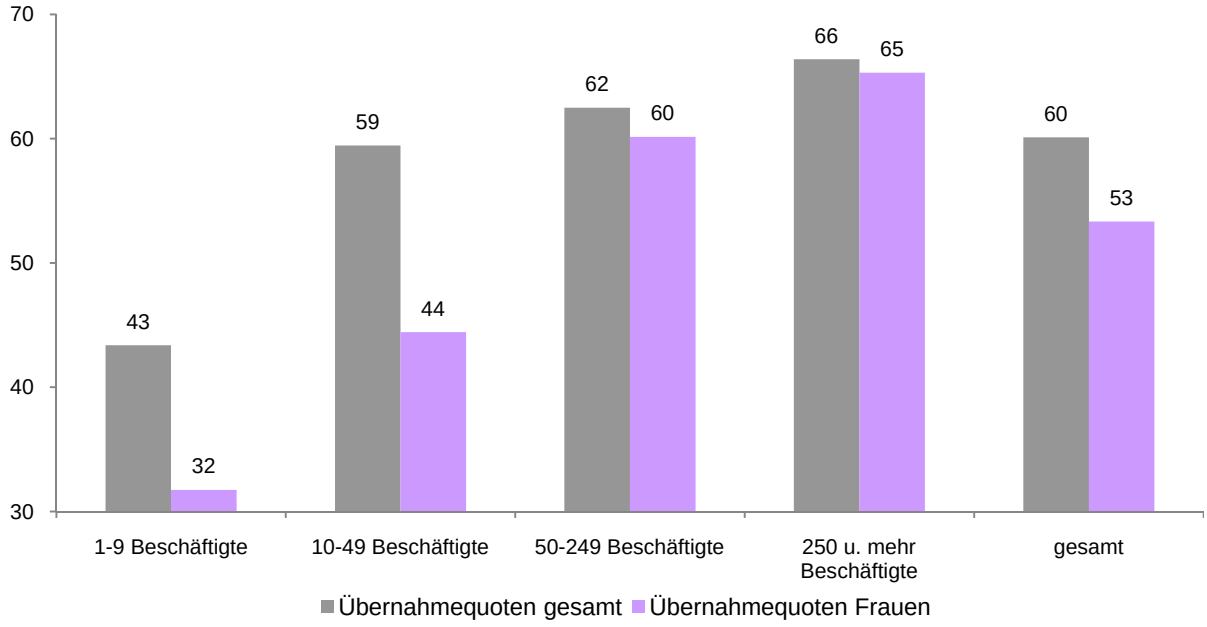
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

**aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Quoten im Baugewerbe nur bedingt aussagekräftig*

Die Wahrscheinlichkeit, nach erfolgreicher Ausbildung auch übernommen zu werden, ist in Kleinstbetrieben wesentlich geringer als in den anderen Betriebsgrößenklassen. Dort ist auch ein starker Rückgang der Übernahmebereitschaft zu verzeichnen (-10 Prozentpunkte), während in den anderen Größenklassen die Übernahmequote fast konstant blieb.

Auch bei der Übernahme weiblicher Absolventen fällt die unterdurchschnittliche Übernahmequote der Kleinstbetriebe auf; bei Mittel- und Großbetrieben spielt das Geschlecht hingegen keine Rolle.

Abb. VI-17: Übernahmequoten in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

6.5 Fazit

Legt man die Zahlen des IAB-Betriebspanels zugrunde, ergibt sich ein recht klares Bild: Die Auswirkungen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise fallen auf dem Ausbildungsmarkt Hessens deutlicher weniger negativ aus, als dies zu befürchten war.

Zwar ist analog zum deutschlandweiten Trend die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch in Hessen leicht zurückgegangen, die Zahl der Auszubildenden stieg dagegen in einigen Sektoren nochmals an. Die Ausbildungsquote ist demnach etwas höher als im Vorjahr, liegt in Hessen aber noch immer unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Umgekehrt haben Betriebe auch in der Krise noch Probleme, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Die vorhandenen Besetzungsprobleme sind etwas geringer als im Vorjahr und betreffen besonders Kleinst- und Baubetriebe.

Einige der untersuchten Indikatoren lassen allerdings auch krisenbedingte Effekte erkennen: So ist die Zahl der ausbildenden Betriebe in Hessen um hochgerechnet etwa 3.000 zurück gegangen, obwohl die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe so hoch lag wie nie zuvor.

Das hieraus resultierende ungenutzte Ausbildungspotenzial ist erneut bei den Kleinstbetrieben besonders hoch.

Auch die Übernahmequoten, also der Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, die im Betrieb bleiben konnten, haben gegenüber dem letzten Jahr abgenommen, wobei erneut bei den Kleinstbetrieben der größte Rückgang zu verzeichnen ist.

Inwieweit bei diesen Ergebnissen konjunkturelle Effekte durchschlagen, lässt sich nicht abschließend klären. Eine Betrachtung des Zusammenhangs zwischen wirtschaftlicher Lage und der Ausbildungsbeteiligung liefert jedoch Hinweise, dass insbesondere die zurückliegende ökonomische Situation der Betriebe Einfluss auf deren Ausbildungsverhalten hat. Betriebe, deren Ertragslage im letzten Jahr schlecht war, bilden deutlich seltener aus als der Durchschnitt der hessischen Betriebe. Der aktuelle Wettbewerbsdruck und die erwartete Geschäftsentwicklung spielen dagegen kaum eine Rolle.

Falls dieser Zusammenhang eine Bestätigung erfährt, kann für den hessischen Ausbildungsmarkt noch keine Entwarnung gegeben werden: die schlechte konjunkturelle Lage 2009 wird auch im kommenden Ausbildungsjahr zu spüren sein.

7 Betriebliche Weiterbildung

Betriebe und Beschäftigte unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Ein zentraler Bereich zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Die Weiterbildung der Beschäftigten müsste aufgrund dieser Entwicklungen einen erheblichen Stellenwert für die Betriebe haben und eine zunehmende Bedeutung erlangen (vgl. Leber 2002).

Inwieweit diese Herausforderungen sich tatsächlich in einer erhöhten Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Hessen niederschlagen, wird in diesem Kapitel untersucht. Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt erfolgt eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Beschäftigten. Zudem wird untersucht, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten die Betriebe fördern, und wie sich die Bedeutung dieser Weiterbildungsinstrumente entwickelt hat.

7.1 Weiterbildungsaktivitäten in Krisenzeiten

In den Betriebspanel-Auswertungen der vergangenen Jahre wurde eine tendenzielle Zunahme sowohl von betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) als auch der Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) in Hessen konstatiert (vgl. Beckmann/Baden/Schmid 2006, Bieräugel/Schmid 2008).

Leitfrage dieses Abschnitts ist, inwieweit diesem erhöhten Weiterbildungsbedarf auch in den Zeiten der Wirtschaftskrise (Referenzzeitraum der Befragung war das erste Halbjahr 2009) Rechnung getragen wird. Grundsätzlich sind unter ökonomisch schwierigen Umständen drei Tendenzen betrieblichen Weiterbildungsverhaltens vorstellbar:

- Die Betriebe können sich die mit der Weiterbildung verbundenen direkten und indirekten Aufwendungen weniger leisten und fahren ihre Weiterbildungsaktivitäten zurück.
- Die Betriebe nutzen die frei gewordenen Kapazitäten ihrer Beschäftigten und weiten ihre Weiterbildungsaktivitäten aus.
- Der Weiterbildungsbedarf ergibt sich aus strukturellen Faktoren und die Weiterbildungsaktivitäten werden konjunkturunabhängig geplant und durchgeführt.

Wie sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in Hessen im Jahr 2009 darstellte und ob sich daraus Anhaltspunkte für die genannten Effekte ableiten lassen, wird in diesem Report untersucht.

Für eine effektive Weiterbildungspolitik von Betrieben sind daneben auch Informationen darüber von Bedeutung, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Betriebe fördern und inwieweit die Betriebe die Beschäftigten an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten beteiligen. Diese Fragen werden daher gesondert beantwortet.

Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Allgemeinen erfolgt zudem für alle Fragen eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Erneut Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen

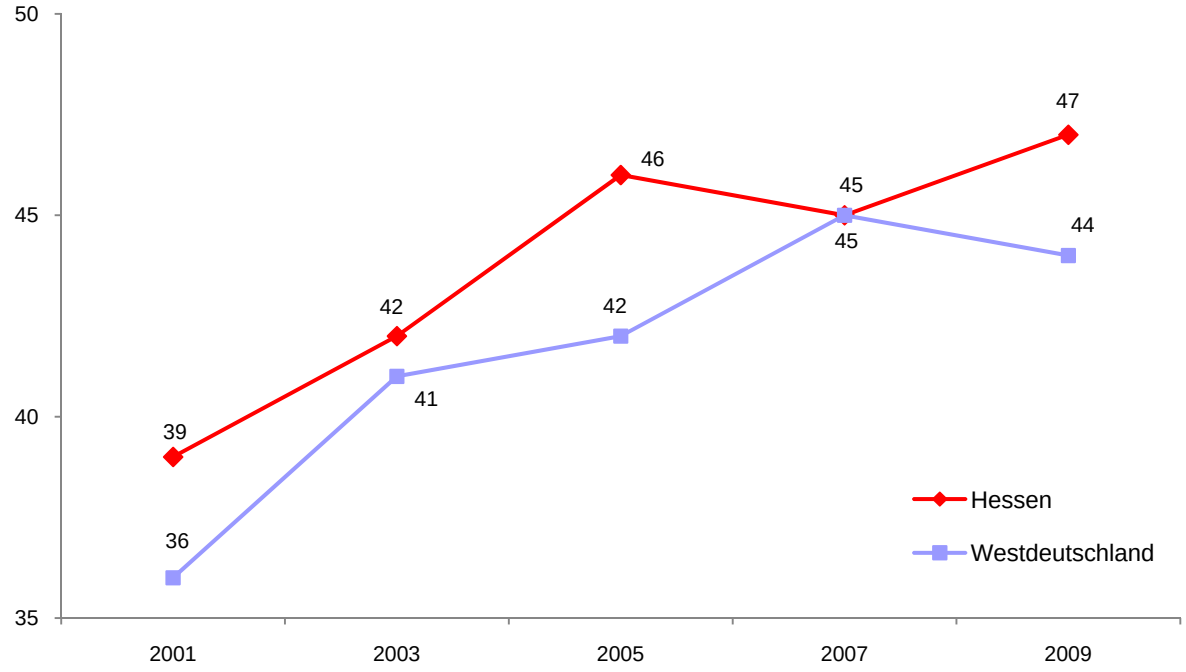
Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2009 etwa 47 Prozent aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten.

Das entspricht hochgerechnet knapp 71.000 weiterbildenden Betrieben in Hessen. Im Vergleich mit den Vorjahren liegt der Wert des Jahres 2009 nochmals höher, eine nachlassende Weiterbildungsaktivität unter den Vorzeichen der Wirtschaftskrise ist nicht zu beobachten.

Die „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen etwas höher als in Westdeutschland (45 Prozent), während vor 2 Jahren die Werte noch gleich waren. Legt man die Entwicklung seit Beginn des Jahrzehnts zugrunde, nimmt die Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe in Hessen kontinuierlich und konjunkturunabhängig zu.

Abb. VII-1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent



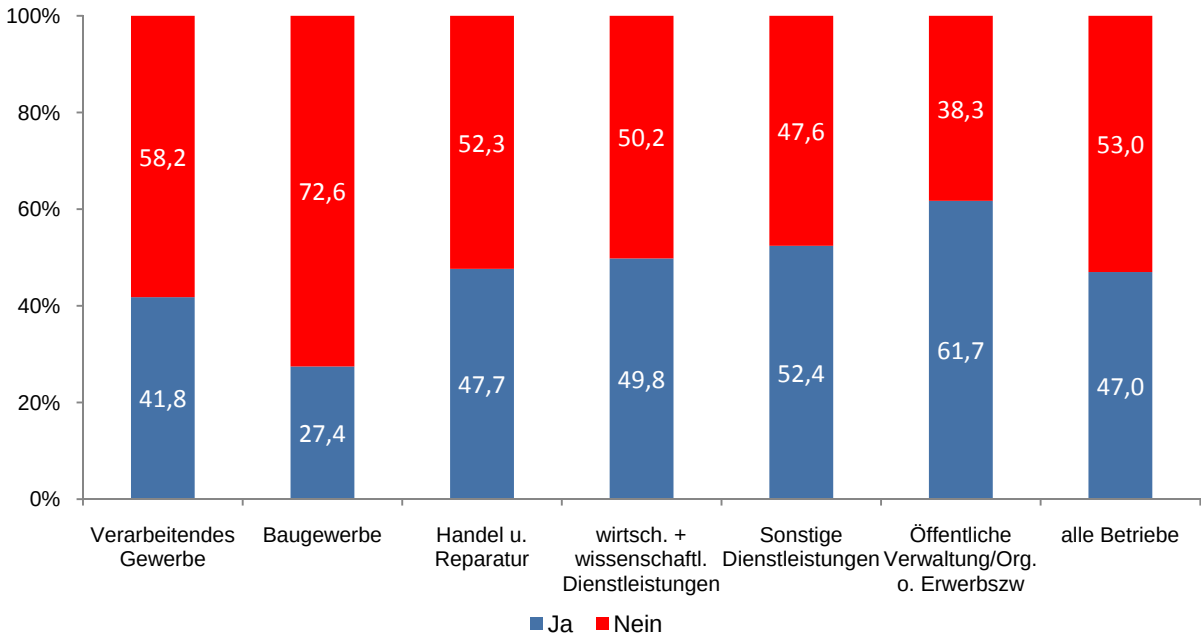
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2009, eigene Berechnungen

Baugewerbe hat geringsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter - wie auch schon in der Vergangenheit - die meisten weiterbildenden Betriebe. Ebenfalls überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich; im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil bei nur 42 Prozent.

Mit Abstand die wenigsten weiterbildenden Betriebe finden sich jedoch im Baugewerbe. Hier bildete nur rund jeder vierte hessische Betrieb seine Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich nur geringe sektorale Differenzen, auch dort bildet das Baugewerbe mit 28 Prozent Weiterbildungsbeteiligung das Schlusslicht.

Abb. VII-2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

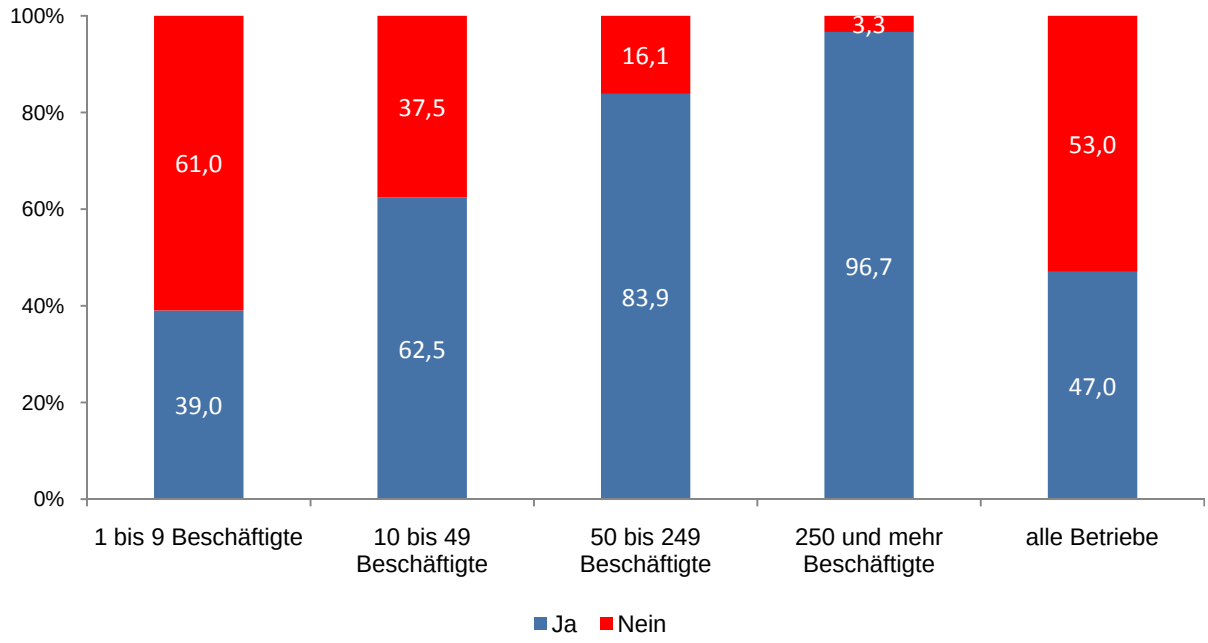
Ein Blick zurück zeigt, dass dies weniger krisenbedingt als strukturell begründet ist: Auch in der Vergangenheit war der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Baugewerbe häufig niedrig, lag im Jahr 2003 beispielsweise bei nur 31 Prozent. Abweichend von anderen Sektoren fand hier jedoch keine Zunahme statt, so dass der Bausektor mittlerweile deutlich hinter die anderen Sektoren zurückfällt.

Fast alle Großbetriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen

Mit steigender Betriebsgröße nimmt - wie stets auch in den Vorjahren - der Anteil der weiterbildenden Betriebe zu. Im ersten Halbjahr 2009 förderten nur etwa 39 Prozent der hessischen Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, bei den Großbetrieben hingegen fast alle mit knapp 97 Prozent.

In Westdeutschland war die Weiterbildungssituation ähnlich, nur auf etwas niedrigerem Niveau: 36 Prozent der Kleinst- und 93 Prozent der Großbetriebe beteiligten sich an der Weiterbildung.

Abb. VII-3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



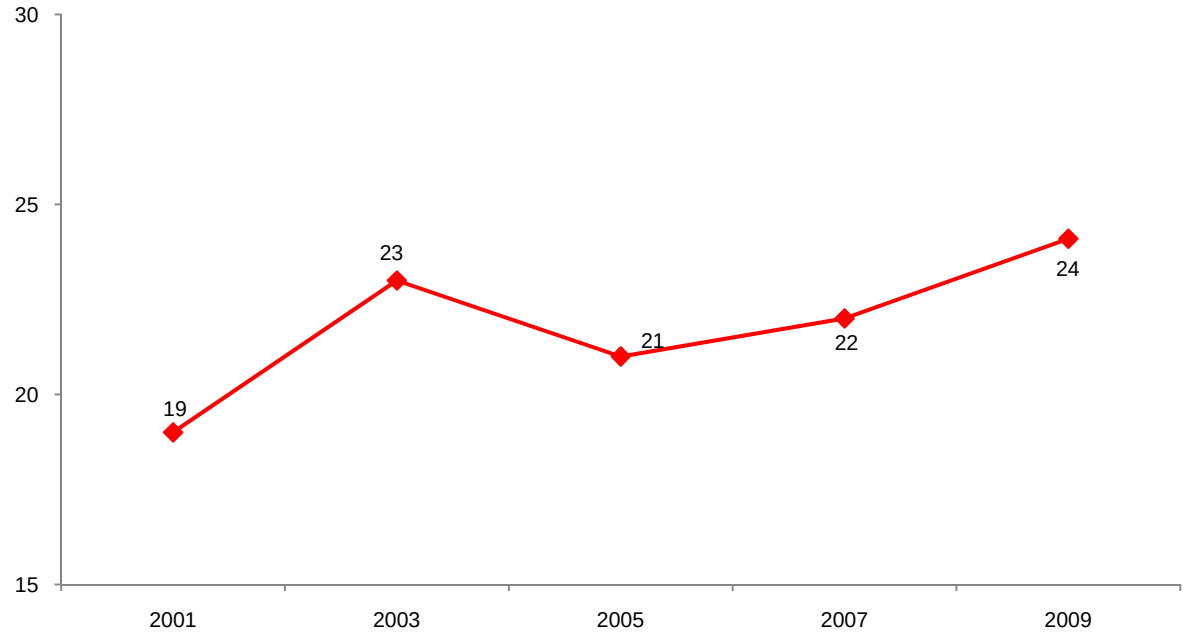
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen

Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten strengere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im 1. Halbjahr 2009 wurden insgesamt 24 Prozent aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht hochgerechnet ca. 665.000 Personen. Die Entwicklung der letzten Jahre ist in Hessen positiv: Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten ist von 2005 bis 2009 um 3 Prozentpunkte gestiegen; ein krisenbedingter Rückgang an geförderten Beschäftigten ist demnach nicht zu verzeichnen.

Abb. VII-4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent



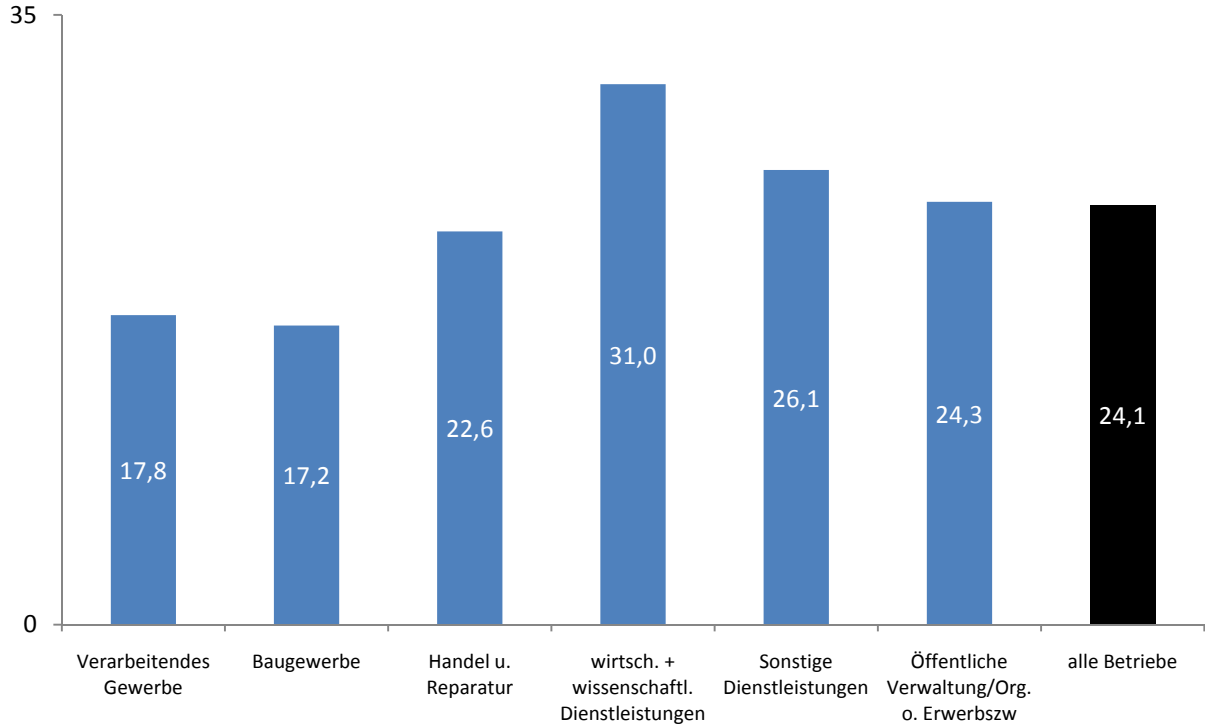
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2009, eigene Berechnungen

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren zwischen den Wirtschaftszweigen. Zunächst fällt auf, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Während dies im Bausektor aufgrund der geringen generellen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe so erwartet werden konnte, legt der fast ebenso geringe Anteil an geförderten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe eine andere Interpretation nahe: Hier könnte tatsächlich aufgrund der konjunkturellen Lage der Kreis der Geförderten kleiner geworden sein, auch wenn die Betriebe grundsätzlich weiterhin Weiterbildungen fördern.

Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, insbesondere bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Dort wurden 3 von 10 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009 gefördert, was die höchste sektorale Weiterbildungsquote seit Beginn der Auswertung im Jahr 2001 darstellt. Beschäftigte im Handel und der Öffentlichen Verwaltung haben durchschnittlich hohe Chancen, Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu bekommen.

Abb. VII-5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



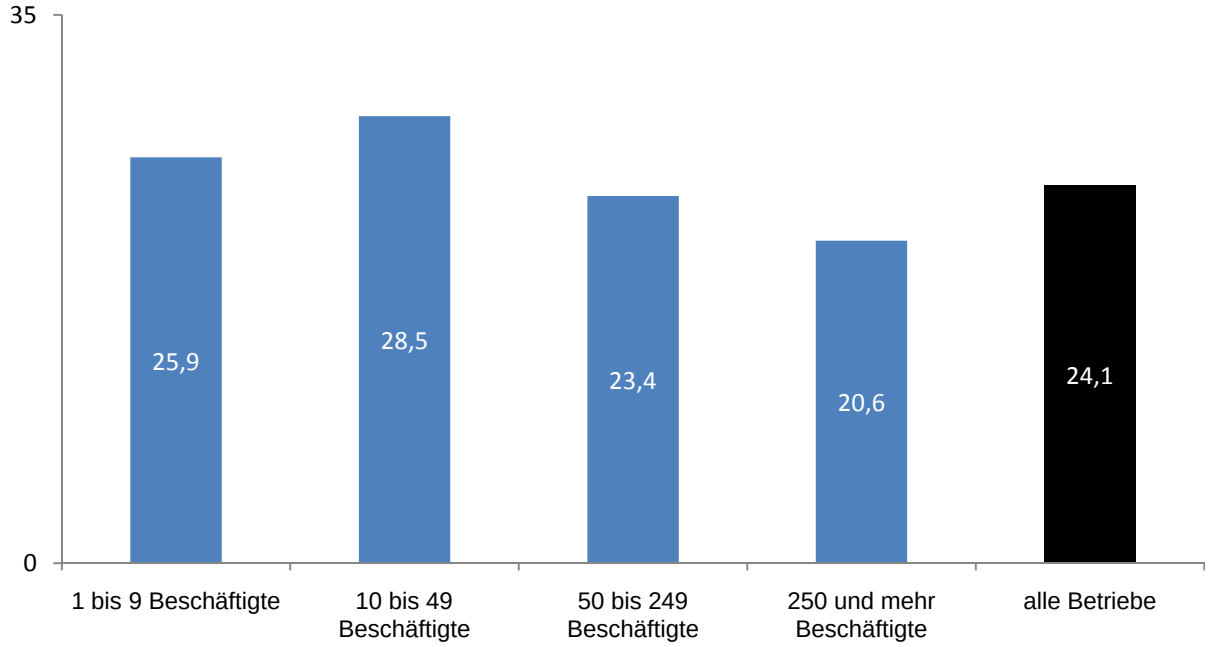
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Niedrige Weiterbildungsquote in Großbetrieben

Zwar fördern fast alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch keineswegs mit der Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb. Bezogen auf die Weiterbildungsteilnehmenden zeigt sich, dass die „Weiterbildungsquote für die Beschäftigten“ in den Großbetrieben mit knapp 21 Prozent am geringsten ist.

Etwas höher liegt die Quote bei den mittelgroßen sowie den Kleinstbetrieben. Den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten findet man dagegen in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten – hier gibt es für über 28 Prozent der Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot.

Abb. VII-6: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt zudem, dass Kleinstbetriebe noch im Jahr 2001 den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufwiesen, während Großbetriebe mit damals 23 Prozent den höchsten Anteil verzeichnen konnten. Der Zuwachs an Weitergebildeten geht demnach primär auf das Konto der kleineren Betriebe, während bei den Großbetrieben eine gewisse Stagnation zu beobachten ist.

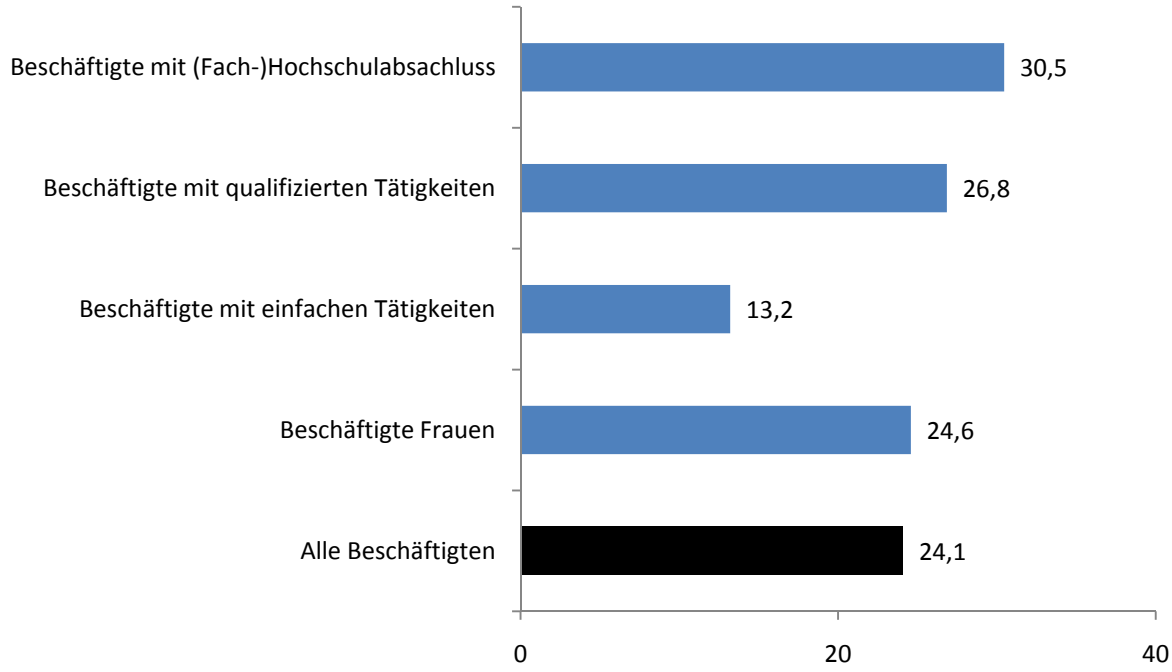
Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet

Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird seit geraumer Zeit beobachtet. Als Gründe hierfür werden zum einem die höheren und sich rascher wandelnden Qualifikationsanforderungen in qualifizierten Tätigkeiten genannt und zum anderen die geringere Bildungsaffinität von geringer qualifizierten Beschäftigten.

Das IAB-Betriebspanel kann zwar keine Aufschlüsse über die zugrunde liegenden Ursachen bieten, liefert aber einen weiteren Beleg für die bestehende Diskrepanz: Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation, so zeigt sich, dass bereits höher Qualifizierte eine deutlich größere Chance besitzen, weitergebildet zu werden. So liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss bei über 30 Prozent, die der Beschäftigten mit Lehre noch bei knapp 27 Prozent. Die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten ist dagegen mit etwa 13 Prozent

deutlich niedriger. Mit anderen Worten: ein Beschäftigter mit einer einfachen Tätigkeit wird im Schnitt nur halb so häufig weiterqualifiziert wie sein bereits qualifizierter Kollege. Da die Differenz in der Vergangenheit noch größer war, ist hier jedoch nicht von einem Kriseneffekt auszugehen.

Abb. VII-7: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Beschäftigungsgruppen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsquote der Frauen beträgt 24,6 Prozent. Damit werden Frauen in Hessen etwas überdurchschnittlich betrieblich weitergebildet. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Frauen auch vorwiegend in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsbeteiligten ist daher nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern eher auf die branchenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

7.2 Art der Maßnahme

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Für die Weiterbildungsakteure ist dies von Interesse,

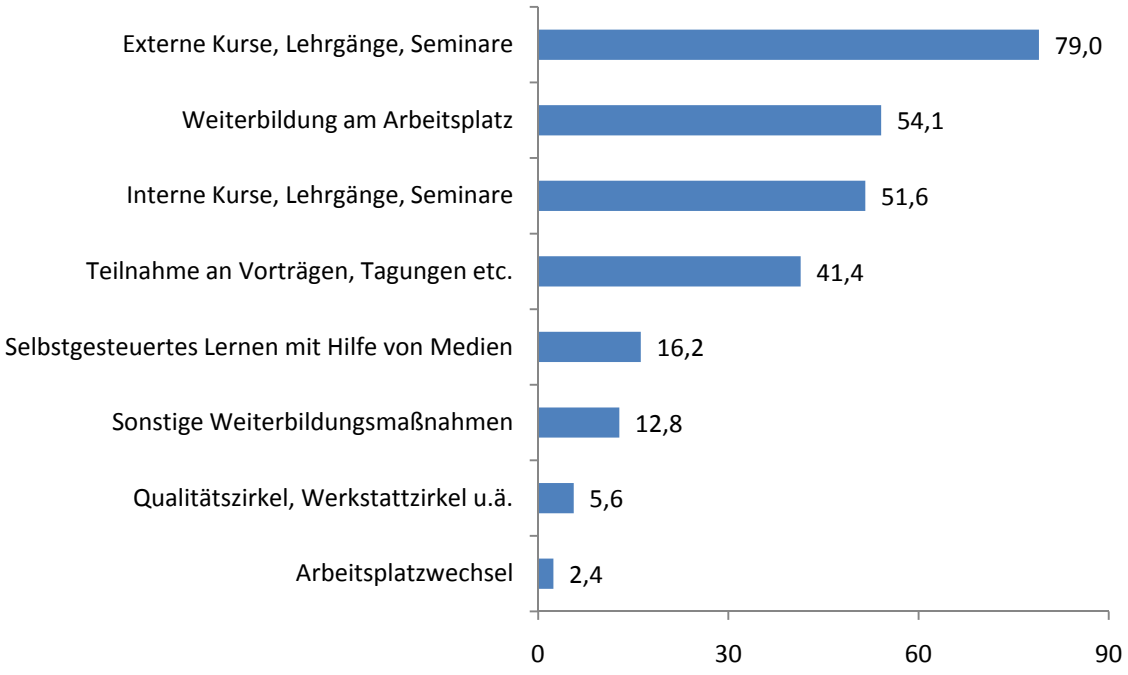
um ausreichend Weiterbildung in der gewünschten Art anbieten zu können, zudem ermöglicht dies Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und deren Entwicklung.

Externe Kurse sind mit Abstand die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2009 stellten 79 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. An zweiter und dritter Stelle folgen die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, die von über der Hälfte der Betriebe gefördert wurden. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. spielt mit rund 41 Prozent ebenfalls noch eine recht große Rolle.

Alle anderen Weiterbildungsformen sind quantitativ dagegen von geringerer Bedeutung. Arbeitsplatzwechsel oder Qualitäts- und Werkstattzirkel kommen nur sehr selten zum Einsatz, und auch die häufig propagierte elektronische Weiterbildung, die vom Beschäftigten selbst organisiert wird, ist nur in jedem siebten Betrieb anzutreffen.

Abb. VII-8: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

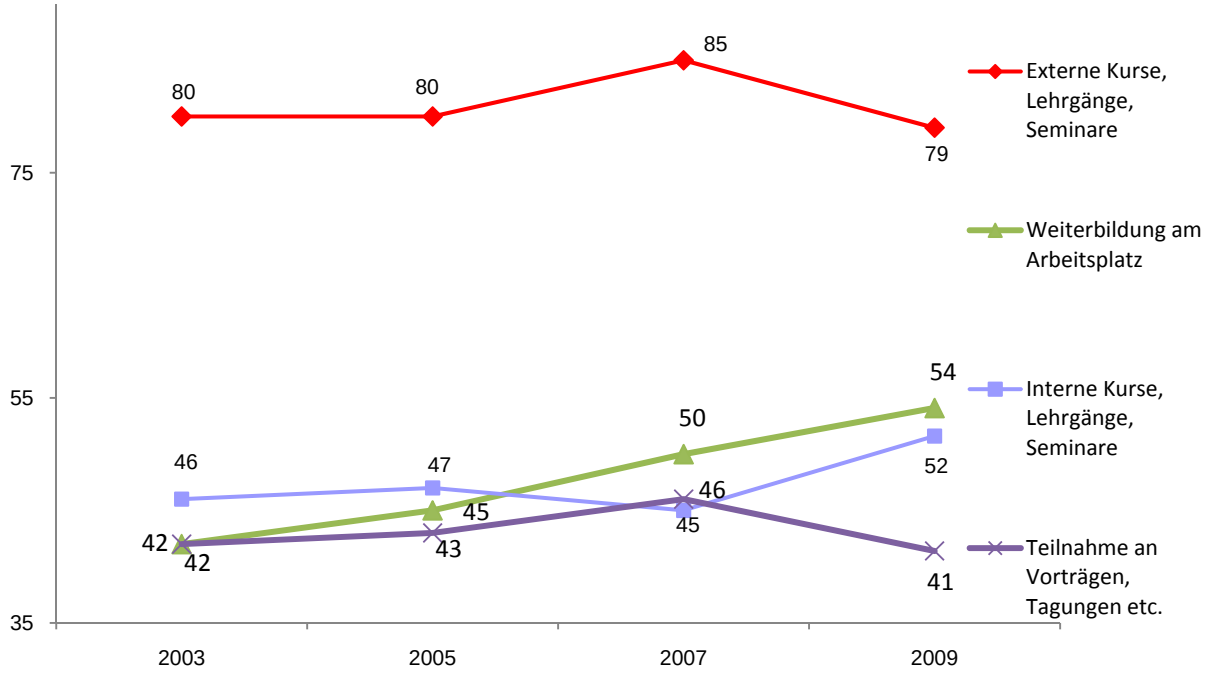
Weiterbildung am Arbeitsplatz gewinnt an Bedeutung

Die Frage nach den Weiterbildungsarten wird bereits seit 2003 erhoben, so dass sich mögliche Präferenzverschiebungen seitens der Betriebe in einer Zeitreihe abbilden lassen. Allerdings fallen die Veränderungen in diesem Zeitraum eher moderat aus. Nimmt man als Referenz das Jahr 2003, liegen die aktuellen Zahlen für die vier wichtigsten Weiterbildungsformen zumeist nicht weit von diesen Wert entfernt, mit einer Ausnahme: Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung am Arbeitsplatz einsetzen, ist in diesen sechs Jahren um 12 Prozentpunkte gestiegen.

Zählt man noch die gewachsene Bedeutung der internen Seminare und Kurse hinzu, ließe sich als allgemeiner Trend konstatieren, dass flexiblere und kostengünstigere Weiterbildungsarten an Relevanz gewinnen.

Diese Interpretation wird zusätzlich gestützt durch den Bedeutungsrückgang von zeitaufwändigeren und im Regelfall kostspieligeren Weiterbildungsformen: Die Zahl der Betriebe, die die Teilnahme an externen Kursen bzw. an Vorträgen und Tagungen fördern, ist binnen zwei Jahren um sechs bzw. vier Prozentpunkte zurückgegangen. Inwieweit dies eine kurzfristige Reaktion auf die Wirtschaftskrise oder Ausdruck eines generellen Trends war, kann anhand der Daten nicht abschließend geklärt werden.

Abb. VII-9: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



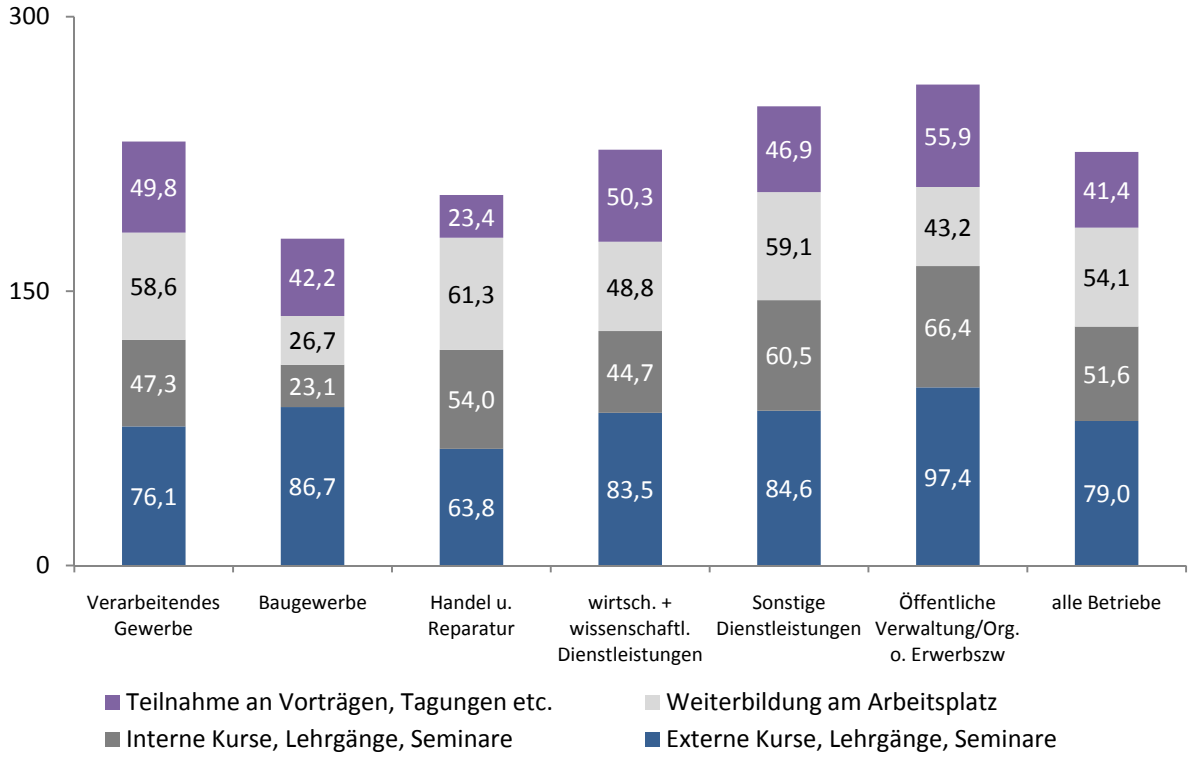
Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2009, eigene Berechnungen

Öffentliche Verwaltung zeigt größte Vielfalt an Weiterbildungsarten

Die Betrachtung der wichtigsten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung. So fällt insbesondere der niedrige Anteil der Betriebe im Baugewerbe auf, die interne Kurse, Lehrgänge, Seminare oder Weiterbildung am Arbeitsplatz durchführen lassen, während eine hohe Präferenz für externe Kurse besteht.

Weiterbildung am Arbeitsplatz findet vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handelsbetrieben statt. Im Dienstleistungsbereich sind alle Arten von Weiterbildung recht weit verbreitet, insbesondere ein überdurchschnittlich häufiger Besuch von Tagungen und Vorträgen. Die breiteste Nutzung der Weiterbildungsarten findet sich jedoch in der Öffentlichen Verwaltung, in der alle Formen der Qualifizierung mit Ausnahme der Weiterbildung am Arbeitsplatz weit überdurchschnittlich zum Einsatz kommen.

Abb. VII-10: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

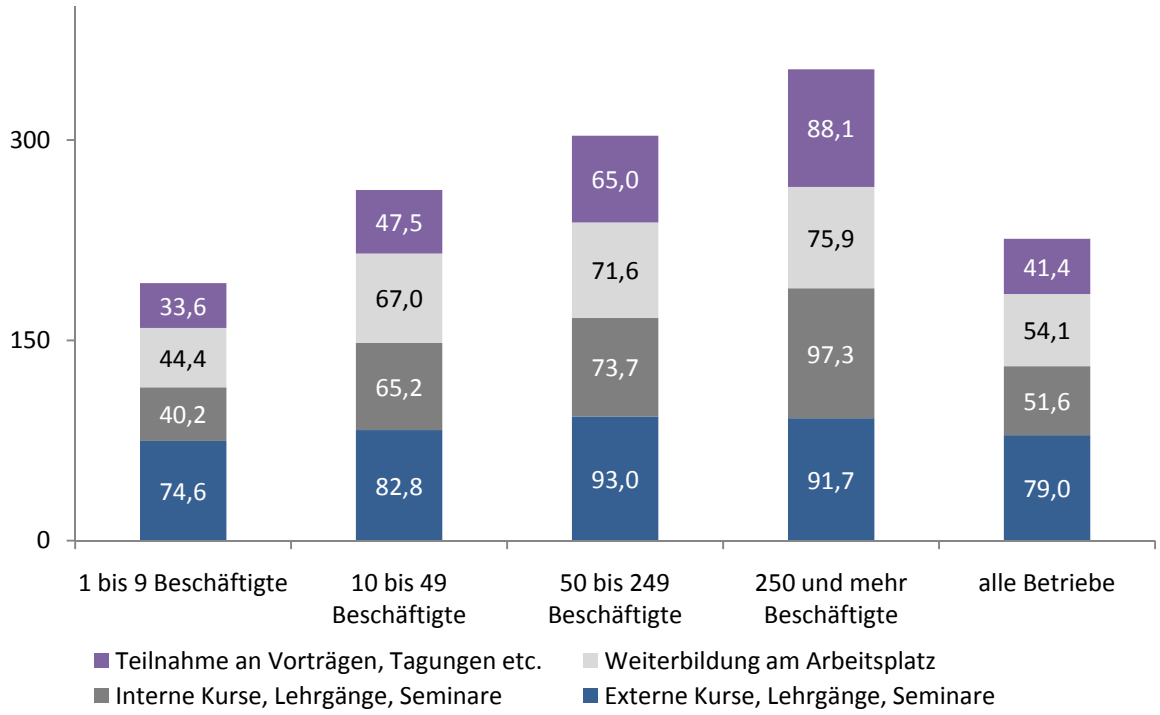


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Großbetriebe nutzen alle Weiterbildungsarten parallel

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigen sich kaum Auffälligkeiten. Tendenziell steigt bei allen Weiterbildungsarten mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen freistellen, kontinuierlich an. In Großbetrieben kommen daher in der Regel alle Formen von Weiterbildung gleichermaßen zum Einsatz.

Abb. VII-11: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

7.3 Zeitliche und finanzielle Beteiilgung der Betriebe an Weiterbildung

Auch wenn 47 Prozent der hessischen Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fördern, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. Vielmehr müssen noch der Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit) sowie die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung berücksichtigt werden.

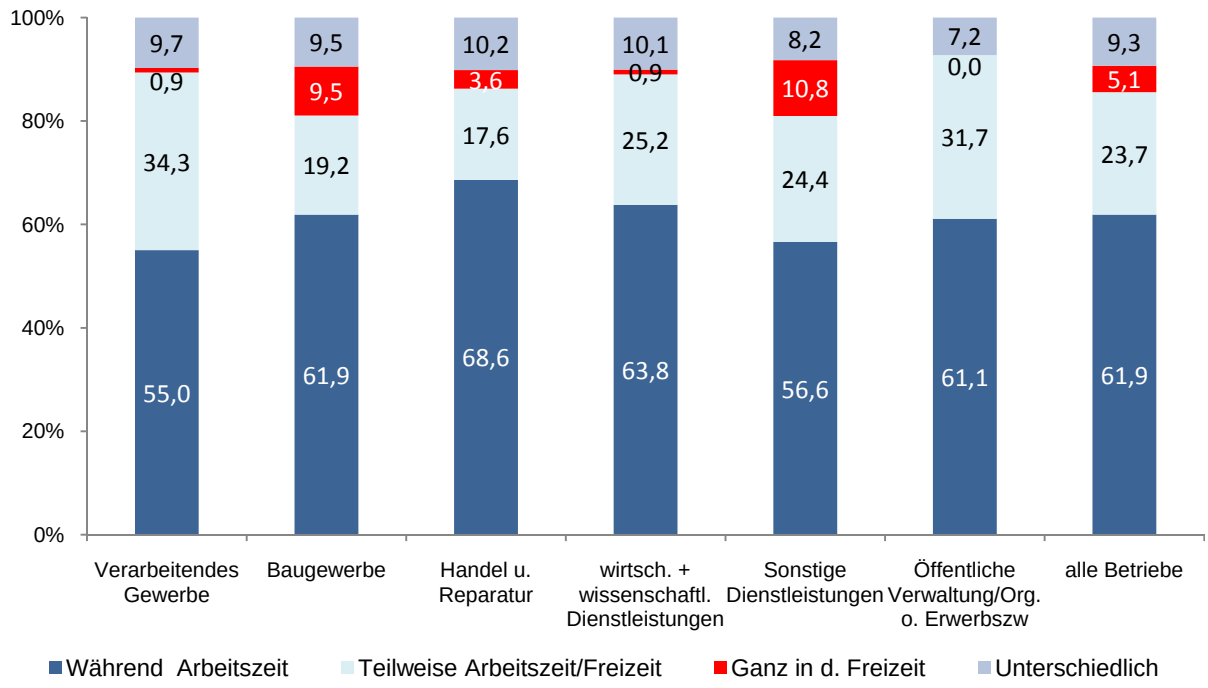
Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

So gaben 2009 immerhin fünf Prozent der Betriebe an, die Weiterbildungsaktivitäten komplett in der Freizeit stattfinden zu lassen, bei weiteren 24 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu. Etwa 62 Prozent aller Betriebe in Hessen unterstützen die Weiterbildung, indem sie sie komplett in der Arbeitszeit stattfinden lassen. Dieser Anteil ist im Vergleich zu Westdeutschland jedoch unterdurchschnittlich, dort sind es zwei Drittel.

Sektorale Differenzen bei Weiterbildungszeiten sind recht groß

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Wirtschaftszweigen ergibt ein recht heterogenes Bild. Der Sektor der Sonstigen Dienstleistungen weist den größten Anteil der Betriebe auf, in denen die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen ganz in der Freizeit besuchen müssen.

Abb. VII-12: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Ebenfalls hoch ist dieser Anteil im Baugewerbe – dort finden sich jedoch relativ wenige Betriebe, die auf eine Teilung des zeitlichen Aufwands setzen. Dies ist dagegen im Verarbeitenden Gewerbe recht häufig der Fall, in dieser Branche ist auch der geringste Anteil der Betriebe zu finden, der angibt, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit stattfinden.

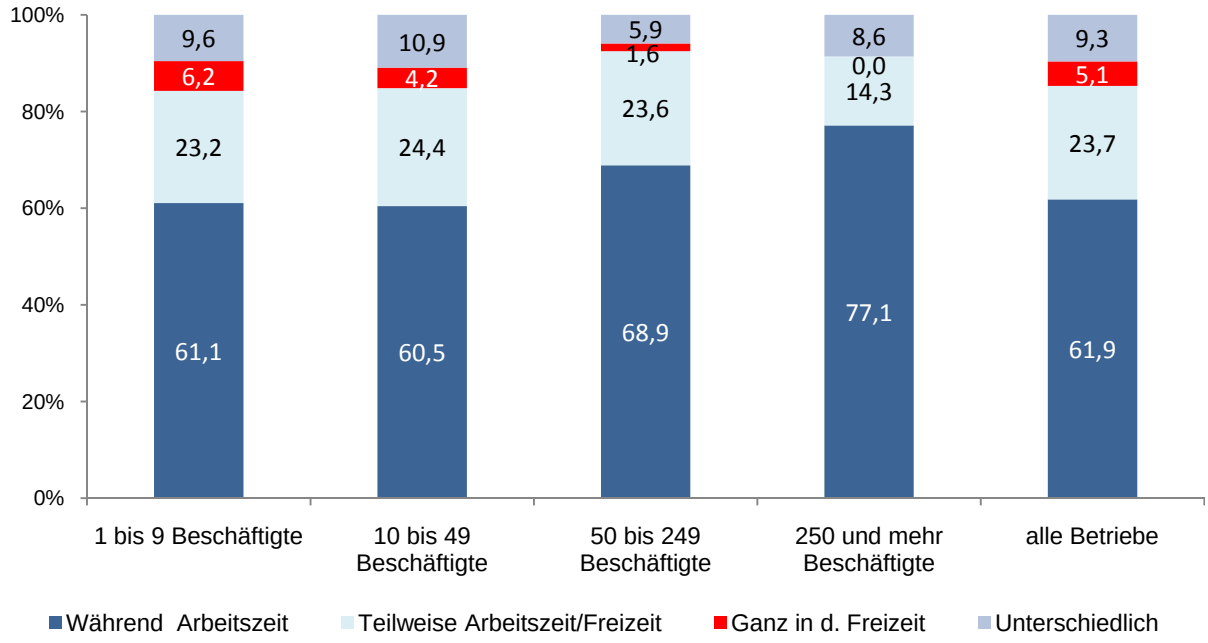
Vor allem der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten Arbeitszeit eher großzügig: kein einziger Betrieb dieses Wirtschaftszweigs gab an, die Aktivitäten fänden ausschließlich in der Freizeit statt.

In Großbetrieben ist Weiterbildung während der Arbeitszeit die Regel

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es einen klaren Trend: Je größer ein Betrieb, desto häufiger findet die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. In über drei Viertel aller Großbetriebe ist dies die Regel.

Dagegen lag bei den Kleinbetrieben der Anteil der Betriebe, der angab, dass bei ihnen die Beschäftigten teilweise während ihrer Freizeit an Maßnahmen teilnehmen müssen, am höchsten. In Kleinst- und Kleinbetrieben müssen Beschäftigte am häufigsten damit rechnen, dass ihre Weiterbildung komplett in ihrer freien Zeit stattfindet. In Großbetrieben kommt dies überhaupt nicht vor. Offenkundig lassen sich in größeren Betrieben die Arbeitsprozesse leichter so steuern, dass Arbeitszeit zur Qualifizierung genutzt werden kann, während in kleinen Betrieben die Kompensation schwerer fällt.

Abb. VII-13: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

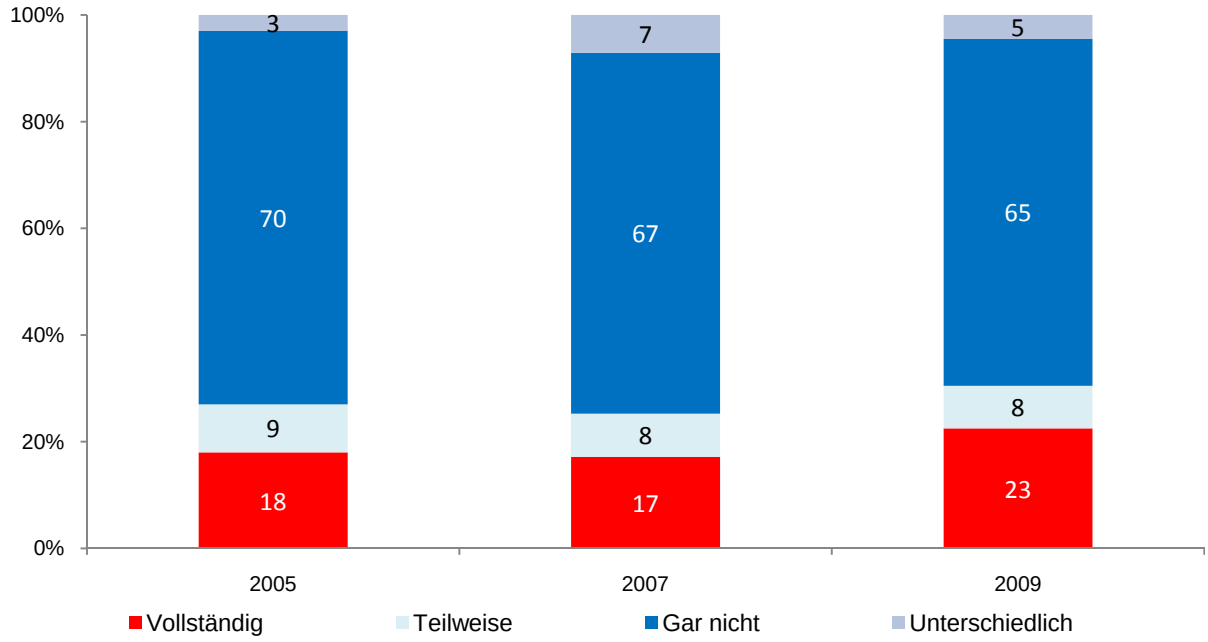
Weniger Betriebe beteiligen sich an den Kosten der Weiterbildung

Neben den indirekten Kosten, die durch den Ausfall von Arbeits- oder Freizeit entstehen, gibt es bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel auch unmittelbare Kosten, beispielsweise für Schulungsmaterial oder Reisen. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe Weiterbildung während der Arbeitszeit fördert, ist doch vorstellbar, dass von den Beschäftigten ein Beitrag zu diesen Kosten verlangt wird. Daher wurde abschließend nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt.

Rund 65 Prozent der Betriebe in Hessen geben an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Acht Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten teilweise an den Kosten der Weiterbildung, weitere 23 Prozent geben die Kosten der Maßnahmen komplett an die Beschäftigten weiter. Gegenüber den Jahren 2005 und 2007 bedeuten diese 23 Prozent einen Anstieg um fünf bzw. sechs Prozentpunkte.

Somit beteiligen sich die hessischen Betriebe derzeit deutlich seltener an der Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten als zuvor. Dies kann als Indikator für eine größere Kostensensibilität gesehen werden; ob hier ein unmittelbarer Zusammenhang zur Wirtschaftskrise besteht, lässt sich jedoch nicht endgültig klären.

Abb. VII-14: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten in Hessen 2005-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2009, eigene Berechnungen

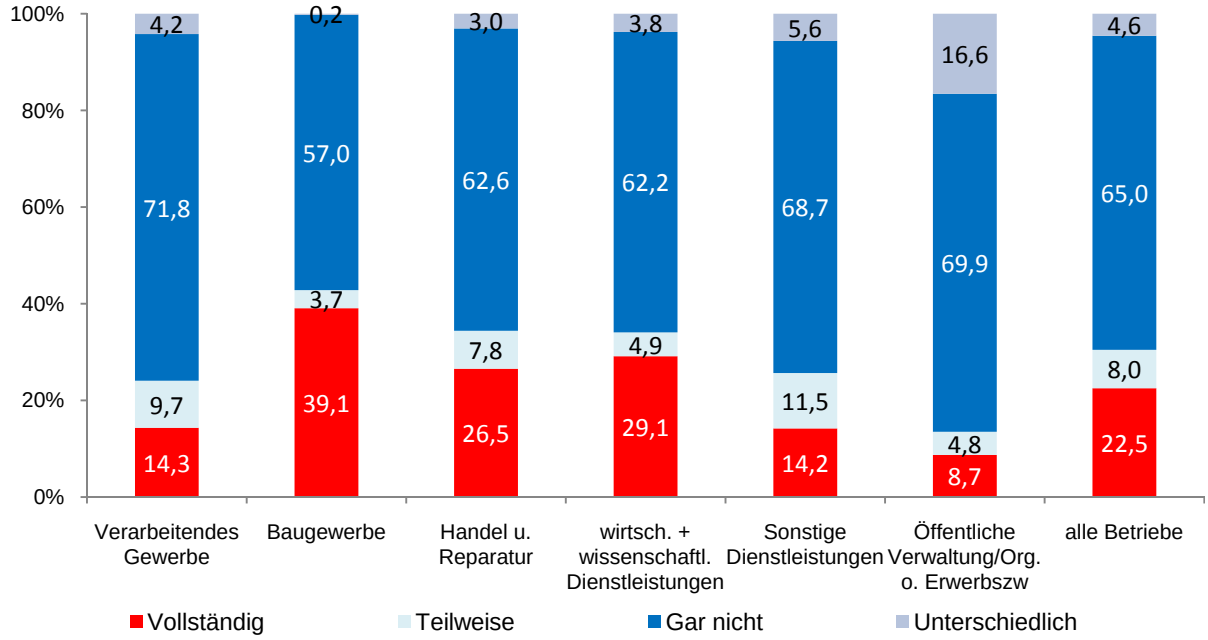
Interessanter Weise zeigen sich hessische Betriebe in diesem Punkt auch weiter weniger großzügig als der westdeutsche Durchschnitt. Unter allen Betrieben Westdeutschlands geben nur 13 Prozent an, ihre Beschäftigten die Weiterbildungskosten vollständig tragen zu lassen; 73 Prozent erwarten gar keine Beteiligung seitens der geförderten Beschäftigten.

Beschäftigte im Bausektor müssen Weiterbildung häufig alleine finanzieren

Die Betriebe des Wirtschaftszweigs Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck lassen nicht nur im Regelfall die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden, dort übernehmen auch die meisten Betriebe die Kosten der Maßnahmen: nur knapp 14 Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten ganz oder teilweise an den Kosten der Weiterbildung.

Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die entsprechenden Kosten vollständig selbst übernehmen müssen, weist mit fast 40 Prozent das Baugewerbe auf. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Kostendruck hier höher ist als in anderen Sektoren, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung.

Abb. VII-15: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



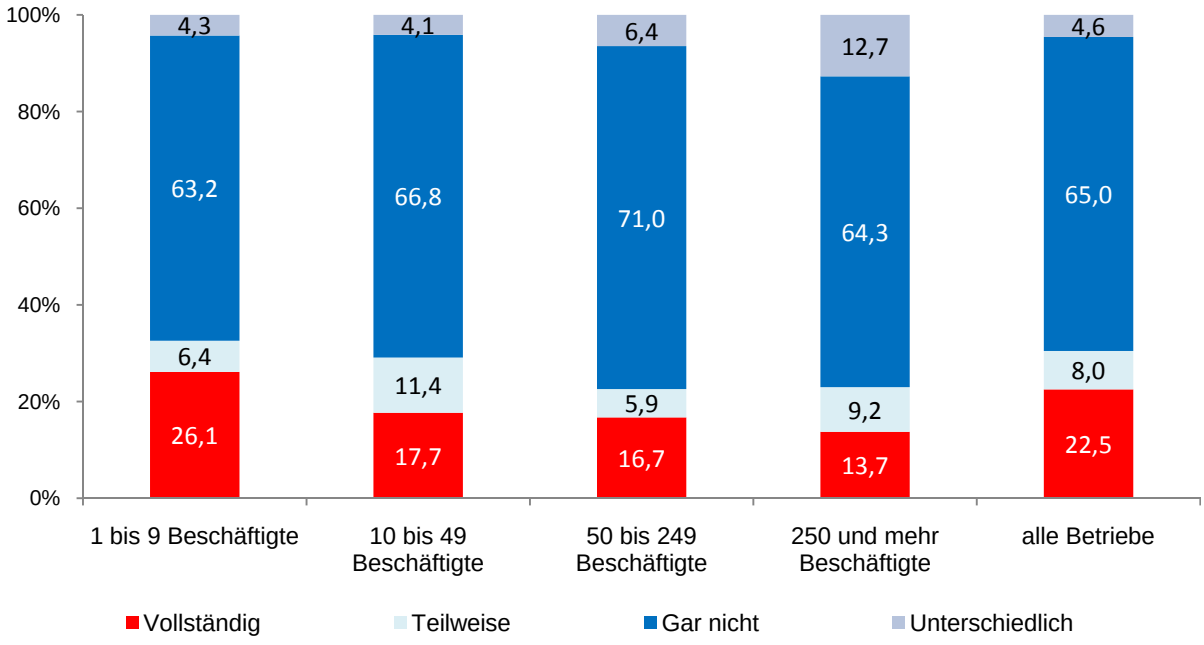
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

In Kleinstbetrieben müssen Beschäftigte Kosten häufiger tragen

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklasse ergeben sich keine gravierenden Unterschiede. Der Anteil der Betriebe, die die Beschäftigen gar nicht an den Kosten beteiligen, ist durchweg ähnlich.

Differenzen ergeben sich jedoch bei Betrachtung der Betriebe, die die Kosten vollständig von den geförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen lassen. Der entsprechende Anteil liegt in Kleinstbetrieben bei 26 Prozent und sinkt mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich bis auf rund 14 Prozent in den Großbetrieben. Mit anderen Worten: kleinere Betriebe sind bei der Gestaltung der Weiterbildung nicht nur zeitlich weniger flexibel, sondern können es sich auch häufiger nicht leisten, die notwendigen Maßnahmen aus eigener Kraft zu finanzieren.

Abb. VII-16: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

7.4 Fazit

Ein Ausgangspunkt dieses Reports war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe dem erhöhten Weiterbildungsbedarf durch verstärkte Fort- und Weiterbildung auch in wirtschaftlich schwierigeren Phasen tatsächlich Rechnung tragen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass dies in Hessen 2009 der Fall war. Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder förderten als auch

die Zahl der Beschäftigten, die hiervon profitierten, ist gegenüber den Vorjahren erneut angestiegen. Ein krisenbedingter Rückgang der generellen Weiterbildungsaktivitäten ist nicht zu beobachten.

Hessen liegt damit in punkto Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität über dem westdeutschen Durchschnitt. Ein Grund hierfür könnte die Branchenstruktur Hessens mit einem hohen Dienstleistungsanteil und einem geringeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes sein, denn letztere haben eher niedrige Weiterbildungsquoten, während in den Dienstleistungsbetrieben überdurchschnittlich viele Beschäftigte qualifiziert werden.

Dies dürfte auch den etwas höheren Anteil an geförderten Frauen erklären, die in den Dienstleistungsbereichen überproportional beschäftigt sind. Eine Betrachtung der geförderten Beschäftigten nach ihrem Qualifikationsniveau ergab zudem, dass Geringqualifizierte deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden als qualifizierte Beschäftigte, auch wenn diese Diskrepanz geringer geworden ist.

Es wurde weiterhin deutlich, dass ein erhöhter Anteil an fördernden Betrieben eines Wirtschaftszweigs oder einer Betriebsgrößenklasse nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Anteil an geförderten Beschäftigten einhergeht. So weisen Beschäftigte von Kleinbetrieben die höchste Wahrscheinlichkeit auf, durch ihren Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden, obwohl kleinere Betriebe einen eher geringen Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

Hinsichtlich des Orts der Weiterbildung ergab sich aus der Befragung, dass ein Großteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs stattfindet, wobei aber auch interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz einen recht hohen Stellenwert einnehmen. Die Zahl der durchschnittlich durch einen Betrieb geförderten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße.

Neben diesen relativ konstanten Faktoren gibt es jedoch auch Indikatoren, die auf konjunkturelle Effekte hindeuten. Zu beobachten ist, dass Weiterbildungsformen, die weniger zeit- und kostenintensiv sind (interne Schulungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz) an Bedeutung gewinnen, während aufwändigere Weiterbildungsformen (externe Schulungen, Teilnahme an Konferenzen etc.) etwas seltener genutzt wurden. Allerdings sind die Verschiebungen zu gering, um bereits jetzt einen generellen Trend zu konstatieren.

Auch ist die Bereitschaft der Betriebe, die Kosten der Weiterbildung zu tragen, in den letzten zwei Jahren zurück gegangen – selbst wenn noch immer eine Mehrheit der Betriebe den entstehenden Aufwand allein bewältigt. Eine Kostenübernahme wird von den Mitarbeitern am häufigsten in Kleinstbetrieben und im Baugewerbe verlangt, was durch die geringere Flexibilität und den bestehenden Kostendruck erklärt werden könnte.

Insgesamt, so zeigen die Ergebnisse, hat die betriebliche Fort- und Weiterbildung in Hessen eine relativ große und zunehmende Bedeutung, und konjunkturelle Einflüsse sind eher marginal.

8 Arbeitszeiten, Tarifbindung und Löhne/Gehälter

Im folgenden Abschnitt werden die betrieblichen Arbeitszeiten sowie die bestehenden Tarif- und Entlohnungsregelungen der hessischen Betriebe dargelegt. Diese sind wichtige Indikatoren bei der Bestimmung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und unterliegen zudem aufgrund sich wandelnder Rahmenbedingungen einer stetigen Veränderung, weshalb die Betrachtung der langjährigen Entwicklung hier von besonderem Interesse ist.

So ist es für viele Betriebe notwendig, flexibel mit Auftrags- und Produktionsschwankungen umgehen zu können, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Ein zentrales Instrument dieser Anpassungsfähigkeit sind die betrieblichen Arbeitszeiten – nur wer sein Arbeitsvolumen entsprechend gestaltet, kann adäquat auf die jeweilige Marktlage reagieren. Auch die Tarifbindung der Betriebe erfährt im Zuge der Diskussion um die Deregulierung des Arbeitsmarktes besondere Aufmerksamkeit. Vorschläge zur Reformierung des als zu starr empfundenen Flächentarifvertrages zielen dabei vornehmlich darauf ab, eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter zu ermöglichen. Hinter dieser Forderung steht dabei häufig die Annahme eines im internationalen Vergleich zu hohen Niveaus der Lohnkosten und der zu starren Lohnstruktur in Deutschland. Dabei wird unterstellt, dass die hoch angesetzten Tariflöhne gerade kleinere Betriebe dazu zwingen, durch die damit verbundenen Kosten unrentabel gewordene Arbeitsplätze einzusparen.

8.1 Arbeitszeiten

Zur Steuerung der Arbeitszeiten existieren unterschiedliche Instrumente wie Arbeitszeitkonten, Überstunden oder Teilzeitarbeit. Ihnen ist gemein, dass sie die Flexibilitätsspielräume von Betrieben erhöhen, zugleich aber einen Mehraufwand in der Erfassung und Organisation der Arbeitsleistung sowie der Entlohnung nach sich ziehen können.

In der Vergangenheit gab es - neben der Zunahme von Teilzeitarbeit - eine Etablierung von Arbeitszeitkonten und eine Zunahme der Wochenarbeitszeit zu beobachten (vgl. Baden / Schmid 2007). Der folgende Abschnitt greift – neben der Darstellung des Status quo – die Frage auf, ob es hierbei Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise gibt oder sich diese langfristigen Trends fortsetzen.

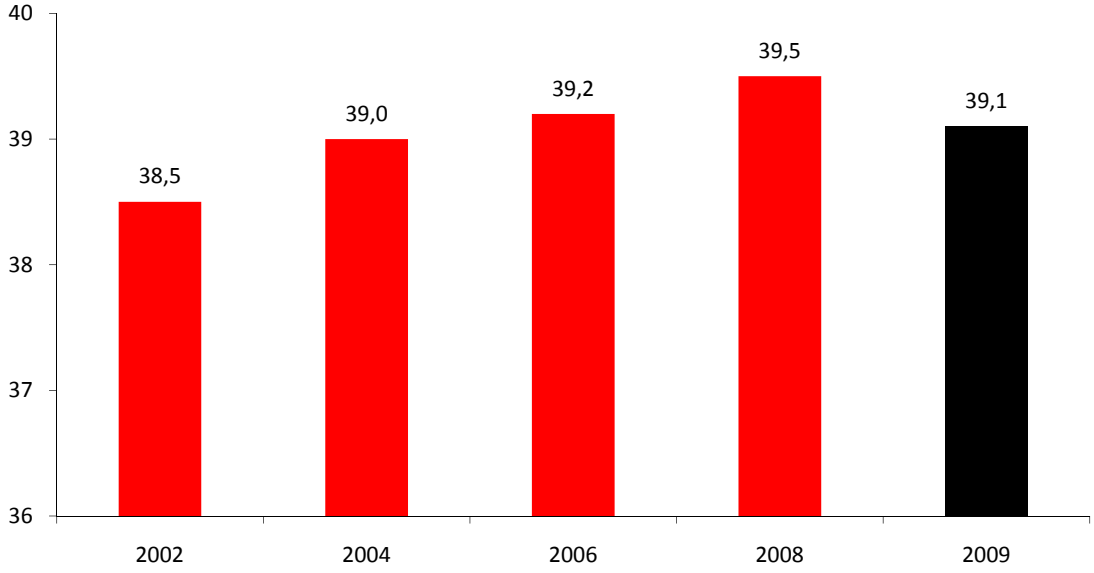
Erstmals wieder Rückgang der Wochenarbeitszeit

Nachdem bis in die 1990er Jahre eine schrittweise Abnahme der vereinbarten Arbeitszeit zu verzeichnen war (vgl. Bauer / Munz 2005), konnte in diesem Jahrzehnt eine Umkehr dieses Trends festgestellt werden. Allerdings ist hierbei einschränkend zu bemerken, dass diese

vertraglich vereinbarten Zahlen nicht zwingend den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entsprechen müssen, da insbesondere Überstunden nicht berücksichtigt werden. Insofern die Wirtschaftskrise Auswirkungen auf die Arbeitszeit haben sollte, wäre hier eine Unterbrechung des langjährigen Trends zu erwarten.

Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Beschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2009 bei durchschnittlich 39,1 Stunden. Dies bedeutet gegenüber 2008 einen Rückgang um 0,4 Stunden (bzw. 24 Minuten). Nimmt man als Vergleichszeitraum die letzten Jahre vor 2008, liegt dieser Wert jedoch noch immer recht hoch – gegenüber dem Jahr 2002 ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hessischer Beschäftigter um mehr als eine halbe Stunde angestiegen.

Abb. VIII-1: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte in Hessen 2002-2009, Angabe in Stunden

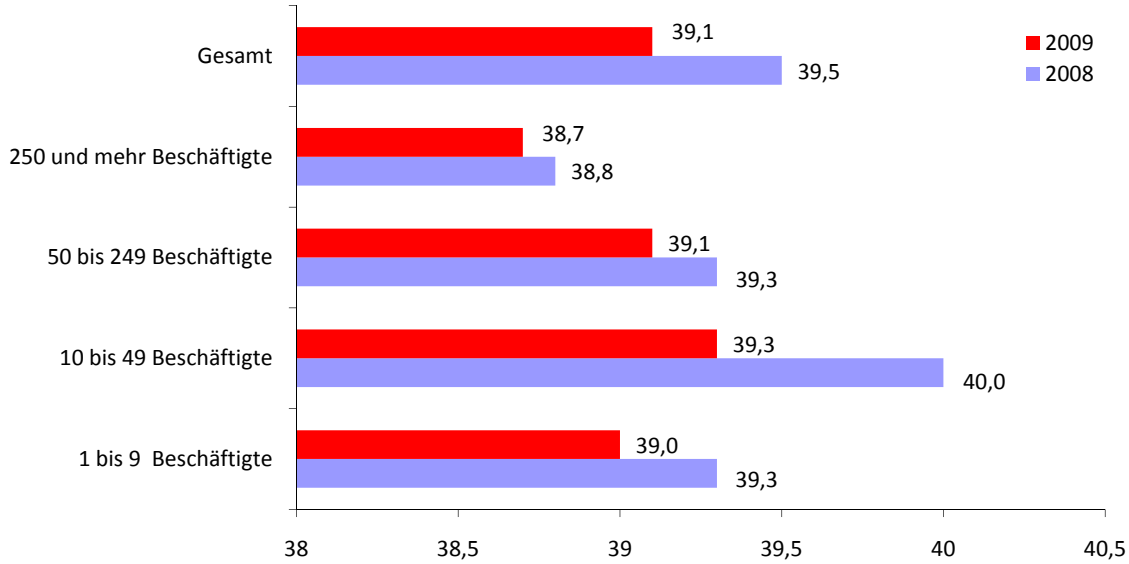


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2009, eigene Berechnungen

Größter Rückgang in Kleinbetrieben

In allen Betriebsgrößenklassen ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang der Wochenarbeitszeit zu beobachten. Dieser fällt jedoch unterschiedlich stark aus. Sowohl in Groß- als auch in Mittelbetrieben hat sich die Arbeitszeit nur wenig verändert. In den hessischen Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten fällt die Abnahme mit 0,7 Stunden überdurchschnittlich aus; diese Betriebe haben mit 39,3 Stunden allerdings noch immer die höchste durchschnittliche Wochenarbeitszeit überhaupt.

Abb. VIII-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2008 und 2009

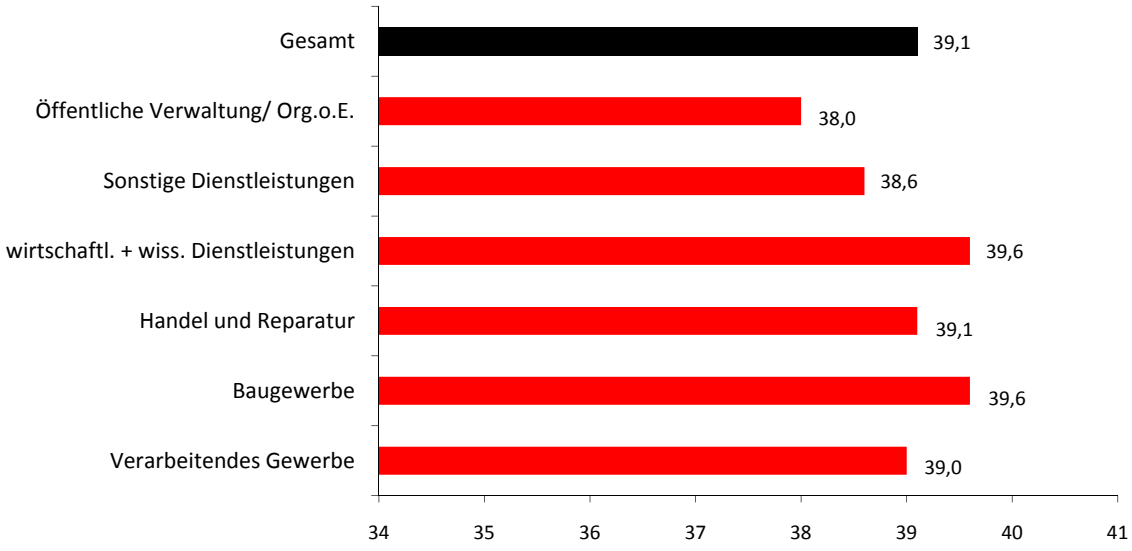


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2009, eigene Berechnungen

Wochenarbeitszeit variiert stärker zwischen den Sektoren

Vor sechs Jahren betrug der maximale Abstand der durchschnittlichen vereinbarten Arbeitszeiten zwischen den Wirtschaftszweigen noch knapp vier Stunden. In den letzten Jahren konnte hier eine Homogenisierung der Verhältnisse beobachtet werden: alle Sektoren lagen 2008 innerhalb einer Stunde Differenz (zwischen 38,9 und 39,9 Stunden).

Abb. VIII-3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten für Vollbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angabe in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

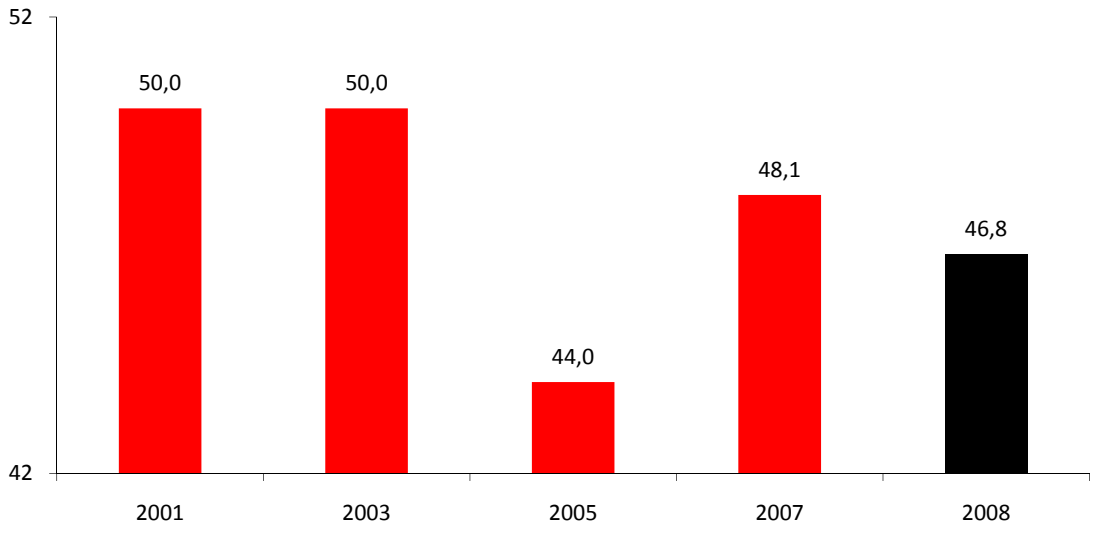
Angesichts der Wirtschaftskrise ist 2009 wieder eine größere Differenzierung zu verzeichnen: Zwischen dem Baugewerbe und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen auf der einen und der Öffentlichen Verwaltung auf der anderen Seite liegen 1,6 Stunden Unterschied. In letzterem Sektor gab es in den vergangenen Jahren einen massiven Anstieg der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeiten; nun konnte hier binnen Jahresfrist ein klarer Rückgang beobachtet werden, so dass die Arbeitszeit in diesem Sektor die niedrigste ist.

2008 etwas weniger Betriebe mit Überstunden

Um Produktions- und Auftragsschwankungen auszugleichen, sind Überstunden ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitflexibilität. Nachdem in den Jahren 2001 und 2003 jeweils die Hälfte der hessischen Betriebe angab, dass bei ihnen im letzten Jahr Überstunden geleistet wurden, war dieser Wert 2005 deutlich gesunken. In der vorletzten Welle konnte eine Umkehr dieser Entwicklung verzeichnet werden: Im Jahr 2007 wurden in 48 Prozent der Betriebe Überstunden geleistet.

Aufgrund der aufkommenden Wirtschaftskrise war zu erwarten, dass der Anteil der Betriebe, der 2008 Überstunden einsetzte, gegenüber dem Vorjahr zurück gegangen ist. Dies ist auch tatsächlich der Fall, allerdings fällt der Rückgang auf knapp 47 Prozent sehr gering aus. Zu beachten ist hierbei, dass sich die Frage nach den Überstunden auf das jeweils vergangene Jahr bezieht; insofern ein direkter Zusammenhang zur Wirtschaftskrise besteht, sollte der Anteil der Betriebe, die Überstunden einsetzen, in der Befragung 2010 nochmals niedriger liegen.

Abb. VIII-4: Anteil der Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2008, Angaben in Prozent



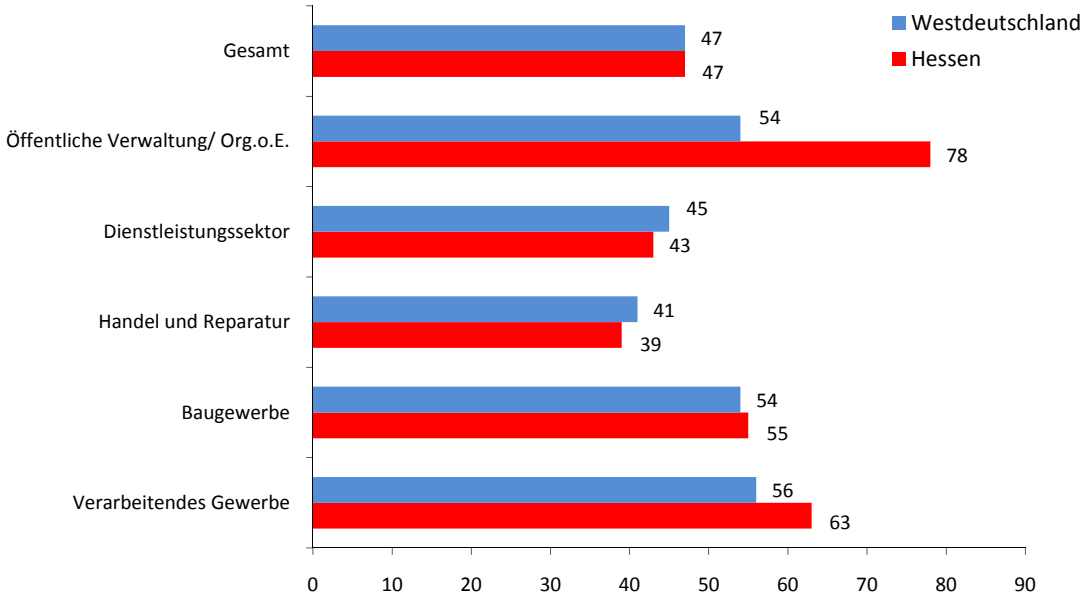
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2009, eigene Berechnungen

Vor allem in Betrieben der Öffentlichen Verwaltung sind Überstunden die Regel

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich. In der Öffentlichen Verwaltung Hessens findet sich zwar die niedrigste Wochenarbeitszeit, aber auch der höchste Anteil an Betrieben, die Überstunden nutzen. Mit anderen Worten: Die relativ geringe Kernarbeitszeit wird durch ein hohes Maß an flexibler Zusatzarbeit kompensiert.

Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil traditionell hoch, was auch für 2008 seine Bestätigung findet. Niedriger ist dagegen der Anteil der Dienstleistungs- und Handelsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden.

Abb. VIII-5: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent



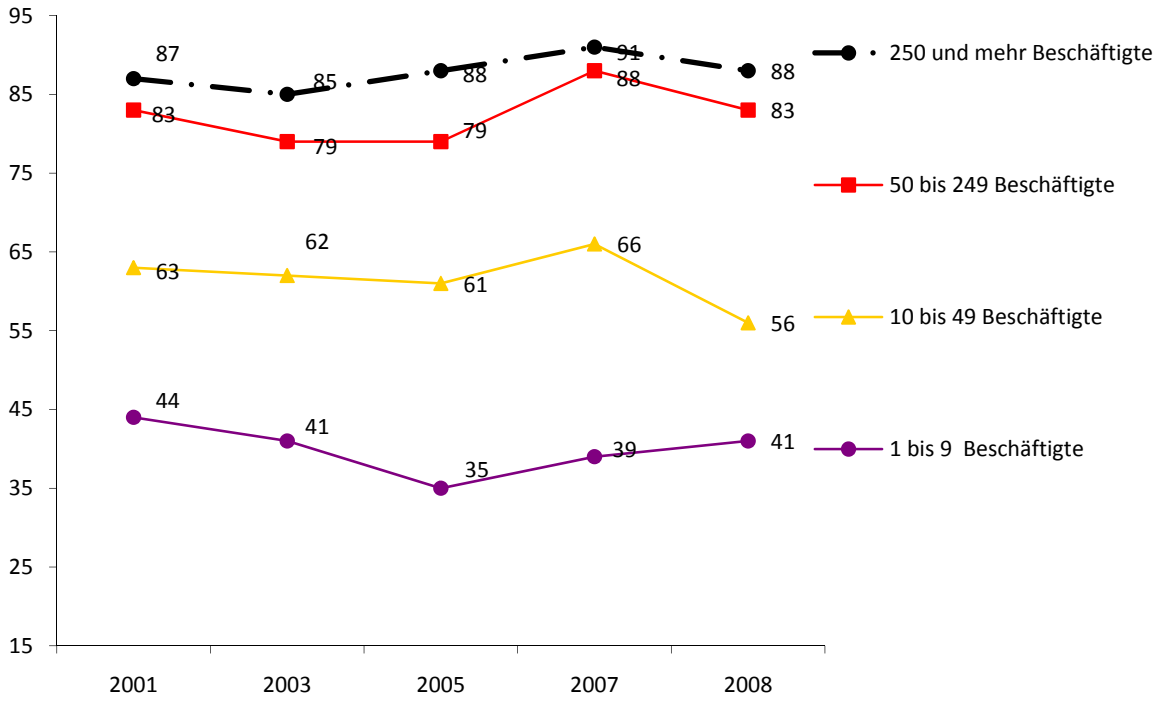
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Insbesondere Großbetriebe nutzen Überstunden

Die Differenzierung der Betriebe mit Überstunden nach der Betriebsgröße liefert ein Grundmuster: Je größer ein Betrieb, desto höher auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden. Knapp 90 Prozent aller Großbetriebe in Hessen nutzen dieses Mittel der Arbeitszeitflexibilität, während dieser Anteil bei den Kleinstbetrieben bei rund 40 Prozent liegt.

Im Zeitraum von 2001 bis 2008 sind nur geringe Schwankungen zu beobachten, wobei Mittel- und Großbetriebe sehr eng beieinander liegen.

Abb. VIII-6: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2008, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

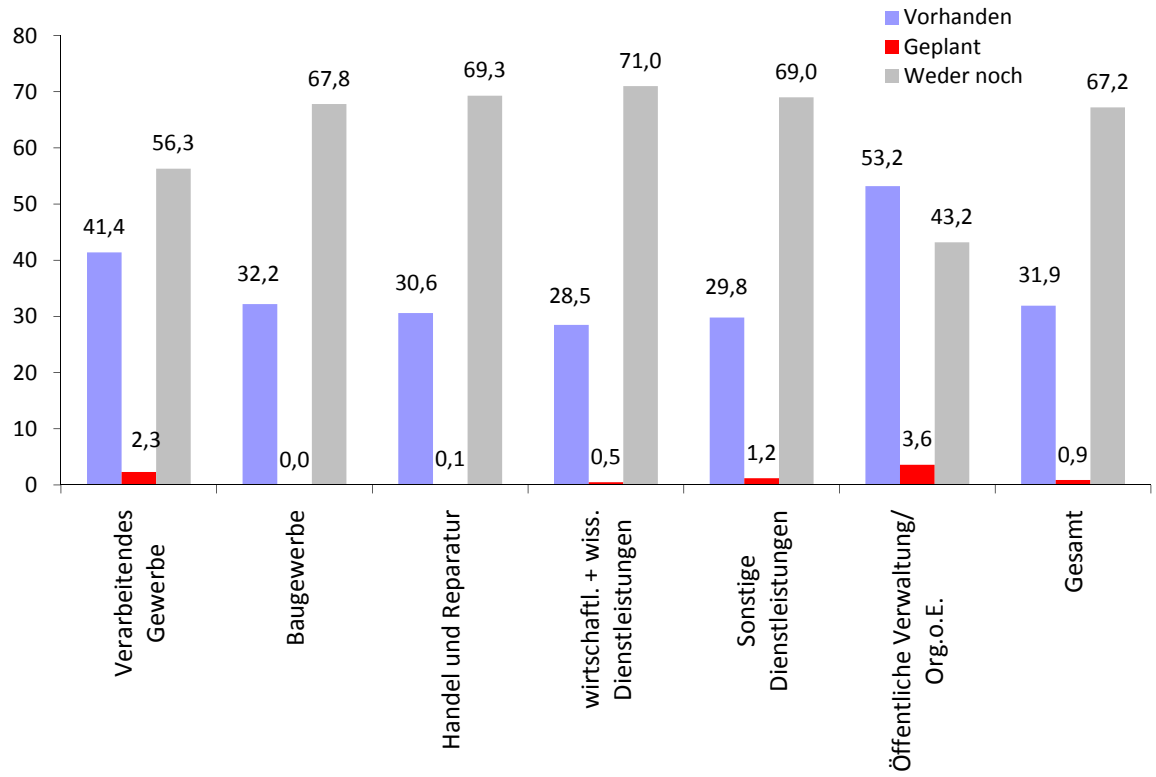
In zwei Drittel der Betriebe sind Arbeitszeitkonten weder vorhanden noch geplant

Arbeitszeitkonten können eine flexible Alternative zu teuren bezahlten Überstunden oder einfachem Freizeitausgleich sein. Mit diesem Instrument kann auf Auftrags- und Produktionsschwankungen reagiert werden, ohne massive Überstunden anzuhäufen oder in Schwächephasen Kurzarbeit oder gar Entlassungen vornehmen zu müssen. Zudem kann der Beschäftigte durch den Zugewinn an Zeitautonomie im Idealfall flexibler auf private und berufliche Anforderungen reagieren.

Ein Vergleich mit den Befunden der vergangenen Jahre zeigt, dass unter den Vorzeichen der Krise eine größere Bereitschaft zur Nutzung dieses Instruments zu beobachten ist. Waren in den vergangen Jahren nur etwa 25 Prozent der Betriebe bereit, Arbeitszeitkonten einzusetzen, stieg dieser Wert binnen Jahresfrist um sieben Prozentpunkte. Der Bedarf nach größerer und nachhaltiger Arbeitszeitflexibilität ist demnach in Krisenzeiten präsenter.

Allerdings muss einschränkend angemerkt werden, dass noch immer mehr als zwei Drittel der Betriebe dieses Instrument nicht einsetzen. Da nur ein Prozent der Betriebe die Einführung plant, ist hier auch nicht mit einer weiteren signifikanten Zunahme zu rechnen.

Abb. VIII-7: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



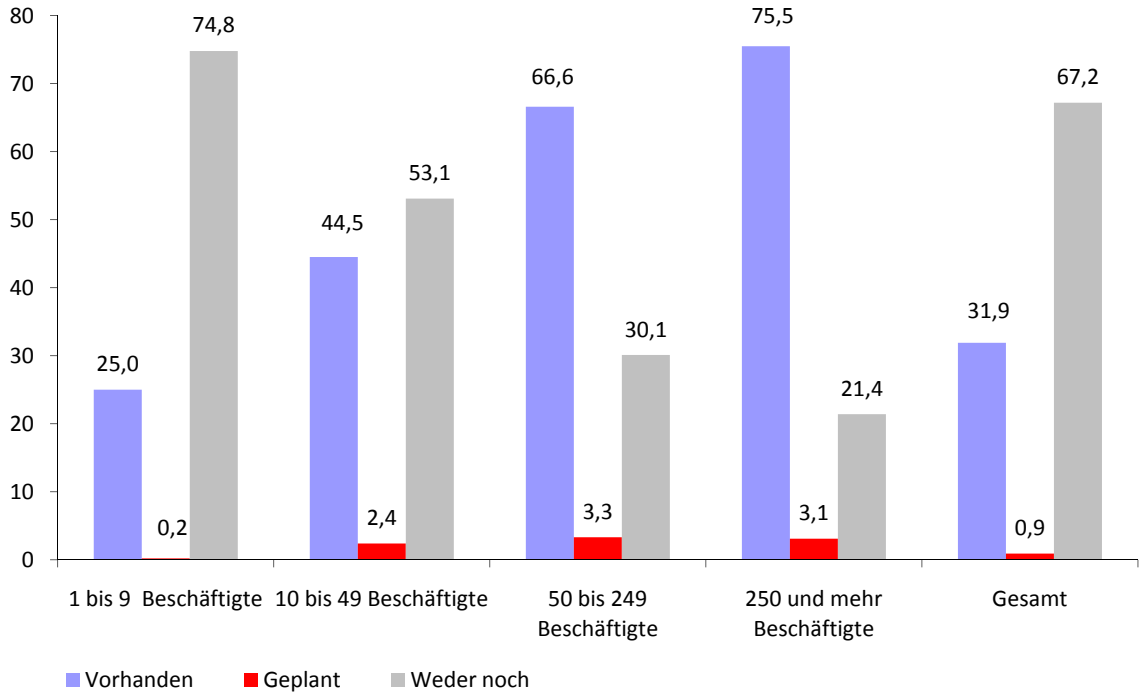
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die Anzahl der Betriebe, die bereits über Arbeitszeitkonten verfügen, ist traditionell hoch im Verarbeitenden Gewerbe, was auch in dieser Untersuchung bestätigt wird. Noch wesentlich dynamischer verläuft die Entwicklung bei den Betrieben der Öffentlichen Verwaltung: Im Jahr 2002 hatte nur jeder fünfte Betrieb eine Regelung zu Arbeitszeitkonten vorzuweisen, 2009 lag dieser Wert bei über 53 Prozent. Damit haben die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung mittlerweile eine Vorreiterfunktion bei der Etablierung einer derartigen Regelung eingenommen.

Arbeitszeitkonten gibt es besonders in Großbetrieben

Vereinbarungen zu Gleit- oder Jahresarbeitszeit setzen eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitssteuerung voraus und bedeuten zudem für die Betriebe einen Kosten- und Erfassungsaufwand. Daher ist es wenig überraschend, dass diese Regelungen umso häufiger anzutreffen sind, je größer ein Betrieb ist. In Kleinstbetrieben wird dies nur von einem Viertel genutzt, in Großbetrieben dagegen von drei Vierteln. Allerdings bedeutet der Anteil von 25 Prozent der Kleinstbetriebe eine Zunahme von 9 Prozentpunkten innerhalb eines Jahres, was nochmals die Notwendigkeit von Beschäftigungsflexibilität gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen unterstreicht.

Abb. VIII-8: Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

8.2 Tarifbindung und außertarifliche Entlohnung

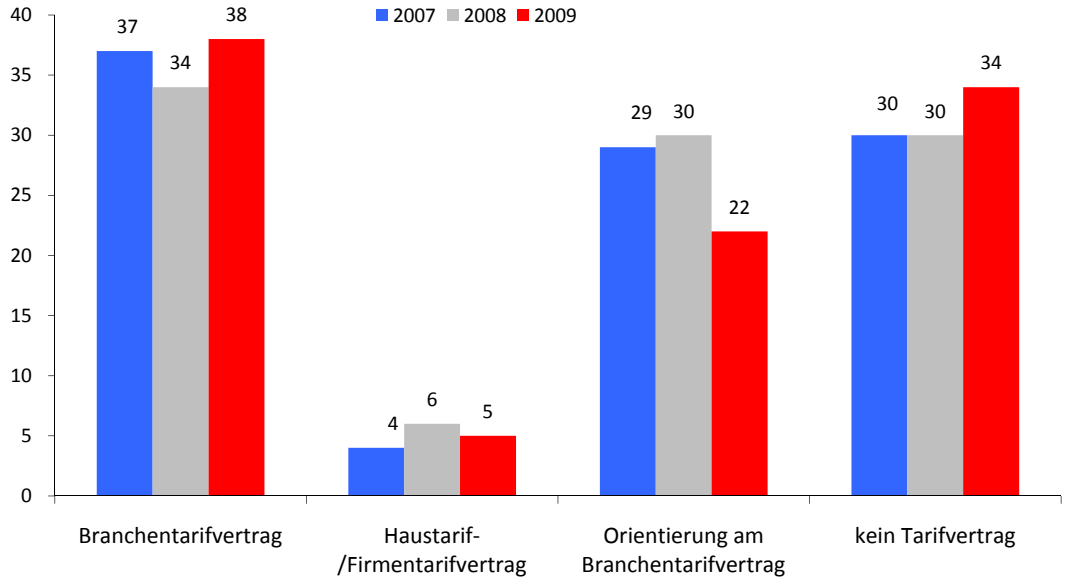
Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen über Umfang sowie Struktur der tariflichen Bindung und übertarifliche Entlohnung, sowie darüber hinaus Daten zur Höhe der Lohnsumme. Im Folgenden werden diese Informationen differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt.

Anteil tariforientierter Betriebe in Hessen weiter gesunken

Für 38 Prozent der hessischen Betriebe gilt ein Branchentarifvertrag weitere fünf Prozent verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Beide Werte sind gegenüber den Vorjahren kaum verändert.

Rund 56 Prozent der Betriebe unterlagen keiner direkten Tarifbindung, was einen leichten Rückgang bedeutet. Deutlich niedriger liegt allerdings der Anteil der Betriebe, der sich zumindest an einem Tarifvertrag orientiert: Dies trifft für nur noch 22 Prozent aller Betriebe zu. Somit spielen für zwei Drittel der hessischen Betriebe die tariflichen Regelungen eine Rolle. Ein Drittel aller hessischen Betriebe ist weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert es sich an einem.

Abb. VIII-9: Tarifbindung in Hessen 2007-2009, Angaben in Prozent an allen Betrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2009, eigene Berechnungen

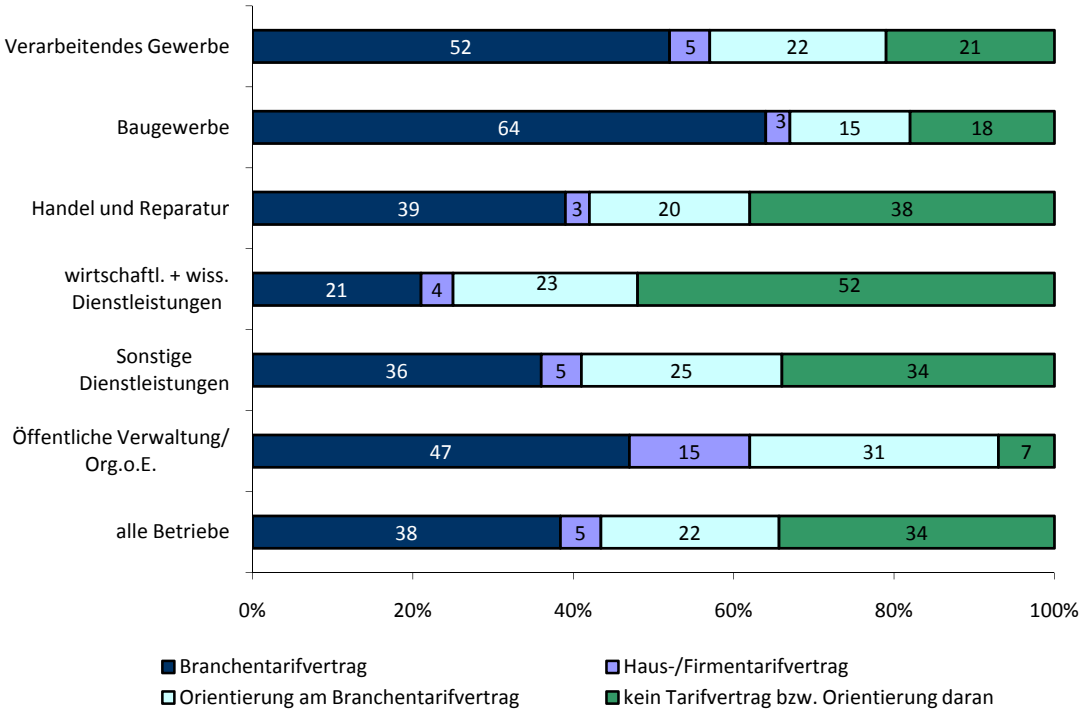
Insgesamt unterliegen damit 1.499.000 (54 Prozent) Beschäftigte einem Branchentarifvertrag, was leicht unter der Anzahl des Vorjahres liegt. 344.000 der hessischen Beschäftigten (12 Prozent) – und damit über 60.000 mehr als im Vorjahr – sind an einen Firmen- oder Haustarifvertrag gebunden, und für weitere 443.000 (16 Prozent) Beschäftigte gilt, dass sich der Betrieb an dem Tarifvertrag orientiert. Dies bedeutet, dass knapp 478.000 Beschäftigte in Hessen keinerlei Tarifbindung haben. Damit ist zwar der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung angestiegen, die Zahl der betroffenen Beschäftigten ging jedoch um rund 50.00 zurück.

Tarifbindung im Dienstleistungssektor gering

Im Baugewerbe ist die Tarifbindung in Hessen traditionell hoch – hieran hat sich auch 2009 nichts geändert, fast zwei Drittel aller Baubetriebe unterliegen einem Branchentarifvertrag. In der Öffentlichen Verwaltung ist ebenfalls die Mehrheit der Betriebe tarifgebunden, wobei eine nennenswerte Zahl Hausverträge nutzt. Weitere 31 Prozent orientieren sich am Branchentarifvertrag, somit liegt der Anteil der Betriebe, die weder an einen Tarifvertrag gebunden sind, noch sich an einem orientieren, bei nur sieben Prozent.

Besonders hoch ist der Anteil der nicht-tarifgebundenen Betriebe im Dienstleistungssektor. Über 50 Prozent der Betriebe der wirtschaftsnahen Dienstleistungen besitzen weder einen Tarifvertrag, noch orientiert man sich an bestehenden Verträgen.

Abb. VIII-10: Tarifbindung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

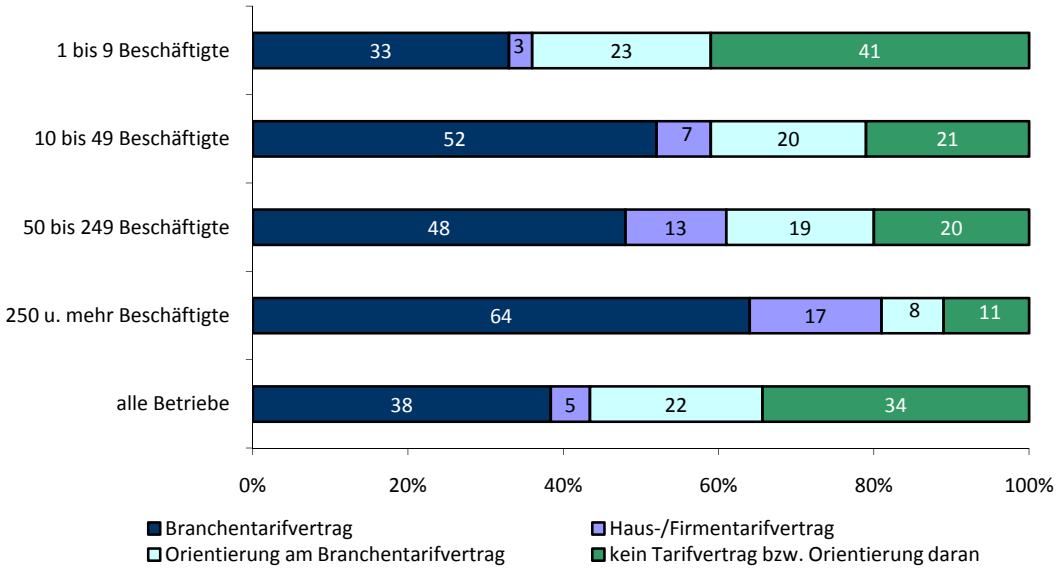


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Höhere Tarifbindung in Großbetrieben

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigt sich erwartungsgemäß eine Abnahme der Tarifbindung mit fallender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben 36 Prozent der Betriebe der Tarifbindung (Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag) unterlagen, waren es bei den Großbetrieben über 80 Prozent. Zwischen Klein- und Mittelbetrieben bestehen hingegen kaum Unterschiede.

Abb. VIII-11: Tarifbindung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

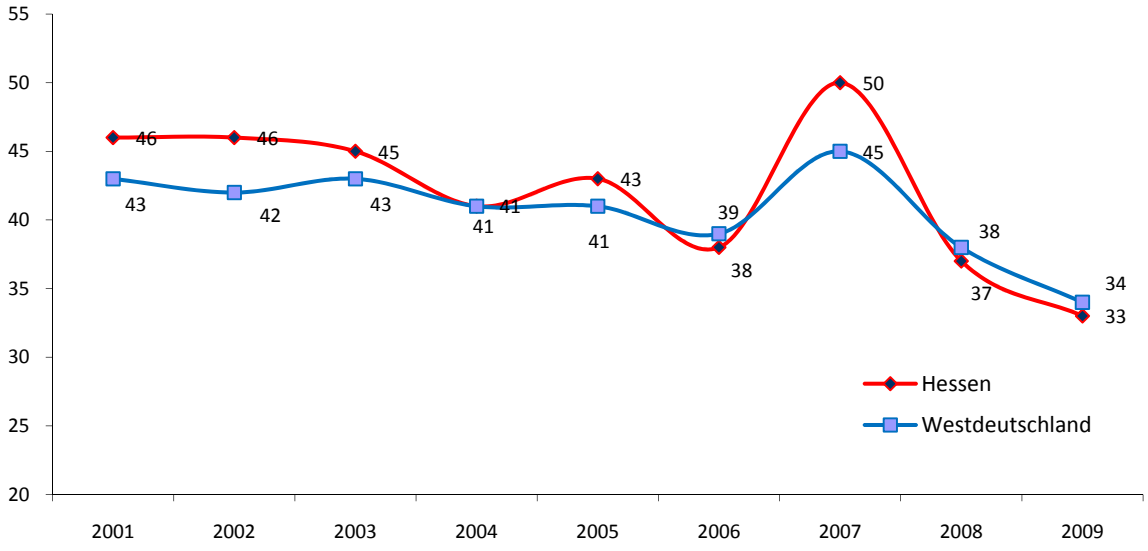


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Übertarifliche Entlohnung wird seltener

Der Anteil der hessischen Betriebe, der an Tarifverträge gebunden ist oder sich an ihnen orientiert, hat in den letzten Jahren abgenommen. Zugleich ist in diesen Betrieben auch die übertarifliche Entlohnung zurückgegangen. Rund die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe in Hessen zahlte 2007 noch übertarifliche Entgelte, 2009 war es nur noch ein Drittel.

Abb. VIII-12: Übertarifliche Entlohnung in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent, Basis: alle Betriebe mit Branchen- oder Firmen-/Haustarifvertrag



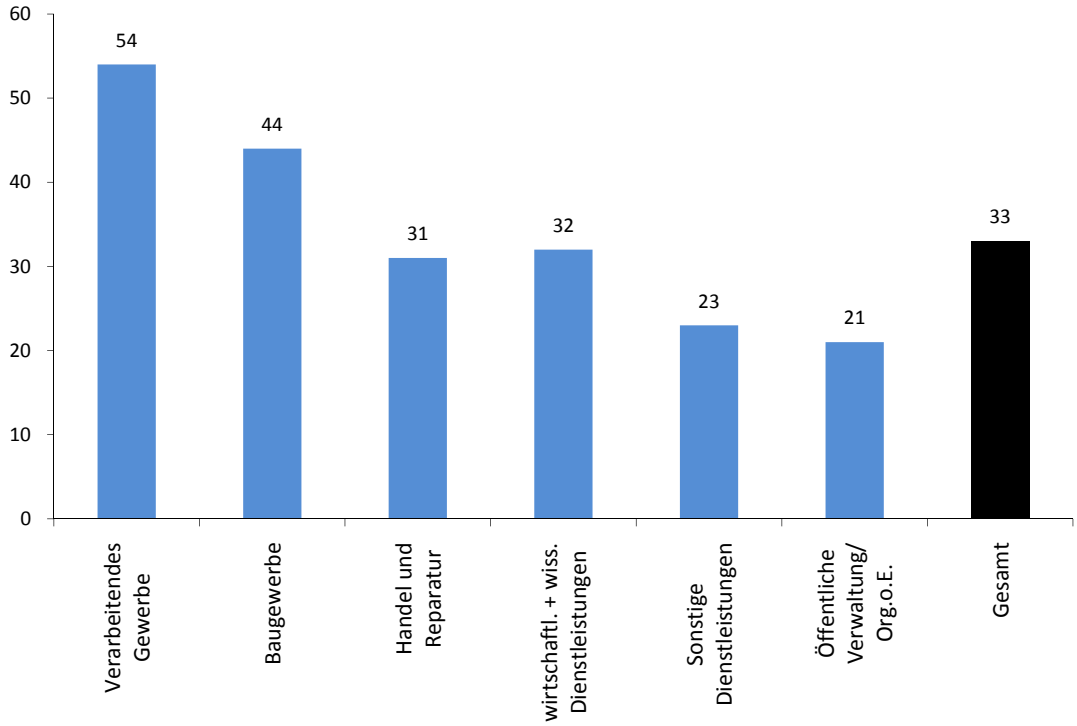
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Damit liegt der Anteil der Betriebe mit übertariflichen Löhnen und Gehältern auf dem niedrigsten Stand der langjährigen Panelbeobachtung. Wenn man die langfristige Entwicklung der Anteile betrachtet, muss aus heutiger Perspektive das Jahr 2007 als Ausnahme gesehen werden. Die langfristige Kurve zeigt dagegen ein langsames, aber stetiges Zurückgehen dieses Instruments, was aktuell durch die Wirtschaftskrise nochmals verstärkt wurde.

Übertarifliche Entlohnung häufiger im Produzierenden Gewerbe

Besonders hoch ist der Anteil der übertariflich bezahlenden Betriebe im Verarbeitenden und im Baugewerbe. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil unterdurchschnittlich.

Abb. VIII-13: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



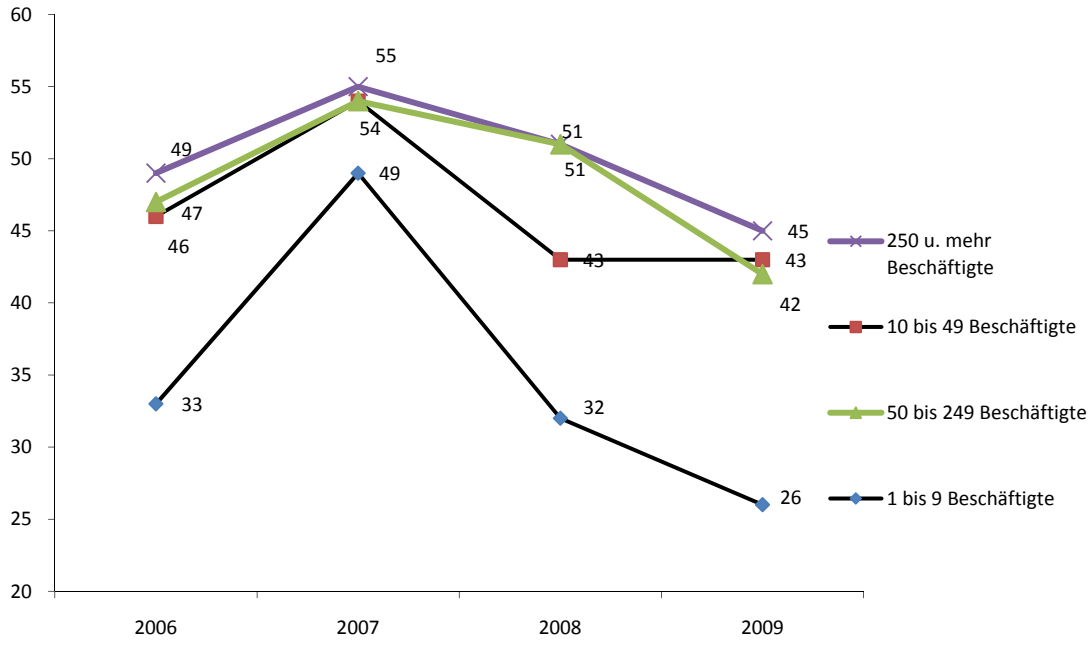
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Nur noch wenig Kleinstbetriebe zahlen übertariflich

Bei den Betriebsgrößen zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit übertariflicher Bezahlung ansteigt. Allerdings sind die Differenzen ab einer Größe von 10 Beschäftigten nur gering; allein die Kleinstbetriebe liegen mit rund einem Viertel übertariflich zahlender Betriebe deutlich unter dem Schnitt.

In dieser Größenklasse findet sich auch der stärkste Rückgang binnen der letzten zwei Jahre: 2007 lag der Anteil noch fast doppelt so hoch. Aber auch in allen anderen Größenklassen wird deutlich seltener über Tarif bezahlt. Inwieweit hier strukturelle oder konjunkturelle Effekte maßgeblich sind, lässt sich nicht abschließend klären.

Abb. VIII-14: Übertarifliche Entlohnung in Hessen 2006-2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006-2009, eigene Berechnungen

8.3 Lohnstruktur in Hessen

Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe nach der Bruttolohn- und Gehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) für den Monat Juni des jeweiligen Befragungsjahres befragt. Auf der Grundlage dieser Daten wurde in 2009 für Hessen eine durchschnittliche Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigtem von € 2.409 pro Monat festgestellt, was eine Zunahme von etwa € 160 gegenüber dem Vorjahr darstellt.

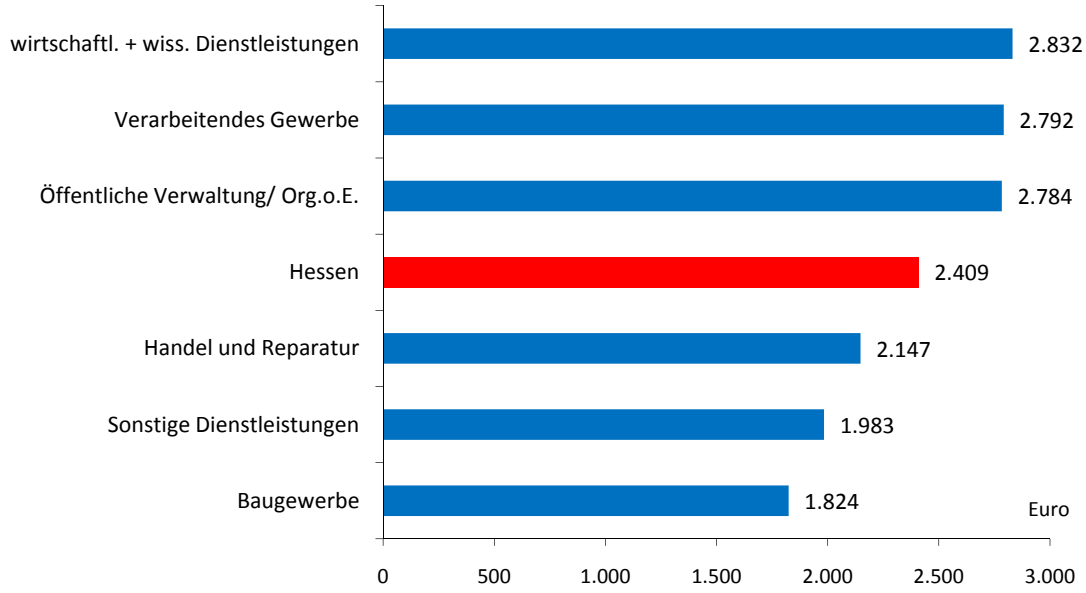
Geringster Durchschnittslohn im Baugewerbe

Dabei existieren deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. An der Spitze in Hessen stand der (neu definierte) Sektor der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Fast ebenso hoch lag das Lohnniveau im Verarbeitenden Gewerbe, das allerdings deutlich unter dem letztjährigen Wert liegt. Ebenfalls überdurch-

schnittlich war die Lohn- bzw. Gehaltsumme pro Beschäftigtem in der Öffentlichen Verwaltung.

In den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel lagen die Verdienstmöglichkeiten dagegen deutlich unter dem Durchschnitt, was u.a. durch die dortigen hohen Teilzeitquoten zu erklären ist. Schlusslicht in der sektoralen Betrachtung ist erneut das Baugewerbe. Hier liegt der errechnete Durchschnittslohn um ein Viertel niedriger als im Schnitt aller Betriebe.

Abb. VIII-15: Bruttolohn/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Euro

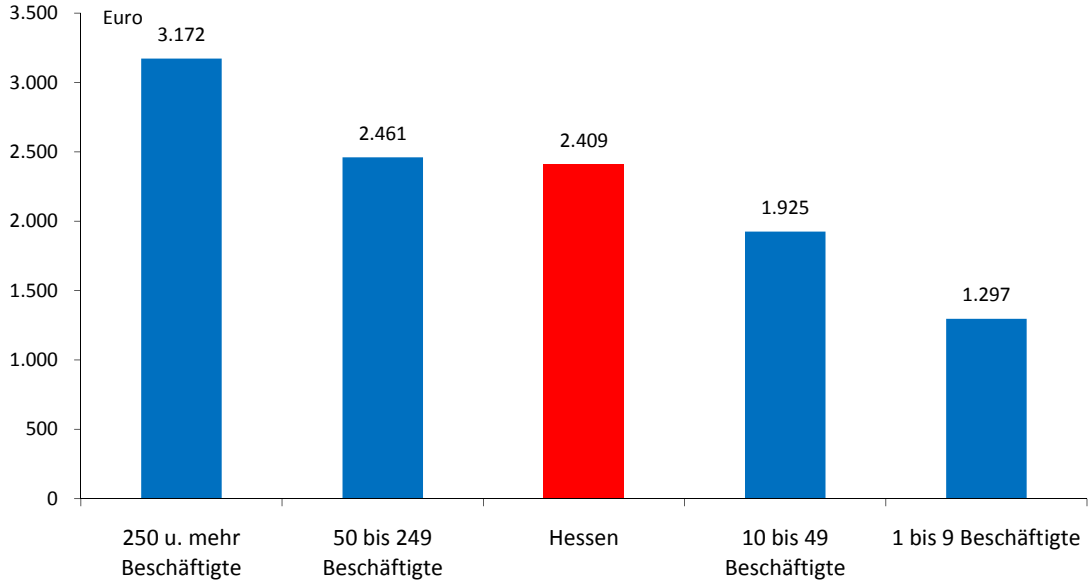


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Großbetriebe haben mit Abstand höchsten Durchschnittslohn

Noch deutlicher fallen die Unterschiede im Durchschnittsverdienst aus, wenn man nach der Zahl der Beschäftigten differenziert. Während in Hessen auf einen Beschäftigten in einem Kleinstbetrieb eine Bruttolohn- und Gehaltssumme von durchschnittlich knapp € 1.300 entfiel, war es bei einem Beschäftigten in einem Großbetrieb fast das Dreifache (€ 3.100). Die Differenz zwischen Groß- und Kleinstbetrieben ist nicht nur enorm hoch, sie ist zudem binnen Jahresfrist um über €150 angestiegen. Entscheidender Faktor hierfür dürften die unterschiedlichen Arbeitszeitvolumen in den jeweiligen Betrieben sein. Mittelgroße Betriebe liegen recht nahe am Durchschnittswert aller Betriebe, kleine Betriebe darunter. In allen Größenklassen ist eine Zunahme der Durchschnittslöhne zu verzeichnen, der Bruttozuwachs beträgt zwischen 100 und 170€.

Abb. VIII-16: Bruttolohn/-gehaltssumme pro Beschäftigtem in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Euro



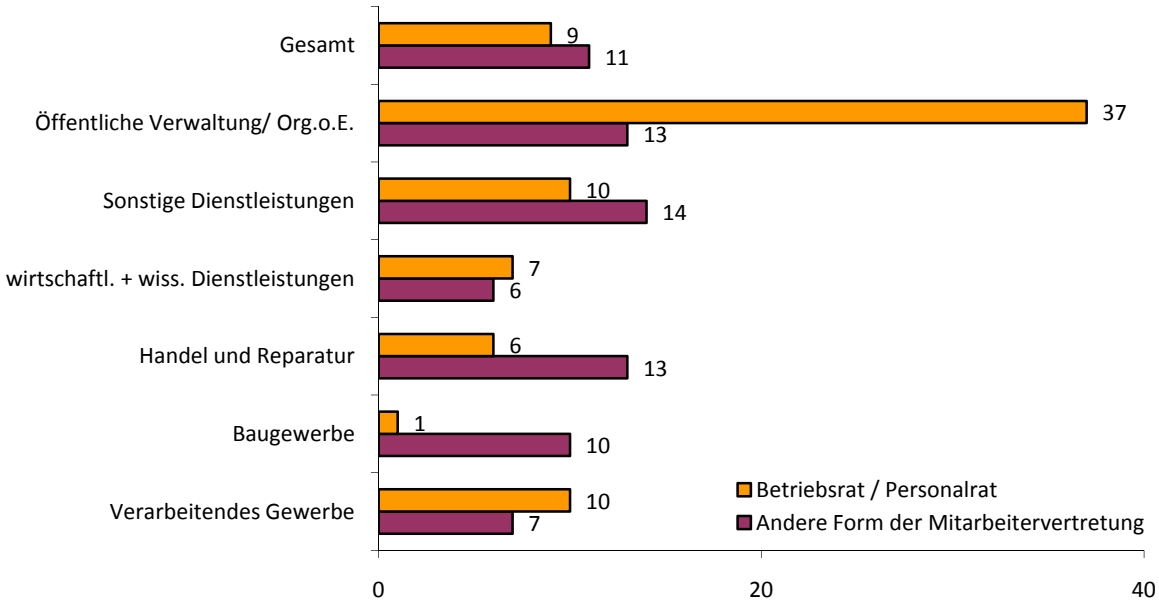
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

8.4 Personalvertretung

In neun Prozent der hessischen Betriebe gibt es einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. Damit sind 1.471.000 Beschäftigte (+ 4.000 gegenüber 2008) in den Betrieben gegenüber der Geschäftsführung vertreten. Das sind 53 Prozent und damit über die Hälfte aller hessischen Beschäftigten.

Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung haben 37 Prozent aller Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat, Im Baugewerbe spielen sie dagegen keine Rolle.

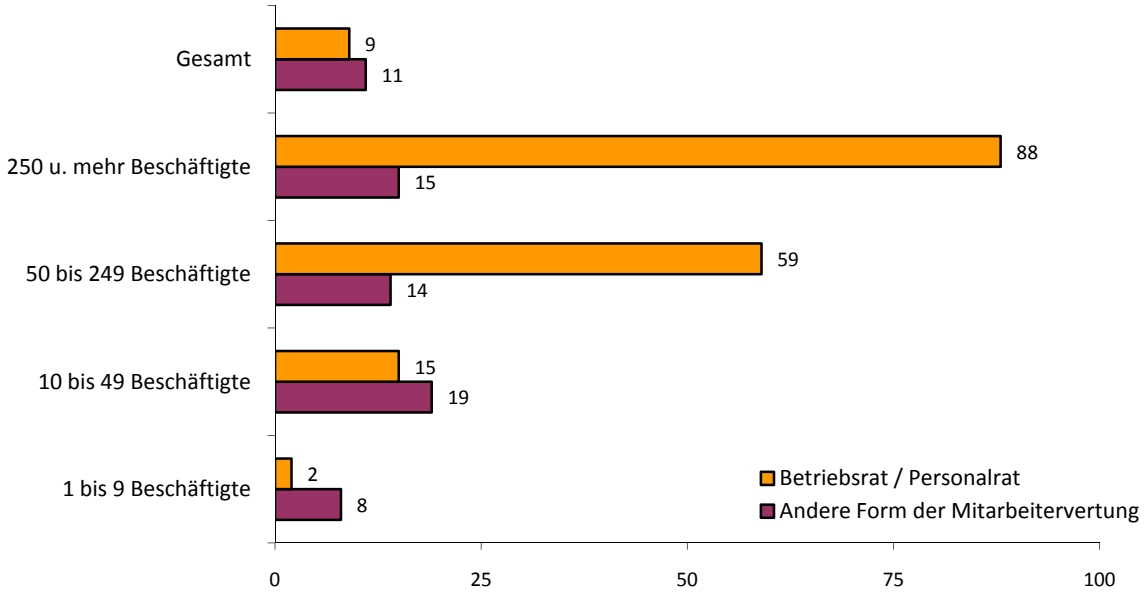
Abb. VIII-17: Personalvertretungen in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß steigen die Werte mit zunehmender Betriebsgröße stark an, nur zwei Prozent der Kleinstbetriebe haben einen Betriebs-/Personalrat, bei den Großbetrieben sind es 88 Prozent.

Abb. VIII-18: Personalvertretungen in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

In weiteren 11 Prozent der hessischen Betriebe existiert eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung („runder Tisch“, Belegschaftssprecher etc.). Hier sind sowohl die branchenspezifischen als auch die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede wesentlich geringer ausgeprägt.

8.5 Fazit

Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit lag in Hessen 2009 bei mittlerweile 39,1 Stunden. Dieser Wert bedeutet erstmals seit sieben Jahren einen Rückgang der Arbeitszeit und liegt in etwa auf dem Niveau der Jahre 2004 bis 2006. Besonders gravierend ist der Rückgang in Kleinbetrieben und der Öffentlichen Verwaltung, wo vor Jahresfrist noch 1,5 Stunden höhere Arbeitszeiten zu verzeichnen waren.

Nachdem 2007 wieder mehr Betriebe bereit gewesen waren, bestehender Mehrarbeit mit Überstunden zu begegnen, ist deren Zahl mit Beginn der Wirtschaftskrise gesunken. Im Jahr 2008 nutzten knapp 47 Prozent der hessischen Betriebe das Instrument der Überstunden. Spitzenreiter ist hierbei wie bereits in der Vergangenheit die Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbscharakter: In mehr als drei Viertel aller Betriebe dieses Sektors wurden Überstunden geleistet. Ein weiteres Mittel zur Regulierung sowohl von Produktions- als auch von Auftragsschwankungen sind individuelle Arbeitszeitkonten. Gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten können hierdurch Unterauslastungen kompensiert werden. Die Zahl der Betriebe, die eine solche Regelung vorgesehen hat, ist binnen Jahresfrist deutlich gestiegen und liegt nun bei rund einem Drittel, wobei vor allem Großbetriebe dieses Instrument häufiger nutzen.

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die betriebliche Flexibilität über alle Betriebe gesehen auch (oder gerade) in Krisenzeiten weiter zunimmt.

Im Jahr 2009 galt für 38 Prozent der hessischen Betriebe ein Branchentarifvertrag, was einen Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Weitere fünf Prozent haben einen Firmen- oder Haustarifvertrag, darüber hinaus orientierten sich 22 Prozent am Branchentarifvertrag. Somit galten für etwa zwei Drittel der Betriebe tarifliche Regelungen, wobei knapp 80 Prozent der hessischen Beschäftigten in diesen Betrieben beschäftigt sind. 20 Prozent der Beschäftigten in Hessen unterliegen demnach keinerlei tariflichen Regelungen. Besonders tariftreu sind Großbetriebe sowie Baubetriebe und die Öffentliche Verwaltung / Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Der Anteil der hessischen Betriebe, die übertarifliche Entlohnung gewähren, hat gegenüber dem Vorjahr abgenommen, wodurch der Trend der letzten Jahre fortgesetzt wird. Nur noch ein Drittel der tarifgebundenen Betriebe zahlten 2009 (auch) übertarifliche Entgelte, während dies 2007 noch für die Hälfte aller hessischen Betriebe mit einem Tarifvertrag zutraf.

Bei den Löhnen und Gehältern sind trotz der Wirtschaftskrise nur geringe Veränderungen zu verzeichnen. Der Durchschnitt der Löhne und Gehälter ist in Hessen etwas angestiegen und lag 2009 bei rund 2.400€. Besonders hoch liegt er im qualifizierten Dienstleistungssektor sowie im Verarbeitenden Gewerbe und in den Großbetrieben, während in den sonstigen Dienstleistungen, im Handel und Baugewerbe sowie vor allem in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten die durchschnittliche Entlohnung, vor allem aufgrund des geringeren Arbeitsvolumens, deutlich niedriger ist.

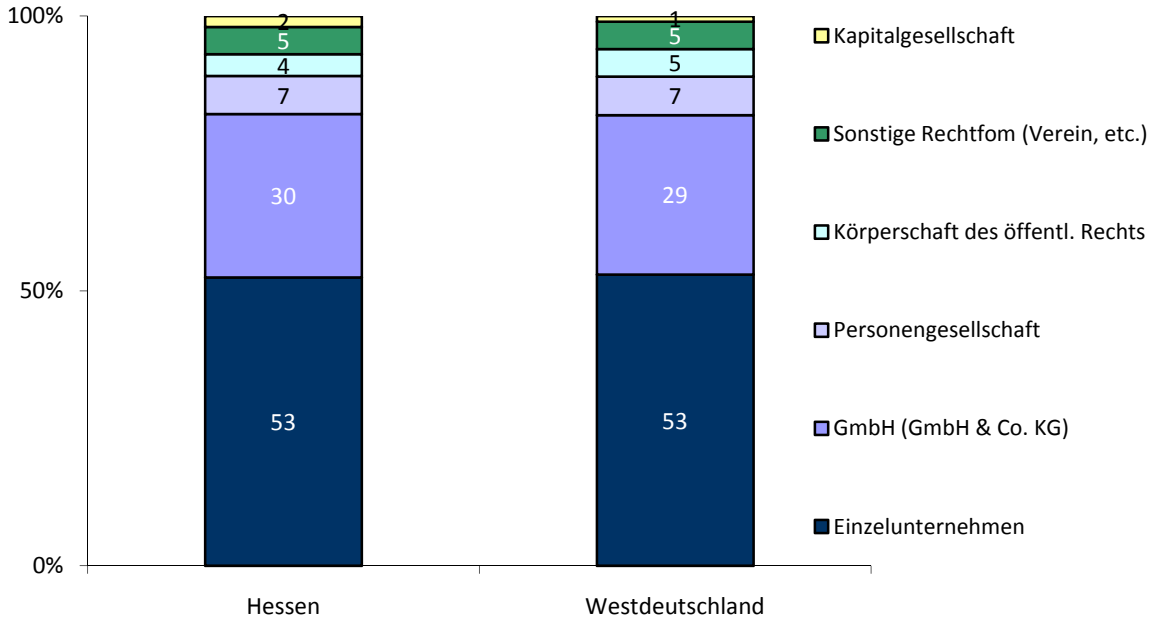
9 Allgemeine Angaben zu den Betrieben in Hessen

Neben den spezifischen Fragen zur Beschäftigung, der wirtschaftlichen Lage sowie dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel auch Angaben über formale Aspekte der Betriebe erhoben. Das abschließende Kapitel gibt Auskunft über diese allgemeinen Angaben; hierzu zählen die Rechtsform, die Art, die Eigentumssituation und die Kammermitgliedschaft sowie das Gründungsjahr und die Gründungsart der Betriebe.

9.1 Rechtsform der Betriebe

Sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland insgesamt sind über die Hälfte der Betriebe Einzelunternehmen mit Vollhaftung einer Person: Jeweils 53 Prozent der hessischen und der westdeutschen Betriebe hatten diese Rechtsform. 30 Prozent der Betriebe in Hessen und 29 Prozent in Westdeutschland waren GmbH oder GmbH & Co. KG, alle anderen Rechtsformen machen zusammen etwas weniger als 20 Prozent aus. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen der vorherigen Jahre.

Abb. IX-1: Rechtsformen der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent

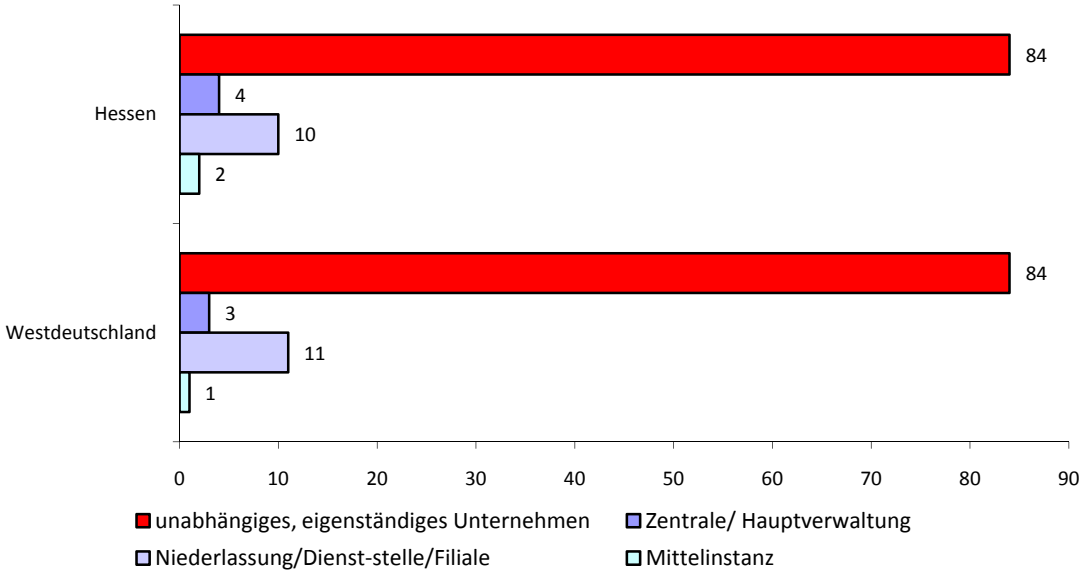


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

9.2 Art der Betriebe

Bei der großen Mehrheit der Betriebe handelt es sich um unabhängige eigenständige Betriebe ohne Niederlassung an anderer Stelle. Immerhin noch 10 bzw. 11 Prozent sind in Hessen und Westdeutschland eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale eines größeren Unternehmens bzw. Einrichtung. Nur in wenigen Fällen sind die befragten Betriebe die Zentrale bzw. der Hauptsitz der gesamten Betriebseinheit.

Abb. IX-2: Art des Betriebs in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent

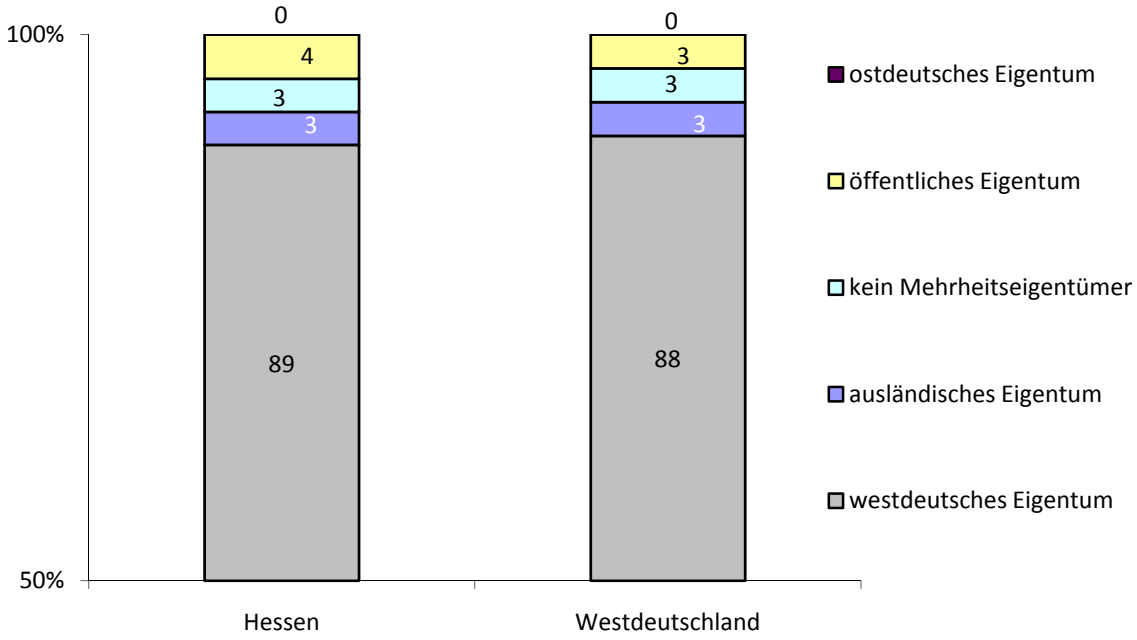


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

9.3 Eigentumssituation

Die überwiegende Mehrheit der hessischen Betriebe mit knapp 90 Prozent hatte westdeutsche Eigentümer. In ausländischem Eigentum waren drei Prozent, in öffentlichem Eigentum 4 Prozent der Betriebe. Ostdeutsches Eigentum war nicht vertreten. Die Eigentümerstruktur der hessischen Betriebe entspricht damit fast exakt der westdeutschen.

Abb. IX-3: Form des Eigentums in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent



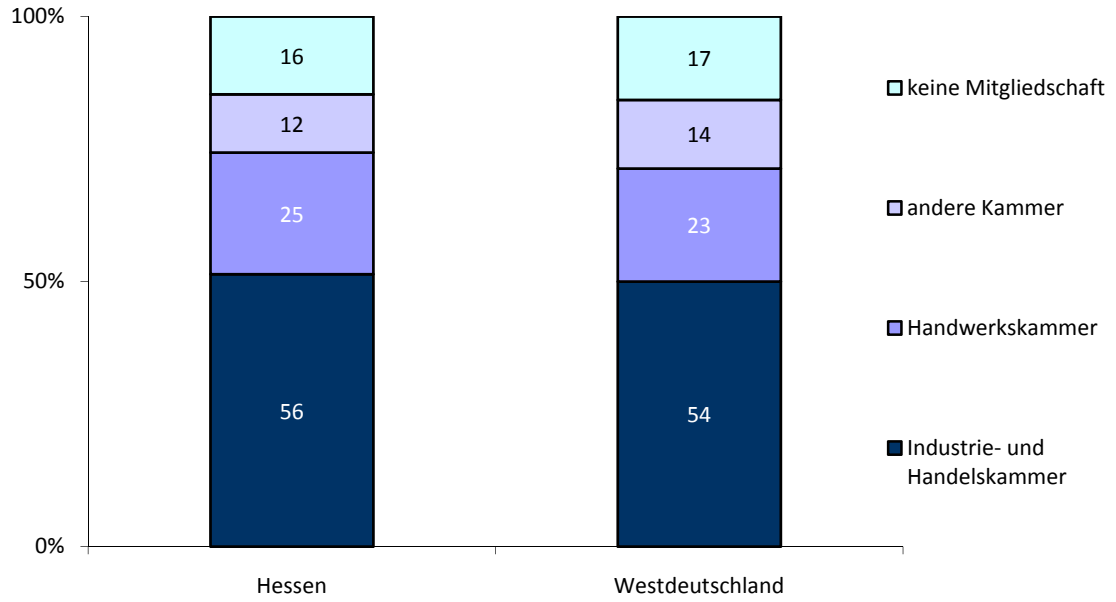
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Eine weiter gehende Differenzierung des nicht westdeutschen Eigentums nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich.

9.4 Kammermitgliedschaft

In Hessen waren im Jahr 2009 genau 56 Prozent der Betriebe Mitglied in der Industrie- und Handelskammer. Dies entspricht einer Zunahme um 4 Prozentpunkte gegenüber 2008 und liegt zudem höher als der Wert in Westdeutschland. 25 Prozent gehörten der Handwerkskammer an. Insgesamt gaben 16 Prozent der hessischen Betriebe an, gar keiner Kammer anzugehören.

Abb. IX-4: Kammermitgliedschaft nach Wirtschaftszweigen in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

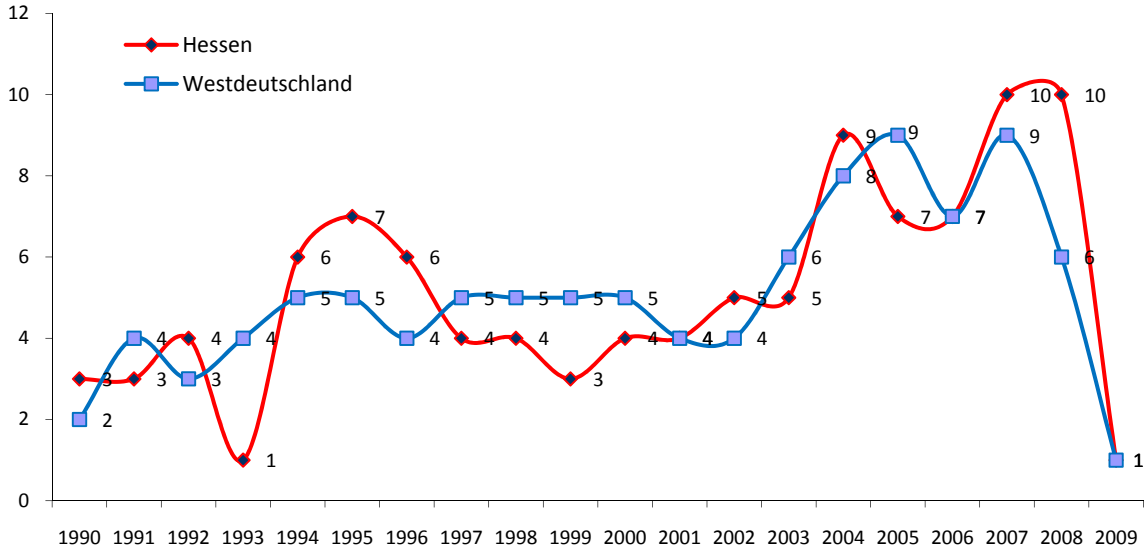


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

9.5 Altersstruktur der Betriebe

47 Prozent der hessischen Betriebe wurden 1990 oder später gegründet (Westdeutschland 46 Prozent). Auf Basis dieser Betriebe (=100 Prozent) verteilen sich die Gründungen seit 1990 wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich.

Abb. IX-5: Gründungsjahre der Betriebe in Hessen und Westdeutschland, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)

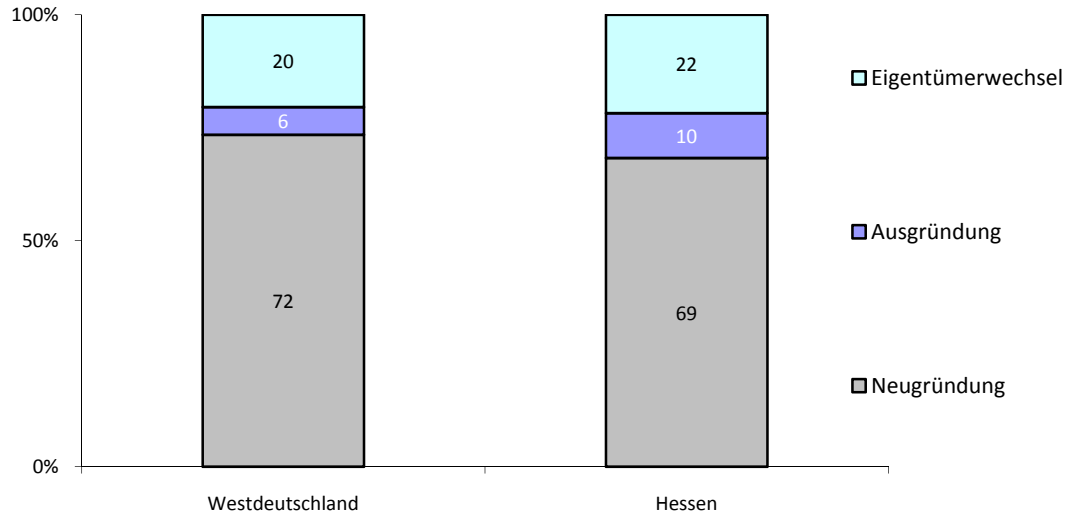


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

9.6 Gründungsart

Die mit Abstand häufigste Gründungsart ist sowohl in Hessen als auch Westdeutschland die Neugründung mit jeweils etwa 70 Prozent. An zweiter Stelle folgt der Eigentümerwechsel mit etwa einem Fünftel der Betriebe in Hessen und Westdeutschland. Ausgründungen spielen eine geringere Rolle.

Abb. IX-6: Gründungsart der Betriebe in Hessen und Westdeutschland 2009, Angaben in Prozent (Basis: alle Betriebe, die nach 1989 gegründet wurden)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

10 Datengrundlage und Methodik

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Diese wird seit 1993 (Westdeutschland) bzw. 1996 (Ostdeutschland) von TNS Infratest Sozialforschung München jeweils zwischen Juni und Oktober durchgeführt.

Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, welche alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Für die Stichprobenziehung werden die Wirtschaftszweige anhand der neuen WZ2008-Klasifizierung zu 18 Branchen und die Betriebsgrößen zu 10 Klassen zusammengefasst.

Mit Ausnahme der Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte ist das IAB-Betriebspanel repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland, es schließt Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und praktisch aller Branchen ein. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Branchen oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z.B. mit mindestens 5 oder 20 Beschäftigten) beschränken.

Jedes Jahr werden (soweit wie möglich) dieselben Betriebe befragt, was neben Querschnittsanalysen auch Längsschnittbetrachtungen erlaubt. Die Befragung erfolgt durch ein persönlich-mündliches Interview vor Ort.

Der ausführliche 24-seitige Fragebogen erlaubt nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen.

Mit dem breit gefächerten Spektrum an Fragen werden folgende betriebliche Informationen erfasst:

- Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung);
- Personalnachfrage und Beschäftigungserwartung (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik);
- Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze;
- Einflussgrößen auf die Produktivität, z.B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren;
- Daten zur Biografie von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung;
- Aktivitäten in der Ausbildung sowie betriebliches Weiterbildungsverhalten.

Neben den wiederholt abgefragten Themenkomplexen enthält der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wodurch ein Bezug zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Problemen und Fragestellungen hergestellt werden kann.

Der Panelcharakter der Befragung, der Einbezug aller Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie die Berücksichtigung subjektiver Einschätzungen und Bewertungen bieten eine Informationsgrundlage, deren Qualität über die meisten Erhebungen hinausgeht und die eine wertvolle Ergänzung zur amtlichen Statistik darstellt.

10.1 Datenbasis

Ursprünglich konnten mit diesem Datensatz nur Aussagen für west- bzw. ostdeutsche Betriebe insgesamt gemacht werden. Durch eine finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnte die Zahl der Stichproben so weit aufgestockt werden, dass darüber hinaus auch regionale Auswertungen möglich sind. Die Daten basieren im Jahr 2009 auf 16.145 auswertbaren Interviews, davon 9.842 Fälle in Westdeutschland und 6.303 Fälle in Ostdeutschland.

Seit der Befragung 2001 ist durch die finanzielle Beteiligung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessischen Landesregierung auch eine länderspezifische Auswertung für Hessen möglich. Diese erfolgt durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt/M. in Form des vorliegenden Berichts.[4]

In Hessen konnte in 1.034 Fällen ein auswertbares Interview realisiert werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für Betriebe in Hessen zu treffen. Bei tieferer Disaggregation der Daten oder bei Filterfragen sind in Einzelfällen hiervon Abstriche zu machen. Ergebnisse, die sich auf weniger als 100 Fälle (ungewichtet) pro Besetzungszelle stützen, werden im Textteil des Berichts deshalb in der Regel nicht interpretiert bzw. gesondert ausgewiesen. Aufgrund hoher Fehlertoleranzen muss allerdings vor der Überinterpretation solcher Daten gewarnt werden. Falls die Fallzahl ungewichtet unter 50 liegt, ist auch von Tendenzaussagen abzuraten.

10.2 Hochrechnung und Gewichtung

Aufgrund des disproportionalen Stichprobenansatzes[5] muss die Stichprobe mittels der Gewichtung korrigiert werden. Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich

[4] Zu spezifischen Fragestellungen sind bereits vier Kurzreporte erstellt und veröffentlicht worden. Die Reporte sind abrufbar unter www.iwak-frankfurt.de.

[5] Um eine ausreichende Besetzung in den einzelnen Zellen zu erreichen, sind Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, Kleinbetriebe unterrepräsentiert.

durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit, d.h. auf die tatsächliche Verteilung der hessischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt.

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels ist betriebsproportional, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wieder. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von zahlreichen anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentativität der Großbetriebe nicht korrigiert wird. Diese Befragungen liefern dann zwar beschäftigten- oder umsatzproportionale Ergebnisse, nicht jedoch betriebsproportionale. Mittels des IAB-Betriebspanels sind dagegen neben betriebsproportionalen auch beschäftigungsproportionale Auswertungen möglich.

Bezüglich der erfassten Beschäftigtenzahl ist darauf hinzuweisen, dass das IAB-Betriebspanel alle Personen als Beschäftigte definiert, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar

- unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit;
- unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben;
- unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Damit werden im IAB-Betriebspanel auch Beamte/Beamtinnen, tätige Inhaber/Inhaberinnen mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Durch die Berücksichtigung dieser, in der Regel nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtengruppen, sind die Beschäftigtenzahlen im IAB-Betriebspanel höher als die der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der anderen Seite werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur solche Betriebe berücksichtigt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Ein-Personen-Betriebe oder Dienststellen des öffentlichen Sektors, in denen ausschließlich Beamte/Beamtinnen tätig sind, werden nicht erfasst. Insofern sind die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels geringer als die der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

10.3 Längsschnitt- oder Panelauswertungen

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht durch die jährliche Befragung derselben Betriebe, betriebsindividuelle Entwicklungen über einen längeren Zeitraum nachzuvollziehen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind (historisch bedingt) derzeit noch zwei Längsschnitte definiert, die sich auf unterschiedlich lange Zeiträume beziehen:

- 2000-2009 (länderspezifische Auswertungen möglich)
- 2003-2009 (länderspezifische Auswertungen möglich).

Zudem wurde beschlossen, einen neuen Längsschnitt beginnend mit dem Jahr 2007 zu starten. Da das Land Hessen sich seit der Welle 2001 an dem IAB-Betriebspanel beteiligt, stehen

ausreichend viele Analysezeitpunkte zur Verfügung, die erst ab vier Wellen empfohlen bzw. als sinnvoll erachtet werden (vgl. Diekmann, 1997, S. 270).

Allerdings stehen - aufgrund des Modulcharakters des IAB-Betriebspanels, nachdem bestimmte Module nur 2-jährig abgefragt werden - für einige Themen nur eine geringere Anzahl an Auswertungen zur Verfügung. Auf eine explizite Längsschnittauswertung wird daher in solchen Fällen mitunter verzichtet, es werden aber ggfs. Entwicklungen anhand von Querschnittsdaten nachgezeichnet.

10.4 Datenaufbereitung und –auswertung

Der Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel für Hessen wurde nach folgenden Tabellenköpfen gegliedert:

- **Betriebsgrößenklassen**

Die Betriebe wurden gemäß ihrer Beschäftigtenzahl in folgende Größenklassen zusammengefasst:

- 1 bis 9 Beschäftigte;
- 10 bis 49 Beschäftigte;
- 50 bis 249 Beschäftigte;
- 250 und mehr Beschäftigte.

- **Wirtschaftszweige**

Die in 43 Ausprägungen erhobenen Wirtschaftszweige werden zu 5 Sektoren zusammengefasst (Land- und Forstwirtschaft, sowie Bergbau, Energie- und Wasserversorgung werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht gesondert ausgewertet)

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel und Reparatur;
- Dienstleistungssektor;
- Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

Da ab der Befragungswelle 2009 für das Betriebspanel die neue Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gilt, ist seit diesem Jahr keine exakte vergleichende sektorale Zeitreihenbetrachtung mehr möglich. Für die Auswertung der Daten wird in Hessen in Anlehnung an die vorherige Klassifizierung – und in Abgrenzung zu den oben genannten Tabellenköpfen – weiterhin eine Differenzierung des Dienstleistungssektors vorgenommen. Unterschieden wird hierbei zwischen den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistun-

gen einer- und den Sonstige Dienstleistungen andererseits; beide Sektoren unterscheiden sich bezüglich wichtiger Indikatoren (Qualifikationsstruktur, Fluktuation, Ausbildungs- und Innovationsverhalten). [6]

[6] So wurden in der WZ 2008 z.B. feste Branchengruppen aus der WZ 2003 auf verschiedene Branchengruppen in der WZ 2008 verteilt und zum Teil völlig aufgelöst. Umgekehrt wurden neue Abschnitte gebildet, die es in der WZ 2003 noch nicht gab. Teilweise gehen diese Veränderungen so weit, dass einzelne Untergruppen den Sektor wechseln (z.B. aus dem Verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungsbereich). Die Veränderung der Wirtschaftzweig-Klassifikation hat deswegen auch zur Folge, dass branchenspezifische Auswertungen und ein Vergleich der Tabellen hinsichtlich der Branchen nur eingeschränkt mit denen der Jahre bis einschließlich 2008 möglich sind. Das schließt Vergleiche und Zeitreihen für die Zukunft nicht völlig aus. Die Ergebnisse müssen aber sehr genau betrachtet werden und bei Abweichungen zum Vorjahr muss immer auch geprüft werden, ob diese möglicherweise auf Umstellungen in der Wirtschaftszweigklassifikation zurückzuführen sind.

11 Literaturverzeichnis

Bach H.-U. und Spitznagel, E. (2009): Kurzarbeit. Betriebe zahlen mit – und haben was davon. IAB-Kurzbericht 17/2009.

Bach, H.-U / Hummel, M. / Klinger, S./ Spitznagel, E. / Zika, G. (2009): Arbeitsmarktprojektion 2010. Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen. IAB-Kurzbericht 20/2009.

Becker, C. / Jörges-Süss, K. (2002): Geringfügige Beschäftigung. Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht, in: Martin, A./ Nienhüser, W. (Hg.): Neue Formen der Beschäftigung - Neue Personalpolitik? Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München und Mering.

Beckmann, Nils/Baden, Christian/Schmid, Alfons (2006): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2005.

Bieräugel, Roland/Schmid, Alfons (2008): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2007.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Entwicklung des Arbeitsmarktes Januar 2010, Presse-Info 006 vom 28.01.2010, unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-content/Pressemeldungen/2010/Presse-10-006.html

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (2010): Berufsbildungsbericht 2010, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin.

Crimmann, A. / Wiesner, F. (2009): Wirtschafts- und Finanzkrise. Verschnaufpause dank Kurzarbeit. In: IAB-Kurzbericht 14/2009.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2010: Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, unter: http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_10.pdf

Egner, Ute (2002): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach §7 BStatG, Projektbericht, Wiesbaden.

Fuchs, J. / Hummel, M. / Klinger, S. / Spitznagel, E./ Wanger, S./ Zika, G. (2010): Entwicklung des Arbeitsmarktes 2010. Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar, IAB-Kurzbericht 3/2010.

Hartung, Silke; Leber, Ute (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage. Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: E. M. Krekel & G. Walden (Hrsg.), Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland. Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn, (Berichte zur beruflichen Bildung, 273), Bielefeld: Bertelsmann, S. 111-129.

Heckmann, M /; Kettner, A / Pausch, S / Szameitat, J. / Volger-Ludwig, K. (2009): Unternehmensbefragung im II Quartal 2009. Wie Betriebe in der Krise Beschäftigung stützen. IAB-Kurzbericht 18/2009.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2010): Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 02.02.2010.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007, IAB-Forschungsbericht 03/2008, Nürnberg.

Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung. Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB-Materialien, Heft 2, S. 14–15.

Niederalt, Michael 2005: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Discussion Paper No. 36, Lehrstuhl für VWL, inbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Nüchter, O. / Schmid, A. (2010): Die wirtschaftliche Lage der Betriebe in Zeiten der Krise. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2009.

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2009): IAB-Betriebspanel Hessen. Abschlussbericht 2008

Nüchter, Oliver / Demireva, Lora / Schmid, Alfons (2009): Betriebliche Ausbildung in Hessen 2008. Betriebspanel Report Hessen Nr. 1/2008

Statistisches Bundesamt (2010a): Konjunkturindikatoren: Außenhandelsbilanz, unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/WirtschaftAktuell/Aussenhandel/Content100/ahl210j.psml

Statistisches Bundesamt (2010b): 7,6% weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr , Pressemitteilung Nr.143 vom 21.04.2010, unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/04/PD10__143__212,templateId=renderPrint.psml

Statistisches Bundesamt (2010c): Arbeitsmarkt. Was sind atypisch Beschäftigte?, unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/AtypischBeschaeftigte.psml

12 Anhang: Ausgewählte Ergebnisse nach hessischen Regierungsbezirken

Tabelle A1: Beschäftigte zum 30.06.2009 nach Gruppen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	1248596	348334	456167	2053097
Auszubildende	58493	21316	26949	106758
Beamte	92312	30619	9191	132122
Tätige Inhaber	75528	25555	33692	134775
geringfügig Beschäftigte	168471	60871	95108	324449
sonstige Beschäftigte	6110	2145	3493	11748
Gesamtzahl Beschäftigte	1649510	488840	624599	2762950

Tabelle A2: Beschäftigte zum 30.06.2009 nach Gruppen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Arbeiter und Angestellte	60,8%	17,0%	22,2%	100
Auszubildende	54,8%	20,0%	25,2%	100
Beamte	69,9%	23,2%	7,0%	100
Tätige Inhaber	56,0%	19,0%	25,0%	100
geringfügig Beschäftigte	51,9%	18,8%	29,3%	100
sonstige Beschäftigte	52,0%	18,3%	29,7%	100
Gesamtzahl Beschäftigte	59,7%	17,7%	22,6%	100

Tabelle A3: Teilzeit- und befristet Beschäftigte vorhanden

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Teilzeitbeschäftigte im Betrieb	68,3%	77,7%	70,7%	70,4%
Mitarbeiter mit befristeten AV im Betrieb	11,6%	18,6%	13,2%	13,3%

Tabelle A4: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	382713	135040	185825	703578
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	309438	114042	146174	569653
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	103236	27333	29863	160432
Anzahl Frauen mit befristeten AV	55110	16227	17840	89178
Anzahl Midi-Jobs	32404	16020	27387	75812

Tabelle A5: Teilzeit- und befristet Beschäftigte, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl Teilzeit-Beschäftigte	54,4%	19,2%	26,4%	100
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen	54,3%	20,0%	25,7%	100
Anzahl Mitarbeiter mit befristeten AV	64,3%	17,0%	18,6%	100
Anzahl Frauen mit befristeten AV	61,8%	18,2%	20,0%	100
Anzahl Midi-Jobs	42,7%	21,1%	36,1%	100

Tabelle A6: Personalbewegungen

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen im Betrieb	19,7%	28,6%	30,4%	24,0%
Personalabgänge im Betrieb	21,7%	30,6%	29,1%	25,2%

Tabelle A7: Neueinstellungen, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	65990	19866	36648	122504
Neueinstellungen Frauen	33951	10675	17544	62169
Neueinstellungen mit abg. Lehre	20870	8271	12235	41376
Neueinstellungen mit. Fach-/Hochschulabschluss	44749	11025	24017	79791
Neueinstellungen befristet	34601	11375	9147	55124
Neueinstellungen befristet Frauen	19249	6608	4777	30634

Tabelle A8: Neueinstellungen, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Neueinstellungen gesamt	53,9%	16,2%	29,9%	100
Neueinstellungen Frauen	54,6%	17,2%	28,2%	100
Neueinstellungen mit abg. Lehre	50,4%	20,0%	29,6%	100
Neueinstellungen mit. Fach-/Hochschulabschluss	56,1%	13,8%	30,1%	100
Neueinstellungen befristet	62,8%	20,6%	16,6%	100
Neueinstellungen befristet Frauen	62,8%	21,6%	15,6%	100

Tabelle A9: Personalabgänge, absolut

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	70235	20653	32837	123725
Ausgeschiedene Frauen	30714	11091	14190	55995
Arbeitnehmerkündigung	20671	5536	9933	36140
Kündigung durch Betrieb	18272	6075	8652	32999
Abgänge nach Ausbildung	3358	804	1136	5298
Ende Befristung	8629	3960	5963	18552
Aufhebungsvertrag	5401	852	908	7161
Versetzung in anderen Betrieb	2413	258	1637	4307
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	4007	1075	1388	6469
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	2540	948	1173	4661
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	397	113	290	800
sonstige Abgänge	3784	1033	1741	6557

Tabelle A10: Personalabgänge, Anteile

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ausgeschiedene gesamt	56,8%	16,7%	26,5%	100
Ausgeschiedene Frauen	54,9%	19,8%	25,3%	100
Arbeitnehmerkündigung	57,2%	15,3%	27,5%	100
Kündigung durch Betrieb	55,4%	18,4%	26,2%	100
Abgänge nach Ausbildung	63,4%	15,2%	21,4%	100
Ende Befristung	46,5%	21,3%	32,1%	100
Aufhebungsvertrag	75,4%	11,9%	12,7%	100
Versetzung in anderen Betrieb	56,0%	6,0%	38,0%	100
Ruhestand mit Erreichen regul. Altersgrenze	61,9%	16,6%	21,5%	100
Ruhestand vor Erreichen regul. Altersgrenze	54,5%	20,3%	25,2%	100
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	49,6%	14,1%	36,3%	100
sonstige Abgänge	57,7%	15,8%	26,5%	100

Tabelle A11: Bewertung der Standortfaktoren (Durchschnittsnote)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Nähe zu Kunden	1,95	2,01	1,90	1,95
Nähe zu Lieferanten	2,46	2,86	2,73	2,60
Qualität des Fachkräfteangebots	2,40	2,54	2,71	2,50
Attraktivität für Arbeitskräfte	2,42	2,70	2,78	2,55
Nähe zu Forschungszentren / Hochschulen	2,83	3,31	2,98	2,96
Verfügbarkeit von Gewerbeflächen	2,50	2,72	2,88	2,63
Preisniveau von Gewerbeflächen	2,73	2,76	2,84	2,76
Überregionale Verkehrsanbindung	2,60	2,93	2,97	2,75
Regionales Lohnniveau	2,77	2,81	2,85	2,80
Zusammenarbeit mit Behörden	2,64	2,76	2,61	2,65
Kommunale Steuern	2,88	2,99	3,01	2,93
Preisniveau für Energie / Wasser	2,97	3,26	3,28	3,10

Tabelle A12: Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2008)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Sehr gut	5,2%	8,4%	3,2%	5,3%
Gut	30,4%	35,8%	24,9%	30,1%
Befriedigend	38,2%	32,7%	37,3%	36,9%
Ausreichend	21,5%	14,7%	29,1%	22,1%
Mangelhaft	4,7%	8,4%	5,6%	5,6%

Tabelle A13: Entwicklung des Geschäftsvolumens zwischen 2008 und 2009

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Gleich bleiben	38,9%	44,9%	47,1%	42,1%
Steigen	10,5%	20,0%	19,6%	14,5%
Sinken	23,2%	24,0%	25,8%	24,0%
Weiß noch nicht	27,4%	11,1%	7,6%	19,4%

Tabelle A14: Wettbewerbsdruck

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Kein Wettbewerbsdruck	9,4%	10,7%	7,6%	9,2%
Geringer Wettbewerbsdruck	13,5%	14,6%	13,6%	13,7%
Mittlerer Wettbewerbsdruck	44,4%	34,0%	40,9%	41,6%
Hoher Wettbewerbsdruck	32,7%	40,7%	37,9%	35,4%

Tabelle A15: Bei hohem Wettbewerbsdruck: Betrieb gefährdet

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	39,4%	52,3%	41,0%	42,5%
Nein	60,6%	47,7%	59,0%	57,5%

Tabelle A16: Ausbildungsberechtigung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	58,8%	75,0%	67,2%	63,9%
Nur im Verbund	1,7%	3,3%	2,2%	2,1%
Nein	39,5%	21,7%	30,6%	34,0%

Tabelle A17: Ausbildendungsbeteiligung der Betriebe

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Bildet aus	29,9%	41,0%	32,3%	32,3%
Bildet trotz Berechtigung nicht aus	30,5%	37,3%	37,1%	33,4%
Keine Berechtigung	39,5%	21,7%	30,6%	34,0%

Tabelle A18: Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen 2009

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	17407	7244	7351	32002
Anzahl Übernahme	10784	4294	4156	19234
Übernahmequote	62,0%	59,3%	56,5%	60,1%

Tabelle A19: Betrieb förderte 2009 Weiterbildung

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Ja	45,4%	51,4%	46,9%	46,9%
Nein / k.A.	54,6%	48,6%	53,1%	53,1%

Tabelle A20: Anzahl Weitergebildeter 2009 (gerundet)

	Darmstadt	Gießen	Kassel	Hessen
Weitergebildete Personen	385.600	117.200	153.500	656.300